

## II PLAN DE APOYO DEL CARL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL ANDALUZA (2023-2025)<sup>1</sup>

Se cumplen cuarenta años del nacimiento del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), órgano de diálogo y participación social en el ámbito de las relaciones laborales que contribuyó a democratizar. Creado en 1983, está formado por las organizaciones sindicales y empresarial más representativas de nuestra Comunidad Autónoma, Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, así como por la Junta de Andalucía, a cuya Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo queda funcionalmente adscrito. Según el art. 3.1.d) de la Ley 4/1983, de 27 de junio, corresponde al CARL “facilitar, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva consagrado en el artículo 37 de la CE, la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales, mediante apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento”.

En estos cuarenta años de funcionamiento, el CARL se ha consolidado como un referente fundamental en el marco general de las relaciones laborales en Andalucía. Como adalid del diálogo y del consenso ha sido, y es, especialmente decisiva su aportación al mejor desarrollo de las relaciones laborales en nuestra Comunidad Autónoma y para la configuración de la negociación colectiva como instrumento principal para la regulación de las relaciones colectivas de trabajo en donde el convenio colectivo se convierte en espacio idóneo para favorecer la competitividad empresarial y para el mantenimiento y la creación de empleo.

La negociación colectiva es uno de los pilares esenciales de nuestro sistema de relaciones laborales y rigiéndose la misma por el principio fundamental de la autonomía colectiva de las partes, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es garante y propulsor de este principio inalienable en torno al cual, articula y extiende todas sus competencias y ámbitos de actuación.

Es también este Consejo expresión máxima de la participación institucional y representativa de los interlocutores sociales y económicos en los órganos colegiados de la administración autonómica, cumpliéndose el mandato Constitucional y Estatutario en cuanto al papel que desempeñan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ejercicio de la defensa de los intereses que les son propios. El CARL se proyecta como un modelo que ha servido de referencia para la composición de los demás

<sup>1</sup> Aprobado por el Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en su sesión de 3 de julio de 2023 con el apoyo unánime de todos sus miembros, representantes de la Administración, CEA, CCOO, UGT y expertos.

órganos de participación institucional consagrando el carácter tripartito y paritario que rigen en estos ámbitos participativos y representativos.

El CARL tiene también asignada por el art. 3.1.e) de su Ley la función de “Facilitar y promover la mediación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. A tal fin, el Consejo podrá adoptar medidas encaminadas a su solución mediante el ofrecimiento de mediadores y árbitros y la adopción de propuestas o recomendaciones, en especial respecto de contiendas prolongadas o de amplia repercusión en la Comunidad Autónoma o sobre autorregulación de huelgas y paros en servicios públicos esenciales”. Actualmente, y desde 1999, la gestión de los conflictos laborales colectivos y de determinados conflictos laborales individuales se realiza en el CARL a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), residenciado en el Consejo y regulado en el Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA de 09/02/2022 - corrección de errores BOJA de 03/03/2022.)

Igualmente, tiene como función la “emisión de informes en el procedimiento de extensión de convenios, como órgano consultivo competente en Andalucía” (Orden de 30 de noviembre de 2007, BOJA de 21/12/2007), y la “emisión, de conformidad con el art 82.3 del E.T, de laudo arbitral en el procedimiento para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable” (Disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. BOJA de 04/07/2013).

Asume el CARL, a través de la Secretaría General, art. 3.1.g) de su Ley, el registro de sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales de ámbito superior a la provincia y que no rebase el de la Comunidad Autónoma. Actualmente esta competencia encuentra su marco regulador en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación; Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales y Decreto 14/1986, de 5 de febrero, por el que se regula el régimen de depósito de los estatutos de los sindicatos de trabajadores en Andalucía, aplicándose de manera supletoria la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. De la misma manera lleva la gestión del Registro de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo de Andalucía, creado por Decreto 362/2009, de 27 de octubre, y único para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con lo previsto en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, así como la gestión del Registro de Acuerdos de Interés Profesional de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el Decreto

487/2022, de 13 de septiembre, por el que se crea el Registro de Acuerdos de Interés Profesional de Andalucía (BOJA de 16/09/2022).

El *RD-L 32/2021 en su Art.86. 4*, viene a reforzar el papel de los sistemas de mediación en la resolución de los conflictos: *“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.*

Actualmente, el estudio, seguimiento e impulso que de la negociación colectiva se lleva a cabo desde el CARL determina que anualmente se efectúen, entre otras actuaciones, la elaboración de informes estadísticos periódicos y de estudio del contenidos de los convenios colectivos; la atención de un millar de consultas sobre vigencias y ámbitos de los convenios; la celebración de más de treinta reuniones provinciales de seguimiento de ritmo de la negociación colectiva; la atención de las presidencias de convenios colectivos solicitadas y la recepción de más de 200.000 visitas de usuarios de la web del CARL, que se encuentra en proceso de actualización, y de su mapa de negociación colectiva.

