

# BALANCE DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ANDALUCÍA (SERCLA)

MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Sevilla\*

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Sevilla\*\*

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Conflicto laboral, solución extrajudicial, Junta de Andalucía, relaciones laborales, interlocutores

El SERCLA es el sistema de solución extrajudicial de conflictos creado en Andalucía, de forma similar a otras comunidades autónomas, que está cerca de cumplir su veinticinco aniversario. Ha ocupado un lugar central en las relaciones laborales andaluzas durante años, especialmente durante la larga fase en la que estuvo vigente el “modelo social andaluz”. Posteriormente, cuanto este modelo entró en crisis por una serie de razones, pudo mantener su importancia, no sólo como un componente principal de las relaciones laborales en la Comunidad Autónoma, sino también como un sistema muy visible y prestigioso en el contexto de los sistemas similares de otras comunidades. Durante su larga experiencia ha pasado por una serie de cambios y reformas, dirigidos a incrementar su eficacia. Pero también como consecuencia de las reformas producidas en el Derecho del Trabajo español. En todos estos casos ha tenido el apoyo decidido de los interlocutores sociales y del Gobierno andaluz. Ha sido pionero también en una serie de aspectos, como la ampliación de su uso a conflictos individuales, o en el uso de la mediación remota durante la pandemia de COVID-19.

## ABSTRACT

**Keywords:** labour disputes, disputes settlement, Regional Government, labour relations, social partners

The Andalusian System of Labour Disputes Resolution (SERCLA), is the regional system created to this purpose in Andalusia. This system, which follows the path set by other regional governments in Spain, is about to reach its twenty fifth anniversary. Founded by Andalusian social partners in the mid-1990s, it has been strongly supported by the regional government.

\* ORCID 0000-0002-4784-7984, mariasep@us.es. Grupo de Investigación PAIDI SEJ-103. El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación “Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía”, DER2017-83488-C4-1, del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

\*\* ORCID 0000-0001-7926-6175, mrodriguez7@us.es. Grupo de Investigación PAIDI SEJ-322; este artículo es un resultado científico del proyecto de investigación “Nuevas dinámicas y riesgos sociales en el mercado de trabajo del siglo XXI: desigualdad, precariedad y exclusión social”, de la convocatoria 2018 de “Proyectos de I+D Retos Investigación”, con referencia RTI2018-098794-B-C31; en particular, del subproyecto “La prestación de servicios profesionales en el siglo XXI: respuestas regulatorias a una realidad cambiante”. También lo es del proyecto FEDER18-1264479 “Nuevas Causas y Perfiles de Discriminación e Instrumentos para la Tutela Antidiscriminatoria en el Nuevo Contexto Tecnológico Social”.

**ÍNDICE**

1. PRESENTACIÓN: LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ESPAÑA
2. ESTABLECIMIENTO, CONSOLIDACIÓN Y CONSAGRACIÓN DEL SERCLA
  - 2.1 El establecimiento del SERCLA
  - 2.2 El desarrollo del sistema: un componente del modelo social andaluz
  - 2.3 La consagración del SERCLA: El Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007
  - 2.4 El SERCLA durante la crisis del modelo social andaluz
  - 2.5 El SERCLA durante la pandemia del COVID-19
3. UTILIZACIÓN DEL SERCLA POR LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES ANDALUCES
4. CONCLUSIONES: PRINCIPALES APORTACIONES DEL SERCLA

## **1. PRESENTACIÓN: LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ESPAÑA**

Si se tuviera que explicar el sistema de relaciones laborales en España a alguien de fuera, seguramente no se le ocurriría indicar, como una de sus señas de identidad más distintivas, la existencia de sistemas de solución extrajudicial de conflictos (en adelante SEC). Esto es algo que si se hace de otros sistemas, señaladamente el norteamericano, universalmente señalado como el referente en este campo. La apuesta por estos mecanismos de solución de conflictos en tales países obedece a múltiples razones, y está muy condicionada por motivos históricos. Su papel referente se justifica, desde luego, por esta tradición, extensión y protagonismo. Algo que parece no darse en nuestro país, y los estudios de sus relaciones laborales, aunque incluyen este componente lo hacen generalmente desde una perspectiva particular, como un componente más sin que constituya un aspecto fundamental de éste.

Los iuslaboralistas académicos los hemos tratado de manera extensa, como no podía ser de otra manera en una comunidad científica amplia y productiva como la nuestra; aunque sin alcanzar nunca la importancia de los temas considerados clásicos en la disciplina. Los programas académicos los tratan de manera superficial, cuando lo hacen, a salvo de asignaturas monográficas o sectoriales (como el Derecho Colectivo del Trabajo).

Esta presencia escasa, secundaria si se quiere, no deja de ser sorprendente, si se piensa, en un sistema de relaciones laborales como el español, en el que operan, para empezar mecanismos SEC en todas las Comunidades Autónomas, con un importante servicio estatal, el gestionado por la Fundación SIMA, que opera como cierre de todo el sistema. Mecanismos que son, en segundo lugar, todos ellos frutos del diálogo social y del apoyo público, lo que demuestra que los tres protagonistas tradicionales del sistema de relaciones laborales, (patronal,

sindicatos y Estado) creen en esta figura, y lo hacen a todos los niveles y en todos los territorios. Un apoyo que se ha mantenido inalterado por cambios políticos, económicos o de estrategias de actuación, desde hace décadas. Son un elemento estructural en nuestro país, valorados por todos los actores en todo momento.

El ordenamiento jurídico también ha reconocido su relevancia, abriéndoles espacios para su actuación en instituciones tan centrales como el despido colectivo, la modificación de condiciones de trabajo, los traslados colectivos o la inaplicación de convenios. Y es que nuestro modelo de “flexibilidad negociada” o de “flexibilidad consultada”, según el momento histórico, se apoya en los SEC para que las partes puedan llegar a acuerdos que faciliten la adopción de las medidas de reorganización empresarial de manera no traumática. Históricamente la regulación de la huelga, girando en torno a la contradicción garantía / evitación que siempre la ha caracterizado, fue pionera en la previsión de sistemas de solución, y aunque ha quedado desfasada respecto de la realidad de éstos en España, el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 sigue siendo un hito en la regulación de estos instrumentos.

Cabría preguntarse el porqué de esta falta de protagonismo, cuando se dan muchos factores para hacer de ellos un elemento central de nuestro sistema. No cabe duda de que existe en todo esto una cierta carga de inercia y de *common wisdom* sobre nuestra realidad laboral, que lleva a ignorar cuánto han cambiado las cosas en las últimas décadas. Existe también una generalizada sensación de falta de efectividad de estas soluciones en el ámbito laboral, como consecuencia no de los propios SEC, sino de otras figuras cercanas tradicionalmente presentes en nuestro ordenamiento: la conciliación administrativa prejudicial, y la conciliación judicial que la legislación española continúa imponiendo en la mayor parte de los procedimientos en el orden social de la jurisdicción. Ambas conciliaciones, reducidas en la práctica a trámites meramente formales o a instrumentos para formalizar acuerdos obtenidos por otras vías, siguen siendo obligatorias, por más que se exija el simple intento y no una actividad conciliadora real. Esta práctica, presente ya en el franquismo, ha hecho un flaco favor a los SEC cuando éstos se han intentado aplicar de verdad en nuestro país. Finalmente, la preferencia por la solución judicial ha limitado considerablemente la capacidad de desarrollo de estos sistemas.

Ahora bien, si cambiamos la perspectiva de análisis y operamos sobre las relaciones laborales a nivel autonómico, los sistemas SEC aparecen inmediatamente como uno de los aspectos más importantes, como una de las principales contribuciones de la dimensión regional de las relaciones laborales. Y ello cuando se trata de realidades muy parecidas, los SEC autonómicos y el estatal. Pero es claro que en nuestro país se ha optado por darle prioridad a los sistemas

autónomicos respecto del nacional, al que le corresponde un papel residual (en términos competenciales)<sup>1</sup>.

La segunda tendencia en este campo ha sido apostar por el establecimiento de sistemas autónomos, creados y gestionados por los propios interlocutores sociales al margen del aparato estatal<sup>2</sup>. Algunos de éstos se fundamentan en el artículo 83 ET, precepto que aporta vinculabilidad jurídica a estos acuerdos, que resultan obligatorios. Apoyándose en éste se han firmado acuerdos interprofesionales en el ámbito de todas las Comunidades Autónomas para poner en marcha medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales. Algunos de ellos se declaran dotados de eficacia general y directa (Andalucía, Baleares, Navarra o País Vasco), mientras que otros prevén mecanismos de adhesión o ratificación con vistas a su aplicación (Aragón, Castilla-La Mancha, Cataluña, Murcia). Los acuerdos se han ido renovando en muchos casos, algunas veces para ampliar su radio de acción funcional, o para incluir conflictos inicialmente excluidos.

Todos los acuerdos crean un soporte institucional dedicado a las tareas de gestión y apoyo logístico (servicios o consejos adscritos a la Administración laboral autonómica o instituciones con forma jurídica de fundación), dotado de financiación pública. Aunque el gobierno efectivo del sistema corresponde a algún tipo de comité o comisión tripartita. En estas instancias constan listas de mediadores y árbitros, en algunos casos con verdaderos colegios arbitrales.

La importancia de los sistemas SEC autonómicos radica no sólo en su generalización o en la contribución que prestan al funcionamiento de las relaciones laborales en cada territorio. Hay un factor histórico no desdeñable, que tiene que ver con el momento en que se produce su creación, y el papel que jugaron en el contexto más amplio de la construcción de lo que luego se conocería como el Estado Social Autonómico<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Puede encontrarse un estudio completo de estos sistemas en Valdes-Dal Re, (coord.), *Los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: Situación Actual y Perspectivas de Futuro*, Fundación SIMA, Madrid, 2006,

<sup>2</sup> Para Fernández López, la generalización de estos sistemas es “uno de los logros más patentes de la negociación colectiva en nuestro país”; en su trabajo Fernández López, “El sistema de solución de conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma de Andalucía: concreción de un sistema global”, en AA.VV., *Veinte años de relaciones laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2003, pg.348.

<sup>3</sup> Sobre estas primeras fases nos remitimos al completo análisis de Calvo Gallego, “La intervención de las Comunidades Autónomas en materia laboral”, en Galán García (ed.), *La intervención pública en las relaciones laborales: visión histórica y perspectivas de futuro*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 2000; también González Biedma, “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en la Comunidades Autónomas”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº 65, 1994, pg. 403; y Montoya Melgar, *“Presente y futuro de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales”*, Madrid,

Los SEC fueron una de las formas a través de las cuales las Comunidades Autónomas españolas construyeron su dimensión laboral, en sus primeros años de existencia. Aprovecharon un momento propicio, en el que no existían mecanismos homólogos a nivel estatal, lo que dejaba una demanda social sin cubrir; y en el que además la concertación social estatal atravesaba una larga etapa de ausencia, incapaz de resultar útiles a la sociedad española. Las autoridades regionales fomentaron prácticas de concertación regional, una forma de mesoconcertación que les permitió sentar las bases de un “marco autonómicos de relaciones laborales” en muchos de ellos. En muchos casos fueron los SEC la primera manifestación de estos acuerdos, la forma en que consiguieron movilizar a los interlocutores sociales. De ahí que la importancia histórica de los acuerdos de creación de estos sistemas en los diferentes territorios deba ser valorada adecuadamente.

En este trabajo se analiza el sistema SEC andaluz, el SERCLA<sup>4</sup>, que ha ocupado un lugar central en las relaciones laborales andaluzas durante años, especialmente durante la larga fase en la que estuvo vigente el “modelo social andaluz”, pero también cuando este modelo entró en crisis. Durante su larga experiencia ha pasado por una serie de cambios y reformas, dirigidos a incrementar su eficacia. Pero también como consecuencia de las reformas producidas en el Derecho del Trabajo español. En todos estos casos ha tenido el apoyo decidido de los interlocutores sociales y del Gobierno andaluz.

Se realizará un análisis de esta evolución, en el contexto más amplio de las relaciones laborales en Andalucía; y se valora su utilización por parte de los agentes sociales de la Comunidad Autónoma. Desde un punto de vista más cualitativo se indican cuáles han sido sus principales contribuciones al sistema, así como cuáles son los principales desafíos que debe afrontar.

2016; accesible en <http://fsima.es/wp-content/uploads/Presente-y-futuro-de-los-sistemas-aut%C3%B3nomos-de-soluci%C3%B3n-de-conflictos-labores-Alfredo-Montoya.pdf> Visitado el 20 de septiembre de 2020.

<sup>4</sup> No faltan los estudios monográficos sobre este sistema SEC; además de los que se citan en estas páginas, véanse Ruiz Pau, “Análisis de una dimensión: la solución extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía: el SERCLA”, en Sánchez Pérez (coord.), *“Aproximación interdisciplinar al conflicto y a la negociación”*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz, 2005, pg. 235; Castro Pascual, “El sistema extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA)”, en Carretero Espinosa De Los Monteros (coord.), *“Alternativas no jurisdiccionales en la resolución de pretensiones de derecho público”*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Comares, Granada, 2003, pg.31; VV.AA., *“Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía”*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1999; Pedrajas Pérez, “Notas comparativas entre el ASEC y el SERCLA”, en Pedrajas Pérez, *“Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial: actas de las I Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería, Almería 1996, pg. 109.

La hipótesis de partida es que nos encontramos ante uno de los principales sistemas SEC del país, en términos reputacionales, de utilización y de capacidad de innovación. Esto ha sido consecuencia a nuestro juicio de tres factores. Por un lado, el apoyo decidido de todos los actores del sistema, que se ha mantenido desde su creación a pesar de todas las dificultades. Por otro, la opción por un modelo fuertemente imbricado en la administración andaluza, a través del Consejo Andaluz de Relaciones laborales. Finalmente, la existencia de una tendencia generalizada hacia la utilización de soluciones SEC en España en las últimas décadas.

## 2. ESTABLECIMIENTO, CONSOLIDACIÓN Y CONSAGRACIÓN DEL SERCLA

### 2.1. El establecimiento del SERCLA

El momento fundacional del SERCLA se encuentra en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad y la Junta de Andalucía el 3 de abril de 1996<sup>5</sup>. Su establecimiento fue relativamente tardío, en comparación con lo ocurrido en otras Comunidades Autónomas<sup>6</sup>. Para cuando entró en vigor, siete de éstas disponían de las suyas, en algún caso con una experiencia ya larga<sup>7</sup>.

Esta fecha tardía no debe, sin embargo, ocultarnos la realidad de que la Junta de Andalucía llevaba tiempo comprometida con el fomento de SEC, para lo cual había adoptado distintas iniciativas, primero en el campo de la investigación y la formación en estas materias. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)<sup>8</sup>, órgano creado ya en 1987, fue el encargado de liderar el proyecto, y para ello organizó numerosos encuentros científicos y acciones formativas sobre SEC, además de publicar diversos materiales, todo ello para promocionar el conocimiento de estas soluciones entre una comunidad iuslaboralista andaluza todavía poco familiarizado con éstas.

<sup>5</sup> En extenso sobre la constitución y objetivos originales del SERCLA, Fernández López & Rodríguez-Piñero, “Estudio preliminar”, en “*Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía*”, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1999; M. F. Fernández López, *op.cit.*, pg.350; Díaz Aznarte, “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, *Temas laborales*, Nº 140, 2017, pg. 369.

<sup>6</sup> Para conocer las primeras manifestaciones de este fenómeno, González Biedma, *ibidem*.

<sup>7</sup> Granados Romera, “Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema”, *Temas Laborales*, Nº 65,2002, pg. 109.

<sup>8</sup> Sobre este órgano, M. Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, “El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y las relaciones laborales en Andalucía”, en AA.VV., “*Veinte años de relaciones laborales en Andalucía*”, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, Sevilla, 2003, pgs. 122 sigts.

En los primeros años de funcionamiento de la Junta de Andalucía coincidieron varios factores que dificultaron la puesta en práctica de un mecanismo de este tipo. La primera es que la ausencia efectiva de soluciones SEC era la regla en las relaciones laborales españolas, ancladas todavía en la respuesta judicial y en una (decreciente) intervención administrativa. La concertación social de estos años, que fue rica al principio de la década de los ochenta del siglo XX, se fijaba en otros temas, considerados más urgentes. La segunda, que la administración laboral andaluza se encontraba todavía en construcción, escasa de competencias y de medios para llevarlas a cabo.

Como antecedente directo tenemos el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, de 17 de mayo de 1993, que supone el inicio de la concertación social en la Comunidad Autónoma<sup>9</sup>. En éste las partes firmantes, los interlocutores sociales y el Gobierno Andaluz, acuerdan desarrollar un sistema de resolución de conflictos extrajudiciales en el orden social. Y lo hacen comprometiéndose cada una *“en la cualidad y capacidad que ostentan, unas para Acuerdos interprofesionales y otras para iniciar la tramitación de leyes en el ámbito andaluz, y para el establecimiento de servicios administrativos y sustitutorios de éstos”*.

En este compromiso se identifican también una serie de características y principios:

1. El sistema se suscribirá con el carácter de Acuerdo interprofesional en el ámbito andaluz.
2. Afectará a los conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios o sus organizaciones representativas, y a la Administración Autonómica con respecto a su personal laboral, analizándose para este último personal y, estableciéndose en su caso, la supresión de la reclamación previa.
3. Quedarán excluidos los relativos a la Seguridad Social.
4. Se crearán órganos con competencias territoriales para entender de los conflictos.
5. Se crearán listas de árbitros de mutuo acuerdo entre las partes, que se radicarán en los órganos antes mencionados.
6. Abarcará a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para conflictos colectivos.

<sup>9</sup> Y que por tanto es conocido como el “I Acuerdo de Concertación Social”. En el portal de la Junta de Andalucía hay una página en la que puede accederse al texto de todos estos acuerdos: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/empresas/relaciones/concertacion.html>.

7. El sistema creado será en el ámbito de la conciliación y mediación obligatoria y sustitutoria del sistema administrativo de conciliación, mediación y arbitraje actual.

8. La resolución mediadora, aunque obligatoria en su realización, será voluntaria su aceptación por las partes.

9. Los arbitrajes serán de voluntario sometimiento y obligada aceptación. El arbitraje será obligatorio en los términos de las sentencias del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. En el plazo de tres meses, las partes firmantes de este Acuerdo articularán el proceso de solución extrajudicial de conflictos en Andalucía de acuerdo con los principios básicos aquí establecidos. Igualmente, evaluados los resultados del sistema, las partes firmantes se comprometen a estudiar su ampliación en el futuro a los conflictos individuales.

En junio de 1993 un Pleno del CARL aceptó este cargo, y acordó iniciar las actuaciones necesarias para su cumplimiento.

El Pacto Andaluz para el Empleo y la Actividad Productiva, de 13 de febrero de 1995, reitera este compromiso. Así, dentro de su capítulo de negociación colectiva se afirma que debe impulsarse ésta, y en los ámbitos que éstas determinen, que se articule con los de ámbito sectorial-estatal que sustituyan a las Ordenanzas Laborales. Para hacerlo posible se prevén dos líneas de actuación: por un lado, la potenciación del papel que a este nivel debe realizar el CARL, agilizando los propios procesos e impulsando actuaciones de mediación en aquellos problemas que pudieran surgir; y, por otro, el desarrollo la y potenciación del procedimiento para la resolución extrajudicial de conflictos en todas sus fases de mediación, conciliación y arbitraje.

Finalmente se llega al Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía el 3 de abril de 1996, que reviste la forma de acuerdo interprofesional sobre materias concretas de los del artículo 83.3 E.T, por lo cual tiene naturaleza y efectos de convenio colectivo. Se trata de una opción importante, puesto que los interlocutores sociales optaron por la vía más vigorosa, en términos de eficacia jurídica, de las que prevé el ordenamiento jurídico, lo que pone de manifiesto su apuesta decidida por esta solución.

El posterior Acuerdo Interprofesional de 11 de mayo de 1998 aprueba el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales en Andalucía, y su firma permite finalmente la puesta en funcionamiento del sistema, que comienza a operar efectivamente el 27 de enero de 1999.

## 2.2. El desarrollo del sistema: un componente del modelo social andaluz

La construcción y puesta en marcha del SERCLA se vio facilitada por el clima laboral existente en la Comunidad Autónoma de Andalucía durante este período, caracterizada por la centralidad del diálogo social y un gobierno de la economía consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales<sup>10</sup>.

Durante mucho tiempo se habló de auténtico “modelo social andaluz”, una verdadera seña de identidad del sistema andaluz de relaciones laborales que actuaba como un elemento diferencial e identificativo de Andalucía<sup>11</sup>. Este modelo social se caracterizaba por las siguientes notas:

- un elevado nivel de concertación entre los interlocutores sociales y la Administración laboral en todos los ámbitos y en todos los niveles;
- la presencia de un importante aparato para la participación institucional<sup>12</sup>;
- un alto grado de paz social en la dinámica de las relaciones laborales;
- una apuesta por el enriquecimiento y la mejora de la negociación colectiva en la Comunidad;
- la prioridad del empleo como objetivo de todas las políticas y de todas las actuaciones;
- una gran financiación pública de las políticas laborales, en muchos casos con apoyo de fondos europeos;
- la existencia de una importante administración laboral andaluza;

Como se ha indicado, lo que mejor identificada este modelo tradicional era la presencia, constante e ininterrumpida, de un diálogo social al nivel de la Comunidad<sup>13</sup>. Se produce, así, una primera generación de acuerdos de ámbito

<sup>10</sup> Un estudio completo de las relaciones laborales en Andalucía antes y durante este período en Cruz Villalón, “Las Relaciones Laborales en Andalucía”, *Temas Laborales*, nº 100, 2009, pg.41; este artículo principia un número monográfico sobre políticas y realidad laboral en Andalucía, con ocasión del número cien de esta revista.

<sup>11</sup> Un estudio pionero sobre este modelo en A. Ojeda Avilés (dir.), “*Las Relaciones industriales en Andalucía*”, Universidad de Sevilla, Instituto de Desarrollo Regional, Sevilla, 1987. También J. Castiñeira Fernández (dir.), “*III Jornadas Universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia laboral*”, Fundación Universitaria de Jerez, Jerez de la Frontera, 1985.

<sup>12</sup> Entre otros organismos, podemos citar el Consejo Económico y Social de Andalucía, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Consejo Andaluz de Formación Profesional.

<sup>13</sup> Los acuerdos de carácter general celebrados durante este período fueron los siguientes: Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía (1993); Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva (1995); Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía

andaluz, que cubren un lapso temporal muy amplio, entre 1993 y 2013<sup>14</sup>. Es ésta una experiencia muy interesante, especialmente porque durante sus primeros años coincidió con una larga etapa de crisis de la concertación social estatal, que se interrumpió de manera abrupta a partir del Acuerdo Económico y Social de 1984.

