ISSN: 1696-3083, Revista Galega de Dereito Social -2ª ET- (6,2018), pp. 97-154

A SOLUCIÓN AUTÓNOMA DOS CONFLITOS LABORAIS INDIVIDUAIS. UN ESTUDO DA EVOLUCIÓN DOS ACORDOS INTERPROFESIONAIS AUTONÓMICOS

MARÍA ENCARNACIÓN GIL PÉREZ
Profesora Contratada Doutora de Dereito do Traballo e da SS
Universidade de Castela - A Mancha
mariaencarnacion.gil@uclm.es

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 chave: solución autónoma, conflitos individuais, conflitos colectivos, procedementos de solución.

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

Recibido: 16/10/2018; Aceptado: 22/12/2018

los que la resolución no depende exclusivamente la 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.

SUMARIO
1. INTRODUCIÓN; 2. ANÁLISE DOS ACORDOS INTERPROFESIONAIS REXIONAIS SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLITOS LABORAIS INDIVIDUAIS; 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. CASTELA-A MANCHA (XURADO ARBITRAL); 2.8. CATALUÑA

(TLC); 2.9. COMUNIDAD DE MADRID (INSTITUTO LABORAL); 2.10. CASTELA E LEÓN (SELA); 2.11. NAVARRA (TLN); 2.12. A RIOXA (TLR); 3. CONCLUSIÓNS.

1. INTRODUCIÓN

Os procedementos de solución autónoma de conflitos son froito do exercicio da negociación colectiva. A través do art.º 83.2 ET e mediante os acordos interprofesionais posibilítase a creación de procedementos de solución autónoma de conflitos, dentro do ámbito onde xurdiron e coa intervención directa dos seus protagonistas. Estes procedementos son o resultado do desenvolvemento da autonomía colectiva mediante a creación eficaz dun sistema equilibrado de relacións laborais, co propósito de dotar os interlocutores sociais de maior protagonismo e implicación na xestión e resolución dos seus problemas a través do diálogo e o acordo, e evitar, na medida do posible, a xudicialización dos conflitos. Para iso propóñense fórmulas de autotutela colectiva deseñadas polos empresarios e traballadores que posibiliten a creación dun sistema de conciliación-mediación e arbitraxe, para resolver de xeito rápido, obxectivo, eficaz e económico, os conflitos laborais que se produzan no ámbito das relacións laborais.

En principio apostouse polo coñecemento dos conflitos colectivos derivados da interpretación e aplicación de conflitos, pero co paso do tempo, a práctica e a experiencia dos axentes sociais, a actuación foise facendo extensiva ao coñecemento dos conflitos de intereses e os individuais.

Se ben é certo que os procedementos de solución autónoma de conflitos, nun primeiro momento e seguindo o ronsel do ASAC, abordaron principalmente os conflitos colectivos e xurídicos, tamén houbo acordos autonómicos que apostaron dende o primeiro momento por coñecer os conflitos individuais.

A xestión da solución de conflitos individuais non foi uniforme nas comunidades autónomas onde se tramitan, de feito, son poucos os acordos interprofesionais que recoñecen dende o inicio da súa andaina a xestión destes conflitos, é o caso da comunidade de Navarra, Baleares, Aragón e Cataluña. Noutros casos foron modificando os seus acordos ao longo dos anos integrando no seu ámbito obxectivo a xestión de conflitos individuais, e noutros, fíxose unha declaración de intencións de ampliar a súa actuación futura aos conflitos individuais, como o acordo interprofesional de Murcia.

Isto pode ser un acto de prudencia posto que o trámite de conflitos individuais nos procedementos autónomos de conflitos debe ter unhas consecuencias xurídicas claras que non deixe aos traballadores en situación de desvantaxe con respecto aos procedementos xudiciais, que se ben é certo non son substitutivos destes, si son unha clara aposta pola solución dentro do ámbito da autonomía colectiva.

Podemos afirmar que, tras a promulgación da LRXS, as carencias que existían na LPL en canto á seguridade xurídica das súas actuacións foron resoltas, en parte. Neste sentido, os acordos interprofesionais fóronse adaptando ás reformas lexislativas dos últimos tempos, como xa sinalaremos.

Por último, cabe destacar a prudencia na xestión dos conflitos, tendo en conta os recursos materiais e persoais cos que contan os acordos nas distintas comunidades autónomas, para que a súa tramitación sexa efectiva e eficaz.

2. ANÁLISE DOS ACORDOS INTERPROFESIONAIS REXIONAIS SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLITOS LABORAIS INDIVIDUAIS

Na actualidade son varias as comunidades autónomas que xestionan os conflitos individuais e plurais. O tratamento da xestión destes conflitos preséntase de xeito desigual nos distintos acordos interprofesionais autonómicos. Por iso,

faremos a análise de xeito diferenciado para comprobar a evolución de cada un deles.

2.1. Andalucía (SERCLA)

O acordo alcanzado en abril de 1996 entre a Junta de Andalucía, a confederación de empresarios e os sindicatos de Andalucía marca o inicio na comunidade autónoma da creación dun órgano de solución de conflitos laborais[1]. Así naceu o Acordo Interprofesional para a constitución do sistema de solución de conflitos colectivos de Andalucía. Se ben este primeiro acordo estaba restrinxido a un conxunto de conflitos de carácter colectivo, na súa disposición adicional segunda instábase a que unha vez visto o avance dos resultados se puidese avaliar, se é o caso, a incorporación de conflitos individuais ao acordo. Con data 4 de marzo de 2005, formalízase o acordo que recolle a instauración dun sistema de resolución de conflitos individuais, pasando a denominarse formalmente Sistema Extraxudicial de Resolución de Conflitos Laborais en Andalucía, coñecido dende entón como SERCLA. Esta inclusión procede da valoración positiva realizada da evolución do sistema no VI Acordo de Concertación Social de Andalucía do 25 de xaneiro de 2005, na xestión de conflitos onde se pon en valor a "mellora substancial do noso sistema de relacións laborais, contribuíndo ao consenso e ao diálogo entre os interlocutores sociais e promovendo a paz social".

Este acordo establece unha primeira fase de carácter experimental para a de implantación do sistema de resolución de conflitos individuais que se formulen na provincia de Sevilla no seu primeiro ano de funcionamento, coa posibilidade de ampliar o seu ámbito ao resto de provincias da comunidade andaluza. De feito, en 2007,

[1] Acordo Interprofesional para a constitución do Sistema de Resolución Extraxudicial de Conflitos Colectivos Laborais de Andalucía, BOJA do 23 de abril de 1996.

esténdese o ámbito de actuación nas provincias de Almería e Huelva, mediante acordo da Comisión de Seguimento do SERCLA o 16 de febreiro de 2007, para quedar definitivamente implantado en todo o territorio andaluz a partir de febreiro de 2009[2].

No regulamento que desenvolve o acordo establécese tanto a vía de conciliación-mediación coma a de arbitraxe, e refírese a varias cuestións importantes, por un lado, a voluntariedade das actuacións, xa sexa por comunicación expresa das partes ou porque os propios convenios de empresa reflicten o seu compromiso de submisión ao SERCLA en materia de conflitos individuais, e por outro lado, os conflitos que se van coñecer no ámbito da xestión do acordo, que versarán sobre as seguintes materias: clasificación profesional, mobilidade funcional e traballos de superior e inferior categoría, modificacións substanciais de condicións de traballo, traslados, e desprazamentos, determinación do gozo do período de vacacións, licenzas, permisos e reducións de xornada, incluídos, os vinculados co coidado de fillos e familiares, así como calquera outra pretensión retribuída ou económica derivada directa e inmediatamente das pretensións ás que acaba de facer referencia[3].

É interesante resaltar a evolución que houbo en materia de voluntariedade, hai que destacar o cambio producido por acordo da Comisión de seguimento do 16 de marzo de 2007, abondando a iniciación do procedemento cando o solicitase unha das partes, sendo non obstante preceptivos se o Convenio de empresa existente incluíse un compromiso de submisión dos conflitos individuais ante o SERCLA. Máis adiante, no acordo da Comisión de Seguimento do SERCLA do 6 de febreiro de 2009 establécese o carácter preceptivo dos procedementos regulados no Regulamento do Acordo

[2] Regulamento do 6 de febreiro de 2009, BOJA do 18 de marzo de 2010.

[3] Art.º 3.1, Regulamento SERCLA do 20 de abril de 2005, BOJA do 22 de setembro de 2005.

Interprofesional, de modo que se substitúe ao intento de conciliación ante o SMAC no concernente aos conflitos individuais que teñan por obxecto as materias asumidas polo SERCLA.

En canto á tramitación dos procedementos é interesante, pola propia eficiencia do sistema, o acordo da comisión de seguimento do 30 de novembro de 2009 onde se introduce a regulación de conflitos plurais, é dicir a posibilidade de agrupar reclamacións individuais idénticas e relativas á aplicación da mesma condición de traballo, que polo seu carácter non poidan ser tramitadas como conflito colectivo. Non perdendo por iso a súa natureza individual, pero favorecendo deste xeito a economía procesual e a celeridade na resolución destes conflitos[4].

A pesar de que ao longo dos anos o SERCLA desenvolveu unha actividade destacada en Andalucía, contribuíndo ao diálogo entre os interlocutores económicos e sociais, visible na actividade crecente e no continuo aumento dos conflitos tramitados, así como do aumento de efectividade en acordos satisfactorios, os cambios no contexto das reformas do marco legal, que provocaron substanciais modificacións na regulación da negociación colectiva, instaron as partes implicadas no Acordo para o Progreso Económico e Social de Andalucía, subscrito o 20 de marzo de 2013, a adoptar un novo acordo que fomente o papel do SERCLA, de cara á modernización da xestión en materia negociada das relacións laborais así como para a dinamización da negociación colectiva. Froito desta iniciativa é o novo Acordo Interprofesional sobre Sistema Extraxudicial de Resolución de Conflitos Laborais de Andalucía publicado o 9 de febreiro de 2015, onde se fusionan os acordos anteriores en materia de conflitos colectivos e individuais. Non obstante, pouco coñecemos da súa aplicación real, xa que os regulamentos anteriores estiveron en vigor ata a publicación do novo

[4] Acordo Comisión de Seguimento do SERCLA, do 30 de novembro de 2009, BOJA do 18 de marzo de 2010.

regulamento, o 3 de agosto de 2018, onde se establecen novas normas de funcionamento co fin de facilitar e promover a función do SERCLA, así como dar cabida a algunhas reformas lexislativas acontecidas durante ese período.

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.

Á vista dos resultados que se poden observar respecto á actividade no seo do SERCLA, móstrase con claridade o forte pulo inicial durante os primeiros anos de aplicación aos conflitos individuais, sen dúbida estes datos coinciden cunha situación social e económica convulsa, o impacto da crise económica na que está inmersa España e que aflora de xeito particular nas distintas comunidades autónomas analizadas. A partir do ano 2012 estabilízase á baixa a cifra de expedientes tramitados coincidindo co descenso de traballadores en activo, permanecendo o número de expedientes presentados estables ata os datos coñecidos de 2017, observando un lixeiro aumento nos datos coñecidos nestes últimos dous anos. É a provincia de Málaga a máis activa en canto a tramitación de procedementos, seguida por Cádiz e Sevilla.

Con respecto á voluntariedade, observamos o crecemento, ano tras ano, do carácter preceptivo obrigatorio fronte ao voluntario, fundamentalmente por un progresivo incremento na adhesión dos convenios ao trámite de conflitos individuais do 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 canto ás materias abordadas, obsérvase que a maior parte dos expedientes versan sobre a modificación substancial das condicións de traballo con máis do 50% destes de forma sostida, aínda que con lixeiro descenso nos últimos dous anos, un incremento paulatino de conflitos en materia de clasificación profesional e estabilidade na tramitación de expedientes relacionados coa conciliación, redución de xornada, vacacións, licenzas e permisos que son ao redor dun 20% do 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

Os sectores afectados polos expedientes iniciados repítense de forma continuada ao longo dos anos, sendo os ligados ás actividades administrativas e de servizos, o comercio e a hostalaría os que acaparan máis do 60% destes. É de destacar certo predominio dos expedientes que afectan a mulleres con arredor dun 52% dos casos, moi uniforme no tempo. Loxicamente a promoción dos expedientes é en todos os anos superior ao 95% dos casos por parte dos traballadores, sendo residual a 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 ao resultado da tramitación a lectura é moi positiva, alcanzando datos próximos ao 70% en case todos

os períodos e chegando a acordos en ao redor dun terzo dos expedientes tramitados.

2.2. Aragón (SAMA)

A subscrición do I Acordo de solución Extraxudicial de conflitos Laborais, o 29 de outubro de 1996 en Aragón, supuxo o punto de partida dun importante traballo en favor do dialogo social e da xestión autónoma dos conflitos laborais, que deron os seus froitos ao longo dos anos con máis de 100.000 conflitos individuais tramitados ata 2017.

Neste primeiro acordo e no seu regulamento de desenvolvemento faise referencia expresa á resolución de conflitos individuais que deriven da aplicación dos artigos 40, 41, 47 e 52 ET[5]. En outubro de 1997 créase o Servizo Aragonés de Mediación e Arbitraxe, financiado polo goberno autonómico, que permitiu poñer en marcha os mecanismos de negociación e de solución. Este organismo concibiuse dende un principio "como un instrumento idóneo para adaptar os proxectos de transformación e de cambio das empresas mediante a ponderación das circunstancias e actitudes das partes"[6].

En xullo de 1999, as organizacións asinantes conscientes dos beneficios que ofrece o Servizo Aragonés de Mediación e Arbitraxe respecto doutros sistemas de solución de conflitos deciden subscribir o II Acordo Interprofesional de solución de conflitos laborais en Aragón, asumindo novos compromisos na materia[7]. O novo Acordo terá competencia para resolver non só en calquera dos conflitos de natureza colectiva, senón na case totalidade dos conflitos individuais de traballo, sendo unicamente excluídos aqueles onde se exerciten pretensións en materia de Seguridade Social,

[5] Art.º 5 d), Regulamento de desenvolvemento do I Acordo, aprobados o 29 de outubro de 1996, BOA 20 de novembro de 1996.

[6] Preámbulo do I Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais en Aragón, do 29 de outubro de 1996, BOA do 20 de novembro de 1996.

[7] II Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais de Aragón (ASECLA) e o Regulamento que o desenvolve, BOA do 23 de xullo de 1999.

electoral, o dereito á liberdade sindical e outros dereitos fundamentais, e reclamacións de cantidade, tal e como se recolle no propio Regulamento e na súa disposición adicional primeira[8].

É interesante destacar que a partir da entrada en vigor deste novo acordo se produce, tal e como vemos na gráfica, un incremento exponencial na tramitación de expedientes individuais no SAMA, pasando de 239 en 1999, a 3.893 no ano 2000. Reflíctese un incremento paulatino en anos seguintes, demostrando que as hipóteses de partida dos involucrados na renovación do acordo estaban no bo camiño.

Ata ese período observamos un incremento de expedientes durante os primeiros anos de traballo do II Acordo e unha estabilidade na xestión, en torno a 4.000 expedientes anuais, durante o período 2002-2006. Isto supón unha clara aposta que demostra "a idoneidade dun sistema estritamente baseado no tratamento individualizado do conflito, a atención personalizada das partes, e o rigor técnico" a través dun servizo que se pon a disposición da empresa e dos traballadores[9].

Nesta mesma liña, asínase o 5 de novembro de 2005 o III Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais en Aragón. O obxecto deste acordo é o desenvolvemento do sistema de solución extraxudicial de conflitos laborais e a articulación do funcionamento do SAMA, como órgano encargado da promoción e xestión dos procedementos, sen

[8] Art.º 9 do RASECLA II. A disposición adicional primeira do RASECLA II exclúe do seu ámbito material os conflitos individuais que versen sobre pretensións en materia electoral, de Seguridade Social, de tutela do dereito á liberdade sindical e demais dereitos fundamentais e de reclamacións de cantidade, calquera que sexa a súa contía. Exclúense tamén os conflitos individuais que requiran reclamación previa en vía administrativa, porque unha das partes sexa o Estado, comunidade autónoma, entidades locais ou organismos autónomos, con independencia da materia do conflito a tratar.

[9] Preámbulo do II Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais en Aragón.

facer distinción ningunha entre conflitos individuais e colectivos[10].

Non obstante, establece unha serie de límites para todos os conflitos do seu ámbito. En concreto, non se poderá acudir aos procedementos de mediación, conciliación e arbitraxe para resolver cuestións que teñan que ver con reclamacións nas que se exerciten pretensións en materia electoral[11]; de Seguridade Social, salvo as de Seguridade Social complementaria entre as que se entenden incluídos os plans de pensións; ou reclamacións de cantidade calquera que fose a súa contía[12]. Ademais, "o SAMA poderá acordar salarios debidos e liquidacións en actas de conciliación, cando o recoñecemento e a aceptación da débeda pola empresa se produza no marco dun acto extintivo da relación laboral"[13]; cuestión importante, pois dota de contido o servizo de solución autónoma e non deixa indefenso o traballador con relación aos servizos de composición administrativos. Neste caso, é clara e decisiva a colaboración dos distintos organismos autónomos implicados nesta materia, a través de convenios reguladores que legalicen as consecuencias, neste caso económicas, dun acordo extintivo.

Unha materia importante que incorpora este acordo é a prevención de riscos laborais, cuestión de interese xeral e na súa faceta negocial, pero só para as materias que se relacionan no artigo e reservándose expresamente ao procedemento arbitral as discrepancias enumeradas neste, relativas á prevención de riscos e á aplicación de Sistemas de Organización Técnica do Traballo[14]. Entre estas pódense

[10] III Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais en Aragón, BOA do 9 de xaneiro de 2006.

[11] Cuestión lóxica se temos en conta que xa existe normativa específica que regula a conflitividade nesta materia e que avalan os axentes sociais.

[12] Art.º 2.2 do III ASEC de Aragón.

[13] Art.º 3.2 do III ASEC de Aragón.

[14] Art.º 3.2. do III ASEC de Aragón: a) Discrepancias relativas á organización da formación en materia preventiva cos límites do art.º 19 da

incluír controversias relacionadas coa produtividade en relación con "a organización dos métodos e tempos de traballo, e a problemática económica da empresa, dotando ao SAMA, de árbitros expertos que, a petición das partes, contribúan a previr o conflito nas devanditas materias, ou á súa solución, complementando con iso os instrumentos xa existentes, ou servíndolles de auxilio, se é o caso"[15].

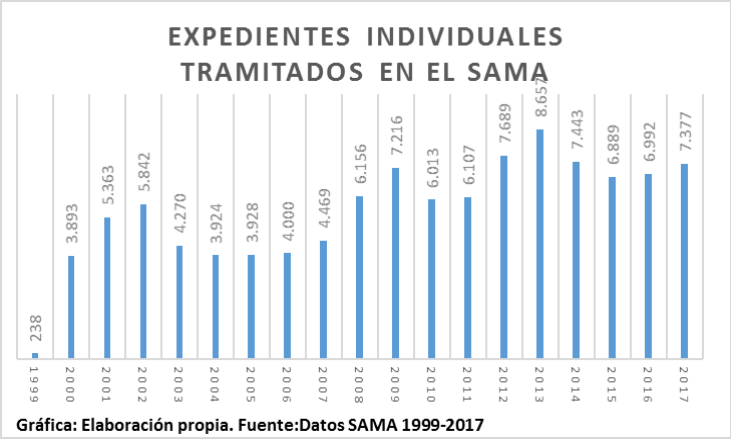
Hai que facer mención á importante incorporación introducida pola Comisión Paritaria do 15 de febreiro de 2006, na que se interpreta o III Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais de Aragón "para os efectos de estender os procedementos de solución extraxudicial xestionado polo Servizo Aragonés de Mediación e Arbitraxe, aos conflitos que se susciten en relación ao réxime profesional dos traballadores autónomos

---

Lei de prevención de riscos laborais; b) Discrepancias relativas á análise e determinación das medidas de emerxencia cos límites do art.º 20 da Lei de prevención de riscos laborais; c) Discrepancias relativas ao dereito dos delegados de prevención a acceder á información e documentación previstas nos artigos 18, 22 e 23 da LPRL; d) Discrepancias relativas aos medios de coordinación que deben adoptar as empresas que desenvolven as súas actividades nun mesmo centro de traballo e a información sobre as medidas de protección e prevención dos riscos aos traballadores, nos termos previstos no apartado 1 do art.º 18 da LPRL, de conformidade co disposto no art.º 24 desta; e) Discrepancias xurdidas na determinación do sistema de designación dos delegados de prevención e a atribución de competencias nos termos do art.º 35.4 da LPRL; f) Discrepancias relativas ao dereito dos delegados de prevención a ser informados polo empresario dos danos producidos na saúde dos traballadores segundo o previsto no art.º 36.2 c) da LPRL; g) Discrepancias relativas ao alcance das facultades dos Comités de Seguridade e Saúde previstas no apartado 2 do art.º 39 da LPRL; h) Conflitos relativos á ordenación de tempo de traballo como medida organizativa de protección fronte a riscos hixiénicos; i) Discrepancias relativas ao alcance do dereito dos delegados de prevención en relación á organización de recursos para as actividades preventivas e auditorias establecidas nos capítulos III e IV do RD 39/97, do 17 de xaneiro, BOE do 31 de xaneiro 1997. Igualmente resérvase o tratamento das discrepancias xurdidas na aplicación de sistemas de organización técnica do traballo ao procedemento arbitral.

[15] Preámbulo do III ASEC de Aragón, asinado o 15 de novembro de 2005, BOA do 9 de xaneiro 2006.

economicamente dependentes, xa sexa na súa vertente individual ou colectiva, nos termos da Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballador autónomo". En definitiva, con esta nova interpretación o termo traballador faise extensivo aos traballadores autónomos economicamente dependentes[16].



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

A partir de 2007 prodúcese un incremento de expedientes coincidindo cos primeiros anos da crise económica, con cifras superiores a 7.000 expedientes anuais durante eses anos, que se manteñen ou incrementan durante anos posteriores, tendo a súa máxima incidencia nos anos 2012-2013, probablemente tamén por algúns cambios lexislativos nas normas laborais dese período, entre outras, pola Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, a Lei 35/2010, do 17 de setembro, de

[16] Acta do Comité Paritario do 15 de febreiro de 2008, BOA do 7 de abril 2008: "En canto ao grao de obrigatoriedade ou voluntariedade das partes en orde a celebrar o procedemento de mediación establecido no Capítulo IV do III ASECLA: Inferir que a referencia a "a adhesión expresa do sector, empresa, ou centro de traballo ao Organismo mediante convenio, pacto colectivo ou acta," inclúe as actas que conteñan a firma dos acordos de interese profesional, a que se refire o art.º 13 da Lei 20/2007, de 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo, para establecer como preceptiva a mediación do Servizo Aragonés de Mediación e Arbitraxe".

medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, o Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada e a reforma da Lei 22/2003, de 9 de xullo, concursal[17].

Todas estas reformas provocan un novo acordo entre as partes implicadas, publicado o 11 de xuño de 2013, adaptando a normativa a estes cambios e reiterando o compromiso co desenvolvemento do Servizo Aragonés de Mediación e Arbitraxe. Neste IV Acordo engádense competencias funcionais e materiais aos cambios operados pola LRXS, en concreto a posibilidade de acumulación de reclamacións de cantidade a outras accións e a eficacia xurídica da mediación naqueles supostos en que non está configurada como requisito previo para a tramitación do proceso xudicial. Inclúese expresamente os conflitos que poidan xurdir entre os autónomos, xa mencionados con anterioridade. O SAMA asume neste novo acordo o carácter universal da mediación tanto en conflitos colectivos como individuais e plurais, outorgando ao acordo eficacia normativa e aplicación xeral, ao ser subscrito polas organizacións sindicais e asociacións empresariais de Aragón, deixando de condicionar a validez da actuación do organismo ao requisito de adhesión colectiva ou vontade de sometemento individual[18].

A actividade do SAMA foi incesante dende a firma do IV Acordo ata a actualidade, con máis de 25.000 expedientes tramitados no período 2014-2017, poñendo de manifesto a importante aposta nesta comunidade das organizacións sociais e políticas co diálogo social e o tratamento autónomo das controversias laborais.

Unha vez analizada a evolución temporal da tramitación de expedientes e os cambios normativos sucesivos,

[17] Preámbulo do IV Acordo, páx. 13351, BOA 113 do 11 de xuño de 2013.
[18] Preámbulo do IV Acordo, páx. 13552.

destacamos que Aragón é unha das comunidades máis activas no tratamento de conflitos individuais e, ademais, tal e como expoñemos a continuación, con porcentaxes de efectividade moi relevantes á hora da resolución dos conflitos. A información estatística proporcionada polas memorias anuais do SAMA é extensa e detallada o que lles permitiu sen dúbida afondar naquelas materias e aspectos que polas súas características necesitan de maior atención. Analizaremos a continuación os aspectos máis destacados.

Causas Expedientes	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
DESPIDO	4626	6200	7066	5899	5617	5717	6049
EXTINCION 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 primeiro lugar, se analizamos a evolución dos motivos principais dos conflitos individuais tramitados polo SAMA no período 2011-2017, vemos que a causa de despedimento é a que destaca por enriba do resto, de forma que na maior parte dos anos supera o 80% dos expedientes tramitados[19].

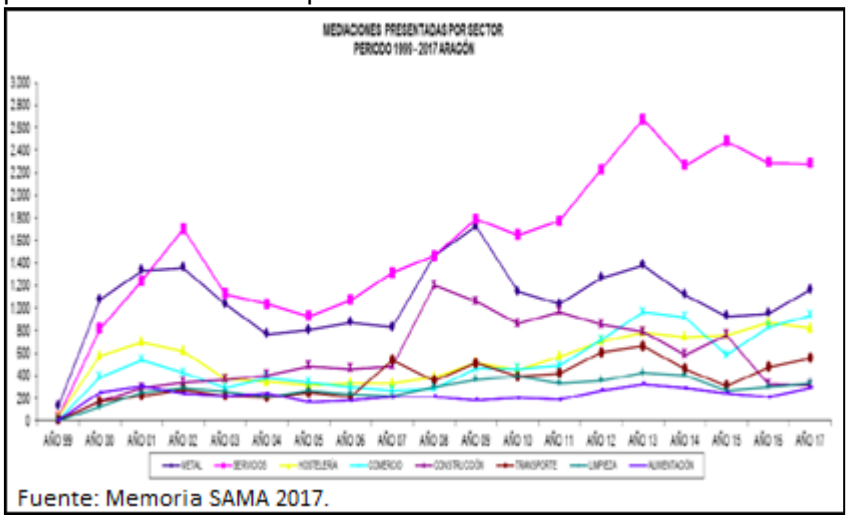
TIPO DE DESPIDO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
OBJETIVO	46,8%	50,3%	49,6%	41,7%	34,8%	31,5%	30,1%
DISCIPLINARIO	19,6%	26,2%	32,7%	39,2%	45,8%	50,1%	50,5%

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

Dentro dos procedementos de despedimento, analizamos a tendencia en despedimentos disciplinarios e obxectivos, que como vemos seguen pautas diverxentes, mentres se observa un incremento sostido dos procedementos de despedimento disciplinario pasando do 19,61% en 2011 ata o seu máximo en 2017 co 50,50% dos casos, os procedementos por despedimento obxectivo foron diminuíndo neste período ata alcanzar o 30,10% do total.

[19] Para máis información da solución de conflitos en anos anteriores, v. 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, páx. 91 e ss.

Entre ambos os dous acumulan máis do 80% dos procedementos de despedimento analizados.



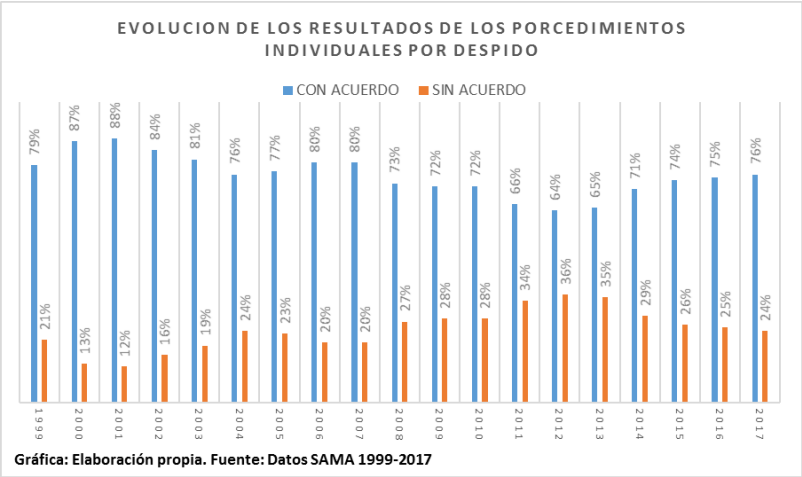
Fuente: Memoria SAMA 2017.

Respecto aos sectores de actividade afectados na tramitación de expedientes observamos un crecemento sostido no sector servizos (34% en 2017), seguido do metal (17%), comercio (13%) e hostalaría (11%). Os diferentes sectores mantéñense estables ao longo dos anos, destacando o descenso a partir de 2008 dos asociados ao sector da construción, que sendo moi importante se observa a súa perda de actividade durante o longo período de crise económica.

EVOLUCION DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES							
	2011	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
EFECTIVAS	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 ás tramitacións, vemos un resultado moi homoxéneo a partir de 2012 na efectividade dos expedientes tramitados, situándose entre o 85% ao 90% neste período, cunha baixa porcentaxe de arquivo das causas dun 3%.



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

Respecto aos resultados en materia de despedimentos temos que destacar a importante eficiencia na resolución destes, con porcentaxes por enriba do 70% sostido ao longo do tempo e moi por enriba do éxito nas conciliacións do SMAC nese mesmo período.

Cabe destacar como resumo, o importante esforzo do tecido social aragonés e a súa aposta polo dialogo social que deu como froito a tramitación no SAMA dende 1999 de máis de 100.000 conflitos individuais e plurais, así como preto de 2.000 colectivos, cunha taxa de éxito importante e unha análise profunda e exhaustiva da conflitividade laboral nesta comunidade autónoma.

2.3. Asturias (SASEC)

O Acordo de Asturias foi asinado o 2 de outubro de 2003, co obxecto de crear e desenvolver un sistema de solución extraxudicial de conflitos que puidese resolver as controversias laborais derivadas da relación entre traballadores e empresarios no ámbito territorial do Principado de Asturias[20].

[20] I Acordo de solución extraxudicial de Asturias, do 2 de outubro de 2003, BOPA 10 de novembro de 2003.

Para levar a cabo as funcións de mediación e arbitraxe créase o Servizo Asturiano de Solución Extraxudicial de Conflitos (SASEC), co obxecto de aplicar os instrumentos de composición previstos aos conflitos colectivos e conflitos plurais.

Este acordo non fai referencia aos conflitos individuais propiamente ditos, pero si aos plurais cando afecten a toda o equipo dunha empresa ou a un número determinado de traballadores. En concreto, catro traballadores nos centros de traballo ou empresas que ocupen menos de 40 traballadores; o 10% do número de traballadores dos centros de traballo ou empresas, naqueles que ocupen entre 40 e 300 traballadores; e 30 traballadores nos centros de traballo ou empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

A non inclusión dos conflitos individuais no ámbito obxectivo do Acordo, nun primeiro momento, puido deberse á novidosa experiencia nesta materia, xa que foron poucos os acordos que na súa primeira edición introduciron esta clase de conflitos precisamente pola prudencia dos axentes sociais ao abordar este tema. En calquera caso, a inclusión dos conflitos plurais implica un primeiro paso para tratar os conflitos individuais no ámbito obxectivo dun Acordo futuro, pois os conflitos plurais son, en definitiva, a suma de conflitos individuais.

Non obstante, establécense límites en canto ás materias obxecto de conflito, de feito, non se coñecerán os conflitos plurais e colectivos que versen sobre tutela de dereitos fundamentais, despedimentos e sancións, extinción do contrato a instancia do traballador, reclamacións á Seguridade Social ou que esixan reclamación administrativa previa[21]. Materias algunhas delas tratadas na actualidade noutros acordos autónomos e que deixan en evidencia a

[21] Art.º 10.3 Regulamento de Funcionamento do Servizo Asturiano de Solución Extraxudicial de Conflitos no Rexistro de Convenios Colectivos da Dirección Xeral de Traballo, do 25 de maio de 2005.

heteroxeneidade que existe entre os distintos acordos autonómicos existentes, pero que por motivos de seguridade xurídica deben tratarse con prudencia e sendo conscientes das limitacións materiais e persoais do organismo que os xestiona.

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

O número de conflitos plurais tramitados no SASEC foi bastante reducido, sendo os anos máis activos o 2012 e 2013 con 6 expedientes tramitados anualmente e case 800 traballadores afectados. Nos últimos anos foron máis ben unha excepción dado que só encontramos 1 proceso tramitado en 2016. Non existen datos analizados deste tipo de conflitos con respecto aos colectivos.[22]

2.4. Baleares (TAMIB)

Na comunidade autónoma de Baleares asínase o I Acordo para a Resolución Autónoma de Conflitos Laborais, o 20 de decembro de 1995, desenvolvido polo Regulamento do 3 de marzo de 1996. Este acordo outorgaba ao Tribunal de Arbitraxe e Mediación das Illas Baleares (TAMIB) unha serie de competencias que, nun principio, se limitaban aos conflitos colectivos e excepcionalmente aos conflitos individuais e plurais[23]. En canto aos conflitos individuais, o Regulamento do TAMIB, por exclusión, asumía competencia naquelas materias que non supuxeran a resolución dos contratos ou as reclamacións de cantidade.

O inicio da actividade do TAMIB produciuse en sede de Palma de Mallorca en setembro de 1997, posteriormente abríronse as sedes de Menorca e Ibiza a finais de 1999. O

[22] As estatísticas de conflitos colectivos pódense consultar en http://www.sasec.es/

[23] Acordo Interprofesional sobre a creación TAMIB, BOIB do 6 de febreiro de 1996.

TAMIB convértese nun órgano extraxudicial, autónomo e paritario, destinado a tramitar e intentar resolver as diferentes controversias laborais, individuais, colectivas e plurais, mediante os procedementos de mediación e arbitraxe, buscando unha solución de forma áxil, sinxela, gratuíta, e eficaz[24].

A publicación dun novo Acordo e Regulamento de desenvolvemento o 27 de xullo de 1999, reorientou a actividade do TAMIB, derrogando o Acordo fundacional. No novo Acordo optouse por asumir competencias en determinadas materias, en particular as reclamacións de cantidade en conflitos individuais. En maio de 2001 prodúcese unha reforma do Regulamento, asumindo as competencias en supostos de extinción de contratos e réxime disciplinario. Acórdase tamén na súa disposición adicional terceira un espazo especial de mediación, que inclúa a ampliación do ámbito aos conflitos laborais individuais e colectivos, para o persoal da Administración pública autonómica e local das Illas Baleares[25].

As organizacións sociais asinantes dos Acordos ao avaliar a implantación do sistema coinciden na súa percepción positiva, evidenciándose o seu éxito no constante incremento de expedientes a tramitar, tanto pola considerable porcentaxe de acordos alcanzados, coma polo alto número de traballadores e empresarios afectados, o que proporcionou á Institución un gran prestixio. É por iso, que o 24 de xaneiro de 2005 se procede á firma do II Acordo de Renovación e Potenciación do TAMIB[26]. Este acordo proponse unha duración indefinida e entre outras reformas elimínase o requisito de voluntariedade de todas as partes en conflito para a posible intervención do TAMIB, neste sentido a mediación-conciliación substitúe a todos os

[24] Memoria Anual TAMIB 2008, páx. 5, Xullo 2009.
[25] Memoria Anual TAMIB 2008, páx. 6, Xullo 2009.
[26] II Acordo TAMIB do 24 de xaneiro de 2005, BOIB do 3 de febreiro de 2005.

efectos á conciliación do servizo administrativo. Este novo acordo permite asumir competencias plenas en materia de mediación e arbitraxe en materia laboral en toda a comunidade autónoma, introdúcese a posibilidade de resolver calquera tipo de conflito laboral individual, que non estea expresamente excluído neste acordo interprofesional. Neste sentido, exclúense os conflitos individuais que versen sobre pretensións derivadas das eleccións a órganos de representación unitaria nas empresas, para o cal existe unha regulación específica.

O Acordo Balear recolle a posibilidade de coñecer os conflitos individuais, xunto cos plurais e os colectivos, que se deriven tanto da aplicación e interpretación de normas como os derivados de intereses en calquera das súas modalidades[27], e que xurdan entre empresarios e traballadores ou no caso dos colectivos, entre as súas respectivas organizacións representativas.

Á hora de tratar os conflitos afectados, o Acordo fai unha distinción en función dos procedementos de solución que se van utilizar. En primeiro lugar, fai referencia aos conflitos susceptibles de acudir á vía da mediación e conciliación, que como é lóxico e dadas as características desta figura poderán presentarse tanto os colectivos, individuais e plurais. Dentro deste procedemento faise unha segunda clasificación, os conflitos que teñen carácter preceptivo para acudir ante este procedemento, que no caso dos conflitos individuais e plurais deberán acudir ante o órgano de xestión do conflito, o TAMIB, que se lle asigna a actuación conciliadora previa para acceder á vía xudicial, incluídos os conflitos que poidan levar consigo a extinción da relación

[27] Esta precisión que se fai no art.º 2 do II Acordo Interprofesional de Baleares é curiosa porque o termo "en calquera das súas modalidades" implica a inclusión de calquera tipo de conflitos de intereses: de carácter persoal, cultural, ético, etc.

laboral, substituíndo a actuación dos servizos administrativos establecidos para o efecto[28].

En segundo lugar, e de forma voluntaria, poderase acudir ao TAMIB en caso das controversias plurais derivadas nos supostos previstos nos arts. 40, 41 e 52 c) do ET[29]. Neste apartado non se fai referencia expresa aos conflitos individuais, aínda que se entenden incluídos, cando se prevé a utilización da mediación-conciliación para "calquera tipo de conflito laboral non excluído expresamente neste Acordo Interprofesional"[30], de maneira que a casuística a coñecer pode ser moi ampla e pode vir derivada tanto de conflitos de intereses como xurídicos. Calquera controversia xurdida da relación contractual e convencional entre traballador e empresario pode dirimirse mediante mediación-conciliación ante o TAMIB.

O mesmo acontece co procedemento de arbitraxe ao que, ademais de coñecer os conflitos laborais de interpretación ou aplicación de normas legais ou regulamentarias de carácter colectivo ou as derivadas de prácticas de empresa que afecten a unha xeneralidade de traballadores, tamén se poderán someter outros conflitos que as partes acorden e que non entren en colisión coa legalidade vixente, incluídos os conflitos de intereses a través da arbitraxe en equidade. Lectura igualmente ampla onde se poden encadrar perfectamente os conflitos individuais.

Non obstante, o Acordo establece unha serie de exclusións que hai que respectar. Para estes efectos quedan excluídos os conflitos que se formulen entre partes que non reúnan

[28] Art.º 6.1.c), II Acordo Interprofesional de Baleares.

[29] Nesta ocasión o articulado do TAMIB confirma a tese de VALDÉS DAL-RÉ en "El ASEC: apuntes sobre texto y contexto", Relaciones Laborales, núm.6, 1998, páx. 8, cando comenta a raíz da exclusión no ámbito competencial do ASEC de coñecer as discrepancias derivadas dos despedimentos aos que se refire o art.º 52.c) do ET, no sentido de alegar o art.º 85.2 do ET, para incorporar no ámbito obxectivo do ASEC "as eventuais diferenzas suscitadas nesas consultas", referíndose aos plurais ou individuais.

[30] Art.º 6.1.d), II Acordo Interprofesional de Baleares.

ambas as dúas a condición de empresario e traballadores ou, no seu caso, os representantes das súas organizacións representativas, de maneira que nun conflito entre traballadores exclusivamente non procederá a presentación da solicitude de actuación do TAMIB.

Quedan excluídos tamén os que versen sobre pretensións derivadas das eleccións a órganos de representación unitaria nas empresas, os que teñan que ver coa Seguridade Social a excepción, tanto a nivel individual como colectivo, dos relacionados coa Seguridade Social complementaria, incluídos os plans de pensións sectoriais ou de empresa, así como as melloras voluntarias á acción protectora do sistema da Seguridade Social. Tamén se excluirán os conflitos de tutela de liberdade sindical e dereitos fundamentais, que con carácter xeral quedan fóra de calquera Acordo Interprofesional que regule a solución autónoma de conflitos[31].

En principio tamén se exclúen os conflitos, sexan individuais, plurais ou colectivos, nos que unha das partes sexa o Estado, comunidades autónomas, entidades locais ou organismos autónomos dependentes destes, salvo que haxa adhesión expresa ao TAMIB, para resolver calquera dos conflitos laborais que xurdan no ámbito das Administracións públicas antes referidas[32]. Polo tanto, é unha posibilidade que se deixa aberta e non sería de estrañar que nun futuro inmediato se puxese en marcha con carácter xeral[33].

En xuño de 2008 a comisión paritaria do TAMIB aproveitando a ampla marxe que o apartado 2.1 do acordo - onde se ofrece como encargado de dirimir controversias

[31] Art.º 6.3 Do II Acordo Interprofesional de Baleares.

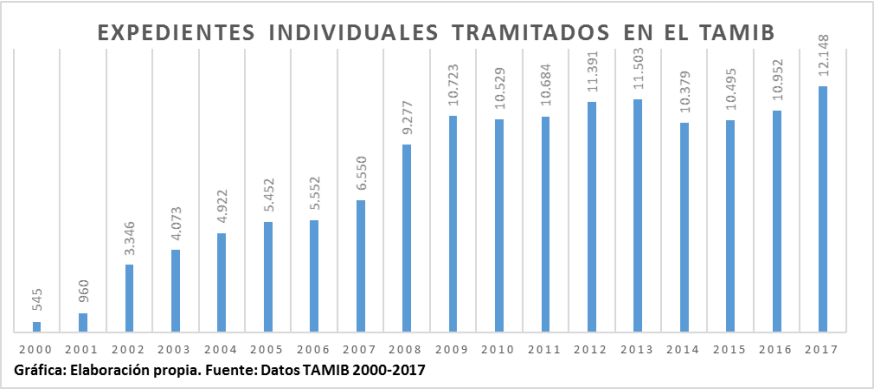
[32] Art.º 3 do Regulamento do TAMIB.

[33] V. DEL REY GUANTER, S., *Los medios extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en la función pública,* Ministerio de Administracións Públicas, Madrid, 1991 e SALA FRANCO, T. "Acerca de la posibilidad de establecer autónomamente procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en las administraciones públicas", Actualidad Laboral, n.º 48, 1999, pp. 937 e ss.

laborais, individuais, colectivas ou plurais, tanto sexan de aplicación e interpretación de normas como de intereses, en calquera das súas modalidades, que se susciten entre empresarios e traballadores, ou as súas respectivas organizacións - fai seu o artigo 13 da Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo, onde ese establece a necesidade respecto aos traballadores autónomos economicamente dependentes, de realizar un intento de conciliación ou mediación previo á vía xudicial, asumindo o TAMIB as competencias para mediar nos conflitos entre os devanditos traballadores autónomos e as empresas para as que prestan servizos[34].

En canto á evolución da tramitación de expedientes individuais no TAMIB dende o inicio da súa actividade foi constante, no ano 2000 incorpóranse as sedes de Ibiza e Menorca á de Mallorca, a partir deste momento a actividade é do conxunto das Illas Baleares. A evolución durante eses primeiros anos demostra o compromiso das organizacións asinantes polo impulso do TAMIB, chegando en 2005 a tramitar máis de 5.400 expedientes, 10 veces máis que no ano 2000. A firma en 2005 do II Acordo potenciou sen dúbida a súa actividade, dobrando a partir de 2008 as cifras de expedientes tramitados, tamén influenciado pola situación económica existente neses anos.

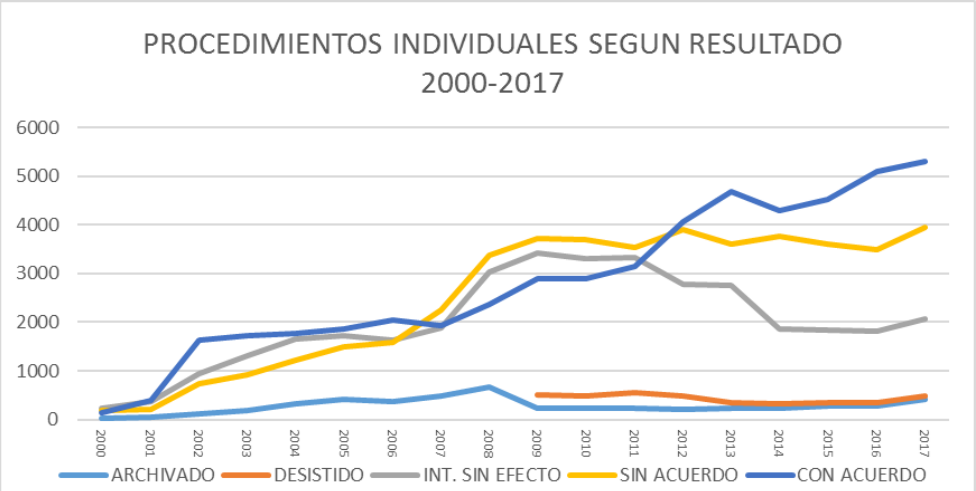
[34] Acta da Comisión paritaria do II Acordo Interprofesional sobre a Renovación e Potenciación do Tribunal de Arbitraxe e Mediación das Illas Baleares (TAMIB) do 23 de xuño de 2008, BOIB do 17 de xullo de 2008.



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

A inclusión de practicamente todas as categorías en conflitos individuais, o carácter preceptivo, polo menos ata 2010, e a eficacia demostrada en solucións adoptadas, son tamén a causa dun mantemento das tramitacións por enriba de 10.000 no período 2009-2017. Foi 2017 o ano récord en tramitacións con 12.148 expedientes xestionados.

O sectores económicos que máis conflitos emprenderon no TAMIB, son loxicamente os que desenvolven maior actividade, ao longo dos anos destacan os procedementos de mediación no sector de hostalaría e comercio, seguido do sector de actividades de servizos diversas, transporte e construción, sectores que son os motores da economía balear.



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

As materias con maior número de procedementos solicitados foron a referidas ás extincións de contratos e reclamacións salariais. Ambas as dúas representan o 85% das reclamacións presentadas. As extincións de contratos son en xeral máis do 60%, sendo os despedimentos os que supoñen unha maior porcentaxe seguidos das extincións de traballadores fixos-descontinuos, as extincións por causas obxectivas e finalmente as extincións vía art.º 50 ET.

Na gráfica podemos observar a evolución ao longo dos anos do resultado da tramitación dos procedementos, onde se ve un continuo aumento na porcentaxe de expedientes finalizados con acordo, pasando, respecto das tramitacións efectivas, do 30% nos anos 2008-2009 a máis do 60% nestes últimos dous anos, con maior éxito sempre en procedemento de extinción que nos de reclamación salarial.

2.5. Canarias (TLC)

O Acordo Interprofesional da Comunidade Canaria foi asinado o 7 de maio de 1995[35]. Este Acordo introduce no seu ámbito obxectivo e de forma novidosa, respecto a outros acordos, na súa primeira edición a resolución dos conflitos laborais individuais a través da mediación e a arbitraxe (art.º 3). Non obstante, na disposición transitoria do acordo estableceuse unha serie de limitacións dende o principio de non coñecer os conflitos individuais, fixouse un período de proba a partir dos seis meses dende o seu funcionamento e limitouse territorialmente aos conflitos individuais nas illas da Palma e de Lanzarote. Transcorrido ese período e analizado o resultado da experiencia, o Tribunal Laboral Canario entraría a coñecer tanto dos conflitos colectivos como dos individuais que se formulasen en toda a Comunidade Autónoma de Canarias.

Coa reforma do Acordo Interprofesional, mediante resolución do 22 de abril de 1997, suspéndese a entrada en vigor do articulado referente a conflitos individuais, deixando ás partes asinantes do acordo a decisión de tratar estes conflitos máis adiante[36], como así foi. A resolución do 30 de setembro de 1997 fai pública a constitución do Tribunal Laboral Canario e a entrada en vigor dos acordos anteriormente citados, iniciando a súa andaina no ámbito dos conflitos individuais[37]. Créase a institución do Tribunal Laboral Canario para asumir as funcións que o Acordo lle outorga, como son, a conciliación, con carácter previo antes de acudir á Xurisdición Social, tanto nos conflitos individuais como plurais; a conciliación previa preceptiva nos conflitos

[35] Acordo Interprofesional Canario sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo, do 7 de maio de 1995, BOC do 16 de xuño de 1995.

[36] Resolución de 22 de abril de 1997 da Dirección Xeral de Traballo pola que se fai pública a modificación do Acordo Interprofesional Canario sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo, BOC do 7 de maio de 1997.

[37] A resolución do 30 de setembro de 1997 fai pública a constitución do Tribunal Laboral Canario, BOC do 13 de outubro de 1997.

colectivos de interpretación e aplicación do Dereito; a mediación en supostos de conflitos de traballo, individuais, plurais e colectivos sobre aplicación e interpretación do Dereito; a arbitraxe nos conflitos individuais, plurais e colectivos; a conciliación previa aos procesos de conflitos de traballo individuais que se formulen polo persoal da Comunidade Canaria, sobre sancións que non leven aparellada a extinción do contrato e sobre materia de vacacións; a mediación e a arbitraxe nos supostos de conflito de traballo individuais que se formulen polo persoal da Comunidade Autónoma de Canarias, que versen sobre sancións que non leven aparellada a extinción do contrato de traballo e sobre vacacións[38].

O 13 de febreiro de 2003 publícase a resolución relativa á publicación do IV Acordo de Concertación Social, na que se fai referencia á consolidación e modernización do Tribunal Laboral Canario (TLC)[39]. Neste acordo, faise especial referencia en abordar nos próximos anos os asuntos de conciliación, mediación e/ou arbitraxe en conflitos individuais que se susciten dentro do persoal da Administración autonómica en materia de sancións. Este compromiso sería avaliable para tratar de que empresarios e traballadores comproben o funcionamento do TLC en materia de solución de conflitos individuais.

O 21 de maio de 2004 asínase a renovación do Acordo Canario de solución de conflitos de traballo onde se recolle no seu ámbito obxectivo, o compromiso acordado no documento do IV Acordo de Concertación Social[40]. O Acordo Interprofesional da Comunidade Canaria é pioneiro na conciliación previa e voluntaria de conflitos individuais que formule o persoal laboral da comunidade autónoma en

[38] Art.º 3 do Acordo Interprofesional Canario.

[39] IV Acordo de Concertación Social, do 13 de febreiro de 2003, BOC do 28 de febreiro de 2003.

[40] Acordo Interprofesional Canario polo que se modifican e refunden os Acordos sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo do 21 de maio de 2004, BOC 147 do 30 de xullo de 2004.

relación coas sancións que non leven aparellada a extinción do contrato, así como sobre materia de vacacións[41]. As materias susceptibles de ser tramitadas son reducidas, pero non carentes de importancia, porque se abre unha posible vía para incluír máis materias que puidesen dar lugar a conflitos no seo da Administración pública. Mesmo se damos un paso máis, poderíase formular a posibilidade de incluír tamén o persoal funcionario neste ámbito, para que non existan procedementos paralelos en función da vinculación administrativa ou laboral coa Administración pública. Non obstante, na súa disposición transitoria primeira renóvase a suspensión da entrada en vigor dos artigos que fan referencia aos conflitos individuais, a excepción do persoal laboral da comunidade autónoma, aos que acabamos de facer referencia[42].

Se seguimos o *iter* procedemental que propón o acordo e as partes non alcanzan acordo no procedemento preceptivo de conciliación, poden acceder ao procedemento de mediación de modo expreso e escrito, para que o mediador, aceptado por ambas as dúas partes, realice unha proposta motivada e escrita co fin de resolver o conflito. Á súa vez, as partes poden optar por aceptar a proposta formulada polo mediador ou rexeitala, tamén por escrito.

Ao procedemento de arbitraxe poderán acceder as partes, unha vez esgotados os procedementos de conciliación e/ou

[41] Art.º 35 do Acordo Interprofesional Canario.

[42] Disposición Transitoria Primeira do Acordo: "As partes acordan manter a suspensión temporal da entrada en vigor dos artigos do presente acordo que fagan referencia aos conflitos individuais, agás o sometemento do persoal laboral da comunidade autónoma de Canarias, co compromiso, alcanzado no IV Acordo de conciliación Social, que en xaneiro de 2006, atendendo á experiencia acumulada, e en función dos recursos dispoñibles do Tribunal Laboral de Canarias e do financiamento que achegue o goberno de Canarias, as organizacións empresariais e sindicais avaliarán a conveniencia de someter ao Tribunal os conflitos individuais salientados, xerados no ámbito privado das empresas". Véxase ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. e RAMOS QUINTANA, M.I., "La solución extrajudicial de conflictos laborales en el Acuerdo Interprofesional Canario", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 76, 1996, pp. 253-274.

mediación ou ben acudir directamente, sen pasar polos anteriores, sempre e cando as partes o conveñan e manifesten de forma expresa e voluntaria.

No Acordo canario ábrese a posibilidade máis clara e precisa -máis que en calquera outro acordo interprofesional- para poder acudir á arbitraxe como medio de resolución de conflitos laborais individuais. En concreto, o art.º 41 do texto normativo establece que os suxeitos titulares do contrato de traballo poderán someter ao procedemento de arbitraxe, sempre e cando estean lexitimados segundo a lei, cantas cuestións litixiosas poidan xurdir en materias da súa libre disposición e coa aceptación previa do árbitro e das partes que de modo claro e expreso manifesten a súa vontade a través dun convenio arbitral e se sometan á resolución do árbitro. Neste sentido, enténdense excluídos os dereitos fundamentais e os dereitos en materia de Seguridade Social, agás a súa parte dispoñible.

Se isto é así, o Tribunal Laboral Canario estaría capacitado para arbitrar calquera conflito derivado da relación laboral individual, tanto en relación coa aplicación e interpretación do Dereito, coma nun conflito de intereses, posto que non establece distinción e ademais considera a arbitraxe en equidade[43]. Non obstante, non coñecemos na actualidade que se procedese ao levantamento da suspensión na tramitación de conflitos individuais, o certo é que non se publicaron estatísticas ao respecto do Tribunal Laboral Canario, nin aparecen recollidas nas publicadas polo Ministerio de Traballo.

2.6. Cantabria (ORECLA)

O primeiro Acordo Interprofesional da Comunidade de Cantabria data do ano 1996, polo que podemos afirmar que é unha das primeiras comunidades autónomas que puxo en

[43] Art.º 42.2 do Acordo Interprofesional Canario.

marcha os mecanismos de solución autónoma de conflitos[44]. Para iso creouse o Organismo de Resolución Extraxudicial de Conflitos Laborais de Cantabria (en diante, ORECLA), converténdose así no principal instrumento de resolución de conflitos na rexión. Este organismo asumiu as competencias que os distintos Acordos interprofesionais lle foron outorgando[45]. Neste sentido, o segundo Acordo Interprofesional de Cantabria foi subscrito o 9 de decembro de 1997 e supuxo a incorporación dos conflitos individuais no ámbito de actuación do ORECLA, así se recolle neste acordo para xestionar os conflitos individuais e plurais derivados da clasificación profesional e traballos de diferentes categorías; mobilidade xeográfica e cambios de posto de traballo; recoñecementos de permisos, licenzas e plus de convenio; horarios, quendas de traballo e vacacións, mobilidade funcional, reclamación de cantidades en contía inferior a 300.000 pts. e sancións que non leven consigo despedimento[46]. O ámbito material do acordo amplíase coa nova redacción do terceiro acordo e o seu regulamento, asinado en abril de 1999. Neste acordo, os conflitos individuais derivados das reclamacións de cantidade amplíanse, posto que non se limita o coñecemento dos conflitos en función da contía a reclamar. Ademais, xestionaranse os supostos de extinción recollidos na disposición final segunda do RAIC-II e os conflitos laborais na Administración pública[47].

---

[44] O Acordo Interprofesional Cántabro (AIC-I) do 6 de maio de 1996, foi desenvolvido a través do Regulamento de Funcionamento do Organismo de Resolución Extraxudicial de Conflitos Laborais de Cantabria (RAIC-I), asinado o 30 de maio de 1997, BOC do 10 de xuño de 1997.

[45] Véxase 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*, n.º 49, 1998, pp. 133-151.

[46] Art.º 1 do AIC- II e 5.2 do RAIC-II, BOC do 12 de xaneiro de 1998.

[47] III Acordo Interprofesional de solución extraxudicial de conflitos de Cantabria e Regulamento de funcionamento, do 12 de abril de 1999, BOC do 13 de maio de 1999.

O IV Acordo Interprofesional de Cantabria[48] incorporou dúas notas características e novidosas en materia de conflitos, por un lado, a asunción exclusiva e obrigatoria dos conflitos colectivos e, por outro, a intervención en todo tipo de conflitos individuais. Tamén hai que destacar o labor preventivo do ORECLA*,* que realizará unha actividade preventiva tratando de evitar o conflito na súa orixe. Para iso poñerá a disposición das comisións paritarias e das mesas de negociación de convenios colectivos da rexión ou pactos de empresa, os medios materiais e humanos necesarios para a elaboración de plans de actuación "ante inminentes e probables conflitos"[49].

As organizacións fundacionais subscribiron o 2 de outubro de 2007, o quinto Acordo Interprofesional de Cantabria[50]. A partir de marzo de 2008, todos os conflitos formulados na Comunidade Autónoma de Cantabria serán resoltos polo ORECLA. Na actualidade está en vigor o VI Acordo asinado o 22 de xuño de 2010, coa convicción dos axentes sociais de ofrecer "a traballadores e empresas un sistema transparente, imparcial, de ampla aceptación e madureza abondo para que as partes en conflito acepten a súa

[48] IV Acordo Interprofesional de solución extraxudicial de conflitos de Cantabria, BOC do 24 de xaneiro de 2001. A acta de modificación do IV Acordo Interprofesional de Cantabria sobre solución extraxudicial de conflitos está publicada no BOC o 17 de outubro de 2002. Nela contense a modificación do art.º 11 do Acordo, que pasará a dicir: "Corresponde ás partes dun conflito sometido ao trámite de mediación do ORECLA a potestade de elixir o mediador-conciliador en substitución do inicialmente designado polo Organismo. En caso de conflito de folga darase prioridade a que as partes designen directamente os mediadores, segundo establece o apartado cuarto do art.º 16 deste Acordo. En caso de arbitraxe, a designación do árbitro/s é competencia exclusiva das partes, que poderán delegala no ORECLA, ou someterse ao procedemento descrito no apartado terceiro do art.º 19 deste Acordo".

[49] Exposición de motivos, letra g), do AIC-IV, regulada nos seus artigos 5.4 e 12.2. Este presuposto preventivo defendeuno HERNANDEZ VIGUERAS, J. en *La solución de los conflictos en el sistema de las relaciones laborales*, Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, Madrid*, 19*92, páx. 400.

[50] V Acordo Interprofesional de Cantabria, do 2 de outubro de 2007, BOC do 13 de novembro de 2007.

intervención como canle natural para a resolución das súas controversias"[51].

En canto aos conflitos individuais, hai que facer unha serie de precisións. En primeiro lugar, hai que destacar a relación entre a clase de conflitos e o procedemento para resolvelos. Deste xeito, o art.º 5 do Acordo cántabro versa sobre os conflitos afectados e grao de vinculación aos procedementos de solución. En segundo lugar, recóllese a figura de mediación-conciliación, á que se poderá acudir con carácter obrigatorio ou a instancia de parte para resolver os conflitos individuais ou plurais, de carácter xurídico laboral, que esixan conciliación previa para acceder á vía xudicial, incluíndo os que leven aparellada a extinción da relación laboral. Neste caso, o ORECLA fai as veces do servizo administrativo de conciliación.

O Acordo entra a resolver os conflitos individuais incluíndo os que leven aparellada a extinción da relación laboral, pero cunha matización importante que o deixa practicamente sen contido polo menos no que se refire á arbitraxe, xa que exclúe a figura da arbitraxe para resolver estes conflitos. Entón, non será posible resolver mediante este procedemento as reclamacións de salarios pendentes de pagamento polos que, en caso de insolvencia da empresa, puidese desprenderse responsabilidade do FOGASA, nin tampouco os conflitos que poidan derivarse da extinción da relación laboral, debendo acudir soamente ao trámite de mediación-conciliación.

A prudencia é unha constante nos acordos autonómicos, consecuencia da falta dunha lexislación que complemente a actuación destes procedementos. Soamente poderán ser susceptibles de someterse a arbitraxe os conflitos laborais de interpretación ou aplicación de normas legais ou regulamentarias de convenios ou pactos colectivos, os

[51] VI Acordo Interprofesional de Cantabria sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos laborais, publicado o 14 de xullo de 2010, BOC 135/2010.

derivados de decisión ou práctica de empresa que afecten a unha xeneralidade de traballadores e cantos outros as partes acorden e non entren en colisión coa legalidade vixente, incluídos os conflitos de intereses a través da arbitraxe en equidade[52]. Neste caso podemos entender incluídos os conflitos individuais cando as partes de xeito voluntario acudan ante o ORECLA para resolver calquera tipo de conflito laboral non excluído expresamente neste artigo.

En segundo lugar, quedan excluídos os conflitos que versen sobre Seguridade Social, salvo os conflitos que recaian sobre melloras adoptadas en convenios colectivos ou actos individuais sobre Seguridade Social complementaria, incluídos os plans de pensións. Agás estas materias, o abano de posibilidades para resolver calquera controversia que xurda no ámbito laboral amplíase, incluídos os conflitos laborais xurdidos no ámbito da Administración pública, nos mesmos termos enunciados. Isto vai permitir que se formule a posibilidade futura de abrir estes procedementos a conflitos laborais dos funcionarios públicos e estatuarios[53].

---

[52] Art.º 5.2 do V Acordo Interprofesional de Cantabria sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos laborais, BOC de 13-11-2007.

[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, páx. 432: "Ao desaparecer a exclusión dos conflitos en que sexa parte o Estado, comunidades autónomas, entidades locais ou organismos autónomos dependentes destes, (art.º primeiro do AIC-I), parece aínda máis próxima a implantación destes mecanismos en relación co persoal funcionario e estatutario. Recordar, neste sentido, a implantación dun organismo paralelo ao Tribunal Laboral de Cataluña para dirimir as controversias deste persoal e que funciona sobre todo no ámbito da Administración local ou as múltiples intervencións do organismo do País Vasco en relación coa policía autónoma vasca". Na quinta edición do Acordo inclúese a posibilidade de intervir en conflitos suscitados en administracións públicas, organismos autónomos e sociedade pública e o persoal ao seu servizo, en conflitos laborais distintos aos colectivos xurídicos aos que fai referencia este acordo no seu artigo segundo. Para iso requírese a existencia de acordo ou convenio previo

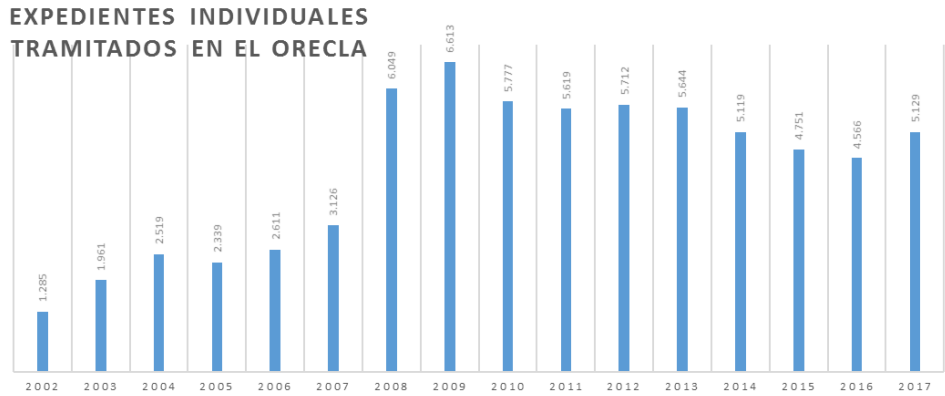


Tabla: Elaboración propia. Fuente: Datos ORECLA 2002/2017

Como aconteceu noutras comunidades autónomas, o número de expedientes individuais tramitados no ORECLA incrementouse de forma continuada dende a súa creación ata 2007, a partir dese ano e coincidindo cos anos máis graves da crise económica, a conflitividade laboral aumentou e duplicouse o número de procedementos, alcanzando en 2009 o seu máximo histórico con 6.613 expedientes tramitados. En anos posteriores tramitáronse máis de cinco mil expedientes anuais con certa tendencia á baixa ano tras ano, situación que cambiou no ano 2017 onde houbo un lixeiro aumento con 5.119 asuntos tramitados.

asinado entre os representantes de ambas as dúas partes. Non obstante, en caso de non haber acordo ou convenio tamén se pode celebrar, posto que se recolle esta posibilidade ao establecer que "en caso de non existir acordo ou convenio, calquera das partes poderá poñelos en coñecemento do Organismo con carácter previo á celebración do acto de mediación conciliación" (art.4.4).

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 Orecla 2008-2017

Respecto á evolución da efectividade dos resultados observamos que foi crecendo ao longo dos anos pasando de ter unha porcentaxe de expedientes intentados sen efecto do 30% / 34% entre os anos 2008 ao 2011, a baixar a porcentaxes do 20%/24% nos últimos anos analizados. A porcentaxe de acordos alcanzados foi lentamente en aumento, froito da consolidación do sistema, situándose nos últimos anos en valores do 37% dos expedientes tramitados, e se nos referimos só aos expedientes xestionados con efecto, a porcentaxe anual de acordo sitúase en torno ao 50%.

De forma recorrente e constante ao longo dos anos, as reclamacións individuais que predominaron son as relativas a despedimentos e reclamacións de cantidade, ambas as dúas suman de forma conxunta máis do 80% dos expedientes tramitados. A moita distancia encóntranse as relativas a dereito, sancións e extinción da relación laboral. Son os despedimentos onde se dá unha porcentaxe maior de avinzas con máis do 55%, aínda que tamén son os que máis non comparecencias teñen. Dos procedementos que rematan sen acordo destacan en proporción os relativos a mobilidade funcional, categoría profesional e xornada.

Por sectores, destacan normalmente a hostalaría, o comercio, metal e servizos, onde se produce o número máis

importante de expedientes (55%) asociado tamén ao tecido produtivo de Cantabria.

Esta entidade non se limita a ser un trámite pre-procesual previo á vía xudicial, senón que continúa xestionando un importante número de asuntos nos que non é obrigatoria a mediación-conciliación e nos que a voluntariedade das partes é determinante para acudir ao Organismo. Asuntos tales como conflitos de intereses, negociacións de convenio, folgas, determinación de servizos mínimos, modificación de condicións de traballo, determinación individual de vacacións ou procedementos de tutela de dereitos fundamentais, continúan tendo entrada na Fundación, cun peso específico dentro do traballo que realizan.

2.7. Castela-A Mancha (Xurado Arbitral)

O I Acordo Interprofesional sobre Solución de Extraxudicial de Conflitos Laborais de Castela-A Mancha foi asinado co obxectivo de crear e desenvolver un sistema de solución extraxudicial de conflitos colectivos, a través da creación do Tribunal Laboral como órgano de xestión e administración dos procedementos de solución de conflitos[54].

Os conflitos afectados que se recollen expresamente neste acordo serán os conflitos que xurdan da interpretación e aplicación das normas ou convenio, conforme ao establecido no ordenamento; os que xurdan no período de negociación dun convenio, acordo ou pacto colectivo; os conflitos que dean lugar a unha convocatoria de folga ou sobre a determinación dos servizos de seguridade e mantemento no seu caso; e os derivados das controversias que xurdan no período de consulta aos que fan referencia os arts. 40, 41, 47 e 51 do ET[55]. Todos os demais conflitos quedan excluídos do ámbito de actuación do Acordo. Neste caso só se fai mención expresa de exclusión aos conflitos que versen

[54] I ASEC-CLM,e o seu Regulamento de aplicación, BOCLM do 23 de agosto de 1996.

[55] Art.º 4 do citado Acordo.

sobre Seguridade Social, agás os colectivos que recaian sobre Seguridade Social complementaria, incluídos os plans de pensións. Tamén quedarán excluídos os conflitos nos que sexa parte a Administración pública, Estado, comunidades autónomas, entidades locais ou organismo autónomos a que fai referencia o ordenamento.[56] Nesta ocasión non existe a posibilidade de coñecelos cando medie un convenio entre as partes que permita a adhesión ao Acordo para poder tratar as controversias xurdidas neste ámbito a través dos procedementos propostos no presente Acordo. Polo tanto, as controversias tramitadas serán as que deriven dos convenios colectivos de aplicación á relación laboral, entre empresarios e traballadores ou das organizacións que os representan, e dentro do ámbito territorial, da comunidade autónoma, a provincia, a empresa e o sector de actividade.

Os conflitos individuais quedan á marxe deste acordo, aínda que se realiza unha declaración de intencións mediante un compromiso polas partes asinantes, para negociar a incorporación de procedementos de solución de conflitos individuais de traballo durante a vixencia do acordo actual[57]. Finalmente, este compromiso materialízase no II Acordo Interprofesional autonómico, posto que inclúe o coñecemento dos conflitos individuais, pero só ante o procedemento de mediación[58]. Outra novidade foi a

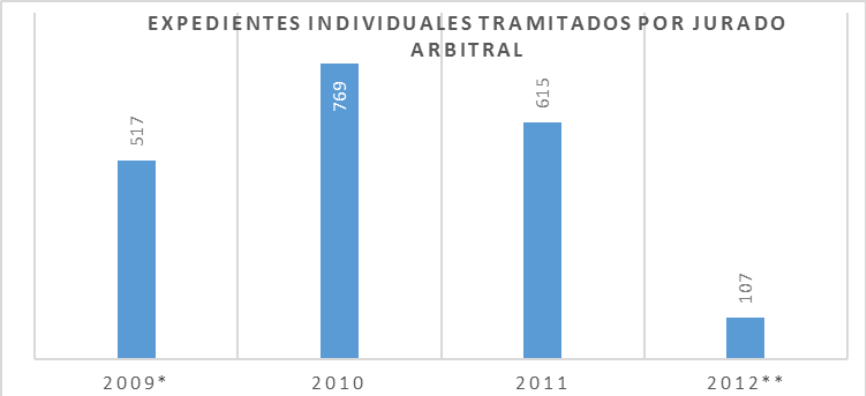
[56] Art.º 1 do ASEC-CLM.

[57] O seu art.º 4.3 establece que "o presente acordo non inclúe a solución de conflitos individuais, se ben as partes asinantes se comprometen a negociar no período de vixencia deste acordo unha proposta de procedementos extraxudiciais de solución de conflitos individuais de traballo".

[58] Art.º 5.2 do II Acordo sobre Solución Extraxudicial de conflitos laborais, DOCLM do 11 de xuño de 2009: "Quedan sometidos ante o Xurado arbitral ao trámite de mediación, os conflitos laborais xurdidos entre traballadores e empresarios individualmente considerados, e expresamente os seguintes: Reclamacións individuais sobre clasificación profesional, mobilidade funcional e traballos de superior e inferior categoría; Modificación substancial das condicións de traballo; Traslados e desprazamentos; Discrepancias en materia de licenza, permisos e reducións de xornada, incluídas os vínculos co coidado de fillos e familiares". Pola súa banda,

extensión do sistema de solución de conflitos laborais a outros ámbitos de carácter laboral, a través de convenios e acordos con entidades públicas ou privadas.

A experiencia foi satisfactoria e así o expresan as estatísticas onde mostran o gran número de conflitos individuais tramitados, un total de 2008 expedientes nos tres anos e medio de xestión destes conflitos.



Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos Jurado Arbitral 2008/2017
*Inicio actividad en conflictos Individuales Junio 2009
** Suspensión Tramitación conflictos individuales febrero 2012

Dende a incorporación dos conflitos individuais no ámbito obxectivo do acordo, houbo un incremento na xestión destes; non obstante, a partir do primeiro trimestre do 2012 suspéndese a súa tramitación por motivos económicos, e ante a situación de crise resolveuse paralizar a xestión destes na comunidade autónoma[59]. Durante o período de vixencia na tramitación de conflitos individuais

exclúense os conflitos que versen sobre materia electoral, seguridade social, tutela da liberdade sindical, tutela dos dereitos fundamentais e aqueles procesos que deban someterse á reclamación previa en vía administrativa. De igual modo quedan excluídos aqueles procedementos cuxa pretensión verse sobre reclamacións de cantidade e as derivadas da rescisión laboral calquera que fose a súa causa.

[59] Acta de modificación do II ASEC- CLM, subscrita o 31 de xaneiro de 2012, DOCLM do 9 de abril de 2012.

conseguíronse resultados realmente prometedores cunha media do 65% de tramitacións efectivas e un 43% de conflitos resoltos con avinza. A maior parte dos conflitos individuais, un 78%, corresponderon con aspectos relacionados coas sancións e centrados en sectores de servizos, comercio e hostalaría.

Na terceira edición do acordo, vólvese facer referencia aos conflitos susceptibles de someterse aos procedementos do acordo entre os que se encontran, ademais dos conflitos colectivos, os conflitos plurais e individuais derivados das discrepancias xurdidas no período de consultas do art.º 44.9 ET, e que non se refiran a traslados colectivos ou a modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo[60]. Se ben é certo que unha vez máis se volve aplicar a suspensión dos conflitos individuais laborais malia formar parte do presente acordo[61]. Como pode comprobarse é unha aposta contida, que por falta de recursos económicos e materiais non remata de consolidarse.

2.8. Cataluña (TLC)

O Acordo Interprofesional sobre Solución Extraxudicial de Conflitos de Cataluña foi publicado o 23 de xaneiro de 1991. Con este acordo creouse o Tribunal Laboral de Cataluña para desenvolver un sistema extraxudicial de solución de conflitos laborais coa finalidade de obxectivar ao máximo o conflito laboral, buscar a proporción na razón das posicións das partes e ofrecer solucións rápidas e eficaces, mediante uns procedementos consensuados, tratando de conseguir a solución do conflito polas propias partes enfrontadas.

[60] Art.º 5.1.f), III Acordo de solución autónoma de Conflitos Laborais de Castela - A Mancha, do 9 de decembro de 2013, DOCLM do 20 de marzo de 2014.

[61] Disposición adicional primeira do III Acordo de solución autónoma de Conflitos Laborais de Castela-A Mancha, do 9 de decembro de 2013, DOCLM do 20 de marzo de 2014.

Neste primeiro acordo establécense os procedementos de conciliación, mediación e arbitraxe para coñecer dos conflitos colectivos, plurais e individuais de carácter laboral, que deriven da relación laboral entre empresarios e traballadores, o acceso aos devanditos mecanismos realízase mediante o sometemento voluntario e expreso das partes ante a actuación destes.

Producíronse varias reformas ao longo do tempo que afectaron ao coñecemento do Tribunal Laboral de Cataluña con respecto á xestión dalgúns conflitos: en particular, na disposición adicional primeira dun novo acordo publicado o 6 de maio de 1994, que excluía a actuación en conflitos individuais a todos aqueles que versasen sobre o réxime disciplinario (despedimentos e sancións); reclamacións de cantidade e demandas de tutela do dereito de liberdade sindical. Isto non afectaba aos conflitos plurais[62]. Máis tarde a reforma do Regulamento do acordo publicada o 15 de setembro de 1999 engade un novo punto á disposición adicional primeira onde o Tribunal Laboral de Cataluña se declara competente para coñecer os expedientes de resolución de contratos en aplicación do artigo 52 c) ET, debido ás especiais características destes.

O 9 de setembro de 2005 publícase o Acordo Interprofesional de Cataluña para os anos 2005-2007, deste xeito o acordo catalán vai contribuír á necesaria modernización das relacións laborais, que por outra parte están en constante cambio, debido á introdución das novas tecnoloxías no traballo e, como consecuencia, a aparición de novas formas de organización deste. Esta situación hai que encaixala cos dereitos dos traballadores e da súa nova posición no traballo, o que provoca tensións e conflitos que requiren solucións acordes[63].

Neste sentido, o acordo orienta á regulación da organización flexible do tempo de traballo e a seguridade das persoas na

[62] Acordo do 13 de xaneiro de 1994, DOGC do 6 de maio de 1994.
[63] Preámbulo do citado Acordo.

xestión do tempo e a conciliación; á flexibilidade e estabilidade no emprego; á regulación do salario variable; á actualización da organización profesional e as clasificacións para que respondan aos cambios producidos na organización do traballo; á potenciación da formación profesional continua e as cualificacións; á incorporación e integración nas empresas das persoas inmigrantes nun réxime de igualdade; á regulación da mobilidade funcional e as polivalencias; e finalmente, á conveniencia de que os cambios organizativos das empresas, se produzan nun contexto de participación e compromiso das representacións dos traballadores. Neste novo acordo e no seu Regulamento publicado o 17 de outubro de 2005 mantéñense os límites establecidos con anterioridade ao tratamento de conflitos individuais, mantendo a exclusión naqueles que versen sobre réxime disciplinario, reclamacións de cantidade e liberdade sindical[64].

O 3 de outubro de 2008 publícase o Regulamento do TTC (Tribunal Trade de Cataluña), e con este acordo recóllese a ampliación funcional do Tribunal á solución de conflitos que poidan xurdir entre os traballadores autónomos economicamente dependentes e as empresas para as que traballen.

O 28 de novembro de 2011, asínase un novo Acordo onde se pon de relevo a necesidade de utilizar os medios de solución autónoma de conflitos dada a grave situación económica social que se está a vivir neses momentos. Con este acordo quérese facer fronte á necesidade de encontrar alternativas que favorezan o mantemento e a creación de emprego de calidade, co fin de evitar os axustes definitivos de equipos nun contexto de grave crise económica a través da concertación social e tendo en conta que no momento da

[64] O funcionamento do Tribunal Laboral de Cataluña desenvólvese a través do Regulamento (RTLC) subscrito mediante acordo do 17 de xuño de 2005, DOGC do 17 de outubro de 2005.

redacción do acordo existe unha taxa de desemprego do 19,43% na comunidade autónoma[65].

Ao igual que acontece no resto dos acordos, establécese unha enumeración dos conflitos que o Tribunal Laboral Catalán vai coñecer. Neste aspecto o acordo é especialmente interesante xa que, ademais de facer un bo reaxuste en materia de conflitos colectivos, se dá cabida aos conflitos xurdidos por motivo de discriminación por razón de xénero e igualdade de oportunidades ou en materia de seguridade e saúde. Cuestións estas moi novidosas e de enorme importancia se temos en conta a gran conflitividade que ofrecen no ámbito laboral e que se pode poñer en relación con outras cuestións legais derivadas de materias de igualdade, conciliación ou prevención de riscos. Enténdese que estes conflitos poderían ser de carácter colectivo, plural ou individual, xa que nestas tres esferas se pode situar nun momento determinado o traballador e ante calquera delas pode accionar os procedementos establecidos para o efecto.

O acordo outorga ao Comité Paritario a potestade de modificar o contido e ampliar as competencias cando o considere conveniente[66]. Esta posibilidade confirma a vontade do acordo de regular con maior precisión a mediación, conciliación e arbitraxe en materia de conflitos individuais en futuros acordos. De feito, cabe a posibilidade de "formular unha proposta de acordo para regular os mecanismos de conciliación, mediación e arbitraxe a nivel individual"[67]. Ademais, e con carácter complementario demándase unha "adopción e regularización da actual lexislación vixente na materia"[68], pola contra, a actuación do acordo en solitario quedaría sen sustento legal á hora,

[65] Preámbulo do Acordo de Cataluña para 2011-2014, do 28 de novembro de 2011, DOGC do 18 de xullo de 2013.

[66] Disposición adicional terceira.

67 Disposición adicional transitoria, letra G).

68 Art.º 3.3.e) do Acordo de Cataluña.

sobre todo, das consecuencias xurídicas das decisións que emanen dos seus órganos de solución. Cando o conflito sexa plural e en materia de reclamación de cantidade, nas actas do Acordo mediante conciliación ou mediación esíxese o deber de constar que ten valor de trámite preprocesual e forza executiva, sen necesidade de ratificación xudicial[69].

O 25 de novembro de 2015 asínase o Acordo interprofesional de Cataluña 2015-2017, nel ínstase a que dado o indubidable proceso de reactivación económica e de xeración de emprego se deben adoptar medidas que favorezan os devanditos retos, avanzando cara a un modelo produtivo que dea resposta ás necesidades de empresarios e traballadores, coa inclusión de temas tan actuais como a brecha salarial, tempo de traballo, flexiseguridade, responsabilidade social, igualdade de xénero, saúde laboral, teletraballo, innovación e novas tecnoloxías, entre outros[70].

O coñecemento destes conflitos é un gran avance en materia de solución autónoma de conflitos, pero sobre todo o máis novidoso é o tratamento destes. En concreto, estoume a referir á existencia ou apoio de Comisións Técnicas creadas no Tribunal Laboral de Cataluña, co obxecto de asesorar as partes en determinadas materias establecidas[71]. Por exemplo, a Comisión Técnica de Economía e Previsión Social Complementaria, co obxecto de asesorar en aspectos económicos financeiros de maneira

69 Disposición adicional segunda. Nas actas de conciliación e mediación referidas a conflitos plurais en que o obxecto sexa unha reclamación da cantidade e se chegue ao acordo ante as partes, deberá expresarse necesariamente o seguinte: "O presente acordo ten o valor de trámite preprocesual (intento de conciliación) previsto no art.º 63 da LRXS, tendo así mesmo forza executiva entre as partes intervinientes sen necesidade de ratificación ante o xuíz ou Tribunal, podendo executarse polo trámite de execución de sentenzas, en virtude dos previsto no art.º 68 da citada lei rituaria".

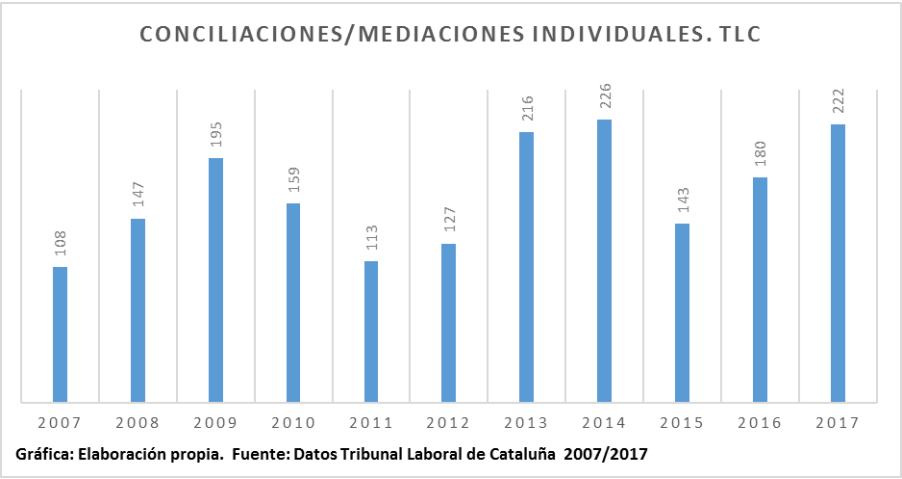
70 Acordo de 2015-2017 do 25 de novembro de 2015, DOGC do 18 de maio de 2016.

71 Estas comisións recolléronse no Acordo Interprofesional de Cataluña 2005-2007. Acordo que se desenvolve no Regulamento de funcionamento do Tribunal laboral de Cataluña antes referido.

que, a petición dos traballadores e empresa, pode intervir en posibles conflitos. Tamén existe a Comisión Técnica de Organización do Traballo, encargada de realizar estudos e análises relativas á organización do traballo: como por exemplo os métodos, tempos e sistemas de incentivos, a valoración de postos de traballo, temas relacionados coa mobilidade e desprazamentos aos centros de traballo. Outra comisión técnica é a de Seguridade e Saúde Laboral, coa función de analizar e estudar os aspectos relativos á seguridade e saúde no traballo e a prevención de riscos laborais, en materia de dereitos e deberes dos traballadores e os seus representantes, de dereitos e obrigas das empresas e as funcións do Servizo de Prevención[72].

Malia que as funcións están delimitadas, poden xurdir outras novas, non contempladas expresamente, pero que do mesmo xeito poden ser obxecto de análise e estudo por parte das comisións establecidas para ese fin. Pódese entender que o listado non esgota as funcións das comisións, senón que é de carácter orientativo e, polo tanto, existe a oportunidade de incluír o que pode e debe supoñer a súa actuación futura.

[72] Anexo 2, relativo ás funcións das comisións técnicas do TLC. Regulamento de funcionamento do Tribunal laboral de Cataluña.



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

A pesar de que a actividade do TLC está moito máis desenvolvida en conflitos colectivos, representan máis do 75% da actividade, os trámites relacionados con conflitos individuais son importantes a pesar das limitacións ás que xa se fixo referencia. Respecto ao número de expedientes observamos un forte incremento durante os anos de maior impacto da crise económica 2008-2009, unha tendencia á baixa no trienio seguinte e, froito probablemente dos cambios normativos, pódese comprobar de novo un aumento durante 2012 e 2013. Durante o 2017 obsérvase un incremento no número de expedientes respecto a anos anteriores acumulando un total de 222 expedientes individuais.

O 25 de novembro de 2015 asínase o Acordo interprofesional de Cataluña 2015-2017, nel ínstase a que dado o indubidable proceso de reactivación económica e de xeración de emprego se deben adoptar medidas que favorezan os devanditos retos, avanzando cara a un modelo produtivo que dea resposta ás necesidades de empresarios e traballadores.

Non existen datos analizados nas memorias do TLC sobre os sectores máis afectados polos conflitos individuais, faise mención de forma global ao conxunto de conflitos, destacando que o 60% dos conflitos corresponden ao sector terciario (servizos, comercio, transporte, etc.) e o 40% ao sector secundario (industria, enerxías, etc.). Sendo practicamente inexistente no sector primario. Como é lóxico a provincia de Barcelona acapara o 90% dos expedientes tramitados no 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 ao resultado das tramitacións observamos que no período 2010-2017 se mantivo a porcentaxe de expedientes chegados á súa fin en torno ao 70%, mellorando nos últimos tres anos por enriba do 75%. A evolución da actividade e a experiencia tamén é manifesta naqueles expedientes tramitados con resultado de avinza na solución, pasando de porcentaxes do 48% nos anos 2010 e 2011, a porcentaxes próximas ao 70% nos últimos dous anos.

Como acontece noutras comunidades autónomas, demóstrase que a concertación social e a negociación colectiva constitúen o mecanismo máis idóneo para ter un sistema de relacións eficaz, flexible, equilibrado e sobre todo permeable ás adaptacións necesarias que os traballadores e empresarios necesitan para garantir a paz social.

2.9. Comunidade de Madrid (Instituto Laboral)

O Acordo Interprofesional de Madrid nace como instrumento a disposición das partes para facilitar as relacións laborais sobre a base do esforzo mutuo de traballadores e

empresarios[73]. En concreto, confórmase un instrumento que posibilite a resolución dos conflitos laborais co obxectivo de poder conseguir solucións rápidas, eficaces, económicas e aceptables para ambas as dúas partes a través da negociación. A finalidade é fortalecer o entendemento e conseguir unha maior racionalidade na solución dos conflitos laborais, pois a excesiva xudicialización contribúe ao detrimento do diálogo social e ao empobrecemento das relacións laborais[74].

Para poder materializar estes obxectivos necesítase un órgano xestor que administre e xestione o funcionamento dos procedementos establecidos no Acordo. Por iso, o 27 de marzo de 1995 asínase un convenio de colaboración entre as partes do Acordo e a Comunidade de Madrid, co obxectivo de dotar o Instituto Laboral desta comunidade dos recursos humanos e materiais necesarios para o axeitado funcionamento do Sistema de Solución Extraxudicial de Conflitos. O 5 de maio dese mesmo ano créase a fundación do Instituto Laboral da Comunidade de Madrid, pero a súa actividade non comeza ata maio do 1996, case un ano despois da súa creación[75].

O Acordo Interprofesional madrileño é un texto ambicioso no concernente ao seu ámbito material, posto que inclúe na súa actuación os conflitos colectivos, individuais e plurais tanto xurídicos como de intereses, que se deriven da relación laboral. Non obstante, vanse establecer unha serie de limitacións que reducirán de xeito considerable estas

[73] Acordo Interprofesional sobre solución autónoma de conflitos de Madrid, do 22 de novembro de 1994, BOCM do 7 de marzo 1995.

[74] Preámbulo do ASECMAD.

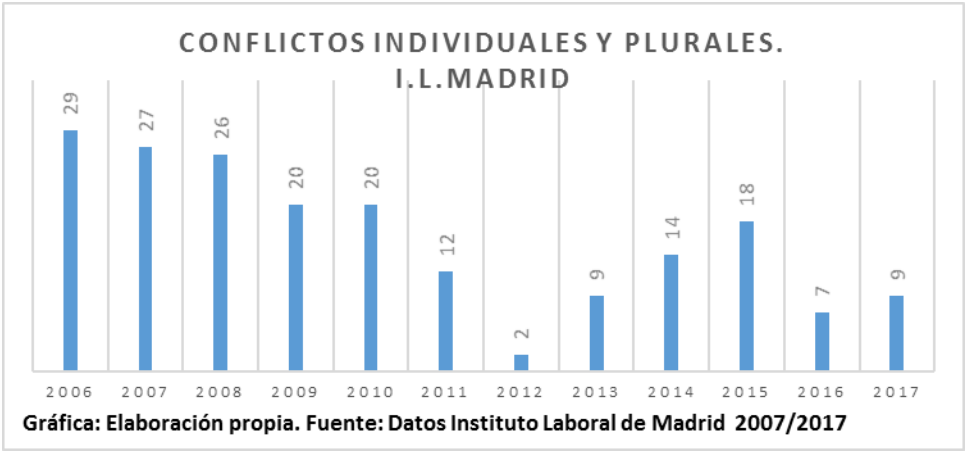
[75] O Acordo Interprofesional de solución extraxudicial de conflitos da Comunidade de Madrid (ASECMAD) recolle o regulamento de funcionamento para a xestión do sistema de solución extraxudicial de conflitos de Madrid, modificado polo acordo do 22 de maio de 1998 (BOCM de 16-7-1998/17-11-1998 e de 4-4-2000/30-6-2000; BOCM de 3-10-2000), a través do Instituto Laboral de Madrid.

posibilidades, non tanto para os colectivos coma para os individuais.

No que se refire aos conflitos individuais, as posibilidades redúcense debido á prudencia no seu tratamento, en concreto, na última parte do acordo vólvese reiterar a vontade dos asinantes de incluír nos procedementos de solución os conflitos individuais, pero con certa precaución, posto que non se poderán resolver os conflitos individuais a través dos procedementos de mediación, conciliación e arbitraxe, durante polo menos un ano dende a posta en marcha do acordo[76]. Isto nun primeiro momento ten sentido se se ten en conta a necesaria dose de prudencia que debe existir na posta en marcha de calquera proxecto, e sobre todo cando se trata de conflitos laborais individuais que, se non son ben xestionados, poderían ocasionar ao traballador un prexuízo maior ao que quere resolver. A isto hai que engadir os límites que establece o Regulamento de desenvolvemento, que exclúe os conflitos individuais cando afecten exclusivamente a un traballador e versen sobre temas como a resolución do contrato de traballo, o réxime disciplinario, as reclamacións de cantidade e as demandas de tutela de liberdade sindical.

Isto lévanos á conclusión que cando afecte a máis dun traballador e se trate polo tanto dun conflito plural, si se poderán someter estas materias aos procedementos establecidos. Se isto é así, non ten sentido a distinción que se establece entre os conflitos individuais e os plurais, posto que as consecuencias xurídicas que levan aparelladas as solucións emitidas polos procedementos de mediación, conciliación e arbitraxe serán as mesmas, con independencia que afecte a un traballador ou a unha pluralidade de traballadores. En calquera caso, quedarán excluídos os conflitos en materia de Seguridade Social, agás os que versen sobre Seguridade Social complementaria, incluídos os plans de pensións.

[76] Disposicións Transitorias do ASECMAD.



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

A experiencia durante estes anos non anima á tramitación por parte dos traballadores de conflitos individuais ante o tribunal laboral de Madrid. Son poucos os que se tramitaron, tendo o seu máximo en 2006 e descendendo ata practicamente non existir en 2012. Nos últimos anos son menos de 10 os expedientes individuais tramitados. As estatísticas dispoñibles do Instituto laboral non nos permiten saber os sectores afectados nin as causas obxectivas do conflito. Tampouco temos datos segregados en canto a porcentaxes de resolución, si existen datos conxuntos cos conflitos colectivos, neles alcánzase de forma sostida arredor dun 75% de conflitos tramitados con efectividade, dos cales a porcentaxe de avinza se sitúa nunha media do 35%.

O 11 de xullo de 2018 asínase un novo acordo interprofesional entre empresarios e sindicatos para a reforma do sistema de solución extraxudicial de conflitos e do Instituto Laboral da Comunidade de Madrid, nel e transcorridos case 20 anos dende a última revisión, estímase a conveniencia de adecuar o texto ás innovacións normativas que se produciron dende entón e, principalmente, aos cambios experimentados en materia

económica e laboral que repercutiron nesa comunidade autónoma[77]. A eficacia das medidas incorporadas trata de facer unha mellora dos dereitos das persoas traballadoras, por unha parte, e da competitividade e produtividade das empresas, por outra. Este acordo e o seu novo regulamento, publicado o 21 de setembro de 2018, dota de máis eficacia e axilidade aos procedementos de conciliación e arbitraxe, ao tempo que acomoda o texto á normativa vixente[78].

En referencia a conflitos individuais e plurais, este novo acordo coñecerá os conflitos individuais e plurais, salvo empregados públicos, incluídos TRADES, con acordo expreso de ambas as dúas partes, con excepción de extincións de contratos, réxime disciplinario, reclamacións de cantidade superiores a 6.000 euros e demandas de tutela do dereito de liberdade sindical. Tamén poderá aplicarse a conflitos que versen sobre Seguridade Social complementaria, incluída os plans de pensións, quedando excluído o resto das cuestións que recaian sobre Seguridade Social. No art.º 20 do Regulamento sinálanse as novas formas no procedemento de expedientes individuais e plurais, destacando a necesidade do sometemento expreso das partes para iniciar o proceso. Respecto aos acordos alcanzados, os efectos serán os previstos nos artigos 63 a 68 da LRXS.

2.10. Castela e León (SELA)

O primeiro Acordo Interprofesional sobre Procedementos de Solución Autónoma de Conflitos Laborais de Castela e León (ASACL) asinouse o 30 de setembro de 1996, coa inmediata posta en marcha do Servizo Rexional de Relacións Laborais

[77] Preámbulo do Acordo Interprofesional de solución autónoma de conflitos laborais da Comunidade de Madrid, do 11 de xullo de 2018, BOCM do 8 de agosto de 2018.

[78] Regulamento de desenvolvemento do Acordo Interprofesional de solución autónoma de conflitos laborais da Comunidade de Madrid, do 11 de xullo de 2018, BOCM 21 de setembro de 2018.

(SELA), como órgano encargado da xestión e administración dos procedementos de mediación-conciliación e arbitraxe para resolver de xeito rápido, obxectivo, eficaz e económico, os conflitos laborais colectivos e plurais - neste caso limitados nun primeiro momento a un número determinado de traballadores establecido no acordo e sempre e cando non abranguesen os albores legais para ser denominados como colectivos- que se producisen no ámbito das relacións laborais[79].

Na actualidade está en vigor a terceira edición do Acordo con importantes novidades como a incorporación dos conflitos individuais, que poidan suscitarse entre os empresarios e traballadores a excepción dos conflitos que versen sobre Seguridade Social, e aqueles en que sexa parte o Estado, así como os plurais que afecten a intereses xerais dun grupo xenérico de traballadores, ou dun colectivo xenérico susceptible de determinación individual nos supostos que recolle o acordo e sen límites no número de afectados, salvo os denominados como colectivo segundo lei (art.º 8)[80]. A todos eles, seranlles de aplicación os procedementos de conciliación, mediación e arbitraxe, nos termos establecidos no acordo.

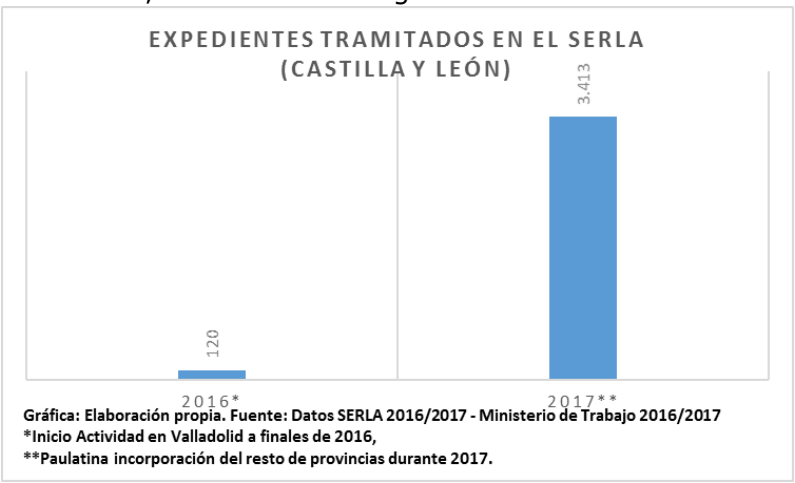
Resulta destacable o tratamento específico da mediación nos conflitos individuais derivados da aplicación do art.º 54.2 f ET, relativo a despedimento disciplinario no caso de consumo de alcohol e outras drogas, así como todos aqueles que teñan como orixe esta causa, co fin de previr e no seu caso favorecer a recuperación dos traballadores afectados, para superar esta situación e poder realizar a súa actividade laboral con normalidade (art.º 8).

[79] I ASACL do 30 de setembro de 1996, BOCyL, do 15 de outubro de 1996.

[80] III Acordo Interprofesional sobre Procedemento de Solución Autónoma de Conflitos laborais de Castela e León e Determinados aspectos da negociación colectiva en Castela e León, do 10 de abril de 2017, BOCyL do 12 de abril de 2017.

Ao longo da súa traxectoria recoñeceuse o importante labor destes órganos de xestión que achegaron elementos de participación, axilidade nos procedementos, afondamento nos temas obxecto de conflito e nas solucións conciliadoras posibles, a través da dinámica do organismo que permite e fomenta a negociación entre as partes, como así afirma o preámbulo do acordo.

As estatísticas demostran que o SELA foi un elemento que permitiu a participación das partes no conflito, se ben é certo que a experiencia foi principalmente na intervención dos conflitos colectivos, e plurais- aínda que as estatísticas non fan distinción entre uns e outros- xa que dos individuais non temos referencia a día de hoxe dada a recente incorporación e, polo tanto, haberá que estar expectantes ante este novo reto, que, dada a madureza do sistema autonómico, só cabe un bo augurio.



Gráfica: Elaboración propia. Fuente: Datos SERLA 2016/2017 - Ministerio de Trabajo 2016/2017
***Inicio Actividad en Valladolid a finales de 2016,**
****Paulatina incorporación del resto de provincias durante 2017.**

As estatísticas dispoñibles do ano 2017 corresponden á actividade da sede de Valladolid, estímase que o conxunto de Castela e León podería estar a tramitar en 2018 uns 11.000 expedientes cando se poña en funcionamento en todas as provincias. Dos datos publicados, aproximadamente un 20% dos expedientes non chegan a

ser tramitacións efectivas, fronte ao 80% que si o son, e se resolveron con avinza un 50% (no ámbito de 1.400 solicitudes). Se ben é certo que a experiencia foi principalmente na intervención dos conflitos colectivos e plurais, a referencia de Valladolid ten unha lectura máis que positiva.

2.11. Navarra (TLN)

O 8 de xuño de 1995 subscribiuse entre a Confederación de Empresarios de Navarra e os sindicatos CC OO e UGT un pacto denominado Acordo Intersectorial de Navarra sobre Relacións Laborais, no que se contemplou, entre outras cousas, a necesidade de crear un sistema que posibilitase a solución de conflitos laborais de xeito autónomo. Así é como nace o 11 de xaneiro de 1996 o Acordo Interprofesional sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflito Laborais de Navarra[81]. A partir deste momento creouse o Tribunal de Solución de Conflitos Laborais de Navarra, como órgano xestor dos instrumentos necesarios para o desenvolvemento dos procedementos autónomos de solución extraxudicial de conflitos laborais.

O Acordo da Comunidade Foral de Navarra coñecerá dos conflitos non só colectivos senón tamén individuais, tanto os de aplicación e interpretación coma os de intereses, salvo os que se deriven de materia electoral, Seguridade Social, tutela da liberdade sindical, dereitos fundamentais e os que esixan reclamación administrativa previa[82]. A través do Tribunal de Solución de Conflitos tratarase de promover,

[81] Acordo Interprofesional sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos laborais da Comunidade Foral de Navarra, BON do 10 de maio de1996.

O 25 de xuño de 2009 asinouse un acordo onde se recollían as Modificacións da comisión de seguimento do Acordo Interprofesional sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos laborais da Comunidade Foral de Navarra.

[82] Disposición adicional segunda. Acordo Comisión de data 11 de setembro de 1997, BON do 6 de outubro de 1997.

facilitar e proporcionar, os instrumentos e mecanismos para chegar a unha solución voluntaria dos conflitos laborais de calquera tipo[83].

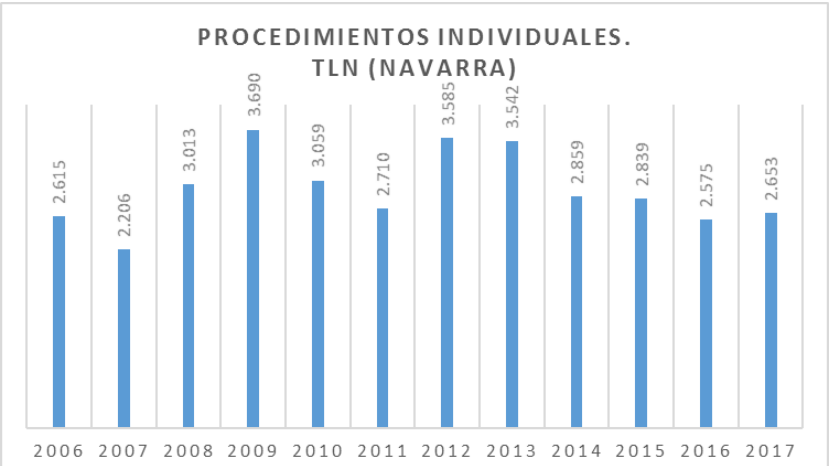
O 25 de novembro de 2013 subscríbese un novo Acordo entre as organizacións sociais, co obxectivo de realizar unha revisión do acordo especialmente para a adaptación preceptiva do seu texto á nova regulación da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.[84]

É interesante destacar o acordo do 21 de setembro de 2015, entre o Tribunal Superior de Xustiza de Navarra e a Fundación Tribunal de Solución de Conflitos Laborais de Navarra, para a posta en marcha dun protocolo de actuación e colaboración entre ambos os dous estamentos. Esta actuación é exemplar e reforza a tese de sistemas complementarios de actuación, cada un no ámbito que o ordenamento lle outorga[85].

[83] Art.º 4. do Acordo Interprofesional. Reformado Acordo Comisión do 28 de outubro de 2010, BON do 22 de decembro de 2010.

[84] Preámbulo do Acordo do 25 de novembro de 2013, BON do 23 de xaneiro de 2014.

[85] No apartado segundo do devandito protocolo inclúese unha enumeración ilustrativa dos litixios, individuais ou colectivos, susceptibles de ser derivados a procedementos aceptados de mediación.



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

Na gráfica pódese apreciar unha actividade bastante estable no número de procedementos tramitados, ao igual que acontece noutras comunidades autónomas prodúcense incrementos na actividade xusto nos períodos de maior incidencia da crise económica 2008-2009 e tamén nos anos 2012-2013 impactados por reformas lexislativas sucedidas nese período. Os catro últimos anos dos que temos datos foron bastante estables con ao redor de 2.500 expedientes individuais tramitados.

As estatísticas dispoñibles dos anos 2016 e 2017[86] permítennos afondar lixeiramente nos detalles cualitativos que se desprenden como resultado da tramitación de expedientes individuais.

[86] A maior abundancia v. GIL PEREZ, M.E., *La solución autónoma de conflictos laborales*, La Ley, 2012.

	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 estes dous últimos anos que as tramitacións finalizadas con acordo roldan o 43% do total, se eliminamos as non efectivas, en torno ao 30%, esa porcentaxe chega ao 60% dos expedientes con tramitación efectiva.

Os asuntos relacionados con reclamación de cantidade (43%) e de despedimento (47%) acaparan a maior parte dos expedientes tramitados nestes dous últimos anos. É interesante resaltar que os expedientes de despedimento que rematan con acordo alcanzan un 70% do total. Os sectores máis afectados céntranse nas actividades relacionadas co comercio, actividades de hostalaría e construción.

2.12. A Rioxa (TLR)

No Acordo da Rioxa de 1994, ponse de manifesto o esforzo das partes protagonistas para alcanzar un acordo entre os axentes sociais, co fin de contribuír mediante o consenso, á innovación e modernización das relacións laborais necesarias "nunha economía e sistema produtivo en proceso de mutación e cambio, impulsado polo desenvolvemento tecnolóxico", neste sentido, preténdese obxectivizar ao máximo o conflito laboral, buscando a aproximación das partes e ofrecer a través dos procedementos de xestión de conflitos, solucións rápidas e eficaces[87].

[87] Introdución do Acordo Interprofesional publicado no Boletín Oficial da Rioxa o 31 de decembro de 1994 e o Regulamento de funcionamento do Tribunal Laboral de conciliación, Mediación e Arbitraxe, o 2 de xaneiro de 1997.

O tratamento dos conflitos individuais neste acordo tradúcese nunha manifestación de vontade de recoller en acordos interprofesionais futuros unha regulación precisa das funcións de conciliación, mediación e arbitraxe nos conflitos individuais de traballo, "para o cal se fai preciso, previamente, proceder a unha adaptación e regularización da actual lexislación vixente na materia[88]; cuestión que dende moitos acordos se demanda de xeito constante, tendo en conta a falta de referencia na xestión de conflitos individuais nas primeiras edicións dos acordos e a prudencia con que deben ser tratados estes conflitos.

Co Regulamento de aplicación, faise referencia aos conflitos individuais no caso que se dea unha petición por escrito dos traballadores ou empresarios afectados, e sempre que o conflito non verse sobre tutela da liberdade sindical e demais dereitos fundamentais[89].

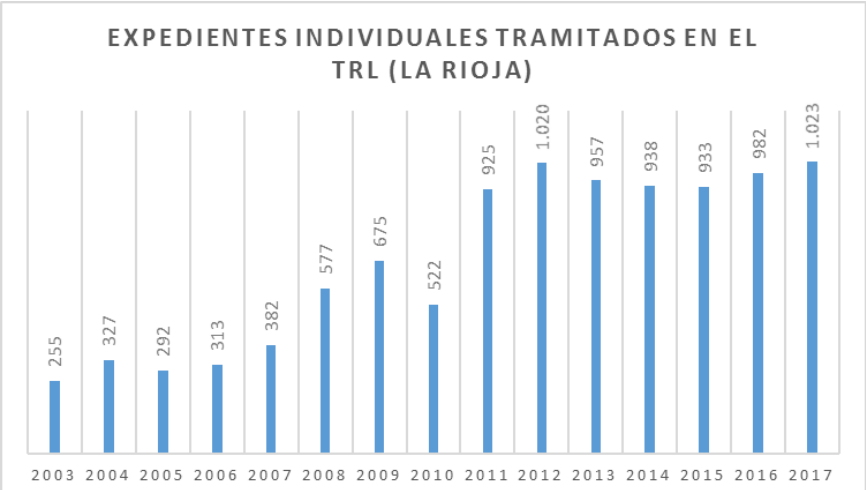
Con data 4 de febreiro de 2016 publícase o novo acordo do Comité Paritario de Interpretación, Aplicación e Seguimento do Acordo Interprofesional da Rioxa[90], onde se manteñen os procedementos de mediación, conciliación e arbitraxe para intentar a solución de conflitos que afecten, exclusivamente, a un traballador individualizado, e se mantén a exclusión das materias relativas ás demandas de tutela do dereito de liberdade sindical e demais dereitos fundamentais[91]. En conclusión, o Tribunal laboral da Rioxa xestionará os conflitos individuais, tanto os de aplicación e interpretación da norma coma os de intereses, en calquera das súas modalidades (art.º 4).

[88] Acordo Interprofesional da Rioxa: "Conciliación, Mediación e Arbitraxe. Terceiro, 3, c) ".

[89] Disposición adicional primeira do Regulamento do Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación e Arbitraxe da Rioxa, BOR do 2 de xaneiro de 1997.

[90] Acordo do Comité Paritario de Interpretación, Aplicación e Seguimento do Acordo da Rioxa, de BOR n.º 22 do 24 de febreiro de 2016.

[91] Disposición adicional primeira do Acordo.



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

Non existe moita información estatística respecto dos conflitos tramitados e solucionados na Rioxa. Os datos respecto ao número de tramitacións do Ministerio de Traballo indícannos un paulatino aumento destes, cun incremento da actividade durante o período 2008-2009, e a partir de 2012 que, con motivo das novas reformas legais e a crise económica, se duplica o número de expedientes con respecto ao período anterior e se mantén estable ata 2017, sendo este o ano onde máis expedientes se tramitaron cun total de 1.023.

3.CONCLUSIÓNS

A maioría das comunidades autónomas que xestionaron conflitos individuais superaron as expectativas de tramitación e xestión iniciais. Isto demostra a necesidade de seguir apostando pola solución autónoma enmarcada dentro do art. 83 do Estatuto dos traballadores, onde a través da negociación colectiva se poden ofrecer canles de diálogo e acordo para a solución dos conflitos de traballo, tanto individuais coma colectivos.

Estamos ante un novo reto das relacións laborais, onde se incorporan novos instrumentos de xestión dos conflitos, onde aparecen outros espazos de intervención en función das controversias que se poden derivar e máis suxeitos susceptibles de utilizar estes mecanismos, non só o empresario ou o traballador por conta allea no ámbito da empresa privada, senón tamén o traballador ao servizo da Administración pública, o traballador autónomo ou os funcionarios públicos, como novo modo de administrar os conflitos e sempre avalado pola Administración pública, poñendo a disposición dos interlocutores sociais as ferramentas existentes e o financiamento necesario para facer realidade as iniciativas convidas.

Por todo iso, debemos seguir apostando por estes procedementos colectivos de solución, froito da madureza dos axentes sociais, dotándoos dunha regulación clara que permita facer efectiva a súa intervención, e dos medios materiais e humanos necesarios para facer viable a súa actuación.