

CAPÍTULO 7

LA LABOR DE MEDIACIÓN DEL SERCLA EN EL CONFLICTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE CÁDIZ (2022)

JORGE BAQUERO AGUILAR

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga¹*

 <https://orcid.org/0000-0002-8524-7947>

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española de 1978 supone un cambio de paradigma en el sistema de relaciones laborales. El modelo adoptado en la década de los 80 del pasado siglo con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores supuso, entre otras muchas cuestiones, la apertura a una posibilidad de establecer sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales. Tras varios intentos, dicha vía se inicia en los años venideros consolidándose y afianzándose hasta nuestros días.

Hasta ese momento, desde el punto de vista legal se habían constituido ciertos mecanismos para la resolución de los conflictos de trabajo. El propio Estatuto de los Trabajadores alberga la posibilidad de que los convenios colectivos, a través

¹ Este trabajo es fruto de una Estancia de Investigación que se llevó a cabo por nuestra parte en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) en las sedes de Algeciras, Cádiz, Jerez y Granada durante el 1 de julio hasta el 4 de noviembre de 2022, bajo la tutorización del Profesor Dr. D. José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Dicha Estancia se desarrolla en el marco de los siguientes Proyectos e Institutos de Investigación: 1) PID2021-124031NB-C44 denominado “Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital”, 2) Grupo PAIDI SEJ-347 “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social”, 3) GPIE 22-178 de la Universidad de Málaga: “Grupo Permanente de Innovación Educativa en Justicia Relacional, Sostenibilidad y Derechos Humanos (JUST-INNOVA)” y 4) Instituto Universitario de Justicia, Cooperación y Servicios de Interés General (RELATIO).

de las comisiones paritarias, pudiesen resolver dichas controversias. Pero es la posibilidad de establecer mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos mediante Acuerdos Interprofesionales lo que ocasiona la creación -vía autonomía colectiva- de los sistemas tanto estatal como autonómicos que conocemos en la actualidad.

En la Comunidad Autónoma andaluza se crea el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), que tiene como objetivo fundamental establecerse como una herramienta útil para la resolución de diferencias en el entorno de trabajo. Se analiza a lo largo de este trabajo de investigación su creación, su evolución y las modificaciones introducidas hasta llegar a su regulación actual. Para ello, se lleva a cabo un análisis de su Reglamento de cara a poder entender mejor el estudio que se realiza del conflicto colectivo de la Vid que tuvo lugar en la provincia de Cádiz en el año 2022.

Dicho conflicto se vio fuertemente influenciado por el conflicto del metal que tuvo lugar un año antes y que obtuvo una enorme repercusión mediática. Con ese punto de partida, se analiza por nuestra parte el conflicto colectivo de la Vid, sus planteamientos de partida, sus controversias y las dificultades que entrañó la negociación hasta su resolución. Todo ello, para poner de relieve la gran labor de mediación en la resolución de conflictos laborales del SERCLA en Andalucía, un sistema ya consolidado y con la suficiente experiencia como para poderse entender como un mecanismo solvente y eficaz para la resolución de conflictos laborales tanto individuales como colectivos.

Sistema que no sólo se configura como mecanismo extrajudicial, sino que, entendemos, se ha afianzado como facilitador de los acuerdos entre las partes litigantes. Pero no sólo como tal, sino que también ha terminado por conformarse como un engranaje que propicia entre los diversos actores implicados una cultura de la mediación que posee, sin duda, en muchas ocasiones, un marcado cariz preventivo. Todo ello, claro está, fruto de la experiencia, del conocimiento, de la pericia de los mediadores y de la interrelación de la patronal y los sindicatos con el fuerte apoyo de la Administración Laboral.

2. LA CONFIGURACIÓN LEGAL Y AUTÓNOMA DE LOS SISTEMAS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Podría decirse que el conflicto es inherente a las relaciones humanas en general, a las relaciones personales en particular y, a lo que nos interesa para el caso, a las relaciones de trabajo en su más amplio sentido. De tal forma que plantear la posibilidad de la inexistencia de conflictos entre trabajadores y empresarios se podría considerar como una *quimera* o una *entelequia*. Dentro de nuestro ordenamiento jurídico existen diversas formas de resolver los conflictos laborales. No es el principal el acudir a la jurisdicción social en contra de lo que se

podiera pensar. Podemos optar por otra serie de mecanismos que nos ofrecen las normas para solventar los conflictos con carácter previo a la vía judicial (ARNÁIZ SERRANO, A. *et al*, 2018). Uno de ellos es la resolución extrajudicial que nos ofrece la Administración Laboral a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), a la que se le atribuyen funciones de conciliación, mediación y arbitraje -art. 12.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social- (ALONSO GARCÍA, M. *et al*, 1979, 25-65). Por otro lado, el art. 17 y ss. del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE núm. 28, de 09/03/1977), también establece un mecanismo de solución de conflictos de trabajo ante la Autoridad Laboral. El art. 24 de dicha norma determina que la Autoridad Laboral intentará la avenencia entre las partes. Mecanismos menos utilizados que los que se analizan en este trabajo con carácter principal, pero que no dejan de estar a disposición de las partes en conflicto.

También el Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (BOE núm. 32, de 06/02/1979) establece mecanismos para la rápida solución de los conflictos laborales. Se crea, *ex art.* 1º, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con el carácter de Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo. El desarrollo reglamentario se lleva a cabo a través del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas (BOE núm. 291, de 05/12/1979). A través de estos mecanismos, en el marco de las relaciones laborales, y con la finalidad de reducir el número de procesos judiciales, el intento de conciliación previa entre las partes es una exigencia legal que regula este Real Decreto en sus artículos 4 a 11, correspondiendo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) la gestión de los conflictos laborales individuales, mientras que al SERCLA (para el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía) la atención de los conflictos colectivos. Aunque se ha de decir que, de forma progresiva, ha ido asumiendo también el SERCLA ciertas controversias sobre conflictos individuales de trabajo a partir del año 2009 (clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos superiores o de inferior categoría, modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos, período de disfrute de vacaciones y licencias, permisos y reducciones de jornadas -incluidos los vínculos al cuidado de hijos e hijas y familiares-). De tal forma que se ha de plantear papeleta de conciliación previa ante el CMAC en los supuestos individuales de despido, extinciones de contrato, reclamaciones de cantidad, declarativas de derechos y sanciones con despido y, para el caso de los conflictos colectivos y algunos individuales (MÁRQUEZ PRIETO, A, 2021), la papeleta de conciliación se ha de plantear ante el SERCLA.

Por último, los Convenios Colectivos Sectoriales o de Empresa, en base al art. 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, podrán designar una Comisión Paritaria para someter las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de

solución de conflictos establecidos mediante los Acuerdos Profesionales. También, la Comisión Paritaria del convenio, *ex art.* 91.1, podrá tener conocimiento y podrá resolver de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos sin perjuicio de las competencias atribuidas a la jurisdicción social. Los convenios colectivos podrán establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (apartado 2 del art. 91 del ET). En esa línea, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la Comisión Paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el marco de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales (art. 91.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Pero la resolución de un conflicto laboral no tiene -necesariamente- que pasar por un proceso judicial. Además de todo lo anteriormente expuesto, en ese sentido, existen diversas formas de resolución de los conflictos laborales previos. El art. 84.1 de la Ley 36/2011 establece un mecanismo ante el Letrado de la Administración de Justicia. Se establece así una posibilidad de intento de conciliación previa al acto de celebración del juicio donde se plantea una posibilidad de mediación para formular posibles soluciones equitativas sin necesidad de celebrar el juicio. Incluso, justo antes de la celebración del juicio, el propio Juez o Magistrado, en ocasiones, y aunque la norma así no lo prevea, puede fomentar el acuerdo previo a la resolución judicial como medida alternativa. Se podría afirmar entonces que el ordenamiento jurídico laboral alberga toda una serie de mecanismos legales y convencionales de cara a la evitación del proceso judicial en contra de lo que se pudiese plantear.

En esa línea de evitación de los pleitos judiciales, la propia norma procesal laboral, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11/10/2011), en su Título V del Libro Primero establece los preceptos de cara a la evitación del proceso judicial. El Capítulo I alberga el contenido normativo de la conciliación o mediación previa a la vía judicial, así como el de los laudos arbitrales. De tal manera que, según se establece en el art. 63 de la norma, como requisito *sine qua non* para la presentación de la demanda judicial, se exige un intento de conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente o, en su caso, ante el órgano que asuma estas funciones. Dicho órgano de conciliación o mediación previa a la vía judicial podrá constituirse mediante Acuerdos Interprofesionales o a través de convenios colectivos en base a lo previsto en el art. 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se establece la posibilidad de que, tanto a nivel estatal como en el marco de las Comunidades Autónomas, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas puedan establecer, a través de Acuerdos Interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva (apartado 2 del art. 83 del ET). Dichas cláusulas también podrán pactarse

a través de convenios o acuerdos sectoriales de ámbito estatal o autonómico siempre que, tanto los sindicatos como las asociaciones empresariales, cuenten con la necesaria legitimación para negociar, pudiéndose concertar acuerdos sobre materias concretas (de los que forman parte los Acuerdos Interprofesionales *ex art. 83.3 del ET*). Es importante resaltar el hecho de que lo acordado en conciliación o mediación -en cualquiera de las opciones que se plantea por parte del ordenamiento jurídico vigente- constituye título ejecutivo sin necesidad de ratificación ante un Juez o Tribunal (art. 68.1 de la Ley 36/2011). Lo que supone una garantía para las partes y un mecanismo de auxilio al colapso de asuntos que vienen sufriendo los Tribunales.

Por tanto, lo que da lugar a estos Acuerdos Interprofesionales son el intento previo a la vía judicial de resolver los conflictos laborales, conflictos que se pueden calificar como un desacuerdo de intereses que parte de las diferentes posiciones de las partes (trabajadores y empresarios) donde la Administración Laboral juega un papel importante -como veremos-. Sin entrar en mucho detalle, dentro de la tipología de conflictos nos podemos encontrar con los individuales, los plurales y los colectivos. Es en el marco colectivo donde el SERCLA adquiere un papel fundamental en la Comunidad Autónoma andaluza. Para su resolución, dentro de la modalidad procesal de conflictos colectivos, el apartado 1 del art. 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social preceptúa como requisito necesario a la presentación de la demanda el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el art. 63 ante los procedimientos convencionales o sistemas autónomos de resolución de conflictos -medios alternativos o, también llamados, medios extrajudiciales de resolución de conflictos laborales- (*Vid. In extenso GRANADOS ROMERA, M^a. I., 2009*).

Antes de seguir avanzando, por la importancia que supone en relación con la configuración de los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos, cabe llevar a cabo una diferenciación entre las diversas opciones de resolución extrajudicial de conflictos de trabajo: la conciliación, la mediación y el arbitraje, puesto que los matices son importantes. La conciliación consiste en la intervención de un tercero en el conflicto de una forma imparcial. Con la particularidad de que dicho actor debe facilitar el acuerdo entre las partes, pero no cabe la proposición de soluciones alternativas, sino que, por el contrario, ha de plantear un espacio adecuado para que la mediación obtenga un resultado satisfactorio en la resolución definitiva del conflicto. Normalmente la conciliación se lleva a cabo en nuestra Comunidad Autónoma ante el CMAC, donde un funcionario público (un/a Letrado/a o funcionario/a de la Autoridad Laboral) ejerce las funciones de conciliación y levanta acta como secretario del intento de conciliación. Dicha conciliación puede ser favorable (acuerdo de las partes), desfavorable (desacuerdo de las partes) e, incluso, puede reflejar la no asistencia de alguna de las partes dentro del proceso

de conciliación. Esta última posibilidad puede acarrear posibles responsabilidades para aquella parte que no acuda al proceso obligatorio de conciliación.

Por otro lado, en la mediación, la intervención de un actor externo al conflicto adquiere unos tintes diferentes. Se ha de facilitar el acuerdo entre las partes y, en este caso, al mediador sí que se le atribuyen facultades para poder proponer soluciones alternativas que den lugar a una solución proporcionada del conflicto de trabajo. El papel del mediador, en este caso, es más activo, aunque también debe someterse a los requisitos de imparcialidad. Pero no es preceptivo que las partes acepten las alternativas que pueda proponerse en el marco de la mediación como sí que sucede, por ejemplo, en el caso del arbitraje. Por lo que respecta al arbitraje, el mismo conlleva la intervención de un tercero -también imparcial- que ha sido designado de forma voluntaria por las partes (CRUZ VILLALÓN, J., 1995). La resolución del conflicto adopta la forma en un laudo arbitral que será jurídicamente vinculante para las partes, ostentando el laudo título ejecutivo. En caso de no cumplimiento se podrá acudir a la jurisdicción social para solicitar la ejecución del laudo (art. 237 y ss. de la Ley reguladora de la jurisdicción social).

La no comparecencia a los actos de conciliación o de mediación, en base a lo previsto en el art. 66 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, siendo obligatoria su comparecencia para las partes, conlleva una serie de consecuencias jurídicas. Si el no compareciente resultase ser el solicitante, las consecuencias son la de no tener por presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación. La consecuencia inmediata es el archivo de las actuaciones. Lo que puede dar lugar a que se puedan dejar pasar los plazos de caducidad de las actuaciones. Aunque se podría iniciar otro procedimiento siempre que los plazos no hayan caducado. Por otro lado, si resultase ser la otra parte la no compareciente, se hará constar en el acta dándose por intentada la conciliación o mediación sin efecto. En este caso, el apartado 3 del art. 66 de la Ley 36/2011 determina que el Juez o Tribunal impondrá las costas del proceso a la parte no compareciente (incluidos los honorarios de Letrado o Graduado Social) hasta un límite máximo de 600 €, siempre y cuando el fallo de la sentencia coincida en lo esencial con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

En base a todo lo anterior, desde la aprobación de Estatuto de los Trabajadores, la concertación (MONEREO PÉREZ, J. L., 1999) de diversos sistemas de resolución extrajudicial de conflictos ha resultado ser un mecanismo efectivo para el cumplimiento de la normativa. A nivel estatal, el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020 y firmado por UGT, CCOO, CEOPE y CEPYME, mantiene vigente el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que fue creado en 1996 para afrontar los conflictos laborales (FUNDACIÓN SIMA, 1999) que:

1. Extralimiten el ámbito de la Comunidad Autónoma.
2. Para el caso de empresas o grupos de empresas vinculadas cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas vinculadas en diferentes Comunidades Autónomas.
3. Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial estatal, y de la actuación realizada o de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido convenio prevea expresamente esta posibilidad (art. 2.1 del VI Acuerdo). Los acuerdos adoptados en el SIMA tienen, al igual que para el caso del SERCLA en Andalucía, eficacia *erga omnes* como consecuencia del modelo que se adoptó en la década de los 80 del pasado siglo xx que, dicho sea de paso, es un modelo sustentado por la ratificación de convenios internacionales como el Convenio 154 de la OIT sobre negociación colectiva (GERNIGON, B., ODERO, A. y GUIDO, H., 2000), o por ratificación también de la Carta Social Europea revisada que, en su art. 63.3, relativo a la negociación colectiva establece que, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes se comprometen “*a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales*”.

El VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (OLARTE ENCABO, S., 2020) lo gestiona el SIMA, que es una Fundación paritaria del sector público que está tutelada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su finalidad es la de configurar un sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales a través de procedimientos de mediación y arbitraje (GRANADOS ROMERA, M^a. I., 2019), velando para que dichos procedimientos se rijan por el principio de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad conforme a lo previsto en el VI Acuerdo (GRANADOS ROMERA, M^a. I., 2021). El SIMA sirve, por tanto, como soporte administrativo y de gestión de los procedimientos que pone de manifiesto la voluntad de las partes de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía colectiva de los interlocutores, tal y como recoge el Preámbulo del ANEXO del VI Acuerdo. De tal forma que el Acuerdo supone la base normativa sobre el que se construye el sistema autónomo. En este caso, el SIMA, que es el que establece los procedimientos. El sistema se aplica a los conflictos colectivos de trabajo. Para los individuales, como se ha dicho, se tendrá que acudir forzosamente al CMAC.

Dicha estructura de autonomía colectiva se reproduce para la resolución de los conflictos laborales en el marco de las Comunidades Autónomas donde se han establecido -vía concertación social- diversos sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos. En Aragón se ha configurado el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), en Asturias el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), en Cantabria el ORECLA -que forma parte de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria-, en Castilla-La Mancha el Jurado Arbitral Laboral, en Cataluña el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje, en Extremadura el Servicio de Mediación y Arbitraje, en Galicia el Consello Galego de Relacións Laborais (CGRL), en las Islas Baleares el Tribunal D' Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en las Islas Canarias el Tribunal Laboral de Canarias, en La Rioja e Tribunal Laboral, en Madrid el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA), en Murcia la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral, en Navarra el Tribunal Laboral de Navarra, en el País Vasco el Consejo de Relaciones Laborales, en Valencia el Tribunal D' Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (MOLINA NAVARRETE, C., 2020).

Es de resaltar por su importancia, antes de analizar el sistema andaluz, la problemática que se ha producido con el SERLA, al que se ha intentado suprimir por parte de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN, 2023), anulándose la partida presupuestaria e iniciándose la tramitación de la disolución del órgano por falta de financiación. Todo ello a pesar de que todos estos sistemas han resultado ser de una eficacia extraordinaria para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo sin tener que llegar a la vía judicial. Lo que no sólo se ha planteado como un mecanismo que ha aliviado la presión de los Tribunales, sino que también ha puesto de relieve la eficacia de la autonomía colectiva frente a los conflictos laborales con el apoyo importantísimo de la Administración Laboral. Así lo pone de manifiesto la profesora GRANADOS ROMERA al resaltar el éxito de dichos sistemas que *“constituyen una pieza clave del diálogo social y de nuestro ordenamiento jurídico laboral”*. Para esta autora, los datos estadísticos *“evidencian los numerosos efectos positivos de su actividad”*, defendiendo la idea de que la decisión del gobierno de Castilla y León de eliminar la Fundación del Servicio de Relaciones Laborales (SERLA) *“supone un ataque directo al modelo democrático de relaciones laborales configurado por la Constitución de 1978, y la vulneración de los derechos sobre los que aquel se sustenta”* (Passim, GRANADOS ROMERA, M^a. I., 2024). Mantiene la profesora GRANADOS que la existencia de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales *“no es una opción política, sino un mandato constitucional que debe ser atendido y garantizado por los poderes públicos”*. Es por ello por lo que, *“La retirada, por parte de las Cortes de Castilla y León, de la subvención del Servicio de Relaciones Laborales para hacer inviables los procedimientos autónomos de resolución de conflictos previstos en el ASACL, supone la vulneración del derecho de la libertad sindical de los trabajadores de dicha comunidad autónoma que ven cercenada toda posibilidad de*

que los conflictos en los que se encuentran inmersos puedan resolverse vía autónoma, pero también genera una clara desigualdad con el resto de trabajadores pertenecientes a otras Comunidades Autónomas que sí disponen de tales procedimientos autónomos” (GRANADOS ROMERA, M^a. I., 2023).

