

1.3. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

En Aragón existe una larga tradición de diálogo social, que se inició en 1989 y que se ha desarrollado de forma continua desde entonces, con doce acuerdos generales suscritos. Este modelo propio de diálogo social ha posibilitado la participación de los agentes sociales más representativos en la formulación, gestión y evaluación de políticas públicas encaminadas al desarrollo económico y el progreso y la cohesión social, convirtiéndose en un elemento esencial para comprender la paz social y su desarrollo reciente en nuestra Comunidad Autónoma. Aragón, además, es pionera en incorporar el diálogo social en su legislación, con la aprobación de la Ley 1/2018, de 8 de febrero, de diálogo social y participación institucional en Aragón²⁸.

Como se menciona en el preámbulo de esta norma, entre sus antecedentes está la firma, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT), junto con el Gobierno de Aragón, de la «Declaración Institucional del Diálogo Social de Aragón» el 28 de septiembre de 2015, en la cual se establecía que “el Diálogo Social debe ser fluido, activo y útil para la ciudadanía, contribuyendo a la preservación del bienestar, a la mejora de las relaciones laborales, a la defensa del empleo de calidad y a la dinamización empresarial”. En definitiva, promoviendo el progreso socioeconómico de la comunidad aragonesa.

Con esta ley se constituye la Mesa del Diálogo Social de Aragón como máximo órgano de encuentro, negociación y participación institucional permanente. Precisamente, la última reunión de su pleno fue el 23 de octubre de 2023²⁹, enmarcada en la Declaración Institucional del Diálogo social 2023-2027, con la que el Gobierno de Aragón y los agentes sociales han manifestado una vez más su apuesta por el diálogo social, necesario para mantener la seguridad jurídica y la paz social en nuestra Comunidad.

En dicha reunión los agentes sociales y el Ejecutivo autonómico alcanzaron acuerdo sobre unos objetivos fundamentales que pasan por la apuesta por un modelo productivo competitivo e innovador que genere riqueza y pleno empleo de calidad en todo el territorio, el aumento de la cohesión social para reducir la desigualdad, la revisión de los procedimientos administrativos para la reducción de los trámites innecesarios y el fomento de la actividad económica como medio para crear riqueza y empleo. También se planteó garantizar unos servicios públicos de calidad en todo el territorio aragonés, mejorando su eficiencia y optimizando las condiciones laborales, la formación y la

²⁸ <https://www.boe.es/eli/es-ar/l/2018/02/08/1/con>

²⁹ <https://www.aragonhoy.es/vicepresidencia-segunda-economia-empleo-industria/gobierno-aragon-agentes-sociales-emplazan-mejorar-condiciones-laborales-reducir-siniestralidad-burocracia-93479>

prevención de riesgos como objetivos establecidos en el artículo 26 del Estatuto de Autonomía de Aragón.

Entre algunas de sus concreciones más recientes se puede mencionar la Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica, con el propósito de hacer frente a los efectos de la pandemia en 2020. Asimismo, es reseñable la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud Laboral 2022-2027³⁰, así como el Plan Aragónés para la Mejora de la Empleabilidad Joven (PAMEJ II 2021 2023)³¹. Con anterioridad, aunque estrechamente relacionado con este capítulo, se encuentra el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA), publicado en el BOA en junio de 2013³², actualmente en vigor. Justamente, este se modificó parcialmente³³ tras la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021³⁴, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

En el ámbito de las relaciones laborales, este apartado examina los expedientes de regulación de empleo, es decir, el cese total, suspensión temporal o reducción parcial, siempre por causa justificada, de la actividad laboral. Además, hace un breve repaso de la negociación colectiva, la conflictividad laboral y los registros sobre conciliación y mediación laboral en Aragón durante 2023. Para ello, se utilizan varias fuentes de información: las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España, las de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón, así como la memoria publicada por el Servicio Aragónés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

1.3.1. Balance aplicativo de la reforma laboral en Aragón

A finales de 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021³⁵, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En el mismo se modifica la regulación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor con vigencia desde el 31-12-2021. Con relación a los ERTE por fuerza mayor se prevé su

³⁰

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_accion_estrategia_aragonesa_sst_2022_2027.pdf

³¹ https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/pamej_ii_2021_2023.pdf

³² <https://www.fundacionsama.com/wp-content/uploads/2019/09/IV-ASECLA-BOA-11-junio-2013.pdf>

³³

[https://www.boa.aragon.es/cgi-](https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-53&DOCR=27&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20220525&@PUBL-E=)

[bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-](https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-53&DOCR=27&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20220525&@PUBL-E=)

