

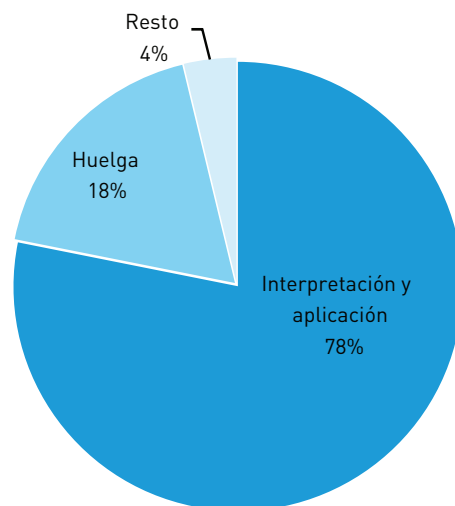
4

Clasificación por tipo de conflicto

El ASAC establece en su artículo 4.1 la posibilidad de plantear diferentes tipos de conflicto en función de la controversia que tengan las partes.

A pesar de ello la utilización de los mismos tiende a concentrarse principalmente en dos de los once tipos de conflicto posibles.

Gráfico 4. PRINCIPALES TIPOS DE CONFLICTO EMPLEADOS (2016)



Como queda patente en el gráfico anterior, el 78% de las cuestiones planteadas durante 2016 se han producido por la existencia de discrepancias en la **interpretación y/o aplicación** de una norma estatal, convenio colectivo, acuerdo o pacto, cualquiera que fuera su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

Por su parte los procedimientos promovidos con carácter previo a la convocatoria formal de una **huelga** supusieron un 18% sobre el total. Se recuerda que la finalidad de este tipo de conflicto consiste en intentar alcanzar un acuerdo que logre evitar su convocatoria.

El tipo restante de conflictos contemplados en el artículo 4.1 ASAC V son:

- Las discrepancias que surjan durante la negociación de un convenio colectivo y que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos (tres mediaciones y el 0,8% del total).
- Los conflictos que originen el bloqueo en la negociación de cualquier otro acuerdo o pacto colectivo (un procedimiento y un 0,3% del total).
- Los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

- Los derivados de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (dos mediaciones y el 0,5% del total).
- Los derivados de discrepancias surgidas en período de consultas exigido por el artículo 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- Conflictos de impugnación de convenios colectivos (ocho mediaciones que suponen el 2% del total).
- Conflictos que se originen como consecuencia de la sustitución del período de consultas por la mediación o arbitraje, acordado por el Juez a instancia de la Administración Concursal o la Representación Legal de los Trabajadores.
- Las controversias colectivas que surjan en el seno de la Comisión Paritaria con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos.
- Conflictos motivados por discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y Representación Legal de los Trabajadores, de acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos sectoriales (un procedimiento y un 0,3% del total).
- Conflictos motivados por la falta de acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa, en supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

Gráfico 5. Nº DE PROCEDIMIENTOS Y PORCENTAJE SEGÚN TIPO DE CONFLICTO (2016)