3. EL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)

En la Comunidad Autónoma de Andalucía se ha reproducido el Acuerdo Interconfederal estatal con la creación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Con dicho sistema, que depende de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, se consolida la resolución autónoma de resolución de conflictos laborales (GIL PÉREZ, M^a. E., 2012) en esta comunidad, creando un espacio donde la conflictividad viva de las relaciones de trabajo en los diferentes sectores puede encontrar puntos en común sin tener que judicializar los conflictos de trabajo. Se ha manifestado este sistema como de gran utilidad con una gestión apoyada por la Administración Laboral, pero con la participación tanto de los sindicatos como de las confederaciones de empresarios, contribuyendo -en gran medida- no sólo a la resolución de conflictos, sino que también al mantenimiento de la paz social como elemento clave del buen desarrollo de las actividades laborales que favorezcan la competitividad de las empresas (MÁRQUEZ PRIETO, A., 2011).

3.1. Su creación

El SERCLA tiene su origen, como hemos visto, en un Acuerdo Interprofesional que se reproduce a nivel andaluz. Por tanto, como fruto de la negociación colectiva, tiene fuerza vinculante dentro de la jerarquía normativa con naturaleza y efectos de convenio colectivo (art. 3.1.b) del ET), tal y como recoge la Constitución Española de 1978 en el apartado 1 de su art. 37 cuando nos dice que, “*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”. Por tanto, la regulación y reglamentación del SERCLA poseen una fuerza directa y de influencia *erga omnes*. Como sistema paritario creado tanto por los sindicatos firmantes como por las organizaciones empresariales más representativas, su administración queda encomendada a dichos sujetos colectivos. La intervención de la Administración posee un carácter instrumental a través del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). El CARL aporta los medios personales y materiales necesarias para el desarrollo de este sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales (OLARTE ENCABO, S., 2021).

El SERCLA tiene un ámbito de afectación de la Comunidad Autónoma Andaluza, teniendo presencia en todas y cada una de las provincias. Con la particularidad de la provincia de Cádiz que, por su complejidad y dispersión geográfica, tiene tres sedes de SERCLA (Cádiz, Algeciras y Jerez de la Frontera).

Como se ha adelantado, fundamentalmente el SERCLA atiende a conflictos colectivos, a pesar de que se ha ido introduciendo poco a poco la resolución de ciertos conflictos individuales. Con la modificación del Reglamento del SERCLA, se ha producido una ampliación del ámbito competencial en conflictos individuales a cuestiones directamente relacionadas con la pretensión planteada. Así se recoge en el art. 4.3 *in fine* del Reglamento del SERCLA, que prevé que podrán abordarse determinadas cuestiones directamente relacionadas con la pretensión planteada, si las partes están conformes en tratar estas cuestiones y en incorporarlas al eventual acuerdo que se alcance. En estos casos, el acudir al SERCLA tendrá un carácter voluntario.

En cuanto a los conflictos colectivos de trabajo, antes de poder solicitar la participación ante este órgano para poder iniciar el correspondiente procedimiento de resolución del conflicto, se ha de haber agotado la posibilidad de solventar el mismo mediante la Comisión Paritaria del convenio colectivo como requisito indispensable, puesto que el SERCLA funciona con carácter subsidiario. No obstante, como también se ha referido, los acuerdos tienen fuerza vinculante como un convenio colectivo, obligando a todas las partes comprendidas en su ámbito de aplicación, lo que supone una nota característica de suma importancia, sobre todo si se tiene en cuenta que nuestro sistema implica la afectación a todas las empresas y personas trabajadoras del ámbito o sector de actividad sobre el que se negocie el conflicto colectivo. Es esa una de las virtudes más importantes -desde nuestro punto de vista- de este sistema, puesto que evita la judicialización de los conflictos, no frustrando las pretensiones de las partes y vinculando la resolución del conflicto a una decisión judicial que puede demorarse mucho en el tiempo tal y como se encuentra nuestro sistema judicial.

Mediante la Resolución de 30 de enero de 2015 de la Dirección General de Relaciones Laborales, se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA núm. 26 de 09/02/2015). Dicho acuerdo se firma el 7 de enero de 2015 por parte de la CEA, UGT-A y CCOO-A, de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.3 y los apartados 2 y 3 del art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Mediante la Resolución de 2 de febrero de 2022 de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Aunque el SERCLA se crea el 3 de abril de 1996 al suscribirse el Acuerdo Interprofesional por el que se constituía el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, que se adscribía al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Se apostaba en el momento de su creación -y se sigue apostando- por un sistema

andaluz de relaciones laborales más dinámico, más justo y más eficiente a través de la autonomía colectiva. En el 2005, también mediante Acuerdo Interprofesional, se amplía el sistema a la resolución de determinadas controversias a nivel individual, lo que ha sido, desde nuestro punto de vista, un acierto muy positivo. Se ha contribuido con la creación de este sistema al consenso, al diálogo y al mantenimiento de un marco de relaciones laborales más estable y con un marcado cariz preventivo. El SERCLA se ha consolidado como un valioso instrumento para canalizar y resolver la conflictividad laboral, facilitando la adopción de acuerdos a todos los niveles y en todos los sectores de la Comunidad Autónoma andaluza.

3.2. El reglamento del SERCLA

La Disposición adicional primera del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía establecía una cláusula de desarrollo de este Acuerdo que se produciría mediante un Reglamento que sería elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento prevista en la Estipulación Quinta del dicho Acuerdo. La facilitación de medios y personal que garantice la efectividad de los procedimientos de conciliación-mediación y de arbitraje corre a cargo de la Administración de la Junta de Andalucía, adscribiendo la gestión del SERCLA al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) -tal y como recoge la Disposición adicional segunda del Acuerdo Interprofesional-. En ese sentido, mediante la Resolución de 2 de febrero de 2022 de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA núm. 27, de 09/02/2022).

La naturaleza jurídica del Acuerdo Interprofesional tiene eficacia, valor jurídico y capacidad general de obligar tal y como establece el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es el SERCLA un sistema basado en la autonomía colectiva y con la capacidad de autocomposición que comprende los procesos de conciliación-mediación y de arbitraje. Es de resaltar el hecho de que, para el caso del SERCLA, la conciliación y la mediación están íntima, estrecha y directamente relacionadas puesto que, además de intentar facilitar los acuerdos, la propuesta de alternativas es una opción que entra dentro el sistema de conciliación-mediación del método SERCLA, a diferencia de lo que puede suceder en el CMAC.

EL Reglamento desarrolla el funcionamiento de los procedimientos revistos en el Acuerdo Interprofesional de 2015 (art. 1). La tramitación y resolución de los procedimientos se llevará a cabo a través de las comisiones de Mediación y del Colegio de Árbitros (art. 2). El ámbito de afectación territorial, conforme al art. 3 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), es el de la Comunidad Autónoma Andaluza. Corresponde a cada sede provincial la tramitación de los expedientes

de los centros de trabajo afectados por el conflicto. Para el caso de los conflictos de naturaleza interprovincial (conflictos que afecten a centros de trabajo de más de una provincia), su tramitación se realizará en la sede de la provincia de Sevilla (con carácter general), que es donde se ubican los servicios centrales del sistema.

Por lo que respecta al ámbito funcional, el Sistema que regula el Acuerdo Interprofesional será de aplicación tanto a conflictos individuales como colectivos. En base a lo previsto en el art. 4.2 del Reglamento del SERCLA, los conflictos laborales de naturaleza colectiva (relacionados de manera sucinta por nuestra parte) que constituyen el objeto de los procedimientos son los siguientes:

- a) Conflictos de intereses que provengan de:
 - a. Procedimientos donde no se hayan alcanzado acuerdos de naturaleza colectiva o la negociación de materias concretas (planes de igualdad, teletrabajo, etc.).
 - b. Conflictos sobre discrepancias surgidas en períodos de consulta (arts. 40, 41, 44.9, 47, 51, 82.3 y art. 64.5 de la Ley Concursal).
 - c. A modo de cláusula abierta, cualquier conflicto colectivo que pudiera acordarse por parte de la comisión de seguimiento del Reglamento.
- d) Discrepancias en el seno de comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- e) Conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga (MONEREO PÉREZ, J. L., 2022).

Por su parte, aquellos conflictos laborales individuales que son objeto de procedimientos ante el SERCLA son los siguientes (apartado 3 del art. 4 del Reglamento):

- a) Clasificación profesional, movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.
- b) Licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculadas al cuidado de hijos y familiares.
- c) Vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares y a los derechos de conciliación.
- d) Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- e) Régimen disciplinario (exceptuando las sanciones de despido).

- f) Lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas -si su tutela se ejerce de forma conjunta con alguna de las materias anteriores-.
- g) Reclamaciones económicas relativas a los apartados anteriores, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas.
- h) Reclamaciones de cantidad, compensación de gastos por traslados, gastos de viaje y dietas, reclamaciones de ascenso o cobertura de vacantes, derechos preferentes de ocupación de otro puesto de trabajo en casos de traslado de personas trabajadoras víctimas de violencia de género, etc.

Probablemente, la opción de incluir materias individuales en el sistema tiene que ver con el alto índice de resolución de conflictos laborales en sede extrajudicial, lo que ha motivado la ampliación de asuntos a incluir con el único objetivo de desjudicializar las relaciones laborales en nuestra comunidad.

La reproducción -en algunos casos casi en su totalidad- del contenido del art. 4 del Reglamento del SERCLA no es baladí por nuestra parte. Como se puede observar, los conflictos colectivos que se pueden plantear tienen mucho que ver con la resolución de los mismos vía negociación colectiva. En caso de bloqueo de las negociaciones, el espacio proporcionado por el SERCLA y su método de trabajo otorga a las partes una posibilidad de conciliación de las posturas mediante la intervención de los mediadores del sistema. Mediadores que, además, y de forma paritaria, están representados tanto la parte de los sindicatos más representativos (VALDÉS DAL-RE, F., 2010) como de la patronal, actuando el Letrado/a o el funcionario/a del SERCLA como Secretario/a con las funciones administrativas correspondientes. Aunque, como veremos más adelante, la implicación de los empleados de la Administración adscritos al sistema de cada sede, sin desmerecer el esfuerzo tanto de los representantes de los sindicatos como de la patronal -que es importantísimo teniendo en cuenta sus respectivas vinculaciones-, jurará un factor fundamental para la resolución de los conflictos que llegan al sistema. En ese sentido, lo que confiere un alto nivel de virtuosidad al sistema del SERCLA es ese papel fundamental que han de jugar tanto los mediadores como los empleados de la Administración que son los que, dejando a un lado las pretensiones propias de las organizaciones a las que representan, aúnan esfuerzos en *pro* de una resolución del conflicto colectivo en cuestión.

Las materias excluidas también se recogen en el Reglamento de SERCLA (art. 4.4). Son las siguientes:

- a) Las que versen sobre Seguridad Social (salvo los relativos a mejoras voluntarias y planes de pensiones con origen en la negociación colectiva).

- b) Los relativos a materia electoral, salvo que la empresa u organización empresarial figure en la solicitud de mediación como parte expresa del conflicto.
- c) Los conflictos relativos a la impugnación de los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o de su modificación.
- d) Los conflictos que afecten al sector público para aquellas materias en las que sea posible alcanzar un acuerdo o pacto cuando lo establezca una norma con rango legal, o cuando el acuerdo suponga una transacción reservada a órganos ejecutivos o legislativos. Esta ha sido una de las modificaciones importantes que ha sufrido el Reglamento del SERCLA. La exclusión de determinados conflictos del sector público por no poderse alcanzar acuerdos por establecerlo así normas con rango de ley. Dicha exclusión hace referencia a las limitaciones previstas en leyes presupuestarias para acordar en mediación o someter a arbitraje conflictos de trascendencia económica en el sector público. Es una exclusión fundamentada que trae como consecuencia la imposibilidad de poder llevar a cabo procesos de negociación sobre ciertas materias, donde el Derecho de función pública o la normativa presupuestaria establecen unos claros límites al respecto. Lo cual, alberga la lógica material de la reserva de ley con carácter básico que establece la Constitución Española de 1978 en sus artículos 149.1.7^a, 149.1.13^a, 149.1.17^a y 149.1.18^a.

Para este último caso, es de resaltar el poco uso que se hace del SERCLA por parte de la Administración en general. Cierto es que la Ley 39/2015, de 1 de octubre, “*suprime la exigencia de reclamación administrativa previa para demandar a las entidades públicas (dejando a salvo las demandas en materia prestacional) sustituyéndola por la exigencia de agotamiento de la vía administrativa previa, toda vez que el legislador entiende que aquella carece de utilidad para los trabajadores. En efecto, la Exposición de Motivos de la Ley 39/2015 dice que se suprimen las reclamaciones previas en las vías civil y laboral por la ‘escasa utilidad práctica que aportaban a los administrados’*” (SÁNCHEZ PÉREZ, P., 2017, 253). Pero, teniendo en cuenta la gran cantidad de asuntos controvertidos en materia de personal laboral que conduce a una enorme conflictividad en el seno de las Administraciones Públicas en general y, del amplio, vasto y complejo sector público en particular (véase el Título II -arts. 81 a 139- de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público), el uso de este sistema extrajudicial podría ser un mecanismo que alivie la presión judicial que afecta a las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas y en el sector público con carácter general (BAQUERO AGUILAR, J., 2024, a) y b)). Sobre todo, por el hecho de que, la configuración del sector público se reproduce a todos los niveles de descentralización administrativa de nuestro país (ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., 2023).

Es importante destacar que, dentro del carácter de los procedimientos, y para lo que nos interesa en esta investigación, el apartado 3 del art. 5 del Reglamento del SERCLA establece que *“El planteamiento ante el Sercla del intento de mediación tendrá igualmente carácter preceptivo en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, debiéndose acreditar con la comunicación formal de la huelga que se ha instado la solicitud de mediación por parte de quien la convoque, de conformidad con lo previsto en el art. 28”*. Hacemos hincapié en ello, sobre todo por el hecho de que gran parte de esta investigación se sustenta en el análisis del conflicto colectivo planteado ante la sede del SERCLA de Jerez de la Frontera con ocasión de la negociación del Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz en el año 2022, donde el SERCLA jugó un papel fundamental en la resolución del conflicto tal y como veremos *ut infra*.

El SERCLA se sustancia en una serie de procedimientos (art. 9 del Reglamento): la mediación (tanto en conflictos colectivos como individuales) y el arbitraje (voluntario). La legitimación para iniciar los procedimientos la tendrán, conforme se establece en el art. 10, *“quienes sean titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo, en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico”*. Sin entrar en mucho detalle, y con los matices que recoge el propio artículo -en los que no vamos a profundizar por falta de espacio-:

- Para los conflictos colectivos: organizaciones sindicales y empresariales, empresas y órganos de representación unitaria o sindical, comisiones designadas por las personas trabajadoras en ausencia de representación sindical, representantes de grupos de empresas, asociaciones empresariales, administración concursal, sujetos legitimados en los conflictos que puedan dar lugar a una huelga (CABEZA PEREIRO, J. y MARTÍNEZ GIRÓN, J., 2008), etc.
- Para los conflictos individuales: las empresas y las personas individualmente consideradas afectadas por el conflicto. También los sindicatos que actúen en nombre e interés de las personas trabajadoras afiliadas a ellos.

Conforme recoge el apartado 3 del art. 10, también ser podrán personar y ser tenidos por parte interesada en los procedimientos sobre conflictos colectivos los sindicatos y las asociaciones empresariales con legitimidad para ello, así como los órganos de representación legal o sindical siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Se podrán personar también quienes acrediten tener un interés directo y legítimo en el resultado de la mediación.

Para llevar a cabo los procedimientos de mediación se constituyen comisiones de mediación de cara a solventar el conflicto. Los principios de actuación de las mismas se rigen por la oralidad, la igualdad, la gratuidad, la imparcialidad, la inmediatez y la celeridad (art. 14.1). Las comisiones de mediación funcionan

como órgano colegiado de carácter bipartito. Se configura una comisión para cada conflicto laboral. En caso de conflictos colectivos se compondrán de cuatro personas mediadoras designadas por las organizaciones firmantes de los acuerdos. Para el caso de los conflictos individuales, las comisiones estarán compuestas y válidamente constituidas por dos miembros (art. 15.1). Dichos miembros designados deberán recibir formación en el ámbito del sistema para poder ser designadas y desarrollar sus funciones. Las comisiones estarán asistidas por una Secretaría -normalmente un/a Letrado/a o funcionario/a de los servicios administrativos del CARL- que prestará apoyo técnico y legal a la comisión, estando dentro de sus funciones la redacción de las actas y el dar fe del contenido de las mismas (art. 15.4 del Reglamento del SERCLA).

Los procedimientos ante el SERCLA pueden finalizar de diversas formas: 1ª) con avenencia total o parcial sobre el objeto del conflicto, 2ª) sin avenencia entre las partes, intentado sin efecto, por desistimiento, con el archivo del expediente, o con el sometimiento a un procedimiento de arbitraje (art. 23). En cualquiera de las formas de finalización se levantará acta por parte de la Secretaría de la comisión de mediación. Para el caso de un procedimiento que haya finalizado sin avenencia, las partes se podrán someter a un mecanismo de arbitraje. Conforme establece el apartado 5 del art. 23, cuando el intento de mediación sea requisito previo a la acción judicial, la no comparecencia de la parte solicitada, el procedimiento se tendrá por intentado sin efecto y así se hará constar en el acta de cara al inicio de las actuaciones judiciales.