[53&DOCR=27&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20220525&@PUBL-E=](https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-53&DOCR=27&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20220525&@PUBL-E=)

³⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

³⁵ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública. Asimismo, se regulan las acciones formativas a desarrollar durante los ERTE y la cotización durante los mismos. Por otro lado, con vigencia desde el 31-12-2021, se crea el Mecanismo RED de flexibilidad o estabilización en el empleo. Por otro lado, como se presenta en su preámbulo, la modernización de la negociación colectiva es una pieza clave, abordando aspectos tales como la ultraactividad³⁶ de convenios y la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa. Además, deberá incorporar cambios en la propia estructura de negociación, reforzando la representatividad de las partes negociadoras, enriqueciendo sus contenidos y reforzando la seguridad jurídica en su aplicación y en sus efectos.

En términos generales, tanto en expedientes de regulación de empleo, como en negociación colectiva, el balance de este último año se puede considerar positivo. El total de población trabajadora afectada por los expedientes de regulación de empleo ha descendido, disminuyendo los que más peso tienen, aquellos de suspensión del empleo, aunque se ha dado un repunte en los de reducción de jornada y en los despidos colectivos. Entre sus causas siguen prevaleciendo aquellos por razones de la producción y económicas, con cifras mucho más discretas en los de fuerza mayor y sin ninguna incidencia dentro de aquellos asociados a los mecanismos RED. Por otro lado, han aumentado los convenios, así como las empresas y el número de personas empleadas involucradas, con un crecimiento más pronunciado en los de tipo sectorial, los cuales son un eje vertebrador en la nueva normativa.

1.3.2. Expedientes de regulación de empleo

La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón y el Ministerio de Trabajo y Economía Social³⁷ son las fuentes principales para la obtención de la información estadística sobre los procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contrato y 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.

En 2023 se han registrado en Aragón 215 expedientes de regulación de empleo, de los cuales fueron autorizados 186, afectando a un total de 8.679 personas afiliadas. Las

³⁶ La figura de la ultraactividad hace referencia a la prórroga automática de los convenios colectivos, en el caso de haber finalizado el plazo máximo de negociación de uno nuevo sin alcanzar acuerdo.

³⁷ También se ha de contar con las estadísticas publicadas por el gabinete de prensa del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones correspondientes a la cifra de personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE) que incluyen afiliados y códigos de cuenta de cotización.

cifras son inferiores a las del año pasado, donde se contabilizaron 345 expedientes y 18.387 personas asalariadas.

La industria ha presentado la proporción más alta en expedientes de regulación de empleo comunicados (65,6%), alcanzando también al mayor porcentaje de las plantillas (82,8%), lo que viene motivado por el importante peso que tiene el sector dentro de Aragón. De cualquier manera, la buena marcha de la economía ha hecho que se registrara un descenso de los expedientes y la población trabajadora involucrada en todos los sectores, pero de manera sustancial en el sector terciario, donde actividades como la hostelería y la restauración, así como otras actividades no esenciales, dejaron atrás el lastre que supuso la pandemia de COVID-19.

■ Cuadro 31

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación de empleo comunicados según sector

% Aragón. 2022-2023

	Autorizados		Total		Evolución 2022-2023	
	Expedientes	Población trabajadora	Expedientes	Población trabajadora	Expedientes (%)	Población trabajadora (%)
Agricultura	3	10	4	13	-55,6	-58,1
Construcción	11	123	11	123	-35,3	-70,9
Industria	118	5.608	141	7.187	-25,8	-51,8
Servicios	54	1.325	59	1.356	-54,3	-55,2
Total	186	7.066	215	8.679	-37,7	-52,8

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

■ Cuadro 32

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación de empleo autorizados por provincia

Número y %. Aragón. 2022-2023

	Expedientes	Población Trabajadora	Evolución 2022-2023 s/ P. Trabajadora (%)
Zaragoza	152	6.552	-53,9
Teruel	18	328	-83,2
Huesca	15	177	-18,8
Autonómico	1	9	-
Total	186	7.066	-56,9

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

El 81,7% de los expedientes autorizados y el 92,7% de las personas inmersas se han concentrado en Zaragoza. Si bien la disminución en términos porcentuales ha sido más importante en Teruel (-83,2%), en la provincia zaragozana se han reducido en 7.666 la cifra de personas asalariadas involucradas, en la turolense en 1.626 y en la oscense en 41.

Por sus efectos, la suspensión del empleo (85,6%) y la extinción del contrato (8,4%), han afectado a la mayoría de las personas de los expedientes presentados. Por su parte, la reducción de jornada afectó al 6,0% de las mismas. Este año se observa un importante cambio, con un repunte dentro del despido colectivo (de 443 a 727 personas trabajadoras) y en los ERTE vinculados en la reducción de jornada (de 254 a 524), mientras que en los asociados a la suspensión de empleo el retroceso ha sido notable (de 17.849 a 7.428 personas) entre 2022 y 2023.

■ Cuadro 33

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación de empleo según sus efectos Número y %. Aragón. 2022-2023

	n	%	Evolución 2022-2023 (%)
Extinción	727	8,4	156,0
Reducción	524	6,0	106,3
Suspensión	7.428	85,6	-58,4
Total	8.679	100	-52,8

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 por razones de producción (54,9%) y causas económicas (34,4%). Los primeros han registrado una cifra más elevada de personas involucradas (81,9%), mientras que los segundos han involucrado al 7,1% de las plantillas. Aquellos por mecanismos RED, que aparecen con la entrada en vigor de la reforma laboral, no han tenido ninguna incidencia el 2023.

Estadísticas del Gobierno de España

La buena dinámica del mercado laboral ha sostenido la tendencia a la baja del número de personas inmersas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), así como de las empresas afectadas. La población trabajadora en ERTE alcanzaba las 489

personas a 31 de diciembre de 2022 y a 91 empresas³⁸. Mientras que se ha finalizado 2023 con 256 personas trabajadoras y 62 empresas. Si se contempla la evolución anual de la regulación del empleo³⁹ según sus efectos, han aumentado las personas trabajadoras afectadas por los despidos colectivos (de 413 a 698), así como aquellas inmersas en reducción de jornada (589 a 602), mientras que se ha dado una importante caída de las involucradas en suspensión de contrato (15.993 a 6.880).

1.3.3. El panorama de la negociación colectiva

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2023 se dieron en Aragón 119 convenios colectivos registrados⁴⁰ (78 de empresa y 41 de un ámbito superior o sectoriales). El volumen de población trabajadora afectada fue de 208.948 (un 89,9% inmersa en convenios de ámbito superior a la empresa). La cifra de convenios se ha incrementado un 28,0% respecto a 2022, creciendo también el número de personas dentro de los mismos (16,5%). Es especialmente importante el aumento de los convenios sectoriales y de su población trabajadora involucrada, los cuales quedan reforzados con la reforma laboral.

El aumento salarial pactado para el total de los convenios fue del 4,0%, subiendo en relación al año pasado (2,0 puntos porcentuales más), mientras que en el ámbito nacional⁴¹ llegó al 3,5%. El incremento salarial en la comunidad aragonesa ha sido menor

³⁸ Corresponde al código de cuenta de cotización. Cifras a último día de mes. Con la entrada en vigor de la reforma laboral, el 31 de marzo de 2022, se modifica la regulación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor con vigencia desde el 31-12-2021. Con relación a los ERTE por fuerza mayor se prevé su tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública.

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2024/030124-AfiliadosDiciembre2023.xlsx>

³⁹ Estadísticas de regulación de empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos avance entre enero y diciembre de 2023. Estas cifras no coinciden exactamente con las proporcionadas por el Gobierno de Aragón, pero siguen la misma tendencia. Las variaciones se deben a que son datos provisionales, pudiéndose ser distinta su fecha de registro.

⁴⁰ 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 2023, 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.

⁴¹ Los aumentos salariales pactados únicamente se ofrecen a nivel nacional para el total de convenios con efectos económicos en 2023. El sector agrario ha presentado el valor más alto (4,0%), por delante de los servicios (3,6%), la industria (3,1%) y el sector de la construcción (3,1%). El aumento interanual

en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior a la empresa (3,3% frente al 4,1%). Además, esa variación salarial se ha situado un punto por encima de la subida del IPC en 2023, pese a que la evolución de este último indicador ha continuado al alza (3,0%). Lo que contrasta con la gran distancia que se daba entre la primera (2,0%) y la segunda (9,0%) en el año precedente. Se debe tener en cuenta que los aumentos salariales que registran las estadísticas de convenios recogen una foto inicial de los mismos, en base a los datos registrados por las partes negociadoras en las fichas que se inscriben en el REGCON (Registro de Convenios Colectivos).

■ Cuadro 34

Convenios registrados, población trabajadora afectada y aumento salarial pactado Número y %. Aragón y España. 2022-2023

	Ámbito empresa	Ámbito superior a la empresa (sectoriales)	Total convenios	Evolución 2022/2023 (%)
Aragón				
Convenios	78	41	119	28,0
P. Trabajadora	21.053	187.895	208.948	16,5
Aumento salarial pactado (%)	3,3	4,1	4,0	98,5
Jornada media (h/año)	1.700,3	1.763,6	1.757,2	0,1
España				
Convenios	2.534	978	3.512	13,9
P. Trabajadora	626.302	10.326.242	10.952.544	21,1
Aumento salarial pactado (%)	3,3	3,5	3,5	24,5
Jornada media (h/año)	1.699,2	1.751,6	1.748,6	0,7

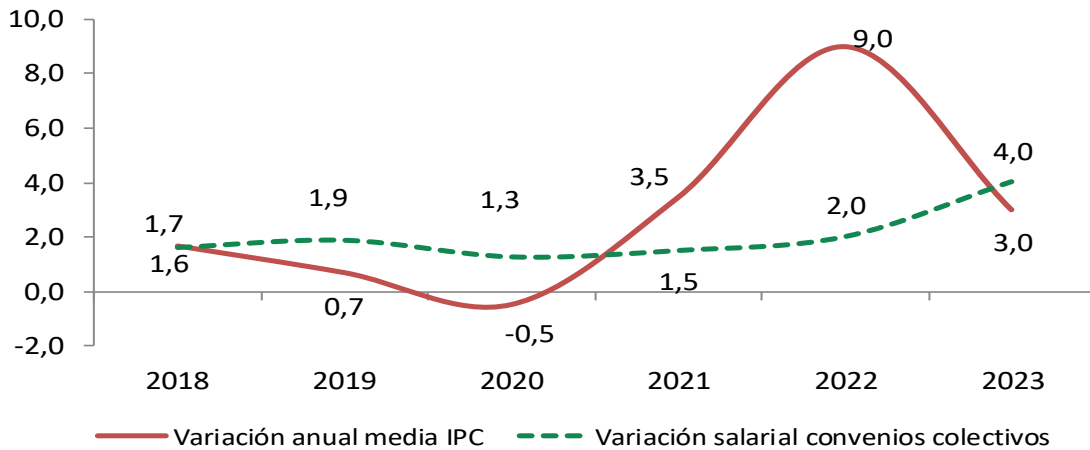
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

ha sido más acusado en el sector agrario y en los servicios, ganando 1,5 y 1,0 puntos porcentuales, respectivamente.

■ Gráfico 13

Variación salarial de los convenios y variación anual del IPC

%. Aragón. 2018-2023



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Instituto Nacional de Estadística. 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 las personas involucradas 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.

La Dirección General de Trabajo ha registrado un total de 77 convenios (50 de empresa) que han afectado a 182.081 personas y 18.362 empresas. Además, se contemplan 58 acuerdos de convenio registrados⁴² (41 de sector), para un total de 360.252 personas trabajadoras y 65.462 empresas. Estas cifras, en su conjunto (convenios más otros acuerdos registrados), marcan una evolución positiva en el último año, tanto en el número de convenios, como en el de las empresas y la población trabajadora afectada.

⁴² En años anteriores esta estadística tenía la denominación de revisiones salariales.

■ Cuadro 35

Convenios y otros acuerdos de empresa, sector y totales

Número. Aragón y provincias. 2023

	Convenios			Otros acuerdos registrados		
	Convenios	Empresas	P. Trabajadora	Convenios	Empresas	P. Trabajadora
Convenios y revisiones salariales de empresa						
Huesca	1	1	98	4	6	439
Teruel	2	2	93	3	3	535
Zaragoza	44	44	12.716	8	8	8.891
Autonómicos	3	8	5.893	2	2	4.950
Total	50	55	18.800	17	19	14.815
Convenios y revisiones salariales de sector						
Huesca	8	2.545	19.195	14	8.147	49.613
Teruel	3	1.737	9.485	7	3.144	15.263
Zaragoza	16	14.026	134.601	17	54.137	280.230
Autonómicos	0	0	0	3	15	3.300
Total	27	18.307	163.281	41	65.443	345.437
Convenios y revisiones salariales totales						
Huesca	9	2.546	19.293	18	8.153	50.052
Teruel	5	1.739	9.578	10	3.147	15.798
Zaragoza	60	14.070	147.317	25	54.145	289.121
Autonómicos	3	8	5.893	5	17	8.250
Total	77	18.362	182.081	58	65.462	360.252

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

1.3.4. Conflictividad laboral

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social son un avance de los datos de enero a diciembre, todavía no definitivos. En 2023 se han llevado a cabo 39 huelgas en Aragón (12 más que el año anterior). La cifra de huelgas efectuadas subió un 44,4%, haciéndolo también el número de participantes (24,6%) y las jornadas no trabajadas (262,9%). Entre las huelgas registradas en Aragón se pueden señalar, por su duración o por su repercusión para la ciudadanía, la del transporte del bus urbano en la ciudad de Zaragoza, o la del transporte sanitario aragonés.

Las huelgas desarrolladas en la comunidad aragonesa suponen el 5,0% de las efectuadas en el agregado nacional, aunque únicamente el 1,9% de las personas participantes y el 3,3% de las jornadas no trabajadas. Las autonomías con mayor grado de conflictividad

laboral han sido Madrid (con el 34,0% de las personas participantes y el 36,5% de las jornadas no trabajadas) y País Vasco (20,0% y 17,1%, respectivamente).

■ Cuadro 36

Huelgas desarrolladas, participantes y jornadas no trabajadas

Número y %. Aragón y provincia. 2022-2023

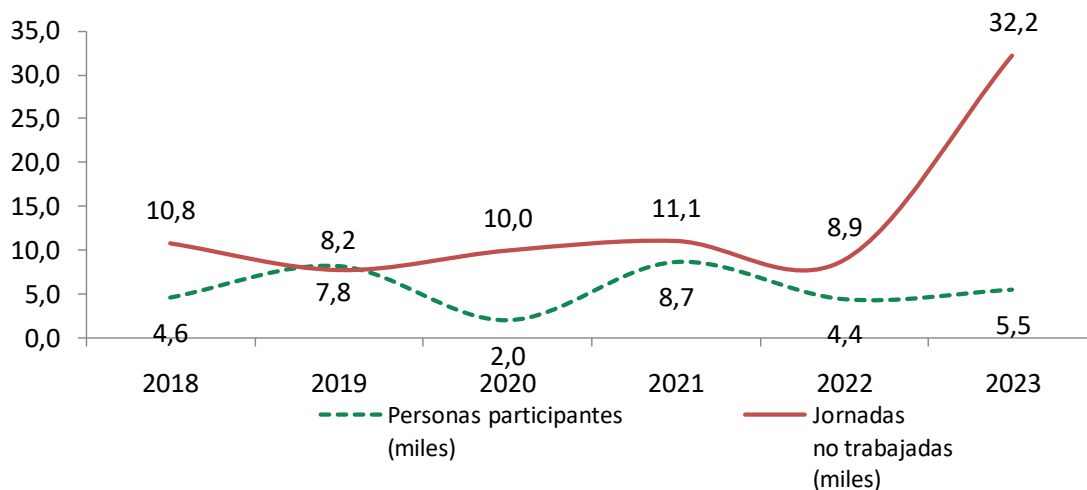
	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Evolución 2022-2023 ⁴³ (%)		
				Evolución huelgas	Evolución participantes	Evolución Jornadas no trabajadas
Huesca	9	620	4.630	50,0	2.380,0	15.865,5
Teruel	8	207	1.672	100,0	567,7	3.178,4
Zaragoza	36	4.671	25.944	38,5	7,3	194,6
Aragón	39	5.498	32.246	44,4	24,6	262,9
España	777	294.750	987.956	14,4	52,9	39,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Gráfico 14

Personas participantes en huelgas y jornadas no trabajadas

Miles. Aragón. 2018-2023



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

⁴³ En 2022 la provincia de Huesca contabilizó 6 huelgas, 25 participantes y 29 jornadas no trabajadas. Por su parte, Teruel registró también 4 huelgas, con 31 participantes y 51 jornadas no trabajadas. Por último, Zaragoza contó con 26 huelgas, 4.355 participantes y 8.806 jornadas no trabajadas.

■ Cuadro 37

Huelgas desarrolladas, participantes y jornadas no trabajadas

Número y %. Comunidades Autónomas y España. 2023

	Número			%		
	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Huelgas	Participantes	Jornadas
Andalucía	53	5.892	19.215	6,8	2,0	1,9
Aragón	39	5.498	32.246	5,0	1,9	3,3
Asturias	42	3.797	29.646	5,4	1,3	3,0
Baleares	9	283	645	1,2	0,1	0,1
Canarias	5	118	3.238	0,6	0,0	0,3
Cantabria	9	860	21.391	1,2	0,3	2,2
Castilla-La Mancha	13	36.823	112.856	1,7	12,5	11,4
Castilla y León	31	2.489	16.337	4,0	0,8	1,7
Cataluña	139	42.117	118.897	17,9	14,3	12,0
C. Valenciana	65	12.153	48.021	8,4	4,1	4,9
Extremadura	10	386	13.022	1,3	0,1	1,3
Galicia	30	12.393	19.628	3,9	4,2	2,0
Madrid	99	100.343	361.035	12,7	34,0	36,5
Murcia	11	6.308	9.303	1,4	2,1	0,9
Navarra	53	6.129	11.673	6,8	2,1	1,2
País Vasco	306	58.865	169.400	39,4	20,0	17,1
La Rioja	6	121	953	0,8	0,0	0,1
Ceuta y Melilla	4	175	450	0,5	0,1	0,0
España	777	294.750	987.956	100	100	100
Promedio	51	16.375	54.886			

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

1.3.5. Resolución extrajudicial de conflictos individuales y colectivos

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 autónoma⁴⁴.

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 la población trabajadora y la empresa. 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

⁴⁴ Los últimos publicados son un avance de enero a diciembre de 2023.

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 12.313 conciliaciones individuales, con una reducción del 5,1% respecto a 2022. El 54,4% de las mismas ha sido despidos y el 34,8% se ha relacionado con reclamaciones de cantidad. La cuantía media por despido fue de 1.162,4 euros (un 66,8% más que en 2022), mientras que el importe medio por conciliación fue de 1.169,5 euros (56,9% más).

■ Cuadro 38
Conciliaciones individuales celebradas por materias
Número, % y miles €. Aragón. 2022-2023

	Conciliaciones			Cuantías medias	
	Conciliaciones	% sobre el total	Evolución 2022-2023 (%)	Euros	Evolución 2022-2023 (%)
Despidos	6.702	54,4	-15,6	1.162,4	66,8
Cantidad	4.280	34,8	22,7	2.043,0	-8,0
Sanciones y varios	1.331	10,8	-13,7	11,0	-91,2
Total	12.313	100,0	-5,1	1.169,5	56,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Cuadro 39
Conciliaciones individuales celebradas por tipo de resolución
Número y %. Aragón. 2022-2023

	Despidos	Cantidad	Sanciones y varios	Total (n)	Total (%)	Evolución 2022-2023 (%)
Con avenencia	4.650	510	356	5.516	44,8	-7,7
Sin avenencia	1.458	1.870	717	4.045	32,9	-3,6
Sin efecto y otras	594	1.900	258	2.752	22,4	-1,7
Total	6.702	4.280	1.331	12.313	100	-5,1

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

El 44,8% de las conciliaciones se han resuelto con avenencia, el 32,9% sin avenencia y el 22,4% han sido intentadas sin efecto y/o de otro tipo⁴⁵. Las conciliaciones con acuerdo han bajado un 7,7%, haciéndolo también las no acordadas (-3,6%). Dentro de las 6.702

⁴⁵ En esta categoría se incluyen las intentadas sin efecto, no presentadas, desistidas y otros tipos.

conciliaciones por despido, el 69,4% fueron con acuerdo, mientras que el 21,8% no lo alcanzaron.

La conciliación colectiva es el intento de resolución de conflictos colectivos, previo a la vía jurisdiccional, que afecta a los intereses generales de la población trabajadora y susceptible de una solución global que afecte a todo el colectivo implicado en el procedimiento. En 2023 hubo en Aragón 101 conciliaciones colectivas (37 con avenencia), la mayoría de ellas en la provincia de Zaragoza (88). El total de personas afectadas por las mismas ascendió a 71.713, con una disminución respecto a 2022 del 32,5%.

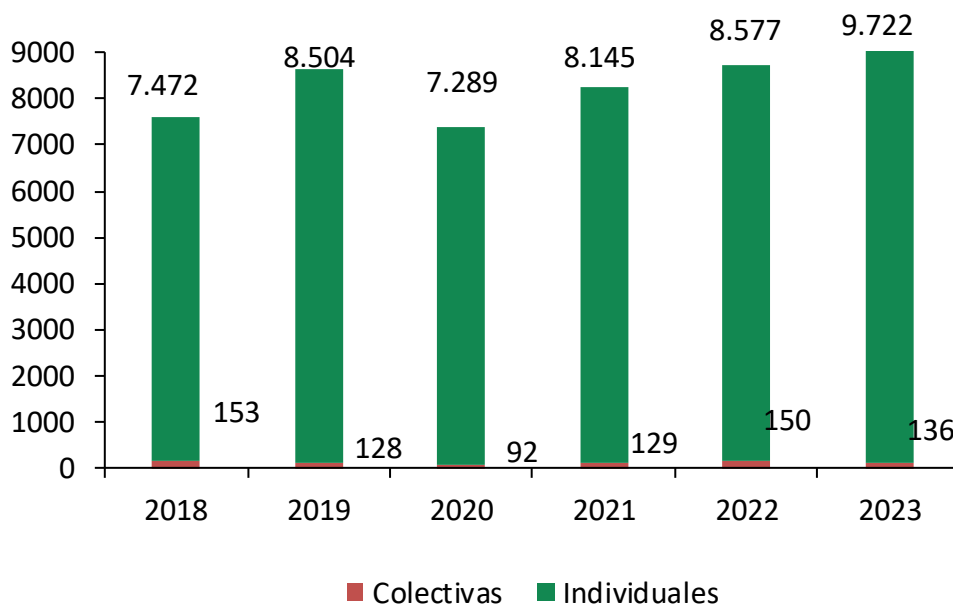
El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)

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 15

Evolución anual de las mediaciones individuales y colectivas

Número. Aragón. 2018-2023



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

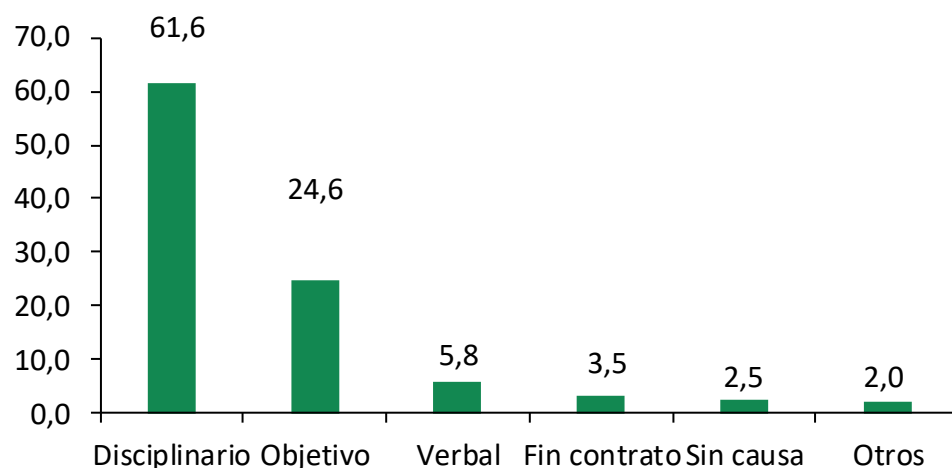
Desde que comenzó a desarrollar sus funciones el SAMA ha tramitado un total de 159.259 expedientes: 159.240 procedimientos de mediación (156.175 individuales y 3.065 colectivos), así como 19 arbitrajes colectivos, modalidad minoritaria en Aragón. Este año se han registrado un total de 9.859 expedientes (9.722 mediaciones individuales, 136 colectivas y un arbitraje colectivo). Las mediaciones individuales se incrementaron en el último año (13,3%), mientras que las colectivas se redujeron (14 menos). Por provincias, el 83,6% de los expedientes se ha concentrado en Zaragoza, el 12,3% en Huesca y el 4,1% en Teruel.

El 83,3% de las mediaciones individuales se relaciona con la tramitación de despidos, con una subida del 12,1% respecto a 2022. A mayor distancia se sitúan otros procedimientos como los vinculados a sanciones (5,6%), las solicitudes de extinción de la relación laboral (3,8%), los declarativos de derecho (3,2%) y los de modificación y movilidad (3,0%).

Entre los motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales, el predominante es el de tipo disciplinario (61,6%), seguido del objetivo (24,6%), el tácito/verbal (5,8%), el fin de contrato (3,5%), aquellos sin causa (2,5%) y otros (2,0%).

■ Gráfico 16

Motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales %. Aragón. 2023



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

La huelga ha sido el cauce mayoritario en las mediaciones colectivas con un 38,2%, encontrándose a continuación el conflicto colectivo con un 36,0%. El 15,4% corresponde

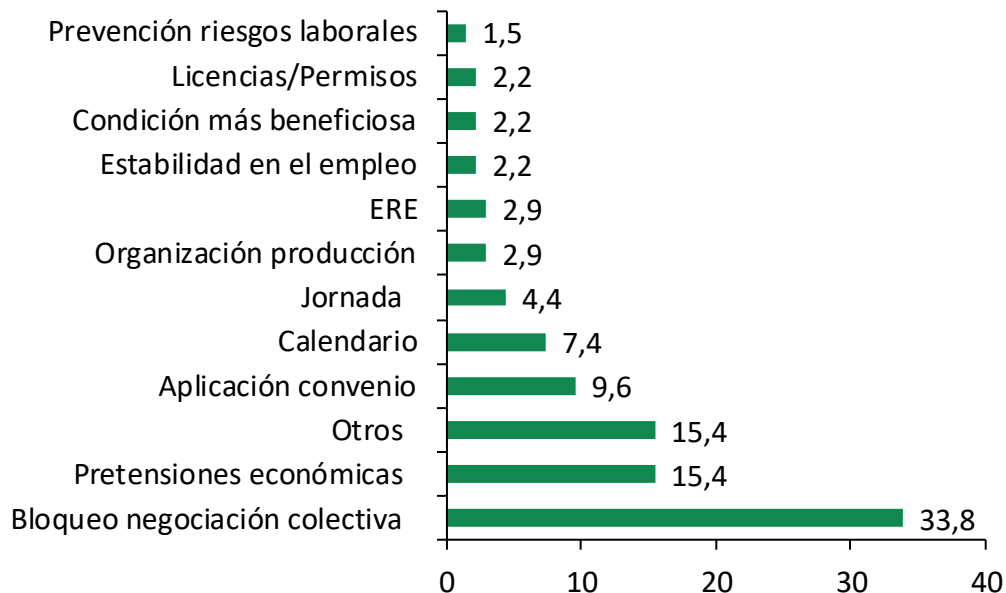
al bloqueo de negociación colectiva y el 4,4% a los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Dentro de las causas de las mediaciones colectivas, tienen un especial peso el bloqueo de la negociación colectiva (33,8%), las pretensiones económicas (15,4%), las agrupadas en otros motivos⁴⁶ (15,4%), así como la aplicación o incumplimiento de convenio (9,6%). Por último, se incluyen los problemas de calendario y vacaciones, jornada, organización de la producción, expedientes de regulación de empleo, estabilidad del empleo, condición más beneficiosa, licencias y permisos y prevención de riesgos laborales.

■ Gráfico 17

Motivos de las mediaciones colectivas

%. Aragón. 2023



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

En 2023 la población trabajadora en el total de mediaciones presentadas en el SAMA, tanto a nivel individual, como colectivo, ha sido de 101.608 personas, disminuyendo un 11,6% respecto al año anterior. La mayoría de las personas trabajadoras afectadas se ha dado en el sector de la hostelería (22,0%), quedando por detrás el comercio (17,1%),

⁴⁶ Además de los clasificados como otras causas, se consideran también los vinculados con la declaración de huelga ilegal y otros procesos en materia electoral.

metal (16,8%) y servicios⁴⁷ (13,6%). Por su parte, los sectores con una proporción más elevada de expedientes de mediación son servicios (37,1%), metal (12,7%), hostelería (9,8%) y comercio (9,2%). El total de solicitudes por sectores de actividad ha sido de 9.859, un 13,0% más que en 2022.

■ Cuadro 40

Solicitudes de mediación y población trabajadora afectada por sectores Número y %. Aragón. 2023

Sector	Solicitudes		P. Trabajadora afectada	
	Número	%	Número	%
Servicios	3.657	37,1	13.860	13,6
Metal	1.253	12,7	17.029	16,8
Hostelería	966	9,8	22.344	22,0
Comercio	907	9,2	17.414	17,1
Transportes	647	6,6	12.409	12,2
Construcción	575	5,8	671	0,7
Agricultura	574	5,8	5.397	5,3
Limpieza	428	4,3	7.176	7,1
Alimentación	388	3,9	2.228	2,2
Químicas	213	2,2	1.493	1,5
Papel	90	0,9	90	0,1
Textil	83	0,8	585	0,6
Madera	48	0,5	882	0,9
Vidrio	21	0,2	21	0,0
Piel	8	0,1	8	0,0
Minería	1	0,0	1	0,0
Total	9.859	100	101.608	100

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Dentro del balance de las mediaciones registradas en el SAMA, cabe señalar que el 90,4% de las solicitudes de mediación individuales y el 89,7% de las colectivas presentadas han sido efectivas, logrando un mayor grado de acuerdo en las individuales (71,4%) que en las colectivas (50,8%). La cantidad de mediaciones individuales con avenencia han subido en 922 en el último año, mientras que aquellas sin acuerdo fueron 247 más. En cuanto a las colectivas, bajaron en 5 las pactadas y en 10 aquellas sin avenencia. Esto explica el incremento del total de mediaciones efectivas (de 7.755 a 8.909) y de las presentadas (de 8.727 a 9.858) durante 2023.

⁴⁷ 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 41

Resultados de las mediaciones individuales y colectivas

Número y %. Aragón. 2023

	Individuales		Colectivas	
	n	%	n	%
Archivadas o pendientes	288	3,0	10	7,4
Sin efecto	647	6,7	4	2,9
Efectivas	8.787	90,4	122	89,7
Total mediaciones presentadas	9.722	100	136	100
Con acuerdo	6.274	71,4	62	50,8
Sin acuerdo	2.513	28,6	60	49,2
Total mediaciones efectivas	8.787	100	122	100

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia