

1.6. LAS RELACIONES LABORALES

Este apartado trata sobre los expedientes de regulación de empleo, es decir, el cese total, temporal o parcial, siempre por causa justificada, de la actividad laboral. Además, examina la negociación colectiva, la conflictividad laboral y los registros sobre conciliación y mediación laboral en Aragón. Para ello, utilizan tres fuentes de información: las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón, así como la memoria publicada por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores – las relaciones laborales – están reguladas, en sus distintos niveles, por diferentes instrumentos jurídicos. Por una parte, por el Estatuto de los Trabajadores, como norma legal básica, y su normativa de desarrollo. Por otra, por el convenio colectivo, que afecta al conjunto de los trabajadores de una empresa o de un sector o territorio, y a la correspondiente empresa o conjunto de estas, y por el contrato de trabajo, que es el que establece la relación individual entre cada trabajador y su empresa. Por último, es necesario destacar la normativa europea e internacional y los usos y costumbres laborales.

Las relaciones entre empresas y trabajadores no son siempre fáciles y más cuando existen algunos intereses contrapuestos. En este caso el papel de las organizaciones empresariales y sindicales es de especial relevancia en las reglas y procedimientos que se establezcan para la resolución de conflictos.

Los indicadores analizados sobre regulación de empleo, negociación colectiva, mediación y conflictividad laboral reflejan, en gran medida, la situación de crisis que se está viviendo con la llegada del COVID-19 en 2020 y sus efectos sobre el mercado de trabajo.

1.6.1. Expedientes de regulación de empleo

La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón y el Ministerio de Trabajo y Economía Social¹ son las fuentes principales para la obtención de la información estadística sobre los procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contrato y

¹ Este año, con la crisis del COVID-19, las estadísticas habituales del Ministerio de Trabajo y Economía Social están incompletas, si bien a través del gabinete de prensa del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se ha venido publicando desde abril la cifra de trabajadores afectados por los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE), vinculados, principalmente, a las restricciones de actividad producidas por la pandemia.

reducción de jornada de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral.

La crisis sanitaria causada por el COVID-19 precisó de la declaración del estado de alarma (Real Decreto 463/2020) y ello conllevó importantes medidas restrictivas de la movilidad y de la actividad económica. Se trataba de una situación de emergencia a la que respondió el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto social y económico del COVID-19, estableciendo medidas de suspensión de contratos y reducción de la jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción, todo ello vinculado a que las causas las determinara el COVID y con el objeto de evitar despidos, los llamados ERTE.

Así, se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados con mejor acceso a la prestación por desempleo y sin consumir el período máximo de la prestación, a la par de exoneraciones parciales a las empresas del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

A las medidas anteriores se añadieron las previsiones recogidas en el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19. La principal previsión consistió en establecer que las causas que justifican estos ERTE no pueden entenderse como justificativas de la extinción de los contratos de trabajo.

Producto del primer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre los agentes sociales y el Gobierno (I ASDE) se publica el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, que prorroga la vigencia de las medidas de flexibilización de los ERTE vinculados al COVID, así como las adoptadas en materia de protección por desempleo, hasta el 30 de junio de 2020.

Tras la firma del II ASDE, con el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se extienden los efectos de los ERTE por fuerza mayor, vinculados al COVID, hasta el 30 de septiembre, con algunos matices como la modificación de la exención en el pago de la cotización de las empresas. También se prorrogan los ERTE por causas objetivas, con determinadas especialidades que se establecen, y vuelven a prorrogarse las medidas de protección por desempleo.

Resultado del tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre los agentes sociales y el Gobierno (III ASDE) es el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y con él los ERTE por fuerza mayor se prorrogan automáticamente y los debidos a causas objetivas pueden ampliarse los que estén vigentes. La prórroga es hasta el 31 de enero de 2021.

A su vez, este Real Decreto-ley, incorpora dos nuevas modalidades de ERTE, los que están vinculados con impedimentos de la actividad y los que lo están con limitaciones en el desarrollo de la actividad, ambos conllevan medidas en materias de cotización consistentes en diferentes porcentajes de exoneración en las cuotas a la Seguridad Social.

En 2020 se han registrado en Aragón 18.969 expedientes de regulación de empleo, de los cuales fueron autorizados 18.590, afectando a un total de 143.557 trabajadores. Las cifras son extremadamente superiores a las de 2019, donde se contabilizaban 109 expedientes y 2.783 personas asalariadas.

El sector servicios, que engloba a empresas con plantillas más reducidas, ha presentado la proporción más alta en expedientes de regulación de empleo (61,6%), alcanzándose en la industria el mayor número de trabajadores afectados (52,0%). La crisis sanitaria del COVID-19 ha provocado que se disparen los expedientes y los trabajadores afectados en el sector terciario, donde actividades como la hostelería y la restauración, así como otras actividades no esenciales, se han visto gravemente perjudicadas por las medidas restrictivas para la contención de la pandemia. De cualquier manera, ese comportamiento al alza también ha sido muy relevante en la construcción y en la industria, con tasas de variación interanual muy elevadas.

