

Gobernanza y medios de solución autónoma de conflictos laborales. La experiencia española

Governance and means of autonomous labor dispute settlement. The Spanish experience

MARTÍN BORREGO GUTIÉRREZ *



PALABRAS CLAVE

Conflicto laboral; Negociación colectiva; Mediación; España.

RESUMEN La contribución del diálogo social a la mejora de la gobernanza cuenta en España con una amplia experiencia en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales. El artículo aborda las ventajas de la gestión del conflicto por sus protagonistas, que ha creado en España una cultura de la solución dialogada del conflicto laboral, cuyo efecto directo ha sido la reducción de la conflictividad laboral y del número de horas de trabajo perdidas por huelga.

KEYWORDS

Labour conflict; Collective bargaining; Mediation; Spain.

ABSTRACT The contribution of social dialogue to improvement of governance has a broad experience in the out-of-court settlement of labor disputes in Spain. The article addresses the advantages of conflict management by its own protagonists, which has created in Spain a culture of negotiated solutions to labour conflict whose direct effect has been the reduction of labor dispute and of lost working hours due to strike.

MOTS CLÉS

Conflit du travail; Négociation collective; Médiation; Espagne.

RÉSUMÉ La contribution du dialogue social à l'amélioration de la gouvernance en Espagne a une vaste expérience en matière de règlement extrajudiciaire du conflit du

* **Martín Borrego Gutiérrez** es director general de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) (mborrego@fsima.es).

travail. L'article examine les avantages de la gestion du conflit par ses protagonistes, ce qui a créé en Espagne une culture de la résolution dialoguée du conflit du travail, dont l'effet direct a été la réduction des conflits du travail et du nombre d'heures perdues à cause de la grève.

Procesos de gobernanza y solución autónoma de conflictos. Contexto

En los últimos años hemos venido asistiendo a la incorporación a nuestro lenguaje habitual del término gobernanza, término que está vinculado a formas participativas de gestión del poder. En un sentido amplio el término gobernanza, siguiendo la definición de Longo (2011), puede definirse como el conjunto de arreglos institucionales mediante los cuales se adoptan y ejecutan las decisiones públicas en un entorno social determinado. En esta definición se incluyen las estructuras, los procesos, los actores, las relaciones entre ellos, los dispositivos de coerción, control y rendición de cuentas, los incentivos, las notas informales y, en general, todos los elementos que inciden sobre las decisiones en la esfera pública.

Dentro de estos aspectos diferenciadores de la gobernanza destacan especialmente aquellos relacionados con la importancia de los actores que participan en las políticas públicas, en el que no solo están incluidos los actores gubernamentales sino también otros que participan activamente en este tipo de procesos. En este contexto, se aborda en este artículo la realidad de la integración de los sistemas de solución autónoma de los conflictos en los procesos de gobernanza y en las políticas públicas, como mecanismos que canalizan y gestionan la conflictividad laboral por organismos propios creados y gestionados en el marco de la negociación colectiva por sus propios protagonistas.

En este ámbito de la participación de los actores en los procesos de gobernanza, España cuenta ya con una experiencia que se inició hace más de 25 años y que se refiere a la firma en la década de los noventa de los primeros acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, cuyas experiencias se iniciaron en los años ochenta en el País Vasco¹, continuaron en Cataluña y Galicia, hasta extenderse en la misma década al resto de comunidades autónomas y al ámbito estatal. En cierta medida se podría afirmar que esta participación puede situarse como precursora del concepto de gobernanza que se maneja en la actualidad.

En el ámbito laboral internacional la gobernanza ha tenido su reflejo en la propia actividad de la Comisión Europea en su Comunicación de 26 de junio de 2002 —“El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio” [COM(2002) 341 final]— en la que ya se recogían una serie de orientaciones destinadas a reforzar el diálogo

¹ El Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales del País Vasco (PRECO) se suscribió en el año 1984.

social vinculadas a la mejora de la gobernanza. En la citada Comunicación la Comisión expresa su punto de vista sobre el futuro del diálogo social, que constituye, y así se cita expresamente, un motor para la buena gobernanza de la Unión Europea (UE) y para las reformas económicas y sociales. Se vincula de forma directa la contribución de empresarios y trabajadores mediante el diálogo social con la mejora de la gobernanza pública como valor específico y autónomo. La mejora de la gobernanza que se pretende se sustenta sobre dos pilares. El primero de ellos es el refuerzo del procedimiento de consulta de los interlocutores sociales durante la elaboración de la legislación europea extendiéndola no solo a la materia de empleo y de política social, que ya era obligatoria, sino también a las cuestiones sectoriales y a la transposición de la legislación europea a escala nacional. El segundo pilar es la decisión de promover la mejora del diálogo social en todos los ámbitos de gobernanza proponiendo, especialmente, mejorar la formación de los interlocutores sociales europeos y de los representantes de administraciones nacionales, así como promover el diálogo social local y la responsabilidad social de las empresas. La gobernanza se asocia a una mayor implicación y participación de los actores, que pasan a tener un papel más activo mediante una participación más intensa en la elaboración de la normativa social y en el impulso de los propios acuerdos entre los interlocutores sociales que se contienen expresamente en la Comunicación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) por otra parte ha incorporado también el término gobernanza a su estrategia, término que se incluye expresamente en el Plan de Acción 2010-2016 para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza. Remontándonos a años atrás, ya en la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa de 2008 (Declaración sobre Justicia Social) se recogía expresamente que los elementos más importantes desde el punto de vista de la gobernanza eran los referentes al tripartismo (Convenio nº 144), a la política de empleo (Convenio nº 122), y a la inspección de trabajo (convenios nº 81 y 129). Estos elementos años después se trasladan al Plan de Acción 2010-2016 como un objetivo estratégico de recuperación de la crisis económica. Si bien no existe en la OIT una definición oficial de gobernanza sí parece que esta denominación se vincula de forma directa a fórmulas de participación, y en un sentido amplio a la colaboración entre los diferentes actores para el cumplimiento de los objetivos constitucionales de la OIT.

El repliegue del Estado en la solución del conflicto y la apuesta por la autonomía colectiva. El reflejo normativo

Para situar el inicio formal de la colaboración entre la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas se hace necesario analizar los orígenes de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Los agentes sociales en el marco de los acuerdos firmados a principios de los años ochenta intentaron explorar medios de solución del conflicto laboral distintos y complementarios a los judiciales

y administrativos. Esta idea supuso en su momento un cambio de mentalidad de los propios protagonistas de las relaciones laborales, empresarios y trabajadores, acostumbrados a la vía judicial como solución al conflicto.

De este modo, en el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI) suscrito en 1980, los interlocutores sociales pusieron 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. Se establecía igualmente 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, en octubre de 1984, se firmaría el Acuerdo Económico y Social (AES), 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 instrumentos de solución del conflicto residenciados en el ámbito de la Administración. En dicho Acuerdo, las partes 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.

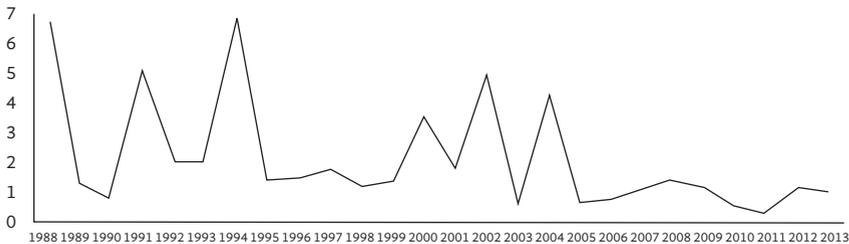
Siguiendo el hilo histórico la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 favorece de forma expresa los procedimientos autónomos de solución de conflictos al establecer los límites de la actuación en sede judicial de aquellos otros que quedan al ámbito de la negociación entre las partes.

En este breve repaso acerca de la paulatina generalización de los sistemas de solución de conflictos no se puede dejar de hacer referencia al Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado unánimemente 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. En el informe se analizan de forma detallada la práctica totalidad de los aspectos de los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos pudiendo citar, entre otros, las dificultades de los procedimientos autónomos, los principios básicos de los procedimientos, conflictos afectados y los

instrumentos jurídicos de creación resaltando en este último caso el papel de la ley y del convenio colectivo.

Desde el punto de vista de la conflictividad laboral, el panorama existente en los años noventa se caracterizaba por una excesiva judicialización de nuestro sistema de relaciones laborales. El modelo de relaciones laborales español se ha caracterizado históricamente por el peso que sobre él ha ejercido el monopolio del Estado para la solución de los conflictos laborales, conflictos que se han venido canalizando durante mucho tiempo exclusivamente a través de métodos públicos, tanto administrativos, como judiciales. La cultura de la judicialización del conflicto estaba tan asentada que existía la convicción de que un conflicto no estaba resuelto hasta que no se dictaba una sentencia sobre el asunto, con independencia de que la solución jurídica al conflicto no fuera la más adecuada. Así, en la década de los noventa, y para situar el contexto en el que se producen la mayoría de los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos, el número de horas perdidas por motivos de huelga alcanzaban una tasa media de 2,5 millones, destacando especialmente en estos años los datos del año 1991 que en el que se perdieron 6,8 millones o las horas perdidas en 1994 que ascendieron a 6,8 millones, como puede observarse en el gráfico que se muestra a continuación.

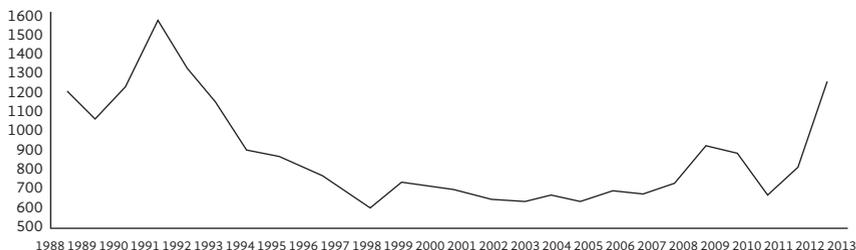
Gráfico 1. Evolución de las jornadas no trabajadas de 1988 a 2013 (en millones de horas)



Fuente: Boletín Estadísticas Laborales, Ministerio de Empleo.

Las huelgas convocadas en la década de los noventa ascendieron a una media anual de 1.056 huelgas, destacando en este periodo las 1.551 huelgas convocadas en el año 1991.

Gráfico 2. Evolución de las huelgas entre los años 1988 a 2013



Fuente: Boletín Estadísticas Laborales, Ministerio de Empleo.

Los ASEC como expresión de la autonomía colectiva en la resolución del conflicto

En este contexto de los años noventa se produce la firma del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto (ASEC), 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 V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) que fue suscrito en el día 7 de febrero de 2012 y que tiene una vigencia hasta 31 de diciembre de 2016.

El ASEC 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. 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, constituida por las organizaciones sindicales (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores) y empresariales (Confederación de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) más representativas de ámbito estatal en España.

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. Tal es el caso de las comunidades autónomas de Aragón, Castilla-La Mancha, Andalucía o Baleares.

En la actualidad, la Fundación SIMA tiene la consideración de fundación del sector público estatal y presta sus servicios de manera gratuita a empresarios y trabajadores. Sus ingresos anuales provienen de dos subvenciones del Ministerio Empleo y Seguridad Social, una para gastos y otra para inversiones. Estas asignaciones con la que se financia la Fundación se incluyen en el apartado de las fundaciones estatales

de los Presupuestos Generales del Estado y dotan de fondos al SIMA en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo Tripartito sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito en el año 1996, estando vigente en la actualidad el Acuerdo suscrito en el año 2012, y con ella se cubren la totalidad de los gastos necesarios para el desarrollo de la actividad.

La colaboración de la Administración con los firmantes del ASEC

Es en este Acuerdo Tripartito sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales donde se articula esta colaboración público privada. Así, en el propio texto en su artículo 1 se recoge el compromiso que adquiere el Gobierno de apoyar las funciones y cometidos pactados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, en el Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos suscrito el 7 de febrero de 2012 (V ASAC). Esto se concreta en el compromiso de adquisición de las medidas presupuestarias y técnicas necesarias para facilitar la consecución de los fines estipulados en el Acuerdo que sufragará en concepto de subvención.

A la hora de valorar el impacto real que tiene la solución autónoma de conflictos en la dicción del V ASAC, es necesario analizar cuál ha sido la realidad de su intervención en el ámbito de las relaciones laborales en España tanto por el número de procedimientos que tramitan como por el de trabajadores afectados por los mismos. Los datos del año 2013 nos muestran que el número de expedientes de conflicto colectivo tramitados en España ascendieron a 7.320 procedimientos que afectaron a más de 6.282.486 trabajadores.

Cuadro 1. Expedientes tramitados y número de trabajadores afectados en el año 2013

Fundación SIMA	537	4.129.486
Organismos Autonómicos de Solución Extrajudicial	6.783	2.153.000
TOTAL	7.320	6.282.486

Fuente: Fundación SIMA y Consejo Económico y Social.

La participación de los interlocutores sociales en la reducción de la conflictividad laboral. Los efectos de la solución autónoma en la mejora de la gobernanza

Uno de los aspectos que se analiza a continuación es el referente al retorno que tiene la Administración derivado del Acuerdo Tripartito, es decir, que beneficios directos o indirectos reporta a la Administración esta colaboración, recogién dose a continuación de forma extractada algunos de ellos:

- a) *La remisión de competencias desde la ley a los organismos de solución autónoma de conflictos.* A lo largo de los años desde la ley se ha venido produciendo paulatinamente una remisión de competencias desde la ley hacia los organismos de

solución autónoma de conflictos, tanto en su papel de órganos conciliadores, asumiendo el intento de conciliación previo a la interposición de una demanda judicial, como la remisión legislativa destinada a la gestión de las discrepancias que surgieran en la negociación de los periodos de consultas de procesos de reestructuración de empresas.

Dentro del primer grupo destaca principalmente la asunción por parte de los organismos de solución extrajudicial, tanto los de ámbito autonómico como el estatal, del trámite de conciliación preprocesal previsto en la Ley de la Jurisdicción como trámite previo (y obligatorio) para la interposición de cualquier procedimiento laboral en materia de conflicto colectivo. En la actualidad el ASAC V suscrito en febrero del año 2012 tiene eficacia general, es decir, se aplica a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito del acuerdo, frente al acuerdo anterior (ASEC IV) que establecía como los anteriores la necesidad de adhesión al acuerdo de la empresa o sector concreto, por lo que la remisión es casi total como se explica en el párrafo a continuación.

En estos casos el sector o empresa no adherida al acuerdo debía acudir necesariamente a la conciliación administrativa. Este paso supone 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 el cuadro que se recoge a continuación puede observarse de forma más clara como el SIMA gestiona ya el 90% de la conflictividad colectiva.

Cuadro 2. Actuaciones SIMA y SMAC-DGE (conflictos colectivos), 2008-2012

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
SMAC	113	133	141	132	96	62
SIMA	225	294	264	243	348	537
Total actuaciones SIMA-SMAC	338	427	405	375	444	599
% SIMA/Total	67	69	65	65	78	90

Fuente: Fundación SIMA y Dirección General de Empleo.

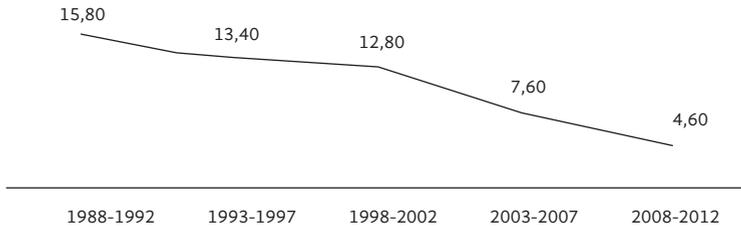
El segundo de los efectos de este repliegue del Estado es la remisión expresa desde la ley laboral a los mecanismos de mediación y arbitraje, previstos en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, de los supuestos de discrepancias en los periodos de consultas de los expedientes de regulación 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 (ET). Se incluye 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 de del artículo 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 fórmulas consensuadas como salida al conflicto. Este tipo de conflictos suponen ya en 2013 el 21% del total de los tramitados en el SIMA.

- b) *La reducción de la conflictividad laboral y sus efectos.* La existencia de los 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 laboral, 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 noventa, en los que se crean la mayor parte de los organismos de solución extrajudicial de conflictos, observamos que el número de procedimientos de convocatoria de huelga se reduce de forma paulatina y 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 2003-2013, en el que el número de huelgas de promedio anual ascendió a 865 huelgas, se observa una reducción del 55% en cuanto a huelgas convocadas.

Gráfico 3. Evolución de las jornadas no trabajadas en periodos de cinco años (millones) entre los años 1988 a 2013



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 huelgas. Si tenemos en cuenta el número de horas no trabajadas a lo largo de los últimos 25 años, y las analizamos en bloques de cinco años podemos extraer como primera conclusión su reducción. Este descenso, que se inicia en la década de los noventa, se mantiene de forma sostenida en los últimos 25 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 1988 a 1997 ascendió a un total de 14,6 millones de horas de trabajo perdidas por

huelga frente a las 6,1 millones de horas de media anual del periodo 2003 a 2012.

Merece la pena destacar en relación con la reducción de la conflictividad que es precisamente en la década de los noventa cuando se suscriben la mayor parte de los organismos de solución extrajudicial de conflictos. Así en esta década se suscriben el Acuerdo en Cataluña (1990), Galicia (1992), Comunidad Valenciana (1993) La Rioja y Madrid (1994) Cantabria (1995) Navarra (1995) Aragón, Andalucía, Castilla León, Castilla-La Mancha y el Acuerdo estatal ASEC I (1996).

c) *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 2012, del total de procedimientos tramitados acudieron a la vía judicial para resolver su controversia el 41% de los procedimientos tramitados en el SIMA, si bien únicamente el 29% resolvió 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. Este dato demuestra que, fruto de la cultura del diálogo y el acuerdo, las partes optan mayoritariamente por resolver sus controversias mediante fórmulas de solución pactadas frente a los que optaron por resolver sus controversias mediante una sentencia judicial.

d) *La validez del acuerdo alcanzado con posterioridad como efecto de la actuación desplegada en el acto de mediación.* Al margen de la actividad que desarrollan los mediadores en los correspondientes actos de mediación nos pareció interesante conocer también qué ocurría después del paso por el SIMA, y en especial qué efecto había tenido en las partes nuestra actividad en los casos de desacuerdo. En el informe de seguimiento de los procedimientos de 2012 los datos nos mostraron que este porcentaje de acuerdos se eleva finalmente hasta el 45% de los procedimientos tramitados por el SIMA en 2012. Este dato se extrae del seguimiento individualizado de los conflictos tramitados en el año 2012, al adicionar a los procedimientos finalizados con acuerdo en el SIMA los acuerdos alcanzados con posterioridad al acto de mediación. Se puede citar igualmente que la solución que las partes finalmente acordaron con posterioridad a la mediación del SIMA contenía no solo las bases de las propuestas de los mediadores sino, en algunos casos, las propias propuestas de solución al conflicto presentadas en la mediación.

Otro aspecto a destacar es el relativo al nivel de confianza que se genera en este tipo de soluciones a los conflictos. Así, los datos del informe de seguimiento de

los conflictos del año 2012 nos muestra que el 85% de los acuerdos alcanzados en el SIMA se cumplen, lo que muestra la confianza depositada por las partes en la actividad de la Fundación SIMA y en el papel que desarrollan los mediadores. Esta confianza se traduce igualmente en que ninguno de los cincuenta y seis laudos arbitrales dictados en el SIMA ha sido recurrido.

Para finalizar, no se puede olvidar 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”, por contraposición con la sentencia de conflicto 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, lo cual no es sino una consecuencia lógica de su propio funcionamiento dado que son las partes, ayudadas de mediadores, las que salvando sus discrepancias, logran alcanzar una solución negociada, el nivel de implicación y vinculación que generan suele ser elevado.

Bibliografía

LONGO, F. (2011): “Gobernanza multi-nivel: el papel de las administraciones públicas”, ESADEgeo position paper (23), ESADE, Center for Global Economy and Geopolitics (ESADEgeo), Barcelona.

Páginas web

Acuerdo tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales (1996): <http://www.boe.es/boe/dias/1996/08/27/pdfs/A26319-26320.pdf>

Acuerdo tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales (2012) <http://www.boe.es/boe/dias/2012/11/30/pdfs/BOE-A-2012-14683.pdf>

Boletín Estadísticas Laborales Ministerio de Empleo HU—9: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/HUE/index.htm>

Informe del Consejo Económico y Social de 19 de octubre de 1994: <http://www.ces.es/documents/10180/18510/inf00294>

Informe de seguimiento de los procedimientos tramitados en 2012 (principales resultados) (2013): <http://fsima.es/wp-content/uploads/INFORME-SEGUIMIENTO-2012.pdf>

Memoria de Actividades de la Fundación SIMA AÑO 2013 (2014): <http://fsima.es/wp-content/uploads/Memoria-2013.pdf>

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V): <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf>