

SERIE MONOGRAFÍAS - 2017

CONSEJO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES CRRL

INFORME ESTADÍSTICO DE LOS SISTEMAS DE
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
LABORALES



Castilla-La Mancha



Afi
Analistas Financieros
Internacionales

Índice

1	Resumen ejecutivo.....	3
2	Introducción.....	5
3	Evolución y situación actual del mercado laboral español.....	6
4	Caracterización del tipo de conflictos laborales.....	10
5	Evolución reciente de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales...	13
5.1	Análisis comparado de Castilla-La Mancha con otras CC.AA.....	14
5.2	Análisis comparado de las provincias de Castilla-La Mancha.....	21
	Glosario de términos.....	24
	Bibliografía.....	26

1 Resumen ejecutivo

- La conflictividad laboral está estrechamente vinculada al momento que atraviese el ciclo económico, así como a los cambios regulatorios que se planteen e, incluso, se aprueben. A juzgar por la evolución del contexto macroeconómico actual y previsto para 2018, no cabría esperar un aumento de la conflictividad laboral.
- La OIT considera que un sistema eficaz de solución de los conflictos laborales debe comenzar siempre por la vía extrajudicial, es decir, buscando y garantizando el consenso entre las partes involucradas en los conflictos.
- La conciliación y la mediación son métodos autocompositivos de solución extrajudicial de conflictos laborales, ya que interviene un tercero que facilita el diálogo entre las partes y/o propone soluciones.
- Habitualmente, las partes involucradas en un conflicto laboral optan por la solución extrajudicial. La disponibilidad estadística sólo permite hacer esta comparativa para el caso de los despidos. En 2017, el 58% de los despidos tramitados en Castilla-La Mancha recurrieron a la vía extrajudicial, mientras que el 42% restante lo hizo por la vía judicial.
- En 2017 se han tramitado un total de 12.908 conflictos en Castilla-La Mancha, de los que 218 son conflictos colectivos, cuya competencia recae sobre el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha. La segunda cifra es casi un 20% superior a la registrada en 2016.
- En 2017, estos conflictos han afectado a más de 95.000 trabajadores, de los que 82.728 personas están afectadas por conflictos colectivos (+9% interanual).
- En media, un conflicto colectivo tramitado por el Jurado Arbitral ha afectado a unos 379 trabajadores, un 9,1% inferior al volumen medio registrado en 2016 (418 trabajadores por conflicto colectivo).
- El conjunto de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones durante 2017 supone alrededor del 12% del total de ocupados de la región (10% si la cifra se circunscribe a aquellos trabajadores afectados por conflictos colectivos), prácticamente lo mismo que representó el año pasado.
- En términos relativos al número de trabajadores afectados por conflictos laborales tramitados por la vía extrajudicial, se observa cierta semejanza entre Castilla-La Mancha y las CC.AA. de Cataluña y Castilla y León. En términos absolutos, en cambio, es la segunda región, de entre las analizadas, con menor número de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones (sólo por delante de Galicia).
- Una de las fortalezas que presenta el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha y que conviene destacar es que alrededor del 90% de los trabajadores afectados por conflictos presentados son efectivos. Un porcentaje claramente superior a las CC.AA. analizadas, incluso a Castilla y León y Cataluña.
- Castilla-La Mancha es la región, de entre las analizadas, con la mayor proporción de acuerdos alcanzados (cerca del 60% en 2017). En el resto de regiones españolas analizadas, este porcentaje se sitúa en umbrales entre el 30-40%.

- Respecto a las características del conflicto, destacan los siguientes aspectos:
 - El 86,7% de los trabajadores está afectado por un conflicto colectivo y solo un 13,3% lo está por uno individual.
 - Más del 65% de los trabajadores afectados por conflictos presentados ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha proceden del ámbito sectorial.
 - Más de la mitad de los trabajadores afectados estos conflictos presentados surgen por interpretaciones y/o aplicaciones del convenio colectivo según el artículo 153 de la ley 36/2011.
 - Los sectores económicos más especializados de la región presentan un menor peso de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones tramitadas por el Jurado Arbitral, lo que supone un factor estabilizador y garante de la competitividad empresarial. Es el caso del sector primario, la industria manufacturera y la extractiva.

2 Introducción

Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales han adquirido en los últimos años un papel fundamental, no sólo por contribuir a conciliar y solventar los problemas originados en el seno de la empresa o de un sector económico, sino por liberar la carga administrativa que arrastra la administración judicial.

Su efectividad y eficacia en la solución de dichos conflictos ha sido creciente, lo que se ha ganado la satisfacción y compromiso de cumplimiento de los acuerdos alcanzados de las partes involucradas.

Este informe tiene como objetivo conocer el papel del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha en la solución de los conflictos laborales tramitados en la región en los últimos años, comparándolo, en la medida en que lo permita la información estadística disponible, con sus homólogos en las comunidades autónomas de Andalucía, País Vasco, Cataluña, Galicia y Castilla y León.

Para ello, en el capítulo 3 de este informe, se analiza, en primer lugar, la evolución y situación actual del mercado de trabajo en España y, en particular, en Castilla-La Mancha para entender cómo el ciclo económico ha condicionado la conflictividad laboral registrada en la región. Igualmente se enumeran brevemente los principales cambios normativos que trajo consigo la última y gran reforma laboral, que fue aprobada en 2012.

En el capítulo 4 se identifican los tipos de conflictos laborales, así como las vías de solución recomendadas por la Organización Internacional de Trabajo, a la luz de los resultados obtenidos y la eficacia de los mismos.

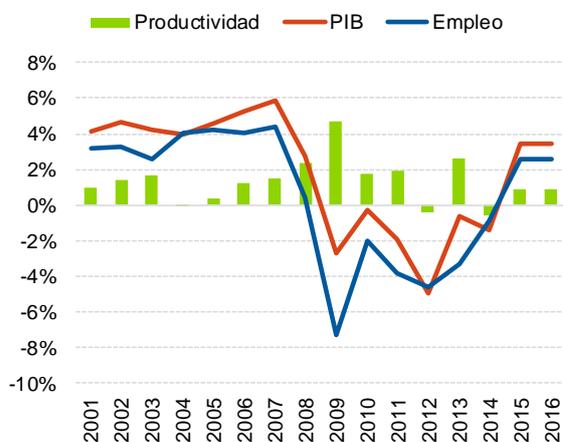
Por último, en el capítulo 5 se repasa la evolución reciente de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla-La Mancha. En primer lugar, con perspectiva comparada temporal y regional, tomando como referencia algunas de las CC.AA. más prósperas y dinámicas en términos de creación de empleo. Y, en segundo lugar, analizando el comportamiento reciente de las cinco provincias que comprenden la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

El estudio comprende un glosario en la parte final, el que se reúnen las definiciones de los principales conceptos relacionados con la solución extrajudicial de los conflictos laborales, para ayudar al lector a comprender mejor cada una de las vías disponibles.

3 Evolución y situación actual del mercado laboral español

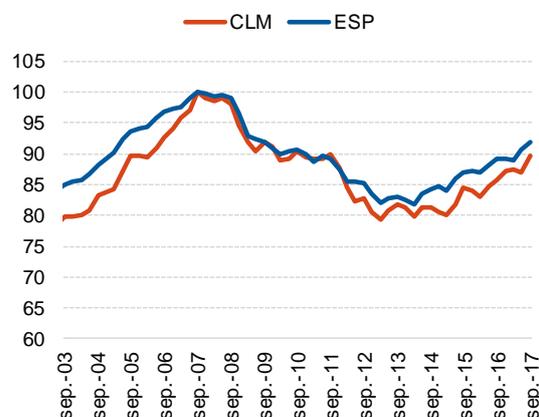
La conflictividad laboral está estrechamente vinculada al momento que atraviese el ciclo económico, así como a los cambios regulatorios que se planteen e, incluso, se aprueben. No sorprende, por tanto, que los momentos de mayor seguimiento de las huelgas por parte de los trabajadores coincidan con aquellos otros en los que se ha desencadenado una grave crisis económica y/o en los que se ha planteado una reforma laboral que puede incidir en la configuración de las relaciones laborales en un determinado período.

Crecimiento del PIB, empleo y productividad laboral en Castilla-La Mancha, 2001-2016



Fuente: Afi, INE

Ocupados EPA (índice base 100=3T07), 3T03-3T17



Fuente: Afi, INE

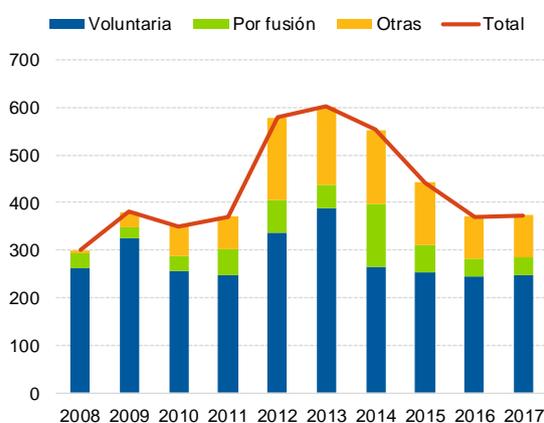
La última década se caracteriza por la conjunción de estos dos elementos. Por un lado, el desarrollo y enquistamiento de una crisis sin precedentes en la historia económica española más reciente, de la que no ha sido ajeno el mercado de trabajo de Castilla-La Mancha. El volumen de actividad económica de la región se redujo un 11% desde 2007 hasta 2014 (mínimo alcanzado), lo que explicó (i) una reducción del número de ocupados del orden del 21% desde el máximo (3T07) al mínimo (1T13) y (ii) un aumento de la tasa de paro desde el 7% en el 3T07 al 31,2% en el 1T13 (4,3 puntos porcentuales más que la media nacional).

No sorprende, por tanto, que el año 2008, que es cuando comenzaron a deteriorarse todos los indicadores del mercado de trabajo castellano-mancheño, sea el que mayor conflictividad laboral registró la región. En particular, más de 13.000 trabajadores se manifestaron en huelga, lo que equivalía al 1,5% del total (en cualquier caso, esta cifra fue menos de la mitad de la registrada por la media nacional, que en el mismo año se elevó hasta el 3,3% del total de ocupados).

La virulencia de la crisis se manifestó también en la disolución de empresas y, por tanto, en la desaparición de una parte del tejido empresarial de la región. A partir de 2008, el número de

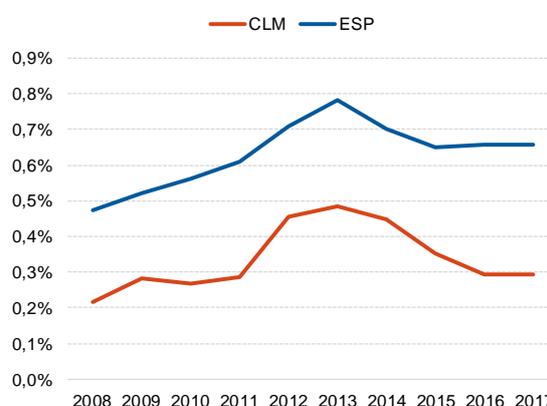
empresas disueltas (que en ese año fue de 300 sociedades mercantiles) comenzó a crecer hasta 2013, año en el que la cifra de disoluciones duplicaba la registrada en 2008 (concretamente, fueron 601 sociedades mercantiles). Entre 2008 y 2017, el total de empresas disueltas en Castilla-La Mancha se eleva hasta las 4.319 unidades, lo que representa el 2,1% del total de empresas desaparecidas en el conjunto de España. Ahora bien, si se relativiza respecto al total de empresas activas al inicio del año, se observa que la tasa de mortalidad de sociedades mercantiles en Castilla-La Mancha ha sido habitualmente inferior a la media nacional a lo largo de la última década.

Sociedades mercantiles disueltas en Castilla-La Mancha por tipología, 2008-2017



Fuente: Afi, INE

Sociedades mercantiles disueltas (% total empresas activas), 2008-2017



Fuente: Afi, INE

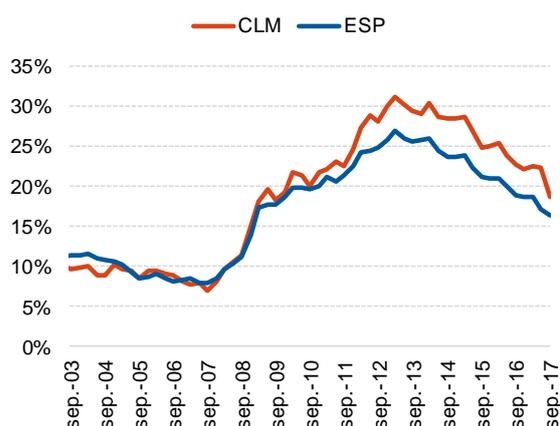
Y, por otro lado, la última década se ha caracterizado también por la aprobación y entrada en vigor de reformas del mercado de trabajo que han estado encaminadas, generalmente, a flexibilizar las condiciones laborales. La más relevante, en este caso, fue la aprobada en 2012¹, entre cuyos cambios normativos destacaban los siguientes:

- **Reducción de la dualidad entre temporales e indefinidos:** bajada de la indemnización por despido improcedente en contratos indefinidos de 45 a 33 días por años trabajado y mayor concreción de los criterios de despido por causas objetivas.
- **Flexibilidad interna:** prioridad de los convenios de empresa, frente a los pactados a nivel superior, y conversión en Ley del acuerdo de moderación salarial pactado por los agentes sociales para los próximos 3 años.
- **Empleabilidad y formación:** reconocimiento del derecho a la formación del trabajador (20 horas/año) y creación de una cuenta de seguimiento del itinerario formativo que realice.

¹ Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076&p=20120211&tn=2>

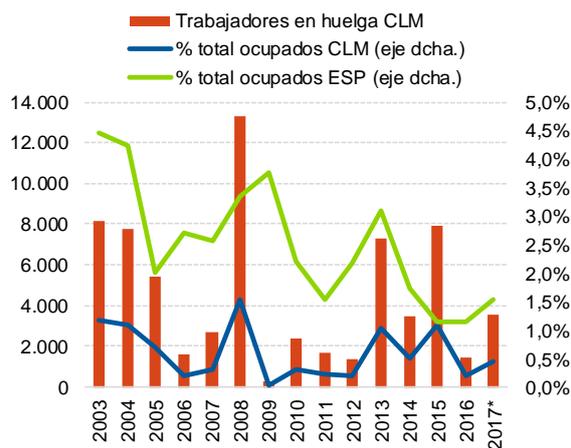
- **Refuerzo de la contratación indefinida y fomento del acceso al empleo de colectivos desfavorecidos:** nuevo contrato indefinido bonificado para PYMES y autónomos; incremento de las bonificaciones para la contratación de jóvenes y parados de larga duración, y prohibición del encadenamiento de contratos temporales por más de 2 años.

Tasa de paro, 3T03-3T17



Fuente: Afi, INE

Trabajadores en huelga



* Los datos se corresponden al acumulado anual hasta septiembre (último disponible).

Fuente: Afi, INE

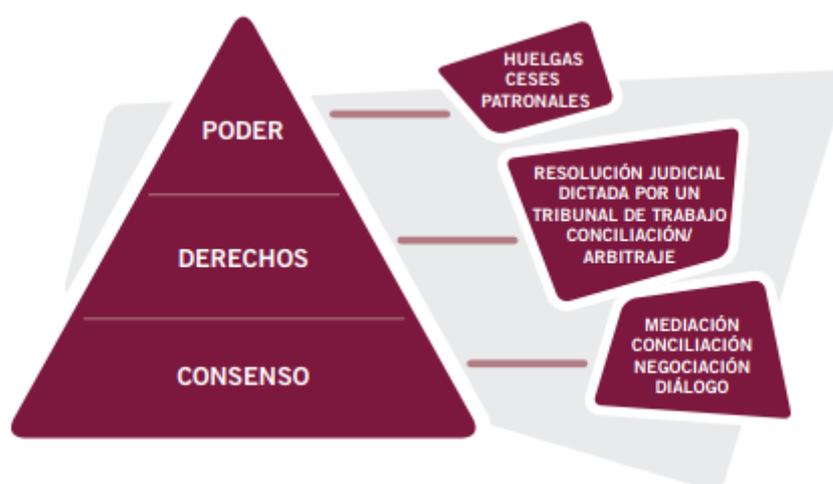
En los últimos cuatro años se ha asistido a una mejora continua de la actividad económica que ha traído consigo una favorable evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo. Las perspectivas económicas para 2018 apuntan a la continuidad de esta mejora, aun cuando la intensidad de la misma se vea ligeramente reducida, como consecuencia de la normalización de las tasas de crecimiento observadas hasta la fecha. Según nuestras previsiones, el PIB de España crecerá un 2,8% anual en 2018 (frente al 3,1% anual en 2017), lo que permitirá crear unos 450.000 nuevos puestos de trabajo (frente al casi medio millón registrado en 2017) y situar la tasa de paro en el entorno del 15,3% (cuando en 2017 se situaba en el 17,2% de media). De esta manera, España será uno de los países de la UE que más crezca el PIB y donde más se reduzca la tasa de paro en 2018. Por tanto, a juzgar por la evolución del contexto macroeconómico, no cabría esperar un aumento de la conflictividad laboral para este año que acaba de comenzar.

4 Caracterización del tipo de conflictos laborales

Para comprender los sistemas de solución extrajudicial, se deben diferenciar primero las diferentes tipologías de conflictos laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los conflictos laborales pueden ser de las siguientes tipologías:

- **Conflictos jurídicos:** son aquellos que se refieren a la infracción o interpretación de un derecho u obligación reflejada en una ley, convenio colectivo o contrato individual de trabajo. Estos conflictos por lo general toman la forma de un reclamo de los empleados dado que no han visto satisfechos sus derechos, tales como el pago de su salario, el pago de horas extra, el goce de vacaciones y un entorno laboral adecuado (en efecto, todo derecho que ya exista por ley). Los conflictos sobre derechos pueden ser individuales o colectivos.
- **Conflictos de intereses:** son los que se origina por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras, y por lo general es el resultado del fracaso de la negociación colectiva, ya que las partes no han logrado llegar a un acuerdo acerca de las condiciones de empleo que aplicarán en el futuro. Los conflictos de intereses son por lo general de naturaleza colectiva.
- **Conflictos individuales:** son aquellos que conciernen a un trabajador o grupo de trabajadores que actúan de manera individual, o se refiere al cumplimiento de sus contratos individuales de trabajo.
- **Conflictos colectivos:** son aquellos que involucran a un conjunto de trabajadores de forma colectiva, esto es, referente a materias que tienen relevancia para el total de los trabajadores que actúan de forma conjunta contra su empleador.

Resolución eficaz de conflictos laborales según la OIT



Fuente: OIT

La propia OIT establece también una serie de recomendaciones de solución de los conflictos laborales, poniendo en primer lugar el consenso entre las partes que propician los mecanismos extrajudiciales. De hecho, considera que **un sistema eficaz de solución de los conflictos laborales debe comenzar siempre por la vía extrajudicial**, ya que, de esta manera, las partes pueden controlar el resultado, se sienten satisfechas con el mismo y pueden darle cumplimiento (OIT, 2013). De lo contrario, el resultado del conflicto estará abocado al fracaso.

Por tanto, los procedimientos extrajudiciales de negociación, mediación y conciliación son más convenientes para la solución de conflictos de intereses, al ser las partes enfrentadas quienes han de tratar de resolver las disputas mediante la intervención de un tercero independiente. Los métodos de resolución extrajudicial pueden clasificarse según se indica a continuación (Tascón, 2009):

- Medios **autocompositivos**: se caracterizan por ser las partes quienes llegan a la solución del conflicto, pudiendo intervenir un tercero que facilite el diálogo entre ellas o proponga soluciones. Serán los sujetos enfrentados quienes puedan solventar las adversidades mediante acuerdo, aunque para ello tendrán que renunciar a algo y aceptar la postura del adversario. Las partes pueden adoptar posturas unilaterales, como la renuncia, el desistimiento y el allanamiento o bilaterales, como la transacción. Entre los medios autocompositivos, se encuentran las siguientes vías de solución de conflictos laborales:
 - La **conciliación** está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de los interesados y a evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social. La diferencia reside en que el conciliador tan sólo ha de tratar de acercar las posturas entre las partes, creando un clima propicio al acuerdo capaz de solucionar la disputa.
 - La **mediación** es el mecanismo que pretende solucionar el conflicto de forma pacífica, al que las partes acuden voluntariamente para llegar a un acuerdo que consiga satisfacer a ambas partes y en el que participa un tercero imparcial, el mediador, para facilitar el diálogo entre ellas y efectuar una propuesta de solución.
 - La **negociación** es un mecanismo en el que las partes, sin intervención de un tercero, tratan de resolver el conflicto mediante una comunicación dinámica por la que se acuerdan líneas de conducta, ventaja individuales y/o colectivas y procura conseguir resultados que satisfagan los intereses mutuos. Es común que, al menos una de las partes, prefiera llegar a un acuerdo sin intervención de terceros, por lo que suele ser el primer medio empleado para la resolución de conflictos.
- Medios **heterocompositivos**: se caracterizan por la presencia de un tercero independiente que resolverá el conflicto. Dentro de estos medios se encuentran:
 - El **arbitraje** se trata de un mecanismo por el que, mediante acuerdo de las partes, se somete la disputa ante un árbitro o tribunal, independientes y expertos, que dictarán un laudo de obligado cumplimiento.

- El **proceso judicial** es el conjunto de procedimientos y trámites con el fin de obtener una resolución al conflicto por parte de un juez o magistrado. Esta resolución será firme y conforme a derecho.

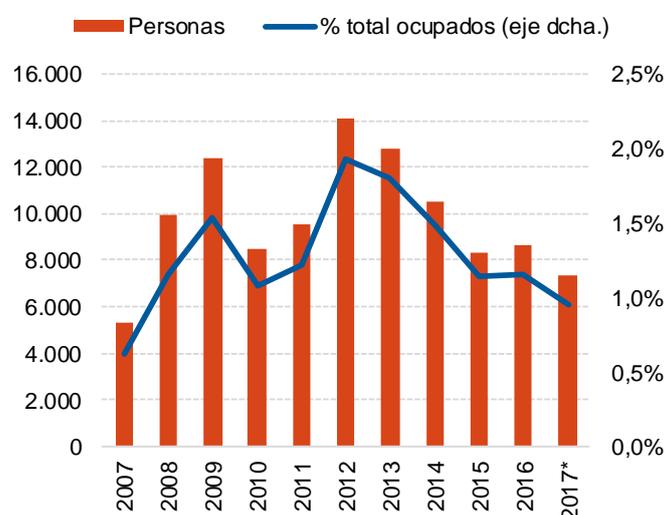
5 Evolución reciente de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales

Antes de analizar la evolución reciente y principales características de los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos laborales, conviene cuantificar en qué proporción los trabajadores y empresas optan por este mecanismo, frente al judicial, cuyo procedimiento se iniciaría mediante su presentación ante el Tribunal de lo Social.

Dado que la vía judicial solventa, eminentemente, despidos de trabajadores, tan sólo es posible comparar ambos mecanismos de solución de conflictos de este tipo de características, no pudiendo abarcar a todo su espectro, que es el objetivo principal de este estudio.

Los datos que se conocen de 2017² cifran el número de despidos por encima de las 7.300 personas en Castilla-La Mancha. Cuando se descompone por tipo de organismo mediador, se observa que la solución extrajudicial es la vía por la que optan, habitualmente, la mayor parte de los trabajadores y/o empresas. En 2017, **el 58% de los despidos existentes en la región recurrieron a la vía extrajudicial**, mientras que el 42% restante lo hizo por la vía judicial.

Trabajadores afectados por despidos en Castilla-La Mancha
(personas y % total ocupados), 2007-2017*



* Los datos de 2017 se refieren al acumulado hasta sep17.

Fuente: Afi, MEYSS, Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, INE, CGPJ

² En el caso de los despidos presentados ante el Tribunal de lo Social se refieren al acumulado anual hasta el 2T17 (último dato disponible) y los que se refieren al Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha hacen referencia al acumulado en el año hasta septiembre (último dato disponible).

5.1 Análisis comparado de Castilla-La Mancha con otras CC.AA.

Una vez identificada la relevancia de la solución extrajudicial de los conflictos laborales, es preciso conocer el volumen total de conciliaciones y mediaciones que se gestiona por esta vía en Castilla-La Mancha y cómo se compara con el resto de regiones para analizar, con posterioridad, las características de los trabajadores afectados por las mismas.

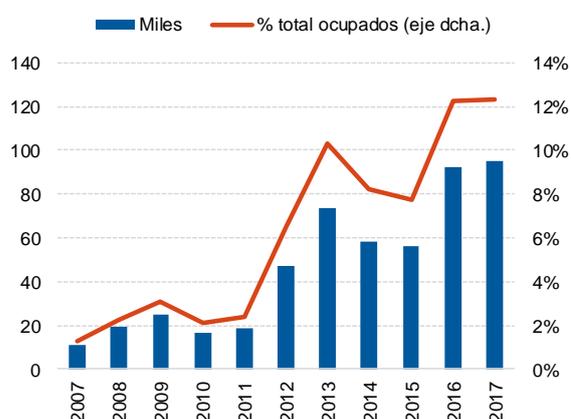
El número de conciliaciones y mediaciones terminadas en Castilla-La Mancha ha aumentado en los últimos años, bien como consecuencia del estallido y desarrollo de la crisis económica, bien con motivo de la última gran reforma laboral de 2012. Según los datos del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, **en 2017 se han tramitado un total de 12.912 conflictos**, de los que 218 son colectivos y 12.694 son individuales³. En el primer caso, la cifra es casi un 20% superior a la registrada el año anterior, lo que da cuenta del incremento del volumen de trabajo que recae sobre el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.

En términos de trabajadores afectados, el conjunto de las conciliaciones y mediaciones registradas en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha durante 2017 **ha afectado a más de 95.000 trabajadores**, que se distribuyen en 82.728 personas afectadas por los conflictos colectivos y 12.694 personas afectadas por conflictos individuales. En el primer caso, se ha producido un aumento próximo al 9% interanual. Al ser inferior al incremento registrado por el número de conflictos tramitados, se deduce que el número de trabajadores afectados por cada uno ha sido inferior al del año anterior. Así, cada proceso presentado durante 2017 ha abarcado a unas 379 personas por conflicto, siendo un 9,1% inferior al volumen medio observado en 2016 (418 personas). A pesar de ello, se trata de una cifra considerable que pone de manifiesto la relevancia de las conciliaciones y mediaciones realizadas por parte del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.

En términos relativos, el conjunto de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones **representa alrededor del 12% del total de los ocupados de la región**, prácticamente lo mismo que representó el año pasado. Si este ratio se circunscribe a los conflictos colectivos, que son aquellos en los que interviene el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, entonces los trabajadores afectados por los mismos representan alrededor del 10% del total de los ocupados de la región castellano-manchega. Cualquiera de los dos porcentajes pone de manifiesto la relevancia de la solución extrajudicial de los conflictos laborales, al tratar de poner fin a un problema que entorpece el buen funcionamiento de la economía y que, por tanto, pueden tener repercusiones negativas sobre el bienestar socioeconómico de sus ciudadanos.

³ Este dato se corresponde con el acumulado anual hasta septiembre, ya que en el momento de la edición de este informe, no se disponen de datos más actualizados. La competencia de solución extrajudicial de conflictos individuales no le corresponde al Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, por lo que no será objeto de análisis del presente informe.

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en Castilla-La Mancha
(miles de trabajadores afectados y % total ocupados),
2007-2017



* Los datos de 2007 y 2008 sólo tienen en cuenta conciliaciones y mediaciones individuales por ausencia de información de las colectivas. El dato de 2017 solo tiene en cuenta las conciliaciones y mediaciones individuales hasta sep17.

Fuente: Afi, MEYSS, Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en Castilla-La Mancha, 2016 y 2017

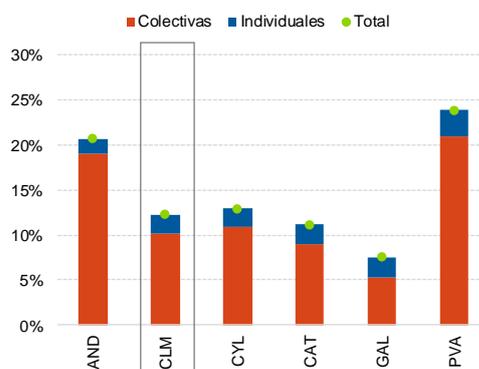
	2017	2016	Var. 2017/16
Nº de conflictos			
Individuales	12.694	16.414	-22,7%
Colectivos	218	182	19,8%
Total	12.912	16.596	-22,2%
Nº de trabajadores afec.			
Individuales	12.694	16.414	-22,7%
Colectivos	82.728	76.022	8,8%
Total	95.422	92.436	3,2%
Promemoria:			
Trab. / conflicto colect.	379	418	-9,1%
Trab. / ocupados EPA	12,3%	12,3%	0,002

Fuente: Afi, MEYSS, Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha

Aunque no se dispone de información estadística completa para 2017 de todas las CC.AA. objeto comparables, con datos a 2016 se **observa cierta semejanza entre lo ocurrido en Castilla-La Mancha y las CC.AA. de Cataluña y Castilla y León**. La ratio de incidencialidad de estas tres CC.AA., que se calcula como el cociente entre los trabajadores afectados por estos conflictos laborales y el total de ocupados de la región, se encontraba entre el 11%-13% en 2016 para el conjunto de los trabajadores afectados por este tipo de conflictos (9-10% si se circunscribe, exclusivamente, a aquellos afectados por conflictos colectivos). En Andalucía y País Vasco, por su parte, contaron con unas ratios superiores al 20% (entre el 19-20% si se limita a los trabajadores afectados por conflictos colectivos), mientras que en Galicia apenas llegó al 8% en el mismo ejercicio (6% en el caso de los trabajadores afectados por conflictos colectivos).

En términos absolutos, en cambio, es la **segunda región**, de entre las analizadas, **con menor número de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones** (tan sólo por delante de Galicia). Si se compara con Castilla y León y Cataluña, que son aquellas CC.AA. con las que guarda mayor homogeneidad en términos relativos, el volumen de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones colectivas rozó las 105.000 personas y las 286.000 personas en 2016, respectivamente, unas cifras que fueron 1,4 y 3,8 veces superiores a la registrada en Castilla-La Mancha (algo más de 76.000 trabajadores en 2016 igualmente).

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en organismos autónomos de solución extrajudicial (% total ocupados), 2016



Fuente: Afi, MEYSS, Jurados Arbitrales regionales

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en organismos autónomos de solución extrajudicial, 2016

	AND	CLM	CYL	CAT	GAL	PVA
Nº de trabajadores afec.						
Individuales	47.332	16.414	20.119	70.288	23.679	26.119
Colectivos	540.185	76.022	104.658	285.980	55.139	188.119
Total	587.517	92.436	124.777	356.268	78.818	214.238
Promemoria:						
Trab. / ocupados EPA						
Individuales	1,7%	2,2%	2,1%	2,2%	2,3%	2,3%
Colectivos	19,1%	10,1%	10,8%	9,0%	5,3%	20,7%
Total	20,7%	12,3%	12,9%	11,2%	7,6%	20,7%

Fuente: Afi, MEYSS, Jurados Arbitrales regionales

Una de las fortalezas que presenta el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha y que conviene destacar es que **alrededor del 90% de los trabajadores afectados por conflictos presentados son efectivos**, es decir, siguen adelante y llegan a celebrarse las reuniones pertinentes para poder solucionar el conflicto en cuestión. Esto es, de los 82.728 trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones presentadas en 2017, el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha logró hacer efectiva la tramitación de conflictos que afectaban a 78.280 trabajadores, es decir, a la práctica totalidad de los que requirieron de su apoyo en la solución del conflicto.

Si se compara con el resto de regiones analizadas, **este porcentaje es sustancialmente superior, incluso al presentado por Castilla y León y Cataluña**, que, como se decía con anterioridad, tramitan un volumen de conflictos en términos relativos que afecta a una proporción de ocupados similar a la de Castilla-La Mancha. Así, en Castilla y León, durante 2017, se presentaron conflictos que afectaban a 88.393 trabajadores, de los que sólo se lograron hacer efectivos los que abarcaban a 62.627 trabajadores, es decir, un 70,9% del total. En Cataluña, por su parte, el porcentaje fue sustancialmente inferior, ya que de los 5,7 millones de trabajadores afectados por los conflictos presentados, sólo llegaron a hacerse efectivos conflictos que afectaron a algo más de 200.000 trabajadores, es decir, apenas un 3,7% de efectividad. Esta reducida ratio responde a la presentación de conflictos colectivos en la provincia de Barcelona que afectaban a más de 5,4 millones de trabajadores y que se intentaron solucionar sin efecto (2,7 millones de trabajadores) o se desistió del proceso (2,7 millones de trabajadores). Si no se hubiesen considerado estos conflictos y el número de trabajadores afectados por los mismos, entonces la ratio de efectividad de Cataluña sería ligeramente superior a la registrada en Castilla-La Mancha (95% y 90% en 2017, respectivamente).

Trabajadores afectados por el resultado de las conciliaciones y mediaciones presentadas en organismos autonómicos de solución extrajudicial, 2017*

Miles de trabajadores	AND	CLM	CYL	CAT	GAL	PVA
Conflictos						
Efectivos	21,4	86,2	62,6	213,7	13,1	102,2
Con avenencia	7,6	49,7	22,5	78,6	4,3	19,6
Sin avenencia	13,8	36,4	40,1	135,1	8,8	82,6
No efectivos	13,5	9,3	25,8	5.503,1	6,6	32,3
Total	34,9	95,4	88,4	5.716,8	19,7	134,5
Promemoria:						
% Efectivos	61,3%	90,3%	70,9%	3,7%	66,3%	76,0%
% Avenencia	35,7%	57,7%	36,0%	36,8%	32,6%	19,1%

* Los datos de Andalucía y Galicia se corresponden a las individuales acumuladas hasta septiembre, mientras que en Castilla y León se dispone también de las colectivas, pero sólo abarca hasta el mes de octubre.

Fuente: Afi, Jurados Arbitrales regionales

Otra de las fortalezas tiene que ver con el grado de éxito en la resolución de los conflictos presentados ante el Jurado. De las tramitaciones efectivas abordadas por el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, cerca de un 60% de los trabajadores afectados por conflictos tramitados termina con un acuerdo. Concretamente, un 57,7% de los trabajadores afectados por una conciliación y medición efectivamente tramitada por el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha finalizaron el conflicto con avenencia entre las partes o, lo que es lo mismo, 49.700 trabajadores.

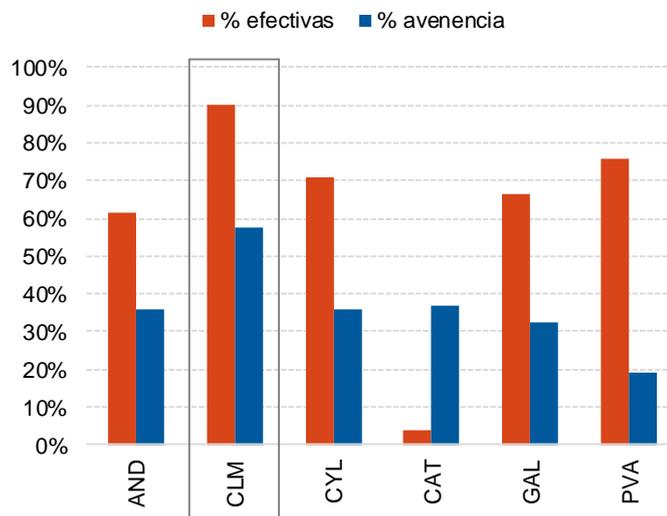
En el resto de regiones analizadas, este porcentaje se sitúa en umbrales claramente inferiores. Castilla y León y Cataluña cuentan con un grado de avenencia del orden del 36% en 2017. En términos absolutos, sólo Cataluña supera en número de trabajadores afectados con avenencia (78.600 personas).

En términos relativos, Andalucía y Galicia son la cuarta y quinta regiones analizadas con mayor grado de avenencia (35,7% y 32,6% en 2017, respectivamente). La comunidad autónoma con el menor grado de éxito en la solución extrajudicial de los conflictos tramitados es País Vasco, donde solo el 19,1% de los trabajadores afectados lograron llegar a un acuerdo gracias a la intervención de su correspondiente Jurado Arbitral.

Por tanto, **Castilla-La Mancha es la región**, de entre las analizadas, **con la mayor proporción de acuerdos alcanzados** a lo largo de 2017.

En definitiva, en lo que respecta al grado de efectividad y avenencia, se constata la relevancia de la labor desempeñada por el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, no tanto por la gestión de la práctica totalidad de los conflictos que se presentan, sino también por el alto grado de éxito que logra, fruto de las tareas que le son encomendadas por ambas partes del conflicto.

Trabajadores afectados por el resultado de las conciliaciones y mediaciones presentadas en organismos autonómicos de solución extrajudicial (% total), 2017*



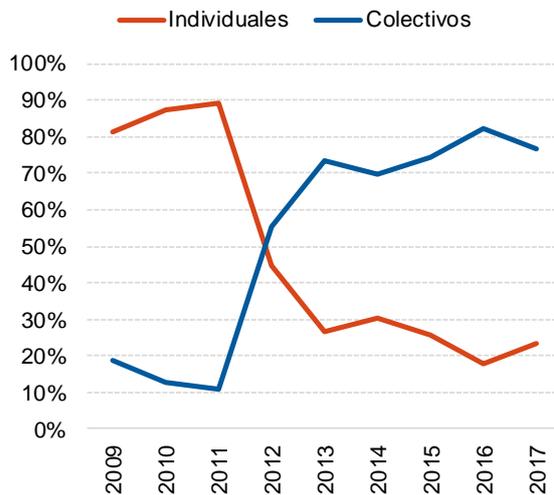
* Los datos de Andalucía y Galicia se corresponden a las individuales acumuladas hasta septiembre, mientras que en Castilla y León se dispone también de las colectivas, pero sólo abarca hasta el mes de octubre.

Fuente: Afi, Jurados Arbitrales regionales

Otro de los aspectos que es interesante identificar de las conciliaciones y mediaciones tramitadas por el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha es el **perfil de los trabajadores** afectados por las mismas. Aunque no se dispone de información estadística completa relativa a 2017 para todas las conciliaciones y mediaciones, los datos disponibles revelan los siguientes patrones.

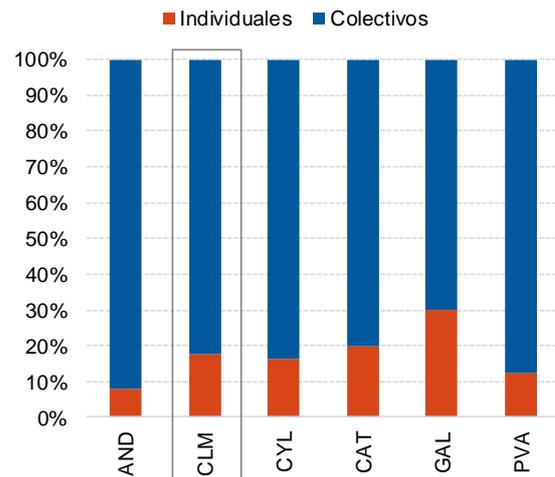
- En lo que respecta a las **características del conflicto**:
 - **Colectivización**:
 - El 86,7% de los trabajadores está afectado por un conflicto colectivo y solo un 13,3% lo está por uno individual.
 - Esta proporción se ha invertido desde 2013, probablemente como consecuencia de la influencia de la reforma laboral de 2012.
 - En la comparativa autonómica se observa cierta homogeneidad de Castilla-La Mancha con Castilla y León y Cataluña. En Andalucía y País Vasco la proporción de trabajadores afectados por conflictos individuales tiene un peso inferior (alrededor del 10%), mientras que en Galicia es superior (30%).

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en Castilla La Mancha por tipo de conflicto (% total), 2007-2017



Fuente: Afi, MEYSS

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en organismos autónomos de solución extrajudicial por colectivización de conflicto (% total), 2016



Fuente: Afi, M EYSS

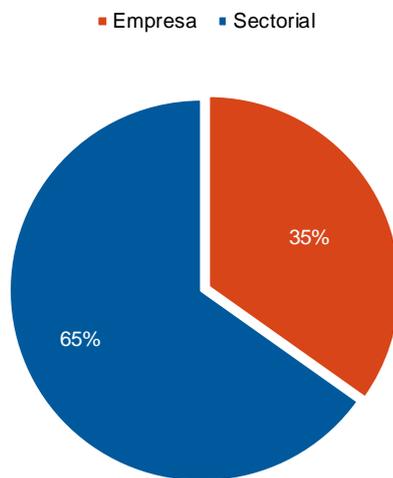
- **Ámbito:**

- La distribución por ámbito muestra un predominio de la conflictividad a nivel sectorial, suponiendo más del 65% del total de los conflictos presentados ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.
- La no disponibilidad de información estadística en otras CC.AA. para 2017 (ni tampoco para 2016) dificulta la comparativa.

- **Origen:**

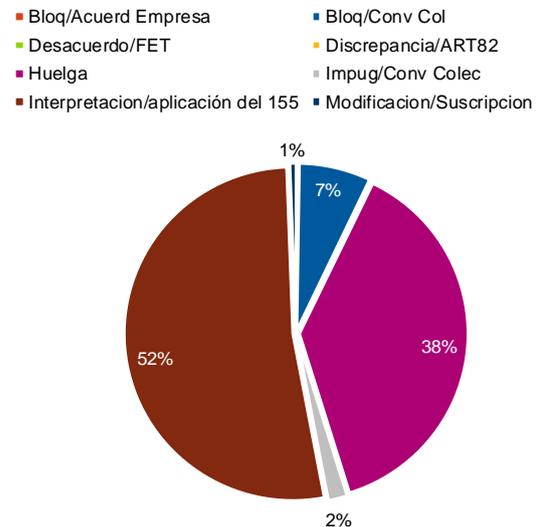
- Los conflictos laborales en Castilla-La Mancha surgen, habitualmente, por interpretaciones y/o aplicaciones del convenio colectivo según el artículo 153 de la ley 36/2011. En 2017 supusieron el 52% del total de los conflictos presentados ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.
- El segundo origen más común de las mediaciones y conciliaciones tramitadas por el Jurado está conformado por huelgas, suponiendo estas el 38% del total en 2017.
- La no disponibilidad de información estadística en otras CC.AA. para 2017 (ni tampoco para 2016) dificulta la comparativa.

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones en Castilla- La Mancha según el ámbito del conflicto (% total), 2017



Fuente: Afi, Jurado Arbitral de Castilla- La Mancha.

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones en Castilla- La Mancha según el origen del conflicto (% total), 2017



Fuente: Afi, Jurado Arbitral de Castilla- La Mancha.

- En lo que respecta a las **características del puesto de trabajo:**

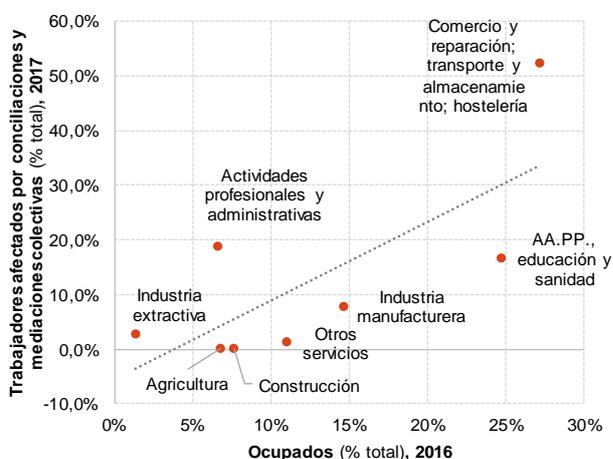
• **Sector económico:**

- El análisis sectorial indica cierta correlación entre la distribución del número de ocupados por ramas de actividad y el peso en conciliaciones y mediaciones colectivas que presenta cada una de ellas. Así, cuanto mayor es el peso en términos de ocupados, mayor es el peso en términos del número de trabajadores afectados por una conciliación o mediación.
- Por otro lado, tomando una perspectiva centrada en la especialización de la comunidad autónoma, se encuentra un panorama bastante positivo. La correlación entre la especialización de Castilla La-Mancha con respecto a su conflictividad es notablemente negativa, es decir, los sectores más especializados de la región presentan un menor peso de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones, lo que supone un factor estabilizador y garante de la competitividad empresarial. Un ejemplo de ello lo constituyen el sector primario, la industria manufacturera o la extractiva, que siendo actividades económicas más especializadas en Castilla-La Mancha que la media nacional, apenas concentran el 10% del total de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones colectivas en 2017.
- Precisamente esta mayor competitividad puede otorgar a los trabajadores un mayor grado de satisfacción con sus condiciones laborales y/o ser

también una manifestación del poder de negociación que impera en el sector. Independientemente de cuál sea el motivo, lo cierto es que esta realidad confiere al entramado productivo una estabilidad y ventaja competitiva frente a sus competidores que sería deseable que se extendiese al resto de ramas de actividad económica de la región.

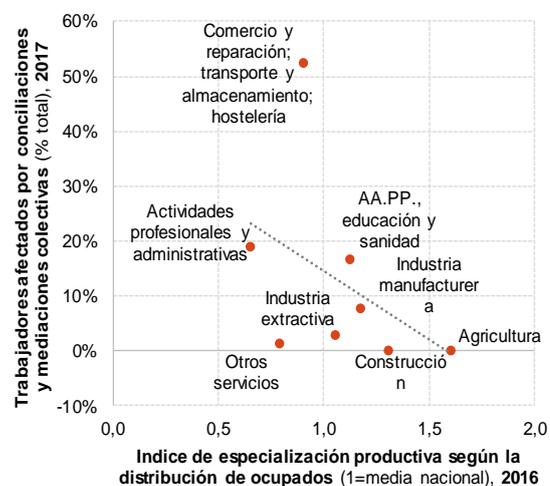
- La no disponibilidad de información estadística en otras CC.AA. para 2017 (ni tampoco para 2016) dificulta la comparativa.

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones y ocupados en Castilla La Mancha según la rama de actividad (% del total), 2017



Fuente: Afi, Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, INE

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones e índice de especialización laboral en Castilla-La Mancha según la rama de actividad (% del total), 2017



Fuente: Afi, Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, INE

5.2 Análisis comparado de las provincias de Castilla-La Mancha

La distribución provincial del número de conflictos presentados en el año 2017 ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha revela que la provincia de Guadalajara es la que concentra el mayor número de conflictos, con 66 presentados ante el Jurado en 2017 (30,8% del total de la región), tras haberse incrementado un 11,9% respecto al año anterior. Le sigue de cerca Ciudad Real (concentra el 27,6% del total de conflictos presentados en la región), que además es la provincia donde más se han incrementado los conflictos en el año 2017 (73,5% interanual). Por el contrario, Cuenca es la provincia castellano-manchega con el menor número de conflictos presentados ante el Jurado Arbitral de la región (15 conflictos), así como la que no los ha variado respecto a 2016.

Si se atiende al número de conflictos cerrados, la distribución provincial de los mismos es muy similar a la del número de conflictos presentados ante el Jurado Arbitral. Guadalajara y Ciudad Real son las provincias que concentran cerca del 60% del total de los conflictos cerrados en el año 2017 en el conjunto de la región. Si se relativiza respecto al total de los conflictos

presentados, algunas provincias superan el 100% (destaca, especialmente, el caso de Cuenca), pero la justificación reside en que el cierre de conflictos presentados el año anterior que han sido cerrados en este, simplemente, por el hecho de que el proceso de tramitación de algunos conflictos se produce entre un año natural y otro.

Conciliaciones y mediaciones presentadas en el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha por provincias
(número de conflictos, variación interanual y % sobre total de la región), 2016 y 2017

	2017	2016	Var. 2017/16	% total 2017	% total 2016
Nº de conflictos presentados					
Servicios centrales	9	13	-30,8%	4,2%	7,0%
Albacete	26	22	18,2%	12,1%	11,8%
Ciudad Real	59	34	73,5%	27,6%	18,3%
Cuenca	15	15	0,0%	7,0%	8,1%
Guadalajara	66	59	11,9%	30,8%	31,7%
Toledo	39	43	-9,3%	18,2%	23,1%
Total	214	186	15,1%	100,0%	100,0%

Fuente: Afi, Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha

Conciliaciones y mediaciones cerradas en el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha por provincias
(número de conflictos, variación interanual, % sobre total de la región y % sobre total conflictos presentados en cada ámbito territorial), 2016 y 2017

	2017	2016	Var. 2017/16	% total 2017	% total 2016	% pres. 2017	% pres. 2016
Nº de conflictos cerrados							
Servicios centrales	7	13	-46,2%	3,3%	7,1%	77,8%	100,0%
Albacete	25	25	0,0%	11,9%	13,7%	96,2%	113,6%
Ciudad Real	53	34	55,9%	25,2%	18,7%	89,8%	100,0%
Cuenca	17	13	30,8%	8,1%	7,1%	113,3%	86,7%
Guadalajara	69	52	32,7%	32,9%	28,6%	104,5%	88,1%
Toledo	39	45	-13,3%	18,6%	24,7%	100,0%	104,7%
Total	210	182	15,4%	100,0%	100,0%	98,1%	97,8%

Fuente: Afi, Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha

La no disponibilidad estadística del número de trabajadores afectados por estos conflictos en 2017 con detalle provincial, dificulta el análisis y hace necesario realizarlo para 2016, que es el último año para el cual se cuenta con información completa.

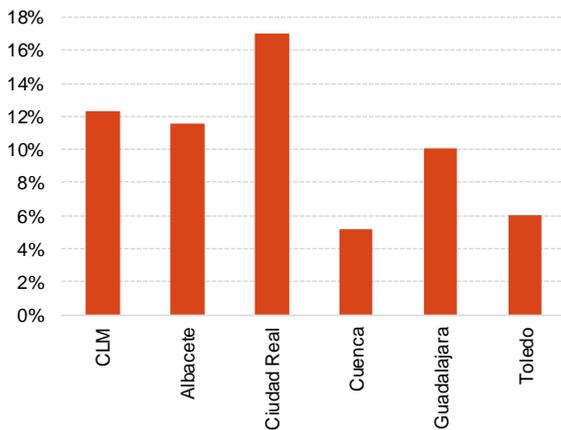
En general, el análisis de la información estadística revela una importante heterogeneidad en cuanto al comportamiento de este fenómeno a escala provincial. Así, por ejemplo, Ciudad Real presentó el mayor grado de conflictividad laboral de la región (17,0% en 2016), mientras que Cuenca fue donde menor número de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones se registró en términos relativos al total de ocupados de la provincia (5,2% en 2016).

Respecto a las características de los conflictos laborales tramitados, destacan las siguientes:

- En lo que respecta a las **características del conflicto**:
 - **Colectivización**:

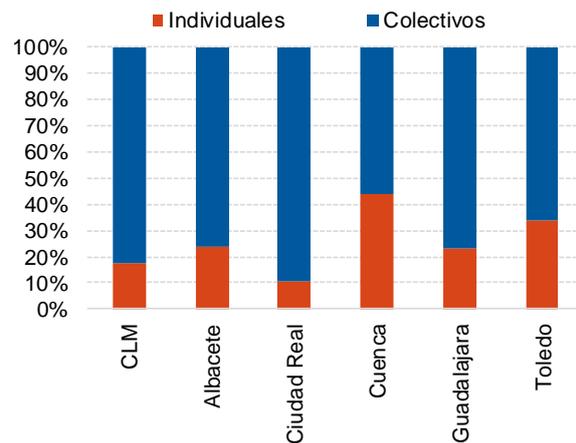
- La caracterización de los conflictos provinciales difiere sustancialmente de la media autonómica, especialmente en el caso de Ciudad Real, con un predominio de los conflictos colectivos, llegando a suponer el 89% del total. Por otro lado, Cuenca y Toledo se caracterizan por una conflictividad mucho más individualizada, llegando a superar el 40% y el 35% de los conflictos, respectivamente.
- Esta caracterización puede estar condicionada por la composición sectorial de los conflictos, esperándose una mayor colectivización de los mismos en el sector industrial.

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en Castilla-La Mancha (% total ocupados), 2016



Fuente: Afi, MEYSS

Trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones terminadas en Castilla-La Mancha por tipo de conflicto (% total), 2016



Fuente: Afi, MEYSS

Glosario de términos

- **Conciliación:** se refiere al intento de acuerdo entre los intereses de los trabajadores y empresas en conflicto con la participación de un tercero. Como cualquier vía extrajudicial de solución de conflictos laborales, la conciliación está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de los interesados y a evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social. La diferencia con respecto al resto de vías de solución extrajudicial de conflictos reside en que el conciliador tan sólo ha de tratar de acercar las posturas entre las partes, creando un clima propicio al acuerdo capaz de solucionar la disputa. Puede ser de dos tipos:
 - **Individual:** es el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación, aunque el intento de avenencia se desarrolle para un colectivo de trabajadores afectados. Se refiere a despidos, sanciones, reclamaciones de cantidades, reclamaciones por accidente de trabajo, por clasificación profesional o laboral, por antigüedad, etc.
 - **Colectivo:** es el intento de solución de conflictos colectivos, previos a la vía jurisdiccional, que afectan a los intereses generales de los trabajadores y son susceptibles de una solución global.
- **Mediación:** se refiere a la actuación encaminada a conseguir la solución de los conflictos de intereses planteados entre trabajadores y empresas en el que un mediador puede efectuar una propuesta de solución que se ha de someter a la aceptación de los sujetos enfrentados. Puede resolverse de alguna de las tres maneras siguientes:
 - **Aceptadas con efecto:** las que concluyeron con acuerdo.
 - **Aceptadas sin efecto:** en las que no se consiguió o no fue aceptado ningún mediador.
 - **No aceptadas:** las que habiéndose ofrecido formalmente, no fueron aceptadas.
- **Arbitraje:** se caracteriza por la atribución de competencias a un tercero independiente que resolverá el conflicto entre empresarios y trabajadores evitando de esta forma, tener que acudir a los tribunales para la solución de todo conflicto. El árbitro no sólo efectuará una propuesta de mediador, sino que su decisión se impone coercitivamente a la partes.
- **Despido:** se trata de la extinción del contrato de trabajo de forma unilateral por voluntad del empleador. Entre las vías de solución existentes, se encuentran las siguientes:

- **Despido extrajudicial:** se trata del acuerdo privado alcanzado en el que la empresa reconoce una indemnización al trabajador a pesar del despido efectuado o bien una indemnización superior a la legalmente prevista.
 - **Despido judicial:** en el caso de no llegar a un acuerdo, se tiene que presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social, donde se incluye, asimismo, la extinción por causas objetivas y la impugnación de modificación de condiciones de trabajo o traslados individuales.
- **Ámbito empresa:** conflicto originado por razones laborales cuyo ámbito de repercusión se corresponde con el del seno de la empresa, afectando, por tanto, a los trabajadores de la misma.
 - **Ámbito sectorial:** discrepancia entre trabajadores y empresas que se origina y afecta a un sector concreto. Así, se posibilita que los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma celebren acuerdos interprofesionales o sectoriales con el fin de regular, bien la estructura de la negociación colectiva o bien materias concretas.
 - **Tasa de efectividad:** relación existente entre el número total de mediaciones y conciliaciones presentadas ante el Jurado Arbitral y el número de éstas que se han hecho efectivas, es decir, que se han llegado a tramitar o celebrar. A su vez, se puede diferenciar entre aquellas que han sido:
 - **Intentadas sin efecto:** cuando no comparezca la parte o partes demandadas.
 - **Tenidas por no presentadas:** cuando, debidamente citadas las partes, la promotora no comparezca al acto.
 - **Desistidas:** cuando comparezca la parte promotora al sólo efecto de desistir del conflicto planteado.
 - **Tasa de acuerdo o avenencia:** se refiere al número total de mediaciones y conciliaciones presentadas ante el Jurado Arbitral que han sido finalizadas con avenencia en relación al total de las tramitadas por el mismo.
 - **Tasa de incidencialidad:** se trata de la relación existente entre el número total de trabajadores afectados por conciliaciones y mediaciones extrajudiciales y el total de trabajadores ocupados en un determinado territorio, sector económico o colectivo.

Bibliografía

- Comisiones Obreras Castilla-La Mancha (2018). Para más información, consultar siguiente enlace: <http://www.castillalamancha.ccoo.es/webCastillaLaMancha/>
- Consello gallego de relacións laborais (2017). Acordo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo. Para más información, consultar siguiente enlace: http://cgri.xunta.es/g_aga.asp
- Euskadi, C. d. (2017). Procedimientos de conflicto colectivo del Preco solicitados en el año 2017 hasta el 31 de diciembre. Para más información, consultar siguiente enlace: <http://www.cri-lhk.eus/es/preco/preco-ultimos-datos-estadisticos>
- Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación) (2016). Estadística de conciliaciones individuales en Andalucía.
- José Gonzalez-Alonso, M., & Laria Álvarez, L. (2015-2016): Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales. EL SASEC. Oviedo: Universidad de Oviedo: Facultad de derecho.
- Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha (2017): Estadísticas de 2017. Para más información, consultar el siguiente enlace: <http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/jurado-arbitral-laboral-de-castilla-la-mancha>
- López, R. T. (2009): La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el *desideratum* y el ostracismo social. Universidad de León, págs. 209-226.
- Ministerio de Educación y Seguridad Social, Subdirección general de Estadística. (2016-2007). Estadísticas de Mediación y Arbitraje.
- Organización Mundial del Trabajo (2013): Sistemas de resolución de conflictos laborales.
- Servicio regional de relaciones laborales de Castilla y León (2017). Estadísticas provinciales. Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://www.serla.es/>
- Tribunal Laboral de Cataluña (2017). Estadística anual. Para más información, consultar el siguiente enlace: <http://www.tribulab.cat/>