El Consejo fomenta, en especial, la negociación colectiva en aquellos sectores donde existan particulares dificultades para la misma. En desarrollo de dicha previsión legal, se aprobó el I Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (2018-2021) que contenía un conjunto ordenado de objetivos y medidas para el impulso de la negociación colectiva que es necesario actualizar y modernizar en este momento de la mano del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía suscrito en marzo de 2023 por la Junta de Andalucía y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El punto 2.3.11 del Pacto Social y Económico recoge el compromiso de los firmantes de elaborar un II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (2023-2025) con una relación no exhaustiva de objetivos estratégicos, entre los que destacan *“Contribuir a facilitar los procesos de negociación en los distintos ámbitos sectoriales”, “Facilitar a los negociadores propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador”, “Implementar la formación específica a las personas negociadoras de los convenios”, “Reforzar el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como órgano colegiado de participación*

*institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía*” o “*Fortalecer y dinamizar nuestro Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)*”. Con el objetivo estratégico de reforzar el CARL, se pondrá en marcha el proceso de modificación de su actual Ley que permita superar la actual dispersión normativa en la que se encuentran sus funciones y modernizar su estructura interna adecuándola a las realidades y exigencias del siglo XXI. Es voluntad de los firmantes que este II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía sirva de impulso de una nueva Ley del CARL que le permita seguir cumpliendo su cometido de facilitar la consulta y la cooperación entre la Administración autonómica y las organizaciones empresariales y sindicales, así como las de éstas entre sí, y favorecer su acceso a los servicios administrados por la Comunidad Autónoma.

La negociación colectiva despliega una función reguladora de las relaciones laborales que constituye un factor esencial para generar un clima favorable a la inversión productiva, al tiempo que facilita mecanismos efectivos de adaptación de las empresas a las circunstancias cambiantes de los mercados, mejorando su competitividad y capacidad productiva, todo lo cual propicia la creación de empleo y el mantenimiento de un mayor número de puestos de trabajo, estableciendo un adecuado equilibrio entre los respectivos intereses de empresas y personas trabajadoras. Además de estas funciones, la negociación colectiva, al ser fruto de un proceso cuyo fin es la adopción conjunta de decisiones, ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales. Asimismo, el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva, configurado constitucionalmente como derecho de autonomía de las partes, implica que los resultados de la negociación contenidos en los convenios colectivos son generados por las propias partes, lo que les permite dar respuesta a las necesidades que en cada momento pueden requerir las circunstancias del mercado laboral. En este sentido el convenio colectivo, como complemento de la legislación, permite a sus protagonistas ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de los sectores productivos.

Como ha indicado la Organización Internacional del Trabajo, son múltiples los beneficios que la negociación colectiva supone, tanto en relación con la calidad del empleo, la igualdad, la formación y las relaciones laborales en la empresa, como a nivel macroeconómico. En efecto, la negociación colectiva permite la mejora y adecuación de los salarios y puede ser una herramienta para el ajuste de estos a la productividad; permite negociar acuerdos sobre la jornada laboral que armonicen el interés de las personas trabajadoras en conciliar la vida laboral y familiar y el interés de las empresas por las jornadas laborales flexibles; puede mejorar el acceso a mayores coberturas sociales y facilitar la seguridad y la protección en el empleo; crear mecanismos para la participación en el lugar de trabajo; mejorar la igualdad de género y promover la paridad en los órganos de representación; puede mejorar el acceso a la formación profesional continua y adecuarla a las necesidades

de las personas trabajadoras, de la empresa y del sector; permite el ejercicio de derechos y principios democráticos; ofrece una vía para expresar y resolver demandas, lo cual a su vez mejora el bienestar de las personas trabajadoras y las empresas; institucionaliza la solución de conflictos y contribuye a la estabilidad de las relaciones laborales; permite adaptar una normativa aprobada de forma conjunta a un sector de actividad o lugar de trabajo; legitima las normas y mejora el cumplimiento de las disposiciones legales; puede facilitar la adaptabilidad de las empresas a una caída o aumento temporal de la demanda; aumenta el compromiso de trabajadores y trabajadoras y mejora el intercambio de información y se asocia, en fin, a una mayor estabilidad en el empleo. Asimismo, a nivel macroeconómico, la negociación colectiva sectorial se convierte en mecanismo para reducir la desigualdad y permitir una distribución más justa de la renta, contribuyendo en definitiva a mejorar la productividad empresarial y la calidad del empleo.

Por otra parte, la negociación colectiva es inherente al diálogo social. El art 10.20º Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA) establece entre los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía. Los protagonistas de la negociación colectiva son las personas trabajadoras y las empresas, a través de sus representantes: las organizaciones sindicales y empresariales. En esta materia, y como consecuencia del necesario respeto al principio de autonomía de las partes, el papel de los agentes sociales y económicos como interlocutores necesarios e imprescindibles resulta incuestionable. El diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

De igual manera, el art. 26.2 EAA, garantiza a los sindicatos y a las organizaciones empresariales el establecimiento de las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones que la Constitución les reconoce. En estos ámbitos, la función del CARL resulta esencial, singularmente en lo que se refiere a la asistencia técnica en materia de negociación de convenios colectivos, y en el mantenimiento del SERCLA, residenciando su sede y correspondiendo al CARL la ejecución material de los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento para la gestión del Sistema (artículo 8 del Reglamento SERCLA). En Andalucía, el Estatuto de Autonomía establece como objetivo básico el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad. La participación activa de estas organizaciones en el proceso de fijación de la agenda es la mejor manera de garantizar la adecuación de las medidas adoptadas y el funcionamiento eficaz de la negociación colectiva. Cualquier actuación pública para promover la negociación colectiva difícilmente tendrá éxito si los

interlocutores sociales no utilizan las instituciones concebidas para tal fin, lo cual significa que es necesaria su visión y participación para identificar los problemas y fijar la agenda. Después de todo, ellos son los protagonistas y beneficiarios directos de la negociación colectiva.

