

José Manuel Gómez Muñoz

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL):
un modelo original para mejorar las relaciones industriales

Sumario: 1. Marco normativo y funcional. 2. El II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023–2025). 3. Algunos datos y problemas de la negociación colectiva en Andalucía.

1. *Marco normativo y funcional*

En España existe una larga tradición que se remonta a principios de los años 80 del siglo XX en la creación de organismos autónomos para el fomento de las relaciones laborales en su vertiente colectiva, impulso de la negociación colectiva y resolución extrajudicial de conflictos laborales. En la actualidad existen 17 de estos organismos, uno por cada Comunidad Autónoma, siendo el segundo más antiguo, después del Consejo de Relaciones Laborales Vasco, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) que celebró en septiembre de 2023 su 40º aniversario fundacional mediante la Ley de 27 de junio de 1983 de la Junta de Andalucía, octava de las Leyes aprobadas por el Parlamento de Andalucía desde sus inicios en la I Legislatura. Sin duda alguna su creación obedeció a la necesidad de democratizar las relaciones laborales en un momento especialmente sensible de nuestra historia, cuando apenas llevaba tres años aprobado el Estatuto de los Trabajadores de marzo de 1980 y cuando faltaban aún dos años para la aparición de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Probablemente, estos más de cuarenta años transcurridos puedan estar suponiendo, en estos momentos, un tránsito por una crisis de identidad, en

la medida en que el marco regulador del CARL respondía a unas necesidades y contextos muy diferentes de los actuales. La necesidad de gestionar lo que se llamó la concertación social, con presencia de las organizaciones sociales y económicas junto con el gobierno y la Administración, el dotar de carácter consultivo a un órgano que indicaba al gobierno el camino a transitar en el complejo mundo de la composición de intereses dentro del sistema de relaciones laborales, la propia necesidad de desarrollar las instituciones laborales, novedosas, recogidas en el ET de 1980, tanto de carácter individual como colectivo, todo ello dotaban al CARL de unas grandes expectativas de partida y de la responsabilidad de afrontar enormes retos.

Evidentemente, las cosas son muy diferentes en 2026. Cuarenta años no pasan en balde y resulta evidente que hay que poner la Ley al día si queremos que el CARL siga sirviendo a los fines para los que creó y pueda hacer frente a los nuevos retos del sistema de relaciones laborales. En toda la trayectoria vital del CARL hay momentos cumbre que han ido moldeando su configuración actual y le han imprimido carácter. Es evidente, que el nacimiento del Consejo Económico y Social de Andalucía (CES) en 1997, absorbió sus funciones consultivas, si bien es cierto que en este órgano estatutario, órgano de autogobierno de Andalucía, no sólo están representados los intereses de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas sino también de los consumidores y organizaciones del tercer sector. La negociación colectiva y el conflicto colectivo siguen formando parte de las competencias del CARL, son su ecosistema natural, de forma que el SERCLA, Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, en funcionamiento desde 1999, es gestionado administrativamente por el CARL, siendo un acuerdo entre organizaciones sindicales y empresariales, que ejecuta sus resoluciones de mediación y arbitraje a través del CARL, y mantiene con éste una relación de soporte administrativo que también está siendo impulsado y reformado en estos momentos.

Nos encontramos en un momento idóneo para relanzar la relación entre las organizaciones sindicales y empresariales y el CARL, reconociendo, sin duda, su carácter tripartito y colegiado, al mismo tiempo que su impronta indiscutible de Administración Pública prestadora de servicios. Se trata, como dice el propio Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de una entidad adscrita de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, que no es organismo autónomo, no es órgano de autogobier-

no – y por tanto no se encuentra recogido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía – y tampoco es una agencia administrativa o empresarial. No es Administración instrumental, porque forma parte de la Consejería, a cuya Viceconsejería se adscribe administrativamente. Tampoco sería un centro directivo, de conformidad con el artículo 16.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, ni una unidad administrativa especial según su artículo 88.1. Tiene, claramente, carácter público, es Administración Pública, aunque no Autoridad laboral. Técnicamente, tiene la calificación de órgano colegiado de participación social, según los artículos 20 y 88.2.d) de dicha Ley. Incluso podríamos decir que es una Administración que no ejerce como tal, o que no parece que lo haga, pero lo hace; el CARL es una Administración “líquida”, que está y no está al mismo tiempo, porque es una Administración que hace suya la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales que la integran en su Pleno. En el resto de España, estos organismos también plantean esta difusa estructura en su naturaleza jurídica, pudiendo existir en forma de organismo público o de organismos privado gestionado a través de fundaciones. Donde todos coincidimos es en el ejercicio de nuestras competencias en materia de negociación colectiva y resolución del conflicto laboral.

Pero además de Administración, somos un centro de imputación convencional, vinculados como estamos a los acuerdos entre los interlocutores sociales, y un ámbito de confrontación democrática de intereses sindicales y empresariales; y de ambos mundos, el de las normas legales y el de la voluntad y autonomía colectiva de sus organizaciones sindicales y empresariales habrá de surgir la reforma de su Ley de 1983 que está prevista para este año 2026.

El paso de estos cuarenta años deja ver que hoy el CARL une, indiscutiblemente, a su carácter tripartito, el de una Administración prestadora de servicios en materia de negociación colectiva y de conflicto colectivo. En términos económicos y de utilidad social, la posición del CARL es, simplemente, insuperable. Con un coste inferior a los 50 millones de euros en estos cuarenta años, ha conseguido aglutinar e impulsar la firma de casi 30.000 convenios colectivos, que han dado cobertura a 130 millones de contratos de trabajo, lo que da una idea de su importancia estructural en el sistema económico andaluz, un ecosistema con más de 540.000 empresas y 3,5 millones de trabajadores. Por lo que se refiere al SERCLA, que gestiona el CARL, su coste aproximado ha sido de unos 20 millones de euros duran-

te estos 25 años, habiendo evitado la pérdida de más de 50 millones de horas de trabajo por motivo de huelga, lo que equivale a casi 1.000 millones de euros. No se puede hacer más con menos.

Como Consejo tripartito – sindicatos, patronal y Administración – que es el ADN de su naturaleza, y en su funcionamiento en modo de Comisión Permanente y de Pleno, desarrolla sus funciones sobre la base del acuerdo unánime entre las tres organizaciones que lo componen, CCOO, UGT, CEA y Junta de Andalucía. Nunca se ha votado una decisión o una acción, o proyecto, en el seno del CARL, y esto lo identifica claramente como un órgano de impulso y protección del diálogo social tripartito. A nivel nacional estimamos que el CARL tiene la mejor estructura funcional, competencial e institucional de las posibles, la fórmula más completa con fundamento en la Ley, composición tripartita, con medios propios para la negociación y la mediación, programa presupuestario, personal funcionario en su relación de puestos de trabajo, 10 sedes administrativas repartidas en las 8 provincias (Jerez y Algeciras, junto a Cádiz capital) y gestión económica en el marco de la Ley de Contratos del Sector Público.

Con todos estos aditamentos, está en la cúspide de sus fortalezas ser un órgano con perfiles híbridos pues presenta características singulares, debido a su propia evolución de competencias. Formalmente, en su Ley de creación de 1983 se configuró como un órgano colegiado de naturaleza consultiva. Sin embargo, sus funciones con el paso del tiempo se han alejado de esa naturaleza consultiva y la han aproximado a las propias de un centro directivo prestador de servicios dentro de la Consejería de Empleo, lo que dificulta su propia consideración sobrevenida como simple órgano colegiado de participación social. Así la inicial función consultiva prevista en su art. 3.2 a) b) y c) fue asumida por el CES a partir de 1997, quedando sin efecto de forma práctica. Igualmente, las previstas en las letras f) – centralizar la documentación de las elecciones sindicales – y h) – depósito de convenios colectivos de ámbito supraprovincial – fueron asumidas por la Dirección General de Trabajo y por el CMAC en las Delegaciones Territoriales. Al mismo tiempo, seguimos manteniendo las competencias de Registro Público para organizaciones sindicales que no rebasen el ámbito de Andalucía, para asociaciones de trabajadores autónomos, con casi 600.000 trabajadores autónomos en la Comunidad Autónoma, y para los acuerdos de interés profesional, que son suscritos por los trabajadores autónomos con sus clientes mayoritarios. Como nos gusta decir dentro del

