

La mediación laboral en Andalucía. El SERCLA

1.- INTRODUCCIÓN

El Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA) nació de la iniciativa de los interlocutores sociales andaluces representados en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL), plasmada en el **Acuerdo Interprofesional** firmado el 3 de abril de 1996 en virtud del cual se constituyó el Sistema. El Reglamento de Funcionamiento fue aprobado en mayo de 1998, entrando en funcionamiento el 27 de enero de 1999.

Como se dice en la Exposición de Motivos del Acuerdo Constitutivo del SERCLA, el compromiso del establecimiento del mismo es considerado como **fruto de los Acuerdos de Concertación** suscritos por la Junta de Andalucía con la Confederación de Empresarios de Andalucía y las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía.

La actuación mediadora del SERCLA, adscrito a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo a través del CARL, supone un muy eficaz instrumento que contribuye a la **potenciación de la autonomía colectiva y de la propia negociación colectiva**, promoviendo la búsqueda de soluciones basadas en el consenso y la corresponsabilidad.

El SERCLA ha hecho posible que, en nuestra Comunidad Autónoma, las decisiones que se adopten ante procesos de conflicto laboral estén fundamentadas en el **diálogo** y acercamiento de sus protagonistas, los actores económicos y sociales. Este Sistema extrajudicial da respuesta a las necesidades derivadas de nuestro sistema de relaciones laborales, y en su quehacer diario parte de dos premisas esenciales: El reconocimiento del conflicto y la pluralidad legítima de intereses por un lado, y por otro la necesidad del diálogo, el acuerdo y la participación como vehículos para la solución y conciliación de dichos intereses.

Las actuaciones mediadoras que lleva a cabo el SERCLA en Andalucía pretenden la consecución de una serie de **objetivos**:

- a) Promocionar la autonomía colectiva.
- b) Favorecer la Paz Social.
- c) Posibilitar el desbloqueo de la negociación colectiva.
- d) Reducir la Conflictividad en Sede Judicial.
- e) Propiciar el acuerdo en situaciones conflictivas previas a huelga.

2.- CARACTERÍSTICAS

Este Sistema extrajudicial constituye un entramado jurídicamente complejo, tal como lo diseña su Acuerdo fundacional, dada la trascendencia de sus funciones y la necesidad de encajar sus reglas específicas en el marco establecido por el legislador. De forma sintética, se pueden enunciar los siguientes rasgos definitorios:

A) El SERCLA tiene su origen en un **Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas** (artículo 83.3 E.T.), por lo cual tiene atribuido, por ministerio de la ley, naturaleza y efectos de convenio colectivo. Ello implica que las normas del Acuerdo constituyente y su Reglamento de Funcionamiento, tienen fuerza vinculante y directa, proyectándose sobre todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin necesidad de que sean recepcionadas en los convenios colectivos de aplicación. Las afirmaciones anteriores sobre la naturaleza del Acuerdo SERCLA y su Reglamento vienen refrendadas por la propia Sala IV del Tribunal Supremo en Sentencia de 30 de enero de 1999, que sostuvo que “El Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía es un acuerdo colectivo sobre materias concretas de los que previene y regula el número 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, pues reúne los elementos, condiciones, requisitos y objetivos propios de los mismos, ya que se trata de un pacto concertado por los representantes de empresarios y trabajadores en el que se regula una específica temática laboral en relación con el ámbito geográfico propio de una Comunidad Autónoma. Y

ésta afirmación no se desvirtúa, en absoluto, por el hecho de que en él también haya intervenido una Administración Pública, como es la Junta de Andalucía, pues tal intervención es meramente instrumental.”

La elección de estos instrumentos podría responder no sólo a su enclave en el ordenamiento jurídico, sino también a un designio de búsqueda de instrumentos más flexibles de gestión del conflicto. En efecto, los acuerdos colectivos permiten una mayor adaptabilidad y acercamiento a las demandas que se generen en la práctica. En previsión de esto, la Estipulación Quinta del Acuerdo y la Disposición Final Primera de su Reglamento, atribuyen a la Comisión de Seguimiento del mismo la posibilidad de interpretar y adaptar la normativa sobre el sistema andaluz de conflictos.

B) El SERCLA es un **sistema paritario**, creado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas dentro de la Comunidad Autónoma, en atención a la representatividad que tiene conferida según lo establecido en los artículos. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical. Su administración queda encomendada directamente a dichos sujetos colectivos, que de esta forma, hacen patente su compromiso y especial responsabilidad en este empeño. La Administración interviene de forma meramente instrumental. Por lo tanto el SERCLA queda configurado, al margen de su enclave normativo como Acuerdo Interprofesional de eficacia general, como un negocio jurídico complejo, que implica el complemento de las actuaciones de los interlocutores sociales con la colaboración que presta la acción pública, en este caso personalizada en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales que, como garante de la virtualidad y puesta en práctica del Sistema, aporta los medios personales y materiales precisos para su desarrollo al quedar residenciado el Sistema en este órgano.

C) El SERCLA es un **sistema autonómico**, llamado a desenvolverse en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por lo que puede y debe desplegar su actuación en las diversas demarcaciones territoriales. Ello le da tan peculiar perfil a sus órganos y a la forma que éstos actúan, a efectos de garantizar su presencia real en todas y en cada una de las ocho provincias

andaluzas, a lo largo de las cuales ofrece diez centros de actuación en las ciudades de Algeciras, Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Jerez, Málaga y Sevilla.

D) Uno de los principios más protegidos por las normas reguladoras del SERCLA es el de **subsidiariedad**. En su virtud, resulta preciso haber agotado el trámite ante la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable antes de acudir ante los órganos del SERCLA a iniciar el correspondiente procedimiento. De esta forma se potencia la centralidad de los poderes de negociación colectiva a todos los niveles, así como el respeto a los instrumentos de administración que se hayan podido dar las partes firmantes de cada convenio colectivo. Este rasgo surge con la vocación de contribuir al enriquecimiento de un sistema dinámico de negociación, superando las tendencias estáticas que influyen negativamente en un moderno sistema de relaciones laborales. Lo anterior desarrolla también una importante función didáctica responsabilizando a las partes firmantes de los conflictos surgidos de la gestión de su propia obra convencional.

E) Los acuerdos reguladores del SERCLA tienen **eficacia de convenio colectivo** y obligan a todos los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, incluido el personal laboral de la Junta de Andalucía y de sus empresas públicas, si bien la obligatoriedad de las normas no implica obligatoriedad del acuerdo. Al contrario, todos los acuerdos adoptados vía SERCLA son fruto de la promoción del diálogo y el consenso de las partes y de una labor de aunar voluntades. En suma, de la potenciación de unas actitudes de diálogo y acercamiento que pueden proyectarse sobre el ámbito al que el acuerdo se refiere y en el que el conflicto surgió.

F) Este sistema, culminando su tendencia a explorar las posibilidades previstas en la legislación vigente, está llamado a desarrollar también una importante labor **previa al proceso de trabajo**. En el marco establecido por la Leyes de Procedimiento Laboral de 1990 y 1995, y, últimamente, por la Ley 13/2009, de la Jurisdicción Social, se han de sustanciar ante el SERCLA los

procedimientos de conciliación previos a los procesos colectivos con carácter obligatorio. Este rasgo constituye una importante novedad aportada por el SERCLA, que no está establecida en otros sistemas de solución de conflictos.

Este procedimiento, aunque es obligatorio en su instancia, es voluntario en lo que se refiere a la aceptación por las partes de los resultados que se obtengan. En este sentido, la Sentencia nº 4.106/1999, de 26 de noviembre de la Sala de lo Social, sede Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, dejó sentado que el intento de conciliación previa, en el ámbito territorial de Andalucía, ante el SERCLA en virtud de las funciones que se le atribuyen por el Acuerdo Interprofesional de su constitución, constituye, en el proceso de conflictos colectivos, un requisito preprocesal necesario que no está sometido a la disponibilidad de las partes, sin que pueda eludirse, incluso cuando se demanda al Estado y otros poderes públicos, ni en el caso de que el personal afectado por la contienda lo sea Estatutario de la Seguridad Social, ya que sus cuestiones contenciosas, en esta modalidad procesal, se sustancian ante el Orden Social de la Jurisdicción, y por ello regido por la normativa contenida en la Ley de Procedimiento Laboral.

3.- ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Sistema gira en torno a una **Comisión de Conciliación-Mediación**, que se constituye en la columna vertebral del mismo y en su órgano gestor, ya que lo que se pretende es la promoción de las actividades de índole preprocesal basadas en el convencimiento y el acuerdo, teniendo el arbitraje, carácter restrictivo.

Esta Comisión de Conciliación-Mediación tiene **naturaleza colegiada y carácter bipartito**, quedando conformada de manera que la mitad de sus miembros son designados por la organización empresarial, y la otra mitad por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo.

El modelo elegido implica que son directamente las representaciones de empresarios y sindicatos las que pluralmente van a desarrollar las actuaciones de conciliación-mediación, así como, elaborar propuestas para la solución de

conflictos, al considerarse que los sujetos con capacidad de generar los propios conflictos son los más idóneos para arbitrar las posibles medidas que tiendan a su solución.

El SERCLA se constituye como una **unidad institucional para toda la Comunidad Autónoma**, su actuación pueda efectuarse de forma descentralizada, tanto por razón de la materia, como por razón del territorio, pudiendo celebrar sus sesiones en cualquiera de las ocho provincias de Andalucía, para lo cual, cuenta con **diez sedes** en la Comunidad Autónoma.

A dicha Comisión de Conciliación-Mediación se adscribe un cuerpo de **árbitros** integrado por juristas y/o profesionales de reconocido prestigio, expertos en materias inherentes al sistema de relaciones laborales, con contrastada imparcialidad. Son nombrados por acuerdo unánime de la **Comisión de Seguimiento** del Acuerdo Interprofesional, que a su vez puede introducir las modificaciones, ampliación y reducciones que considere pertinentes.

En el desarrollo de sus actuaciones, y para la gerencia del SERCLA, existe un Presidente y una Secretaría, que asimismo ostentarán la Presidencia y la Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación. La **Secretaría** es ejercida por un funcionario de carrera de la Junta de Andalucía de acreditada cualificación profesional en materia jurídico-laboral, de los adscritos al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La **Presidencia** recae en uno de sus miembros y se elige, por periodo de un año, de forma alternativa entre la representación empresarial y sindical.

4.- TIPOLOGÍA DE PROCEDIMIENTOS Y CONFLICTOS

El SERCLA desarrolla su actividad en base a **2 tipos de procedimiento**:

A) El procedimiento de Conciliación-Mediación, que es el mayormente demandado por trabajadores y empresas, el cual tiene como fin esencial la promoción del acuerdo entre las partes, mediante la intervención de un equipo de mediadores que busca la solución dialogada al conflicto.

B) El Sistema también ofrece el Arbitraje voluntario, al que las partes se someten de forma expresa y consensuada, y cuyo resultado es un laudo vinculante. Es importante subrayar que el sometimiento al procedimiento

arbitral tiene carácter voluntario. A tal efecto, para su iniciación resulta necesario el acuerdo expreso de los sujetos legitimados para ello.

Los **tipos de conflicto** en los que interviene el SERCLA son básicamente:

- Los motivados por aplicación o interpretación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresa.
- Los surgidos en períodos de consulta previstos para la movilidad geográfica, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, transmisión de empresa, suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor o despidos colectivo.
- Los causantes de convocatorias de huelga o suscitados por la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento
- Los surgidos en relación con la seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales.
- Los derivados de bloqueos en procesos de negociación colectiva.

5.- VENTAJAS PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES

El ámbito de actuación de este Sistema extrajudicial se refiere a las empresas y trabajadores que desarrollan su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a los cuales ofrece una serie de **ventajas**:

- **Gratuidad.** El servicio que se ofrece no supone coste alguno para las partes.
- **Rapidez.** Se tramita con un plazo breve para la comparecencia y resolución del conflicto.
- **Dedicación de tiempo.** Se ofrece total disponibilidad del tiempo que precise cada conflicto en cuanto a duración de las sesiones de mediación.
- **Eficacia.** Los acuerdos y laudos tienen eficacia de convenio colectivo y pueden llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencia.
- **Proximidad.** El SERCLA dispone de diez sedes para atender las solicitudes de actuación que presenten empresas y trabajadores.

6.- LAS ACTUACIONES EN DATOS

El Sistema se ha **asumido** por los protagonistas de las relaciones laborales en Andalucía como un **elemento dinamizador** de la vida laboral del que se carecía con anterioridad. En los años transcurridos desde que el SERCLA comenzó sus actuaciones en 1999, se ha solicitado su intervención mediadora en **13.943** controversias laborales.

La creciente trayectoria del número de solicitudes de mediación registradas ante el SERCLA, desde los **299** promovidos en el año 1999 a los **1.495** registrados en la anualidad 2012, resulta ser una prueba evidente de que el mismo ha generado una **confianza creciente** y ha sido asumido como eficaz herramienta por los protagonistas de las relaciones laborales, al poner a disposición de trabajadores y empresarios andaluces un medio rápido y eficaz para la resolución de conflictos.

Así, de las avenencias firmadas en 2012 en SERCLA se beneficiaron un total de **10.216** empresas y **125.347** trabajadores en Andalucía.

La actuación mediadora de este Sistema extrajudicial en 2012 propició evitar un total de **194 huelgas**, las cuales habrían afectado a **30.724** trabajadores y **2.082** empresas en la Comunidad Autónoma.

En la compleja situación actual, los acuerdos firmados en SERCLA en este período tienen un indudable significado desde el punto de vista económico, ya que han favorecido la paz social, evitando en 2012 la pérdida de **809.784 horas de trabajo** en Andalucía. El valor económico¹ de las horas de trabajo cuya pérdida se ha evitado en 2012 asciende a **27,6 Millones €**

Desde que en 1999 inició sus actuaciones, el SERCLA ha logrado evitar la pérdida de un total de **32 Millones de horas de trabajo** en nuestra Comunidad Autónoma.

La indudable contribución del SERCLA a la fluidez de las relaciones laborales se observa al comprobar que los índices más elevados de acuerdo se registran en los denominados conflictos de intereses, debidos a **bloqueos en la**

¹ Valor: Coste de la Huelga como pérdida de producción a valor de mercado debido al cese de actividad. Para su cálculo se tienen en cuenta PIB a precio de mercado, puestos de trabajo totales, producción por trabajador, horas efectivas por trabajador, producción por hora efectiva de trabajo y trabajador y horas de huelga evitadas

negociación colectiva de convenios o acuerdos, en los cuales se logra avenencia en el **71%** de los tramitados.

En este sentido, la mediación del SERCLA promueve la autonomía colectiva, habiendo propiciado este año el desbloqueo de convenios colectivos de notable afectación tales como, por ejemplo, el del sector de Manipulado Hortofrutícola de Almería, el de Limpieza Hospitalaria de Granada y el de Industrias Vinícolas de la provincia de Cádiz.

Por otro lado, en un contexto económico de crisis económica, este Sistema de mediación ha logrado diferentes acuerdos en los que se recogen compromisos de **mantenimiento de empleo** y se evitan medidas de extinción de contratos. Así ha ocurrido, por ejemplo, en las empresas concesionarias del servicio de limpieza viaria y recogida de basuras de varias ciudades andaluzas, tales como Granada y Málaga.

Otro de los objetivos de la mediación del SERCLA es contribuir a la reducción de la conflictividad en sede judicial. En este sentido, los acuerdos firmados en su seno han **evitado la judicialización** de 250 conflictos que afectaban a 6.888 empresas y 81.978 trabajadores.