En esta labor de participación se ha revelado imprescindible la promoción de procedimientos y mecanismos de impulso y apoyo para la negociación colectiva, así como el fomento de negociaciones constructivas, fundamentadas e informadas, previniendo y resolviendo los conflictos laborales de manera canalizada a través del SERCLA. En efecto, el SERCLA se ha consolidado como un instrumento valioso y positivo para canalizar y resolver conflictos en el ámbito de las relaciones laborales y facilitar la adopción de acuerdos.

En esta fase de diagnóstico se ha evidenciado de manera particular el papel fundamental que el convenio colectivo de sector tiene en orden a asegurar la mayor cobertura posible de empresas y personas trabajadoras en cualquiera de sus distintos niveles, provincial, autonómico o estatal. No en vano en Andalucía los convenios colectivos de sector, pese a su menor entidad numérica (12% del total de las unidades de negociación), dan cobertura al 93% de las personas trabajadoras y al 99% de las empresas acogidas a convenios colectivos de esta naturaleza, de ámbito provincial o autonómico.

Siendo en cualquier caso los interlocutores sociales los que están en mejor disposición para decidir cuál es el nivel de negociación más adecuado, cabe reseñar en cualquier caso el papel configurador que realizan los convenios colectivos sectoriales en sus distintos ámbitos, estableciendo las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva y potenciando la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de cumplir una función niveladora en la distribución salarial y de establecimiento de condiciones de trabajo en el sector de actividad concreto.

Fruto de esa participación y de la necesidad de estructurar, potenciar y divulgar las actuaciones que se vienen llevando a cabo en esta materia, y de la mano del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía, nace el presente II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (2023-2025), en el marco de un nuevo contexto de recuperación económica y del empleo, con pleno respeto a la autonomía colectiva y con el necesario cometido que corresponde y debe ofrecer el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como institución activa y de referencia para la negociación colectiva andaluza.

Por otra parte, la canalización de la conflictividad laboral a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, residenciado en el CARL y creado por el Acuerdo Interprofesional firmado en 1996 por las organizaciones sindicales y empresarial más representativas de nuestra Comunidad Autónoma, Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, así como por la Junta

de Andalucía, como garante del mismo, ha permitido gestionar de manera ordenada la conflictividad laboral, contribuyendo a un adecuado clima de diálogo y de paz social en nuestra comunidad autónoma. Desde que en 1999 inició sus actuaciones, el SERCLA ha gestionado más de 25.000 expedientes que han afectado a 16 millones de trabajadoras y trabajadores, 1,5 millones de empresas, y ha logrado evitar la pérdida de 47 millones de horas de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma por acuerdos alcanzados en conflictos previos a convocatorias de huelgas.

Para posibilitar un diseño adecuado y eficiente de este II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025) se ha partido de un análisis riguroso de la situación de la misma en todo el territorio de Andalucía y en el que han tenido un papel destacado los agentes sociales y económicos más representativos que conforman, junto a la Administración autonómica, el CARL. En este sentido cabe destacar que el punto de partida del presente Plan serán las unidades sectoriales de negociación por dar cobertura a más del 99% y del 93%, respectivamente, de empresas y personas trabajadoras.

## **PLAN DE APOYO 2023-2025**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Contribuir a facilitar los procesos de negociación en los distintos ámbitos sectoriales y otras unidades de negociación**

#### **Objetivo Operativo 1: Ritmo adecuado de la negociación colectiva prevista en el año**

En cada ejercicio deben renovarse aquellos convenios colectivos que han sido denunciados, y que por tanto deben negociarse en la correspondiente anualidad. Entendemos por ritmo adecuado aquellos procesos de renovación de la negociación colectiva que se inician con antelación suficiente a la conclusión de su vigencia; que cuentan con un calendario real y efectivo de reuniones de la Comisión Negociadora; que recurren de inmediato y de común acuerdo a instrumentos de desbloqueo en casos de bloqueos en el arranque o durante el proceso de negociación y que culminan la negociación y firma del convenio dentro del primer semestre del año inicial de vigencia.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 1*

- 1.1 Invitar a la iniciación con anticipación suficiente del nuevo proceso de negociación y puesta a disposición de todos los instrumentos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de aquellos convenios sectoriales que vayan siendo denunciados.

