

LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES. UN ESTUDIO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES AUTONÓMICOS

MARÍA ENCARNACIÓN GIL PÉREZ

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la SS

Universidad de Castilla-La Mancha

mariaencarnacion.gil@uclm.es

RESUMEN

Tras los tímidos inicios, la asunción por las comunidades autónomas de la gestión y resolución de conflictos individuales ha superado las expectativas iniciales. Aquellas comunidades autónomas que han apostado por incluir estos conflictos entre sus procedimientos de solución han visto como se incrementaba su tramitación y el procedimiento resultaba ser eficaz, especialmente en aquellos conflictos en los que la resolución no depende exclusivamente de la aplicación de la norma, sino de la capacidad de negociación y de encuentro de vías de diálogo y de acuerdo. El principal reto es ahora extender la solución autónoma de conflictos a otros ámbitos, como los trabajadores al servicio de las Administraciones públicas, los funcionarios o los trabajadores autónomos.

Palabras clave: solución autónoma, conflictos individuales, conflictos colectivos, procedimientos de solución.

ABSTRACT

After the timid beginnings, the assumption by the autonomous communities of the management and resolution of individual conflicts has exceeded the initial expectations. Those autonomous communities that have opted to include these conflicts among their solution procedures have seen their processing increase and the procedure proved to be effective, especially in those

conflicts in which the resolution does not depend exclusively on the application of the rule, but of the capacity for negotiation and meeting of ways of dialogue and agreement. The main challenge now is to extend the autonomous solution of conflicts to other areas, such as workers at the service of public administrations, officials or self-employed workers.

Keywords: autonomous solution, individual conflicts, collective conflicts, solution procedures, labour disputes.

RESUMO

Tras os tímidos comezos, a asunción polas comunidades autónomas da xestión e resolución de conflitos individuais superou as expectativas iniciais. Aquelas comunidades autónomas que apostaron por incluír estes conflitos entre os seus procedementos de solución viron como se incrementaba a súa tramitación e o procedemento resultaba ser eficaz, especialmente naqueles conflitos nos que a resolución non depende exclusivamente a da aplicación da norma, senón da capacidade de negociación e de encontro de vías de diálogo e de acordo. O principal reto é agora estender a solución autónoma de conflitos a outros ámbitos, como os traballadores ao servizo das Administracións públicas, os funcionarios ou os traballadores autónomos.

Palabras clave: solución autónoma, conflictos individuais, conflictos colectivos, procedementos de solución.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN;
2. ANÁLISIS DE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES REGIONALES SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES;
- 2.1. ANDALUCÍA (SERCLA);
- 2.2. ARAGÓN (SAMA);
- 2.3. ASTURIAS (SASEC);
- 2.4. BALEARES (TAMIB);
- 2.5. CANARIAS (TLC);
- 2.6. CANTABRIA (ORECLA);
- 2.7. CASTILLA-LA MANCHA (JURADO ARBITRAL);
- 2.8. CATALUÑA (TLC);
- 2.9. COMUNIDAD DE MADRID (INSTITUTO LABORAL);
- 2.10. CASTILLA Y LEÓN (SERLA);
- 2.11. NAVARRA (TLN);
- 2.12. LA RIOJA (TLR);
3. CONCLUSIONES.

1. INTRODUCCIÓN

Los procedimientos de solución autónoma de conflictos son fruto del ejercicio de la negociación colectiva. A través del art. 83.2 ET y mediante los acuerdos interprofesionales se posibilita la creación de procedimientos de solución autónoma de conflictos, dentro del ámbito donde han surgido y con la intervención directa de sus protagonistas. Estos procedimientos son el resultado del desarrollo de la autonomía colectiva mediante la creación eficaz de un sistema equilibrado de relaciones laborales, con el propósito de dotar a los interlocutores sociales de mayor protagonismo e implicación en la gestión y resolución de sus problemas a través del diálogo y el acuerdo, y evitar, en la medida de lo posible, la judicialización de los conflictos. Para ello se proponen fórmulas de autotutela colectiva diseñadas por los empresarios y trabajadores que posibiliten la creación de un sistema de conciliación-mediación y arbitraje, para resolver de manera rápida, objetiva, eficaz y económica, los conflictos laborales que se produzcan en el ámbito de las relaciones laborales.

En principio se apostó por el conocimiento de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de conflictos, pero con el paso del tiempo, la práctica y la experiencia de los agentes sociales, la actuación se ha ido haciendo extensiva al conocimiento de los conflictos de intereses y los individuales.

Si bien es cierto que los procedimientos de solución autónoma de conflictos, en un primer momento y siguiendo la estela del ASAC, han abordado principalmente los conflictos colectivos y jurídicos, también ha habido acuerdos autonómicos que han apostado desde el primer momento por conocer los conflictos individuales.

La gestión de la solución de conflictos individuales no ha sido uniforme en las comunidades autónomas donde se tramitan, de hecho, son pocos los acuerdos interprofesionales que reconocen desde el inicio de su andadura la gestión de estos conflictos, es el caso de la comunidad de Navarra, Baleares, Aragón y Cataluña. En otros casos han ido modificando sus acuerdos a lo largo de los años integrando en su ámbito objetivo la gestión de

conflictos individuales, y en otros, se ha hecho una declaración de intenciones de ampliar su actuación futura a los conflictos individuales, como el acuerdo interprofesional de Murcia.

Esto puede ser un acto de prudencia puesto que el trámite de conflictos individuales en los procedimientos autónomos de conflictos debe tener unas consecuencias jurídicas claras que no deje a los trabajadores en situación de desventaja con respecto a los procedimientos judiciales, que si bien es cierto no son sustitutivos de estos, si son una clara apuesta por la solución dentro del ámbito de la autonomía colectiva. Podemos afirmar que, tras la promulgación de la LRJS, las carencias que existían en la LPL en cuanto a la seguridad jurídica de sus actuaciones fueron, en parte, resueltas. En este sentido, los acuerdos interprofesionales se han ido adaptando a las reformas legislativas de los últimos tiempos, como ya señalaremos.

Por último, cabe destacar la prudencia en la gestión de los conflictos, teniendo en cuenta los recursos materiales y personales con los que cuentan los acuerdos en las distintas comunidades autónomas, para que su tramitación sea efectiva y eficaz.

2. ANÁLISIS DE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES REGIONALES SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES

En la actualidad son varias las comunidades autónomas que gestionan los conflictos individuales y plurales. El tratamiento de la gestión de estos conflictos se presenta de manera desigual en los distintos acuerdos interprofesionales autonómicos. Por ello, haremos el análisis de manera diferenciada para comprobar la evolución de cada uno de ellos.

2.1. Andalucía (SERCLA)

El acuerdo alcanzado en abril de 1996 entre la Junta de Andalucía, la confederación de empresarios y los sindicatos de Andalucía marca el inicio en la comunidad autónoma de la creación de un órgano de solución de conflictos

laborales¹. Así nació el Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de solución de conflictos colectivos de Andalucía. Si bien este primer acuerdo estaba restringido a un conjunto de conflictos de carácter colectivo, en su disposición adicional segunda se instaba a que una vez visto el avance de los resultados se pudiera evaluar, en su caso, la incorporación de conflictos individuales al acuerdo. Con fecha 4 de marzo de 2005, se formaliza el acuerdo que recoge la instauración de un sistema de resolución de conflictos individuales, pasando a denominarse formalmente “Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía”, conocido desde entonces como SERCLA. Esta inclusión procede de la valoración positiva realizada de la evolución del sistema en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía de 25 de enero de 2005, en la gestión de conflictos donde se pone en valor la “mejora sustancial de nuestro sistema de relaciones laborales, contribuyendo al consenso y al diálogo entre los interlocutores sociales y promocionando la paz social”.

Este acuerdo establece una primera fase de carácter experimental para la de implantación del sistema de resolución de conflictos individuales que se planteen en la provincia de Sevilla en su primer año de funcionamiento, con la posibilidad de ampliar su ámbito al resto de provincias de la comunidad andaluza. De hecho, en 2007, se extiende el ámbito de actuación en las provincias de Almería y Huelva, mediante acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA el 16 de febrero de 2007, para quedar definitivamente implantado a todo el territorio andaluz a partir de febrero de 2009².

En el reglamento que desarrolla el acuerdo se establece tanto la vía de conciliación-mediación como el arbitraje, y se refiere a varias cuestiones importantes, por un lado, la voluntariedad de las actuaciones, ya sea por comunicación expresa de las partes o porque los propios convenios de empresa reflejan su compromiso de sumisión al SERCLA en

¹ Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, BOJA de 23 de abril de 1996.

² Reglamento de 6 de febrero de 2009, BOJA de 18 de marzo de 2010.

materia de conflictos individuales, y por otro lado, los conflictos que se van a conocer en el ámbito de la gestión del acuerdo, que versarán sobre las siguientes materias: clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados, y desplazamientos, determinación del disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares, así como cualquier otra pretensión retribuida o económica derivada directa e inmediatamente de las pretensiones a las que acaba de hacer referencia³.

Es interesante resaltar la evolución que ha habido en materia de voluntariedad, hay que destacar el cambio producido por acuerdo de la Comisión de seguimiento de 16 de marzo de 2007, bastando la iniciación del procedimiento cuando lo solicitara una de las partes, siendo sin embargo preceptivos si el Convenio de empresa existente tuviera incluido un compromiso de sumisión de los conflictos individuales ante el SERCLA. Más adelante, en el acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 6 de febrero de 2009 se establece el carácter preceptivo de los procedimientos regulados en el Reglamento del Acuerdo Interprofesional, de modo que se sustituye al intento de conciliación ante el SMAC en lo concerniente a los conflictos individuales que tengan por objeto las materias asumidas por el SERCLA.

En cuanto a la tramitación de los procedimientos es interesante, por la propia eficiencia del sistema, el acuerdo de la comisión de seguimiento del 30 de noviembre de 2009 donde se introduce la regulación de conflictos plurales, es decir la posibilidad de agrupar reclamaciones individuales idénticas y relativas a la aplicación de la misma condición de trabajo, que por su carácter no puedan ser tramitadas como conflicto colectivo. No perdiendo por ello su naturaleza

³ Art. 3.1, Reglamento SERCLA de 20 de abril de 2005, BOJA de 22 de septiembre de 2005.

individual, pero favoreciendo de esta manera la economía procesal y la celeridad en la resolución de estos conflictos⁴. A pesar de que a lo largo de los años el SERCLA ha desarrollado una actividad destacada en Andalucía, contribuyendo al diálogo entre los interlocutores económicos y sociales, visible en la actividad creciente y en el continuo aumento de los conflictos tramitados, así como del aumento de efectividad en acuerdos satisfactorios, los cambios en el contexto de las reformas del marco legal, que han provocado sustanciales modificaciones en la regulación de la negociación colectiva, instaron a las partes implicadas en el Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía, suscrito el 20 de marzo de 2013, a adoptar un nuevo acuerdo que fomente el papel del SERCLA, de cara a la modernización de la gestión en materia negociada de las relaciones laborales así como para la dinamización de la negociación colectiva. Fruto de esta iniciativa es el nuevo Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía publicado el 9 de febrero de 2015, donde se fusionan los acuerdos anteriores en materia de conflictos colectivos e individuales. Sin embargo, poco conocemos de su aplicación real, ya que los reglamentos anteriores han estado en vigor hasta la publicación del nuevo reglamento, el 3 de agosto de 2018, donde se establecen nuevas normas de funcionamiento con el fin de facilitar y promover la función del SERCLA, así como dar cabida a algunas reformas legislativas ocurridas durante ese periodo.

Expedientes individuales presentados

	2007*	2008	2009**	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Almería	6	14	109	67	30	27	19	31	23	38	43
Cádiz			180	135	101	73	79	75	87	109	102
Córdoba			52	55	8	3	6	0	0	1	1
Granada			161	127	77	25	19	33	47	36	40
Huelva	12	16	49	58	40	22	17	11	15	23	41
Jaén			40	46	13	9	5	8	6	7	14
Málaga			351	275	249	166	141	193	191	171	195
Sevilla	21	15	192	215	187	91	97	72	91	97	81
Andalucía	39	45	1134	978	705	416	383	423	460	482	517

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos SERCLA 2007/2017

(*) Octubre 2005 en Sevilla. A partir de mayo de 2007 en Almería y Huelva

(**) En Junio de 2009 el resto de Andalucía.

⁴ Acuerdo Comisión de Seguimiento del SERCLA, de 30 de noviembre de 2009, BOJA de 18 de marzo de 2010.

A la vista de los resultados que se pueden observar respecto a la actividad en el seno del SERCLA, se muestra con claridad el fuerte empuje inicial durante los primeros años de aplicación a los conflictos individuales, sin duda estos datos coinciden con una situación social y económica convulsa, el impacto de la crisis económica en la que está inmersa España y que aflora de manera particular en las distintas comunidades autónomas analizadas. A partir del año 2012 se estabiliza a la baja la cifra de expedientes tramitados coincidiendo con el descenso de trabajadores en activo, permaneciendo el número de expedientes presentados estables hasta los datos conocidos de 2017, observando un ligero repunte en los datos conocidos en estos últimos dos años. Es la provincia de Málaga la más activa en cuanto a tramitación de procedimientos, seguida por Cádiz y Sevilla.

Con respecto a la voluntariedad, observamos el crecimiento, año tras año, del carácter preceptivo obligatorio frente al voluntario, fundamentalmente por un progresivo incremento en la adhesión de los convenios al trámite de conflictos individuales del SERCLA.