Dentro de esta sucesión de acuerdos hubo varios que incluyeron entre sus contenidos compromisos relacionados con el sistema SEC andaluz. Así, el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, firmado el 23 de mayo de 2001, contenía un apartado sobre Mediación en la resolución de conflictos laborales, en el que se valoraba el funcionamiento y los resultados obtenidos por el SERCLA durante sus dos primeros años de actuación, considerándolo un “*instrumento válido en la mediación de los conflictos colectivos laborales, contribuyendo a un desarrollo fluido de las relaciones laborales*”. A partir de esta valoración positiva, y “en el ánimo de ofrecer cada vez un servicio de mayor utilidad para la sociedad”, las partes firmantes de este V Acuerdo se comprometen a una serie de medidas:

- potenciar la formación de los mediadores que redunde en la calidad del trabajo que desarrollan.
- mejorar las infraestructuras en los ámbitos territoriales, tanto en recursos materiales como personales en la medida que el incremento de actividad y/o funciones así lo exijan.
- realizar campañas de información y difusión del sistema.
- analizará la viabilidad de ampliar el ámbito funcional del sistema al personal funcionario de la Junta de Andalucía
- estudiar la viabilidad de ampliar el ámbito funcional del sistema, incorporando a la mediación y arbitraje los conflictos individuales.

(1997); IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva (1999); V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía (2001); VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía (2005); VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía (2009); Acuerdo para el progreso económico y social de Andalucía (2013). Se acuñó, de hecho, la expresión “diálogo social permanente”, que era utilizada de manera sistemática para definir la política laboral del Gobierno de la Junta de Andalucía.

<sup>14</sup> Sobre la experiencia histórica del diálogo social andaluz de la primera fase, entre otros, Moreno Vida “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía”, *Temas Laborales*, nº 100, 2009, pg.552; Sánchez-Mosquera, “La concertación social en Andalucía, 1993-2013. Balance económico y discusión sobre el modelo regional”, *Temas Laborales*, nº 126, 2014, pg.201; del mismo autor, “Los sindicatos más representativos en la concertación social en Andalucía, 1993-2012”, *Revista de estudios regionales*, nº 99, 2014, pg.155.

En relación con este último compromiso, sin duda el más importante y complicado, se acuerda llevar a cabo un estudio de necesidades reales que en recursos humanos, materiales y medios técnicos sean precisos para su extensión a estos conflictos. Además, los firmantes se comprometen al diseño y puesta en marcha de una primera fase de carácter experimental, en la que se determinará las características y naturaleza de los conflictos abordables.

Por su parte, el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía se fijó igualmente en el SERCLA. Tras indicar que *“se considera que el Acuerdo Interprofesional para el Establecimiento de un Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía, suscrito el 3 de abril de 1996 por la Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, ha permitido una mejora sustancial de nuestro sistema de relaciones laborales, contribuyendo al consenso y al diálogo entre los interlocutores sociales y promocionando la paz social”*, dispone que *“con la finalidad de profundizar en la mejora y potenciación de nuestro sistema de negociación colectiva, se desarrollarán las siguientes actuaciones: (...) Afianzar y perfeccionar los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales”*.

Ciñéndonos al ámbito específico del sistema SEC que estudiamos, durante este período se produjeron cambios importantes. En primer lugar, los interlocutores sociales acordaron una modificación del Reglamento SERCLA, que fue firmado el 17 de diciembre de 2003, que se decidió publicar como texto íntegro del Reglamento una vez incorporadas al mismo tales modificaciones. Esta nueva versión se publicó por Resolución de 21 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, entrando en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (4 de febrero de 2004), y derogando el Reglamento SERCLA de 1998.

En un segundo momento se celebró el Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005 por el que se instaura un sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. Con esto se daba cumplimiento a lo previsto en el V Acuerdo de Concertación Social al respecto, ampliando la funcionalidad de este instrumento más allá de lo que es común en los de este tipo en otras comunidades autónomas. En realidad esta posibilidad estaba prevista desde un principio, ya que en el Acuerdo de creación del SERCLA de 1996 aparecía una Disposición Adicional 2ª en la que se preveía la posibilidad de ampliar en el futuro el ámbito de actuación del sistema a los conflictos individuales, una vez evaluados los resultados de

éste. Esto fue precisamente lo que se hizo, aunque seguramente se tardó más de lo originalmente previsto.

Las organizaciones firmantes justificaron la iniciativa afirmando que estimaban *“llegado el momento de ampliar este Sistema para la solución de las controversias de carácter individual surgidas en el ámbito laboral, facilitando a los empresarios y trabajadores, medios propios y autónomos emanados de la voluntad de las partes, considerados como instrumentos idóneos para alcanzar soluciones pacíficas y armonizadas en el conflicto de carácter individual, como en su día fue puesto de manifiesto por el Acuerdo constitutivo del SERCLA”*.

Este acuerdo dio lugar a una nueva denominación para el sistema, que pierde el calificativo de “colectivos” que acompañaba desde su creación a los conflictos laborales que ayudaba a solucionar. A partir de entonces pasó a denominarse “Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía”, aunque las siglas operativas no cambiaron.

Posteriormente, y en un tercer momento de este proceso de reforma un acuerdo de la comisión de seguimiento del SERCLA de 20 de abril de 2005 aprueba el reglamento de conflictos individuales. En concreto, se prevé que la conciliación-mediación ante el SERCLA sustituya la conciliación prejudicial del artículo 63 LRJS en los siguientes procedimientos:

- Clasificación profesional.
- Movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Traslados y desplazamientos.
- Período de disfrute de vacaciones.
- Licencias, permisos, y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

### **2.3. La consagración del SERCLA: el Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007**

El Estatuto de Autonomía para Andalucía aprobado el año 2007<sup>15</sup> puede ser analizado como una manifestación de los Estatutos de Segunda Generación,

<sup>15</sup> Sobre la reforma estatutaria en Andalucía, desde una perspectiva laboral, Molina Navarrete, “La segunda fase en la construcción del nuevo Estado Social Autonómico: claves socio-laborales del Estatuto de Andalucía”, en Molina Navarrete (dir.), *“Dimensión socio-laboral de los nuevos Estatutos de Autonomía”*, Mergablum, Sevilla, 2007, pág. 98; Prados De Reyes (dir.), *“Políticas laborales y de protección social y marco competencial en el nuevo Estatuto de Autonomía de Andalu-*

aprobados en un proceso complejo e innecesariamente tenso producido a lo largo de la primera década del siglo<sup>16</sup>. Desde esta perspectiva puede afirmarse que reproduce las notas características de esta serie de normas, algunas de las cuales resultaron controvertidas en su momento: amplia atribución de competencias, cartas de derechos... No destaca mucho entre éstos, salvo por su peculiar técnica de redacción, que dio lugar a un texto mucho más amplio como consecuencia de las continuas reiteraciones de unas mismas ideas.

Pero cabe una segunda lectura, que en el caso andaluz quizás resulte más adecuada: el Estatuto (en adelante EAA-2007), más que seguir una determinada tendencia, supuso la culminación y el reconocimiento al máximo nivel, de una realidad preexistente, del modelo social que se había establecido en Andalucía en las décadas anteriores. Muchos de sus rasgos fueron recogidos en su articulado del Estatuto, que más que diseñar una determinada política laboral reproduce lo construido desde los primeros años de autonomía hasta 2007.

Lo más relevante es una política de fomento de la actuación de los interlocutores sociales y de realzar su protagonismo dentro del sistema<sup>17</sup>. Y así, en el apartado 20 del artículo 10 se cita como uno de los objetivos básicos de la Comunidad el “*diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía*”; en el artículo 26.2 EAA-2007, después de garantizarse 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*”, se dice que “*la Ley regulará la participación institucional en el*

*lucía: XXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*”, Monografías de Temas Laborales, Sevilla, 2008, pg. 193.

<sup>16</sup> En general C. Molina Navarrete, “Los nuevos Estatutos de Autonomía y el reparto constitucional de competencias en las materias de empleo, trabajo y protección social”, *Revista del Centro de Estudios Financieros*, nº60, 2000, pg. 53

<sup>17</sup> Esta apuesta por el diálogo y la concertación social ha estado presente en todo el proceso de reforma estatutaria desde sus primeros momentos, como parte integrante de uno de los grandes objetivos de éste, la mejora de la calidad de la democracia. No hay que olvidar que uno de los primeros documentos aportados al proceso de reforma, de uso todavía interno, lo fue por parte de UGT-A. En el documento “Bases para la Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía” aparecían ya varias referencias a este aspecto del modelo andaluz. Así, la Base Cuarta, “De la calidad de la democracia”, afirmaba que “*el diálogo social y el consenso son instrumentos irrenunciables de la acción política en una sociedad democrática. La Junta de Andalucía fomentará y favorecerá el asociacionismo y las organizaciones representativas, como instrumentos de actuación social y participación en la vida pública, procurando así un mayor desarrollo del espíritu de cooperación social, diálogo político y concertación de voluntades en los asuntos públicos de interés colectivo*” (apartado 5). La Base Sexta, “Economía y Sociedad”, señalaba que “*la Junta de Andalucía fomentará una amplia concertación entre todos los agentes sociales y económicos para la defensa de los intereses y el logro de los objetivos que les son propios*”.

*ámbito de la Junta de Andalucía de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma*”; en el artículo 84.2 EAA-2007 se dice que *“la Comunidad Autónoma de Andalucía ajustará el ejercicio de las competencias que asuma en las materias expresadas en el apartado anterior a criterios de participación democrática de todos los interesados, así como de los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales en los términos que la ley establezca*”; en el artículo 132 se reconoce al Consejo Económico y Social la función de *“servir de cauce de participación y diálogo permanente en los asuntos socioeconómicos”*, mientras que en el 160 se le reconoce *“la función consultiva en materia económica y social”*; y finalmente, en el artículo 159, que lleva por título *“Diálogo y concertación social”*, se establece que *“los sindicatos y las organizaciones empresariales contribuyen al diálogo y la concertación social, y ejercen una relevante función en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”*;

En lo que a este estudio interesa, el EAA-2007 reconoce expresamente la relevancia de los sistemas SEC en al menos dos lugares<sup>18</sup>. En primer lugar, el artículo 63 EAA-2007 señala que *“corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso (...) 6.º Los instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje laborales”*.

En segundo lugar, el artículo 173 EAA-2007 dispone que *“la Comunidad Autónoma tendrá política propia de relaciones laborales, que comprenderá, en todo caso:*

1. *Las políticas activas de empleo, la intermediación y el fomento del empleo y del autoempleo.*
2. *Las políticas de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud laboral.*
3. *La promoción del marco autonómico para la negociación colectiva.*
4. *La promoción de medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales”*

Vemos que en el apartado 4º se hace una clara referencia a éstos, utilizando una expresión, la de *“medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales”*,

<sup>18</sup> Un estudio completo de estas políticas en Pérez Guerrero & Rodríguez-Piñero Royo, *“Las políticas sociolaborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía: (un estudio a partir del Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007)”*, en Prados De Reyes (dir.), *“Políticas laborales y de protección social y marco competencial en el nuevo Estatuto de Autonomía de Andalucía: XXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”*, Monografías de Temas Laborales, Sevilla, 2008, pg. 193.

con un significado preciso<sup>19</sup>. Aunque en ningún caso se hace referencia expresa al SERCLA, es claro que es éste el que expresa esta competencia y esta política de la Junta de Andalucía<sup>20</sup>.

El EAA-2007 no destacó precisamente no por su concisión ni por su precisión terminológica. En el caso que nos ocupa es evidente la existencia de una cierta descoordinación interna del Estatuto, que en un lugar habla de “instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje laborales”, y en otro de “medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales”. Podemos entender que con una y otra referencia el Estatuto quiere decir lo mismo, pero hubiera sido deseable una homogeneización del lenguaje utilizado. Por no hablar de lo inadecuado de hacer referencia a la “conciliación, mediación y arbitraje”, una expresión que no sólo es muy antigua, sino que tampoco es utilizada en el SERCLA<sup>21</sup>.

Lo relevante, en todo caso, es que este aspecto de las relaciones laborales andaluzas queda expresamente recogido en el Estatuto, como compromiso de los poderes públicos, pero también como un elemento central de las políticas laborales ya en marcha. Se le coloca al mismo nivel que otras, como la de promoción de la negociación colectiva, convirtiéndolo en un elemento estructural de las relaciones laborales en Andalucía. Su papel como uno de los aspectos constitutivos del modelo social andaluz queda reforzado<sup>22</sup>.

En general el EAA-2007 tuvo en su momento un importante efecto de normalización, adaptando el marco estatutario a la realidad laboral de la Comunidad, que se había alejado considerablemente de lo recogido en el Estatuto de Carmona. En este aspecto concreto este efecto también fue perceptible.

<sup>19</sup> A diferencia del apartado 3º, por poner un ejemplo, en el que se hace una referencia a “*la promoción del marco autonómico para la negociación colectiva*”, que resulta mucho más difícil de interpretar, admitiendo distintas formas de entenderlo.

<sup>20</sup> El EAA-2007 tampoco recoge expresamente, por ejemplo, al CARL (a pesar de que algunos de los primeros documentos sí se hacía), aunque sí lo hace con sus competencias y actuaciones. Sí lo hace (en dos ocasiones) con el Consejo Económico y Social de Andalucía. Las continuas referencias al diálogo y a la concertación social que afloran por todo el Estatuto tienen también su significado, ya que el sistema que estudiamos es una expresión y un producto de éstos.

<sup>21</sup> En efecto, en el ámbito del SERCLA se ha abandonado, como en otros muchos sistemas similares, el esquema triangular, con tres formas de intervención (conciliación, mediación y arbitraje), para adoptar uno con sólo dos modalidades de actuación: conciliación-mediación y arbitraje.

<sup>22</sup> Para Cruz Villalón, op.cit., pg.69, el éxito de sistema le proporciona a “*una centralidad superior al sistema andaluz*”, lo que hace que “*el discurrir de éste se convierte en uno de los elementos clave de nuestro marco autonómico de relaciones laborales*”.

## **2.4. El SERCLA durante la crisis del modelo social andaluz**

El modelo social andaluz, construido durante décadas de gestión autonómica de las relaciones laborales, y considerado una historia de éxito para muchos, se rompió en pedazos en la segunda década del siglo XXI, como consecuencia de una crisis institucional y política sin precedentes que afectó a la Comunidad Autónoma en todos sus aspectos. Esta crisis incidió especialmente en el modelo de relaciones laborales que se había construido durante las décadas anteriores; y lo hizo porque, aunque sus consecuencias políticas y sociales se extendieron a toda la sociedad andaluza, sus causas se produjeron en el ámbito específicamente laboral.

La crisis fue consecuencia de un escándalo que afectó a la Consejería de Empleo, que proporcionaba el soporte al sistema. Fue conocido éste como “escándalo de los ERES”, y su explosión condicionó la política andaluza durante años hasta llegar a ser un factor fundamental en el cambio de gobierno de la Junta de Andalucía tras treinta años de gobiernos socialistas sin solución de continuidad. El escándalo no sólo se generó en la Consejería de Empleo, sino que también afectó a algunos de los interlocutores sociales de la Comunidad, por lo que los pilares del modelo se vieron profundamente alterados.

Pero es que, además, con el de los ERES coincidieron otros escándalos, con importantes consecuencias penales en algunos casos, que también afectaron directamente al modelo tal cómo éste se había construido en la Comunidad. Quizás el más importante de éstos, aunque de menor impacto en los debates y en los medios que el anteriormente citado, fue el llamado “escándalo de la formación”, provocado por la utilización irregular de fondos dedicados a la formación profesional gestionados por la Junta de Andalucía. También la patronal andaluza se vio afectada por problemas judiciales, si bien de menor alcance y difusión, y no relacionados con políticas públicas de la Junta.

En estos escándalos coincidía, aparte de la condena a conductas individuales reprobables y penalmente perseguibles, una tacha a los sujetos que se consideraban responsables, esto es, el partido político con responsabilidades de gobierno cuando se produjeron los hechos, y también a las organizaciones profesionales que se vieron involucradas. En particular, algunas piezas judiciales derivadas de las irregularidades cometidas en la formación afectaron especialmente a un sindicato, UGT-A, cuyas sedes se vieron investigadas y sus dirigentes imputados. Este último escándalo afectó profundamente a las relaciones entre esta organización y el gobierno andaluz, que llegaron a estar rotas durante un período cuando éste reclamó enormes cantidades de fondos que consideraba indebidamente utilizados a aquélla. Desde 2014 las relaciones entre las confederaciones sindicales y el Gobierno de la Junta de Andalucía pudieron considerarse rotas.

La crítica iba más allá de los actores para alcanzar al propio modelo social andaluz en su conjunto. El proceso político de cooperación Gobierno-organizaciones, a través de la concertación social regional quedó igualmente en cuestión, ya que era en este marco que se diseñaban las políticas que dieron lugar a las prácticas delictivas. De la misma manera, la ingente asignación de recursos a las políticas públicas acordadas por esta vía fue igualmente criticada. La idea según la cual en Andalucía la paz social no era el resultado de un clima de entendimiento sino que se “compraba” a las organizaciones sindicales fue promovida desde diversas instancias, deslegitimando todo lo hecho hasta entonces de manera tripartita.

Otra crítica al modelo, iniciada antes pero vigorizada en este contexto de dificultades crecientes, era su presunto carácter excluyente, ya que limitaba las decisiones más importantes de la Comunidad Autónoma al limitado círculo de las organizaciones firmantes. La consecuencia era que otros actores aumentaron sus presiones exigiendo su participación, como sindicatos, organizaciones agrarias y de autónomos, y partidos políticos.

De esta manera, el modelo social andaluz se vio sometido a ataques externos, por perder en la opinión pública gran parte de su imagen positiva para convertirse, gracias sobre todo a lecturas interesadas e injustas de lo ocurrido, en un problema y en una tara para la Comunidad Autónoma. El retraso entre el conocimiento de los hechos y su enjuiciamiento permitió consolidar esta visión, lo que sumado a los problemas reales sufridos por los actores sociales y gubernamentales, explica cómo el modelo social andaluz cayó en una profunda crisis.

La consecuencia más visible de esta crisis fue la paralización del diálogo social, un fenómeno llamativo teniendo en cuenta la continuidad que éste había tenido en Andalucía desde el inicio de la autonomía. También se produjo la “desaparición” de la Consejería de Empleo<sup>23</sup>; y la paralización práctica de algunas políticas, como ocurrió con partes de la de formación profesional.

Es en este contexto en el que debe valorarse la firma en 2015 del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía<sup>24</sup>.

Es cierto que este pacto tiene su origen en el que podemos considerar última manifestación de la concertación social andaluza tradicional, el Acuerdo

<sup>23</sup> Durante algunos años no hubo consejería con esta denominación en el organigrama de la Junta de Andalucía, estando sus competencias incluidas en consejerías más amplias, cuyo nombre no hacía referencia a esta materia. El nombre parecía maldito, y se evitaba. Posteriormente se recuperó, aunque nunca de manera exclusiva.

<sup>24</sup> Publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015.

para el Progreso Económico y Social de Andalucía, suscrito el 20 de marzo de 2013. Éste, en efecto, se refiere a la eficacia demostrada por el SERCLA, del que se afirma se ha consolidado como instrumento muy valioso para canalizar y resolver conflictos laborales. Se decía, en concreto lo siguiente: “*se coincide en valorar positivamente la eficacia demostrada por nuestro sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales, que se ha consolidado como un instrumento muy valioso y positivo para canalizar y resolver conflictos en el ámbito de las relaciones laborales. El SERCLA constituye un escenario propicio para superar la conflictividad y facilitar la adopción de acuerdos. Las partes firmantes se comprometen a adoptar un Acuerdo que fomente el papel del SERCLA*”.

Las partes se deban un plazo de un mes, a partir de la firma del propio Acuerdo, para iniciar los trabajos para concluir los acuerdos a los que se refería, incluyendo éste del SERCLA. A pesar de que existía este compromiso, el hecho de cumplirlo en un contexto como el de entonces es verdaderamente destacable.

Entrando en el texto del acuerdo de 2015, éste se fija como objeto el fomento del SERCLA, basado en la autonomía colectiva y en la capacidad de autocomposición de los sujetos económicos y sociales. La necesidad de este fomento se identificaba con las entonces recientes reformas del marco legal, que habían provocado sustanciales modificaciones en la regulación de la negociación colectiva; esto provocó que cobrara mayor importancia la potenciación de los sistemas extrajudiciales para la modernización y gestión negociada de las relaciones laborales así como para la dinamización de la negociación colectiva<sup>25</sup>. La atención se centra, a diferencia de cuanto ocurrió con la reforma producida diez años antes, en los conflictos colectivos, si bien en la definición de su ámbito de aplicación se incluyen los individuales, junto a aquéllos.

El Acuerdo de 2015 sustituye tanto al Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 1996, como al Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un Sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA,

<sup>25</sup> Desde esta perspectiva han analizado el SERCLA Díaz Aniarte, *ibidem*; y Pérez Guerrero, “Solución extrajudicial de conflictos laborales, competencias autonómicas y reforma laboral”, en Pérez Guerrero & Sánchez Pino (dirs.), “*Cuestiones claves en el desarrollo del Estatuto de Autonomía de Andalucía*”, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 2013, pg. 209. En general sobre el impacto de las reformas del período 2010-2012 en las competencias y políticas autonómicas, véase Rodríguez-Piñero Royo, “Reforma Laboral y Estatuto de Autonomía de Andalucía”, en Pérez Guerrero & Sánchez Pino (dirs.), “*Cuestiones claves en el desarrollo*”, op.cit. pg.175. Desde la perspectiva de los SEC en general, Miñarro Yanini, “El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2012.

a los que deroga en su integridad. Se mantiene la adscripción funcional de la gestión del SERCLA al CARL, reiterándose el compromiso de la Administración autonómica de facilitar los medios materiales y personales necesarios para garantizar la efectividad de los distintos procedimientos gestionados por el sistema. Se prevé, finalmente, que se elaboraría un nuevo Reglamento SERCLA, que sería elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento. Hasta el momento en que entrara en vigor éste permanecerían vigentes los reglamentos de los conflictos colectivos e individuales aplicados hasta entonces.

Con posterioridad las partes se propusieron volver a la práctica de la meso-concertación social andaluza. A partir de 2015 han recommenzado las negociaciones, con algunas diferencias respecto de la experiencia anterior: contenidos más reducidos, generalmente limitados a un único tema; ampliación del abanico de firmantes; e, incluso, ciertos cambios en la terminología, hablándose de “diálogo social”, de “pactos”... Como productos de esta fase de revitalización podemos destacar la Alianza por un Turismo Innovador (2016), el Acuerdo sobre cláusulas sociales y medioambientales de los contratos públicos (2016) y, sobre todo, el Pacto Andaluz por la Industria de 2017.

La última manifestación de esta segunda fase de la concertación social andaluza ha sido, hasta el momento, el Acuerdo por la Calidad y Estabilidad en el Empleo y de Apoyo a la Negociación Colectiva en Andalucía, firmado el 18 de julio de 2018, que no contiene sin embargo ninguna referencia al SERCLA. Este Acuerdo, al que no se numera para ocultar su continuidad respecto de los anteriores a la crisis del modelo social andaluz, retoma en gran medida el tipo de acuerdo de concertación tradicional en Andalucía, en cuanto a sus contenidos y planteamientos.

En el marco de este nuevo clima de diálogo social se firma el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 3 de mayo de 2018, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Este reglamento es el que se encuentra actualmente en vigor, habiendo derogado a los dos anteriormente aplicables para los conflictos individuales y colectivos.

## **2.5. El SERCLA durante la pandemia del COVID-19**

La COVID-19 ha tenido un impacto tremendo en las relaciones laborales, en todos sus aspectos, en un país poco preparado para ello y que estaba saliendo todavía de la crisis económica anterior. En un primer momento se adoptaron medidas pensadas para un confinamiento corto, que permitiera que el retorno a la normalidad; se actuó como si este período fuera ignorado, suspendido, carente de efectos. Sin embargo, la hipótesis del “tiempo abolido” que se intentó aplicar

durante las primeras semanas del estado de alarma demostró ser insuficiente una vez se constató que nos encontrábamos ante una situación de larga duración.

Las medidas dictadas durante este período han sido excepcionales, qué duda cabe<sup>26</sup>. Pero se ha intentado, sin embargo, que resulten coherentes con la práctica de las relaciones laborales en nuestro país. Esto se observa en la utilización generalizada del ERTE como respuesta preferente a los problemas laborales de este período. Pero es que además en nuestra legislación laboral del siglo XXI se ha adoptado una modalidad de flexibilidad (de la que los ERTES son una buena muestra) en la que la empresa debe dar participación a los representantes de su plantilla, bien a través de una verdadera negociación (como en la inaplicación de convenios), bien a través de procedimientos de consulta previos a la decisión empresarial. “Flexibilidad negociada” y “flexibilidad consultada” caracterizan al Derecho del Trabajo contemporáneo, y esto se ha reflejado en la respuesta legislativa a la crisis COVID.

A lo que se une que el “Derecho de la emergencia COVID” fue elaborado por un gobierno con un perfil determinado, cuyos partidos tenían su propio programa de reformas laborales y su visión de cómo debía ser el mundo del trabajo. La preferencia por los sindicatos más representativos frente a otras alternativas es uno de sus componentes, como lo es también un alto grado de control público. Uno y otro aspecto van a aparecer en las instituciones creadas específicamente para este momento.

Desde ambos puntos de vista la respuesta legislativa a la COVID-19 puede considerarse consecuente, y desde luego previsible. En lo que a este estudio interesa, la puesta en práctica de esta visión, al instituir la negociación y la consulta en la adopción de sus principales medidas se convirtió en una fuente potencial de conflictos, tanto individuales como colectivos

Ya en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 se abrían espacios para conflictos entre la empresa y sus plantillas, al preverse medidas adoptadas por aquélla de graves consecuencias para ésta, de un lado; y por la imposición de modalidades de consulta con posibles desacuerdos, por otro.

Su artículo 22, que introducía en nuestro Derecho los ERTES COVID por fuerza mayor, sólo preveía el traslado de la solicitud de la empresa a la representación de los trabajadores. Pero el artículo 23, en el que establecieron los conocidos como “ERTES ETOP COVID”, se disponía que hubiera un periodo de

<sup>26</sup> Puede encontrarse un estudio completo de estas medidas en el número monográfico nº 1 de la revista electrónica “Trabajo, persona, Derecho y Mercado”, <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>

consultas<sup>27</sup>. En este supuesto se le da prioridad a la celeridad en la tramitación, lo que reduce la importancia de las fases de consulta, por lo que no se prevé expresamente la posibilidad de recurrir a mecanismos SEC que pudieran ayudar a llegar a un acuerdo a costa de alargar el procedimiento. Aunque éstos no quedan excluidos, al menos formalmente, desde el momento en que el RDL 8/2020 se limita a establecer una serie de especialidades, aplicándose en los demás lo previsto en la normativa reguladora general de estos expedientes, en la que sí se prevé expresamente este recurso.

Donde se le da un mayor protagonismo a las técnicas SEC es en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. En su artículo 3 se regula la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido, disponiendo que ésta deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de su plantilla. Tras establecer varios mandatos sobre cómo debería desarrollarse éste, se prevé que las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esto significa que, en Andalucía, el SERCLA puede actuar sustituyendo o apoyando esta consulta. Tiene sentido, ya que no nos encontramos en el momento de aplicación de la medida (el permiso retribuido recuperable), puesto que ésta opera de manera inmediata y por mandato legal; sino en uno posterior, que se preveía tuviera lugar una vez superada la pandemia, y con menos prisas por ello.

Ha habido, sin embargo, también algo de oportunidad perdida, desde la perspectiva de los SEC, en el Derecho de la Crisis COVID. Como se ha dicho supra, la necesidad de asegurar la celeridad en la aplicación de los ERTES COVID, una prioridad lógica dadas las circunstancias, ha llevado a obviar la aplicación de este tipo de respuestas a los procesos de consulta generados durante su puesta en práctica. De otro, se ha producido una clara opción por la solución judicial, cuando se llegaba a la fase contenciosa.

<sup>27</sup> Periodo de consultas que debería realizarse con una comisión integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; o en su defecto, por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 6.1 del RDL 8/2020, en el que se establece el Plan MECUIDA, prevé que los conflictos que pudieran generarse en su aplicación serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (procedimiento en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente). Mientras que el Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia prevé en su artículo 6 que la tramitación de la impugnación de ERTES se tramitarán conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo, siempre que medidas afecten a más de cinco trabajadores.

A lo que se añade que el artículo 7 de esta misma norma legal dispone la tramitación preferente de determinados expedientes y procedimientos<sup>28</sup>. Y entre los correspondientes al orden jurisdiccional social, se dispone que tendrán carácter urgente y preferente los procesos derivados del procedimiento para declarar el deber y forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido previsto en el RDL 10/2020; los procedimientos por aplicación del plan MECUIDA del artículo 6 del RDL 8/2020; los procedimientos para la impugnación individual, colectiva o de oficio de los expedientes RDL 8/2020; y los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 de este mismo RDL.

Es claro que se opta por una respuesta judicial a los numerosos conflictos individuales que pueden plantearse como consecuencia de las principales medidas diseñadas para su aplicación durante la crisis sanitaria global. Tratándose de materias que en muchos casos resultan idóneas para soluciones no jurisdiccionales. Pensemos en alguna individual y de escasa relevancia, como lo es la recuperación de las horas no trabajadas durante el permiso retribuido obligatorio del RDL 10/2020. Se promociona la solución judicial, al darle un tratamiento privilegiado a los procesos llevados a cabo en caso de desacuerdo del trabajador con la decisión del empleador. Una respuesta SEC habría resultado más eficiente para este tipo de conflictos, ayudando además a descargar de asuntos a unos tribunales laborales a los que el confinamiento de 2020 parece haberles dado la puntilla en cuanto a su condición de mecanismo capaz de dar una respuesta efectiva a la ciudadanía. Es desde este punto de vista que entendemos que se trata de una oportunidad perdida.

<sup>28</sup> Esta preferencia se aplicará durante el periodo que transcurra desde el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales declarada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y hasta el 31 de diciembre de 2020.

El alargamiento del confinamiento, la necesidad de gestionar la conflictividad laboral, tanto la ordinaria como la generada por las medidas COVID y la obligación de cumplir con las restricciones impuestas por las autoridades sanitarias, llevaron a los gestores del SERCLA a adaptar su actuación a este contexto de tal modo que el órgano mantuviera su funcionamiento y efectividad. Se implantó en consecuencia una experiencia piloto para el desarrollo de sesiones seguras de mediaciones virtuales, dado que las presenciales no podían celebrarse con garantías. El CARL la califica como Online Dispute Resolutions (ODR), y la presenta como un nuevo servicio que se viene ofreciendo desde el SERCLA. A pesar de su diseño como una medida excepcional, se prevé que en el futuro, cuando se vuelva a la normalidad, funcionarán como opción a elegir por los interesados junto a las mediaciones presenciales.

La primera mediación telemática tuvo lugar el 30 de abril de 2020, y ha sido seguida por otras muchas con un alto nivel de seguridad, viabilidad técnica y satisfacción de los usuarios. Esta opción se venía aplicando también en los tribunales, desde que se aprobó Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, cuyo artículo 19 preveía la celebración de actos procesales mediante presencia telemática<sup>29</sup>.

El CARL ha desarrollado una importante actuación para facilitar este tránsito hacia las actuaciones on-line. De esta manera, elaboró una Guía para la solicitud, tramitación y celebración de mediaciones laborales en el SERCLA, y organizó en su portal un sitio web para facilitar toda la información disponible sobre este nuevo tipo de actuaciones. También ha elaborado documentos informativos sobre posibles problemas técnicos en las mediaciones telemáticas, presentación telemática de escritos de inicio de acto de mediación, y preparación de apoderamientos “*Apud Acta*” de forma electrónica. Además de haber preparado unas indicaciones muy detalladas sobre los requisitos técnicos necesarios para poder realizar mediaciones remotas; las partes deben declarar que disponen de éstos para poder proceder a éstas<sup>30</sup>; y de haber adaptado todos los formularios

<sup>29</sup> Este mandato se alargaba durante la vigencia del estado de alarma y hasta tres meses después de su finalización, y afectaría a los actos de juicio, comparecencias, declaraciones y vistas y, en general, todos los actos procesales, siempre que los Juzgados, Tribunales y Fiscalías tengan a su disposición los medios técnicos necesarios para ello. Lo mismo aplicaba a las deliberaciones de los tribunales, que tendrían lugar en régimen de presencia telemática, así como a los actos que se practiquen en las fiscalías.

<sup>30</sup> Los medios tecnológicos que se exigen para el desarrollo de estas mediaciones remotas incluyen un ordenador con memoria RAM de, al menos, 4 GB; una conexión a internet preferentemente a través de un cable Ethernet, aunque se permite realizar la conexión vía wifi, siempre que garantice un mínimo de velocidad; utilizar Chrome como navegador preferente o, en su defecto,

a esta modalidad.

La Comisión de Seguimiento del SERCLA adoptó un primer acuerdo en este sentido en reunión celebrada el 1 de julio de 2020<sup>31</sup>, estableciendo pautas tanto para los expedientes ya iniciados como para los nuevos, promocionando la celebración en remoto siempre que fuera posible. También se preveían medidas para reducir los riesgos sanitarios durante la celebración de los actos presenciales.

Posteriormente, en reunión celebrada 1 de octubre de 2020<sup>32</sup> se adoptó el acuerdo de priorizar la actuaciones telemáticas y las mediaciones online mientras persista la actual situación agravada de crisis sanitaria, quedando limitadas al carácter de excepcional las actuaciones y mediaciones que exijan presencialidad. Para hacerlo posible se aplicaban una serie de pautas, entre las que se señalaba que sólo en caso de rechazo expreso por una de las partes se convocará reunión presencial, que deberá respetar el protocolo COVID de la sede correspondiente, participando la otra de manera remota. La mediación completamente presencial sólo tendrá lugar si ambas partes no aceptan la modalidad de mediación, pero ello excepcionalmente y siempre que resulte posible conforme a las reglas de aforo máximo. Si no resultara posible, el procedimiento concluirá por imposibilidad de su celebración, y así se hará constar mediante la emisión de certificación por los servicios administrativos del Sistema. En cualquier caso, la intervención de la comisión mediadora será preferentemente online, a efectos de facilitar el máximo el aforo posible.

### **3. UTILIZACIÓN DEL SERCLA POR LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES ANDALUCES**

Una vez analizada la evaluación, desde un punto de vista normativo, de este sistema SEC, corresponde en este apartado estudiar la utilización que de éste han hecho las empresas y trabajadores. Sobre esto existen ya algunos estudios de interés de la doctrina iuslaboralista, en los que se valora la eficacia del

Mozilla Firefox; usar preferentemente auriculares y micrófono de solapa, así como una cámara que ofrezca una imagen aceptable y buscar una ubicación con un entorno con una adecuada iluminación y con el menor nivel de ruido posible; tener el teléfono móvil activo, aunque silenciado durante la mediación para que, en su caso, se pueda contactar por ese medio ante una dificultad técnica; tener instalado en el ordenador o preparado para su uso el certificado digital o DNI electrónico para emplearlo en la firma del acta; y disponer de una versión de la aplicación Adobe Acrobat que permita la firma de documentos o con la aplicación de firma electrónica Autofirm@.

<sup>31</sup> [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=1bc97ad6-858e-4138-b7ec-454d3b3012f4&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=1bc97ad6-858e-4138-b7ec-454d3b3012f4&groupId=10128). Visitada el 15 de octubre de 2020.

<sup>32</sup> [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=e-7d7febd-88cc-4e4b-8cba-36f3cc7c384b&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=e-7d7febd-88cc-4e4b-8cba-36f3cc7c384b&groupId=10128). Visitada el 15 de octubre de 2020.

SERCLA<sup>33</sup>, lo que nos permite centrarnos ahora en los datos que consideramos más relevantes para posteriormente hacer una valoración y propuestas sobre éste.

Desde que el sistema SERCLA comenzara su andadura en 1999 han transcurrido algo más de veinte años de experiencia, lo que permite que a día de hoy podamos hacer una valoración cuantitativa y cualitativa, con cierta perspectiva, sobre la utilización que han hecho las empresas y trabajadores andaluces de dicho sistema. No obstante, no pretendemos traer a estas páginas la evolución del SERCLA a lo largo de esos años, tarea que sobrepasaría los límites de este trabajo. Por ello, consideramos que puede resultar de interés reflejar aquí los principales datos cuantitativos y cualitativos en los primeros años de funcionamiento del sistema y los actuales, lo que proporcionará elementos comparativos con un amplio trayecto en el tiempo como para poder valorar la utilización del SERCLA.

En los primeros cuatro años de andadura del SERCLA, los expedientes presentados ante este sistema reflejan un *“crecimiento en cierta medida natural, que se ralentiza progresivamente en la medida en que la implantación del sistema va reflejando la conflictividad real y muestra la interiorización del mismo en las prácticas de la negociación andaluza”*<sup>34</sup>, como puede observarse en el siguiente cuadro número 1<sup>35</sup>:

<sup>33</sup> Entre otros, Granados Romera, “Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema”, *Temas Laborales*, N° 65/2002, pgs. 109-125; Martín Muñoz, “La autocomposición de los conflictos laborales. Valoración teórico-práctica de la mediación y el arbitraje en el ámbito de aplicación del ASAC y del acuerdo SERCLA”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 231, 2020, pg. 163; y Álvarez Del Cuvillo, “La influencia del Derecho Laboral en la mediación aplicada a conflictos individuales de trabajo: estudio cualitativo en el ámbito del SERCLA”. *Temas laborales*, N° 129, 2015, págs. 13-54. También Fernández López, “El Sistema de Solución de Conflictos en la Comunidad Autónoma de Andalucía: concreción de un diseño global”, op.cit. supra, pg.341.

<sup>34</sup> Fernández López, “El Sistema de Solución de Conflictos en la Comunidad Autónoma de Andalucía: concreción de un diseño global”, *ibidem*.

<sup>35</sup> Memoria SERCLA 2002, pg. 11.

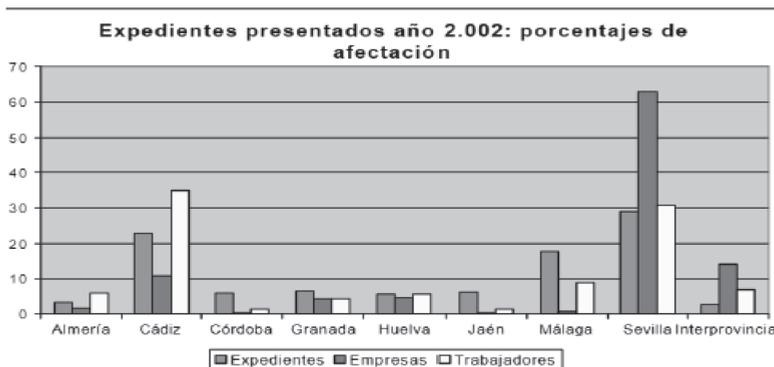
**Cuadro número 1**

<b>SERCLA 1999 – 2002. Comparativa interanual</b>					
<b>MAGNITUDES</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Expedientes presentados</b>	299	488	576	585	1.948
<b>Empresas interesadas</b>	43.061	28.146	75.122	14.279	160.608
<b>Trabajadores Afectados</b>	500.261	242.436	682.851	141.165	1.566.713

En particular en 2002, los resultados por provincias, el número de empresas y trabajadores en los expedientes promovidos, el mayor número corresponde a las provincias de Sevilla (28,9%), Cádiz (22,9%) y Málaga (17,7%), lo que según la Memoria anual del SERCLA relativa a 2002 obedece al hecho de la existencia de un mayor número de convenios colectivos en estas provincias que han dado lugar a su vez a un mayor número de expedientes relativos a conflictos colectivos previos a la vía judicial, como puede observarse en el cuadro número 2.

Se trata de las provincias que tienen mayor número de población ocupada en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, además de la singularidad propia de la provincia de Cádiz que, a diferencia de las demás provincias, cuenta con tres centros de actuación (Algeciras, Cádiz y Jerez).

La distribución de expedientes por ámbito privado/público evidencia un mayor uso del sistema por el sector privado (85%) que del público (15%).

**Cuadro número 2**

Desde la perspectiva del tipo de procedimiento en los expedientes promovidos en dicho año, en efecto son los conflictos colectivos jurídicos previos a la vía judicial los que en mayor porcentaje se han promovido (52%), seguidos por los procedimientos previos a las convocatorias de huelga (44%) y, en menor medida, otros procedimientos (4%), como puede observarse en el siguiente cuadro, número 3<sup>36</sup>:

**Cuadro número 3**



El elevado porcentaje de procedimientos previos a la vía judicial evidencia una importante judicialización de los conflictos jurídicos, siendo el procedimiento ante el SERCLA requisito necesario, por haber sustituido a la conciliación-mediación administrativa. Por su parte, el no menos importante número de procedimientos previos a la convocatoria de huelga se puede deber al compromiso de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo SERCLA de utilizar este sistema previamente, con el objetivo de intentar llegar a un acuerdo para solucionar el conflicto laboral origen de la convocatoria de huelga.

En cuanto a los medios de solución utilizados en ese mismo año, arrojan como resultado que, con diferencia, el protagonismo fue para la conciliación-mediación (99,6%), en tanto que el arbitraje sólo se utilizó en un 0,4%. Estos datos evidencian en esos primeros años la falta de confianza por parte de los promotores de expedientes en el arbitraje como medio de solución que definitivamente resuelve el conflicto, aunque también la falta de experiencias ha podido influir en su escaso uso.

Para finalizar esta mirada retrospectiva, diremos que en relación a la intervención efectiva del sistema referido a 2002, según la Memoria SERCLA, se constata que del total de expedientes presentados, hasta un 25,9% tuvo una terminación anticipada (o sin tramitación efectiva, motivada por la incomparecencia

<sup>36</sup> Memoria SERCLA 2020, cit. p. 23.

de alguna de las partes o por desistimiento), lo que representa una 6% más que en año anterior, en tanto que el 74,1% se tramitaron de forma completa hasta la finalización del expediente, de los cuales algo más del 65% resultaron sin avenencia y el 34,4% con avenencia, como se refleja a continuación:

**Cuadro número 4**

<b>Resultados obtenidos Año 2.002</b>						
	<b>Expedientes</b>		<b>Empresas</b>		<b>Trabajadores</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Concluido con avenencia	233	53,94	1.123	9,38	39.141	34,40
Concluido sin avenencia	199	46,06	10.846	90,62	74.656	65,60

Dentro del tipo de procedimiento concluido, se logró acuerdo en un 80% de los presentados en el procedimiento general o de intereses; un 67,9% de los presentados en procedimientos previos a la convocatoria de huelga. En cambio, se constata sólo un 38,1% de avenencias dentro de los procedimientos previos a la vía judicial:

**Cuadro número 5**

<b>Resultados por modalidades procedimentales</b>				
<b>Modalidades procedimentales</b>	<b>Con avenencia</b>	<b>%</b>	<b>Sin avenencia</b>	<b>%</b>
General	12	80,00	3	20,00
Previo a huelga	140	67,96	66	32,04
Previo a vía judicial	80	38,10	130	61,90
Servicios Seguridad Mantenimiento	1	100,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>53,94</b>	<b>199</b>	<b>46,06</b>

En la actualidad, tras algo más de veinte años de uso del sistema SERCLA, puede resultar de interés observar algunos datos sobre su utilización y resultados, lo que nos permitirá observar si han habido cambios llamativos, y en caso afirmativo, valorar no tanto los factores que hayan podido influir en ello, sino sobre todo si existe una relación óptima entre el potencial del sistema y su uso real.

Según la Memoria de actuaciones del CARL para el año 2019<sup>37</sup>, el total de expedientes registrados has sido 934, lo que supone el triple con respecto a 1999 (299) y algo menos del doble respecto de 2002 (585). Se trata de expedientes en conflictos de carácter colectivo, que extendieron sus efectos a 15.714 empresas

<sup>37</sup> Última Memoria publicada. Consultable en: [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=f9c00bc0-ce9e-4ab4-9533-736305210b0b&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=f9c00bc0-ce9e-4ab4-9533-736305210b0b&groupId=10128)

y 391.442 trabajadores (cuadro número 6), en conflictos sobre todo a nivel de empresa (cuadro número 7), manteniéndose las provincias de Sevilla, Málaga y Cádiz con el mayor número de ellos, y continuando el sector privado el predominante (cuadro número 8):

**Cuadro número 6**

<b>ÁMBITO PERSONAL DE AFECTACIÓN</b>		
<b>Expedientes presentados</b>	<b>Empresas afectadas</b>	<b>Trabajadores afectados</b>
934	15.714	391.442

**Cuadro número 7**

<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>			
	<b>Expedientes</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Empresa</b>	914	4.125	305.187
<b>Sector</b>	20	11.589	86.255

**Cuadro número 8**

<b>ÁMBITO PRIVADO/PÚBLICO</b>				
	<b>Expedientes</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>	
<b>Privado</b>	809	15.589	305.176	
<b>Público</b>	125	125	86.266	
<b>TOTAL</b>	<b>934</b>	<b>15.714</b>	<b>391.442</b>	

El número de empresas y trabajadores afectados, relativos al total de expedientes tramitados en 2019, en comparación con los datos antes recogidos relativos a los años 1999 y 2002, refleja que la proporción de trabajadores afectados en 2019 (una media de 24 por empresa) es considerablemente mayor en proporción al número de empresas respecto a los años iniciales del sistema SERCLA 1999 (9 trabajadores) y 2002 (11 trabajadores), lo que puede llevar a considerar que en la actualidad las empresas afectadas son de mayor dimensión que las relativas a los inicios del sistema y que, por tanto, se produzcan menos conflictos actualmente en las pequeñas empresas o sean resueltos en su propio seno. Aunque puede haber otros factores que explique este dato, como el tipo de conflicto (ya que hay algunos que tienden a afectar a un mayor colectivo de personas).

En cuanto al porcentaje de tramitación efectiva de expedientes con intervención completa del sistema hasta su finalización, ha disminuido levemente dado que en 2019 ha sido del 72% en tanto que en 2002 fue del 74%, lo que significa

que ha habido un mayor número de expedientes finalizados anticipadamente, bien por incomparecencia de alguna de las partes o por desistimiento.

De otro lado, resulta llamativa la diferencia que se produce entre los años iniciales y actuales en cuanto al tipo de procedimiento utilizado, pues los conflictos previos a la vía judicial han aumentado considerablemente (de 52% en 2002 a 68,5% en 2019) y, en cambio el porcentaje de procedimientos previos a la convocatoria de huelga ha sido considerablemente inferior (44% en 2002 y 21,5% en 2019). A la vez, los calificados como “otros procedimientos” en los que se incluyen conflictos de intereses y de bloqueo de negociaciones, se ha duplicado (4% en 2002 y 9,9 en 2019). Pero también los resultados en cuanto expedientes finalizados con avenencia o acuerdo, por tipo de procedimiento han variado respecto a los años iniciales del sistema, habiendo descendido el número de avenencias en los procedimientos previos a la vía judicial en una 10,3%, así como los procedimientos previos a convocatoria de huelga, que experimentan una bajada en avenencias de un 11%. También ha descendido el porcentaje de avenencia en los “otros procedimientos” (conflictos de intereses) pues del 80% en el pasado, desciende a 71,4% en la actualidad (cuadro número 9). Cabe añadir que el medio de solución protagonista ha sido la conciliación mediación, con un total de 654 de las que un 38% lo fueron con avenencia, en tanto que el arbitraje sólo se ha concluido un expediente.

**Cuadro número 9**

RESULTADOS POR PROCEDIMIENTOS				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	124	27,80	322	72,20
Previos a convocatorias de huelga	82	56,94	62	43,06
Otros	45	71,43	19	28,57

Interesa finalmente destacar aludir a algunos datos relativos a la tramitación de expedientes en conflictos individuales. Téngase en cuenta que tienen todavía poco recorrido al haberse acordado incluirlos en el sistema SERCLA a través del Acuerdo el Acuerdo Interprofesional publicado en el BOJA núm. 26, de 9 de febrero de 2015<sup>38</sup>, si bien se encuentra en un proceso de ampliación paulatina de su ámbito de aplicación, pues no sólo acoge asuntos individuales respecto de

<sup>38</sup> Desarrollado en la actualidad por el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, suscrito el 3 de mayo de 2018, publicado en la Resolución de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuer-

los que la Ley de la Jurisdicción Social no exige la conciliación administrativa previa, sino que además se ha acordado asumir las competencias de los conflictos en materia de régimen disciplinario que no conlleven la sanción de despido (1 de octubre 2018).

En 2019 el SERCLA registró un total 2.126 solicitudes de mediación en conflictos laborales de carácter individual, lo que supone 1.172 asuntos más que el año 2018. Dicho incremento parece deberse a la antes citada ampliación de competencias del SERCLA en conflictos individuales relativos a régimen disciplinario<sup>39</sup>. Es precisamente en esta materia en la que ha experimentado un mayor número de expedientes (1.326), siguiéndoles los de modificación sustancial condiciones de trabajo (283), clasificación profesional (228) y conciliación vida personal, familiar y laboral (93). El porcentaje total de avenencias habidas ha ascendido al 24,7%.

Diferenciado en función del carácter preceptivo o voluntario, el resultado ha sido el siguiente para 2019:

#### **4. CONCLUSIONES: PRINCIPALES APORTACIONES DEL SERCLA**

En esta sección presentamos las conclusiones de nuestro estudio. Pero también señalaremos lo que son, a nuestro juicio, las principales aportaciones que este sistema ha prestado a las relaciones laborales en Andalucía, así como una reflexión sobre sus desafíos más inmediatos<sup>40</sup>.

El SERCLA es un sistema consolidado en sus principales dimensiones: institucional, normativo y de reconocimiento por sus usuarios potenciales. El tiempo en que lleva funcionando, junto con el apoyo decidido y constante de los actores del sistema, lo han convertido en un mecanismo operativo de solución de conflictos y cumpliendo así la función en el sistema que se fijaron los interlocutores sociales al crearla. Presenta un importante potencial en cuanto a organización y estructura, y una considerable experiencia en la resolución autónoma de conflictos laborales.

Es un instrumento a disposición de los actores del sistema a todos los niveles, del que hacen una utilización bastante extensiva, en términos relativos. Esto es,

do de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía que se cita como acuerdo interprofesional.

<sup>39</sup> Memoria de actuaciones del CARL, 2019, cit., p. 99.

<sup>40</sup> Una reflexión muy valiosa sobre la experiencia del SERCLA y de sus retos futuros, por parte de uno de sus mejores conocedores, en Gallego Morales, “El sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía. Realidades y retos”, en González De Patto (dir.), “*Procedimientos alternativos de solución de conflictos: una perspectiva interdisciplinar*”, Aranzadi, Pamplona, 2020, pg.339.

que dentro de los sistemas SEC similares de otras comunidades autónomas, éste puede considerarse bastante exitoso. Analizado de manera sincrónica, además, su trayectoria es claramente expansiva, no sólo cuantitativa sino también cualitativamente. El escaso porcentaje del total de conflictos, individuales y colectivos, que es gestionado a través de él no debe enmascarar el dato de que en Andalucía se utilizan estos mecanismo más que en otros lugares; y que hay elementos estructurales en España, como se vio, que explican un uso todavía minoritario.

Como tal sistema ha ido evolucionando en diversos aspectos, buscando tanto mejorar su funcionamiento como adaptarse a los cambios en el contexto normativo. Su capacidad de transformación, es, desde este punto de vista, notable. Esta capacidad de adaptación le ha hecho reaccionar frente a los cambios en la realidad laboral y en el contexto regulatoria de éste, adoptando medidas de ajuste para mejorar su eficacia. En esta adaptación ha sido, también, adelantado respecto de otros SEC autonómicos.

En su puesta en práctica se ha optado por un modelo de fuerte implicación de la administración laboral, a diferencia de otros homólogos que siguen un modelo más “privado”, con un apoyo público indirecto y principalmente económico<sup>41</sup>. El sistema estatal, gestionado mediante la Fundación SIMA, es seguramente la mejor muestra de este modelo alternativo. Nada de esto ocurre en Andalucía, donde es la administración laboral, a través del CARL, la que realiza las actuaciones y proporciona los medios necesarios para éstas<sup>42</sup>.

Se le presentan importantes desafíos, que debe afrontar durante esta tercera década de su existencia. El primero es el de incrementar su presencia en la conflictividad laboral andaluza, sin que los buenos resultados obtenidos hasta la fecha lleven a un acomodo o a una aceptación de un estatus quo que en realidad tiene mucho de mejorable.

El segundo es el de extender su participación en los conflictos individuales, una vez constatado que el sistema puede funcionar con éstos sin grandes problemas. Se hace necesario, a nuestro juicio, mantener la apuesta por éstos, e incrementarla dentro de lo que permite el marco legal.

<sup>41</sup> En extenso sobre el papel de las administraciones en los sistemas SEC, Sáez Lara, “Administración Pública y procedimientos de solución de conflictos”, *Temas laborales* N° 125, 2014, pg. 379. También Ortiz I Cervelló, “Administración autonómica y procedimientos de solución de conflictos”, y Peña Pinto, “Administración y solución de conflictos laborales”, ambos en AA.VV., “*Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales*”, Consejo Económico y Social de Madrid, Madrid, 1995.

<sup>42</sup> Fernández López, op.cit., pg.381, que señala que el SERCLA constituye “*un notable éxito de las formas de cooperación administrativa que se han desarrollado en estos años en el perfeccionamiento progresivo de nuestro sistema de relaciones laborales*”.

En relación con esto, y como tercer desafío, el SERCLA debe acentuar su perfil de mecanismo de evitación del proceso, en los términos que indicamos al principio de este trabajo, una vez demostrada su efectividad en la faceta de evitación de conflictos. La práctica de las mediaciones con los conflictos individuales, mejorable en términos cuantitativos pero sin lugar a dudas interesante, apunta hacia una dirección adecuada, hacia la que habría que avanzar. Esto debería hacerse ajustando el marco regulatorio vigente para ampliar su campo de aplicación en este tipo de conflictos.

El éxito del SERCLA con el personal laboral del sector público andaluz<sup>43</sup> apunta claramente a la necesidad de extender su actuación al colectivo de funcionarios<sup>44</sup>. Las tradicionales reservas a la utilización de soluciones SEC en la administración, consecuencia de las particularidades en la actuación de ésta respecto de los particulares, deben considerarse en gran medida superadas, especialmente tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público. Éste sería un cuarto desafío.

Y el quinto sería el de la digitalización, común a todas las organizaciones en estos momentos. La intensificación en el uso de las tecnologías TIC, unida a la adaptación de los procedimientos a ésta, es un factor fundamental para permitirle mantener e incrementar su eficacia y eficiencia. Especialmente interesante resulta la opción de convertirse (aunque no solo) en una plataforma de Online Dispute Resolutions (ODR). No es la única: también deben aplicarse técnicas de legaltech, mejorar la página web, facilitar el acceso documental, incrementar la formación on-line, integrar los canales on-line en su funcionamiento regular. El CARL tiene la oportunidad de experimentar una transformación digital más allá de la prestación on-line de algunos de sus servicios. En esto puede ser también pionero, y asumir un papel de liderazgo respecto de otros sistemas SEC autonómicos. En todo caso, la experiencia del COVID-19, ya comentada, puede servir de base para esta transformación.

Dicho esto, corresponde señalar algunas contribuciones que ha realizado durante sus años de existencia.

<sup>43</sup> Sobre esta experiencia F.J. Calvo Gallego, “Personal laboral de las administraciones públicas y sistemas privados de solución de conflictos creados al amparo del artículo 83 ET: en especial, el caso andaluz”, en Gamero Casado & Rodríguez-Piñero Royo (coords.), *“Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas”*, Monografías de Temas Laborales, Sevilla, 2006, pg. 235

<sup>44</sup> En el mismo sentido Cruz Villalón, op.cit., pg. 71. En general sobre esta cuestión, Pérez Guerrero, “Los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales en el sector público: problemática”, *Temas laborales*, N° 140, 2017, pg.399; y Gamero Casado & Rodríguez-Piñero Royo (coords.), *“Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas”*, Monografías de Temas Laborales, Sevilla, 2006.

Su principal aportación, como no podía ser de otra manera, es el servicio que presta al sistema andaluz de relaciones laborales. Éste dispone, gracias a él, de un instrumento de solución de controversias que en el estado actual de las relaciones de trabajo en nuestro país resulta indispensable. Facilita la solución de conflictos en la Comunidad, esto es una obviedad; y la hacerlo reduce el nivel de conflictos que ésta experimenta, al darle salida a éstos. Esto supone, en lo que es el dato más visible, la evitación de medidas de conflicto que tienen un coste social y económico para empresas y trabajadores. El dato del número de horas perdidas por huelga que se ha podido evitar es, de hecho, uno que se maneja regularmente para valorar su eficacia. Esto es relevante, sin duda; también lo es la mera disponibilidad de los instrumentos SERCLA, que al ser conocido por las partes en conflicto, se convierte en un instrumento en manos de éstas para diseñar sus estrategias de actuación. El SERCLA es neutral; su uso por las partes no lo es, sino que busca la mejor defensa de sus intereses.

El sistema andaluz, al prestar sus servicios típicos, beneficia principalmente al desarrollo de la negociación colectiva en la Comunidad, que se ve dotado de un mecanismo para resolver las situaciones de *impasse*. El apoyo público a éste puede contemplarse, por ello, como una más de las iniciativas que la Junta de Andalucía presta para facilitar la firmada de convenios y la renovación del mapa convencional. Lo hace mediante técnicas de “negociación ayudada”, más respetuosa con los gentes negociadores, y menos incisiva y traumática que otras medidas dirigidas a renovar la realidad negocial como pueden ser los acuerdos vinculantes en la cumbre (de manera autónoma), o la reforma legal (de forma heterónoma). Seguramente este carácter de intervención mínima y de respeto a la autonomía de los negociadores explica su éxito en esta faceta.

También reduce, aunque todavía poco, la carga de asuntos de los tribunales laborales; este efecto es todavía poco apreciable, y marca sin lugar a dudas un espacio para la mejora y el crecimiento. No debe ser subestimado, especialmente frente a un futuro donde la incapacidad de estos órganos jurisdiccionales de dar una respuesta adecuada, sobre todo en tiempo, será cada vez mayor. La posibilidad de que los SEC operen no integrados en el proceso judicial sino como alternativas a éste es un valor que debe seguir siendo explotado. Esto exigirá reformas legislativas importantes, al más alto nivel; y, sobre todo, un cambio de actitud en los operadores jurídicos.

Prestando este servicio el SERCLA homologa a la Comunidad Autónoma de Andalucía con el resto de las constituidas en España. Ya se vio que no fue un sistema de los más tempraneros en crearse, al aparecer en un momento en el que eran varias las Comunidades que disponían de uno. A día de hoy sería impensable que alguna no lo tuviera. Crear un instrumento de este tipo ha dejado de ser una

opción, y desde luego no lo sería para Andalucía. Esto se constata estudiando el sistema SEC pretendidamente estatal, cuyo ámbito se diseña partiendo de la existencia de otros autonómicos. Esto, unido a una legislación laboral que, como se ha visto, cuenta con su intervención en cada vez más supuestos hace de los SECS autonómicos unas instituciones no sólo estructurales, sino también indispensables. El SERCLA responde a esta necesidad, y lo hace bien.

El SERCLA ha cumplido, además, una función poco visible pero a nuestro juicio muy trascendente, relacionada con el diálogo social en Andalucía. Es evidente, y no hay que insistir en ello, que este sistema SEC es un resultado del diálogo social. Pero no lo es tanto que su presencia y funcionamiento ha retroalimentado éste, de tal manera que se ha beneficiado de la existencia de un mecanismo cuya gestión y mejora exigía mantener un nivel elevado de comunicación y entendimiento. Ha servido, de alguna manera, para estructurar el diálogo social, abriendo un canal que ha debido mantenerse abierto en toda circunstancia. Esto es relevante porque, como se ha dicho, la experiencia de éste en Andalucía ha sufrido altibajos, algunos de ellos muy importantes. Pues bien, incluso en el peor momento para la concertación social y la colaboración entre los interlocutores sociales y el Gobierno, el SERCLA estuvo operativo, y tuvo que ser gestionado de manera conjunta con éstos. Cuando se dejaron de firmar acuerdos y muchos de los puentes tradicionales estaban rotos, el gobierno del sistema SEC andaluz obligó a mantener el encuentro y la comunicación, principalmente a través de la Comisión de Seguimiento del SERCLA; algo que sin duda ayudó a la recuperación del modelo cuando el clima cambió y el entendimiento mutuo volvió a ser considerado deseable.

Resulta claro, a nuestro juicio, que el SERCLA ha actuado como un espacio de innovación en materia de solución de conflictos, y no sólo en Andalucía. No es necesario insistir en ello, dado que se ha puesto de manifiesto en las páginas anteriores cómo ha sido pionero en diversas actuaciones respecto de otros sistemas equivalentes. Baste señalar la ampliación de su ámbito funcional a determinados conflictos individuales, o la introducción de las mediaciones virtuales durante la crisis COVID.

La puesta en práctica de experiencias-piloto que luego se han generalizado ha sido la forma tradicionalmente adoptada para proceder a esta innovación. Ésta ha sido, por otra parte, el factor que explica la necesidad periódica de actualizar su marco regulador.

De la misma manera, el SERCLA ha sido un espacio de generación de conocimiento sobre solución de conflictos en el ámbito laboral en general, y no ceñido a la experiencia andaluza. Su gestación y puesta en funcionamiento obligó a estudiar estas figuras, para lo que se contó con el asesoramiento de personal

especializado, de dentro y fuera de España; su desarrollo lo convirtió en un centro de atención para los estudiosos de las relaciones laborales; y los cambios en su regulación y funcionamiento motivaron puntas de interés científico en éstos. Su condición de elemento estructural del sistema de relaciones laborales andaluz, además, le hizo acreedor de su cuota de presencia en los estudios sobre éste, cada vez más numerosos.

Este conocimiento ha sido interdisciplinar, dado que los numerosos estudios generados lo han sido desde diversas perspectivas científicas, aunque con un marcado protagonismo de la jurídico-laboral y, en menor medida, de la psicológica- (psicología social, concretamente).

En este sentido debe subrayarse el círculo virtuoso generalizado en torno a dos de las áreas de actividad del CARL, la de “Documentación/ Información” y la de apoyo al SERCLA. La primera, enormemente productiva sobre todo gracias a la colaboración entre el organismo y los departamentos universitarios andaluces, ha generado un gran volumen de estudios sobre la solución de conflictos, los sistemas SEC y el propio SERCLA, del que se tiene un conocimiento muy completo en todas sus perspectivas<sup>45</sup>. La revista del CARL, *Temas Laborales*, publica de manera regular materiales al respecto. Y también se han celebrado Jornadas Universitarias Andaluzas en las que se han tratado estas materias de manera extensa<sup>46</sup>.

Para poder operar adecuadamente el CARL ha realizado un notable esfuerzo para generar a un colectivo de personas capaces de desarrollar las distintas funciones que el SERCLA tiene asignadas. Además del personal que puede considerarse de gestión y administración, proporcionado por el propio CARL de entre sus empleados, esto ha supuesto la puesta en práctica de un proceso de selección y formación sobre todo de mediadores, perfil éste que requiere

<sup>45</sup> El mismo efecto se produce en el seno de este organismo entre los pilares de “Documentación/Información” y el de negociación colectiva, de tal modo que la cantidad y calidad del conocimiento generado en su seno sobre este aspecto esencial de las relaciones laborales es verdaderamente destacable, haciendo del portal web del CARL un sitio fundamental de información y documentación sobre ésta.

<sup>46</sup> Entre otras, XI Jornadas Universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, dedicadas al tema “Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales”; se celebraron en Córdoba en 1992, y fueron publicadas por el CARL y la editorial Trotta en 1994; en las XXXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales hubo varias ponencias y comunicaciones dedicadas a esta materia, algunas cuya publicación ha sido ya citada en este trabajo; los resultados de estas Jornadas se publicaron en el número 140 de la revista *Temas Laborales*, del año 2017. Por su parte, las IV Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales fueron dedicadas al estudio de los Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales; se celebraron en Córdoba los días 15 y 16 de noviembre de 2001.

de importantes habilidades y competencias<sup>47</sup>. La selección de este colectivo ha correspondido a los interlocutores sociales andaluces, pero su capacitación ha sido responsabilidad del Consejo, y ésta sólo puede obtenerse a partir de una instrucción completa. Para hacerlo posible se ha puesto en marcha un importante volumen de acciones de formación de todo tipo, al que se han destinado importantes recursos. El resultado ha sido la presencia de un grupo de mediadores formados y experimentados en la Comunidad Autónoma, a disposición del sistema pero también operativos en otros aspectos de las relaciones laborales, en los que vierten también sus capacidades<sup>48</sup>.

La presencia de este grupo altamente cualificado de mediadores se completa con la mejora en la formación de los negociadores sindicales y empresariales, fruto también de la actividad promocional del CARL. Ambos factores contribuyen a explicar el éxito de la Comunidad en el tratamiento de sus conflictos laborales.

La existencia de este cuerpo de especialistas ha servido, lógicamente, para permitir que el sistema desarrollara sus actuaciones adecuadamente. Pero ha tenido un efecto adicional, que puede ser considerada como otra aportación del SERCLA: su contribución al desarrollo de la llamada “cultura de la mediación” en la Comunidad Autónoma, en un momento en el que desde múltiples instancias se quiere promocionar la utilización de alternativas al proceso en todos los ámbitos, desde el Derecho de familia a la tutela de los consumidores. La presencia de un mecanismo ya consolidado, y sobre todo la difusión por la sociedad andaluza de profesionales preparados y familiarizados con este tipo de instrumentos, ha ayudado a extender el conocimiento y la valoración social de éstos.

Al margen de la actividad formativa realizada directamente por el CARL, la presencia y relevancia del SERCLA en la realidad laboral andaluza ha generado otros espacios de formación sobre soluciones extrajudiciales. Encontramos, de

<sup>47</sup> El otro colectivo externo implicado es el colegio de árbitros. El sistema dispone de un Colegio Arbitral del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, que fue constituido por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 4 de julio de 2013, que está adscrito a su Comisión de Conciliación-Mediación. Lo conforman principalmente profesores universitarios, de Departamentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades públicas, y profesionales de la Inspección de Trabajo. El artículo 23.2 del Reglamento-SERCLA prevé que, al margen de este Colegio Arbitral, las partes puedan designar de mutuo acuerdo árbitro o árbitros ajenos a éste, si bien en este caso tendrán que sufragar los gastos que genere tal actuación. Estos árbitros no han requerido por lo general formación, dado su perfil profesional y el papel que desempeñan en los procedimientos arbitrales.

<sup>48</sup> Para Cruz Villalón, en op.cit., pg.70, uno de los factores que explican el éxito del sistema es precisamente “*la composición personal de los participantes de los procedimientos como mediadores*”.

esta manera, una presencia de asignaturas sobre sistemas SEC en las Facultades de Derecho (especialmente en el Máster de Acceso a la Abogacía, aunque también suele haber optativas en el Grado) y sobre todo en las Facultades de Ciencias del Trabajo. En estas últimas las relaciones instituciones que tienen establecidas con el propio CARL garantiza el apoyo de éste para la impartición de estas asignaturas y de otros formatos, como jornadas y talleres. Al margen del sistema educativo los colegios profesionales más implicados en la implantación del sistema, el de abogados y el de graduados sociales, también ofrecen actuaciones formativas a sus colegiados respectivos. Los interlocutores sociales, finalmente, también han contribuido en esta tarea entre sus respectivos colectivos.

Fernández López señaló en 2003 que *“el conflicto colectivo posee en el SERCLA un instrumento hábil para su resolución”*<sup>49</sup>; años más tarde, en 2009, Cruz Villalón, pudo afirmar que *“sin lugar a dudas, la implantación y efectivo desarrollo de los procedimientos de solución de conflictos colectivos constituye el resultado de mayor éxito y eficacia en el desarrollo de las relaciones laborales en Andalucía”*<sup>50</sup>. Ésta era entonces la opinión de dos de los mayores expertos andaluces en relaciones laborales; a día de hoy creemos que este juicio sigue vigente. Y eso después de una década que ha contemplado una crisis económica brutal, el desmoronamiento del modelo social andaluz tradicional y el impacto de una pandemia global. El SERCLA ha demostrado un elevado nivel de resiliencia, que le ha permitido no sólo mantenerse, y mantener además su centralidad en el sistema de relaciones laborales de Andalucía, sino también adoptar iniciativas para mejorar su contribución a éste. Y en los tiempos que corren, la resiliencia es posiblemente la característica que más necesita una organización.

<sup>49</sup> Fernández López, op.cit., pg. 381.

<sup>50</sup> Cruz Villalón, op. cit, pg.66.