- 1.2 Ofrecer las instalaciones del Consejo en las ocho provincias andaluzas para la constitución y desarrollo de las sesiones de la Comisión Negociadora.
- 1.3 Prestar Servicio de Presidencia del Convenio Colectivo, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por acuerdo de ambas partes, de los convenios colectivos sectoriales o aquellos convenios colectivos de empresa que tengan 50 ó más personas trabajadoras. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras que se alojen en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, un experto que facilite la negociación entre las partes, ordenando los debates, desarrollando igualmente las labores de convocatoria y levantamiento de actas de sesión.
- 1.4 Facilitar a las mesas de negociación una guía para la negociación colectiva bajo el principio de buena fe, que incluya buenas prácticas en materia de preaviso de la denuncia anticipada en 2 meses, pacto de ultraactividad ampliada hasta la firma del siguiente convenio, cláusulas de desarrollo de la negociación bajo el principio de buena fe, y utilización de los procedimientos de gestión de conflictos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), con carácter previo e inmediato a la adopción de medidas de conflicto colectivo o a la escalada del mismo.
- 1.5 Seguimiento por las Comisiones de trabajo de carácter técnico para el seguimiento de la negociación colectiva provincial del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la constitución de las comisiones negociadoras y del calendario de reuniones previsto.
- 1.6 Prestar Servicio de adecuación normativa del texto del convenio colectivo, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por acuerdo de ambas partes. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras, un estudio sobre las necesidades de adecuación normativa que pueden observarse en el anterior texto del convenio colectivo.
- 1.7 Remitir en el arranque de los procesos negociales, previo análisis de la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, una comunicación a las mesas no constituidas de aquellos convenios sectoriales denunciados tras los cuatro primeros meses desde la terminación de la vigencia para impulsar su constitución.
- 1.8 Actuar desde el SERCLA en mediación o arbitraje voluntario, en los supuestos de bloqueo durante el proceso negocial.
- 1.9 Ofrecer los servicios del SERCLA para canalizar el deber de las partes de someterse a los procedimientos de mediación previstos en su reglamento, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sectorial sin que se haya acordado un nuevo convenio.



- 1.10 Facilitar la firma de los convenios colectivos en las instalaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

### **Objetivo Operativo 2: Reactivación y actualización de la negociación colectiva pendiente o desfasada**

La negociación colectiva pendiente es aquella que no ha culminado su negociación durante el año posterior a la denuncia. La negociación desfasada es aquella que no se ha iniciado tres años después de finalizada su vigencia inicial pactada por encontrarse en prórroga tácita. La culminación de los procesos de negociación pendiente debe ser prioritaria para las partes debiendo dinamizarse la actualización de la negociación desfasada.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 2*

- 2.1 Contactar con las mesas de negociación sectoriales pendientes para conocer las causas que están impidiendo la firma del convenio colectivo y canalizar el proceso de negociación a alguno de los servicios de apoyo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- 2.2 Prestar Servicio de Apoyo técnico, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por acuerdo de ambas partes. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras de convenios colectivos de sector que se alojen en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, un equipo de asesores técnicos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para facilitar la negociación entre las partes, ordenando los debates, desarrollando igualmente las labores de convocatoria, levantamiento de actas de sesión y utilización de técnicas de mediación cuando fuese necesario.
- 2.3 Facilitar a las mesas de negociación una guía para la negociación colectiva bajo el principio de buena fe, que incluya buenas prácticas en materia de preaviso de la denuncia anticipada en 2 meses, pacto de ultraactividad ampliada hasta la firma del siguiente convenio, cláusulas de desarrollo de la negociación bajo el principio de buena fe, y utilización de los procedimientos de gestión de conflictos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), con carácter previo e inmediato a la adopción de medidas de conflicto colectivo o a la escalada del mismo.
- 2.4 Seguimiento de la negociación colectiva provincial desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a través de las Comisiones de trabajo de carácter técnico para el seguimiento de la negociación colectiva provincial.
- 2.5 Prestar Servicio de adecuación normativa del texto del convenio colectivo, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por

acuerdo de ambas partes. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras, un estudio sobre las necesidades de adecuación normativa que pueden observarse en el anterior texto del convenio colectivo.

- 2.6 Actuar a instancia de parte desde el SERCLA en mediación o arbitraje voluntario, en los supuestos de bloqueo durante el proceso negocial.
- 2.7 Ofrecer los servicios del SERCLA para canalizar el deber de las partes de someterse a los procedimientos de mediación previstos en su reglamento, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sectorial sin que se haya acordado un nuevo convenio.
- 2.8 Facilitar la firma de los convenios colectivos en las instalaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- 2.9 Contactar con las comisiones paritarias de los convenios colectivos sectoriales que lleven más de tres años en prórroga tácita para conocer las causas de esta situación.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Implementar formación específica a las personas negociadoras de los convenios**

### **Objetivo Operativo 3: Facilitar formación especializada a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos sectoriales**

La negociación de un convenio colectivo exige una especial formación de sus protagonistas, no sólo por su función normativa y eficacia general sino también por el importante elenco de materias y complejidad de las mismas que se han ido incorporando como contenido de la negociación colectiva. A ello debe añadirse un mayor grado de complejidad e incertidumbre derivada de los cambios en reglas básicas de la negociación colectiva introducidas por las sucesivas reformas laborales. Por ello, se pone en marcha desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales un conjunto de acciones formativas destinadas a la negociación colectiva sectorial andaluza.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 3*

- 3.1 Creación de la Cátedra de Negociación Colectiva y Mediación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales mediante convenios de colaboración con Universidades Públicas.
- 3.2 Establecer un itinerario formativo continuo en materia de negociación colectiva sobre la base de cursos modulares.
- 3.3 Detectar las necesidades formativas de los componentes de las Comisiones Negociadoras y Paritarias.

- 3.4 Impartir cursos de iniciación a la negociación colectiva que aborden, entre otras materias, cuestiones relativas a la legitimación, procedimiento, ámbitos, reglas de estructura, negociación de buena fe, resolución de conflictos y eficacia del convenio.
- 3.5 Impartir cursos de especialización en negociación colectiva que aborden, entre otras materias, contenidos, revisión del convenio, tipología de acuerdos o técnicas de negociación.
- 3.6 Puesta en marcha de seminarios específicos sobre la negociación colectiva en los principales sectores de actividad de Andalucía.
- 3.7 Realización de talleres monográficos y foros de debate sobre nuevas realidades sociolaborales.
- 3.8 Referenciar las acciones formativas del CARL como estándar para quien vaya a incorporarse por primera vez a procesos de negociación colectiva.

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Reforzar el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como órgano colegiado de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía**

#### **Objetivo Operativo 4: Reformar la Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**

La Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales data de junio de 1983, nacida en un contexto económico, social y político muy distinto del actual. Sin duda alguna, el CARL favoreció la democratización de las relaciones laborales en Andalucía, en un momento en el que las instituciones reguladas por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 estaban en proceso de construcción y cuando aún no se había aprobado la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985. Cuarenta años después, es preciso abordar la tarea de modernización de esta Ley por distintos motivos. En primer lugar, para dotar de seguridad jurídica el ejercicio de las funciones realmente prestadas por el CARL, habida cuenta de la enorme dispersión normativa en las que aquéllas se encuentran actualmente recogidas. En segundo lugar, la creación del Consejo Económico y Social en 1997 supuso la absorción por este órgano de autogobierno de las funciones consultivas que inicialmente poseía el CARL, lo que obliga a la reformulación de estas competencias en la nueva Ley. En tercer lugar, la puesta en marcha del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía en 1999 supuso para el CARL la asunción de competencias de gestión administrativa del SERCLA, al que presta apoyos materiales y personales para el desarrollo de sus funciones arbitrales y mediadoras.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 4*

- 4.1 Garantizar la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Andalucía en los órganos de gobierno del Consejo y en las Comisiones Técnicas o Grupos de Trabajo que se creen.
- 4.2 Impulsar la reformulación y modernización por parte de la Consejería de la relación de puestos de trabajo del CARL para adecuar su estructura a la realidad funcional actual.
- 4.3 Dotar de los medios necesarios al CARL para llevar a cabo una política de comunicación social propia en redes sociales coordinada con la de las organizaciones empresariales y sindicales.
- 4.4 Dotar de los medios técnicos y personales suficientes para el desarrollo de las funciones administrativas del Consejo y para el desempeño de la labor del Consejo como observatorio estadístico de la negociación colectiva.
- 4.5 Visibilizar el CARL y el SERCLA mediante un acceso directo en la web institucional de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, reubicando su actual posición. Desarrollar una web corporativa del CARL que permita una mayor visibilidad del Consejo y del SERCLA a la ciudadanía.

#### **Objetivo Operativo 5: Racionalización de la estructura de la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y autonómico**

Detectar los ámbitos de negociación que de acuerdo con los intereses de las partes afectadas sean adecuados en cada sector de actividad según el ámbito funcional y territorial de los sectores. Los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico en materia de negociación colectiva y solución de conflictos son un instrumento válido para resolver necesidades detectadas e impulsar líneas de actuación estructurales, como las contenidas en este plan. Se prestará especial atención en el nivel provincial a convenios fragmentados del mismo sector de actividad con semejanzas en sus contenidos. Todo ello con atención al respeto de la autonomía colectiva de las partes.

#### **Medidas de apoyo del objetivo operativo 5**

- 5.1 Realizar estudios comparativos de contenidos para la racionalización de la negociación colectiva provincial fragmentada en subsectores.
- 5.2 Consensuar en el CARL un protocolo de actuación de conformidad con la legislación vigente para los casos que existan dificultades en la constitución de las mesas de negociación por ausencia de partes legitimadas para negociar.

- 5.3 Prestar especial atención a la negociación colectiva de ámbito interprovincial o autonómico, en nuevos sectores de actividad que pudieran surgir o en las aquellos otros sectores existentes en que las partes así lo determinen.

**Objetivo Operativo 6: Contribuir a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica con relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afectan a la aplicabilidad del convenio. Determinar la realidad de los ámbitos personales de cobertura**

La creciente complejidad de los procesos de negociación colectiva y el cambio operado en sus reglas de configuración por las últimas reformas legales ha determinado una acción continua de empresas, representaciones de las personas trabajadoras y profesionales, públicos o privados, de las relaciones laborales demandando al Consejo consultas sobre la materia. Para contribuir a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica en relación con la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afectan a la aplicabilidad del convenio, es oportuno formalizar el proceso de consultas llevado a cabo desde el Consejo con una mayor participación de sus organizaciones miembros.

*Medidas de apoyo del objetivo operativo 6*

- 6.1 Facilitar un buscador web de convenios colectivos que de información sobre los textos vigentes y el histórico de su negociación.
- 6.2 Realizar Informes sobre vacíos de cobertura de la negociación colectiva andaluza.
- 6.3 Realizar estudios técnicos sobre el convenio colectivo aplicable a una determinada actividad económica.
- 6.4 Realizar Informe periódico sobre acuerdos y laudos de inaplicación de convenios depositados.
- 6.5 Realizar Informe estadístico periódico sobre la negociación colectiva andaluza.
- 6.6 Facilitar la posibilidad de consulta sobre asociaciones empresariales y sindicales en Andalucía por sectores de actividad inscritas en el Depósito telemático de Asociaciones Empresariales y Sindicales (DEOSE).
- 6.7 Desarrollar un repositorio de preguntas más frecuentes en las consultas al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales e informes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en materia de convenio aplicable.

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Facilitar a las unidades de negociación propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador**

##### **Objetivo Operativo 7: Colaborar en la adaptación y renovación del convenio al marco regulador y a las nuevas realidades socio laborales como factor para el logro del incremento de la productividad empresarial y los niveles y estabilidad de un empleo de calidad. Convertir el convenio colectivo en herramienta clave para las relaciones laborales**

La mayoría de los convenios colectivos que se encuentran en situación de prórroga tácita o en ultraactividad hasta la firma del siguiente convenio, no han actualizado sus contenidos tras las últimas reformas legales operadas o muestran referencias a regulación reglamentaria derogada. Asimismo, la calidad de los contenidos de los convenios colectivos sectoriales en materias como, entre otras, prevención de riesgos laborales, igualdad, formación o responsabilidad social es mejorable respecto a la mera transposición del marco normativo, contemplando la propia norma legal amplios y variados espacios disponibles para la negociación colectiva que parece oportuno colmar. Finalmente, se aprecia una falta de referencias o incorporación a su clausulado de regulación o declaraciones sobre nuevas realidades económicas, socio laborales o nuevas modalidades de organización del trabajo surgidas en los últimos años. Por ello, desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, se pretende que se lleve a cabo una adaptación de los convenios, como fuentes del derecho, al marco legal y reglamentario vigente en cada momento; una renovación de sus contenidos esenciales sobre la base de criterios de calidad; una progresiva ampliación de contenidos vinculados a nuevas realidades económicas y socio laborales y una utilización efectiva del contenido del convenio para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

##### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 7*

- 7.1 Realizar a solicitud conjunta de la comisión negociadora o paritaria informes de adaptación a marco normativo de convenios colectivos.
- 7.2 Facilitar a través de la página web del CARL un índice general de materias propias o tradicionales de un convenio colectivo tipo y nuevos espacios y materias para la negociación colectiva.
- 7.3 Facilitar a través de la web del CARL recomendaciones generales a las mesas negociadoras que contribuyan a extender la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales, nuevas formas de organización del trabajo y adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y empresas de esos ámbitos sectoriales (economía colaborativa, empresas multiservicios, teletrabajo, desconexión digital, etc.).

- 7.4 Facilitar a través de la web del CARL un repositorio con declaraciones institucionales del pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en materia de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Diálogo Social, Protocolos, Clausulas-Tipo, y Buenas Prácticas negociales.
- 7.5 Elaborar Guías monográficas del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para la Negociación Colectiva, que recojan entre otros aspectos lo referido la regulación en los convenios colectivos de las transiciones ecológicas, digitales y tecnológicas: en cuanto a organización del trabajo, competencias y condiciones laborales que suponen.
- 7.6 Elaborar una guía sobre comisiones paritarias que recoja un procedimiento a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de aquellas, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

### **Objetivo Operativo 8 Apoyar y potenciar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias**

Se hace necesario tener un mayor conocimiento del funcionamiento, composición, y necesidades o dificultades de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos que se firman en Andalucía. La mejora de este conocimiento es clave para que desde el Consejo se le pueda prestar apoyo para el desarrollo de las importantes funciones que le tiene encomendada el Estatuto de los Trabajadores, entre otras en su actuación para la adaptación del contenido del convenio a los cambios normativos sobrevenidos durante su vigencia. Por otra parte, su labor en la resolución de discrepancias hace conveniente la necesaria coordinación con los procedimientos de mediación y arbitraje en el SERCLA.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 8*

- 8.1 Identificar las necesidades de las Comisiones paritarias de convenios colectivos sectoriales mediante la elaboración de una encuesta a las mismas.
- 8.2 Facilitar la domiciliación de las Comisiones Paritarias sectoriales en las sedes del Consejo a efectos de reuniones y gestión de sus comunicaciones.
- 8.3 Realizar informes a solicitud conjunta de ambas partes sobre necesidades de adaptación a cambios normativos sobrevenidos de convenios colectivos sectoriales en vigencia expresa o en prórroga tácita.
- 8.4 Traslado desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las Comisiones Paritarias de las consultas y respuestas dadas por aquel en el ámbito de su convenio.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva**

### **Objetivo Operativo 9: Igualdad de género, de trato y de oportunidades en la negociación colectiva**

La negociación colectiva es un instrumento que nos permite contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad. Nos permite seguir avanzando en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de manera compatible con una mayor competitividad de las empresas, pues surge con la proximidad a las necesidades de empresas y personas trabajadoras.

Asegurar la igualdad, estableciendo, en su caso, medidas o criterios en la negociación colectiva que contribuyan a superar situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar las personas en el ámbito laboral, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellas a quienes se aplica un convenio colectivo. Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad.

Como han venido manifestando las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a través de sus Acuerdos Interconfederales, los convenios colectivos en el ámbito de su competencia pueden avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva, así como establecer cláusulas que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.

Asimismo el convenio colectivo es un instrumento que permite abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias. Debe abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.

En este contexto, y habida cuenta de la normativa y legislación generada en los últimos 5 años, resulta oportuno desarrollar una actuación tendente a formar de



manera específica en materia de igualdad de género, y de prevención de la violencia sexual y de género, a las personas que conforman las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios colectivos sectoriales de Andalucía, sin perjuicio del desarrollo general de la formación en negociación colectiva en el ámbito del objetivo 3.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 9*

- 9.1 Desarrollar acciones formativas específicas en materia de igualdad y perspectiva de género destinadas a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales orientada a la incorporación de la transversalidad de género en todos los contenidos de los convenios colectivos.
- 9.2 Realizar a solicitud conjunta de las comisiones negociadoras sectoriales un informe de adaptación específica del convenio en materia de igualdad entre mujeres y hombres, al objeto de actualizar los contenidos y lenguaje de acuerdo a la legislación vigente.
- 9.3 Facilitar a través de la web del CARL Protocolos, Decálogos, Clausulas-Tipo, y Buenas Prácticas negociales en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contribuyan a favorecer la contratación de mujeres en sectores donde estén infrarepresentadas, la incorporación de las mujeres en los procesos formativos y en la promoción y ascensos para contribuir a la igualdad real y reducir las brechas de género.
- 9.4 Desarrollar reuniones monográficas de la Comisión Permanente del Consejo para el análisis del conjunto de medidas del plan relacionadas con la igualdad de género.

#### **Objetivo Operativo 10: Fomentar la incorporación de la mujer a la negociación colectiva**

Los presupuestos en clave de género de la Junta de Andalucía asignan al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como objetivo “promover el incremento de la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos”. La eficacia en el avance de este objetivo se limita en gran medida a la negociación colectiva sectorial en donde los legitimados para negociar son representaciones empresariales o sindicales, con más margen para la designación de personas en clave de género, frente a la negociación colectiva en el nivel de empresa, en las que normalmente las personas actúan en virtud de representación legal o en su condición individual de empresario. Una actuación semejante debe llevarse a cabo respecto a la incorporación de la mujer en la composición de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos sectoriales.

*Medidas de apoyo del objetivo operativo 10*

- 10.1 Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para promover la presencia equilibrada de la mujer en todas las comisiones negociadoras.
- 10.2 Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para promover la presencia equilibrada de la mujer en todas las comisiones paritarias.

**Objetivo Operativo 11: Impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva**

Las organizaciones firmantes de este Plan compartimos la necesidad de impulsar la prevención de las violencias sexuales y de hacer frente al grave problema de la violencia de género, así como de garantizar los derechos de sus víctimas. Somos conscientes de que la autonomía económica de la mujer, el empleo, su calidad y estabilidad en el mismo son claves para las víctimas de violencia de género. Por ello, debemos garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las sucesivas legislaciones tanto estatales como autonómicas, Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Así como favorecer protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La negociación colectiva puede y debe promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo como espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.

*Medidas de apoyo del objetivo operativo 11*

- 11.1 Desarrollar acciones formativas específicas en materia de prevención de la violencia contra las mujeres destinadas a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras y Paritarias de los convenios colectivos

sectoriales, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales (art. 12 de la LO 10/2022).

- 11.2 Facilitar a través de la web del CARL Protocolos, Decálogos, Clausulas-Tipo, y Buenas Prácticas negociadas en materia sobre los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- 11.3 Promover desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales la elaboración por las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios colectivos de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la incorporación de medidas “cautelares” de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia.
- 11.4 Desarrollar acciones formativas específicas en materia de elaboración de protocolos contra la violencia sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. Fortalecer y dinamizar el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)**

### **Objetivo Operativo 12: Potenciar la utilización del SERCLA como cauce principal para la gestión de la conflictividad laboral a través de la negociación colectiva**

Las sucesivas reformas del marco legal y del ámbito funcional del SERCLA han determinado la creación de nuevos espacios y oportunidades para la mediación laboral en determinadas situaciones, al tiempo que han originado ciertos desajustes en las menciones de los convenios colectivos en relación con el SERCLA. Asimismo, parece recomendable impulsar desde su origen, desde los propios convenios colectivos, el uso voluntario del SERCLA para gestionar la conflictividad laboral mediante compromisos obligacionales de las mesas negociadoras y el empleo del procedimiento arbitral en determinados supuestos.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 12*

- 12.1 Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para la incorporación del SERCLA como sistema de canalización de la conflictividad mediante una cláusula tipo en el texto de los convenios.
- 12.2 Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para fomentar el uso voluntario del SERCLA en conflictos individuales excepcionados de conciliación o mediación previa a la vía judicial.

- 12.3 Recomendar la posibilidad de sustituir las negociaciones de los periodos de consulta por mediaciones en el SERCLA, en los casos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica); 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo); 44.9 (sucesión de empresas); 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor); 51 (despido colectivo); 82.3 (inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable).
- 12.4 Ofrecer los servicios del SERCLA como cauce para el desbloqueo de las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo o la negociación en materias concretas, como los diagnósticos y planes de igualdad o la regulación del teletrabajo.
- 12.5 Recomendar que en la regulación del régimen disciplinario se contemple, siempre que exista plazo para ello, la suspensión de la imposición de la sanción prevista hasta la celebración del acto de mediación en el SERCLA respecto de aquellas infracciones competencia del Sistema.
- 12.6 Fomentar el recurso al procedimiento arbitral y voluntario del SERCLA tras el uso de la mediación SERCLA sin acuerdo, como forma de dirimir de manera rápida y eficaz los conflictos colectivos jurídicos de interpretación, aplicación o inaplicación de normas y los conflictos colectivos de intereses conforme a lo previsto en el artículo 86.4 de la LET.

**Objetivo Operativo 13: Adaptación del marco funcional del SERCLA a las necesidades y circunstancias que exijan el devenir de las relaciones laborales que permita la mejora de la eficacia y la gestión de la calidad en el Sistema**

*Medidas de apoyo del objetivo operativo 13*

- 13.1 Ajustar por la Junta de Andalucía la RPT del CARL y los servicios administrativos que apoyan el funcionamiento del SERCLA en sus sedes provinciales desde las Delegaciones Territoriales para la atención al actual volumen y complejidad de los asuntos que se someten a la competencia del sistema.
- 13.2 Procurar un número de personas mediadoras del SERCLA de acuerdo con las necesidades de cada sede y en atención al volumen que se atiende en ellas, procurando la continuidad en su permanencia y desempeño.
- 13.3 Diseñar e implementar las medidas técnicas oportunas para la mejora de los procedimientos de mediación y de la actuación de las personas mediadoras.

- 13.4 Analizar de manera específica las peculiaridades y dificultades para la actuación eficaz del SERCLA en el ámbito de la conflictividad en el sector público.
- 13.5 Divulgar y materializar compromisos formales a través de colegios profesionales y entidades con el código ético de la actuación profesional en el SERCLA, como forma de favorecer una mediación autocompositiva de los intereses de las partes y una negociación conforme al principio de buena fe.

### **Objetivo Estratégico 7: Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo**

#### **Objetivo Operativo 14: Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo, con la incorporación de cláusulas en colaboración con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales**

Las organizaciones firmantes de este plan consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas.

Creemos que en vista de las preocupantes cifras de siniestralidad laboral y con un mercado laboral cambiante y con nuevos escenarios donde las nuevas tecnologías y el teletrabajo han irrumpido de manera creciente, se hace indispensable impulsar nuevos planes de acción preventiva desde la negociación colectiva, como apuesta inequívoca de las organizaciones empresariales, sindicales y del CARL en la defensa de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras andaluzas. Avanzar en la ampliación de las evaluaciones de riesgos psicosociales, el desarrollo de las posibilidades de empleo en personas discapacitadas, la prevención de adicciones desde el ámbito laboral, etc.

#### *Medidas de apoyo del objetivo operativo 14*

- 14.1 Facilitar a través de la web del CARL Protocolos, Decálogos, modelos de Clausulas, y Buenas Prácticas negociales, de establecimiento de medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral, así como también, a la mejora de la seguridad y la salud.
- 14.2 Impulsar la incorporación de programas de formación e información sobre los nuevos riesgos emergentes en el mundo del trabajo (nanotecnología, digitalización, cambio climático, inteligencia artificial...) y las medidas

preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.

14.3 Priorizar la acción preventiva sobre factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

14.4 Impulsar desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el compromiso de las empresas y de las personas trabajadoras en el cumplimiento de las normas de prevención.

### **Gestión, seguimiento y evaluación del Plan**

La gestión operativa del Plan se llevará a cabo por los servicios Administrativos del Consejo, tanto en su sede central como en sus sedes provinciales. En concreto será responsable de la divulgación del Plan entre sus destinatarios, de la recepción y tramitación de solicitudes de servicios y de la programación de las reuniones informativas o de negociación con las Comisiones negociadoras y paritarias. Atenderá los servicios de asistencia técnica, domiciliaciones y análogos. Se articularán colaboraciones técnicas para el desarrollo de determinadas medidas específicas relacionadas con la igualdad de género o formación de negociadores y negociadoras.

El seguimiento trimestral del Plan se llevará a efecto en las Comisiones Permanentes del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, sin perjuicio de su funcionamiento operativo a través del grupo técnico de trabajo en cuantas cuestiones le sean encomendadas por el Consejo.

La evaluación anual del Plan y su revisión e implementación se verificará en los órganos colegiados del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Los servicios de presidencias se atenderán a través del Colegio de Presidencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por parte de su Comisión Permanente, de forma análoga a las solicitudes de arbitraje a través del Colegio de Árbitros del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales/SERCLA actualmente existente.

La celebración de reuniones informativas de presentación del Plan se efectuará a través de las correspondientes Comisiones Técnicas provinciales.

### **Transparencia y seguimiento**

A través de la página web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales se mostrará a los destinatarios en particular y a la sociedad en general el contenido y avances que vaya teniendo el Plan, así como la valoración del mismo.

### **Divulgación del Plan**

Se considera necesaria no sólo la propia divulgación del Plan entre sus destinatarios, sino, de manera más amplia, el desarrollo de una campaña de información y concienciación en la sociedad andaluza en su conjunto, en orden al reconocimiento social del papel que la negociación colectiva realiza en la mejora de las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras y de la sociedad en general.