Carácter	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Obligatorio	15,0%	12,5%	18,0%	30,0%	27,8%	40,1%	51,4%
Voluntario	85,0%	87,5%	82,0%	70,0%	72,1%	59,9%	48,6%

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos SERCLA 2011/2017

En cuanto a las materias abordadas, se observa que la mayor parte de los expedientes versan sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo con más del 50% de los mismos de forma sostenida, aunque con ligero descenso en los últimos dos años, un incremento paulatino de conflictos en materia de clasificación profesional y estabilidad en la tramitación de expedientes relacionados con la conciliación, reducción de jornada, vacaciones, licencias y permisos que son alrededor de un 20% del total.

Tipo de expediente	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Modificación sustancial de condiciones	56%	60%	56%	58%	51%	49%	35%
Reducciones de jornada	13%	17%	13%	13%	11%	12%	10%
Clasificación profesional	9%	7%	12%	10%	20%	20%	33%
Traslados y desplazamientos	10%	6%	8%	6%	7%	4%	3%
Vacaciones	5%	5%	4%	6%	3%	4%	5%
Licencias y Permisos	4%	2%	3%	2%	5%	3%	4%
Movilidad funcional	2%	2%	3%	1%	2%	2%	2%
Trabajos de superior o inferior categoría	1%	1%	1%	2%	2%	2%	3%

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos SERCLA 2011/2017

Los sectores afectados por los expedientes iniciados se repiten de forma continuada a lo largo de los años, siendo los ligados a las actividades administrativas y de servicios, el comercio y la hostelería los que acaparan más del 60% de los mismos. Es de destacar un cierto predominio de los expedientes que afectan a mujeres con alrededor de un 52% de los casos, muy uniforme en el tiempo. Lógicamente la promoción de los expedientes es en todos los años superior al 95% de los casos por parte de los trabajadores, siendo residual la efectuada por empresarios.

Tramitación	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% Tramitación Efectiva	53,3%	70,7%	69,0%	69,0%	71,5%	69,3%	63,4%
% Acuerdo Alcanzado	38,3%	33,3%	38,0%	36,4%	31,3%	34,7%	37,2%

Tabla: Elaboración propia. Fuente: DATOS SERCLA 2011/2017

Respecto al resultado de la tramitación la lectura es muy positiva, alcanzando datos cercanos al 70% en casi todos los periodos y llegando a acuerdos en alrededor de un tercio de los expedientes tramitados.

2.2. Aragón (SAMA)

La suscripción del I Acuerdo de solución Extrajudicial de conflictos Laborales, el 29 de octubre de 1996 en Aragón, supuso el punto de partida de un importante trabajo en favor del dialogo social y de la gestión autónoma de los conflictos laborales, que han dado sus frutos a lo largo de los años con más de 100.000 conflictos individuales tramitados hasta 2017.

En este primer acuerdo y en su reglamento de desarrollo se hace referencia expresa a la resolución de conflictos individuales que deriven de la aplicación de los artículos 40,

41, 47 y 52 ET⁵. En octubre de 1997 se crea el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, financiado por el gobierno autonómico, que permitió poner en marcha los mecanismos de negociación y de solución. Este organismo se concibió desde un principio “como un instrumento idóneo para adaptar los proyectos de transformación y de cambio de las empresas mediante la ponderación de las circunstancias y actitudes de las partes”⁶.

En julio de 1999, las organizaciones firmantes conscientes de los beneficios que ofrece el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje respecto de otros sistemas de solución de conflictos deciden suscribir el II Acuerdo Interprofesional de solución conflictos laborales en Aragón, asumiendo nuevos compromisos en la materia⁷. El nuevo Acuerdo tendrá competencia para resolver no solo en cualquiera de los conflictos de naturaleza colectiva, sino en la casi totalidad de los conflictos individuales de trabajo, siendo únicamente excluidos aquellos donde se ejerçiten pretensiones en materia de Seguridad Social, electoral, el derecho a la libertad sindical y otros derechos fundamentales, y reclamaciones de cantidad, tal y como se recoge en el propio Reglamento y en su disposición adicional primera⁸.

Es interesante destacar que a partir de la entrada en vigor de este nuevo acuerdo se produce, tal y como vemos en la gráfica, un incremento exponencial en la tramitación de

⁵ Art. 5 d), Reglamento de desarrollo del I Acuerdo, aprobados el 29 de octubre de 1996, BOA 20 de noviembre de 1996.

⁶ Preámbulo del I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, de 29 de octubre de 1996, BOA de 20 de noviembre de 1996.

⁷ II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) y el Reglamento que lo desarrolla, BOA de 23 de julio de 1999.

⁸ Art. 9 del RASECLA II. La disposición adicional primera del RASECLA II excluye de su ámbito material los conflictos individuales que versen sobre pretensiones en materia electoral, de Seguridad Social, de tutela del derecho a la libertad sindical y demás derechos fundamentales y de reclamaciones de cantidad, cualquiera que sea su cuantía. Se excluyen también los conflictos individuales que requieran reclamación previa en vía administrativa, porque una de las partes sea el Estado, Comunidad Autónoma, entidades locales u organismos autónomos, con independencia de la materia del conflicto a tratar.

expedientes individuales en el SAMA, pasando de 239 en 1999, a 3.893 en el año 2000. Reflejándose un incremento paulatino en años siguientes, demostrando que las hipótesis de partida de los involucrados en la renovación del acuerdo estaban en el buen camino.

Hasta ese periodo observamos un incremento de expedientes durante los primeros años de trabajo del II Acuerdo y una estabilidad en la gestión, en torno a 4.000 expedientes anuales, durante el periodo 2002-2006. Esto supone una clara apuesta que demuestra "la idoneidad de un sistema estrictamente basado en el tratamiento individualizado del conflicto, la atención personalizada de las partes, y el rigor técnico" a través de un servicio que se pone a disposición de la empresa y de los trabajadores⁹.

En esta misma línea, se firma el 5 de noviembre de 2005 el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón. El objeto de este acuerdo es el desarrollo del sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales y la articulación del funcionamiento del SAMA, como órgano encargado de la promoción y gestión de los procedimientos, sin hacer distinción alguna entre conflictos individuales y colectivos¹⁰.

No obstante, establece una serie de límites para todos los conflictos de su ámbito. En concreto, no se podrá acudir a los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje para resolver cuestiones que tengan que ver con reclamaciones en las que se ejerciten pretensiones en materia electoral¹¹; de Seguridad Social, salvo las de Seguridad Social complementaria entre las que se entienden incluidos los planes de pensiones; o reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía¹². Además, "el SAMA podrá acordar salarios adeudados y liquidaciones en actas de conciliación, cuando el reconocimiento y la

⁹ Preámbulo del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

¹⁰ III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, BOA de 9 de enero de 2006.

¹¹ Cuestión lógica si tenemos en cuenta que ya existe normativa específica que regula la conflictividad en esta materia y que respaldan los agentes sociales.

¹² Art. 2.2 del III ASEC de Aragón.

aceptación de la deuda por la empresa se produzca en el marco de un acto extintivo de la relación laboral”¹³; cuestión importante, pues dota de contenido el servicio de solución autónoma y no deja indefenso al trabajador con relación a los servicios de composición administrativos. En este caso, es clara y decisiva la colaboración de los distintos organismos autónomos implicados en esta materia, a través de convenios reguladores que legalicen las consecuencias, en este caso económicas, de un acuerdo extintivo.

Una materia importante que incorpora este acuerdo es la prevención de riesgos laborales, cuestión de interés general y en su faceta negocial, pero sólo para las materias que se relacionan en el artículo y reservándose expresamente al procedimiento arbitral las discrepancias enumeradas en el mismo, relativas a la prevención de riesgos y a la aplicación de Sistemas de Organización Técnica del Trabajo¹⁴. Entre éstas se pueden incluir controversias relacionadas con la

¹³ Art. 3.2 del III ASEC de Aragón.

¹⁴ Art. 3.2. del III ASEC de Aragón: a) Discrepancias relativas a la organización de la formación en materia preventiva con los límites del art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; b) Discrepancias relativas al análisis y determinación de las medidas de emergencia con los límites del art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; c) Discrepancias relativas al derecho de los Delegados de Prevención a acceder a la información y documentación previstas en los artículos 18, 22 y 23 de la LPRL; d) Discrepancias relativas a los medios de coordinación que deben adoptar las empresas que desarrollan sus actividades en un mismo centro de trabajo y la información sobre las medidas de protección y prevención de los riesgos a los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del art. 18 de la LPRL, de conformidad con lo dispuesto en el art. 24 de la misma; e) Discrepancias surgidas en la determinación del sistema de designación de los Delegados de Prevención y la atribución de competencias en los términos del art. 35.4 de la LPRL; f) Discrepancias relativas al derecho de los delegados de prevención a ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores según lo previsto en el art. 36.2 c) de la LPRL; g) Discrepancias relativas al alcance de las facultades de los Comités de Seguridad y Salud previstas en el apartado 2 del art. 39 de la LPRL; h) Conflictos relativos a la ordenación de tiempo de trabajo como medida organizativa de protección frente a riesgos higiénicos; i) Discrepancias relativas al alcance del derecho de los delegados de prevención en relación a la organización de recursos para las actividades preventivas y auditorias establecidas en los capítulos III y IV del R.D. 39/97, de 17 de enero, BOE del 31 de enero 1997. Igualmente se reserva el tratamiento de las discrepancias surgidas en la aplicación de sistemas de organización técnica del trabajo al procedimiento arbitral.

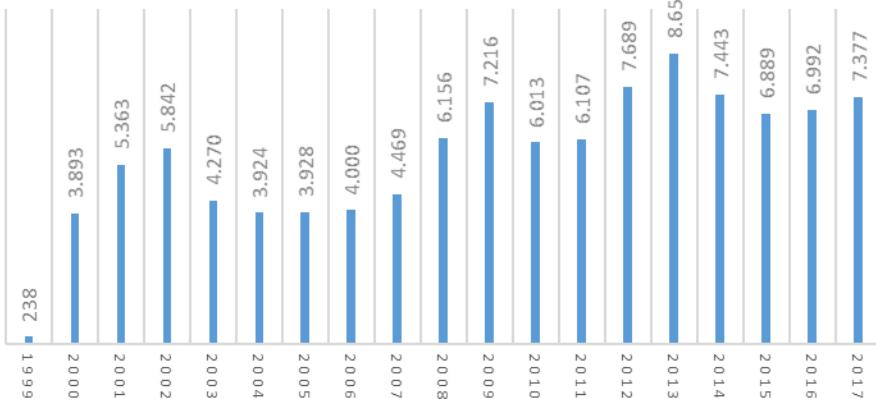
productividad en relación con "la organización de los métodos y tiempos de trabajo, y la problemática económica de la empresa, dotando al SAMA, de árbitros expertos que, a petición de las partes, contribuyan a prevenir el conflicto en dichas materias, o a su solución, complementando con ello los instrumentos ya existentes, o sirviéndoles de auxilio, en su caso"¹⁵.

Hay que hacer mención a la importante incorporación introducida por la Comisión Paritaria de 15 de febrero de 2006, en la que se interpreta el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón "a los efectos de extender los procedimientos de solución extrajudicial gestionado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, a los conflictos que se susciten en relación al régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, ya sea en su vertiente individual o colectiva, en los términos de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo". En definitiva, con esta nueva interpretación el término trabajador se hace extensivo a los trabajadores autónomos económicamente dependientes¹⁶.

¹⁵ Preámbulo del III ASECL de Aragón, firmado el 15 de noviembre de 2005, BOA de 9 de enero 2006.

¹⁶ Acta del Comité Paritario de 15 de febrero de 2008, BOA de 7 de abril 2008: "En cuanto al grado de obligatoriedad o voluntariedad de las partes en orden a celebrar el procedimiento de mediación establecido en el Capítulo IV del III ASECLA: Inferir que la referencia a "la adhesión expresa del sector, empresa, o centro de trabajo al Organismo mediante Convenio, Pacto Colectivo o Acta", incluye las Actas que contengan la firma de los acuerdos de Interés Profesional, a que se refiere el art. 13 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, para establecer como preceptiva la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje".

EXPEDIENTES INDIVIDUALES TRAMITADOS EN EL SAMA



Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos SAMA 1999-2017

A partir de 2007 se produce un incremento de expedientes coincidiendo con los primeros años de la crisis económica, con cifras superiores a 7.000 expedientes anuales durante esos años, que se mantienen o incrementan durante años posteriores, teniendo su máxima incidencia en los años 2012-2013, probablemente también por algunos cambios legislativos en las normas laborales de ese periodo, entre otras, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y la reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal¹⁷.

Todas estas reformas provocan un nuevo acuerdo entre las partes implicadas, publicado el 11 de junio de 2013, adaptando la normativa a estos cambios y reiterando el compromiso con el desarrollo del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. En este IV Acuerdo se añaden competencias funcionales y materiales a los cambios

¹⁷ Preámbulo del IV Acuerdo, p. 13351, BOA 113 de 11 de junio de 2013.

operados por la LRJS, en concreto la posibilidad de acumulación de reclamaciones de cantidad a otras acciones y la eficacia jurídica de la mediación en aquellos supuestos en que no está configurada como requisito previo para la tramitación del proceso judicial. Se incluye expresamente los conflictos que puedan surgir entre los autónomos, ya mencionados con anterioridad. EL SAMA asume en este nuevo acuerdo el carácter universal de la mediación tanto en conflictos colectivos como individuales y plurales, otorgando el acuerdo eficacia normativa y aplicación general, al ser suscrito por las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales de Aragón, dejando de condicionar la validez de la actuación del Organismo al requisito de adhesión colectiva o voluntad de sometimiento individual¹⁸.

La actividad del SAMA ha sido incesante desde la firma del IV Acuerdo hasta la actualidad, con más de 25.000 expedientes tramitados en el periodo 2014-2017, poniendo de manifiesto la importante apuesta en esta comunidad de las organizaciones sociales y políticas con el diálogo social y el tratamiento autónomo de las controversias laborales.

Una vez analizada la evolución temporal de la tramitación de expedientes y los cambios normativos sucesivos, destacamos que Aragón es una de las comunidades más activas en el tratamiento de conflictos individuales y, además, tal y como exponemos a continuación, con porcentajes de efectividad muy relevantes a la hora de la resolución de los conflictos. La información estadística proporcionada por las memorias anuales del SAMA es extensa y detallada lo que les ha permitido sin duda ahondar en aquellas materias y aspectos que por sus características necesitan de mayor atención. Analizaremos a continuación los aspectos más destacados.

¹⁸ Preámbulo del IV Acuerdo, p. 13552.

Causas Expedientes	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
DESPIDO	4626	6200	7066	5899	5617	5717	6049
EXTINCIÓN LABORAL	497	530	601	561	344	331	370
SANCION	517	481	453	471	464	472	382
MODIFICACION SUST. Y MOVIL.	213	234	343	314	246	206	225
DECLARATIVO DE DERECHO	232	214	167	167	197	212	296
OTROS	22	30	27	31	21	54	55

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos SAMA 2011/2017

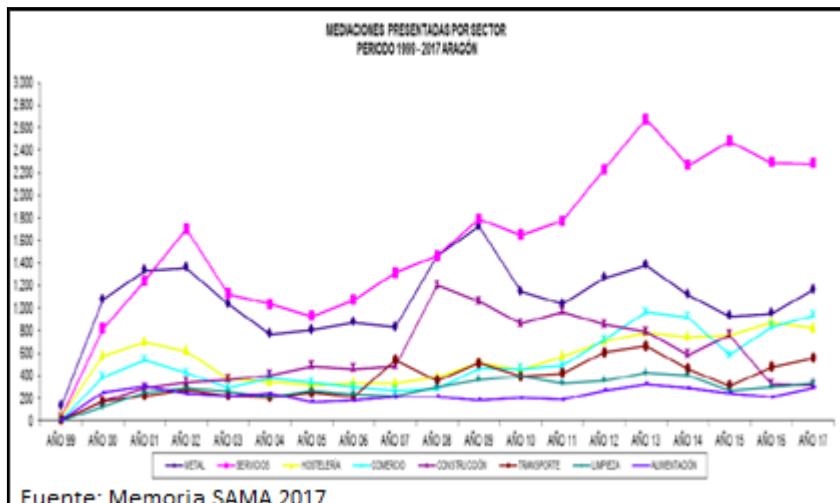
En primer lugar, si analizamos la evolución de los motivos principales de los conflictos individuales tramitados por el SAMA en el periodo 2011-2017, vemos que la causa de despido es la que destaca por encima del resto, de forma que en la mayor parte de los años supera el 80% de los expedientes tramitados¹⁹.

TIPO DE DESPIDO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
OBJETIVO	46,8%	50,3%	49,6%	41,7%	34,8%	31,5%	30,1%
DISCIPLINARIO	19,6%	26,2%	32,7%	39,2%	45,8%	50,1%	50,5%

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos SAMA 2011/2017

Dentro de los procedimientos de despido, analizamos la tendencia en despidos disciplinarios y objetivos, que como vemos siguen pautas divergentes, mientras se observa un incremento sostenido de los procedimientos de despido disciplinario pasando del 19,61% en 2011 hasta su máximo en 2017 con el 50,50% de los casos, los procedimientos por despido objetivo han ido disminuyendo en este periodo hasta alcanzar el 30,10% del total. Entre ambos acumulan más del 80% de los procedimientos de despido analizados.

¹⁹ Para más información de la solución de conflictos en años anteriores, vid. GIL BLASCO, CONCEPCIÓN, "Servicio de mediación y arbitraje: 15 años aportando soluciones a la conflictividad laboral catalana", en *La solución autónoma de conflictos laborales en España*, Germania, 2014, p 91 y ss.

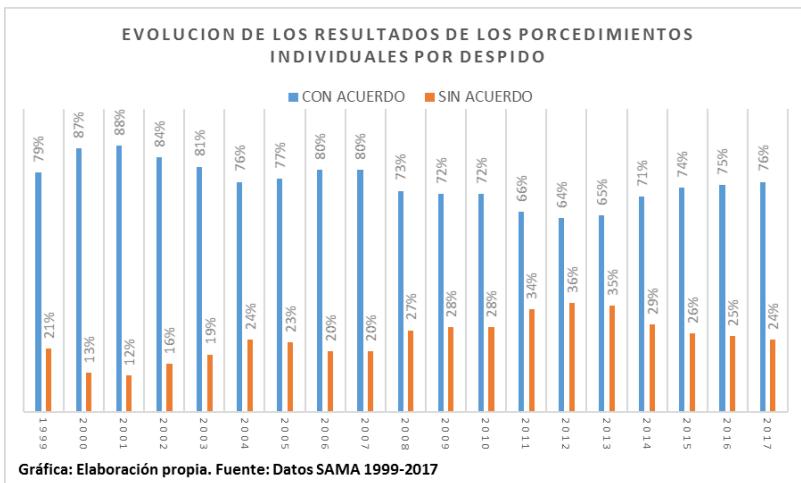


Respecto a los sectores de actividad afectados en la tramitación de expedientes observamos un crecimiento sostenido en el sector servicios (34% en 2017), seguido del metal (17%), comercio (13%) y hostelería (11%). Los diferentes sectores se mantienen estables a lo largo de los años, destacando el descenso a partir de 2008 de los asociados al sector de la construcción, que siendo muy importante se observa su pérdida de actividad durante el largo periodo de crisis económica.

EVOLUCIÓN DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EFFECTIVAS	74,9%	83,9%	85,7%	86,7%	87,7%	88,5%	86,6%
ARCHIVO	20,3%	12,2%	11,1%	10,6%	9,8%	8,6%	10,2%
SIN EFECTO	4,9%	4,0%	3,2%	2,7%	2,5%	2,9%	3,1%

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos SAMA 2011/2017

Respecto a las tramitaciones, vemos un resultado muy homogéneo a partir de 2012 en la efectividad de los expedientes tramitados, situándose entre el 85% al 90% en este periodo, con un bajo porcentaje de archivo de las causas de un 3%.



Respecto a los resultados en materia de despidos hemos de destacar la importante eficiencia en la resolución de los mismos, con porcentajes por encima del 70% sostenido a lo largo del tiempo y muy por encima del éxito en las conciliaciones del SMAC en ese mismo periodo.

Cabe destacar como resumen, el importante esfuerzo del tejido social aragonés y su apuesta por el dialogo social que ha dado como fruto la tramitación en el SAMA desde 1999 de más de 100.000 conflictos individuales y plurales, así como cerca de 2.000 colectivos, con una tasa de éxito importante y un análisis profundo y exhaustivo de la conflictividad laboral en esta comunidad autónoma.

2.3. Asturias (SASEC)

El Acuerdo de Asturias fue firmado el 2 de octubre de 2003, con el objeto de crear y desarrollar un sistema de solución extrajudicial de conflictos que pudiera resolver las controversias laborales derivadas de la relación entre trabajadores y empresarios en el ámbito territorial del Principado de Asturias²⁰.

Para llevar a cabo las funciones de mediación y arbitraje se crea el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), con el objeto de aplicar los

²⁰ I Acuerdo de solución extrajudicial de Asturias, de 2 de octubre de 2003, BOPA 10 de noviembre de 2003.

instrumentos de composición previstos a los conflictos colectivos y conflictos plurales.

Este acuerdo no hace referencia a los conflictos individuales propiamente dichos, pero sí a los plurales cuando afecten a toda la plantilla de una empresa o a un número determinado de trabajadores. En concreto, cuatro trabajadores en los centros de trabajo o empresas que ocupen menos de 40 trabajadores; el 10% del número de trabajadores de los centros de trabajo o empresas, en aquellos que ocupen entre 40 y 300 trabajadores; y 30 trabajadores en los centros de trabajo o empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La no inclusión de los conflictos individuales en el ámbito objetivo del Acuerdo, en un primer momento, pudo deberse a la novedosa experiencia en esta materia, ya que fueron pocos los acuerdos que en su primera edición introdujeron esta clase de conflictos precisamente por la prudencia de los agentes sociales al abordar este tema. En cualquier caso, la inclusión de los conflictos plurales implica un primer paso para tratar los conflictos individuales en el ámbito objetivo de un Acuerdo futuro, pues los conflictos plurales son, en definitiva, la suma de conflictos individuales.

No obstante, se establecen límites en cuanto a las materias objeto de conflicto, de hecho, no se conocerán los conflictos plurales y colectivos que versen sobre tutela de derechos fundamentales, despidos y sanciones, extinción del contrato a instancia del trabajador, reclamaciones a la Seguridad Social o que exijan reclamación administrativa previa²¹. Materias algunas de ellas tratadas en la actualidad en otros acuerdos autónomos y que dejan en evidencia la heterogeneidad que existe entre los distintos acuerdos autonómicos existentes, pero que por motivos de seguridad jurídica deben tratarse con prudencia y siendo conscientes de las limitaciones materiales y personales del organismo que los gestiona.

²¹ Art. 10.3 Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, de 25 de mayo de 2005.

CONFLICTOS PLURALES TRAMITADOS EN EL SASEC 2010-2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Expedientes	1	1	6	6	1	0	1	0
Trabajadores	124	82	302	497	9	0	69	0
Empresas	1	1	6	8	1	0	1	0

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos SASEC 2010/2017

El número de conflictos plurales tramitados en el SASEC ha sido bastante reducido, siendo los años más activos el 2012 y 2013 con 6 expedientes tramitados anualmente y casi 800 trabajadores afectados. En los últimos años han sido más bien una excepción dado que solo encontramos 1 proceso tramitado en 2016. No existen datos desglosados de este tipo de conflictos con respecto a los colectivos.²²

2.4. Baleares (TAMIB)

En la comunidad autónoma de Baleares se firma el I Acuerdo para la Resolución Autónoma de Conflictos Laborales, el 20 de diciembre de 1995, desarrollado por el Reglamento de 3 de marzo de 1996. Este acuerdo otorgaba al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB) una serie de competencias que, en un principio, se limitaban a los conflictos colectivos y excepcionalmente a los conflictos individuales y plurales²³. En cuanto a los conflictos individuales, el Reglamento del TAMIB, por exclusión, asumía competencia en aquellas materias que no supusieran la resolución de los contratos o las reclamaciones de cantidad.

El inicio de la actividad del TAMIB se produjo en sede de Palma de Mallorca en septiembre de 1997, posteriormente se abrieron las sedes de Menorca e Ibiza a finales de 1999. El TAMIB se convierte en un órgano extrajudicial, autónomo y paritario, destinado a tramitar e intentar resolver las diferentes controversias laborales, individuales, colectivas y plurales, mediante los procedimientos de mediación y arbitraje, buscando una solución a las mismas de forma ágil, sencilla, gratuita, y eficaz²⁴.

²² Las estadísticas de conflictos colectivos se pueden consultar en <http://www.sasec.es/>

²³ Acuerdo Interprofesional sobre la creación TAMIB, BOIB de 6 de febrero de 1996.

²⁴ Memoria Anual TAMIB 2008, p. 5, Julio 2009.

La publicación de un nuevo Acuerdo y Reglamento de desarrollo el 27 de julio de 1999, reorientó la actividad del TAMIB, derogando el Acuerdo fundacional. En el nuevo Acuerdo se optó por asumir competencias en determinadas materias, en particular las reclamaciones de cantidad en conflictos individuales. En mayo de 2001 se produce una reforma del Reglamento, asumiendo las competencias en supuestos de extinción de contratos y régimen disciplinario. Se acuerda también en su disposición adicional tercera un espacio especial de mediación, que incluya la ampliación del ámbito a los conflictos laborales individuales y colectivos, para el personal de la Administración Pública Autonómica y Local de las Islas Baleares²⁵.

Las organizaciones sociales firmantes de los Acuerdos al evaluar la implantación del sistema coinciden en su percepción positiva, evidenciándose su éxito en el constante incremento de expedientes a tramitar, tanto por el considerable porcentaje de acuerdos alcanzados, como por el alto número de trabajadores y empresarios afectados, lo que ha proporcionado a la Institución un gran prestigio. Es por ello, que el 24 de enero de 2005 se procede a la firma del II Acuerdo de Renovación y Potenciación del TAMIB²⁶. Este acuerdo se propone una duración indefinida y entre otras reformas se elimina el requisito de voluntariedad de todas las partes en conflicto para la posible intervención del TAMIB, en este sentido la mediación-conciliación sustituye a todos los efectos a la conciliación del servicio administrativo. Este nuevo acuerdo permite asumir competencias plenas en materia de mediación y arbitraje en materia laboral en toda la Comunidad Autónoma, se introduce la posibilidad de resolver cualquier tipo de conflicto laboral individual, que no esté expresamente excluido en este acuerdo interprofesional. En este sentido, se excluyen los conflictos individuales que versen sobre pretensiones derivadas de las elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas, para lo cual existe una regulación específica.

²⁵ Memoria Anual TAMIB 2008, p. 6, Julio 2009.

²⁶ II Acuerdo TAMIB de 24 de enero de 2005, BOIB de 3 de febrero de 2005.

El Acuerdo Balear recoge la posibilidad de conocer los conflictos individuales, junto con los plurales y los colectivos, que se deriven tanto de la aplicación e interpretación de normas como los derivados de intereses en cualquiera de sus modalidades²⁷, y que surjan entre empresarios y trabajadores o en el caso de los colectivos, entre sus respectivas organizaciones representativas.

A la hora de tratar los conflictos afectados, el Acuerdo hace una distinción en función de los procedimientos de solución que se van a utilizar. En primer lugar, hace referencia a los conflictos susceptibles de acudir a la vía de la mediación y conciliación, que como es lógico y dadas las características de esta figura podrán presentarse tanto los colectivos, individuales y plurales. Dentro de este procedimiento se hace una segunda clasificación, los conflictos que tienen carácter preceptivo para acudir ante este procedimiento, que en el caso de los conflictos individuales y plurales deberán acudir ante el órgano de gestión del conflicto, el TAMIB, que se le asigna la actuación conciliadora previa para acceder a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral, sustituyendo la actuación de los servicios administrativos establecidos al efecto²⁸.

En segundo lugar, y de forma voluntaria, se podrá acudir al TAMIB en caso de las controversias plurales derivadas en los supuestos previstos en los arts. 40, 41 y 52 c) del ET²⁹. En este apartado no se hace referencia expresa a los conflictos individuales, aunque se entienden incluidos, cuando se prevé la utilización de la mediación-conciliación

²⁷ Esta precisión que se hace en el art. 2 del II Acuerdo Interprofesional de Baleares es curiosa porque el término “en cualquiera de sus modalidades” implica la inclusión de cualquier tipo de conflictos de intereses: de carácter personal, cultural, ético, etc.

²⁸ Art. 6.1.c), II Acuerdo Interprofesional de Baleares.

²⁹ En esta ocasión el articulado del TAMIB confirma la tesis de VALDÉS DAL-RÉ en “El ASEC: apuntes sobre texto y contexto”, Relaciones Laborales, núm.6, 1998, p. 8, cuando comenta a raíz de la exclusión en el ámbito competencial del ASEC de conocer las discrepancias derivadas de los despidos a los que se refiere el art. 52.c) del ET, en el sentido de alegar el art. 85.2 del ET, para incorporar en el ámbito objetivo del ASEC “las eventuales diferencias suscitadas en esas consultas”, refiriéndose a los plurales o individuales.

para “cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional”³⁰, de manera que la casuística a conocer puede ser muy amplia y puede venir derivada tanto de conflictos de intereses como jurídicos. Cualquier controversia surgida de la relación contractual y convencional entre trabajador y empresario puede dirimirse mediante mediación-conciliación ante el TAMIB.

Lo mismo ocurre con el procedimiento de arbitraje al que, además de conocer los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de carácter colectivo o las derivadas de prácticas de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores, también se podrán someter otros conflictos que las partes acuerden y que no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de intereses a través del arbitraje en equidad. Lectura igualmente amplia donde se pueden encuadrar perfectamente los conflictos individuales.

No obstante, el Acuerdo establece una serie de exclusiones que hay que respetar. A estos efectos quedan excluidos los conflictos que se planteen entre partes que no reúnan ambas la condición de empresario y trabajadores o en su caso los representantes de sus organizaciones representativas, de manera que un conflicto entre trabajadores exclusivamente no procederá la presentación de la solicitud de actuación del TAMIB.

Quedan excluidos también los que versen sobre pretensiones derivadas de las elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas, los que tengan que ver con la Seguridad Social a excepción, tanto a nivel individual como colectivo, de los relacionados con la Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones sectoriales o de empresa, así como las mejoras voluntarias a la acción protectora del sistema de la Seguridad Social. También se excluirán los conflictos de tutela de libertad sindical y derechos fundamentales, que con carácter general quedan fuera de cualquier Acuerdo

³⁰ Art. 6.1.d), II Acuerdo Interprofesional de Baleares.

Interprofesional que regule la solución autónoma de conflictos³¹.

En principio también se excluyen los conflictos, sean individuales, plurales o colectivos, en los que una de las partes sea el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, salvo que haya adhesión expresa al TAMIB, para resolver cualquiera de los conflictos laborales que surjan en el ámbito de las Administraciones Públicas antes referidas³². Por lo tanto, es una posibilidad que se deja abierta y no sería de extrañar que en un futuro inmediato se pusiera en marcha con carácter general³³.

En junio de 2008 la comisión paritaria del TAMIB aprovechando el amplio margen que el apartado 2.1 del acuerdo -donde se ofrece como encargado de dirimir controversias laborales, individuales, colectivas o plurales, tanto sean de aplicación e interpretación de normas como de intereses, en cualquiera de sus modalidades, que se susciten entre empresarios y trabajadores, o sus respectivas organizaciones - hace suyo el artículo 13 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, donde ese establece la necesidad respecto a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, de realizar un intento de conciliación o mediación previo a la vía judicial, asumiendo el TAMIB las competencias para mediar en los conflictos entre dichos trabajadores autónomos y las empresas para las que prestan servicios³⁴. En cuanto a la evolución de la tramitación de expedientes individuales en el TAMIB desde el inicio de su actividad ha

³¹ Art. 6.3 Del II Acuerdo Interprofesional de Baleares

³² Art. 3 del Reglamento del TAMIB.

³³ Vid. DEL REY GUANTER, S., *Los medios extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en la función pública*, Ministerio de Administraciones Públicas, Madrid, 1991 y SALA FRANCO, T. "Acerca de la posibilidad de establecer autónomamente procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en las administraciones públicas", *Actualidad Laboral*, nº 48, 1999, pp. 937 y ss.

³⁴ Acta de la Comisión paritaria del II Acuerdo Interprofesional sobre la Renovación y Potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB) de 23 de junio de 2008, BOIB de 17 de julio de 2008.

sido constante, en el año 2000 se incorporan las sedes de Ibiza y Menorca a la de Mallorca, a partir de este momento la actividad es del conjunto de las Islas Baleares. La evolución durante esos primeros años demuestra el compromiso de las organizaciones firmantes por el impulso del TAMIB, llegando en 2005 a tramitar más de 5.400 expedientes, 10 veces más que en el año 2000. La firma en 2005 del II Acuerdo ha potenciado sin duda su actividad, doblando a partir de 2008 las cifras de expedientes tramitados, también influenciado por la situación económica existente en esos años.

EXPEDIENTES INDIVIDUALES TRAMITADOS EN EL TAMIB

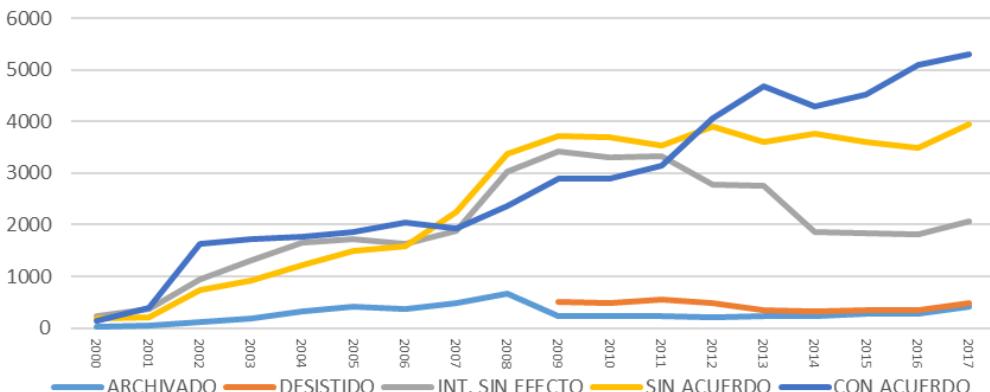


Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos TAMIB 2000-2017

La inclusión de prácticamente todas las categorías en conflictos individuales, el carácter preceptivo al menos hasta 2010, y la eficacia demostrada en soluciones adoptadas, son también la causa de un mantenimiento de las tramitaciones por encima de 10.000 en el periodo 2009-2017. Ha sido 2017 el año récord en tramitaciones con 12.148 expedientes gestionados.

Lo sectores económicos que más conflictos han entablado en el TAMIB, son lógicamente los que desarrollan mayor actividad, a lo largo de los años destacan los procedimientos de mediación en el sector de hostelería y comercio, seguido del sector de actividades de servicios diversas, transporte y construcción, sectores que son los motores de la economía balear.

PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES SEGUN RESULTADO 2000-2017



Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos TAMIB 2000-2017

Las materias con mayor número de procedimientos solicitados han sido la referidas a las extinciones de contratos y reclamaciones salariales. Ambas representan el 85% de las reclamaciones presentadas. Las extinciones de contratos son en general más del 60%, siendo los despidos los que suponen un mayor porcentaje, seguidos de las extinciones de trabajadores fijos-discontinuos, las extinciones por causas objetivas y finalmente las extinciones vía art. 50 ET.

En la gráfica podemos observar la evolución a lo largo de los años del resultado de la tramitación de los procedimientos, donde se ve un continuo aumento en el porcentaje de expedientes finalizados con acuerdo, pasando respecto de las tramitaciones efectivas, del 30% en los años 2008-2009, a más del 60% en estos últimos dos años, con mayor éxito siempre en procedimiento de extinción que en los de reclamación salarial.

2.5. Canarias (TLC)

El Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Canaria fue firmado el 7 de mayo de 1995³⁵. Este Acuerdo introduce en su ámbito objetivo y de forma novedosa, respecto a otros acuerdos, en su primera edición la resolución de los conflictos laborales individuales a través de la mediación y el arbitraje (art. 3). No obstante, en la disposición transitoria del acuerdo se establecieron una serie de limitaciones desde el principio de no conocer los conflictos individuales, se fijó un periodo de prueba a partir de los seis meses desde su funcionamiento y se limitó territorialmente a los conflictos individuales en las islas de La Palma y de Lanzarote. Trascurrido ese periodo y analizado el resultado de la experiencia, el Tribunal Laboral Canario entraría a conocer tanto de los conflictos colectivos como de los individuales que se plantearan en toda la Comunidad Autónoma de Canarias.

Con la reforma del Acuerdo Interprofesional, mediante resolución de 22 de abril de 1997, se suspende la entrada en vigor del articulado referente a conflictos individuales, dejando a las partes firmantes del acuerdo la decisión de tratar estos conflictos más adelante³⁶, como así fue. La resolución de 30 de septiembre de 1997 hace pública la constitución del Tribunal Laboral Canario y la entrada en vigor de los acuerdos anteriormente citados, iniciando su andadura en el ámbito de los conflictos individuales³⁷. Se crea la institución del Tribunal Laboral Canario para asumir las funciones que el Acuerdo le otorga, como son, la conciliación, con carácter previo antes de acudir a la Jurisdicción Social, tanto en los conflictos individuales como plurales; la conciliación previa preceptiva en los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Derecho; la

³⁵ Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, de 7 de mayo de 1995, BOC de 16 de junio de 1995.

³⁶ Resolución de 22 de abril de 1997 de la Dirección General de Trabajo por la que se hace pública la modificación del Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, BOC de 7 de mayo de 1997.

³⁷ La resolución de 30 de septiembre de 1997 hace pública la constitución del Tribunal Laboral Canario, BOC de 13 de octubre de 1997.

mediación en supuestos de conflictos de trabajo, individuales, plurales y colectivos sobre aplicación e interpretación del Derecho; el arbitraje en los conflictos individuales, plurales y colectivos; la conciliación previa a los procesos de conflictos de trabajo individuales que se planteen por el personal de la Comunidad Canaria, sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato y sobre materia de vacaciones; la mediación y el arbitraje en los supuestos de conflicto de trabajo individuales que se planteen por el personal de la Comunidad Autónoma de Canarias, que versen sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato de trabajo y sobre vacaciones³⁸.

El 13 de febrero de 2003 se publica la resolución relativa a la publicación del IV Acuerdo de Concertación Social, en la que se hace referencia a la consolidación y modernización del Tribunal Laboral Canario (TLC)³⁹. En este acuerdo, se hace especial referencia en abordar en los próximos años los asuntos de conciliación, mediación y/o arbitraje en conflictos individuales que se susciten dentro del personal de la Administración Autonómica en materia de sanciones. Este compromiso sería evaluable para tratar de que empresarios y trabajadores comprueben el funcionamiento del TLC en materia de solución de conflictos individuales.

El 21 de mayo de 2004 se firma la renovación del Acuerdo Canario de solución de conflictos de trabajo donde se recoge en su ámbito objetivo, el compromiso acordado en el documento del IV Acuerdo de Concertación Social⁴⁰. El Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Canaria es pionero en la conciliación previa y voluntaria de conflictos individuales que plantee el personal laboral de la comunidad autónoma en relación con las sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato, así como sobre materia

³⁸ Art. 3 del Acuerdo Interprofesional Canario.

³⁹ IV Acuerdo de Concertación Social, de 13 de febrero de 2003, BOC de 28 de febrero de 2003.

⁴⁰ Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 21 de mayo de 2004, BOC 147 de 30 de julio de 2004.

de vacaciones⁴¹. Las materias susceptibles de ser tramitadas son reducidas, pero no carentes de importancia, porque se abre una posible vía para incluir más materias que pudieran dar lugar a conflictos en el seno de la Administración Pública. Incluso si damos un paso más, se podría plantear la posibilidad de incluir también al personal funcionarial en este ámbito, para que no existan procedimientos paralelos en función de la vinculación administrativa o laboral con la Administración Pública. No obstante, en su disposición transitoria primera se renueva la suspensión de la entrada en vigor de los artículos que hacen referencia a los conflictos individuales, a excepción del personal laboral de la comunidad autónoma, a los que acabamos de hacer referencia⁴².

Si seguimos el iter procedural que propone el acuerdo y las partes no alcanzan acuerdo en el procedimiento preceptivo de conciliación, pueden acceder al procedimiento de mediación de modo expreso y escrito, para que el mediador, aceptado por ambas partes, realice una propuesta motivada y escrita con el fin de resolver el conflicto. A su vez, las partes pueden optar por aceptar la propuesta formulada por el mediador o rechazarla, también por escrito.

Al procedimiento de arbitraje podrán acceder las partes, una vez agotados los procedimientos de conciliación y/o mediación o bien acudir directamente, sin pasar por los

⁴¹ Art. 35 del Acuerdo Interprofesional Canario.

⁴² Disposición Transitoria Primera del Acuerdo: "Las partes acuerdan mantener la suspensión temporal de la entrada en vigor de los artículos del presente acuerdo que hagan referencia a los conflictos individuales, excepto el sometimiento del personal laboral de la comunidad autónoma de Canarias, con el compromiso, alcanzado en el IV Acuerdo de conciliación Social, que en enero de 2006, atendiendo a la experiencia acumulada, y en función de los recursos disponibles del Tribunal Laboral de Canarias y de la financiación que aporte el gobierno de Canarias, las organizaciones empresariales y sindicales evaluarán la conveniencia de someter al Tribunal los conflictos individuales reseñados, generados en el ámbito privado de las empresas". Véase ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y RAMOS QUINTANA, M.I., "La solución extrajudicial de conflictos laborales en el Acuerdo Interprofesional Canario", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 76, 1996, pp. 253-274.

anteriores, siempre y cuando las partes lo convengan y manifiesten de forma expresa y voluntaria.

En el Acuerdo Canario se abre la posibilidad más clara y precisa -más que en cualquier otro acuerdo interprofesional- para poder acudir al arbitraje como medio de resolución de conflictos laborales individuales. En concreto, el art. 41 del texto normativo establece que los sujetos titulares del contrato de trabajo podrán someter al procedimiento de arbitraje, siempre y cuando estén legitimados según la ley, cuantas cuestiones litigiosas puedan surgir en materias de su libre disposición y con la aceptación previa del árbitro y de las partes que de modo claro y expreso manifiesten su voluntad a través de un convenio arbitral y se sometan a la resolución del árbitro. En este sentido, se entienden excluidos los derechos fundamentales y los derechos en materia de Seguridad Social, excepto su parte disponible.

Si esto es así, el Tribunal Laboral Canario estaría capacitado para arbitrar cualquier conflicto derivado de la relación laboral individual, tanto en relación con la aplicación e interpretación del Derecho, como en un conflicto de intereses, puesto que no establece distinción y además contempla el arbitraje en equidad⁴³. No obstante, no conocemos en la actualidad que se haya procedido al levantamiento de la suspensión en la tramitación de conflictos individuales, lo cierto es que no se han publicado estadísticas al respecto del Tribunal Laboral Canario, ni aparecen recogidas en las publicadas por el Ministerio de Trabajo.

2.6. Cantabria (ORECLA)

El primer Acuerdo Interprofesional de la Comunidad de Cantabria data del año 1996, por lo que podemos afirmar que es una de las primeras comunidades autónomas que puso en marcha los mecanismos de solución autónoma de conflictos⁴⁴. Para ello se creó el Organismo de Resolución

⁴³ Art. 42.2 del Acuerdo Interprofesional Canario.

⁴⁴ El Acuerdo Interprofesional Cántabro (AIC-I) del 6 de mayo de 1996, fue desarrollado a través del Reglamento de Funcionamiento del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (RAIC-I), firmado el 30 de mayo de 1997, BOC de 10 de junio de 1997.

Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (en adelante, ORECLA), convirtiéndose así en el principal instrumento de resolución de conflictos en la región. Este organismo ha asumido las competencias que los distintos Acuerdos Interprofesionales le han ido otorgando⁴⁵. En este sentido, el segundo Acuerdo Interprofesional de Cantabria fue suscrito el 9 de diciembre de 1997 y supuso la incorporación de los conflictos individuales en el ámbito de actuación del ORECLA, así se recoge en este acuerdo para gestionar los conflictos individuales y plurales derivados de la clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías; movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo; reconocimientos de permisos, licencias y pluses de convenio; horarios, turnos de trabajo y vacaciones, movilidad funcional, reclamación de cantidades en cuantía inferior a 300.000 pts. y sanciones que no conlleven despido⁴⁶. El ámbito material del acuerdo se amplía con la nueva redacción del tercer acuerdo y su reglamento, firmado en abril de 1999. En este acuerdo, los conflictos individuales derivados de las reclamaciones de cantidad se amplían, puesto que no se limita el conocimiento de los conflictos en función de la cuantía a reclamar. Además, se gestionarán los supuestos de extinción recogidos en la Disposición Final segunda del RAIC-II y los conflictos laborales en la Administración Pública⁴⁷.

El IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria⁴⁸ incorporó dos notas características y novedosas en materia de conflictos,

⁴⁵ Véase LANTARÓN BARQUÍN, D., "El organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA): una pieza más en el mapa autonómico alternativo a la solución judicial de los conflictos laborales", *Temas Laborales*, nº 49, 1998, pp. 133-151.

⁴⁶ Art. 1 del AIC- II y 5.2 del RAIC-II, BOC de 12 de enero de 1998

⁴⁷ III Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos de Cantabria y Reglamento de funcionamiento, de 12 de abril de 1999, BOC de 13 de mayo de 1999.

⁴⁸ IV Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos de Cantabria, BOC de 24 de enero de 2001. El acta de modificación del IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos está publicada en el BOC el 17 de octubre de 2002. En ella se contiene la modificación del art. 11 del Acuerdo, que pasará a decir: "Corresponde a las partes de un conflicto sometido al trámite de mediación del ORECLA la potestad de elegir al mediador-conciliador en sustitución del

por un lado, la asunción exclusiva y obligatoria de los conflictos colectivos y, por otro, la intervención en todo tipo de conflictos individuales. También hay que destacar la labor preventiva del ORECLA, que realizará una actividad preventiva tratando de evitar el conflicto en su origen. Para ello pondrá a disposición de las Comisiones Paritarias y de las Mesas de Negociación de Convenios Colectivos de la región o Pactos de Empresa, los medios materiales y humanos necesarios para la elaboración de planes de actuación "ante inminentes y probables conflictos"⁴⁹.

Las organizaciones fundacionales suscribieron el 2 de octubre de 2007, el quinto Acuerdo Interprofesional de Cantabria⁵⁰. A partir de marzo de 2008, todos los conflictos planteados en la comunidad autónoma de Cantabria serán resueltos por el ORECLA. En la actualidad está en vigor el VI Acuerdo firmado el 22 de junio de 2010, con la convicción de los agentes sociales de ofrecer "a trabajadores y empresas un sistema transparente, imparcial, de amplia aceptación y madurez suficiente para que las partes en conflicto acepten su intervención como cauce natural para la resolución de sus controversias"⁵¹.

En cuanto a los conflictos individuales, hay que hacer una serie de precisiones. En primer lugar, hay que destacar la relación entre la clase de conflictos y procedimiento para resolverlos. De esta manera, el art. 5 del Acuerdo cántabro versa sobre los conflictos afectados y grado de vinculación a los procedimientos de solución. En segundo lugar, se recoge

inicialmente designado por el Organismo. En caso de conflicto de huelga se dará prioridad a que las partes designen directamente a los mediadores, según establece el apartado cuarto del art. 16 de este Acuerdo. En caso de arbitraje, la designación del árbitro/s es competencia exclusiva de las partes, que podrán delegarla en el ORECLA, o someterse al procedimiento descrito en el apartado tercero del art. 19 de este Acuerdo".

⁴⁹ Exposición de Motivos, letra g), del AIC-IV, regulada en sus artículos 5.4 y 12.2. Este presupuesto preventivo lo defendió HERNANDEZ VIGUERAS, J. en *La solución de los conflictos en el sistema de las relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992, p. 400.

⁵⁰ V Acuerdo Interprofesional de Cantabria, de 2 de octubre de 2007, BOC de 13 de noviembre de 2007

⁵¹ VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, publicado el 14 de julio de 2010, BOC 135/2010

la figura de mediación-conciliación, a la que se podrá acudir con carácter obligatorio o a instancia de parte para resolver los conflictos individuales o plurales, de carácter jurídico laboral, que exijan conciliación previa para acceder a la vía judicial, incluyendo los que lleven aparejada la extinción de la relación laboral. En este caso, el ORECLA hace las veces del servicio administrativo de conciliación.

El Acuerdo entra a resolver los conflictos individuales incluyendo los que lleven aparejada la extinción de la relación laboral, pero con una matización importante que lo deja prácticamente sin contenido por lo menos en lo que se refiere al arbitraje, ya que excluye la figura del arbitraje para resolver estos conflictos. Entonces, no será posible resolver mediante este procedimiento las reclamaciones de salarios pendientes de pago por los que, en caso de insolvencia de la empresa, pudiera desprenderse responsabilidad del FOGASA, ni tampoco los conflictos que puedan derivarse de la extinción de la relación laboral, debiendo acudir solamente al trámite de mediación-conciliación.

La prudencia es una constante en los acuerdos autonómicos, consecuencia de la falta de una legislación que complemente la actuación de estos procedimientos. Solamente podrán ser susceptibles de someterse a arbitraje los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de intereses a través del arbitraje en equidad⁵². En este caso podemos entender incluidos los conflictos individuales cuando las partes de manera voluntaria acudan ante el ORECLA para resolver cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este artículo.

En segundo lugar, quedan excluidos los conflictos que versen sobre Seguridad Social, salvo los conflictos que

⁵² Art. 5.2 del V Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, BOC de 13-11-2007.

recaigan sobre mejoras adoptadas en convenios colectivos o actos individuales sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones. Excepto estas materias, el abanico de posibilidades para resolver cualquier controversia que surja en el ámbito laboral se amplía, incluidos los conflictos laborales surgidos en el ámbito de la Administración Pública, en los mismos términos enunciados. Esto va a permitir que se plante la posibilidad futura de abrir estos procedimientos a conflictos laborales de los funcionarios públicos y estatuarios⁵³.

⁵³ LANTARÓN BARQUÍN, D., "Aproximación al IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria", en AAVV., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*. Junta de Castilla y León, Valladolid, 2001, p. 432: "Al desaparecer la exclusión de los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos, (art. primero del AIC-I) parece todavía más cercana la implantación de estos mecanismos en relación con el personal funcionario y estatutario. Recordar, en este sentido, la implantación de un organismo paralelo al Tribunal Laboral de Cataluña para dirimir las controversias de este personal y que funciona sobre todo en el ámbito de la Administración Local o las múltiples intervenciones del organismo del País Vasco en relación con la policía autónoma vasca". En la quinta edición del Acuerdo se incluye la posibilidad de intervenir en conflictos suscitados en administraciones públicas, organismos autónomos y sociedad pública y el personal a su servicio, en conflictos laborales distintos a los colectivos jurídicos a los que hace referencia este acuerdo en su artículo segundo. Para ello se requiere la existencia de acuerdo o convenio previo firmado entre los representantes de ambas partes. No obstante, en caso de no haber acuerdo o convenio también se puede celebrar, puesto que se recoge esta posibilidad al establecer que "en caso de no existir acuerdo o convenio, cualquiera de las partes podrá ponerlos en conocimiento del Organismo con carácter previo a la celebración del acto de mediación conciliación" (art.4.4).

EXPEDIENTES INDIVIDUALES TRAMITADOS EN EL ORECLA

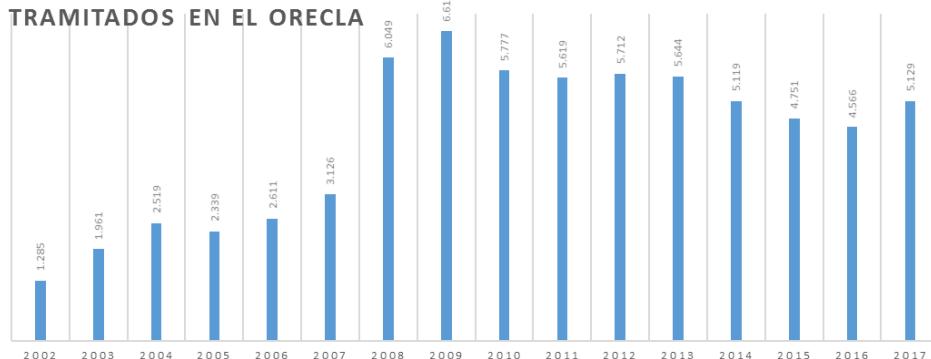


Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos ORECLA 2002/2017

Como ocurrió en otras comunidades autónomas, el número de expedientes individuales tramitados en el ORECLA se incrementó de forma continuada desde su creación hasta 2007, a partir de ese año y coincidiendo con los años más graves de la crisis económica, la conflictividad laboral aumentó y se duplicó el número de procedimientos, alcanzando en 2009 su máximo histórico con 6.613 expedientes tramitados. En años posteriores se han tratado más de cinco mil expedientes anuales con una cierta tendencia a la baja año tras año, situación que ha cambiado en el año 2017 donde ha habido un ligero repunte con 5.119 asuntos tramitados.

RESULTADO DE EXPEDIENTES INDIVIDUALES ORECLA 2008-2017

	Con Acuerdo		Sin Acuerdo		Sin Efecto		Archivo		Total Exp.
2008	1.882	31%	2.003	33%	1.922	32%	242	4%	6.049
2009	1.851	28%	2.207	33%	2.225	34%	313	5%	6.596
2010	1.682	29%	1.988	34%	1.892	33%	215	4%	5.777
2011	1.617	29%	2.075	37%	1.683	30%	243	4%	5.618
2012	1.717	30%	2.551	45%	1.258	22%	185	3%	5.711
2013	1.854	33%	2.429	43%	1.200	21%	158	3%	5.641
2014	1.693	33%	2.129	42%	1.114	22%	183	4%	5.119
2015	1.692	55%	199	7%	1.005	33%	158	5%	3.054
2016	1.695	37%	1.748	38%	965	21%	158	3%	4.566
2017	1.876	37%	1.869	37%	1.210	24%	164	3%	5.119

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos Memoria Orecia 2008-2017

Respecto a la evolución de la efectividad de los resultados observamos que ha ido creciendo a lo largo de los años

pasando de tener un porcentaje de expedientes intentados sin efecto del 30% / 34% entre los años 2008 al 2011, a bajar a porcentajes del 20%/24% en los últimos años analizados. El porcentaje de acuerdos alcanzados ha ido lentamente en aumento, fruto de la consolidación del sistema, situándose en los últimos años en valores del 37% de los expedientes tramitados, y si nos referimos solo a los expedientes gestionados con efecto, el porcentaje anual de acuerdo se sitúa en torno al 50%.

De forma recurrente y constante a lo largo de los años, las reclamaciones individuales que han predominado son las relativas a despidos y reclamaciones de cantidad, ambas suman de forma conjunta más del 80% de los expedientes tramitados. A mucha distancia se encuentran las relativas a derecho, sanciones y extinción de la relación laboral. Son los despidos donde se da un porcentaje mayor de avenencias con más del 55%, aunque también son los que más incomparencias tienen. De los procedimientos que terminan sin acuerdo destacan en proporción los relativos a movilidad funcional, categoría profesional y jornada.

Por sectores, destacan normalmente la hostelería, el comercio, metal y servicios, donde se produce el número más importante de expedientes (55%) asociado también al tejido productivo de Cantabria.

Esta entidad no se limita a ser un trámite pre-procesal previo a la vía judicial, sino que continúa gestionando un importante número de asuntos en los que no es obligatoria la mediación-conciliación y en los que la voluntariedad de las partes es determinante para acudir al Organismo. Asuntos tales como conflictos de intereses, negociaciones de convenio, huelgas, determinación de servicios mínimos, modificación de condiciones de trabajo, determinación individual de vacaciones o procedimientos de tutela de derechos fundamentales, continúan teniendo entrada en la Fundación, con un peso específico dentro del trabajo que realizan.

2.7. Castilla-La Mancha (Jurado Arbitral)

El I Acuerdo Interprofesional sobre Solución de Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha fue firmado

con el objetivo de crear y desarrollar un sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos, a través de la creación del Tribunal Laboral como órgano de gestión y administración de los procedimientos de solución de conflictos⁵⁴.

Los conflictos afectados que se recogen expresamente en este acuerdo serán los conflictos que surjan de la interpretación y aplicación de las normas o convenio, conforme a lo establecido en el ordenamiento; los que surjan en el periodo de negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo; los conflictos que den lugar a una convocatoria de huelga o sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en su caso; y los derivados de las controversias que surjan en el periodo de consulta a los que hacen referencia los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET⁵⁵. Todos los demás conflictos quedan excluidos del ámbito de actuación del Acuerdo. En este caso sólo se hace mención expresa de exclusión a los conflictos que versen sobre Seguridad Social, excepto los colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones. También quedarán excluidos los conflictos en los que sea parte la Administración Pública, Estado, comunidades autónomas, entidades locales u organismo autónomos, a que hace referencia el ordenamiento.⁵⁶ En esta ocasión no existe la posibilidad de conocerlos cuando medie un convenio entre las partes que permita la adhesión al Acuerdo para poder tratar las controversias surgidas en este ámbito a través de los procedimientos propuestos en el presente Acuerdo. Por tanto, las controversias tramitadas serán las que deriven de los convenios colectivos de aplicación a la relación laboral, entre empresarios y trabajadores o de las organizaciones que los representan, y dentro del ámbito territorial, de la comunidad autónoma, la provincia, la empresa y el sector de actividad.

Los conflictos individuales quedan al margen de este acuerdo, aunque se realiza una declaración de intenciones

⁵⁴ I ASEC-CLM, y su Reglamento de aplicación, BOCLM de 23 de agosto de 1996

⁵⁵ Art. 4 del citado Acuerdo.

⁵⁶ Art. 1 del ASEC-CLM.

mediante un compromiso por las partes firmantes, para negociar la incorporación de procedimientos de solución de conflictos individuales de trabajo durante la vigencia del acuerdo actual⁵⁷. Finalmente, este compromiso se materializa en el II Acuerdo Interprofesional autonómico, puesto que incluye el conocimiento de los conflictos individuales, pero solo ante el procedimiento de mediación⁵⁸. Otra novedad fue la extensión del sistema de solución de conflictos laborales a otros ámbitos de carácter laboral, a través de convenios y acuerdos con entidades públicas o privadas.

La experiencia fue satisfactoria y así lo expresan las estadísticas donde muestran el gran número de conflictos individuales tramitados, un total de 2008 expedientes en los tres años y medio de gestión de estos conflictos.

⁵⁷ Su art. 4.3 establece que “el presente acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, si bien las partes firmantes se comprometen a negociar en el periodo de vigencia de este acuerdo una propuesta de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos individuales de trabajo”.

⁵⁸ Art. 5.2 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales, DOCLM de 11 de junio de 2009: “Quedan sometidos ante el Jurado arbitral al trámite de mediación, los conflictos laborales surgidos entre trabajadores y empresarios individualmente considerados, y expresamente los siguientes: Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior e inferior categoría; Modificación sustancial de las condiciones de trabajo; Traslados y desplazamientos; Discrepancias en materia de licencia, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vínculos con el cuidado de hijos y familiares”. Por su parte, se excluyen los conflictos que versen sobre materia electoral, seguridad social, tutela de la libertad sindical, tutela de los derechos fundamentales y aquellos procesos que deban someterse a la reclamación previa en vía administrativa. De igual modo quedan excluidos aquellos procedimientos cuya pretensión verse sobre reclamaciones de cantidad y las derivadas de la rescisión laboral cualquiera que fuera su causa.



Desde la incorporación de los conflictos individuales en el ámbito objetivo del acuerdo, hubo un incremento en la gestión de los mismos, no obstante, a partir del primer trimestre del 2012 se suspende su tramitación por motivos económicos, y ante la situación de crisis se resolvió paralizar la gestión de estos en la comunidad autónoma⁵⁹. Durante el periodo de vigencia en la tramitación de conflictos individuales se consiguieron resultados realmente prometedores con una media del 65% de tramitaciones efectivas y un 43% de conflictos resueltos con avenencia. La mayor parte de los conflictos individuales, un 78%, correspondieron con aspectos relacionados con las sanciones y centrados en sectores de servicios, comercio y hostelería.

En la tercera edición del acuerdo, se vuelve a hacer referencia a los conflictos susceptibles de someterse a los procedimientos del acuerdo entre los que se encuentran, además de los conflictos colectivos, los conflictos plurales e individuales derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas del art. 44.9 ET, y que no se refieran a traslados colectivos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo⁶⁰. Si bien es

⁵⁹ Acta de modificación del II ASEC- CLM, suscrita el 31 de enero de 2012, DOCLM de 9 de abril de 2012.

⁶⁰ Art. 5.1.f), III Acuerdo de solución autónoma de Conflictos Laborales de Castilla - La Mancha, de 9 de diciembre de 2013, DOCLM de 20 de marzo de 2014.

cierto que una vez más se vuelve a aplicar la suspensión de los conflictos individuales laborales pese a formar parte del presente acuerdo⁶¹. Como puede comprobarse es una apuesta contenida, que por falta de recursos económicos y materiales no termina de consolidarse.

2.8. Cataluña (TLC)

El Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Cataluña fue publicado el 23 de enero de 1991. Con este acuerdo se creó el Tribunal Laboral de Cataluña para desarrollar un sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales con la finalidad de objetivar al máximo el conflicto laboral, buscar la proporción en la razón de las posiciones de las partes y ofrecer soluciones rápidas y eficaces, mediante unos procedimientos consensuados, tratando de conseguir la solución del conflicto por las propias partes enfrentadas.

En este primer acuerdo se establecen los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para conocer de los conflictos colectivos, plurales e individuales de carácter laboral, que deriven de la relación laboral entre empresarios y trabajadores, el acceso a dichos mecanismos se realiza mediante el sometimiento voluntario y expreso de las partes ante la actuación de los mismos.

Se han producido varias reformas a lo largo del tiempo que han afectado al conocimiento del Tribunal laboral de Cataluña con respecto a la gestión de algunos conflictos, en particular, en la disposición adicional primera de un nuevo acuerdo publicado el 6 de mayo de 1994, excluía la actuación en conflictos individuales a todos aquellos que versaran sobre el régimen disciplinario (despidos y sanciones); reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical, esto no afectaba a los conflictos plurales⁶². Más tarde la reforma del Reglamento del acuerdo publicada el 15 de septiembre de 1999 añade un nuevo punto a la disposición adicional

⁶¹ Disposición adicional primera del III Acuerdo de solución autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, de 9 de diciembre de 2013, DOCLM de 20 de marzo de 2014.

⁶² Acuerdo de 13 de enero de 1994, DOGC de 6 de mayo de 1994.

primera donde el Tribunal laboral de Cataluña se declara competente para conocer los expedientes de resolución de contratos en aplicación del artículo 52 c) ET, debido a las especiales características de los mismos.

El 9 de septiembre de 2005 se publica el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2005-2007, de esta manera el acuerdo catalán va a contribuir a la necesaria modernización de las relaciones laborales, que por otra parte están en constante cambio, debido a la introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo y, como consecuencia, la aparición de nuevas formas de organización del mismo. Esta situación hay que encajarla con los derechos de los trabajadores y de su nueva posición en el trabajo, lo que provoca tensiones y conflictos que requieren soluciones acordes⁶³

En este sentido, el acuerdo orienta a la regulación de la organización flexible del tiempo de trabajo y la seguridad de las personas en la gestión del tiempo y la conciliación; a la flexibilidad y estabilidad en el empleo; a la regulación del salario variable; a la actualización de la organización profesional y las clasificaciones para que respondan a los cambios producidos en la organización del trabajo; a la potenciación de la formación profesional continua y las cualificaciones; a la incorporación e integración en las empresas de las personas inmigrantes en un régimen de igualdad; a la regulación de la movilidad funcional y las polivalencias; y finalmente, a la conveniencia de que los cambios organizativos de las empresas, se produzcan en un contexto de participación y compromiso de las representaciones de los trabajadores. En este nuevo acuerdo y en su Reglamento publicado el 17 de octubre de 2005 se mantienen los límites establecidos con anterioridad al tratamiento de conflictos individuales, manteniendo la exclusión en aquellos que versen sobre régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y libertad sindical⁶⁴.

⁶³ Preámbulo del citado Acuerdo.

⁶⁴ El funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya se desarrolla a través del Reglamento (RTLC) suscrito mediante acuerdo de 17 de junio de 2005, DOGC de 17 de octubre de 2005.

El 3 de octubre de 2008 se publica el Reglamento del TTC (Tribunal Trade de Cataluña), y con este acuerdo se recoge la ampliación funcional del Tribunal a la solución de conflictos que puedan surgir entre los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que trabajan.

El 28 de noviembre de 2011, se firma un nuevo Acuerdo donde se pone de relieve la necesidad de utilizar los medios de solución autónoma de conflictos dada la grave situación económica social que se está viviendo en esos momentos. Con este acuerdo se quiere hacer frente a la necesidad de encontrar alternativas que favorezcan el mantenimiento y la creación de empleo de calidad, con el fin de evitar los ajustes definitivos de plantillas en un contexto de grave crisis económica a través de la concertación social y teniendo en cuenta que en el momento de la redacción del acuerdo existe una tasa de desempleo del 19,43% en la comunidad autónoma⁶⁵.

Al igual que ocurre en el resto de los acuerdos, se establece una enumeración de los conflictos que el Tribunal Laboral Catalán va a conocer. En este aspecto el acuerdo es especialmente interesante ya que además de hacer un buen reajuste en materia de conflictos colectivos, se da cabida a los conflictos surgidos por motivo de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades o en materia de seguridad y salud. Cuestiones éstas muy novedosas y de enorme importancia si tenemos en cuenta la gran conflictividad que ofrecen en el ámbito laboral y que se puede poner en relación con otras cuestiones legales derivadas de materias de igualdad, conciliación o prevención de riesgos. Se entiende que estos conflictos podrían ser de carácter colectivo, plural o individual, ya que en estas tres esferas se puede situar en un momento determinado el trabajador y ante cualquiera de ellas puede accionar los procedimientos establecidos al efecto.

El acuerdo otorga al Comité Paritario la potestad de modificar el contenido y ampliar las competencias cuando lo

⁶⁵ Preámbulo del Acuerdo de Cataluña para 2011-2014, de 28 de noviembre de 2011, DOGC de 18 de julio de 2013.

estime conveniente⁶⁶. Esta posibilidad confirma la voluntad del acuerdo de regular con mayor precisión la mediación, conciliación y arbitraje en materia de conflictos individuales en futuros acuerdos. De hecho, cabe la posibilidad de "formular una propuesta de acuerdo para regular los mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje a nivel individual."⁶⁷ Además, y con carácter complementario se demanda una "adopción y regularización de la actual legislación vigente en la materia"⁶⁸, de lo contrario, la actuación del acuerdo en solitario quedaría sin sustento legal a la hora, sobre todo, de las consecuencias jurídicas de las decisiones que emanen de sus órganos de solución. Cuando el conflicto sea plural y en materia de reclamación de cantidad, en las actas del Acuerdo mediante conciliación o mediación se exige el deber de constar que tiene valor de trámite preprocesal y fuerza ejecutiva, sin necesidad de ratificación judicial⁶⁹.

El 25 de noviembre de 2015 se firma el Acuerdo interprofesional de Cataluña 2015-2017, en él se insta a que dado el indudable proceso de reactivación económica y de generación de empleo se deben adoptar medidas que favorezcan dichos retos, avanzando hacia un modelo productivo que dé respuesta a las necesidades de empresarios y trabajadores, con la inclusión de temas tan actuales como la brecha salarial, tiempo de trabajo, flexiseguridad, responsabilidad social, igualdad de género, salud laboral, teletrabajo, innovación y nuevas tecnologías, entre otros.⁷⁰.

⁶⁶ Disposición Adicional Tercera.

⁶⁷ Disposición Adicional Transitoria, letra G).

⁶⁸ Art. 3.3.e) del Acuerdo de Cataluña.

⁶⁹ Disposición Adicional Segunda. En las actas de conciliación y mediación referidas a conflictos plurales en que el objeto sea una reclamación de la cantidad y se llegue al acuerdo ante las partes, deberá expresarse necesariamente lo siguiente: "El presente acuerdo tiene el valor de trámite preprocesal (intento de conciliación) previsto en el art. 63 de la LRJS, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervenientes sin necesidad de ratificación ante el juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de los previsto en el art. 68 de la citada ley rituaria".

⁷⁰ Acuerdo de 2015-2017 de 25 de noviembre de 2015, DOGC de 18 de mayo de 2016

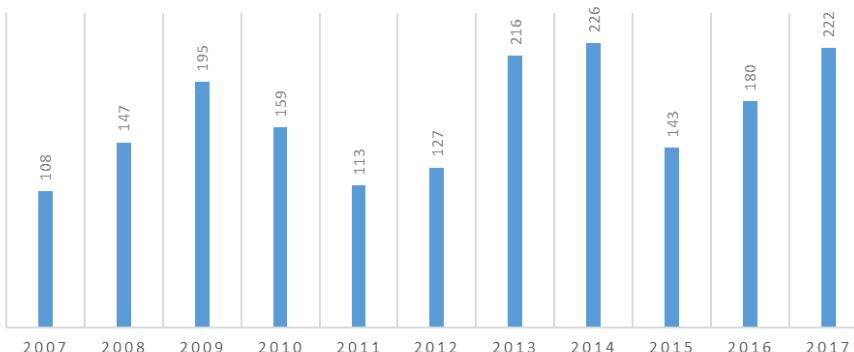
El conocimiento de estos conflictos es un gran avance en materia de solución autónoma de conflictos, pero sobre todo lo más novedoso es el tratamiento de los mismos. En concreto, me estoy refiriendo a la existencia o apoyo de Comisiones Técnicas creadas en el Tribunal Laboral de Cataluña, con el objeto de asesorar a las partes en determinadas materias establecidas⁷¹. Por ejemplo, la Comisión Técnica de Economía y Previsión Social Complementaria, con el objeto de asesorar en aspectos económicos financieros de manera que, a petición de los trabajadores y empresa, puede intervenir en posibles conflictos. También existe la Comisión Técnica de Organización del Trabajo, encargada de realizar estudios y análisis relativos a la organización del trabajo: como por ejemplo los métodos, tiempos y sistemas de incentivos, la valoración de puestos de trabajo, temas relacionados con la movilidad y desplazamientos a los centros de trabajo. Otra Comisión Técnica es la de Seguridad y Salud Laboral, con la función de analizar y estudiar los aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, en materia de derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes, de derechos y obligaciones de las empresas y las funciones del Servicio de Prevención⁷².

Pese a que las funciones están delimitadas, pueden surgir otras nuevas, no contempladas expresamente, pero que de la misma manera pueden ser objeto de análisis y estudio por parte de las comisiones establecidas al efecto. Se puede entender que el listado no agota las funciones de las comisiones, sino que es de carácter orientativo y, por tanto, existe la oportunidad de incluir lo que puede y debe suponer su actuación futura.

⁷¹ Estas comisiones se recogieron en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2005-2007. Acuerdo que se desarrolla en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal laboral de Cataluña antes referido.

⁷² Anexo 2, relativo a las funciones de las comisiones técnicas del TLC. Reglamento de funcionamiento del Tribunal laboral de Cataluña

CONCILIACIONES/MEDIACIONES INDIVIDUALES. TLC



Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos Tribunal Laboral de Cataluña 2007/2017

A pesar de que la actividad del TLC está mucho más desarrollada en conflictos colectivos, representan más del 75% de la actividad, los trámites relacionados con conflictos individuales son importantes a pesar de las limitaciones a las que ya se ha hecho referencia. Respecto al número de expedientes observamos un fuerte incremento durante los años de mayor impacto de la crisis económica 2008-2009, una tendencia a la baja en el trienio siguiente y, fruto probablemente de los cambios normativos, se puede comprobar de nuevo un repunte durante 2012 y 2013. Durante el 2017 se observa un incremento en el número de expedientes respecto a años anteriores acumulando un total de 222 expedientes individuales.

El 25 de noviembre de 2015 se firma el Acuerdo interprofesional de Cataluña 2015-2017, en él se insta a que dado el indudable proceso de reactivación económica y de generación de empleo se deben adoptar medidas que favorezcan dichos retos, avanzando hacia un modelo productivo que dé respuesta a las necesidades de empresarios y trabajadores.

No existen datos desglosados en las memorias del TLC sobre los sectores más afectados por los conflictos individuales, se hace mención de forma global al conjunto de conflictos, destacando que el 60% de los conflictos corresponden al sector terciario (servicios, comercio,

transporte, etc.) y el 40 % al sector secundario (industria, energías, etc.). Siendo prácticamente inexistente en el sector primario. Como es lógico la provincia de Barcelona acapara el 90% de los expedientes tramitados en el TLC.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Acumulado									
Nº Expedientes Individuales	159	113	127	216	226	143	180	222	1386									
Tramitaciones efectivas	102	64,2%	81	71,7%	99	78,0%	171	79,2%	156	69,0%	108	75,5%	136	75,6%	168	75,7%	1021	73,7%
Con Avenencia	49	48,0%	39	48,1%	54	54,5%	106	62,0%	107	68,6%	69	63,9%	95	69,9%	114	67,9%	633	62,0%
Sin avenencia	53	52,0%	42	51,9%	45	45,5%	65	38,0%	49	31,4%	39	36,1%	41	30,1%	54	32,1%	388	38,0%
Tramitaciones No efectivas	57	35,8%	32	28,3%	28	22,0%	45	20,8%	70	31,0%	35	24,5%	44	24,4%	54	24,3%	365	26,3%

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos Tribunal Laboral de Cataluña 2010/2017

Respecto al resultado de las tramitaciones observamos que en el periodo 2010-2017 se ha mantenido el porcentaje de expedientes llegados a su fin en torno al 70%, mejorando en los últimos tres años por encima del 75%. La evolución de la actividad y la experiencia también es manifiesta en aquellos expedientes tramitados con resultado de avenencia en la solución, pasando de porcentajes del 48% en los años 2010 y 2011, a porcentajes cercanos al 70% en los últimos dos años.

Como ocurre en otras comunidades autónomas, se demuestra que la concertación social y la negociación colectiva constituyen el mecanismo más idóneo para tener un sistema de relaciones eficaz, flexible, equilibrado y sobre todo permeable a las adaptaciones necesarias que los trabajadores y empresarios necesitan para garantizar la paz social.

2.9. Comunidad de Madrid (Instituto Laboral)

El Acuerdo Interprofesional de Madrid nace como instrumento a disposición de las partes para facilitar las relaciones laborales sobre la base del esfuerzo mutuo de trabajadores y empresarios⁷³. En concreto, se conforma un instrumento que posibilite la resolución de los conflictos laborales con el objetivo de poder conseguir soluciones rápidas, eficaces, económicas y aceptables para ambas

⁷³ Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos de Madrid, de 22 de noviembre de 1994, BOCM de 7 de marzo 1995.

partes a través de la negociación. La finalidad es fortalecer el entendimiento y conseguir una mayor racionalidad en la solución de los conflictos laborales, pues la excesiva judicialización contribuye al detrimento del diálogo social y al empobrecimiento de las relaciones laborales⁷⁴.

Para poder materializar estos objetivos se necesita un órgano gestor que administre y gestione el funcionamiento de los procedimientos establecidos en el Acuerdo. Por eso, el 27 de marzo de 1995 se firma un convenio de colaboración entre las partes del Acuerdo y la Comunidad de Madrid, con el objetivo de dotar al Instituto Laboral de esta comunidad de los recursos humanos y materiales necesarios para el adecuado funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos. El 5 de mayo de ese mismo año se crea la fundación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, pero su actividad no comienza hasta mayo del 1996, casi un año después de su creación⁷⁵.

El Acuerdo Interprofesional madrileño es un texto ambicioso en lo concerniente a su ámbito material, puesto que incluye en su actuación los conflictos colectivos, individuales y plurales tanto jurídicos como de intereses, que se deriven de la relación laboral. No obstante, se van a establecer una serie de limitaciones que reducirán de manera considerable estas posibilidades, no tanto para los colectivos como para los individuales.

En lo que se refiere a los conflictos individuales, las posibilidades se reducen debido a la prudencia en su tratamiento, en concreto, en la última parte del acuerdo se vuelve a reiterar la voluntad de los firmantes de incluir en los procedimientos de solución los conflictos individuales, pero con una cierta precaución, puesto que no se podrán resolver los conflictos individuales a través de los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje,

⁷⁴ Preámbulo del ASECMAD.

⁷⁵ El Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad de Madrid (ASECMAD) recoge el reglamento de funcionamiento para la gestión del sistema de solución extrajudicial de conflictos de Madrid, modificado por el acuerdo de 22 de mayo de 1998, (BOCM de 16-7-1998/17-11-1998 y de 4-4-2000/30-6-2000; BOCM de 3-10-2000), a través del Instituto Laboral de Madrid.

durante al menos un año desde la puesta en marcha del acuerdo⁷⁶. Esto en un primer momento tiene sentido si se tiene en cuenta la necesaria dosis de prudencia que debe existir en la puesta en marcha de cualquier proyecto, y sobre todo cuando se trata de conflictos laborales individuales, que, si no son bien gestionados podrían ocasionar al trabajador un perjuicio mayor al que quiere resolver. A esto hay que añadir los límites que establece el Reglamento de desarrollo, que excluye los conflictos individuales cuando afecten exclusivamente a un trabajador y versen sobre temas como la resolución del contrato de trabajo, el régimen disciplinario, las reclamaciones de cantidad y las demandas de tutela de libertad sindical.

Esto nos lleva a la conclusión que cuando afecte a más de un trabajador y se trate por tanto de un conflicto plural, sí se podrán someter estas materias a los procedimientos establecidos. Si esto es así, no tiene sentido la distinción que se establece entre los conflictos individuales y los plurales, puesto que las consecuencias jurídicas que llevan aparejadas las soluciones emitidas por los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje serán las mismas, con independencia que afecte a un trabajador o a una pluralidad de trabajadores. En cualquier caso, quedarán excluidos los conflictos en materia de Seguridad Social, excepto los que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

⁷⁶ Disposiciones Transitorias del ASECMAD.



Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos Instituto Laboral de Madrid 2007/2017

La experiencia durante estos años no anima a la tramitación por parte de los trabajadores de conflictos individuales ante el tribunal laboral de Madrid. Son pocos los que se han tramitado, teniendo su máximo en 2006 y descendiendo hasta prácticamente no existir en 2012. En los últimos años son menos de 10 los expedientes individuales tramitados. Las estadísticas disponibles del Instituto laboral no nos permiten saber los sectores afectados ni las causas objetivas del conflicto. Tampoco tenemos datos segregados en cuanto a porcentajes de resolución, sí existen datos conjuntos con los conflictos colectivos, en ellos se alcanza de forma sostenida alrededor de un 75% de conflictos tramitados con efectividad, de los cuales el porcentaje de avenencia se sitúa en una media del 35%.

El 11 de julio de 2018 se firma un nuevo acuerdo interprofesional entre empresarios y sindicatos para la reforma del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en él y transcurridos casi 20 años desde la última revisión, se estima la conveniencia de adecuar el texto a las innovaciones normativas que se han producido desde entonces y, principalmente, a los cambios experimentados en materia económica y laboral que han repercutido en esa

Comunidad Autónoma⁷⁷. La eficacia de las medidas incorporadas trata de hacer una mejora de los derechos de las personas trabajadoras, por una parte, y de la competitividad y productividad de las empresas, por otra. Este acuerdo y su nuevo reglamento, publicado el 21 de septiembre de 2018, dota de más eficacia y agilidad a los procedimientos de conciliación y arbitraje, al tiempo que acomoda el texto a la normativa vigente⁷⁸.

En referencia a conflictos individuales y plurales, este nuevo acuerdo conocerá los conflictos individuales y plurales, salvo empleados públicos, incluidos TRADES, con acuerdo expreso de ambas partes, con excepción de extinciones de contratos, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad superiores a 6.000 euros y demandas de tutela del derecho de libertad sindical. También podrá aplicarse a conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, quedando excluido el resto de las cuestiones que recaigan sobre Seguridad Social. En el art. 20 del Reglamento se señalan las nuevas formas en el procedimiento de expedientes individuales y plurales, destacando la necesidad del sometimiento expreso de las partes para iniciar el proceso. Respecto a los acuerdos alcanzados, los efectos serán los previstos en los artículos 63 a 68 de la LRJS.

2.10. Castilla y León (SERLA)

El primer Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) se firmó el 30 de septiembre de 1996, con la inmediata puesta en marcha del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), como órgano encargado de la gestión y administración de los procedimientos de mediación-conciliación y arbitraje para resolver de manera rápida, objetiva, eficaz y económica, los conflictos laborales

⁷⁷ Preámbulo del Acuerdo Interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid, de 11 de julio de 2018, BOCM de 8 de agosto de 2018.

⁷⁸ Reglamento de desarrollo del Acuerdo Interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales Comunidad de Madrid, de 11 de julio de 2018, BOCM 21 de septiembre de 2018.

colectivos y plurales - en este caso limitados en un primer momento a un número determinado de trabajadores establecido en el acuerdo y siempre y cuando no abarcaran los umbrales legales para ser denominados como colectivos- que se produjeran en el ámbito de las relaciones laborales⁷⁹. En la actualidad está en vigor la tercera edición del Acuerdo con importantes novedades como la incorporación de los conflictos individuales, que puedan suscitarse entre los empresarios y trabajadores a excepción de los conflictos que versen sobre Seguridad Social, y aquellos en que sea parte el Estado, así como los plurales que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, o de un colectivo genérico susceptible de determinación individual en los supuestos que recoge el acuerdo y sin límites en el número de afectados, salvo los denominados como colectivo según ley (art. 8)⁸⁰. A todos ellos, les serán de aplicación los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, en los términos establecidos en el acuerdo.

Resulta destacable el tratamiento específico de la mediación en los conflictos individuales derivados de la aplicación del art. 54.2f ET, relativo a despido disciplinario en el caso de consumo de alcohol y otras drogas, así como todos aquellos que tengan como origen esta causa, con el fin de prevenir y en su caso favorecer la recuperación de los trabajadores afectados, para superar esta situación y poder realizar su actividad laboral con normalidad (art. 8).

A lo largo de su trayectoria se ha reconocido la importante labor de estos órganos de gestión que han aportado elementos de participación, agilidad en los procedimientos, profundización en los temas objeto de conflicto y en las soluciones conciliadoras posibles, a través de la dinámica del organismo que permite y fomenta la negociación entre las partes, como así afirma el preámbulo del acuerdo.

⁷⁹ I ASACL de 30 de septiembre de 1996, BOCyL, del 15 de octubre de 1996.

⁸⁰ III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos laborales de Castilla y León y Determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León, de 10 de abril de 2017, BOCyL de 12 de abril de 2017.

Las estadísticas demuestran que el SERLA ha sido un elemento que ha permitido la participación de las partes en el conflicto, si bien es cierto que la experiencia ha sido principalmente en la intervención de los conflictos colectivos, y plurales- aunque las estadísticas no hacen distinción entre unos y otros- ya que los individuales no tenemos referencia a día de hoy dada la reciente incorporación y, por tanto, habrá que estar expectantes ante este nuevo reto, que, dada la madurez del sistema autonómico, solo cabe un buen augurio.



Las estadísticas disponibles del año 2017 corresponden a la actividad de la sede de Valladolid, se estima que el conjunto de Castilla y León podría estar tramitando en 2018 unos 11.000 expedientes cuando se ponga en funcionamiento en todas las provincias. De los datos publicados, aproximadamente un 20% de los expedientes no llegan a ser tramitaciones efectivas, frente al 80% que sí lo son, y se han resuelto con avenencia un 50% (en el entorno de 1400 solicitudes). Si bien es cierto que la experiencia ha sido principalmente en la intervención de los conflictos colectivos y plurales, la referencia de Valladolid tiene una lectura más que positiva.

2.11. Navarra (TLN)

El 8 de junio de 1995 se suscribió entre la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos CCOO y UGT un pacto denominado Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, en el que se contempló, entre otras cosas, la necesidad de crear un sistema que posibilitara la solución de conflictos laborales de manera autónoma. Así es como nace el 11 de enero de 1996 el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflicto Laborales de Navarra⁸¹. A partir de este momento se creó el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, como órgano gestor de los instrumentos necesarios para el desarrollo de los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

El Acuerdo de la Comunidad Foral de Navarra conocerá de los conflictos no solo colectivos sino también los individuales, tanto los de aplicación e interpretación como los de intereses, salvo los que se deriven de materia electoral, Seguridad Social, tutela de la libertad sindical, derechos fundamentales y los que exijan reclamación administrativa previa⁸². A través del Tribunal de Solución de Conflictos se tratará de promover, facilitar y proporcionar, los instrumentos y mecanismos para llegar a una solución voluntaria de los conflictos laborales de cualquier tipo⁸³.

El 25 de noviembre de 2013 se suscribe un nuevo Acuerdo entre las organizaciones sociales, con el objetivo de realizar una revisión del acuerdo especialmente para la adaptación preceptiva de su texto a la nueva regulación de la Ley

⁸¹ Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra, BON de 10 de mayo de 1996.

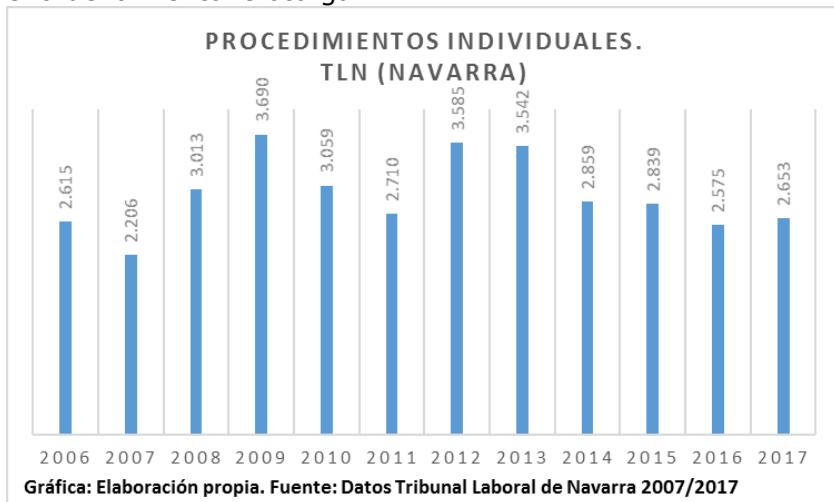
El 25 de junio de 2009 se firmó un acuerdo donde se recogían las Modificaciones de la comisión de seguimiento del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

⁸² Disposición Adicional Segunda. Acuerdo Comisión de fecha 11 de septiembre de 1997, BON de 6 de octubre de 1997.

⁸³ Art. 4. del Acuerdo Interprofesional. Reformado Acuerdo Comisión de 28 de octubre de 2010, BON de 22 de diciembre de 2010.

3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.⁸⁴

Es interesante destacar el acuerdo de 21 de septiembre de 2015, entre el Tribunal Superior de Justicia de Navarra y la Fundación “Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra”, para la puesta en marcha de un protocolo de actuación y colaboración entre ambos estamentos. Esta actuación es ejemplar y refuerza la tesis de sistemas complementarios de actuación, cada uno en el ámbito que el ordenamiento le otorga⁸⁵.



En la gráfica se puede apreciar una actividad bastante estable en el número de procedimientos tramitados, al igual que ocurre en otras comunidades autónomas se producen repuntes en la actividad justo en los períodos de mayor incidencia de la crisis económica 2008-2009 y también en los años 2012-2013 impactados por reformas legislativas sucedidas en ese periodo. Los cuatro últimos años de los que tenemos datos han sido bastante estables con alrededor de 2.500 expedientes individuales tramitados.

⁸⁴ Preámbulo del Acuerdo de 25 de noviembre de 2013, BON de 23 de enero de 2014.

⁸⁵ En el apartado segundo de dicho protocolo se incluye una enumeración ilustrativa de los litigios, individuales o colectivos, susceptibles de ser derivados a procedimientos aceptados de mediación.

Las estadísticas disponibles de los años 2016 y 2017⁸⁶ nos permiten ahondar ligeramente en los detalles cualitativos que se desprenden como resultado de la tramitación de expedientes individuales.

	2016		2017	
Total Expedientes	2.594		2.679	
Con acuerdo	1.125	43%	1.134	42%
Sin acuerdo	861	33%	824	31%
No efectivo	608	23%	721	27%

Tabla: Elaboración propia. Fuente: Memoria TLN 2016-2017

Observamos durante estos dos últimos años que las tramitaciones finalizadas con acuerdo rondan el 43% del total, si eliminamos las no efectivas, en torno al 30%, ese porcentaje llega al 60% de los expedientes con tramitación efectiva.

Los asuntos relacionados con reclamación de cantidad (43%) y de despido (47%) acaparan la mayor parte de los expedientes tramitados en estos dos últimos años. Es interesante resaltar que los expedientes de despido que terminan con acuerdo alcanzan un 70% del total. Los sectores más afectados se centran en las actividades relacionadas con el comercio, actividades de hostelería y construcción.

2.12. La Rioja (TLR)

En el Acuerdo de La Rioja de 1994, se pone de manifiesto el esfuerzo de las partes protagonistas para alcanzar un acuerdo entre los agentes sociales, con el fin de contribuir mediante el consenso, a la innovación y modernización de las relaciones laborales necesarias “en una economía y sistema productivo en proceso de mutación y cambio, impulsado por el desarrollo tecnológico”, en este sentido, se pretende objetivizar al máximo el conflicto laboral, buscando la aproximación de las partes y ofrecer a través

⁸⁶ A mayor abundamiento vid. GIL PEREZ, M.E., *La solución autónoma de conflictos laborales*, La Ley, 2012.

de los procedimientos de gestión de conflictos, soluciones rápidas y eficaces⁸⁷.

El tratamiento de los conflictos individuales en este acuerdo se traduce en una manifestación de voluntad de recoger en acuerdos interprofesionales futuros una regulación precisa de las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, "para lo cual se hace preciso, previamente, proceder a una adaptación y regularización de la actual legislación vigente en la materia"⁸⁸; cuestión que desde muchos acuerdos se demanda de manera constante, teniendo en cuenta la falta de referencia en la gestión de conflictos individuales en las primeras ediciones de los acuerdos y la prudencia con que deben ser tratados estos conflictos.

Con el Reglamento de aplicación, se hace referencia a los conflictos individuales en el caso que se dé una petición por escrito de los trabajadores o empresarios afectados, y siempre que el conflicto no verse sobre tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales⁸⁹.

Con fecha 4 de febrero de 2016 se publica el nuevo acuerdo del Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de La Rioja⁹⁰, donde se mantienen los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje para intentar la solución de conflictos que afecten, exclusivamente, a un trabajador individualizado, y se mantiene la exclusión de las materias relativas a las demandas de tutela del derecho de libertad sindical y demás derechos fundamentales⁹¹. En conclusión,

⁸⁷ Introducción del Acuerdo Interprofesional publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 31 de diciembre de 1994 y el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de conciliación, Mediación y Arbitraje, el 2 de enero de 1997

⁸⁸ Acuerdo Interprofesional de La Rioja: "Conciliación, Mediación y Arbitraje. Tercero, 3, c)".

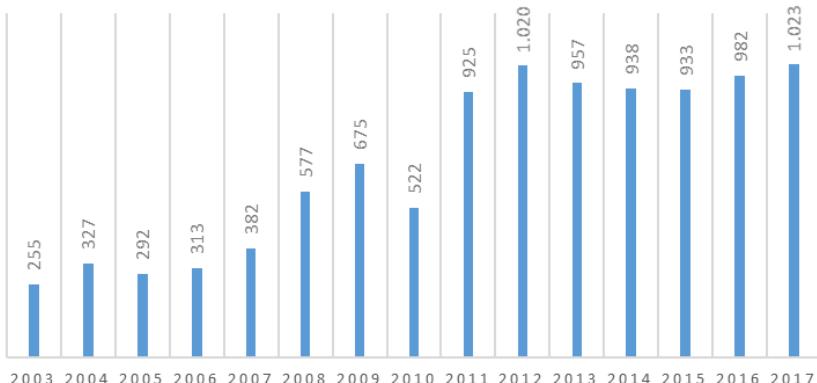
⁸⁹ Disposición Adicional Primera del Reglamento del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, BOR de 2 de enero de 1997.

⁹⁰ Acuerdo del Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo de La Rioja, de BOR Nº 22 del 24 de febrero de 2016.

⁹¹ Disposición Adicional Primera del Acuerdo.

el Tribunal laboral de la Rioja gestionará los conflictos individuales, tanto los de aplicación e interpretación de la norma como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades (art. 4).

EXPEDIENTES INDIVIDUALES TRAMITADOS EN EL TRL (LA RIOJA)



Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos TLN de Navarra - Ministerio de Trabajo 2007/2017

No existe mucha información estadística respecto a los conflictos tramitados y solucionados en la Rioja. Los datos respecto al número de tramitaciones del Ministerio de Trabajo nos indican un paulatino aumento de los mismos, con un incremento de la actividad durante el periodo 2008-2009, y a partir de 2012 que, con motivo de las nuevas reformas legales y la crisis económica, se duplica el número de expedientes con respecto al periodo anterior y se mantiene estable hasta 2017, siendo este el año donde más expedientes se han tramitado con un total de 1.023.

3. CONCLUSIONES

La mayoría de las comunidades autónomas que han gestionado conflictos individuales han superado las expectativas de tramitación y gestión iniciales. Esto demuestra la necesidad de seguir apostando por la solución autónoma enmarcada dentro del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, donde a través de la negociación colectiva se pueden ofrecer cauces de diálogo y acuerdo para la solución

de los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos.

Estamos ante un nuevo reto de las relaciones laborales, donde se incorporan nuevos instrumentos de gestión de los conflictos, donde aparecen otros espacios de intervención en función de las controversias que se pueden derivar y más sujetos susceptibles de utilizar estos mecanismos, no sólo el empresario o el trabajador por cuenta ajena en el ámbito de la empresa privada, sino también el trabajador al servicio de la Administración Pública, el trabajador autónomo o los funcionarios públicos, como nuevo modo de administrar los conflictos y siempre avalado por la Administración Pública, poniendo a disposición de los interlocutores sociales las herramientas existentes y la financiación necesaria para hacer realidad las iniciativas convenidas.

Por todo ello, debemos seguir apostando por estos procedimientos colectivos de solución, fruto de la madurez de los agentes sociales, dotándolos de una regulación clara que permita hacer efectiva su intervención, y de los medios materiales y humanos necesarios para hacer viable su actuación.