Como se ha comentado, el art. 24 establece la posibilidad de que la comisión de mediación formule propuestas de solución que podrán ser o no aceptadas por las partes, pudiéndose impugnar los acuerdos adoptados en los términos previstos en los arts. 91 del ET y 67 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (art. 27). Las propuestas formales de mediación han sido introducidas en el Reglamento del SERCLA como una posibilidad y como un acto formal, supeditado a la aceptación de las partes. La respuesta a dicha propuesta podrá llevarse a cabo en el mismo acto o en un momento posterior. Aceptada o no por las partes, quedará constancia en el expediente de dicha propuesta. Aceptada la propuesta formal de mediación por ambas partes, el acto finalizará con el resultado de avenencia. En caso de especial complejidad, la comisión de mediación podrá solicitar un informe técnico que se incorporará a la propuesta formulada.

Si que nos interesa de manera particular resaltar -para el caso que nos ocupa- los procedimientos de mediación para supuestos específicos que recoge el Reglamento del SERCLA, entre los que se incluye la mediación previa a la convocatoria de huelga (art. 28). Esta ha sido una incorporación al Reglamento del SERCLA de suma importancia. La obligatoriedad de mediación previa en todas las convocatorias de huelga que deberá acreditarse, con la comunicación formal de la huelga, que se ha instado la solicitud de mediación en el SERCLA (art 5.3).

Los sujetos legitimados para convocar la huelga deben solicitar la actuación de las comisiones de mediación con carácter previo a la fecha límite legalmente prevista para la presentación de la convocatoria de huelga. La mediación se desarrollará durante el tiempo necesario para poder poner fin a las discrepancias. Con el matiz importante de que, incluso una vez presentado el preaviso, o de forma excepcional, una vez iniciada la huelga con el fin de poner fin a la misma, las partes tienen la obligación de comparecer como consecuencia del deber de negociar. No es óbice lo anterior para que, una vez convocada o iniciada la huelga, se puedan promover procedimientos previstos en el Reglamento a instancia de los sujetos legitimados sin que tengan efectos suspensivos sobre el derecho de huelga. En esa línea, el nuevo Reglamento del SERCLA ha flexibilizado los plazos en el procedimiento de mediación previo a convocatoria de huelga. El art. 28 únicamente exige que la solicitud se efectúe con carácter previo a la fecha límite legalmente prevista para la presentación de la convocatoria de la huelga. Además, iniciada la mediación se permitirá que se desarrolle el tiempo necesario para poner fin a la discrepancia, incluso una vez iniciada la huelga (BAYLOS GRAU, A., 1987).

Por último, para poder llevar a cabo los procedimientos de mediación, la incorporación de la mediación en línea ha sido una de las modificaciones importantes del Reglamento del SERCLA. El art. 9.2 del mismo contempla la posibilidad de que los procedimientos puedan hacerse en la modalidad en línea, además de la opción presencial. La opción por una u otra modalidad sigue el criterio general de la elección por la parte solicitante (art.21.3). La mediación en línea, durante la pandemia provocada por la COVID-19, ha sido fundamental en muchos casos (BAQUERO AGUILAR, J., 2020). Aunque el Reglamento también establece ciertas excepciones a esta regla:

- a. La opción por lo presencial debe estar fundamentada por causas justificadas y por la imposibilidad de la mediación en otra fecha por el requerido de mediación.
- b. Par el caso de la opción en línea, se puede desechar esta opción por carencia de medios tecnológicos. Pero se habrá de avisar con una antelación mínima de 24 horas al acto de mediación por la parte requerida. La opción que haga la persona solicitante determinará el modo de comparecencia de la Comisión de Mediación.

Para el buen desarrollo de los procedimientos instados ante el SERCLA, se ha desarrollado un Código Ético (CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES) de actuaciones al que se han adherido tanto entidades (el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, la Asociación de Laboralistas ALAS y la Asociación Nacional de Laboralistas ASNALA) como profesionales tanto de la Comunidad Autónoma andaluza como de otras comunidades que han iniciado procedimientos en la Comunidad Autónoma andaluza. El Código Ético plantea un

compromiso para llevar a cabo un cumplimiento de los valores, los principios y las obligaciones que se reflejan en el mismo, con el único fin de favorecer la labor mediadora ante el sistema. Las partes intervinientes en las sesiones de mediación y/o los profesionales de las relaciones laborales que las representen, una vez adheridos al Código, han de respetar el mismo en base a seis parámetros:

1. Preparar adecuadamente la negociación a desarrollar durante las sesiones de mediación con la persona representada como una oportunidad real para reconciliar las posiciones e intereses de las partes en conflicto y mejorar las relaciones futuras entre las mismas. Tal y como recoge el Código Ético, el SERCLA es un espacio donde no es aconsejable improvisar, creado para la negociación real y efectiva, por lo que la preparación para la negociación supone un aspecto fundamental.
2. Preavisar, en su caso, de la imposibilidad de asistir presencialmente o de participar en línea en los actos de mediación por causas sobrevenidas con 24 horas de antelación.
3. Priorizar o aconsejar desde su inicio la asistencia presencial o la participación en línea de las personas directamente afectadas por el conflicto al acto de mediación.
4. Participar en las mediaciones conforme a las reglas formales del SERCLA y conforme al principio de buena fe negocial.
5. Cumplir los acuerdos alcanzados como parte firmante de los mismos, dotándolos de seguridad jurídica y eficacia, contribuyendo a generar confianza en el SERCLA.
6. Específicamente para cuando el conflicto afecte al sector público, la Administración pública (MAURÍ MAJÓS, J., 2023), organismo público, agencia, entidad o empresa pública y/o quien actúe en su representación actuarán conforme al código ético del SERCLA cuando se acuda voluntariamente al acto de mediación como una oportunidad para el diálogo o acuerdo por encima de la excepción legal de no estar obligado a ello.

Como se puede observar, la creación, la configuración y la modificación del SERCLA y de su sistema a lo largo de los años, así como la experiencia acumulada tanto por parte de la Administración Laboral como por parte de los sindicatos y de la patronal, ha configurado un sistema eficaz y eficiente, basado en principios éticos de actuación donde las partes en conflicto pueden acudir para solventar controversias sin tener que pasar por la vía judicial. Un sistema, sin duda, necesario, donde la realidad viva de la conflictividad laboral encuentra puentes de unión de cara a solventar los conflictos de trabajo. Con la importancia de que, la configuración del sistema, se ha desarrollado a través de los mecanismos autónomos que la norma

proporciona, donde el papel tanto de la patronal como de los sindicatos, con la ayuda de la Administración, ha jugado y juega un papel trascendental.

4. EL CONFLICTO COLECTIVO DE LA VID (CÁDIZ 2022)

En el marco de la Comunidad Autónoma Andaluza la provincia de Cádiz presenta unas características importantes que la diferencia del resto, no sólo por la dispersión geográfica, sino que también por las ramas, sectores de actividad y empresas que emplean a las personas trabajadoras. Es una de las provincias andaluzas con mayor tasa de desempleo. En el primer trimestre de 2022 el número de parados se situaba en 146.300. La tasa provincial de paro se situaba en el 26,30%, siendo la autonómica para el mismo trimestre de 19,43%. De tal forma que existe en esa franja temporal una brecha en los niveles de paro entre la provincia y la Comunidad Autónoma de 6,87 puntos, y con respecto del resto del territorio nacional de 12,65 puntos. El número de ocupados se situaba en 410.000. Por otro lado, la tasa de empleo se situaba en el 39,16%. El porcentaje de economía sumergida (trabajo no declarado) era de 7,07% (INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, 2022). Para el año 2022, el 17,93% y el 80,66% de la población activa y ocupada, respectivamente, pertenecía al sector económico de servicios. La afiliación a la Seguridad Social alcanzó en 2022 los 391.121 trabajadores. El 76,14% realizan su actividad en el sector servicios, el 6,95% en el sector de la construcción, el 9,15% en la industria y el 7,38% en la agricultura.

Se ha de destacar al respecto de los datos aportados que, a pesar de que el porcentaje de la industria y el de la agricultura es bajo en comparación con el del sector servicios en dicha provincia, la fuerza sindical del sector del metal en la provincia de Cádiz conlleva el hecho de que la negociación de los convenios colectivos y la gestión de los conflictos se produzcan, en ocasiones, en condiciones bastante rígidas. El poder de los sindicatos en el sector del metal irradia una fuerza a algunos sectores de la provincia. Sobre todo, porque, muchos de los negociadores de los sindicatos, se encuentran en mesas de negociación de otros sectores para aprovechar la experiencia negociadora que les ha brindado los ámbitos de negociación de la provincia y de la Comunidad Autónoma andaluza.

La entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2021 ha supuesto grandes cambios que han afectado a la contratación laboral (GARCÍA GONZÁLEZ, G., 2022), lo que ha incidido en cierta forma también en algunos aspectos clave que se plantean en la negociación del Convenio Colectivo de la Vid objeto principal de este análisis. Se registraron un total de 478.311 contratos en total en toda la provincia de Cádiz, mejorando la estabilidad laboral durante este año, ya que los contratos indefinidos representaron el 32,78%. Aunque el sector servicios representa el 74,76% del total de los contratos registrados en la provincia, el sector del metal alberga una de las ocupaciones que más han crecido durante el

2022 junto con los profesionales de relaciones públicas. Donde mayor número de demandantes de empleo existen en toda la provincia son en Jerez de la Frontera (25.563), Algeciras (14.108), Cádiz (11.165), San Fernando (10.394), Chiclana de la Frontera (9.779), Puerto de Santa María (9.303), La Línea de la Concepción (9.219) y Sanlúcar de Barrameda (8.190). El porcentaje de PIB por ámbito geográfico y sector económico en términos porcentuales en la provincia de Cádiz representa el 2,86% para la agricultura, el 11,30% para la industria, el 7,14% para la construcción y el 78,70% para el sector servicios (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, 2023, 10-13).

Partiendo de este análisis sucinto de los datos que nos ha parecido interesante aportar para entender el estado de la cuestión a abordar, pasamos a analizar la problemática que plantea la negociación del Convenio Colectivo de la Vid de 2022 en provincia de Cádiz.

4.1. La conflictividad previa que condiciona la negociación: el conflicto del metal de 2021

Ya hemos referencia anteriormente a la fuerza sindical de la que disponen los sindicatos en el sector del metal en la provincia de Cádiz. Es por lo que, de forma sucinta, analizamos en este apartado las circunstancias que rodearon al conflicto del metal en dicha provincia en el año 2021. Hay que tener en cuenta que parte de los actores que negociaron el conflicto del metal formaron parte de la mesa de negociación del Convenio Colectivo de la Vid de 2022, mostrando su fuerza y también dejando entrever -en ocasiones- la disensión entre los sindicatos más representativos (UGT y CCOO) en el conflicto del metal que incide, en cierta forma, en la negociación del Convenio de la Vid. En el primer conflicto, la mayoría sindical en el sector pertenecía al UGT y, en el segundo, a CCOO. El juego político-sindical para obtener mayorías en los respectivos sectores fue un factor muy importante a tener en cuenta en ambas negociaciones.

El punto de partida de las negociaciones del conflicto del metal de 2021 alberga diversos factores. Se parte de un convenio colectivo con ultraactividad vencida. La negociación colectiva para solventar el estado de la cuestión queda bloqueada durante todo el año 2021. Se parte de una huelga ya convocada y en curso donde los medios de comunicación jugaron un papel importante, puesto que el conflicto trasciende de forma considerable a los mismos -incluso en medios de comunicación nacionales-. Otro de los factores a tener en cuenta fue el de la intervención de agentes externos no participantes en la mesa de negociación que mantenían posiciones propias. Con un convenio colectivo anterior que había dejado determinadas materias que se pretendía modificar, con un IPC que empezaba a dispararse por encima de las previsiones, con una reforma laboral en ciernes, con un ámbito subjetivo que, aunque referido a la pequeña y mediana industria del metal, afectaba directamente a las contratas de grandes industrias, y con unas

diferencias importantes entre la Bahía de Cádiz, el marco de Jerez y el del Campo de Gibraltar, la problemática de la negociación planteaba una serie de cuestiones que hacía más difícil el llegar a un acuerdo sin la intervención de agentes externos que procurasen un marco de acercamiento entre las partes².

Previamente a la crudeza del conflicto -que se traduce en la manifestación de la huelga- ya se había celebrado un SERCLA sin acuerdo. La huelga se inicia el 10 de noviembre de 2021 sin cauce para la negociación, con lo que la tensión a todos los niveles fue *in crescendo*. Al poder interpretarse como muestra de debilidad la solicitud de una vuelta a las negociaciones por cualquiera de las partes en conflicto, la intervención de la Administración en este caso deviene como fundamental para volver a sentar a las partes de cara a una solución satisfactoria del conflicto. Abre el proceso de negociación el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, iniciándose así un nuevo proceso de negociación a instancias de la Consejera de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía. Lo que denota la importancia de la Autoridad Laboral en la mediación de los conflictos colectivos cuando los mismos afectan de forma notoria, no sólo a un considerable número de trabajadores, sino que también a un sector productivo muy importante, como es el caso del sector del metal en la provincia de Cádiz.

En la mesa de negociación, la representación empresarial está integrada por dos o tres personas, lo que supone un problema en cuanto a las representaciones ya que, dos o tres personas que representan a la patronal se enfrentan a veintuna personas que representan a los sindicatos. La comunicación constante para formular consultas supone un problema importante añadido. La Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Cádiz (FEMCA) -que también pertenece a la Confederación de Empresarios de la Provincia de Cádiz (CEC)- representa, a través de distintas asociaciones provinciales, a 6.000 empresas de la pequeña y mediana Industria del Metal, ocupando alrededor de 30.000 personas en la provincia de Cádiz, teniendo en este conflicto la legitimación única para la negociación de este convenio. En bancada social, 21 personas forman parte de la Comisión Negociadora y del Comité de Huelga integrado por UGT-FICA de Cádiz y CCOO Industria de Cádiz. UGT tiene la posición mayoritaria en esta negociación, habiendo una presencia significativa de representantes de estas organizaciones del Campo de Gibraltar. La portavocía de estas organizaciones se cataliza a través de los Secretarios

² Las notas sobre el conflicto del metal de 2021 en Cádiz analizadas en este apartado, así como parte de las que analizaremos en el conflicto colectivo de la Vid, las aporta el Coordinador Provincial del SERCLA de Cádiz, D. Emilio L. Sambucety Martín, el 20 de enero de 2023 en la “*Jornada sobre conflictos colectivos y medios autónomos de resolución: el ejemplo del SERCLA*”. Dicha Jornada se celebró en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga de forma conjunta entre el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada y el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, en colaboración con la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga y el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Generales Provinciales. Aunque más avanzado el conflicto serán sustituidos en la misma por Secretarios Generales a nivel andaluz. Hay que tener en cuenta que son organizaciones y sindicatos que conocen bien el CARL, el SERCLA, a los equipos de mediadores y, además, se conocen bien entre ellos.

Con una estrategia de negociación basada en el método SERCLA (*Vid in extenso* MUNDUATE, L., BUTTS GRIGSS, T., MEDINA, F.J. y MARTÍNEZ-PECINO, R., 2014), se intenta generar confianza para avanzar en las posiciones de partida de las partes. Los representantes de los trabajadores piden una prórroga para el 2021 del convenio anterior, el pago del IPC real que resulte del 2021 dando facilidad para su abono durante el 2022, el inicio inmediato de la negociación del nuevo convenio desde 2022 (plus penosidad, etc.). Por parte de la patronal se plantea un convenio colectivo de 4 años, se cuestiona la ultraactividad del anterior a la vista de las reglas legales actuales, unos incrementos retributivos fijos y no referenciados al IPC real (moderados y de menos a más a lo largo de la vigencia del convenio) y se plantean una serie de nuevos temas a negociar que modifican el convenio colectivo anterior (régimen disciplinario, nuevo tratamiento del absentismo, etc.).

La participación del SERCLA en la resolución de este conflicto fue fundamental. La conflictividad llevada “*a las calles*” a través de las movilizaciones sindicales supuso un hito, ya que no se producía con tanta intensidad desde hacía décadas. La problemática alcanza un impacto mediático tal que la intervención de la Autoridad Laboral y la mediación de la Comisión del SERCLA jugó un papel transcendental en la resolución del conflicto colectivo del metal. La breve reseña de este conflicto es esencial en este apartado del trabajo de investigación, porque el mismo supone un marco previo de negociación que da fuerza a los representantes de los trabajadores en la negociación de del convenio colectivo de la Vid de Cádiz en el 2022.

4.2. La dificultad de la negociación del convenio de la Vid

Con estos antecedentes recientes, en 2022 se inicia la negociación del conflicto colectivo de la Vid de Cádiz. Se parte de un convenio colectivo que se negocia en el marco de la nueva reforma laboral. Se añade a todo ello que el convenio colectivo previo había dejado determinadas materias ciertamente controvertidas que se pretenden cambiar. Existe una gran desconfianza entre las partes como consecuencia de una inadecuada redacción de ciertos preceptos del convenio en la negociación anterior. El IPC se encuentra muy alto, algo que supone un bloqueo importante en las negociaciones. Se parte de una huelga ya convocada y en curso donde la presencia de los medios de comunicación es constante. También, en este caso, los agentes externos a la mesa de negociación mantienen posiciones propias que dificulta la negociación, teniendo los negociadores de la patronal que elevar consultas constantes durante todo el proceso de negociación.

Por parte de las personas trabajadoras se sientan en la bancada de lo social 12 personas, la mayoría con amplia experiencia en la negociación de convenios colectivos anteriores. Entre ellos se encuentra la Comisión Negociadora y el Comité de Huelga integrado por CCOO Industria de Cádiz (mayoritarios en esta negociación) y UGT-FICA de Cádiz. Los papeles se invierten con respecto al convenio del metal, lo que supone, en ciertos aspectos, un problema de entendimiento entre los representantes de los trabajadores ya que, desde el principio, existe cierta división de criterio en la acción sindical. Uno de los sindicatos negocia con los representantes de las bodegas de Sanlúcar de Barrameda fuera de la mesa como medida de presión adicional. Como en el caso del convenio del metal, la portavocía de cada organización se cataliza a nivel de Secretarios Generales Provinciales. Pero a medida que el conflicto va avanzando, se incorpora a la mesa negociadora el Secretario General de CCOO a nivel andaluz, asumiendo la portavocía de su organización, el liderazgo y la moderación de la misma. También, en este caso, las organizaciones sindicales conocen bien el CARL, el SERCLA y al equipo de mediadores, con lo que el nivel de confianza de partida supone un añadido positivo para el buen desarrollo de la mediación. Existe, además, un buen conocimiento de los representantes de la patronal que, en este caso, están representados por dos personas: un letrado externo con mucha experiencia en negociación de convenios anteriores que va acompañado de una persona que ocupa la Secretaría General de la Patronal. Vuelven a aparecer reportes y consultas constantes con representados ausentes, problemas de inmediatez en las respuestas, dificultad por diferencias de criterio dentro de la misma organización patronal, etc. Se repite la circunstancia de contar con buenos conocedores por ambas partes, en este caso, del CARL, del SERCLA, del equipo de mediadores y de los representantes sindicales.

En esta ocasión, las posiciones de partida de las partes se encuentran muy separadas. La experiencia previa del conflicto del metal supone un escalón a salvar entre los sindicatos sentados a la mesa en representación de los trabajadores. A lo que se añade la distancia entre lo propuesto por una y otra parte, que establece un punto de partida más dificultoso y distante para la negociación.

Por parte de las personas trabajadoras se pide lo siguiente:

- a) Una plataforma sindical fundamentada en 18 puntos (contratación, jornada, licencias, vacaciones, ayudas, plus de transporte, subida salarial y la adaptación del convenio a la reforma laboral).
- b) Un incremento salarial de los tres primeros años al 4% anual.
- c) Si el IPC para los años 2021 a 2023 es superior al 12% la actualización de los salarios a tablas.
- d) Para los años 2024 y 2025 incrementos del 3,5% anuales.

- e) Si el IPC para los años 2024 y 2025 es superior al 7% una actualización a tablas.
- f) Duración del convenio colectivo por 5 años.
- g) Incremento salarial vinculado al IPC real.
- h) Adaptación del convenio a la reforma laboral de los contratos fijos discontinuos.

La patronal plantea, por su parte, lo siguiente, como punto de partida:

- a) Una duración del convenio colectivo de tres años.
- b) Medidas de flexibilidad: deslizamiento horario, distribución irregular, trabajo de fines de semana, contratos vinculados a las circunstancias de la producción, etc.
- c) Subidas salariales fijas consolidables acompañadas de otras subidas no consolidables ligadas al ETBIDA (indicador financiero que muestra el beneficio de la empresa que se calcula a partir del resultado final de la explotación sin incorporar elementos financieros -intereses de la deuda-, tributarios -impuestos-, cambios de valor del inmovilizado -depreciaciones- y de recuperación de la inversión). El propósito del ETBIDA es obtener una imagen fiel de o que la empresa está ganando o perdiendo en el núcleo de negocio.
- d) En materia salarial:
 - a. Para el 2021 el 2% a tablas y el complemento no consolidable al 2%.
 - b. Para el 2022 el 2,5% a tablas y el complemento no consolidable al 2%.
 - c. Para el 2023 el 2,15% a tablas y el complemento no consolidable al 1% y la variable del ETBIDA entre el 1 y el 1,5%.
- e) Si el IPC del 2022 supera el 8%: 1% a tablas y 0,5% el complemento no consolidable.
- f) Si el IPC del 2023 supera el 9%: 1,5% a tablas y 0,75% el complemento no consolidable.

Después de un bloqueo en la negociación, la comisión negociadora del SERCLA formada por representantes de UGT, CCOO y de la patronal, proponen:

- a) Un período de vigencia del convenio de tres años.
- b) Centrar el incremento salarial en un 4% anual consolidable más el 1% anual en paga única no consolidable.

- c) Compromiso de redacción del resto del convenio ajustado a la reforma laboral, haciendo un especial hincapié en la formulación del contrato fijo discontinuo muy utilizado en este sector.

Después de más de un mes de negociaciones, con una huelga en curso y con una convocatoria de huelga indefinida, se acepta el 3 de octubre de 2022 la propuesta de mediación del SERCLA, que es ratificada por las asambleas de trabajadores con la ratificación del acuerdo el 4 de octubre de 2022. Lo que pone de manifiesto la labor importantísima de la mediación del SERCLA en la resolución del conflicto del convenio colectivo de la Vid, tal y como analizaremos en el siguiente apartado.

5. LA LABOR DE MEDIACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA VID: EL SERCLA COMO MECANISMO EFICAZ PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

En el largo recorrido del SERCLA (SERCLA, 2018) como sistema para la resolución extrajudicial de conflictos, el número de procedimientos resueltos con avenencia es alto, con un porcentaje significativo en la provincia de Cádiz (SERCLA. INFORME CONFLICTOS COLECTIVOS, 01/01/2024 a 31/05/2024; SERCLA. INFORME CONFLICTOS INDIVIDUALES, 01/01/2024 a 31/05/2024). Es de resaltar, por tanto, la importante labor de mediación del sistema andaluz para solventar los conflictos laborales (tanto individuales como colectivos) en sede de autonomía colectiva. Es de todos conocido el hecho de que este sistema (así como el resto) ha descongestionado de forma significativa los juzgados (CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES, 2024). Pero no es ese el único valor que se le puede vincular al funcionamiento de este sistema. Resulta de igual importancia el hecho de que, los métodos utilizados, han generado una sinergia de colaboración entre las partes en conflicto (patronal y bancada social) que ha ido en línea ascendiente conforme se ha ido consolidando el sistema.

Se ha ido puliendo y perfilando el mecanismo de mediación del SERCLA, hasta el punto de que se ha generado un método específico, concretamente un “*Modelo de Referencia desarrollado en el SERCLA*” para abordar las mediaciones tanto colectivas como individuales (MUNDUATE, L., BUTTS GRIGSS, T., MEDINA, F.J. y MARTÍNEZ-PECINO, R., 2014, 75-90). Es este método el que ha resultado ser eficiente para llegar a un acuerdo entre las partes en el conflicto colectivo de la Vid de la provincia de Cádiz en el año 2022. El conocimiento del sistema, la formación y la experiencia del equipo de mediadores, el conocimiento de la realidad laboral donde se inserta el conflicto, el conocimiento de los actores principales y, sobre todo, la implicación personal del personal del SERCLA y de los mediadores, han jugado un papel fundamental para la buena consecución de la mediación de cara a solventar el conflicto colectivo de la Vid de la provincia de Cádiz de 2022.

De tal forma que esta experiencia concreta nos sirve de referencia para poder afirmar que el SERCLA se ha constituido y afianzado como un mecanismo eficaz y eficiente para la resolución de los conflictos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Nos atrevemos a plantear, desde un punto de vista conceptual, tres dimensiones para abordar la importante labor del sistema: la dimensión formal, la dimensión del fondo del asunto objeto de controversia y la dimensión de la representación o teatralidad (oralidad e inmediatez de los procedimientos).

Desde el punto de vista de la dimensión formal, el SERCLA no sólo ofrece un sistema bien estructurado y que brinda una seguridad jurídica a las partes en conflicto. Partiendo de la posibilidad que ofrece la norma, la autonomía colectiva, a través de los Acuerdos, ha generado un sistema eficaz y oportuno, unos procedimientos oficiales conocidos por las partes en litigio. Otra vertiente de la dimensión formal es la objetividad que ofrece el método SERCLA. Tanto los representantes de la patronal como los representantes de los sindicatos actúan en todo momento imbuidos del papel de mediadores dejando a un lado los intereses de cada colectivo.

La dimensión del fondo del asunto tiene que ver el conocimiento del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia. Los mediadores reciben una formación pertinente en relación al método, pero ya traen un conocimiento de la norma desde la práctica sindical. Lo que es reforzado por el profundo conocimiento de la normativa laboral en su amplio sentido de los funcionarios del SERCLA que, a su vez, son apoyados por el equipo jurídico del CARL para los casos muy particulares.

Por último, en relación a lo que hemos venido a denominar como dimensión de la representación o teatralidad, hay que tener en cuenta que los procedimientos que se dirimen en sede SERCLA se resuelven de forma oral e inmediata (a pesar de que muchos conflictos pueden durar semanas con múltiples reuniones en cada sede del SERCLA). Para ello, el conocimiento de las técnicas de negociación colectiva y, sobre todo, la experiencia en negociaciones, deviene en elemento básico primordial y sustancial a la hora de poder llegar acuerdos sobre problemas concretos (MONEREO PÉREZ, J. L., 2024).

De manera que, estas tres dimensiones, junto con el método SERCLA, hacen que este sistema sea propicio y adecuado para llegar a acuerdos previos a la vía judicial. Y, a pesar de que el número de procedimientos sin avenencia también es significativo, no hay que olvidar que, por un lado, en ocasiones existen intereses particulares que no favorecen los acercamientos y, por otro lado, a pesar de que no todos los procedimientos se puedan resolver de forma favorable, la cultura de mediación que se ha generado y que se genera con los distintos operadores jurídicos es fundamental (LOZANO LARES, F. y ORDÓÑEZ CASADO, M^a. I., 2024) de cara al buen funcionamiento del sistema y de la buena marcha de las relaciones

laborales en cada una de las provincias o sedes del SERCLA en la Comunidad Autónoma Andaluza.

6. CONCLUSIONES

Partiendo de lo previsto en normas con rango legal, la autonomía colectiva crea en su momento una serie de sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales que se han reproducido a todos los niveles de descentralización autonómica. Concretamente, en la comunidad autónoma andaluza, el SERCLA se ha consolidado como un elemento fundamental donde la realidad viva de la conflictividad laboral encuentra un espacio formal donde las partes en litigio encuentran un espacio donde poder llegar a acuerdos sin tener que acudir a la jurisdicción social.

Para ello, la implicación de la patronal, de los sindicatos y de la Administración Laboral andaluza ha sido fundamental. Prueba de ello es el importante papel que jugó el SERCLA en el conflicto colectivo del metal en la provincia de Cádiz en el año 2021 que se reproduce -con los matices pertinentes- en la resolución del conflicto colectivo que surge en la negociación del convenio de la Vid de Cádiz durante el año 2022.

Juega, por tanto, el SERCLA, un papel fundamental en la mediación de cara a favorecer la resolución de los conflictos laborales de nuestra comunidad. Se ha mostrado el sistema como un mecanismo eficaz y eficiente, y no sólo en la resolución, sino que también en la prevención de la conflictividad puesto que, de la labor desempeñada a lo largo de los años, tanto en la patronal como en la bancada social, así como también en los operadores jurídicos que acuden al sistema, se ha generado un “*ambiente*” de conciliación que adquiere un fuerte carácter marcadamente conciliador y preventivo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, M., ALMENDROS MORCILLO, F., PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: *La solución de los conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Colección de Estudios, Instituto de Estudios Económicos, 1979.
- ARNÁIZ SERRANO, A. y LÓPEZ JIMÉNEZ, R. (Dirs.): *Esquemas de derecho procesal laboral*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018 (4ª edición).
- BAQUERO AGUILAR, J. a): *La desnaturalización de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público*, Murcia, Laborum Ediciones, 2022.
- BAQUERO AGUILAR, J. b): *La subcontratación de servicios públicos y su posterior reversión: el acceso indirecto al empleo público*, Murcia, Laborum Ediciones, 2022.

- BAQUERO AGUILAR, J.: “Nuevas tecnologías, relaciones de trabajo y administraciones públicas: la incidencia de la COVID-19 y las disfunciones provocadas. Especial referencia a la regulación del teletrabajo en el marco de las administraciones públicas”, en *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, ÁLVAREZ CORTES, J. C. y VILA TIerno, F. (Dirs.), Murcia, Laborum Ediciones, 2020.
- BAYLOS GRAU, A.: *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Madrid, Editorial Tecnos, 1987.
- CABEZA PEREIRO, J. y MARTÍNEZ GIRÓN, J. (Coords.): *El conflicto colectivo y la huelga. Estudio en homenaje al profesor González Diéguez*, Murcia, Ediciones Laborum, 2008.
- CASTRO MEDINA, R.: *La mediación en el marco de los procesos de inaplicación de convenios colectivos*, Murcia, Laborum Ediciones, 2024.
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL): *Código ético de actuación como parte interesada o como asesoramiento profesional en las mediaciones del SERCLA*, Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía.
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.: *Memoria de actuaciones 2023 del CARL*, Informes anuales de Negociación Colectiva y SERCLA, Sevilla, Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía, 2024 (1ª edición).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN.: *El sistema de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León*, Informe del CES de Castilla y León, 2023.
- CRUZ VILLALÓN, J.: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995.
- DEL REY GUANTER, S.: “Los medios de solución de conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 2, 1992, págs. 190-264.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “El derecho de huelga de los empleados públicos”, en DURÁN LÓPEZ, F., y SÁEZ DE LARA, C. (Coords.): *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público. Libro homenaje a Pedro Gómez Caballero*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Monografía de Temas Laborales, Nº 65 2023, págs. 203-217.
- FUNDACIÓN SIMA. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Madrid, Fundación SIMA, 1999.

- GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “La contratación temporal en la reforma laboral: reflexiones críticas sobre su conformación jurídica”, en *Estudios de Deusto: revista de Derecho Público*, Vol. 70, N.º. 1, 2022, págs. 285-314.
- GERNIGON, B., ODERO, A. y GUIDO, H.: *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Zurich, Oficina Internacional del Trabajo, 2000.
- GIL PÉREZ, M^a. E.: *La solución autónoma de los conflictos laborales*, Madrid, La Ley. Grupo Wolters Kluwer, 2012 (1^a edición).
- GRANADOS ROMERA M^a. I.: “Procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales: una reflexión crítica a la luz de las recientes renovaciones de los acuerdos estatal y autonómicos”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, N.º 465, 2021, págs. 19-46.
- GRANADOS ROMERA, M^a. I.: “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: ¿opción política o exigencia constitucional?”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Coord.): *40 años de propuestas jurídica sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Monografía de Temas Laborales, N.º 66 2024, págs. 481-498.
- GRANADOS ROMERA, M^a. I.: “Mediación y arbitraje en la gestión del conflicto laboral ante el nuevo modelo de negociación colectiva”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52, 2019, págs. 183-220.
- GRANADOS ROMERA, M^a. I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2009.
- GRANADOS ROMERA, M^a.I.: *Los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales: un mandato constitucional*, Diario LA LEY, N.º 10252, Marzo de 2023, Editorial LA LEY.
- INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ. *Análisis provincial de la EPA. 1º Trimestre 2022*. Disponible en: <https://www.dipucadiz.es/iedt/analisis-y-estudios/informes/4.-EPA> .
- LOZANO LARES, F. y ORDÓÑEZ CASADO, M^a. I.: “El SERCLA más allá de la solución de conflictos: un camino hacia la prevención”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Coord.): *40 años de propuestas jurídica sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Monografía de Temas Laborales, N.º 66 2024, págs. 917-936.

- MÁRQUEZ PRIETO, A.: “Valoración de la experiencia en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales: actuaciones ante el SERCLA sobre conflictos individuales”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 160, 2021, págs. 217-244).
- MÁRQUEZ PRIETO, A.: *Calidad ambiental de las relaciones laborales: (ensayo interdisciplinar)*, Granada, Comares, 2011.
- MAURÍ MAJÓS, J.: “El sistema de negociación colectiva y de resolución de conflictos”, en *Revista Andaluza de Administración Pública*, Nº 116, julio-diciembre, 2023, págs. 371-388.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después”, en *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Nº 154, 2020, págs. 79-120.
- MONEREO PÉREZ, J. L. (Coord.): *Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina jurídica*, Granada, Editorial Comares, 2002.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: “El modelo de negociación colectiva tras las últimas reformas laborales”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Coord.): *40 años de propuestas jurídica sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Monografía de Temas Laborales, Nº 66 2024, págs. 135-198.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Editorial Lex Nova, 1999.
- MUNDUATE, L., BUTTS GRIGGS, T., MEDINA, F.J. y MARTÍNEZ-PECINO, R.: *Manual para la Mediación Laboral*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2018 (3ª edición).
- MUNDUATE, L., BUTTS GRIGGS, T., MEDINA, F.J. y MARTÍNEZ-PECINO, R.: *Manual para la Mediación Laboral*, Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.
- OLARTE ENCABO, S.: “El papel de la administración andaluza a través del CARL en la solución de conflictos colectivos de trabajo del SERCLA”, en *Temas Laborales*, Nº 160 págs. 189-2016, 2021.
- OLARTE ENCABO, S.: “El VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales: consolidación y avances”, en *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Nº 154, 2020, págs. 55-78.

- SÁNCHEZ PÉREZ, P.: “Agotamiento de la vía administrativa previa a la jurisdicción social, tras la Ley 39/2015 del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 45, 2017, págs. 251-267.
- SERCLA. Informe Conflictos Colectivos. Datos: 01/01/2024 a 31/05/2024. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2024/06/INFORME%20MAYO%20COLECTIVO.pdf>.
- SERCLA. Informe Conflictos Individuales. Datos: 01/01/2024 a 31/05/2024. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2024/06/INFORME%20MAYO%20INDIVIDUAL.pdf>.
- SERCLA.: “El sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA) en 2017”, en *Temas Laborales*, N° 144, 2018, págs. 153-181.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, 2023. *Informe del Mercado de Trabajo de Cádiz. Datos 2022*.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Sindicatos más representativos de ámbito autonómico y sindicatos representativos de sector”, en AA.VV.: *Trabajo, contrato y libertad: estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, GOERLICH PESET, A. y BLASCO PELLICER, A. (Coords.): Valencia, Universidad de Valencia, 2010, págs. 513-531.