propio Consejo, somos una gran caja de herramientas para resolver los problemas de la negociación colectiva y resolver los conflictos laborales, singularmente los de carácter colectivo.

El Consejo tiene también una posición institucional, administrativa y presupuestaria propia y diferenciada frente a las organizaciones sindicales y empresariales que lo componen. El CARL tiene un espacio propio de autonomía funcional, al servicio, por supuesto, de las organizaciones sindicales y empresariales, y con pleno respeto a la autonomía colectiva, pero un espacio legal autónomo para la realización de sus fines y competencias legales y reglamentarias. Esta es, posiblemente, la mayor de las fortalezas que exhibe el CARL en comparación con los distintos organismos autonómicos, diecisiete en total, con competencias en las relaciones laborales que existen en España, ya sean fundaciones del sector público o privado, o Consejos bipartitos.

Hay, por tanto, una relación de reciprocidad entre el respeto a la autonomía colectiva de las organizaciones y el respeto a la autonomía funcional e institucional del CARL, que supone un equilibrio indispensable para que se puedan ejecutar con autonomía, independencia y neutralidad las competencias del Consejo y pueda desarrollarse el ejercicio de la libertad sindical y libertad de asociación y empresa por parte de sindicatos y patronal.

Reconozcamos que somos una *rara avis* dentro de la organización administrativa de la Junta de Andalucía, porque funcionamos en Comisión Permanente y en Pleno junto a las organizaciones sindicales y empresariales, los expertos, y la propia Administración de la Junta. El CARL actúa siempre de la mano de las organizaciones empresariales y sindicales bajo la aplicación de un principio de subsidiariedad por el que complementamos la acción de las organizaciones allí donde éstas no puedan llegar, un principio de proporcionalidad, por el que se proponen iniciativas adecuadas en su forma y su alcance, y un principio de atribución, por el que solo ejercemos aquellas competencias que las leyes y los acuerdos convencionales adoptados por los interlocutores sociales establezcan. Y es aquí donde el CARL encuentra la mayor de sus fortalezas, que no es otra que trabajar desde el diálogo y el consenso, desde el respeto a la autonomía funcional y competencial y la capacidad de iniciativa del Consejo como Administración pública y desde el respeto a la autonomía colectiva de las organizaciones miembros de un Consejo como órgano de participación institucional.

2. *El II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025)*

El 3 de julio de 2023 el Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, aprobó el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025), dando así cumplimiento al punto 2.3.11 del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía firmado en marzo pasado por las organizaciones sindicales y empresariales con el gobierno de la Junta. Este Plan supone, igualmente, la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en el sistema de relaciones laborales de Andalucía, siendo la nuestra la primera Comunidad Autónoma de España en implementar este acuerdo interconfederal firmado en mayo de 2024 por UGT, CCOO, CEPYME y CEOE. El II PANC se estructura en siete objetivos estratégicos, catorce objetivos operativos y setenta y siete medidas de apoyo, constituyendo un entramado de propuestas para la mejora de la negociación colectiva en Andalucía sobre la base del respeto a la autonomía colectiva de las partes y de la coordinación y asistencia técnica del CARL.

Los objetivos estratégicos 1, 2 y 4 están centrados en los procesos de negociación colectiva *stricto sensu*, y se dirigen a contribuir y facilitar, objetivo estratégico 1, los procesos de negociación colectiva en los distintos ámbitos sectoriales y otras unidades de negociación. Los objetivos operativos están enfocados a dinamizar el ritmo de las negociaciones y en reactivar y actualizar la negociación colectiva pendiente o desfasada, que es aquella en la que los convenios llevan años sin negociarse o están en situación de prórroga durante más de tres años. La formación específica de las personas negociadoras de los convenios, objetivo estratégico 2, es una de las claves del II PANC, pues el CARL es perfectamente consciente de que la calidad técnica de un convenio es esencial en la evitación del conflicto colectivo y en la mejora de la productividad en la empresa. Los esfuerzos emprendidos por el Consejo en este campo se han visto notablemente reforzados con medidas como la creación de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales y la Cátedra de Mediación, Arbitraje y Canal interno de denuncias, mediante convenios de colaboración con la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA). La Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales actúa como un *think tank* de la negociación colectiva en Andalucía, habiendo editado ya cinco guías para negociadores sobre distintas temáticas que abarcan desde la propia administración del convenio, a la conciliación de la vida laboral y familiar, la regulación en convenio de los

derechos digitales y los retos de la inteligencia artificial en la empresa, o la regulación convencional de los salarios.

El objetivo estratégico 4 es de vital importancia pues pretende facilitar a las unidades de negociación propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador. Dentro del respeto a la autonomía colectiva de las partes, el CARL realizará recomendaciones generales a las mesas negociadoras que contribuyan a extender la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales, las nuevas formas de organización del trabajo y a adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y empresas de esos ámbitos sectoriales (economía colaborativa, empresas multiservicios, teletrabajo, desconexión digital, etc.). De hecho durante 2024 y 2025 se aprobaron las primeras recomendaciones y cláusulas tipo en materia de administración y gestión del convenio colectivo, composición equilibrada entre hombres y mujeres en las mesas de negociación, impulso del SERCLA como vía preferente de resolución de conflictos laborales, y de implementación en los convenios colectivos de la cultura de la prevención de la seguridad y salud laboral.

El objetivo estratégico 3 es el que se refiere expresamente a la necesidad de reforzar al propio CARL como órgano de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía. Para ello se prevén tres objetivos operativos que parten de la necesidad de reformar la Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que data de 1983, y de reforzar sus medios técnicos y personales a la luz de la creciente actividad. Recientemente hemos puesto en marcha una política de comunicación social en redes de la que carecíamos. De otro lado está previsto trabajar en la racionalización de la estructura de la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y autonómico de acuerdo con los intereses de las partes negociadoras y favoreciendo la adecuación de los ámbitos de negociación a cada sector funcional y territorial. De igual modo se contribuirá desde el CARL a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica con relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables a las distintas actividades, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afecten a la aplicabilidad de los convenios, determinando, además, la realidad de los ámbitos personales de cobertura.

El objetivo estratégico 6 está relacionado con el fortalecimiento y dinamización del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), pieza clave dentro de la estructura del CARL,

y para el que se prevé potenciar su utilización como cauce principal para la gestión de la conflictividad laboral a través de la negociación colectiva. De igual manera, se está trabajando ya en la adaptación del marco funcional del SERCLA a las necesidades y circunstancias que exijan el devenir de las relaciones laborales que permita la mejora de la eficacia y la gestión de la calidad en el Sistema. Uno de los frutos tempranos de este objetivo se ha obtenido con la firma del convenio de colaboración entre el CARL y el Consejo Andaluz de Colegios de Graduados Sociales, y la firma del Acta de Adhesión de este Consejo al Código Ético de actuación ante el SERCLA.

Finalmente, el II PANC, haciéndose eco de las directrices del V AENC, ha planteado en sus objetivos estratégicos 5 y 7 la promoción de la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso a la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva, así como la promoción de la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y salud en el trabajo. Ambas cuestiones pasarán por el desarrollo de acciones formativas que podrán concertarse con el Instituto Andaluz de la Mujer y con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, con quienes se han establecido ya protocolos de actuación. Estos dos objetivos estratégicos pretenden fomentar la incorporación de la mujer a la negociación colectiva, tanto en las mesas negociadoras como en las comisiones paritarias e impulsar la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva. Del mismo modo, se prevé la promoción de la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y salud en el trabajo con la incorporación de cláusulas de colaboración con el IAPRL y con la priorización de la acción preventiva sobre factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad o insalubridad. Se busca impulsar desde el CARL el compromiso de las empresas y de las personas trabajadoras con el cumplimiento de las normas de prevención.

El II PANC (2023-2025) es un instrumento digno de emulación en materia de colaboración entre los agentes sociales y la Administración Pública andaluza, fruto ello de un proceso de negociación en el seno del Consejo que ha tomado siete meses de trabajo intenso y minucioso. UGT Andalucía, CCOO Andalucía y CEA han mostrado su generosidad y su capacidad de entendimiento de la mano y en el seno del CARL, lo que constituye un enorme motivo de satisfacción para esta presidencia y certifica el excelente estado de salud del Consejo.

3. *Algunos datos y problemas de la negociación colectiva en Andalucía*

En relación con el impulso de la negociación colectiva, el CARL sistematiza sus actuaciones y servicios a través de sus análisis en las 12 Comisiones Permanentes, 4 Plenos y 32 reuniones de las Comisiones Técnicas Provinciales (4 reuniones al año en cada una de las 8 provincias) celebradas anualmente y a través especialmente de la aprobación consensuada y puesta en marcha del II Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva. La gestión que el CARL realiza de la negociación colectiva en Andalucía permite el apoyo en las negociaciones y desbloqueo de los convenios colectivos de los principales sectores de actividad de nuestra comunidad autónoma. Entre las actuaciones realizadas en los últimos tres años se pueden señalar las llevadas a cabo en los convenios colectivos de sectores y empresas estratégicas en las ocho provincias andaluzas, singularmente en el sector de las empresas metalúrgicas, especialmente en la provincia de Cádiz, con fuerte implantación de las empresas navales, o Huelva, con una presencia importante de industria petrolera y química, o en Sevilla, con gran impacto sobre la industria aeronáutica. También ha habido actuaciones relevantes en los convenios del campo y agricultura, singularmente importantes para la economía de Andalucía, como es el caso del campo de Granada o Almería, en el comercio, donde se ha desbloqueado el convenio de Sevilla que afecta a 5.000 empresas y 60.000 trabajadores. Los convenios de limpieza, transporte de mercancías y pasajeros, clínicas privadas, ayuda a domicilio se han atendido directamente desde el CARL mediante asistencias técnicas a las mesas de negociación por técnicos del propio Consejo, o a través de presidencias y mediaciones en el SERCLA y que finalizaron con la firma del convenio.

Con datos cerrados a diciembre de 2025, el número de convenios colectivos vigentes en Andalucía es de 730, que afectan a 379.199 empresas y 1.822.939 trabajadores, lo que supone un incremento del 4,14% respecto del número de convenios de 2024, y incremento de cobertura para empresas del 19,33% y del 14,55 % para trabajadores. De estos convenios, 142 son convenios de sector con cobertura para 378.000 empresas y 1,7 millones de trabajadores, y 588 son convenios de empresa, con cobertura para 591 empresas y 73.000 trabajadores.

Podemos decir que la negociación colectiva en Andalucía goza de un excelente estado de salud, del que se ocupa con dedicación permanente el propio CARL, lo que redundará en un incremento de la confianza pública que

este organismo despierta entre los negociadores de convenios colectivos tanto de sector como de empresa, e implica la prestación de un servicio administrativo directo y gratuito por parte de la Administración laboral andaluza que cada vez está teniendo una mayor demanda. Posiblemente, el mayor y más frecuente problema con el que nos enfrentamos los Consejos de Relaciones Laborales sea el del bloqueo del proceso de negociación colectiva.

La insuficiencia del marco normativo es notoria en este sentido. Existen muchos sectores sin asociaciones empresariales suficientemente fuertes – por ejemplo, ciertos subsectores de servicios, economía doméstica, actividades informales o microempresas aisladas – que no cumplen los criterios cuantitativos de representatividad del ET. Esto impide que puedan ser legitimadas para negociar convenios sectoriales, lo que deja al sector sin regulación colectiva específica. Un ejemplo reciente es el caso del personal al servicio del hogar familiar. Como destaca la reciente sentencia del Tribunal Supremo 386/2025, de 7 de mayo, que confirmó a su vez la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 2190/2022, de 27 de octubre, no existe vulneración del derecho fundamental a la negociación colectiva porque la patronal vasca CONFEBASK se niegue a constituir la mesa de negociación del convenio colectivo del sector de las personas trabajadoras del hogar familiar para el ámbito del País Vasco.

En sectores con muchos pequeños empresarios o autónomos, la afiliación empresarial a asociaciones suele ser baja, dispersa o incluso inexistente, lo que dificulta que una asociación obtenga un 10-15 % (según ámbito estatal o autonómico) de empresas, o que agrupe a un porcentaje suficiente de los trabajadores afectados. En paralelo, los sindicatos más representativos pueden no tener presencia real en todos los subsectores o todas las provincias del ámbito sectorial. Esta dispersión genera problemas para acreditar el porcentaje mínimo tanto para la representación sindical como para la empresarial. Dado que el artículo 88 exige mayorías cualificadas, si las asociaciones empresariales disponibles no representan los umbrales legales, los interlocutores sindicales pueden negarse a constituir la comisión negociadora, o la patronal puede alegar falta de legitimación, produciéndose estancamientos largos. En algunos casos, la vía excepcional (recorrir a asociaciones de mayor ámbito o incluso la extensión de convenios) no es viable porque no existen o porque su representatividad tampoco está acreditada o reconocida en ese ámbito concreto.

La falta de convenio sectorial supone que los trabajadores de esos sec-

tores quedan bajo convenios empresariales más frágiles o bajo el Estatuto sin regulación sectorial específica, lo que puede implicar condiciones de trabajo peores, menor protección frente a abusos, desigualdad entre empresas del mismo sector, etc. Por otro lado, la acreditación de la representatividad puede implicar exigencias administrativas, pruebas de afiliación, informes, datos estadísticos, etc., muchas veces costosas o complejas para asociaciones pequeñas. Además, no todos los empresarios tienen conocimiento de los requisitos legales o de las implicaciones de no estar asociados.

Para superar estos problemas y lograr que todos los sectores dispongan de un convenio colectivo sectorial cuando sea necesario, se pueden contemplar varias vías. Desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales entendemos que la vía prioritaria es el diálogo social, es decir, la propia negociación colectiva a nivel andaluz, bien a través de un acuerdo interprofesional que aborde las soluciones necesarias para la resolución de este recurrente problema, bien a través de Recomendaciones o Cláusulas Tipo aprobadas en su Pleno. Pero pueden contemplarse otras vías, algunas podrían requerir cambios normativos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores; otras son de política administrativa, o de apoyo institucional, de incentivos al asociacionismo empresarial, etc.

Los Consejos de Relaciones Laborales autonómicos pueden jugar un papel clave como mediadores, promotores y garantes del cumplimiento del marco normativo. Algunas de sus funciones ya se aplican en este sentido: Diagnóstico sectorial participativo, mediación institucional, registros oficiales de representatividad, o capacidad de propuestas normativas con informes consultivos propios. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, mediante la medida 5.2 del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva, está en una posición estratégica para intervenir, consensuando un protocolo de actuación de conformidad con la legislación vigente, o apoyando la creación, acreditación y fortalecimiento de asociaciones empresariales, o promoviendo criterios flexibles cuando la estructura sectorial lo exige, y asegurando que no haya sectores desregulados como consecuencia de ausencias estructurales de actor empresarial legitimado. Una política bien diseñada que combine diagnósticos precisos, incentivos, registro y respaldo normativo puede reducir de forma significativa ese bloqueo, e incluso lograr que todos los sectores cuenten con convenios colectivos sectoriales, favoreciendo una negociación colectiva más inclusiva, equitativa y funcional.

