



Sección a cargo de

JESÚS R. MERCADER UGUINA

## Estudios de práctica jurídica

### Solución autónoma del conflicto laboral. El papel del SIMA

MARTÍN BORREGO GUTIÉRREZ

*Director General de la Fundación SIMA  
(Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje)*

#### 1. La mediación y el arbitraje laboral como instrumentos para la solución de los conflictos laborales. Una referencia histórica

En el ámbito laboral hablar de mediación y arbitraje forma parte desde hace años de la práctica habitual de las relaciones laborales pues contamos con una experiencia de más de treinta años en la gestión del conflicto colectivo laboral. Si nos remontamos en el tiempo, las primeras experiencias comenzaron en los años 80 en el País Vasco continuaron en Cataluña y Galicia, hasta extenderse en la década de los 90 al resto de comunidades autónomas y al ámbito estatal.

A lo largo de presente artículo abordaremos distintos aspectos relacionados con la solución autónoma del conflicto laboral que comienzan con un análisis de la evolución histórica de la solución autónoma de conflictos laborales en España y su efecto en las relaciones laborales, continúan con la suscripción del I ASEC y el papel encomendado al SIMA como órgano encargado de la gestión de los procedimientos, adentrándonos al final del mismo en las ventajas de la mediación y el arbitraje como instrumentos efectivos para la solución del conflicto. El final del artículo está destinado a una breve reseña de los datos de actividad de la Fundación correspondientes al año 2014 que permitan al lector conocer la conflictividad laboral que gestiona la Fundación y sus características.

Con carácter previo a abordar el análisis histórico de la solución autónoma de conflictos en España se hace necesario situar al lector en el grado de implantación y consolidación de estos sistemas en la actualidad. Para ello, acudiremos a los datos de actividad de los sistemas de solución autónoma de ámbito estatal y autonómico correspondientes al año 2014, año en el que se tramitaron un total de 5.241 expedientes de mediación y arbitraje que afectaron a un total de 5.201.155 trabajadores.

En 1996 las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, suscriben el I Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), y en esa década la mayor parte de los acuerdos de ámbito autonómico. El ASEC se constituye como una expresión de la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores que crean sistemas propios para la solución de sus controversias, y que era inédita en nuestra práctica negocial de los años 90. La suscripción de estos acuerdos y los suscritos en el marco del diálogo social fueron precursores de un nuevo modelo de relaciones laborales en el que la solución del conflicto es abordada por sus protagonistas y no por terceros ajenos al conflicto como es el caso de la tradicional resolución del conflicto laboral por la autoridad judicial. En este marco los interlocutores sociales además fueron pioneros hace más de treinta años en la utilización de herramientas de solución del conflicto como la media-



ción, novedosas para su época, y que hoy están de plena actualidad en otras ramas del derecho como el derecho civil, mercantil y penal.

Para entender mejor el proceso seguido por la solución extrajudicial (ahora autónoma de los conflictos colectivos de trabajo en las relaciones laborales) es necesario recordar que ya los agentes sociales en el marco de los acuerdos firmados a principios de los años ochenta intentaron buscar medios de solución del conflicto laboral distintos y complementarios a los judiciales y administrativos. Esta idea, novedosa en su momento, supuso un cambio de mentalidad de los propios protagonistas de las relaciones laborales, empresarios y trabajadores, acostumbrados a la vía judicial como solución al conflicto. Expresión de esta convicción la encontramos en el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI) suscrito en el 1980, en el que los interlocutores sociales pusieron ya entonces de manifiesto su voluntad de articular un procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje destinado a resolver los conflictos laborales que pudieran ocasionarse, tanto en el seno del propio Acuerdo, como en los que pudieran aprobarse como consecuencia de su desarrollo. En este sentido, en el seno del propio Acuerdo se creó un comité paritario interconfederal de mediación, arbitraje y conciliación con las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debiera producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos. El propio AMI establecía que en el supuesto de los conflictos de carácter colectivo, y dentro del contexto de lo pactado en el acuerdo se estableció la posibilidad de que las partes pudieran solicitar la inmediata reunión del comité paritario interconfederal, a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje, en una clara decisión de autorregulación del conflicto.

Unos años más tarde se firmaría el AES (Acuerdo Económico y Social) en 1984, en el que por vez primera aparece la expresión de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos. Este carácter de voluntariedad aparece de forma novedosa en contraposición al carácter obligatorio de los instrumentos de solución del conflicto competencia de la Administración. En el AES los firmantes se comprometieron a suscribir un Acuerdo Interconfederal específico sobre los procedimientos voluntarios estableciendo, además, los principios o criterios que deberían tenerse en cuenta para su elaboración. Los procedimientos regulados en el AES ya recogían las características de los futuros sistemas de solución extrajudicial como la voluntariedad, la mediación y el arbitraje como instrumentos para la solución del conflicto y el valor jurídico de los acuerdos alcanzados en estos sistemas.

Siguiendo el hilo histórico, la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 favoreció de forma expresa los procedimientos autónomos de solución de conflictos al establecer los límites de la actuación en sede judicial, de aquellos otros que quedan al ámbito de la negociación entre las partes. En este contexto de la década de los 90 es necesario destacar el papel del Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado por unanimidad en el Pleno de Consejo del día 19 de octubre de 1994 y que sin duda alguna marcó un antes y un después en el desarrollo de estos sistemas. El informe del CES desgana las características de los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos destacando los aspectos favorables y las dificultades de los procedimientos autónomos, los principios básicos, los conflictos afectados y los instrumentos jurídicos necesarios entre los que destacaron el papel de la ley y del convenio colectivo en la articulación de los sistemas autónomos de solución autónoma de conflictos

En este contexto de los años 90 se produce la firma del primer ASEC (Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflicto), el 25 de enero de 1996. El ASEC puso de manifiesto la clara voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía de los interlocutores sociales. El ASEC aparece así enmarcado dentro de la firme y ya consolidada vocación de nuestro modelo de relaciones laborales por dotar a los interlocutores sociales de un mayor protagonismo en su configuración. El ASEC fue renovado desde entonces encontrándose vigente en la actualidad el ASAC V que fue suscrito en el día 7 de Febrero de 2012 y que tiene una vigencia hasta 31 de diciembre de 2016.

### 2. El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)

El ASEC desde un primer momento apostó por los procedimientos de mediación y arbitraje como instrumentos para la solución de los conflictos y no solo se pretendió ofrecer a las partes una alternativa real y eficaz a la solución administrativa y jurisdiccional, sino también introducir, como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, la solución negociada de los conflictos colectivos de trabajo a la que luego se hará una referencia más explícita. La solución extrajudicial se convierte, en cierto modo, en una prolongación de la negociación colectiva.

En 1998 y como órgano de gestión del ASEC se crea la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). El SIMA es una Fundación bipartita, consti-



tuida por las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME) más representativas de ámbito estatal en España. Desde 1998 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) Fundación creada en el ASAC para la gestión del Acuerdo, cuenta ya con una amplia experiencia en la gestión del conflicto laboral que se traduce en los más de cuatro doscientos expedientes de mediación y arbitraje tramitados desde entonces.

Desde el punto de vista de personal y territorial de actuación el SIMA interviene en los conflictos colectivos de trabajo de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma. Además, en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas existen Acuerdos sobre Solución de Conflictos cuya gestión corresponde también a los interlocutores sociales. La asunción del conflicto colectivo e individual trae consigo la supresión de la intervención previa de la Administración. En el ámbito de las Comunidades Autónomas la gestión del conflicto se extiende ya también al conflicto individual sustituyendo íntegramente la actividad administrativa en materia de conciliación previa a la interposición de una demanda ante la jurisdicción social. En estos momentos Comunidades Autónomas como Aragón, Castilla La-Mancha, Andalucía o Baleares gestiona conflictos colectivos individuales.

### 3. Las ventajas de la mediación y el arbitraje como instrumentos efectivos para la solución del conflicto

La experiencia en la gestión de más de cuatro mil expedientes de mediación nos ha permitido a lo largo de los años identificar los aspectos positivos del uso de herramientas como la mediación y el arbitraje y su efectividad en la solución de las controversias entre las partes. Se recogen a continuación una selección de las más destacadas.

#### *La solución al conflicto la alcanzan las partes*

En el caso de la mediación si tuviéramos que destacar una de sus principales diferenciales con otras formas de resolver el conflicto ésta sería que la solución al conflicto colectivo la alcanzan las partes «por sí mismas». El acuerdo siempre se considera como un logro de las partes, que por otro lado son sus protagonistas. Al tratarse de procedimientos voluntarios se requiere un alto grado de colaboración entre las partes, que deberán trabajar conjuntamente en lugar de mantener una apariencia de confrontación. Esta actitud de colaboración que se exige a las partes en la mediación acaba traducándose en una mejora a largo plazo de las relaciones laborales en la empresa o sector donde ha intervenido el SIMA. Se crea en

este sentido una cultura del diálogo como base para la solución del conflicto tanto para el presente como para los que se puedan plantear en el futuro.

#### *La libertad de las partes para elegir mediador o árbitro*

Tanto en el procedimiento de mediación como en el de arbitraje las partes son libres de elegir el árbitro/mediador que estimen conveniente dentro los incluidos en la lista del SIMA. En esta lista figuran profesionales de reconocido prestigio, como catedráticos de universidad, abogados, exmagistrados, inspectores de trabajo etc. En la actualidad forman parte de la misma treinta y nueve árbitros y doscientos sesenta mediadores. Se puede acceder a lista de mediadores y árbitros desde la página web [www.fsima.es](http://www.fsima.es).

#### *La actuación del mediador como facilitador y la flexibilidad del procedimiento*

Junto al protagonismo de las partes la mediación cuenta con la asistencia de un tercero –el mediador– que, en todo caso, actuará de manera imparcial, intentando facilitar el entendimiento entre los implicados sin favorecer ni perjudicar a ninguno de ellos. Al mismo tiempo en la mediación al no estar las intervenciones tasadas en el tiempo las partes pueden extenderse en sus explicaciones, lo que redundará en una mayor comprensión del problema que se plantea y en una mejora de las relaciones futuras, incluso en los casos en los que no se logra el acuerdo. El hecho de que no existan limitaciones temporales, y la posibilidad de celebrar varias sesiones favorecen la búsqueda del acuerdo.

En definitiva, en la mediación las partes no pierden en ningún momento el control sobre el proceso, abordando no sólo las cuestiones planteadas, sino también cuantas consideren oportunas. El conflicto es abordado desde cualquier perspectiva que contribuya a su solución, no siendo necesaria, ni probablemente conveniente en algunos casos, la consideración exclusiva de los aspectos legales o jurisprudenciales. No podemos olvidar que en muchos casos los conflictos que se plantean no son estrictamente jurídicos sino que también se plantean conflictos de intereses en los que el equilibrio es esencial para las partes en conflicto.

En el caso del arbitraje la flexibilidad del procedimiento se pone de manifiesto principalmente en la posibilidad que tienen las partes para acceder al árbitro mediante las reuniones que éste estime oportunas para explicar sus puntos de vista. La flexibilidad se traduce también no solo en la posibilidad de aportar toda la documentación que soporte la petición concreta o la po-



sición de cada parte en el conflicto, sino también hacer entrega de escritos de alegaciones complementarios o aclaratorios.

### *La gratuidad del procedimiento de mediación*

Por otra parte, la solución judicial supone una serie de costes económicos y relacionales que acaban teniendo una especial incidencia en las relaciones laborales. Económicos, por cuanto el coste de la mediación es gratuito para las partes al financiarse el SIMA mediante una subvención concedida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mientras que el procedimiento judicial precisa de asistencia letrada y abono de tasas que conlleven un coste económico. Un segundo aspecto es que la mediación, a diferencia de la sentencia judicial, no tiene como efecto directo una sensación de ganador-perdedor que puede condicionar las relaciones futuras y originar o acrecentar la distancia entre las partes.

### *La celeridad del procedimiento*

Por último, destacar que la tramitación del proceso de mediación es especialmente rápida. Así, el ASAC establece un plazo máximo de diez días en su tramitación y de 72 horas en los casos de mediación previa a la convocatoria formal de una huelga. En todo caso, dichos plazos pueden ser ampliados por voluntad manifiesta de ambas partes.

En el caso del procedimiento arbitral la celeridad es una de las ventajas más relevantes frente a los procedimientos judiciales. El plazo para la solución de la controversia planteada la pueden fijar las partes en el momento de la firma del compromiso arbitral pero en defecto de plazo, el SIMA establece que el plazo será de 10 días hábiles. La solución, se es muy rápida en comparación con los tiempos de un procedimiento judicial.

En cuanto a las soluciones alcanzadas, indicar que en el caso de la mediación éstas son percibidas por los interesados como más justas. A ello se añade un componente de satisfacción personal de los implicados, que se ven capaces de resolver sus diferencias de manera autónoma. Cuenta, además, con un componente de tranquilidad añadida, puesto que la salida al conflicto no sienta precedente ni tiene virtualidad permanente, sino que se extenderá durante el tiempo que hayan querido las partes. El carácter público o privado de la solución que se alcance, también queda bajo control de los intervinientes que, a diferencia de lo que sucede con una sentencia judicial, podrán optar por mantener el acuerdo en un nivel confidencial. Finalmente, el procedimiento de mediación permite proyectar sus efectos a futuro, no ciñéndose a

la situación que dio origen al conflicto sino adecuándola a la dinámica permanentemente cambiante que rige las relaciones laborales.

### **4. El SIMA como observatorio privilegiado de la transformación de las relaciones laborales**

El SIMA, por su experiencia de más de diecisiete años como órgano al que el ASEC encomendó la gestión de la conflictividad laboral colectiva a nivel estatal, se convierte en un observatorio privilegiado de las relaciones laborales, de la negociación colectiva y de su evolución. La transformación de las empresas y de la forma de trabajar ha tenido también su traducción también en la expresión del conflicto. Desde la suscripción del I ASEC en 1996 hasta hoy el camino recorrido ha sido intenso en la medida en que el cambio de mentalidad respecto a la forma de resolver el conflicto se ha venido traduciendo a lo largo de los años en aspectos tales como, el número de convocatorias de huelga, la reducción del número de horas trabajo perdidas por procedimientos de huelga, la reducción de la litigiosidad judicial y el incremento del número procedimientos de conflicto colectivo tramitados por los organismos de solución extrajudicial de conflictos. Se analizan a continuación los efectos que ha tenido la consolidación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos en las relaciones laborales a lo largo de las últimas décadas, y que son los siguientes:

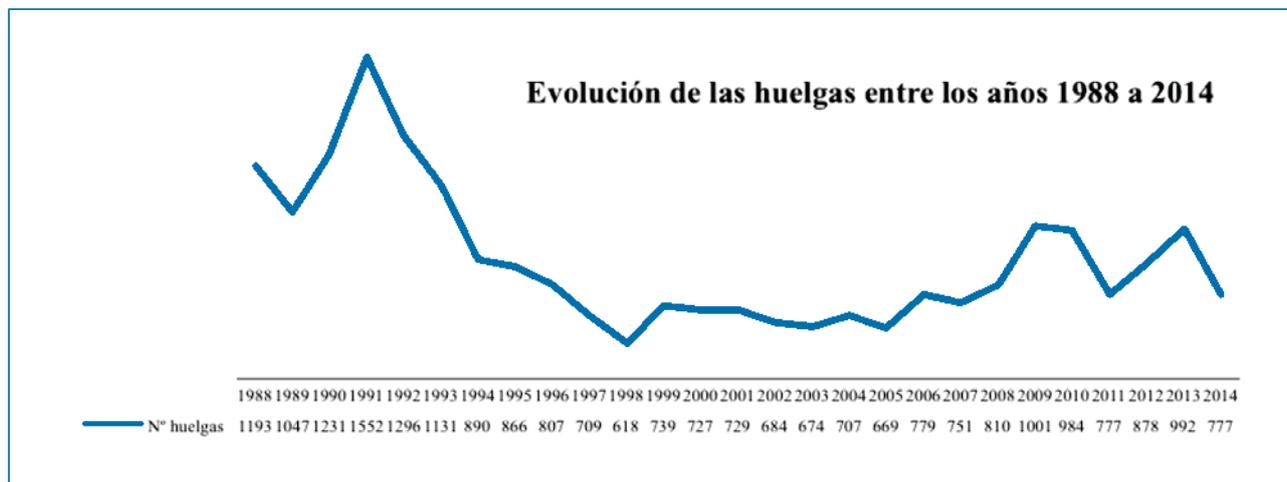
### *La reducción de la conflictividad laboral*

La existencia de organismos de solución extrajudicial de conflictos, cuyos expedientes se incrementan año a año, trae consigo una reducción de la conflictividad laboral no solo por la existencia de cauces específicos de resolución del conflicto sino también por la inclusión de un cultura de la negociación orientada a la solución pactada frente a la judicial, que redundan en una mejora de la competitividad de las empresas y con ella de la economía. Si comparamos los datos de conflictividad laboral de los años 90, en los que se crean la mayor parte de los organismos de solución extrajudicial, observamos que el número de procedimientos de convocatoria de huelga se reduce de forma paulatina, pero especialmente en los últimos diez años. Si tenemos en cuenta los datos del periodo 1990-1999, en el que el número de huelgas ascendió a 1.556 de media anual, y los comparamos con los datos del periodo 2005-2014 en el que el número de huelgas de promedio anual ascendió a 842 huelgas se observa una reducción del 54% en cuanto al número de huelgas convocadas.



Gráfico 1. EVOLUCIÓN DE LAS HUELGAS ENTRE LOS AÑOS 1988 A 2014

Fuente: Boletín Estadísticas Laborales Ministerio de Empleo



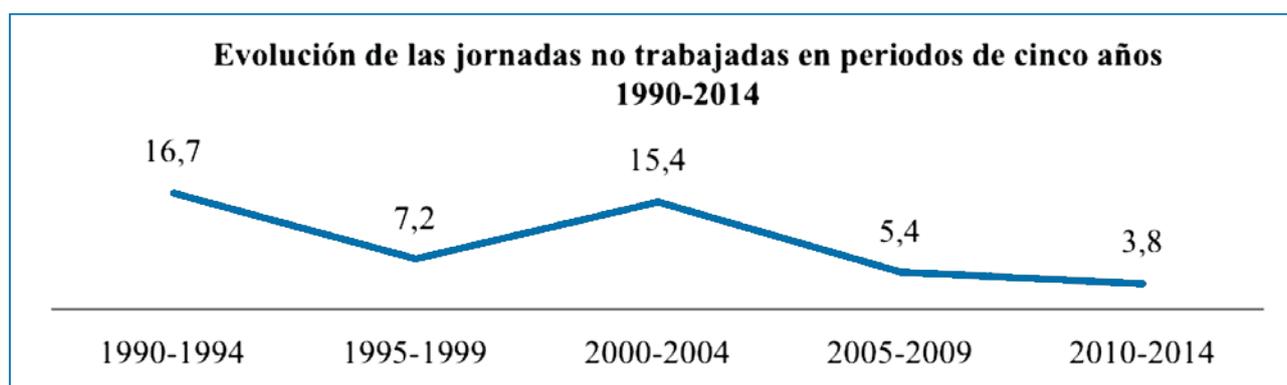
Otro de los elementos que nos permite medir la reducción de la conflictividad laboral es el número de horas no trabajadas por motivo de huelga. Si tenemos en cuenta el número de horas no trabajadas a lo largo de los últimos veinticinco años, y las analizamos en bloques de cinco años podemos extraer como primera conclusión que éstas se han reducido de forma constante. Este descenso, que se inicia en la década de los

noventa, se mantiene de forma sostenida en los últimos veinticinco años.

En este sentido, y por trasladar la afirmación a datos que permitan valorar esta reducción, la media de jornadas no trabajadas en el periodo 1990 a 1994 ascendió a un total de 16,7 millones de horas de trabajo perdidas por huelga frente a los 3,8 millones de horas de media anual del periodo 2010-2014.

Gráfico 2. EVOLUCIÓN DE LAS JORNADAS NO TRABAJADAS DE 1988 A 2014 (en millones de horas)

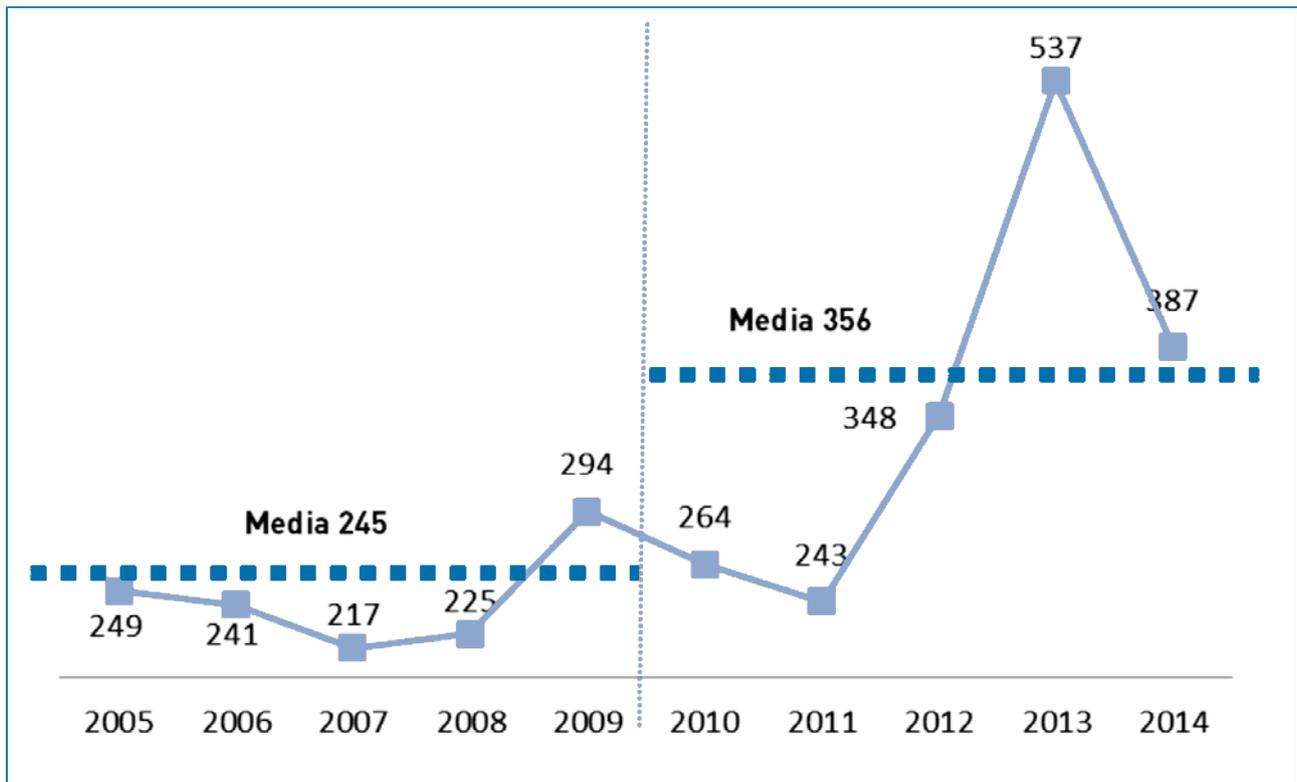
Fuente: Boletín Estadísticas Laborales Ministerio de Empleo



Esta reducción en cuanto al número de convocatorias de huelga no significa por el contrario que se reduzca el número de conflictos tramitados. Así, si comparamos los datos de procedimientos tramitados en el SIMA en los últimos diez años observamos y que en el periodo 2010-2014 se tramitaron en la

Fundación una media de 357 expedientes frente a los 245 que tramitábamos en el periodo 2005-2009, tal y como puede observarse en el gráfico que se incluye a continuación y que se detallará con más detalle en un apartado posterior dedicado a la actividad del SIMA en 2014.

Gráfico 3. COMPARATIVA PERIODO 2005-2009 Y 2010-2014. Nº PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS  
Fuente: Fundación SIMA



Estas cifras, que suponen un incremento del 45% si comparamos los dos periodos, nos muestran una cada vez mayor confianza de empresarios y trabajadores por la opción de la solución pactada frente a la solución judicial que no solo se consolida sino que se incrementa.

### *La reducción real de la judicialización del conflicto laboral*

La intervención de los organismos de solución extrajudicial de conflictos trae consigo una reducción de la judicialización de los conflictos con el efecto directo que tiene en materia de costes para la administración de justicia. Cada año, la Fundación realiza un informe de seguimiento de los conflictos tramitados en el año anterior que nos permite conocer no solo el resultado final del procedimiento de mediación concreto una vez terminada la intervención del SIMA, sino también el impacto real de la actividad de este servicio en la reducción de la conflictividad laboral. Conforme a los datos del Informe de Seguimiento de Conflictos correspondiente al año 2013, del total de procedimientos tramitados acudieron a la vía judicial para resolver su controversia el 41% de los procedimientos, si bien únicamente el 24% resol-

vió finalmente la controversia mediante una sentencia judicial. Esta diferencia porcentual se produce principalmente porque se ha alcanzado un acuerdo que pone fin al conflicto ante el propio órgano judicial. El dato demuestra que las partes, fruto de la cultura del diálogo y el acuerdo, optan mayoritariamente por resolver sus controversias mediante fórmulas de solución pactadas frente a los que optaron por resolver sus controversias mediante una sentencia judicial.

### *El reenvío de la solución del conflicto desde la ley a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos*

En esta transformación de la forma de abordar el conflicto laboral es necesario destacar también el papel que ha jugado la Administración, no solo por el sostenimiento financiero de las actividades de la Fundación, sino también por la paulatina remisión de competencias desde la ley hacia los organismos de solución autónoma de conflictos. En esta remisión de competencias destaca en el tiempo la asunción por parte de los organismos de solución extrajudicial, autonómicos y estatal, del trámite de conciliación preprocesal previsto en la Ley de la Jurisdicción como trámite previo (y obligatorio) para la



interposición de cualquier procedimiento judicial en materia de conflicto colectivo. En la actualidad el ASAC V suscrito en febrero del año 2012 al tener eficacia general, es decir, al aplicarse a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito del acuerdo, a diferencia del acuerdo anterior (ASEC IV) que establecía la necesidad de adhesión al acuerdo de la empresa o sector concreto, tiene como principal efecto que la remisión legal es casi total.

Es decir, la eficacia directa del ASAC a todos los sectores y empresas supone de facto que la intervención de la Dirección General de Empleo en esta materia se reduce a la intervención en aquellos sectores y empresas excluidos del ámbito de aplicación del ASAC. La asunción de competencias en esta materia reduce la intervención de los órganos de la Administración en materia de conciliación preprocesal colectiva a un número muy reducido de procedimientos que se concentran principalmente en los conflictos de las entidades públicas empresariales y entidades de derecho público. En la actualidad y con datos del año 2014 el SIMA gestiona ya el 89% de la conflictividad colectiva de ámbito supraautonómico.

El segundo de los efectos de este repliegue del Estado es la remisión expresa desde la ley laboral a los mecanismos de mediación y arbitraje, previstos en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, de los supuestos de discrepancias en los periodos de consultas de los expedientes de regulación de empleo, regulación temporal, modificación colectiva de condiciones de trabajo o traslados colectivos regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. Se prevé además en la ley la obligatoriedad de acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, en este caso de forma obligatoria, para los conflictos derivados de los artículos 82.3 del ET en el que se regulan los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos. Es necesario recordar que salvo el supuesto del art. 82.3 del ET, en el resto de los casos es voluntario para las partes el acudir a los sistemas de solución extrajudicial lo que evidencia la apuesta por formulas consensuadas como salida al conflicto. Este tipo de conflictos suponen ya en 2014 el 19% del total de los tramitados en el SIMA.

*La validez del acuerdo alcanzado con posterioridad como efecto de la actuación desplegada en el acto de mediación. El efecto de la actividad del SIMA en el año 2013*

Al margen de la actividad que desarrollan los mediadores en los correspondientes actos de mediación se ha venido realizando un seguimiento del conflicto concreto para conocer que ocurría después del paso por el SIMA, y en especial que efecto había tenido en las partes nuestra

actividad en los casos de desacuerdo. En el informe de seguimiento de los procedimientos de 2013<sup>1</sup> se recoge que del total de mediaciones tramitadas finalmente el 49% tramitadas en el SIMA solucionó mediante un acuerdo entre las partes, bien dentro del propio procedimiento, bien con posterioridad en el ámbito de la empresa o sector o mediante un acta de conciliación judicial. Si tenemos en cuenta el número de trabajadores beneficiados por la solución pactada estos ascendieron en 2013 a un total de 912.891 trabajadores. Por otro lado, la cultura de la solución negociada del conflicto laboral, en la experiencia de los expedientes tramitados en el SIMA nos muestra una tendencia de incremento de los conflictos que finalmente se solucionan entre las partes, frente a los que optan por una solución judicial. Muestra de esta tendencia es que el 59% de los conflictos tramitados por el SIMA en 2013 se resolvieron sin tener que recurrir a la vía judicial.

Del total de mediaciones tramitadas en 2013, el 41% acudió con posterioridad a los tribunales para resolver su controversia, pero solo el 24% obtuvo una sentencia judicial. Del total de sentencias dictadas, el 56% fueron desestimadas. Destaca en este punto que las sentencias en las que se estimó totalmente la pretensión únicamente supusieron el 35% y las que se resolvieron con una estimación parcial de la pretensión ascendieron al 9% del total de los procedimientos de mediación tramitados con sentencia.

## 5. Una breve referencia a la actividad del SIMA en 2014

En relación con los conflictos tramitados por el SIMA en 2014, si tuviéramos que destacar la principal característica de la actividad de la Fundación en este año ésta sería sin lugar a dudas la de la consolidación de una tendencia de crecimiento de los procedimientos tramitados. La Fundación tramita ya una media anual de 356 expedientes en los últimos cinco años (2010-2014) frente a los 245 que tramitábamos en el periodo (2005-2009). Estas cifras, que suponen un incremento del 43% si comparamos los dos periodos, nos muestran una cada vez mayor confianza de empresarios y trabajadores por la opción de la solución pactada frente a la solución judicial. Entrando ya en los datos de 2014, el SIMA tramitó un total de 387 procedimientos de mediación y arbitraje, que afectaron a un total 3.333.155 trabajadores. En el

<sup>1</sup> Se puede acceder al informe correspondiente a los procedimientos del año 2013 desde el link <http://fsima.es/datos-de-actividad/informes-de-seguimiento-y-otros-informes-2/>.

mismo periodo del año anterior el número de expedientes ascendió a 537 y los trabajadores afectados fueron 4.129.486, por lo que el número de procedimientos durante 2014 se ha visto reducido en un 28%<sup>2</sup>.

Durante 2014 el procedimiento de mediación ha seguido siendo el instrumento más utilizado por las partes con un 99% de las solicitudes, frente al escaso recurso al arbitraje. Así, de los 387 expedientes, 383 correspondieron a mediaciones y afectaron a un total de 2.527.423 trabajadores y 4 a procedimientos arbitrales. Los 4 procedimientos arbitrales del año 2014 afectaron a 805.732 trabajadores. Si tenemos en cuenta las materias de los laudos, tres de ellos lo fue por discrepancias en la constitución de mesas de negociación, y el cuarto sobre la regulación de un convenio colectivo.

En cuanto al resultado final de los procedimientos de mediación y arbitraje, el 28% se solucionó con acuerdo, afectando a 689.777 trabajadores y a 76.742 empresas entre conflictos de sector y de empresa. Paralelamente, el 62% finalizó sin acuerdo y el 10% se corresponde con mediaciones que no llegaron a celebrarse bien porque se archivaron, bien porque una de las partes no asistió al acto. Por tanto, si descontáramos estos procedimientos en los que la mediación no se pudo celebrar y los que se encuentran en tramitación, el porcentaje conflictos solucionados se elevaría al 31%.

El tipo de procedimiento más utilizado por las partes fue como en años anteriores el de interpretación y aplicación, con el 72% de los tramitados y 278 expedientes. A gran distancia le siguen las mediaciones previas a la convocatoria formal de huelga, con el 20% y 79 expedientes.

Al igual que en años anteriores los conflictos salariales y los relacionados con procesos de reestructuración fueron los que mayor número de expedientes aglutinaron con porcentajes del 21 y el 19% respectivamente sobre el total de los tramitados. No obstante lo anterior, destaca en 2014 una reducción especialmente significativa de los conflictos salariales respecto a los tramitados en el año 2013 en el que el porcentaje ascendió al 43%, cifra que supone una reducción de veintidós puntos porcentuales. En 2014, por el contrario, se incrementaron los procedimientos relacionados con tiempo de trabajo que pasan del 6 al 13% sobre el total de los tramitados.

Si tenemos en cuenta el ámbito en el que se plantea el conflicto la mayor parte de los procedimientos tramitados son de empresa, con 364 de los 387 tramitados tal y como se puede observar en el cuadro que se incluye continuación.

A modo de conclusión se hace necesario resaltar el cambio de cultura que ha supuesto la consolidación de los sistemas de solución autónoma de conflictos en las relaciones laborales, destacando el hecho de que la solución alcanzada en el marco del SIMA o de cualquier otro organismo de solución extrajudicial de ámbito autonómico realza el valor de la autonomía colectiva contribuyendo al fortalecimiento de la paz social, sin necesidad de que exista un bando «ganador» y otro «perdedor», en contraposición con la solución judicial al colectivo que no siempre resuelve el problema de fondo que plantean las partes. Los conflictos colectivos laborales tienen muchas veces más de equilibrio entre las posiciones de las partes que de controversia estrictamente jurídica. Esta es la razón por la cual los acuerdos alcanzados en los procedimientos de mediación gozan de un alto nivel de consenso social y de cumplimiento por las partes, lo cual no es sino una consecuencia lógica de su propio funcionamiento dado que son las partes, ayudadas por los mediadores, las que salvando sus discrepancias, logran alcanzar una solución negociada, el nivel de implicación y vinculación que generan suele ser elevado.

En el caso del arbitraje y aunque la experiencia del SIMA es reducida en comparación con la mediación al haberse dictado únicamente sesenta y tres laudos arbitrales, ésta nos muestra la efectividad de la solución arbitral que ha permitido a las partes determinar el objeto concreto de la discrepancia y lo que quieren que resuelva el árbitro. No conviene olvidar, en este apartado de conclusiones, las amplias posibilidades del laudo arbitral en equidad en conflictos de intereses en los que la solución arbitral puede ser una solución idónea para este tipo de conflictos que históricamente ha tenido dificultades para su resolución. En definitiva la apuesta por la solución arbitral se irá en el futuro consolidando principalmente a través de la experiencia práctica de los laudos arbitrales dictados a través principalmente de las soluciones aportadas a situaciones conflictivas complejas.

<sup>2</sup> Se puede acceder al texto de la Memoria de Actividades de la Fundación correspondiente a 2014 y anteriores desde el link <http://fsima.es/datos-de-actividad/introduccion/>