■ Cuadro 62

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo comunicados según sector %. Aragón. 2019-2020

	Autorizados		Total		Evolución 2019-2020	
	Expedientes	Trabajadores	Expedientes	Trabajadores	Expedientes (%)	Trabajadores (%)
Agricultura	54	214	57	217	-	-
Construcción	1.124	7.455	1.154	7.607	12.722,2	10.924,6
Industria	5.967	74.626	6.114	76.693	8.634,3	3.392,4
Servicios	11.445	61.262	11.644	63.659	38.713,3	12.189,4
Total	18.590	143.557	18.969	148.176	17.302,8	5.224,3

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón. Elaboración propia

■ Cuadro 63

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados por provincia Número y %. Aragón. 2019-2020

	Expedientes	Trabajadores	Evolución 2019-2020 s/ trabajadores afectados (%)
Zaragoza	87	107.116	4.429,2
Teruel	2.002	10.935	10.025,0
Huesca	3.405	16.859	15.226,4
Autonómico	178	8.647	6.032,6
Total	18.590	143.557	5.170,1

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón. Elaboración propia

El 70,0% de los expedientes autorizados y el 74,6% de los trabajadores se han concentrado en Zaragoza. Si bien el crecimiento relativo de los últimos ha sido más intenso en Huesca y Teruel, en la provincia zaragozana se han ampliado en 104.751 la cifra de personas asalariadas involucradas, en la oscense en 16.749 y en la turolense en 10.827.

Por sus efectos, la suspensión del empleo (92,8%) y la reducción de la jornada de trabajo (6,3%), con la aplicación de los ERTE a partir de marzo, han afectado a la mayoría de las personas de los expedientes presentados. La extinción de contrato tan solo afectó al 0,9% de las plantillas.

■ Cuadro 64

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo según sus efectos Número y %. Aragón. 2019-2020

	n	%	Evolución 2019-2020 (%)
Extinción	1.314	0,9	44,1
Reducción	9.349	6,3	13.648,5
Suspensión	137.513	92,8	7.526,9
Total	148.176	100	5.224,3

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón. Elaboración propia

Según la causa alegada en los expedientes de regulación de empleo presentados, la mayoría han sido de fuerza mayor vinculados a la crisis de COVID-19 (el 88,0% de los expedientes y el 68,7% de los trabajadores afectados), seguidos a gran distancia por

aquellos de razones de producción (el 10,0% de los expedientes y el 22,9% de los empleados), económicas (1,2% y 5,7%, respectivamente), organizativas (0,6% y 2,1%) y técnicas (0,2% y 0,6% en cada caso).

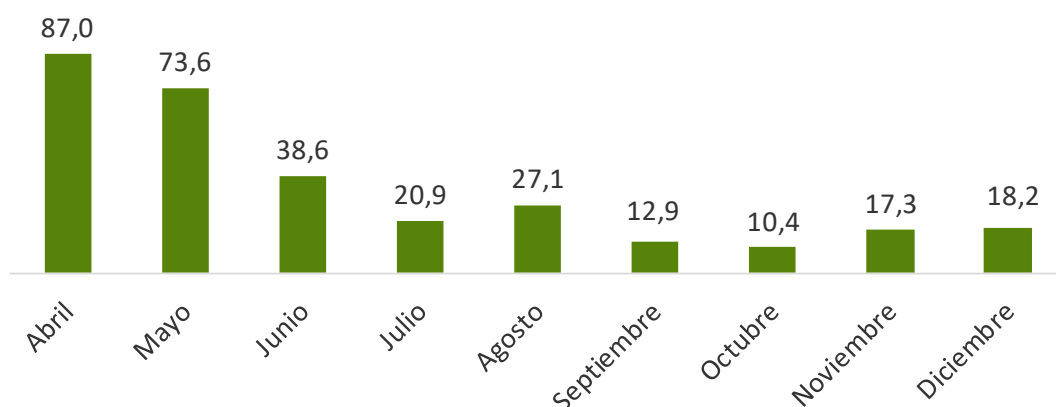
Los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La situación extraordinaria de los últimos meses ha desembocado en una fuerte subida del número de trabajadores inmersos en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Mientras a lo largo de 2019 se contabilizaron 1.606 personas con expedientes de suspensión de contrato y reducción de jornada, la población trabajadora en ERTE alcanzaba las 18.219 personas a 31 de diciembre de 2020. Pese a ello, se ha rebajado considerablemente desde el mes de abril, donde obtuvo su valor más alto. Esto ha repercutido especialmente sobre las actividades de servicios consideradas no esenciales y de carácter presencial como pueden ser la hostelería y la restauración. En el ámbito nacional la cifra más alta fue de 3,4 millones de trabajadores, bajando hasta los 755.613 a finales de año.

■ Gráfico 58

Trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo

Miles de personas. Aragón. Abril – Diciembre. 2020



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia

1.6.2. Negociación colectiva

El convenio colectivo es el acuerdo negociado y suscrito por los representantes de los empresarios y de los trabajadores con observancia de los requisitos y formalidades legales, mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo y productividad.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2020 se dieron en Aragón 106 convenios colectivos registrados² (75 de empresa y 31 de un ámbito superior). El volumen de trabajadores afectados fue de 162.557 (un 88,0% inmerso en convenios de ámbito superior a la empresa). La cifra de convenios se ha reducido un 24,3% respecto a 2019, así como el número de trabajadores (-11,7%).

El aumento salarial pactado para el total de los convenios ha sido del 1,3%, descendiendo en relación al año pasado (0,6 puntos porcentuales menos) y situándose por debajo del nivel estatal³ (1,9%). El incremento salarial en la comunidad aragonesa ha sido idéntico en los convenios de ámbito superior a la empresa que en los convenios de empresa (1,3% en ambos casos). Además, esa variación salarial ha ampliado sus distancias con la experimentada por el IPC en 2020, ya que el comportamiento de este último indicador ha sido negativo (-0,5%).

■ Cuadro 65

Convenios registrados, trabajadores afectados y aumento salarial pactado

Número y %. Aragón y España. 2019-2020

	Ámbito empresa	Ámbito superior a la empresa	Total convenios	Evolución 2019/2020 (%)
Aragón				
Convenios	75	31	106	-24,3
Trabajadores	19.495	143.062	162.557	-11,7
Aumento salarial pactado (%)	1,3	1,3	1,3	-31,7
Jornada media (h/año)	1.721,2	1.722,6	1.722,4	-2,1
España				
Convenios	2.297	727	3.024	-14,5
Trabajadores	498.238	7.167.348	7.665.586	-22,2
Aumento salarial pactado (%)	1,6	1,9	1,9	-18,9

² La fuente de datos es el Ministerio de Trabajo y Economía Social. La información se obtiene agrupando los convenios según el año en el que cursan efectos económicos, siendo un avance de enero a diciembre de 2020, ya que los datos no se consolidan hasta 18 meses después de haber finalizado el año de referencia. A efectos estadísticos se recogen tanto los convenios firmados como las revisiones de carácter anual que se realizan para aquellos convenios que tienen vigencia plurianual (tanto a nivel de empresa como de sector). Las principales diferencias que se dan con las estadísticas que ofrece la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón provienen de la fecha de registro de los convenios, aunque tengan efectos en el mismo año. Además, no se recogen datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial.

³ Los aumentos salariales pactados únicamente se ofrecen a nivel nacional para el total de convenios con efectos económicos en 2020. En la construcción se observa el valor más alto (2,2%), por delante de la industria, los servicios (1,9% en ambos casos) y el agrario (1,6%). El descenso ha sido más acusado dentro de servicios, especialmente en la hostelería, bajando del 2,4% en 2019 al 1,8% en 2020.

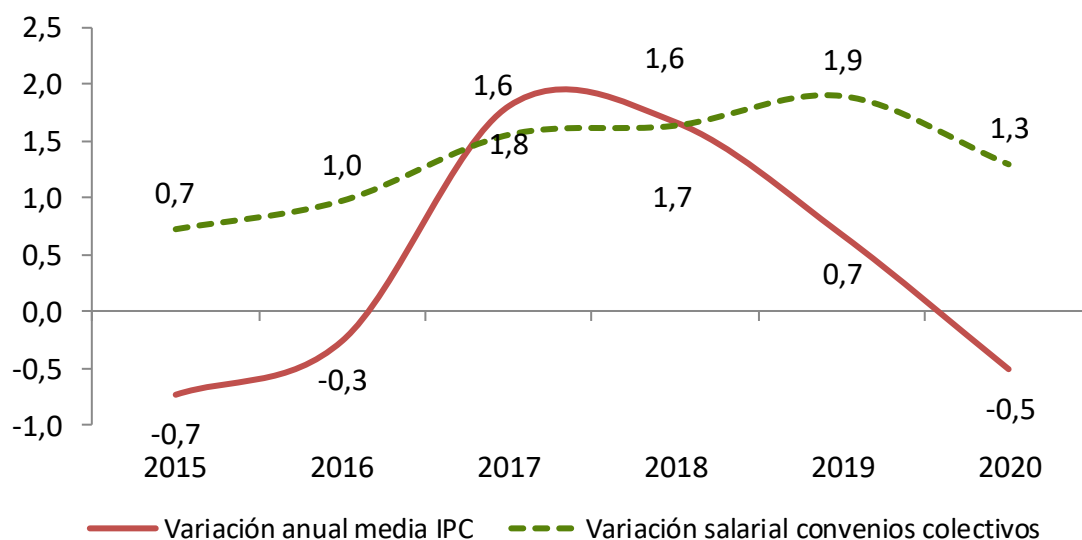
	Ámbito empresa	Ámbito superior a la empresa	Total convenios	Evolución 2019/2020 (%)
Jornada media (h/año)	1.722,8	1.755,5	1.753,4	0,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Gráfico 59

Variación salarial de los convenios y variación anual del IPC

% Aragón. 2015-2020



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

■ Cuadro 66

Convenios registrados, trabajadores afectados y aumento salarial pactado por sector

Números y %. España. 2020

	Convenios	Trabajadores (N)	Trabajadores (%)	Aumento salarial pactado (%)
Agrario	63	444.436	5,8	1,6
Industria	1150	2.074.989	27,1	1,9
Construcción	97	709.849	9,3	2,2
Servicios	1.714	4.436.312	57,9	1,9
Total	3.024	7.665.586	100,0	1,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón también proporciona información en este asunto a partir de su memoria anual. Existe una discrepancia entre

el número de convenios y el de trabajadores afectados entre los datos del Ministerio y los de la primera, que se explica por la fecha de registro de los convenios y porque a nivel estatal no se incluyen otros acuerdos no cuantificables en forma de variación salarial. Pese a esas diferencias, marcan trayectorias parejas y cuando los datos están consolidados, las cifras de una y otra fuente son muy similares.

La Dirección General de Trabajo ha registrado un total de 23 convenios (15 de empresa) que han afectado a 79.082 trabajadores y 13.433 empresas. Además, se contemplan 38 acuerdos de convenio registrados⁴ (26 de sector), para un total de 232.993 trabajadores y 50.618 empresas.

■ Cuadro 67

Convenios y otros acuerdos de empresa, sector y totales

Número. Aragón y provincias. 2020

	Convenios			Otros acuerdos registrados		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
Convenios y revisiones salariales de empresa						
Huesca	2	2	98	3	5	420
Teruel	2	1	79	0	0	0
Zaragoza	10	10	1.439	6	6	8.538
Interprovinciales	1	1	37	3	5	5.234
Total	15	10	1.653	12	16	14.192
Convenios y revisiones salariales de sector						
Huesca	2	2.467	15.447	10	5.333	29.573
Teruel	1	1.000	5.975	2	1.332	8.194
Zaragoza	5	9.956	56.007	13	43.929	180.060
Interprovinciales	0	0	0	1	8	974
Total	8	13.423	77.429	26	50.602	218.801
Convenios y revisiones salariales totales						
Huesca	4	2.469	15.545	13	5.338	29.993
Teruel	3	1.001	6.054	2	1.332	8.194
Zaragoza	15	9.966	57.446	19	43.935	188.598
Interprovinciales	1	1	37	4	13	6.208
Total	23	13.433	79.082	38	50.618	232.993

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón. Elaboración propia

⁴ En años anteriores esta estadística tenía la denominación de revisiones salariales.

1.6.3. Conflictividad laboral

Reconocido el derecho de huelga por la Constitución española en su artículo 28.2 como un derecho fundamental, la huelga supone el cese temporal, colectivo y concertado del trabajo por iniciativa de los trabajadores de una o de varias empresas. El objeto de las movilizaciones suele ser, fundamentalmente, por la defensa del puesto de trabajo, por un mantenimiento o mejora de los salarios y de las condiciones de trabajo de los empleados.

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social son un avance de los datos de enero a diciembre, todavía no definitivos. En 2020 se han llevado a cabo 21 huelgas en Aragón (22 menos que el año anterior). La cifra de huelgas efectuadas bajó un 51,2%, haciéndolo también el número de trabajadores participantes (-75,9%), pero no así las jornadas no trabajadas (28,6% más). Esto último se explica por alguna huelga de carácter general, como la del 8 de marzo y por movilizaciones en algunas empresas de sectores como el de jardinería, el agrario, el del metal, o en el ámbito educativo al inicio del curso escolar por la reivindicación de más medidas de seguridad en los colegios frente al COVID-19.

Las huelgas desarrolladas en la comunidad aragonesa suponen el 4,3% de las efectuadas en el agregado nacional, aunque únicamente el 1,3% de los trabajadores participantes y el 1,8% de las jornadas no trabajadas. Las autonomías con mayor grado de conflictividad laboral han sido Cataluña (con el 30,9% de los trabajadores participantes y el 55,5% de las jornadas no trabajadas), País Vasco (17,0% y 11,0%, respectivamente), Murcia (20,7% y 6,4%) y Madrid (13,8% y 11,2%).

■ Cuadro 68

Huelgas desarrolladas, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas

Número y %. Aragón y provincia. 2019-2020

	Huelgas	Trabajadores participantes	Jornadas no trabajadas	Evolución 2019-2020 ⁵ (%)		
				Evolución huelgas	Evolución trabajadores participantes	Evolución Jornadas no trabajadas
Huesca	2	120	121	-83,3	-75,3	-56,6
Teruel	1	48	48	-90,0	-90,1	-90,3
Zaragoza	21	1.820	9.818	-50,0	-74,9	40,4

⁵ En 2019 la provincia de Huesca contabilizó 12 huelgas, 485 participantes y 379 jornadas no trabajadas. Por su parte, Teruel registró también 10 huelgas, con 487 participantes y 496 jornadas no trabajadas. Por último, Zaragoza contó con 43 huelgas, 8.236 participantes y 7.767 jornadas no trabajadas.

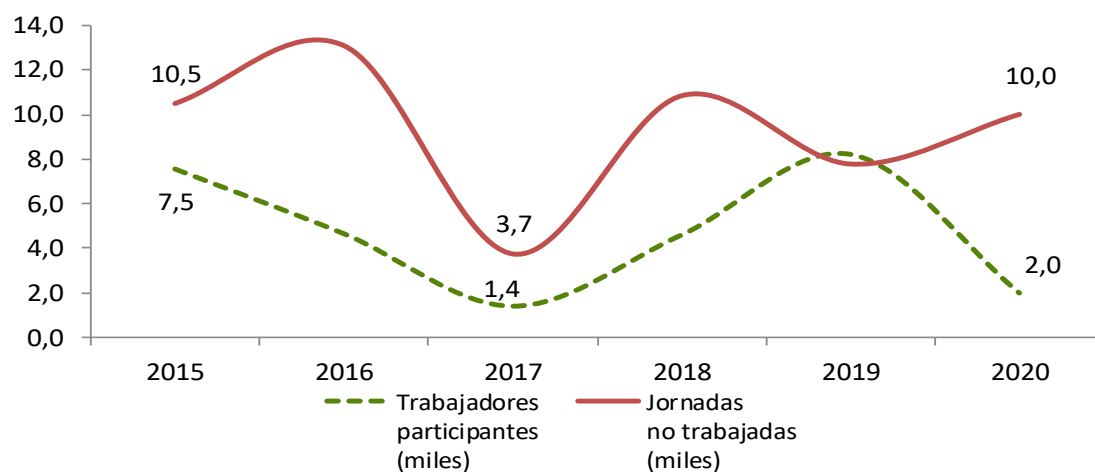
	Huelgas	Trabajadores participantes	Jornadas no trabajadas	Evolución 2019-2020 ⁵ (%)		
				Evolución huelgas	Evolución trabajadores participantes	Evolución Jornadas no trabajadas
Aragón	21	1.988	9.987	-51,2	-75,9	28,6
España	487	151.496	540.579	-45,8	-42,7	-37,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Gráfico 60

Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas

Miles. Aragón. 2015-2020



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Cuadro 69

Huelgas desarrolladas, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas

Número y %. Comunidades Autónomas y España. 2020

	Número			%		
	Huelgas	Trabajadores participantes	Jornadas no trabajadas	Huelgas	Trabajadores	Jornadas
Andalucía	44	7.312	31.098	9,0	4,8	5,8
Aragón	21	1.988	9.987	4,3	1,3	1,8
Asturias	26	2.292	4.600	5,3	1,5	0,9
Baleares	3	385	1.505	0,6	0,3	0,3
Canarias	5	865	971	1,0	0,6	0,2
Cantabria	7	811	996	1,4	0,5	0,2
Castilla-La Mancha	7	223	2.882	1,4	0,1	0,5
Castilla y León	10	934	2.226	2,1	0,6	0,4
Cataluña	81	46.747	299.807	16,6	30,9	55,5
C. Valenciana	10	3.384	6.897	2,1	2,2	1,3
Extremadura	5	358	572	1,0	0,2	0,1

	Número			%		
	Huelgas	Trabajadores participantes	Jornadas no trabajadas	Huelgas	Trabajadores	Jornadas
Galicia	28	6.930	20.844	5,7	4,6	3,9
Madrid	49	20.954	60.370	10,1	13,8	11,2
Murcia	5	31.317	34.650	1,0	20,7	6,4
Navarra	37	1.249	3.653	7,6	0,8	0,7
País Vasco	178	25.723	59.377	36,6	17,0	11,0
La Rioja	-	-	-	0,0	0,0	0,0
Ceuta y Melilla	1	24	144	0,2	0,0	0,0
España	487	151.496	540.579	100	100	100
Promedio	29	8.416	30.032			

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia

1.6.4. Conciliaciones individuales y colectivas

Las estadísticas de mediación, arbitraje y conciliación del Ministerio de Trabajo y Economía Social se elaboran en base a los datos procedentes de los formularios estadísticos cumplimentados mensualmente por las Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de la autoridad laboral de cada comunidad autónoma⁶.

La sección de conciliación y representación de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón (a través de las subdirecciones provinciales), tiene como competencia mediar en situaciones de conflicto individual y colectivo entre trabajadores. El principal objetivo de este organismo es el de alcanzar un acuerdo libre y pactado entre los agentes implicados. Se trata de buscar una solución que evite las demandas ante órganos judiciales, causadas por un conflicto de intereses derivado del contrato de trabajo y de las interpretaciones que regulan las relaciones laborales. Las materias más frecuentes que se tratan son reclamaciones de cantidad, despidos y sanciones.

Este año se han presentado, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, un total de 5.421 conciliaciones individuales, con una reducción del 4,1% respecto a 2019. El 68,8% de las mismas ha sido reclamaciones de cantidad y el 8,8% se ha relacionado con despidos. La cuantía media por despido fue de los 21,3 miles de euros (un 21,9% más que en 2019), mientras que el importe medio por conciliación fue de 10.983 euros (34,3% más).

⁶ Los últimos publicados son un avance de enero a diciembre de 2020.

■ Cuadro 70

Conciliaciones individuales celebradas por materias

Número, % y miles €. Aragón. 2019-2020

	Conciliaciones			Cuantías medias	
	Conciliaciones	% sobre el total	Evolución 2019-2020 (%)	Euros	Evolución 2019-2020 (%)
Despidos	477	8,8	-22,6	21.304,4	21,9
Cantidad	3.732	68,8	-14,5	2.840,5	19,5
Sanciones y varios	1.212	22,4	80,6	2.052,9	-61,7
Total	5.421	100,0	-4,1	10.983,2	34,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Cuadro 71

Conciliaciones individuales celebradas por tipo de resolución

Número y %. Aragón. 2019-2020

	Despidos	Cantidad	Sanciones y varios	Total (n)	Total (%)	Evolución 2019-2020 (%)
Con avenencia	170	210	5	385	7,1	-39,9
Sin avenencia	141	1.434	1.117	2.692	49,7	18,3
Sin efecto y otras	166	2.088	90	2.344	43,2	-14,3
Total	477	3.732	1.212	5.421	100	-4,1

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón. Elaboración propia

El 49,7% de las conciliaciones se han resuelto sin avenencia, el 43,2% han sido intentadas sin efecto y/o de otro tipo⁷ y únicamente el 7,1% han sido con avenencia. Las conciliaciones sin acuerdo han aumentado un 18,3%, mientras que bajaron las acordadas (-39,9%). Dentro de las 477 conciliaciones por despido, el 35,6% fueron con acuerdo, mientras que el 29,6% no lo alcanzaron.

El conflicto colectivo se define como aquella situación conflictiva que afecta a los intereses de los trabajadores, este puede ser de dos tipos: jurídico y económico o de intereses. En 2020 no se ha proporcionado información sobre expedientes de este tipo.

⁷ En esta categoría se incluyen las intentadas sin efecto, no presentadas, desistidas y otros tipos.

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

El artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral legitima para la promoción de procesos sobre conflictos colectivos a sindicatos, asociaciones empresariales, empresarios y organismos de representación legal o sindical de los trabajadores dependiendo del ámbito de los problemas que se presenten. Al amparo de dicho artículo se firmó en octubre de 1996 el I Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón entre la Confederación Regional de Empresarios de Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón, la Unión General de Trabajadores de Aragón y Comisiones Obreras de Aragón. En dicho Acuerdo se pactó la creación de un organismo autónomo de gestión de las disputas laborales, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). En la actualidad, el SAMA queda estructurado por el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, publicado en el BOA en junio de 2013.

El objetivo del SAMA es servir de cauce natural para la solución de los conflictos laborales utilizando para ello la negociación de las partes y sus acciones se realizan en torno a dos procedimientos:

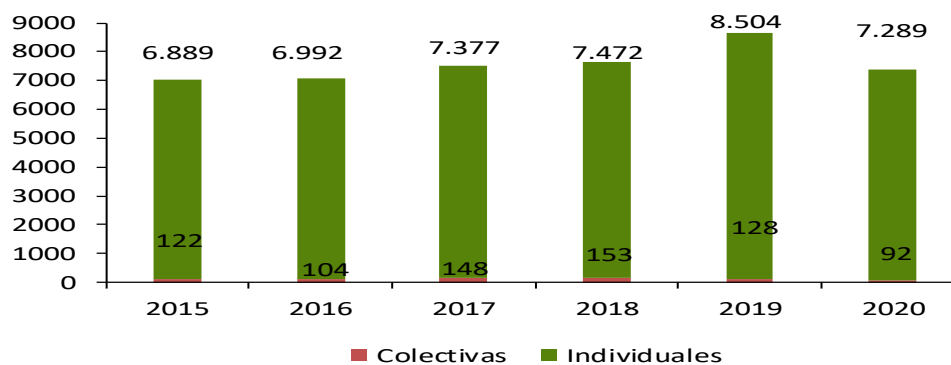
- La mediación/conciliación, que facilita a las partes del conflicto uno o varios intermediarios que favorezcan la resolución del mismo.
- El arbitraje, que implica el sometimiento del litigio a la decisión de uno o varios árbitros previa firma de convenio arbitral suscrito por las partes interesadas.

El SAMA interviene en problemáticas de naturaleza individual y colectiva de trascendencia jurídica a efectos de lo dispuesto en los artículos 63 y 154 de la ley de procedimiento laboral; en la mediación-conciliación de conflictos laborales que carecen de cauce procesal específico (bloqueos de negociación, huelgas, etc.). También actúa en cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y en el arbitraje de conflictos laborales y jurídicos, concretamente en materia de prevención de riesgos laborales y aplicación de sistemas de organización técnica del trabajo con las limitaciones establecidas en su articulado.

■ Gráfico 61

Evolución anual de las mediaciones individuales y colectivas

Número. Aragón. 2015-2020



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Desde que comenzó a desarrollar sus funciones el SAMA ha tramitado un total de 132.398 expedientes: 132.380 procedimientos de mediación (129.731 individuales y 2.649 colectivos), así como 18 arbitrajes colectivos, modalidad minoritaria en Aragón. Este año se han registrado un total de 7.381 expedientes (7.289 mediaciones individuales y 92 colectivas). Las mediaciones individuales se redujeron el último año (-14,3%), al igual que las colectivas (-28,1%). Por provincias, el 83,2% de los expedientes se ha concentrado en Zaragoza, el 12,5% en Huesca y el 4,3% en Teruel. Se debe tener en cuenta que dicha actividad se ha realizado en un año marcado por el COVID-19, que supuso la paralización de los plazos procesales desde el 14 de marzo al 4 de junio de 2020.

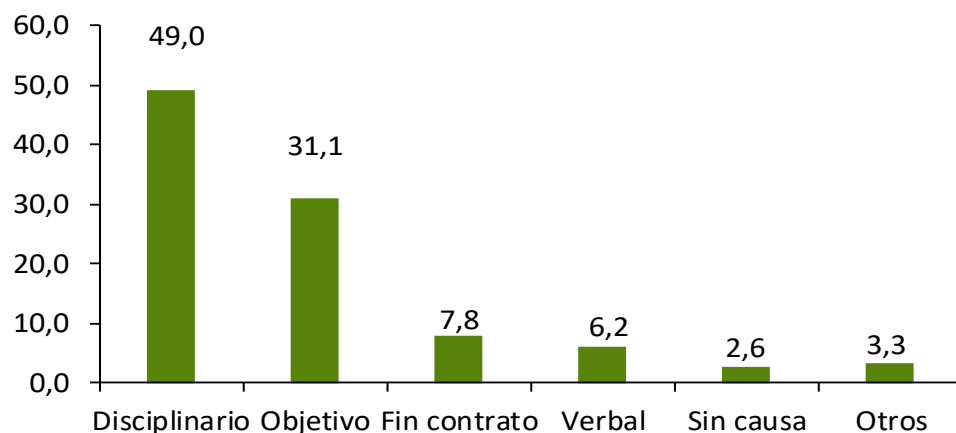
El 83,5% de las mediaciones individuales se relaciona con la tramitación de despidos, con una caída del 14,8% respecto a 2019. A mayor distancia se sitúan otros procedimientos como los vinculados a sanciones (5,3%), los declarativos de derecho (3,6%), los de modificación y movilidad (3,5%) y las solicitudes de extinción de la relación laboral (3,4%).

Entre los motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales, el predominante es el de tipo disciplinario (49,0%), seguido del objetivo (31,1%), el fin de contrato (7,8%), el tácito/ verbal (6,2%), aquellos sin causa (2,6%) y otros (3,3%).

■ Gráfico 62

Motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales

%. Aragón. 2020



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

El conflicto colectivo es el cauce mayoritario en las mediaciones colectivas con un 48,9%, encontrándose a continuación la huelga con un 32,6%. El 7,6% corresponde a modificaciones y el 4,3% a los declarativos de derecho.

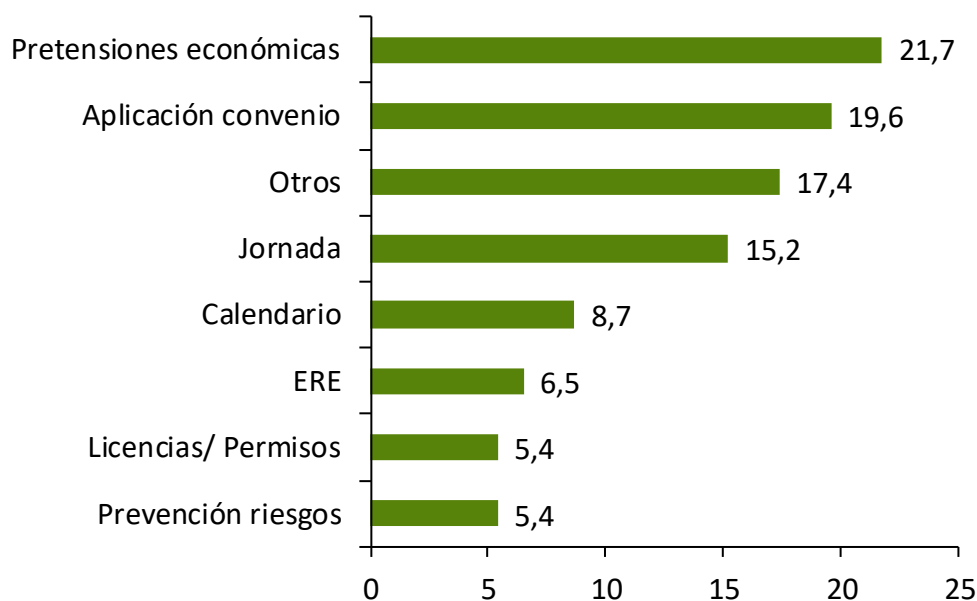
Dentro de las causas de las mediaciones colectivas, tienen un especial peso las pretensiones económicas (21,7%), así como la aplicación o incumplimiento de convenio (19,6%) y los agrupados en otros motivos⁸ (17,4%). Por último, se incluyen los problemas de calendario y vacaciones, expedientes de regulación de empleo, licencias y permisos o prevención de riesgos.

⁸ Además de los clasificados como otras causas, se consideran también los vinculados al bloqueo de la negociación colectiva, sistemas de organización de la producción, la estabilidad en el empleo, la declaración de huelga ilegal, la fijación de servicios mínimos y otros procesos en materia electoral.

■ Gráfico 63

Motivos de las mediaciones colectivas

%. Aragón. 2020



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

En 2020 la cifra de trabajadores en el total de mediaciones presentadas en el SAMA, tanto a nivel individual, como colectivo, ha sido de 95.987 personas, lo que representa un ascenso del 19,6% respecto a 2019. Los sectores con una proporción más elevada de empleados afectados por expedientes de mediación son el del metal (52,4%), servicios⁹ (28,6%), agricultura (6,9%), transporte (4,2%) y alimentación (2,4%). Por su parte, el mayor volumen de expedientes tramitados se ha dado en servicios (41,9%), seguido del sector del metal (12,3%), comercio (9,1%), transporte, hostelería (7,3% en ambos casos) y agricultura (6,4%). El total de solicitudes por sectores de actividad ha sido de 7.381, un 14,5% menos que el año pasado.

⁹ En servicios se agrupan actividades de índole diversa como pueden ser las mediaciones relacionadas con oficinas y despachos, banca, monitores de comedores escolares, residencias de la tercera edad o gimnasios.

■ Cuadro 72

Solicitudes de mediación y trabajadores afectados por sectores

Número y %. Aragón. 2020

Sector	Solicitudes		Trabajadores afectados	
	Número	%	Número	%
Servicios	3.094	41,9	27.429	28,6
Metal	907	12,3	50.287	52,4
Comercio	668	9,1	2.061	2,1
Transporte	537	7,3	4.071	4,2
Hostelería	536	7,3	1.178	1,2
Agricultura	470	6,4	6.613	6,9
Construcción	381	5,2	543	0,6
Alimentación	227	3,1	2.317	2,4
Limpieza	200	2,7	728	0,8
Químicas	155	2,1	326	0,3
Papel	77	1,0	257	0,3
Madera	59	0,8	84	0,1
Textil	56	0,8	56	0,1
Vidrio	7	0,1	7	0,0
Piel	4	0,1	27	0,0
Minería	3	0,0	3	0,0
Total	7.381	100	95.987	100

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Dentro del balance de las mediaciones registradas en el SAMA, cabe señalar que el 86,9% de las solicitudes de mediación individuales y el 92,4% de las colectivas presentadas han sido efectivas, logrando un mayor grado de acuerdo en las individuales (65,8%) que en las colectivas (32,9%). La cantidad de mediaciones individuales con avenencia han bajado en 1.111 en el último año, mientras que aquellas sin acuerdo fueron 91 menos. En cuanto a las colectivas, bajaron en 23 las pactadas y aumentaron en 3 aquellas sin avenencia. Esto explica la reducción del total de mediaciones efectivas (de 7.638 a 6.416) y de las presentadas (de 8.632 a 7.381) durante 2020, en una coyuntura de pandemia y una triple crisis: sanitaria, económica y social, con restricciones a la movilidad, limitaciones de reunión y paralización de plazos procesales.

■ Cuadro 73

Resultados de las mediaciones individuales y colectivas

Número y %. Aragón. 2020

	Individuales		Colectivas	
	n	%	n	%
Archivadas o pendientes	198	2,7	4	4,3
Sin efecto	760	10,4	3	3,3
Efectivas	6.331	86,9	85	92,4
Total mediaciones presentadas	7.289	100	92	100
Con acuerdo	4.165	65,8	28	32,9
Sin acuerdo	2.166	34,2	57	67,1
Total mediaciones efectivas	6.331	100	85	100

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia