

1.6. LAS RELACIONES LABORALES

Este apartado trata sobre 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, 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 personas trabajadoras y empleadoras – 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 las personas trabajadoras 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 sus plantillas 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 en 2022 constatan una vuelta a la normalidad en la actividad negociadora y en los plazos de mediación y arbitraje. Asimismo, se manifiesta un significativo descenso de las personas por expedientes de regulación de empleo o por huelgas, siendo el segundo año consecutivo de creación de empleo tras el impacto inicial de la pandemia en 2020.

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

¹ A partir de 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 de 2020 la cifra de personas

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.

A finales de 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021², 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 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. Este permite que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. Se regulan dos tipos de mecanismo, el sectorial y el cíclico y requiere la activación del Consejo de Ministros. Asimismo, se establece una nueva prestación para las personas trabajadoras afectadas.

En 2022 se han registrado en Aragón 855 expedientes de regulación de empleo, de los cuales fueron autorizados 797, afectando a un total de 26.933 personas. Las cifras son considerablemente inferiores a las de 2020, donde se contabilizaban 18.590 expedientes y 143.557 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 (53,6%), alcanzándose en la industria el mayor número de personas afectadas (85,8%). La recuperación de la actividad, tras los efectos iniciales de la crisis de COVID-19, ha provocado un descenso de los expedientes y personas afectadas 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, se vieron gravemente perjudicadas por las medidas restrictivas para la contención de la pandemia.

afectadas por los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE), vinculados, principalmente, a los efectos de la pandemia sobre la actividad productiva.

² <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

■ Cuadro 62

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

%. Aragón. 2021-2022

	Autorizados		Total		Evolución 2021-2022	
	Expedientes	P. Trabajadora	Expedientes	P. Trabajadora	Expedientes (%)	P. Trabajadora (%)
Agricultura	7	23	9	31	-10,0	63,2
Construcción	17	422	17	422	-26,1	39,7
Industria	178	14.575	190	14.908	-47,5	-42,2
Servicios	107	1.370	129	3.026	-72,0	-20,2
Total	309	16.390	345	18.387	-59,6	-38,5

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

■ Cuadro 63

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

Número y %. Aragón. 2021-2022

	Expedientes	P. Trabajadora	Evolución 2021-2022 s/ personas afectadas (%)
Zaragoza	260	14.218	-42,4
Teruel	27	1.954	101,4
Huesca	22	218	-79,0
Autonómico	-	-	-
Total	309	16.390	-39,1

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

El 69,0% de los expedientes autorizados y el 91,7% de personas afectadas se han concentrado en Zaragoza. Si bien la disminución en términos porcentuales ha sido más importante en Huesca y Teruel, en la provincia zaragozana se ha reducido en 82.419 la cifra de personas asalariadas involucradas, en la oscense en 15.822 y en la turolense en 9.965.

Según sus efectos, la suspensión del empleo (87,9%) y la reducción de la jornada de trabajo (9,3%) han afectado a la mayoría de las personas de los expedientes presentados, una distribución que ha venido siendo habitual desde la aplicación de los ERTE a partir de la crisis pandémica iniciada en 2020. Por otro lado, la extinción de contrato tan solo afectó al 2,8% de las plantillas.

■ Cuadro 64

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación de empleo según sus efectos
Número y %. Aragón. 2021-2022

	n	%	Evolución 2021-2022 (%)
Extinción	284	1,5	-66,3
Reducción	254	1,4	-90,9
Suspensión	17.849	97,1	-32,1
Total	18.387	100	-38,5

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 (47,2%) y causas económicas (27,8%). Los primeros han registrado una cifra más elevada de personas afectadas (82,6%), mientras que los segundos han involucrado al 7,6% de las plantillas. Aquellos por mecanismos RED, que aparecen con la entrada en vigor de la reforma laboral, apenas han tenido incidencia (3,5% de los expedientes y el 0,3% de la población trabajadora afectada).

