



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

“LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES COMO EXPRESIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA”

Martín Borrego Gutiérrez

Director General de la Fundación SIMA

Dirección:

C/ San Bernardo, 20, 5ª Planta
28015 Madrid

Teléfono:

91 360 54 20

Fax:

91 360 54 21

Internet:

www.fsima.es

Twitter:

@fundacionsima

En primer lugar me gustaría agradecerles especialmente su invitación para participar hoy en estas jornadas de Presentación de las nuevas funciones del Serla derivadas de la suscripción del III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León suscrito en el año 2015.

El III Acuerdo, supone un paso más en el camino iniciado en el año 1996 y que constituyó una expresión de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales en Castilla y León que apostaron en su momento por un modelo de autocomposición de los conflictos al margen de la tradicional solución de los conflictos en el ámbito judicial.

Contamos en España con una experiencia en el ámbito de la solución autónoma de conflictos laborales de más de treinta años desde que en los años 80 se crearon los primeros sistemas de solución extrajudicial de conflictos en País Vasco, Cataluña y Galicia, y principalmente en la década de los noventa hasta completar con la suscripción del acuerdo de Asturias en 2003 el sistema que tenemos en la actualidad. Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos tanto el estatal como los de ámbito autonómico gestionan cada año una media de 4.500 procedimientos de conflicto colectivo mediante la mediación y el arbitraje que afectan a 5 millones de trabajadores y 200.000 empresas.

Me gustaría trasladarles esta mañana una serie de reflexiones que se van a centrar por un lado en la importancia de la solución autónoma de conflictos laborales gestionada por empresarios y trabajadores como expresión propia de la autonomía colectiva, y por otro en la importancia de la extensión de la gestión del conflicto a los conflictos individuales que ha incorporado ya el SERLA , y que sigue la senda de los acuerdos suscritos en Baleares, Madrid, La Rioja, Cantabria, Cataluña, Andalucía, Aragón, Navarra etc.

En este punto me gustaría dejar constancia de la labor desarrollada a lo largo de los años por los servicios administrativos de conciliación y arbitraje en su función de órgano administrativo de conciliación. Si puedo contarles que nuestra experiencia en este campo cuando en el SIMA asumimos en el año



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

2012 casi en su integridad las funciones de la Dirección General de Empleo en el trámite de conflicto colectivo, nuestra relación con ellos ha sido excelente tanto por la colaboración mutua como por la información fluida que hemos mantenido desde entonces.

Siempre se ha dicho que uno no valora lo que tiene y tal vez tengamos que poner en valor nuestra actividad como sistemas de solución autónoma de conflictos. Se trata de experiencias únicas nacidas de la autonomía colectiva que se expresan en la negociación colectiva y en el diálogo social. Los sistemas de solución autónoma de conflictos en España tienen todos ellos un denominador común que es que las diferentes administraciones estatal y autonómica son las que dan el soporte financiero a estos sistemas en una expresión de la colaboración público privada como expresión de gobernanza.

Nuestro sistema de solución autónoma de conflictos se ha venido construyendo sobre diferentes elementos en un recorrido expansivo y que les citaré a continuación.

Uno de los primeros elementos que podemos destacar es el repliegue del estado en la gestión del conflicto laboral y la apuesta por la autonomía colectiva que ha tenido un especial reflejo en nuestra historia de las relaciones laborales.

Los agentes sociales en el marco de los acuerdos interprofesionales firmados a principios de los años ochenta intentaron explorar medios de solución del conflicto laboral distintos y complementarios a los judiciales y administrativos. Esta idea supuso en su momento un cambio de mentalidad de los propios protagonistas de las relaciones laborales, empresarios y trabajadores, acostumbrados a la vía judicial como solución al conflicto. Así, en el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI) suscrito en el 1980, los interlocutores sociales pusieron de manifiesto su voluntad de articular un procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje destinado a resolver los conflictos laborales que pudieran ocasionarse, tanto en el seno del propio



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

Acuerdo, como en los que pudieran aprobarse como consecuencia de su desarrollo. Unos años más tarde, en octubre de 1984, se firmaría el AES (Acuerdo Económico y Social), en el que por vez primera aparece la expresión de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos. Este carácter de voluntariedad aparece de forma novedosa en contraposición al carácter obligatorio de instrumentos de solución del conflicto residenciados en el ámbito de la Administración.

Siguiendo el hilo histórico la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 favorece de forma expresa los procedimientos autónomos de solución de conflictos al establecer los límites de la actuación en sede judicial de aquellos otros que quedan al ámbito de la negociación entre las partes.

En este breve repaso acerca de la paulatina generalización de los sistemas de solución de conflictos no se puede dejar de hacer referencia al Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado unánimemente en el Pleno de Consejo del día 19 de octubre de 1994 y que sin duda alguna marcó un antes y un después en el desarrollo de estos sistemas. En el informe se analizan de forma detallada la práctica totalidad de los aspectos de los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos pudiendo citar, entre otros, las dificultades de los procedimientos autónomos, los principios básicos de los procedimientos, conflictos afectados y los instrumentos jurídicos de creación resaltando en este último caso el papel de la ley y del convenio colectivo.

Conviene recordar que desde el punto de vista de la conflictividad laboral el contexto existente en la década de los 90, que es cuando se suscriben la mayoría de los acuerdos se caracterizaba por una excesiva judicialización de nuestro sistema de relaciones laborales. El modelo de relaciones laborales español se ha caracterizado históricamente por el peso que sobre él ha ejercido el monopolio del estado para la solución de los conflictos laborales, conflictos que se han venido canalizando durante mucho tiempo



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

exclusivamente a través de métodos públicos, tanto administrativos, como judiciales. La cultura de la judicialización del conflicto estaba tan asentada que existía la convicción de que un conflicto no estaba resuelto hasta que no se dictaba una sentencia sobre el asunto con independencia de que la solución jurídica al conflicto no fuera la más adecuada. Así, en la década de los noventa, y para situar el contexto en el que se producen la mayoría de los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos, el número de horas perdidas por motivos de huelga alcanzaban una tasa media de 2,5 millones de horas perdidas, destacando especialmente en estos años los datos del año 1991 que en el que se perdieron 6,8 millones.

En estos momentos los datos nos muestran que el número de horas perdidas por huelga ascendió en el año 2015 a 0,5 millones de horas no trabajadas y que suponen una reducción especialmente importante. Este dato nos muestra no que exista menos conflictividad sino que la misma se canaliza hacia soluciones dialogadas a los conflictos a través de los organismos de solución autónoma de conflictos.

La remisión de competencias desde la ley a los organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Desde hace más de treinta años, como ya anticipaba antes, desde la ley se ha venido produciendo paulatinamente una remisión de competencias desde la ley hacia los organismos de solución autónoma de conflictos, tanto en su papel de órganos conciliadores, asumiendo el intento de conciliación previo a la interposición de una demanda judicial, como la remisión legislativa destinada a la gestión de las discrepancias que surgieran en la negociación de los periodos de consultas de procesos de reestructuración de empresas.

Dentro del primer grupo destaca principalmente la asunción por parte de los organismos de solución extrajudicial, tanto los de ámbito autonómico como el estatal, del trámite de conciliación preprocesal previsto en la Ley de la



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

Jurisdicción como trámite previo (y obligatorio) para la interposición de cualquier procedimiento laboral en materia de conflicto colectivo.

La eficacia general de los Acuerdos tanto ASACL suscrito en Castilla y León como el propio ASAC supone que la intervención de la Administración laboral en esta materia se reduce a la intervención en aquellos sectores y empresas excluidos del ámbito de aplicación de los acuerdos. La asunción de competencias en esta materia reduce la intervención de los órganos de la Administración en materia de conciliación preprocesal colectiva a un número muy reducido de procedimientos que se concentran principalmente en los conflictos de las entidades públicas empresariales y entidades de derecho público.

Esta remisión de competencias supone legitimar la solución autónoma del conflicto pero también implica asumir una responsabilidad de gestión eficaz y eficiente.

La remisión expresa desde la ley en los supuestos de discrepancias en los periodos de consultas

El segundo de los efectos de este repliegue del Estado es la remisión expresa desde la ley laboral a los mecanismos de mediación y arbitraje, previstos en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, de los supuestos de discrepancias en los periodos de consultas de los expedientes de regulación de empleo, regulación temporal, modificación colectiva de condiciones de trabajo o traslados colectivos regulados en los artículos 40,41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Se incluye además en la ley la obligatoriedad de acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, en este caso de forma obligatoria, para los conflictos derivados de los artículos 82.3 del ET en el que se regulan los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos. Es necesario recordar que salvo el supuesto de del artículo 82.3 del ET en el resto de los casos es



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

voluntario para las partes el acudir a los sistemas de solución extrajudicial lo que evidencia la apuesta por formulas consensuadas como salida al conflicto.

En los últimos cinco años, 2011-2015 el SIMA ha incrementado su actividad en un 56% respecto a los procedimientos tramitados en el periodo 2006-2010.

En un contexto como el actual valorar el impacto económico de la actividad que desarrollamos constituye un objetivo desde la Fundación y para ello hemos comenzado a analizar el impacto que económico que tiene nuestra actividad desde el punto de vista de ahorro de costes para la Administración de Justicia y el impacto que tiene el alcanzar acuerdos en los procedimientos de mediación previa a la convocatoria de una huelga.

En el primer caso y teniendo en cuenta los expedientes finalizados con acuerdo en el año 2015 podemos destacar que si tomamos como referencia los 81 acuerdos de mediación alcanzados en el SIMA en conflictos de interpretación y aplicación y otros tipos de conflictos susceptibles de resolución en los tribunales, los datos nos muestran que dichos acuerdos han supuesto para la Administración de Justicia un ahorro de 404.289,63 €. Esta cifra es el resultado de aplicar al número de acuerdos de mediación alcanzados del SIMA el módulo por expediente judicial en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en 2014, que ascendió a 4.991,23 € por procedimiento.

Por otro lado, si tenemos en cuenta el número de procedimientos de mediación previa a la convocatoria de huelga finalizados con acuerdo en el SIMA y analizamos de forma individualizada cada expediente en términos de días previstos para la huelga y trabajadores afectados los datos nos muestran que el SIMA evitó en el año 2015 la pérdida de 2.639.736 de horas de trabajo. A partir de estos datos y teniendo como referencia el coste medio de producción de hora de trabajo y trabajador cuyo cifra quedó fijada en 41,29€ en 2014, la actividad de la Fundación en este materia evitó la perdida de 108.994.699 €.



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

No obstante lo anterior, se ha considerado conveniente introducir un índice de corrección para una mayor objetivación de los importes. Para ello se han tomado en cuenta las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que indican que, durante 2014, las huelgas convocadas tuvieron un seguimiento del 35%. Pues bien, la adecuación de los datos anteriores a este porcentaje permite manifestar que los acuerdos alcanzados en este tipo de procedimientos en el SIMA supusieron un ahorro efectivo de 31.141.342€ durante 2015.

Quisiera, para ir terminado este apartado, resaltar hoy la absoluta convicción de que el diálogo y la solución negociada de conflictos entre empresarios y trabajadores es la mejor herramienta de competitividad con la que se puede contar. Y lo digo desde la experiencia de gestión de más de 2.000 expedientes de mediación.

Año tras año los datos nos muestran que la solución autónoma de los conflictos por parte de sus protagonistas está ya plenamente consolidada y los puntos de avance se concentran en la mejora de la gestión dirigida a la difusión de la solución autónoma del conflicto entre los usuarios y a la mejora de su eficacia.

La gestión global del conflicto laboral

Quisiera terminar mi intervención poniendo de manifiesto la novedad que suponen en este III Acuerdo la asunción por parte del SERLA de los conflictos individuales y que avanza de forma activa en la gestión global del conflicto laboral por sus protagonistas. Es esta una apuesta clara para avanzar en la solución negociada a las discrepancias y que en mi opinión requerirá un tratamiento específico del procedimiento de mediación individual. Los comienzos son siempre el momento propicio para poner las bases del éxito en cualquier proyecto y permítanme que les traslade mi opinión al respecto y en concreto los consejos para una mayor efectividad de la gestión de conflictos individuales y que son las siguientes.



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

- Reforzar desde el inicio las actuaciones dirigidas a resolver el conflicto planteado por parte de los mediadores orientadas principalmente hacia objetivos. La mejor tarjeta de presentación en la gestión del conflicto individual son los resultados.
- Implementar una formación adecuada al tipo de conflicto. Conocemos bien la diferencia entre el conflicto colectivo y el individual y es necesario abordar el proceso de mediación sobre la base del trabajo en equipo de los mediadores alejándose del tradicional papel de asesor.
- Impulsar como ya se hace con la gestión del conflicto colectivo procedimientos basados en la confianza de las partes en el servicio y en el trabajo de los mediadores. La falta de confianza determina en muchos casos la falta de acuerdo en el proceso. Una mala experiencia es muy complicada de revertir.
- Se hace necesario realizar evaluaciones del servicio que se presta tanto del servicio en sí, (notificaciones a las partes recepción, comunicaciones) como del papel de los mediadores dirigida a abordar las dificultades que se pueden plantear en el proceso dirigidas a la mejora. Para poder valorar hay que medir y evaluar.

No puedo finalizar esta intervención sin resaltar desde aquí también la labor desarrollada, por una parte por los mediadores y árbitros del SERLA en la búsqueda de soluciones a los conflictos en situaciones especialmente complejas y por otro y especialmente a las personas que prestan sus servicios en el SERLA, No olvidéis que sois las personas que trabajáis en el SERLA el rostro que ven los usuarios del servicio y donde se reflejan. La eficiencia y la excelencia de nuestra actuación como organismos de solución autónoma de conflictos es la que genera la confianza en nuestra actividad y es por lo que os animo a continuar trabajando en esta misma línea mejorando día a día los resultados y el servicio que prestáis a empresas y trabajadores.