

RECOMENDACIONES y **CLÁUSULAS** tipo del **CARL** para la **NEGOCIACIÓN** Colectiva Laboral Andaluza 2025



Consejería de Empleo,
Empresa y Trabajo
Autónomo

Consejo Andaluz de
Relaciones Laborales



RECOMENDACIONES y **CLÁUSULAS** tipo del **CARL** para la **NEGOCIACIÓN** Colectiva Laboral Andaluza 2025

Documento aprobado por Acuerdo
del Pleno 4/2024 del CARL, de 18 de
diciembre de 2024

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Índice

Recomendaciones y Cláusulas Tipo para la negociación colectiva laboral andaluza 2025	5
Recomendaciones para la negociación colectiva andaluza de 2025	6
Clausulas tipo para la negociación colectiva andaluza de 2025	9
Clausula tipo sobre las comisiones paritarias	9
Clausula tipo sobre denuncia y promoción de la negociación	12
Clausula tipo sobre constitución de la comisión negociadora	13
Clausula tipo para el desbloqueo de los procesos de negociación colectiva	14
Clausula tipo para fomentar el planteamiento de determinados conflictos colectivos e individuales voluntarios o excepcionados de mediación preceptiva previa	14
Clausula tipo para impulsar la efectividad de la mediación en el sercla	15

Recomendaciones y Cláusulas Tipo para la negociación colectiva laboral andaluza 2025

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, CARL en adelante, está integrado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma, Comisiones Obreras de Andalucía, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Confederación de Empresarios de Andalucía, así como por la Junta de Andalucía, a cuya Consejería de Empleo Empresa y trabajo Autónomo queda adscrito. De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/1983, de 27 de junio, corresponde al CARL “facilitar, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva consagrado en el artículo 37 de la Constitución Española, la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales, mediante apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento”.

En desarrollo de esta competencia, y de acuerdo con el Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía suscrito por la Junta de Andalucía y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Andalucía el 13 de marzo de 2023, el Pleno del CARL aprobó el 3 de julio de 2023 el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (II PANC 2023-2025), que cuenta con 7 objetivos estratégicos, 14 objetivos operativos y 77 medidas de apoyo, de cara a fortalecer y agilizar la negociación colectiva andaluza. En desarrollo y ejecución de este II PANC el Pleno del CARL aprueba por unanimidad en su reunión del 18 de diciembre de 2024 las siguientes

Recomendaciones para la negociación colectiva andaluza de 2025

PRIMERA. - Se recomienda iniciar con anticipación suficiente del nuevo proceso de negociación de aquellos convenios colectivos que deben abordar su renovación durante 2025. A estos efectos, y sin perjuicio del respeto a la autonomía de las mesas de negociación de cada convenio, y las particularidades de los procesos de negociación en cada caso concreto, se recomienda que una vez constituida la mesa de negociación se establezca un calendario real y efectivo de reuniones de la Comisión Negociadora que permita una negociación ágil y dinámica, posibilitando la firma del convenio dentro del primer semestre de negociación.

SEGUNDA. - Se recomienda a las mesas de negociación hacer uso de los servicios técnicos que el CARL pone a disposición de las partes para ayudar al desarrollo de las negociaciones, y que abarcan:

- El uso de sus instalaciones para negociar.
- El servicio de presidencia que posibilita a la mesa de negociación contar con un experto que facilite la negociación entre las partes, ordenando los debates, desarrollando igualmente las labores de convocatoria y levantamiento de actas de sesión.

- El servicio de adecuación normativa del texto del convenio colectivo, que proporciona a las mesas negociadoras un estudio sobre las necesidades de adecuación normativa que pueden observarse en el anterior texto del convenio colectivo.
- El servicio de Apoyo técnico, que proporciona a las mesas negociadoras un equipo de asesores técnicos del CARL para facilitar la negociación entre las partes, ordenando los debates, desarrollando igualmente las labores de convocatoria, levantamiento de actas de sesión y utilización de técnicas de mediación cuando fuese necesario.

Toda la información relativa a estos servicios, así como los formularios para la solicitud de estos está disponible en la web del CARL, cuya dirección es lajunta.es/carl

TERCERA. - En relación con la composición de las mesas de negociación, y sin perjuicio del respeto a la presencia de las personas legitimadas para ello por razón de su cargo, se recomienda la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las comisiones negociadoras y paritarias.

CUARTA.- Se recomienda que las mesas de negociación revisen y actualicen el contenido de los convenios colectivos, no sólo adaptándolos a las sucesivas exigencias legales durante la vigencia del convenio colectivo si fuese necesario,

sino también aprovechando la oportunidad de renovar sus contenidos esenciales sobre la base de criterios de calidad; una progresiva ampliación de contenidos vinculados a nuevas realidades económicas y socio laborales y una utilización efectiva del contenido del convenio para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello el CARL pone a disposición de las personas negociadoras formación a través de la Cátedra de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva con la UNIA y mediante colaboración con el IAM. Así mismo se recomienda la utilización de los diversos instrumentos formativos y de información disponibles en la web del CARL y que abarcan:

- Guía de negociación en materia de Igualdad
- Guía de negociación en materia de administración del convenio colectivo
- Guía de negociación en materia de nuevos escenarios laborales
- Consulta de todos los textos de convenios colectivos aplicables en Andalucía
- Newsletter
- Informes sobre la situación de la negociación colectiva andaluza

- Solicitud de estudios técnicos sobre el convenio colectivo aplicable a una determinada actividad económica.
- Acceso a protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, con incorporación de medidas cautelares de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia.

Toda la información relativa a estos recursos se encuentra en la web del CARL apartado negociación colectiva, cuya dirección es lajunta/carl.es

QUINTA. - Se recomienda indicar en el texto del convenio colectivo sectorial que el CARL sea el domicilio de la comisión paritaria, lo que garantiza que cualquier carta o llamada dirigida a ella será rápidamente transmitida a las personas que la componen por el personal del organismo. En todo caso, es obligación legal indicar una dirección de la comisión paritaria a efectos de notificaciones.

SEXTA. - Se recomienda incluir en los convenios una cláusula de utilización del SERCLA como mecanismo para solucionar las discrepancias que se producen en las comisiones paritarias, ya sea en la interpretación de los mismos, como en los procesos de inaplicación de los convenios colectivos de conformidad con en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

SEPTIMA. - El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) ha demostrado durante sus 25 años de vigencia ser una herramienta de suma utilidad en la solución de conflictos asociados a la negociación de convenios colectivos a través de la mediación y el arbitraje.

Se recomienda a las mesas de negociación utilizar los procedimientos de gestión de conflictos del SERCLA, con carácter previo e inmediato a la adopción de medidas de conflicto colectivo o a la escalada de éste, así como fomentar el planteamiento de conflictos colectivos de intereses y de conflictos individuales voluntarios o excepcionados de mediación preceptiva previa.

Se recuerda que el art. 84 ET establece en su apartado 4 que “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes”

Igualmente se recomienda que las partes acudan de nuevo al SERCLA en caso de que surjan dudas interpretativas o problemas para el cumplimiento de acuerdos previamente alcanzados en el SERCLA, antes de ejercer las acciones que correspondiesen en sede judicial.

Por último y en aras de favorecer todas las posibilidades que el SERCLA ofrece en materia de mediación en sanciones laborales, se recomienda introducir en los convenios colectivos cláusulas que favorezcan la suspensión de la ejecución efectiva de sanciones laborales durante la tramitación del procedimiento de mediación ante el SERCLA.

Toda la información relativa a estos servicios, así como los formularios para la solicitud de los mismos está disponible en la web del SERCLA, cuya dirección es:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/relaciones-laborales/organos-dialogo/carl/sercla/que-es-sercla/paginas/oficina-virtual.html>

OCTAVA. - Para llevar a efecto las anteriores recomendaciones se ponen a disposición de las mesas negociadoras las siguientes cláusulas tipo cuya incorporación en el convenio colectivo se recomienda sin perjuicio de las adaptaciones que en su caso las partes lleven a cabo en ejercicio de su derecho de autonomía colectiva:

Clausulas tipo para la negociación colectiva andaluza de 2025

CLAUSULA TIPO SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

De conformidad con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores se crea una Comisión Mixta Paritaria a la que corresponde con carácter general el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

a) Composición y domicilio.

La comisión paritaria estará constituida por vocales en representación de cada una de las organizaciones firmantes que serán elegidos o designados entre las personas que componen la comisión negociadora. Con la finalidad de asegurar su funcionamiento, se designará igualmente a

una persona suplente por cada uno de los vocales titulares de la comisión paritaria. En la designación de vocales, titulares y suplentes, las organizaciones legitimadas para ello procurarán atender las recomendaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en cuanto a presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La Comisión Paritaria podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, designados libremente por las partes.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan domiciliar la comisión paritaria en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en, sita en, si bien los escritos dirigidos a la misma podrán también remitirse a la siguiente dirección de correo electrónico: servicioparitarias@juntadeandalucia.es

Desde los servicios administrativos del Consejo se apoyará el funcionamiento de las comisiones paritarias, asumiendo la secretaría de estas con las siguientes funciones:

- 1.Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria, a petición de las partes.
- 2.Acusar recibo, con expresión de la fecha de entrada, de las solicitudes de intervención que reciba la Comisión Paritaria.

- 3.Notificar los acuerdos de la comisión paritaria a las personas interesadas

b) Funciones.

Son funciones de la comisión paritaria entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

- 1.Interpretar las reglas convencionales de aplicación (ámbito, sujetos afectados, procedimientos, vigencia, denuncia, prórroga y ultraactividad) y las que regulan las condiciones de trabajo, previstas en el convenio
- 2.La vigilancia, seguimiento y control de la aplicación del convenio
- 3.Intervenir en los procedimientos de inaplicación del convenio, a instancia de una de las partes, en los términos previstos en el art. 82.3, séptimo párrafo, del ET
- 4.En los supuestos de conflicto colectivo, relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el SERCLA y ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. La falta de acuerdo dentro

de plazo o el mero transcurso del plazo de 10 días hábiles sin dicho acuerdo si el convenio no establece un plazo distinto, permite el planteamiento del conflicto colectivo en el SERCLA para su tramitación a través de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en dicho Sistema y el ulterior acceso a la jurisdicción social.

5. Gestionar información relacionada con la situación del sector
6. Elaborar estudios e informes sobre cuestiones abordadas por el convenio
7. Cualesquiera otras competencias que se encomienden en el convenio colectivo

Mediante la ampliación puntual y concreta de la comisión paritaria a todas las organizaciones con legitimación general para negociar prevista en los arts 87 a 89 del ET, la comisión paritaria podrá adaptar lo previsto en el convenio a exigencias derivadas de cambios normativos.

c) Funcionamiento y adopción de acuerdos

La comisión paritaria se reunirá al menos trimestralmente, y con carácter extraordinario a petición de una de las partes integrantes de la misma, con indicación del orden del día, o para resolver o conocer de aquellos asuntos urgentes a

decidir en los que su intervención sea preceptiva legal o convencionalmente.

En los supuestos de reuniones extraordinarias, la reunión habrá de llevarse a cabo en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el momento en que sea solicitada su intervención.

Se permite el empleo de medios telemáticos y audiovisuales para las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que las personas no tengan que estar físicamente reunidas para el funcionamiento válido de la comisión siempre que exista disponibilidad de medios para ello.

Sin perjuicio de plazos específicos establecidos legal o convencionalmente, el plazo general de actuación y adopción de acuerdos de la comisión paritaria es de diez días hábiles, a contar a partir del sometimiento de la cuestión o conflicto a la comisión paritaria, entendiéndose que el trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta por quien actúe como secretario.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, tomando en consideración, dentro de cada parte, el voto ponderado de cada vocal en atención

a la representatividad presente en la comisión negociadora del convenio.

Cuando las resoluciones de la Comisión Paritaria traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio y sean de interés para las empresas y personas trabajadoras afectadas, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria difundirán las mismas al objeto de evitar futuras consultas idénticas sobre las mismas cuestiones. Todo lo anterior con la debida protección de los datos y circunstancias de quienes plantearon las consultas.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, de conformidad con lo previsto en el art. 85.3 e) del ET, a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje previstos en el SERCLA.

CLAUSULA TIPO SOBRE DENUNCIA Y PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

Denuncia. - La denuncia del convenio se realizará al menos con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento del convenio por alguna de las partes que negociaron el mismo. Dicha denuncia se llevará a efecto mediante escrito en el que se reflejarán los siguientes extremos:

- La voluntad expresa de denunciar el convenio vigente e iniciar un nuevo proceso negociador.
- Referencia a la legitimación negocial que ostenta para ello
- La determinación de materias objeto de negociación y de, al menos, tres fechas, dentro del plazo de 30 días, para la constitución de la Comisión Negociadora, con indicación de las personas que conformarán dicha Comisión en representación de su organización, teniendo en cuenta para ello los criterios de presencia equilibrada en su representación de mujeres y hombres.

Dicho escrito será notificado a las organizaciones firmantes del convenio llevándose a cabo la notificación de la misma en los siguientes domicilios:

Organización empresarial:

Organizaciones sindicales:

De esta notificación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio a través del REGCON.

Igualmente será notificado a las partes interesadas que participaron en la negociación del convenio denunciado, aun cuando no fueran finalmente firmantes del mismo.

Dichas notificaciones se llevarán a cabo por cualquier medio en derecho que deje constancia fehaciente de su recepción.

Sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida, en particular por incumplimiento del plazo y formas del preaviso en los términos expuestos, o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso, se deberá contestar por escrito y motivadamente.

CLAUSULA TIPO SOBRE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Constitución de la comisión negociadora. - En el plazo máximo de 30 días, a partir de la recepción de la comunicación escrita que debe dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora. En el acta de constitución de la Comisión Negociadora, se recogerán los siguientes extremos:

- 1.El reconocimiento mutuo de todas las partes como interlocutores.
- 2.La composición de la Comisión, con un máximo de 15 personas por cada parte en el caso de convenios colectivos de sector y de 13 personas en el caso de

convenios de empresa y procurando la presencia equilibrada de mujeres y hombres por cada parte.

- 3.La designación en su caso de una Presidencia de la Comisión, que moderará las sesiones e impulsará el proceso de negociación, teniendo en cuenta para ello, los recursos que habilita el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en el marco del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva.
- 4.Calendario de negociación para el siguiente trimestre con inclusión de temas a tratar, documentación y propuestas y forma de las convocatorias.
- 5.El lugar de celebración con carácter general de las sesiones de la Comisión Negociadora, optando para ello por las sedes disponibles del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- 6.Las reuniones de la Comisión Negociadora se documentarán mediante actas, en donde queden recogidas las posiciones de las partes, los acuerdos y desacuerdos
- 7.La delegación en una persona de cada parte negociadora para poder realizar cualquiera de los trámites que sean necesarios ante la Autoridad Laboral a través del REGCON.

8. La duración pactada del proceso de negociación previsto, fijándose como tal un periodo de referencia de seis meses

9. El compromiso de acudir a los procedimientos de mediación del SERCLA para resolver discrepancias sobre materias concretas durante la duración pactada del proceso negociador o, una vez expirado éste, a procedimientos de mediación o arbitraje voluntario en el SERCLA, antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo.

CLAUSULA TIPO PARA EL DESBLOQUEO DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con la finalidad de facilitar e impulsar el proceso de negociación o renovación del convenio colectivo una vez denunciado y concluida su vigencia, en el supuesto de que haya sido imposible la constitución de la comisión negociadora en el plazo de dos meses desde el fin de su vigencia, cualquiera de las partes instará un procedimiento de mediación en el SERCLA con la finalidad de posibilitar la efectiva constitución de la comisión negociadora, la determinación del calendario de reuniones de la misma para el trimestre inmediato, y, en su caso, la designación de una Presidencia.

De haberse constituido formalmente la Comisión Negociadora pero ésta no tuviese actividad negociadora en los tres meses siguientes a su constitución y una de las partes considerase que el proceso negociador está bloqueado, o ambas así lo estimen sin necesidad en este caso de agotar el plazo señalado, deberá instarse un procedimiento de mediación ante el SERCLA para posibilitar un acuerdo sobre calendario de reuniones de la Comisión Negociadora o sobre desbloqueo del proceso negociador, respectivamente. En el mismo procedimiento, de no alcanzarse un acuerdo de mediación, las partes podrán solicitar de común acuerdo el servicio de presidencias de convenios.

En cualquier caso, transcurridos seis meses desde la constitución de la comisión negociadora sin que se haya formalizado la firma del convenio colectivo, las partes podrán instar los procedimientos de mediación o arbitraje voluntario en el SERCLA, antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo.

CLAUSULA TIPO PARA FOMENTAR EL PLANTEAMIENTO DE DETERMINADOS CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES VOLUNTARIOS O EXCEPCIONADOS DE MEDIACIÓN PRECEPTIVA PREVIA

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a instar el procedimiento de mediación en

conflictos colectivos de forma voluntaria ante el SERCLA en los siguientes casos:

- i. En cualquier momento, para la mediación en bloqueos de procesos negociales en materias concretas que pudieran surgir durante la vigencia del convenio, como los diagnósticos y planes de igualdad, la regulación del teletrabajo o cualesquiera otras materias propias de la negociación colectiva que pudieran surgir por cambios normativos o económicos o porque las partes estimen conveniente para el mejor ajuste del convenio a la realidad cambiante de las relaciones laborales.
- ii. Para la sustitución de los periodos de consultas por procedimientos efectivos de mediación ante el SERCLA en los conflictos derivados de movilidad geográfica; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; sucesión de empresas; suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor; despido colectivo e inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal de afectación el uso del procedimiento de mediación

en el SERCLA como una oportunidad para alcanzar un acuerdo y evitar la excesiva litigiosidad respecto de los conflictos laborales individuales voluntarios o excepcionados de conciliación o mediación previa en virtud de norma legal o convencional.

CLAUSULA TIPO PARA IMPULSAR LA EFECTIVIDAD DE LA MEDIACIÓN EN EL SERCLA

Las partes firmantes del convenio recomiendan para la efectividad de los procedimientos de mediación y arbitraje en el SERCLA que:

- i. Asistan a las mediaciones personas con total capacidad decisoria sobre el asunto al que se refiera la controversia, con independencia de que estén acompañadas de las personas asesoras que estimen convenientes.
- ii. Se acepte por las partes que se efectúe por la comisión de mediación una propuesta formal de solución del conflicto, instando a la comisión para que la haga.
- iii. Se adhieran las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio al código ético del SERCLA, en los términos publicados en el sitio web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (www.lajunta.es/carl)

iv. Se utilice para los conflictos colectivos el procedimiento de arbitraje voluntario del SERCLA, bien por acuerdos puntuales o bien con fórmulas de adhesión previa al mismo en los casos que se así se determinen, como última oportunidad de resolver el conflicto por acuerdo entre las partes de forma ágil y evitando el pleito.



Consejería de Empleo,
Empresa y Trabajo
Autónomo

Consejo Andaluz de
Relaciones Laborales