Los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

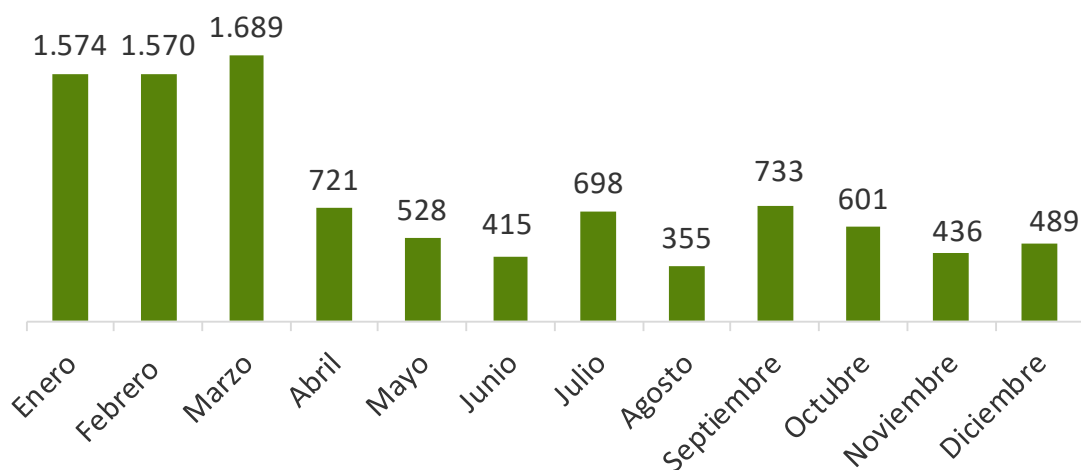
La buena dinámica del mercado laboral ha sostenido la tendencia a la baja del número de personas inmersas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), así como de las empresas afectadas. La población trabajadora en ERTE alcanzaba las 1.538 personas a 31 de diciembre de 2021 y a 493 empresas³. El descenso ha sido prácticamente continuado en 2022, acabando el año con 489 personas trabajadoras y 91 empresas. En el ámbito nacional se ha pasado de 122.672 en diciembre de 2021 a 20.574 personas a finales de este año, bajando de 28.010 a 2.937 empresas.

³ 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/2023/030122-Afiliados.xlsx>

■ Gráfico 58

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación temporal de empleo

Miles de personas. Aragón. Enero – Diciembre. 2022



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 las personas trabajadoras con observancia de los requisitos y formalidades legales, mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo y productividad. A finales de 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021⁴, 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. Como se señala en su preámbulo, la modernización de la negociación colectiva es una pieza clave, abordando aspectos tales como la ultraactividad⁵ indefinida de los convenios y la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales. 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.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2022 se registraron en Aragón 93 convenios colectivos⁶ (72 de empresa y 21 de un ámbito superior). El volumen de

⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

⁵ 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.

⁶ 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 2022, ya que los datos no se consolidan hasta 18 meses después de haber

personas trabajadoras afectadas fue de 179.354 (un 88,8% inmerso en convenios de ámbito superior a la empresa). La cifra de convenios se ha reducido un 8,8% respecto a 2021, bajando también el número de personas dentro de los mismos (-4,7%).

El aumento salarial pactado para el total de los convenios fue del 2,0%, subiendo en relación al año pasado (0,5 puntos porcentuales más), mientras que en el ámbito nacional⁷ llegó al 2,8%. El incremento salarial en la comunidad aragonesa ha sido mayor en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior a la empresa (3,4% frente al 1,8%). Además, esa variación salarial ha ampliado sus distancias con la experimentada por el IPC en 2022, ya que la evolución de este último indicador ha continuado al alza (9,0%).

■ Cuadro 65

Convenios registrados, personas trabajadoras afectadas y aumento salarial pactado Número y %. Aragón y España. 2021-2022

	Ámbito empresa	Ámbito superior a la empresa	Total convenios	Evolución 2021/2022 (%)
Aragón				
Convenios	72	21	93	-8,8
P. Trabajadora	20.167	159.187	179.354	-4,7
Aumento salarial pactado (%)	3,4	1,8	2,0	37,4
Jornada media (h/año)	1.718,9	1.759,2	1.754,6	-0,4
España				
Convenios	2.320	764	3.084	6,9
P. Trabajadora	577.300	8.466.699	9.043.999	17,8
Aumento salarial pactado (%)	3,2	2,8	2,8	89,1
Jornada media (h/año)	1.703,3	1.737,9	1.735,7	0,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

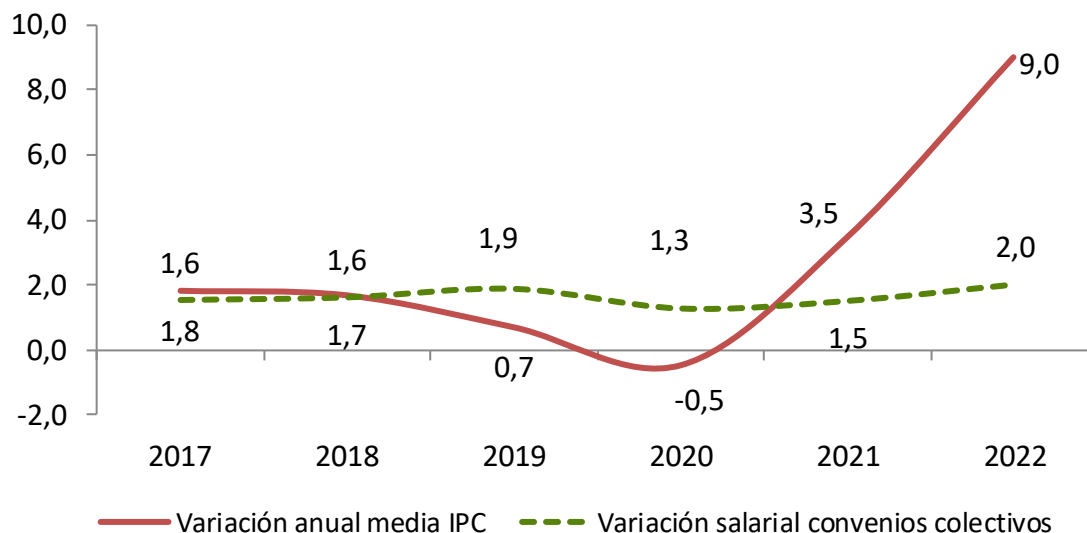
finalizado el año de referencia. A efectos estadísticos se recogen tanto los convenios firmados como las revisiones de carácter anual que se realizan para aquellos convenios que tienen vigencia plurianual (tanto a nivel de empresa como de sector). Las principales diferencias que se dan con las estadísticas 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.

⁷ Los aumentos salariales pactados únicamente se ofrecen a nivel nacional para el total de convenios con efectos económicos en 2022. La industria ha presentado el valor más alto (3,3%), por delante de la construcción (3,0%), los servicios (2,6%) y el sector agrario (2,5%). El aumento interanual ha sido más acusado en la industria y en los servicios, ganando 2,1 y 1,1 puntos porcentuales, respectivamente.

■ Gráfico 59

Variación salarial de los convenios y variación anual del IPC

%. Aragón. 2017-2022



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

■ Cuadro 66

Convenios registrados, personas trabajadoras afectadas y aumento salarial pactado por sector

Números y %. España. 2022

	Convenios	P. Trabajadora (N)	P. Trabajadora (%)	Aumento salarial pactado (%)
Agrario	57	229.508	2,5	2,5
Industria	1219	2.388.735	26,4	3,3
Construcción	79	642.014	7,1	3,0
Servicios	1.729	5.783.742	64,0	2,6
Total	3.084	9.043.999	100,0	2,8

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 personas trabajadoras afectadas 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 51 convenios (42 de empresa) que han afectado a 71.346 personas y 6.894 empresas. Además, se contemplan 60 acuerdos de convenio registrados⁸ (32 de sector), para un total de 90.773 personas y 27.001 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 personas trabajadoras afectadas.

■ Cuadro 67

Convenios y otros acuerdos de empresa, sector y totales

Número. Aragón y provincias. 2022

	Convenios			Otros acuerdos registrados		
	Convenios	Empresas	P. Trabajadora	Convenios	Empresas	P. Trabajadora
Convenios y revisiones salariales de empresa						
Huesca	1	1	158	10	10	531
Teruel	6	6	647	3	3	522
Zaragoza	32	32	5.372	14	14	3.365
Interprovinciales	3	3	652	1	3	123
Total	42	42	6.829	28	30	4.541
Convenios y revisiones salariales de sector						
Huesca	1	128	892	13	6.008	27.162
Teruel	1	213	1.848	5	1.472	9.144
Zaragoza	5	6.356	56.677	12	19.485	47.626
Interprovinciales	2	155	5.100	2	6	2.300
Total	9	6.852	64.517	32	26.971	86.232
Convenios y revisiones salariales totales						
Huesca	2	129	1.050	23	6.018	27.693
Teruel	7	219	2.495	8	1.475	9.666
Zaragoza	37	6.388	62.049	26	19.499	50.991
Interprovinciales	5	158	5.752	3	9	2.423
Total	51	6.894	71.346	60	27.001	90.773

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

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

⁸ En años anteriores esta estadística tenía la denominación de revisiones salariales.

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 2022 se han llevado a cabo 27 huelgas en Aragón (20 menos que el año anterior). La cifra de huelgas efectuadas bajó un 42,6%, haciéndolo también el número de participantes (-49,2%) y las jornadas no trabajadas (-19,9%). 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. Asimismo, cabe destacar las movilizaciones en torno al 8 de marzo.

Las huelgas desarrolladas en la comunidad aragonesa suponen el 4,0% de las efectuadas en el agregado nacional, aunque únicamente el 2,3% de las personas participantes y el 1,3% de las jornadas no trabajadas. Las autonomías con mayor grado de conflictividad laboral han sido País Vasco (con el 55,6% de participantes y el 54,3% de las jornadas no trabajadas) y Cataluña (22,4% y 19,9%, respectivamente).

■ Cuadro 68

Huelgas desarrolladas, participantes y jornadas no trabajadas

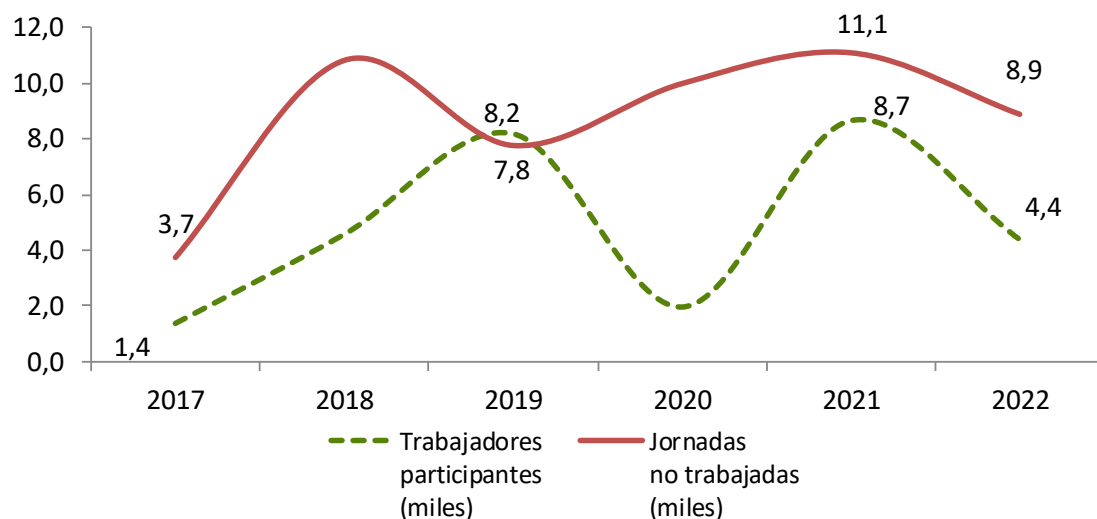
Número y %. Aragón y provincia. 2021-2022

	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Evolución 2021-2022 ⁹ (%)		
				Evolución huelgas	Evolución Participantes	Evolución Jornadas no trabajadas
Huesca	6	25	29	-14,3	-97,6	-85,8
Teruel	4	31	51	33,3	416,7	750,0
Zaragoza	26	4.355	8.806	-43,5	-42,8	-19,1
Aragón	27	4.411	8.886	-42,6	-49,2	-19,9
España	679	192.751	709.099	12,0	-3,2	67,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

⁹ En 2021 la provincia de Huesca contabilizó 7 huelgas, 1.063 participantes y 204 jornadas no trabajadas. Por su parte, Teruel registró también 3 huelgas, con 6 participantes y 6 jornadas no trabajadas. Por último, Zaragoza contó con 46 huelgas, 7.607 participantes y 10.882 jornadas no trabajadas.

■ Gráfico 60
Participantes en huelgas y jornadas no trabajadas
 Miles. Aragón. 2017-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Cuadro 69
Huelgas desarrolladas, participantes y jornadas no trabajadas
 Número y %. Comunidades Autónomas y España. 2022

	Número			%		
	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Huelgas	Participantes	Jornadas
Andalucía	25	4.589	5.820	3,7	2,4	0,8
Aragón	27	4.411	8.886	4,0	2,3	1,3
Asturias	39	2.419	24.932	5,7	1,3	3,5
Baleares	6	134	223	0,9	0,1	0,0
Canarias	6	511	828	0,9	0,3	0,1
Cantabria	7	95	184	1,0	0,0	0,0
Castilla-La Mancha	13	1.655	1.636	1,9	0,9	0,2
Castilla y León	19	1.734	3.282	2,8	0,9	0,5
Cataluña	93	43.214	141.014	13,7	22,4	19,9
C. Valenciana	30	2.811	16.294	4,4	1,5	2,3
Extremadura	10	881	18.779	1,5	0,5	2,6
Galicia	41	10.481	41.542	6,0	5,4	5,9
Madrid	76	9.209	47.708	11,2	4,8	6,7
Murcia	9	380	428	1,3	0,2	0,1
Navarra	58	2.911	11.964	8,5	1,5	1,7
País Vasco	320	107.125	385.128	47,1	55,6	54,3
La Rioja	7	123	318	1,0	0,1	0,0
Ceuta y Melilla	4	68	133	0,6	0,0	0,0
España	679	192.751	709.099	100	100	100
Promedio	44	10.708	39.394			

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 autónoma¹⁰.

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 en el ámbito del trabajo. 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 12.974 conciliaciones individuales, con una subida del 1,0% respecto a 2021. El 61,2% de las mismas ha sido despidos y el 26,9% se ha relacionado con reclamaciones de cantidad. La cuantía media por despido fue de 696,7 euros (un 0,9% más que en 2021), mientras que el importe medio por conciliación fue de 745,1 euros (-1,1%).

■ Cuadro 70

Conciliaciones individuales celebradas por materias

Número, % y miles €. Aragón. 2021-2022

	Conciliaciones			Cuantías medias	
	Conciliaciones	% sobre el total	Evolución 2021-2022 (%)	Euros	Evolución 2021-2022 (%)
Despidos	7.942	61,2	9,3	696,7	0,9
Cantidad	3.489	26,9	-14,7	2.220,2	-15,5
Sanciones y varios	1.543	11,9	4,3	125,0	-17,1
Total	12.974	100,0	1,0	745,1	-1,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

¹⁰ Los últimos publicados son un avance de enero a diciembre de 2022.

■ Cuadro 71

Conciliaciones individuales celebradas por tipo de resolución

Número y %. Aragón. 2021-2022

	Despidos	Cantidad	Sanciones y varios	Total (n)	Total (%)	Evolución 2021-2022 (%)
Con avenencia	5.320	318	341	5.979	46,1	12,8
Sin avenencia	1.791	1.587	817	4.195	32,3	-9,4
Sin efecto y otras	831	1.584	385	2.800	21,6	-3,7
Total	7.942	3.489	1.543	12.974	100	1,0

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

El 46,1% de las conciliaciones se han resuelto con avenencia, el 32,3% sin avenencia y el 21,6% han sido intentadas sin efecto y/o de otro tipo¹¹. Las conciliaciones con acuerdo han aumentado un 12,8%, mientras que bajaron las no acordadas (-9,4%). Dentro de las 7.942 conciliaciones por despido, el 67,0% fueron con acuerdo, mientras que el 22,6% 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 2022 hubo en Aragón 150 conciliaciones colectivas (62 con avenencia), la mayoría de ellas en la provincia de Zaragoza (128). El total de personas trabajadoras afectadas por las mismas ascendió a 106.249.

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

¹¹ En esta categoría se incluyen las intentadas sin efecto, no presentadas, desistidas y otros tipos.

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:

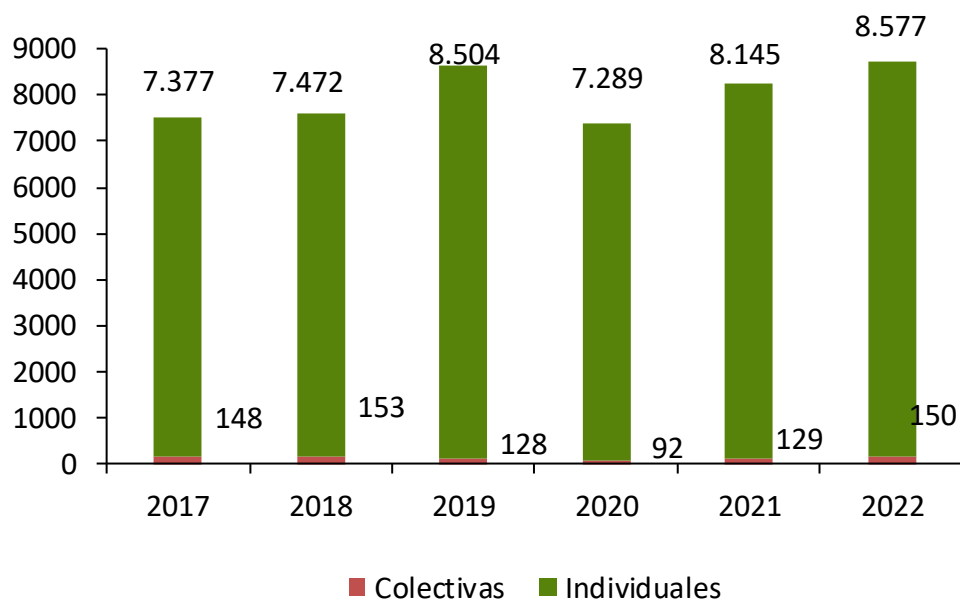
- La mediación/conciliación, que facilita a las partes del conflicto uno o varios intermediarios que favorezcan la resolución del mismo.
- El arbitraje, que implica el sometimiento del litigio a la decisión de uno o varios árbitros previa firma de convenio arbitral suscrito por las partes interesadas.

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 (bloques 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. 2017-2022



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Desde que comenzó a desarrollar sus funciones el SAMA ha tramitado un total de 149.399 expedientes: 149.381 procedimientos de mediación (146.453 individuales y 2.928 colectivos), así como 18 arbitrajes colectivos, modalidad minoritaria en Aragón. Este año se han registrado un total de 8.727 expedientes (8.577 mediaciones individuales y 150 colectivas). Las mediaciones individuales se incrementaron en el último año (5,3%), al igual que las colectivas (16,3%). Por provincias, el 83,0% de los expedientes se ha concentrado en Zaragoza, el 13,2% en Huesca y el 3,7% en Teruel.

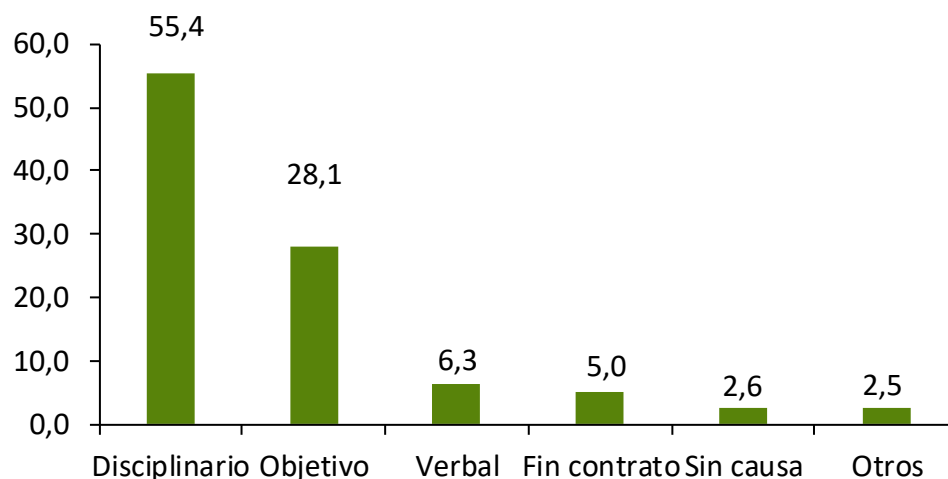
El 84,2% de las mediaciones individuales se relaciona con la tramitación de despidos, con una subida del 5,8% respecto a 2021. A mayor distancia se sitúan otros procedimientos como los vinculados a sanciones (5,0%), las solicitudes de extinción de la relación laboral (4,2%), los de modificación y movilidad (3,0%) y los declarativos de derecho (2,9%).

Entre los motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales, el predominante es el de tipo disciplinario (55,4%), seguido del objetivo (28,1%), el tácito/ verbal (6,3%), el fin de contrato (5,0%), aquellos sin causa (2,6%) y otros (2,5%).

■ Gráfico 62

Motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales

% Aragón. 2022



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

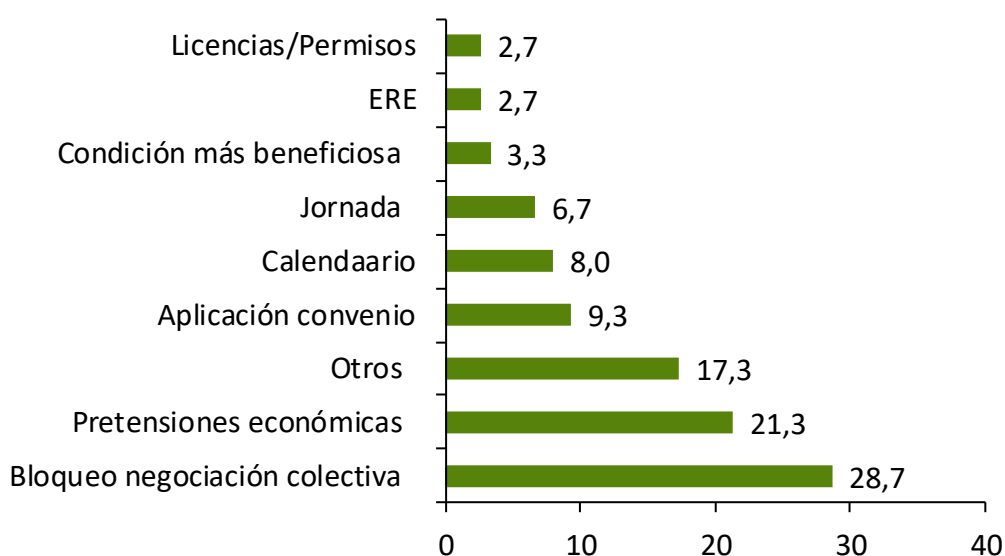
El conflicto colectivo es el cauce mayoritario en las mediaciones colectivas con un 42,0%, encontrándose a continuación la huelga con un 27,3%. El 15,3% corresponde al bloqueo de negociación colectiva y el 6,0% a los procedimientos de modificación sustancial.

Dentro de las causas de las mediaciones colectivas, tienen un especial peso el bloqueo de la negociación colectiva (28,7%), las pretensiones económicas (21,3%), las agrupados en otros motivos¹² (17,3%), así como la aplicación o incumplimiento de convenio (9,3%). Por último, se incluyen los problemas de calendario y vacaciones, jornada, condición más beneficiosa, expedientes de regulación de empleo y licencias y permisos.

■ Gráfico 63

Motivos de las mediaciones colectivas

% Aragón. 2022



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

En 2022 la cifra de personas trabajadoras en el total de mediaciones presentadas en el SAMA, tanto a nivel individual, como colectivo, ha sido de 114.956 personas, aumentando más del doble en relación a 2021. La mayoría de personas afectadas se ha dado en el sector del transporte (47,2%), seguido de servicios¹³ (17,9%), metal (9,7%) y limpieza (9,0%). Por su parte, los sectores con una proporción más elevada de expedientes de mediación son servicios (30,9%), metal (17,6%), comercio (9,5%) y hostelería (9,4%). El total de solicitudes por sectores de actividad ha sido de 8.727, un 5,5% más que el año pasado.

¹² Además de los clasificados como otras causas, se consideran también los vinculados a la estabilidad en el empleo y a la fijación de servicios mínimos.

¹³ 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 personas trabajadoras afectadas por sectores

Número y %. Aragón. 2022

Sector	Solicitudes		P. Trabajadora	
	Número	%	Número	%
Servicios	2.694	30,9	20.523	17,9
Metal	1.535	17,6	11.155	9,7
Comercio	826	9,5	5.077	4,4
Transporte	582	6,7	54.262	47,2
Hostelería	816	9,4	1.200	1,0
Agricultura	597	6,8	6.195	5,4
Construcción	508	5,8	677	0,6
Limpieza	366	4,2	10.314	9,0
Alimentación	357	4,1	2.777	2,4
Químicas	203	2,3	1.148	1,0
Textil	78	0,9	129	0,1
Papel	87	1,0	1.421	1,2
Madera	54	0,6	54	0,0
Piel	10	0,1	10	0,0
Vidrio	12	0,1	12	0,0
Minería	2	0,0	2	0,0
Total	8.727	100,0	114.956	100,0

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Dentro del balance de las mediaciones registradas en el SAMA, cabe señalar que el 88,8% de las solicitudes de mediación individuales y el 91,3% de las colectivas presentadas han sido efectivas, logrando un mayor grado de acuerdo en las individuales (70,3%) que en las colectivas (48,9%). La cantidad de mediaciones individuales con avenencia han subido en 498 en el último año, mientras que aquellas sin acuerdo fueron 85 menos. En cuanto a las colectivas, aumentaron en 16 las pactadas y en 7 aquellas sin avenencia. Esto explica el incremento del total de mediaciones efectivas (de 7.319 a 7.755) y de las presentadas (de 8.274 a 8.727) durante 2022.

■ Cuadro 73

Resultados de las mediaciones individuales y colectivas

Número y %. Aragón. 2022

	Individuales		Colectivas	
	n	%	n	%
Archivadas o pendientes	240	2,8	11	7,3
Sin efecto	719	8,4	2	1,3
Efectivas	7.618	88,8	137	91,3
Total mediaciones presentadas	8.577	100,0	150	100,0
Con acuerdo	5.352	70,3	67	48,9
Sin acuerdo	2.266	29,7	70	51,1
Total mediaciones efectivas	7.618	100,0	137	100,0

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia