



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Microempresa en España y Mediación Laboral

Autor/es

Antonio Fajó Pascual

Director/es

Jose David Moral Martin

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Zaragoza 2024

RESUMEN

El tejido empresarial español está conformado mayoritariamente por pequeñas empresas. Su aporte socioeconómico al país es enorme, sin embargo y paradójicamente adolecen de recursos suficientes y una regulación normativa adaptada a su especial gestión, especialmente las microempresas. Hemos estudiado su número, características, situación legal y normativa, su problemática relacional interna y hemos también explorado otras actuales propuestas de intervención y mejora, para centrar nuestra propuesta en la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en adelante SAMA, como referencia paliativa de un agravio laboral socialmente admitido hacia los trabajadores de estas empresas frente a los de empresas grandes.

Palabras Clave: Mediación, Microempresa, Prevención, Conflicto individual, Sindicalismo, Organismo público, Descuento normativo.

ABSTRACT

The Spanish business fabric is made up mostly of small companies. Their socioeconomic contribution to the country is enormous, however, and paradoxically they lack sufficient resources and regulatory regulation adapted to their special management, especially microenterprises. We have studied their number, characteristics, legal and regulatory situation, their internal relational problems and we have also explored other current proposals for intervention and improvement, to focus our proposal on the mediation of the Aragonese Mediation and Arbitration Service, hereinafter SAMA, as a palliative reference. of a socially accepted labor grievance towards the workers of these companies compared to those of large companies.

Keywords: Mediation, Microenterprise, Prevention, Individual conflict, Unionism, Public organization, Regulatory discount.

Abreviaturas:

ASAC	Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales
ASECLA	Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales Aragón
BOE	Boletín Oficial del Estado
CREA	Confederación de Empresarios de Aragón
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
LOLS	Ley Orgánica Libertad Sindical
LPL	Ley Procedimiento Laboral
LPRL	Ley Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
MSCT	Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RRHH	Recursos Humanos
RRL	Relaciones Laborales
SAMA	Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje
SMIS	Servicio de Mediación Intrajudicial Social
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
TRADES	Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	Introducción.....	5
2.	Marco teórico.....	6
2.1.	Población y muestra. Número de empresas y de centros de trabajo.....	6
2.2.	Análisis del entorno conflictual laboral en la microempresa española.....	9
2.2.1.	El conflicto en las microempresas	9
2.2.2.	Las relaciones laborales	10
2.2.3.	El contexto legal	11
2.2.4.	La falta de representación legal de los trabajadores	11
2.2.5.	La negociación colectiva	12
2.2.6.	La satisfacción general en el trabajo.....	13
2.2.7.	Los riesgos laborales	13
3.	Posibilidad de actuación del SAMA en el Marco legal establecido.....	14
3.1.	La Mediación extrajudicial en España y Aragón.....	14
3.2.	El SAMA en Aragón.....	15
3.2.1.	¿Qué es el SAMA?	15
3.2.2.	El procedimiento de actuación del SAMA	16
3.2.3.	Fuentes legales del SAMA	17
3.2.4.	Revisión desempeño del SAMA 2022-23	21
4.	Propuestas actuales mediación laboral en microempresas	23
5.	Conclusiones.	25
6.	Bibliografía.....	27

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1:	Nº de trabajadores por tamaño de empresa	6
Ilustración 2:	Empresas activas según sector económico, por intervalo de asalariados	7
Ilustración 3:	Trabajadores en España sin RLT	8
Ilustración 4:	Falta de acuerdo en el SAMA 2022. Derechos Fundamentales	20
Ilustración 5:	Reclamaciones individuales al SAMA 2022 por provincias	21

1. Introducción

1.1. Contexto del estudio; justificación del tema.

En este trabajo, vamos a analizar la microempresa española, por su especial importancia social y legislativa. Desde el planteamiento legal constitucional que prima la competitividad de estas empresas por encima de la democracia laboral hasta la modulación a la baja de toda la normativa laboral aplicada en entornos reducidos de personal, así como también la falta de Representación Legal de los Trabajadores, junto a las especiales relaciones interpersonales que se dan en estos escenarios y que condicionan su funcionamiento. Es por ello que vamos a estudiar las posibilidades que la resolución alternativa de conflictos, más concretamente la mediación ejercida por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje puede ofrecer, frente a otros, en la intervención de estos conflictos.

1.2. Hipótesis, Objetivos de la investigación y Metodología.

La mediación laboral en España adolece de carencias legales y de índole cultural en su aplicación. Las conciliaciones administrativas que se celebran en las diferentes delegaciones de los Servicios Administrativos Territoriales de Trabajo, concretamente en Aragón, versan mayoritariamente sobre la compensación económica devenida del fin de la relación laboral con el fin de evitar la judicialización del proceso. Sin embargo una verdadera mediación laboral requiere la supervivencia de la relación laboral, más allá del conflicto sobre las condiciones de trabajo planteado entre las partes.

En este sentido los sindicatos y las asociaciones empresariales en nuestro país desde el año 1992 han constituido organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito estatal, que han sido replicados en todas las CC. AA y que actúan fundamentalmente en conflictos colectivos, en los que dan muestra a diario de su capacidad de comprensión y resolución de disputas mediante la mediación y el arbitraje.

No obstante, y a nivel de Aragón, este mecanismo aún se encuentra lejos de una mayoritaria implantación en el espacio de los conflictos laborales, pues pervive una cultura de la confrontación judicial y de la ruptura de la relación laboral, maximizada en el entorno de la microempresas.

Nuestra **hipótesis** de partida es la siguiente: es necesario incluir un tipo de intervención pública autonómica con experiencia en la intervención de conflictos laborales en las microempresas, que se base en la superación del marco regulatorio actual de la conflictividad laboral y que permita la autogestión y resolución del conflicto laboral a través de la mediación, el asesoramiento y la prevención de dicho organismo. Además, este trabajo propone los siguientes **objetivos de investigación**: (I) analizar cómo superar la ineficaz conciliación administrativa obligatoria en los procesos laborales; (II) plantear cómo implantar una cultura judicial de derivación de procesos laborales judiciales a los procesos de mediación; y (III) proponer cauces de intervención asesora y preventiva a los trabajadores.

En referencia a su **metodología**, este trabajo es el resultado de una revisión bibliográfica y estadística sobre el conflicto en las microempresas españolas y la intervención del SAMA como

sistema de solución de dichos conflictos, además de su posible asesoramiento y prevención de esta conflictividad. Para ello, en este trabajo, se ha extraído información y analizado documentación oficial que deja patente las ventajas de esta propuesta. Además, para obtenerlas hemos usado bibliografía especializada en mediación laboral obtenida de textos disponibles en el repositorio público de la Universidad de Zaragoza, artículos de revistas especializadas, información propia del desempeño en el “Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje” y estadísticas obtenidas del Ministerio de Trabajo y otras fuentes sindicales.

En este trabajo también se ha interpretado como obligatorio, hacer referencia a aquellas normas que atañen al funcionamiento de la mediación laboral y que enumeramos en la bibliografía final de legislación. A nivel temporal, nos ubicamos en los ejercicios de los años 2022 y 2023, en los que recogemos la aportación y valoración de los actos de mediación celebrados en el “Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje” (SAMA), obtenidos a través de las Memorias de Gestión elaboradas por el citado Organismo.

2. Marco teórico

2.1. Población y muestra. Número de empresas y de centros de trabajo.

Comenzamos introduciendo la importancia porcentual de la microempresa en España, con especial atención a los criterios usados en la estadística. En primer lugar situamos la masa crítica de trabajadores que son o pueden resultar afectados por la situación que analizamos para hacernos una idea de la magnitud del caso. Acudimos a las últimas estadísticas ofrecidas por el Ministerio de Trabajo¹ relativas a la contratación de trabajadores en empresas que adolecen de representantes legales de los mismos, tal como lo recoge la Ilustración 1 obtenida del Ministerio de trabajo.

Ilustración 2 Nº de trabajadores por tamaño de empresa.

Empresas inscritas en la Seguridad Social					
TRABAJADORES :Tamaño de empresa y tipo de empresa					
Tipo de empresa : TOTAL					
		De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores
2024	Abril	927.077	1.118.221	999.471	3.402.551

Empresas inscritas en la Seguridad Social						
EMPRESAS :Tamaño de empresa y tipo de empresa						
Tipo de empresa : TOTAL						
		TOTAL	De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores
2024	Abril	1.340.814	697.824	297.727	138.769	171.898

Empresas inscritas en la Seguridad Social	
TRABAJADORES :Tamaño de empresa y tipo de empresa	
Tamaño de empresa : TOTAL	
Tipo de empresa : TOTAL	
2024	Abril

¹ Fuente Ministerio de Trabajo: <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>

No obstante la presentación de los anteriores datos, hemos de señalar que, en opinión de Nieto Rojas (2015), resulta descorazonador la búsqueda de datos relacionados con el número de trabajadores que carecen de Representación Legal de los Trabajadores o bien forma parte de una microempresa. Dado que no aparece la desagregación entre empresa y centro de trabajo, lo que establece una situación ampliada de empresas fraccionadas en centros con menos de 10 o 6 trabajadores, sin RLT, y por lo tanto incuantificable. Además, las organizaciones sindicales no perciben la falta de representación unitaria como una carencia representativa que perjudique al trabajador.

Desde estos círculos sindicales se muestran más optimistas. Un estudio de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO recoge la proporción de empresas que cuentan con representación de base estatutaria, destacando que si bien sólo se ha procedido a la elección en una de cada cuatro empresas con entre 6 y 49 trabajadores, en empresas de una dimensión mayor (a partir de 50 trabajadores), las elecciones han tenido lugar en tres de cada cuatro. Sin embargo los datos proporcionados por el sindicato se refieren al porcentaje de empresas cuando bien es sabido que la elección se efectúa por centros², tal como lo recoge la legislación laboral española, que elige el centro de trabajo y no la empresa como unidad electoral primordial por el art. 10, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, LOLS³

Así pues, el posicionamiento sindical ante esta situación resulta difícil de comprender, dado que sus iniciativas para introducirse en el ámbito de las microempresas son poco efectivas y entusiastas, principalmente debido a la desincentivación de un marco laboral regulatorio basado en criterios de audiencia e irradiación reflejados en el Art 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y que esta misma normativa les garantiza su presencia en la negociación colectiva desde el ámbito superior al autonómico. Así, la actividad sindical y su implantación en las microempresas se complican respecto a las de mayor tamaño.

Esto supone que tanto su actuación general, como la mediación en particular, sean complejas en las empresas pequeñas, pues no disponen de tantos afiliados, al tiempo que hay que valorar el hecho de existir una menor concienciación sindical, junto a la presencia de muchos intereses particulares individualizados. En la práctica, los sindicatos desconfían de la capacidad de autogestión de este colectivo laboral y sus tímidos y desmotivados acercamientos no prosperan en esta situación.

En la Ilustración 2, extraída del Directorio Nacional DE Empresas 2021, se tiene en cuenta el punto de vista del tamaño empresarial, medido en número de asalariados. Cómo se puede percibir, las PYMES muestran las reducidas dimensiones de la empresa española. A 1 de enero de 2021 casi 1,88 millones de empresas no emplearon a ningún asalariado. Esta cifra supuso el 55,8% del total de todos los trabajadores asalariados. Además, otras 920.321 (el 27,3% del total) tenían uno o dos empleados. Si se suman estos dos grupos, el 83,1% tenían dos o menos asalariados.

² https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y_documentos/Publicaciones_periodicas

³ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. (BOE» núm. 189, de 08/08/1985)

Ilustración 2: Empresas activas según sector económico, por intervalo de asalariados⁴.

Datos a 1 de enero de 2021

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
TOTAL	3.366.570	192.555	417.017	713.305	2.043.693
Sin asalariados	1.879.126	68.235	245.595	346.695	1.218.601
De 1 a 2 asalariados	920.321	53.798	104.160	235.914	526.449
De 3 a 5 asalariados	304.095	25.460	34.016	80.092	164.527
De 6 a 9 asalariados	120.828	15.022	15.007	28.029	62.770
De 10 a 19 asalariados	75.522	14.535	10.901	12.240	37.846
De 20 o más asalariados	66.678	15.505	7.338	10.335	33.500

La importancia que se desprende de la segregación de las empresas en centros de trabajo con representación sindical diferenciada basada en los arts. 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores⁵, es que limita la figura del delegado de personal conjunto y difumina la relación fundamental entre tamaño y representación sindical en la empresa, limitando así los derechos de información y consulta y la negociación colectiva de estos trabajadores, además de la propia representatividad sindical en su conjunto.

Esta falta de representación de los trabajadores no ocurre únicamente en las microempresas pero es allí donde el problema resulta de mayor gravedad, máxime por la tendencia jurídica a negar la posibilidad de elegirlos en centros de menos de 6 trabajadores, y la sociológica que dificulta aún más encontrar representantes unitarios en este entorno hostil. Además se margina la microempresa de menos de 6 trabajadores, que no pudiendo aspirar a las ventajas de un convenio propio resulta obligatoriamente vinculada a los preceptos sectoriales convencionales.

Para cuantificar el número de trabajadores que por motivos legales o sociológicos, están o puedan resultar afectados por esta situación y ante la falta de estadísticas concretas establecemos un cálculo aproximado en la Ilustración 3, basada en datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo a fecha Abril 2024, que refleja, de forma aproximada, el número de trabajadores afectados por carencias en materia de Representación Legal de los Trabajadores, ordenados porcentual y cualitativamente desde las empresas con mayores carencias a las que discrecionalmente pueden acceder a estos derechos laborales:

⁴ Extraído de notas de prensa del INE (Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2021

⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE» núm. 255, de 24/10/2015)

Ilustración 3: Trabajadores en España sin RLT.

De 1 a 2 trabajadores Sin RLT por imperativo legal	De 3 a 5 trabajadores Solo RLT por acuerdo convencional	De 6 a 9 trabajadores Solo RLT si trabajadores promueven	De 10 a 50 trabajadores sin RLT por que nadie ha promovido elecciones	Nº total de trabajadores que pueden adolecer de ausencia de RLT en sus centros de trabajo, sobre una estimación actualizada a Abril 2024 de 16.323.949
927.077 trabajadores	1.118.221 trabajadores	999.471 trabajadores	3.402.551 trabajadores	6.447.320 trabajadores
5,70%	6,85%	6,12%	20,84%	39,49% de trabajadores asalariados en empresas inscritas en la Seguridad Social en abril 2024 afectados por esta situación

En resumen todo parece apuntar a que de forma socialmente aceptada y moralmente cuestionable, se margina a más del 18% de los trabajadores a no formar parte de la democracia laboral expresada a través de la representatividad sindical por audiencia electoral.

2.2. Análisis del entorno conflictual laboral en la microempresa española

2.2.1. El conflicto en las microempresas.

Según Muñoz Ruiz (2015), el tejido empresarial español se compone fundamentalmente de pequeñas y medianas empresas, (PYME) que dan empleo a la mayor parte de la fuerza de trabajo disponible. La Unión Europea ha prestado especial atención a este tipo de empresas que por su tamaño son asimilables a las PYME españolas, en cuestiones tales como la flexibilidad, la normativa comunitaria sobre despidos, el trabajo a tiempo parcial y las especiales modalidades de contratación. Para unificar los criterios entre países y mejorar la coherencia y eficacia de las actuaciones comunitarias y atendiendo exclusivamente al número de trabajadores, en la Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (2003), se clasificaron como microempresa (aquellas empresas con menos de 10 trabajadores), pequeña (empresas entre 10 y 50 trabajadores) y mediana empresa (hasta 250 trabajadores), como medida orientadora para todas las políticas, programas y medidas que se aprueban a nivel europeo.

Sin embargo a nivel nacional el origen y la tipología de la microempresa española son diversos. Desde empresas pequeñas con personal polivalente que aplican condiciones de trabajo, como jornada y salario, de forma flexible a otras integradas en grupos empresariales amplios, beneficiadas por el nivel tecnológico de la matriz, que les otorga garantía y estabilidad dada su interacción común. También existen otras microempresas producto del abuso de la

subcontratación por parte de las grandes empresas que requieren fuerza de trabajo poco cualificada para sistemas de trabajo primarios, a menor coste salarial y finalmente encontramos las empresas familiares y artesanales con dificultades financieras y de acceso a nuevas tecnologías en las que las condiciones laborales quedan condicionadas al sistema de confianza familiar organizacional imperante.

Además según Gimeno Díaz de Atauri (2015), esta fragmentación de la empresa española es una respuesta natural al contexto regulatorio y normativo de las relaciones laborales españolas, en las que el empresariado sortea la ineficacia de las normas laborales mediante formulas de derecho mercantil, respaldado por el fomento institucional al empleo autónomo.

Este escenario presenta una elevada presencia de conflictos individuales en estas empresas españolas, entre los que se encuentran aquellos trabajadores que reclaman al empresario el reconocimiento de un derecho personal como pueden ser reclamaciones de plus, antigüedad, categoría etc. Si esto ocurriese a varios trabajadores simultáneamente se trataría de un conflicto plural y si afectase a todo el conjunto sería un conflicto colectivo.

En todo este panorama descrito, hay que señalar que el entorno de gestión de la microempresa española resulta complejo, pues a la escasez de recursos financieros y dificultades de acceso al crédito, se une un número reducido de recursos humanos, a menudo faltos de calidad y formación. En paralelo, existe una elevada aversión al riesgo basada en un cortoplacismo de supervivencia para cumplir sus obligaciones administrativas y pagar sus deudas, también suelen carecer de recursos estructurales y de personal especializado por lo que directivos y trabajadores se afanan en la multifunción. Todos estos aspectos generan una gran presión sobre la gestión de la microempresa y su nivel de conflictividad, vamos a detenernos en alguno de ellos.

2.2.2. Las relaciones laborales.

Las relaciones laborales en la microempresa son directas, cercanas, asimétricas en relación con el poder de negociación y acuciadas por la falta de recursos humanos, materiales y financieros Sirva de ejemplo en el contexto de las RRLL en una microempresa en la que a menudo el empresario identifica la antigüedad del trabajador como una amenaza al atribuirle mayor poder efectivo en su negociación. Este dato unido a la facilidad normativa para despedir y contratar a tiempo parcial, incentiva la rotación involuntaria de los trabajadores.

En este escenario las relaciones entre trabajadores y empresario, además del control y la cercanía directa- personal imperantes, se produce en un contexto de temor al despido que dificulta el establecimiento de estrategias formativas y la implicación del trabajador en mejorar la productividad. Ante esta situación y como lo señala Mercader Uguina et al (2015), los trabajadores responden a este planteamiento de rotación involuntaria atrincherándose en su puesto de trabajo. Además se sienten desincentivados ante la oferta formativa y prefieren marcharse a otro puesto mejor en otro lugar, perdiendo así su “poder” acumulado más por el paso del tiempo en lugar de por su productividad real.

En este entramado hay que tener en cuenta cierta tendencia defensiva corporativa de los trabajadores veteranos, a los que cuesta más dinero despedir y que, por lo tanto, puede crear

una situación conflictiva entre insiders-outsiders-empresarios-legislador que no favorece las relaciones interpersonales ni la productividad en las microempresas.

2.2.3. El contexto legal.

Las tendencias del legislador establecen un marco legal que favorece las propuestas competitivas empresariales. Sirva de ejemplo la explotación de la fuerza de trabajo con escaso valor añadido a bajo coste en empresas intensivas en mano de obra, en lugar de promover soluciones basadas en calidad de producto, innovación, entre otras.

Estas propuestas legislativas establecidas en sucesivas reformas laborales encuentran dificultades de legitimación en las microempresas. Ante la lógica del ordenamiento jurídico compiten con el planteamiento capitalista, el entorno relacional directo, controlado y asimétrico de las microempresas y el descrédito de las instituciones legislativas. Todo ello establece un escenario coercitivo para la eficaz aplicación normativa.

Este escenario conduce a los trabajadores a buscar una tutela de sus derechos basada en una estrategia personalista e informal complicada. De facto, la movilización de los derechos laborales ante la jurisdicción laboral o la inspección de trabajo suele romper la cercana y especial relación laboral predominante o se produce después de la ruptura (despido).

En este punto señalamos de nuevo la ausencia de representantes de los trabajadores en las microempresas, aunque en las empresas se rebasen los umbrales de plantilla establecidos legalmente para la convocatoria de elecciones, y que cuando existe RLT en estas empresas, no se comporta de acuerdo al modelo de RLL establecido en las empresas más grandes. Lo cual supone un obstáculo añadido a la aplicación efectiva de la normativa laboral en microempresas.

Por otra parte la perspectiva del “descuento normativo” impera en la microempresa bajo el pretexto de la competitividad por tres motivos. El primero es que el derecho del trabajo está concebido y diseñado para dar respuesta a la regulación de la gran empresa. En segundo lugar la patena de debilidad económica y organizativa de la microempresa no le permite gestionar las cargas impuestas por la normativa laboral y el tercero, las restricciones normativas entorpecen la creación, desarrollo y mantenimiento de la microempresa.

2.2.4. La falta de representación legal de los trabajadores.

Como ya hemos visto con anterioridad la legislación laboral española apuesta por el centro de trabajo y no la empresa como unidad electoral primordial en función de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 106 y por el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 62 y 63. Esta realidad normativa parece afectar gravemente a la relación fundamental entre tamaño de empresa y representación sindical al tiempo que también limita los derechos laborales de información y consulta, la negociación colectiva y la propia representatividad sindical en conjunto.

⁶ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Art 10

Toda esta situación influye significativamente sobre los derechos laborales fundamentales de este colectivo de trabajadores, lo que nos permite ensayar nuevas posibilidades y expectativas de desarrollo en las relaciones laborales de la microempresa española, basadas en propuestas innovadoras para la intervención heterocompositiva de terceros en situaciones de conflicto (como por ejemplo la intervención del SAMA en los conflictos laborales de microempresas). Esta posibilidad, basada en el acuerdo entre trabajadores y empresa de cada centro de trabajo, resulta válida y legalmente aceptable al tratarse de un mero asunto privado, sin daño para terceros y sin afectación al orden público.

2.2.5. La negociación colectiva.

Además de esta carencia de representación efectiva se produce otro fenómeno singular en este tipo de empresas relacionado con los procesos de negociación colectiva. Los citados procesos, ausentes en las microempresas, resultan contrapuestos a las dinámicas habituales de las mismas por la burocracia que acarrea y la amenaza simbólica que suponen al régimen autoritario y patriarcal de las mismas, basado en la discrecionalidad decisoria del empresario y la relación personal y directa con los trabajadores.

El pequeño empresario percibe estos procesos convencionales (convenios sectoriales) como normativa externa que para nada guarda vinculación con la realidad laboral en la que se mueve y con las relaciones que maneja. Siendo además ajeno a su elaboración ya que la representatividad de las asociaciones empresariales en estos convenios también resulta residual.

Los argumentos que justifican esta ausencia de representación de los trabajadores son diversos y a menudo carecen de justificación social. En primer lugar y según la sentencia 19 marzo 2001 del STS: “los problemas que puedan surgir en los centros de pequeñas dimensiones pueden resolverse por los propios interesados, y no llegan a alcanzar una problemática tan amplia y general que requiera el soporte de una representación de intereses generales”.⁷ Cuando hay funciones que en ningún caso pueden realizar los trabajadores (ej. negociar un convenio). Por otra parte se cuestiona la carga proporcional que soportaría la microempresa frente al crédito horario correspondiente a los delegados que representen a los trabajadores.

Ante esta realidad se presupone la intención de los trabajadores que rechazan la RLT y que no desean asimilar la figura del delegado de personal contra su voluntad. Cuando posiblemente la realidad sea otra y dada la desigualdad de poder añadida al contacto directo y personal entre empleador y trabajadores, estos expresan convenientemente la voluntad del empleador y se sitúan en una evitación del conflicto que supondría el uso efectivo del derecho.

Otro argumento relacionado con el déficit democrático, sería la influencia que la elección de representantes unitarios en microempresas ejercería sobre la representatividad sindical de orden superior, (sectorial, interprofesional, regional, nacional). Al no tratarse de un asunto

⁷ STS 19-3-2001, R° 2012/2000

interno de las microempresas afectadas estas no muestran interés alguno en el proceso y prevalece la decisión de no permitir el voto a este colectivo cifrado en cientos de miles de trabajadores, resultando alterada la representatividad sindical conjunta.

2.2.6. La satisfacción general en el trabajo.

Según Gordo González (2015), este escenario de la estructura empresarial promueve cierta sensación de agravio comparativo entre los trabajadores de las microempresas y los de las grandes empresas, en materia de satisfacción general en el trabajo derivada de la falta de promoción, formación, salario, vacaciones, ayudas sociales etc. Todo ello favorece una peor percepción de la citada satisfacción y de empresa saludable por parte de los trabajadores. Además hay otro aspecto diferencial, al que prestaremos especial atención, relacionado con la actividad sindical en este tipo de empresas.

Según Pere Jodar et al (2016), la afiliación sindical en microempresa no llega al 7%⁸.

”Del mismo modo, la probabilidad de que las empresas no tengan representación sindical está asociada con la dimensión de sus plantillas. Si en las empresas de más de 250 trabajadores poco más del 10% no cuenta con representación sindical, en las más pequeñas, de 6 a 9 trabajadores apenas un 7% cuenta con delegado sindical. En general, la probabilidad de que una empresa no tenga representación sindical es mayor cuando es de nueva creación, con muy poca plantilla, de actividades de servicios privados y sin afiliación sindical”.

Este dato se fundamenta en la imposibilidad legal de elegir representación legal de los trabajadores en las microempresas de hasta 6 trabajadores y la limitación discrecional en las empresas con menos de 10 trabajadores. También se produce una aplicación laxa de las acciones sancionadoras y de control administrativo, en el caso de que aún siendo posible dicha elección esta no se produzca en empresas que tengan más de 9 trabajadores. Todo ello redundaría en la inexistencia de representantes que respondan a la especial problemática individual de estos trabajadores.

2.2.7. Los riesgos laborales.

Otro aspecto clave en las microempresas según Moreno Solana A. et al. (2015), es el relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales. Dada la cercanía personal entre los trabajadores y el empresario, su reducida formación, la escasa capacidad negociadora de los trabajadores y la fragilidad empresarial derivada de la falta de capital y crédito. En este escenario se dificulta la implantación de una representación social que acometa y afronte la negociación de las condiciones laborales, los sistemas de prevención de riesgos y cualquier otro aspecto conflictivo de la relación laboral.

⁸ Pere Jodar et al. (2016). *”Del mismo modo, la probabilidad de que las empresas no tengan representación sindical está asociada con la dimensión de sus plantillas. Si en las empresas de más de 250 trabajadores poco más del 10% no cuenta con representación sindical, en las más pequeñas, de 6 a 9 trabajadores apenas un 7% cuenta con delegado sindical. En general, la probabilidad de que una empresa no tenga representación sindical es mayor cuando es de nueva creación, con muy poca plantilla, de actividades de servicios privados y sin afiliación sindical”.*

El planteamiento informal de las relaciones laborales por los pequeños empresarios dificulta la reclamación y reivindicación de derechos por parte de los trabajadores que son percibidos como conflictivos en estas situaciones. Esta situación desarrolla tolerancia ante el cumplimiento de la normativa laboral, en especial la de prevención de riesgos, tanto por trabajadores como empresarios. Esta reflexión sociológica y ajena al planteamiento jurídico establece un escenario propicio para actuaciones mediadoras en intervención de conflictos laborales de las microempresas socialmente deseable y jurídicamente eficaz.

En este sentido resulta de interés la infrarrepresentación de los trabajadores en materia de riesgos laborales establecida en el art. 34.2 LPRL⁹, para empresas > 6 trabajadores en ausencia de representantes unitarios y mas allá de la participación personal y directa del propio trabajador, dificulta el desarrollo de órganos especializados en PRL. Pero en las empresas < 6 trabajadores resulta aún más llamativo pues la ausencia de delegados de prevención señalados en el art 62 y ss. ET¹⁰ nos da a entender que el derecho a información y consulta en Prevención de Riesgos Laborales corresponde a los propios trabajadores de forma individual o colectiva sin representación intermedia alguna en la defensa de sus intereses.

Sin embargo la negociación colectiva y el desarrollo convencional ofrece la posibilidad de que comisiones paritarias especializadas en Prevención de Riesgos Laborales asuman, entre otras, las funciones relativas a la en Prevención de Riesgos Laborales como es la mediación de conflictos derivados de esta materia, promoción formativa en Prevención de Riesgos Laborales e incluso asesoramiento a empresas y trabajadores. Este planteamiento abierto a la intervención de actores externos a la organización nos ofrece la posibilidad de establecer la colaboración mediadora y asesora del SAMA en este ámbito.

3. Posibilidad de actuación del SAMA en el Marco legal establecido

El entorno legal que regula la mediación en España parte de los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), por lo que nos detenernos a analizar su contenido y desarrollo como origen de las regulaciones autonómicas en esta materia.

3.1. La Mediación extrajudicial en España y Aragón.

La regulación legal de la mediación laboral se establece mediante normas legales, sustantivas y procesales (el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de Jurisdicción Social), y convencionales colectivas del ordenamiento laboral, el VI ASAC¹¹. Además de los Acuerdos interprofesionales autonómicos y los convenios colectivos ordinarios. Sin embargo no es de aplicación la Ley de Mediación 5/2012, cuyo sistema normativo no concuerda con el ordenamiento laboral¹².

9 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

10 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

11 Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

12 Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles

En nuestro caso, y para nuestro objetivo, nos centramos en el VI ASAC¹³. En este se refleja la realidad derivada de los acuerdos interprofesionales autonómicos que ya anticipan la oferta de servicios preventivos de gestión de conflictos, para tratar de subsanar en origen mediante asesoramiento, los conflictos surgidos durante la negociación colectiva y la redacción de convenios. Además establece la posibilidad de una mediación informal para desarrollar esta tarea preventiva, disponiendo la designación facultativa por las partes de un mediador que gestione el conflicto tal y como señala Casas Baamonde (2015, pág. 9):

“de forma continuada en un determinado ámbito” y “en relación a todas las controversias que pudieran surgir en el mismo, incluyendo la posibilidad de intervenir con carácter preventivo, a petición de cualquiera de las partes, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos”

Así el objetivo del ASAC VI se centra en favorecer la negociación entre las partes y la mediación preventiva de conflictos como un instrumento que más allá del trámite previo a la vía procesal, proporcione soluciones autónomas y duraderas al conflicto laboral tal y como refleja su art. 2:

“La mediación podrá utilizarse con carácter preventivo, a petición de ambas partes, en los términos que determine la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos incluidos en el apartado 3 de este artículo”.

3.2. El SAMA en Aragón.

Como hemos adelantado, nuestro estudio se centra en la Comunidad Autónoma de Aragón, que cuenta con el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, (en adelante, SAMA) como órgano gestor de los conflictos extrajudiciales.

3.2.1. ¿Qué es el SAMA?

Se trata de un organismo creado por los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas de Aragón y está financiado por el Gobierno de Aragón para la gestión y solución de conflictos laborales en Aragón. Para ello utiliza dos procedimientos: el arbitraje, por el cual las partes se someten a la decisión de un tercero acordado; y la mediación/conciliación, en la que esta institución pone a disposición de las partes uno o varios mediadores que facilitan la resolución del conflicto.

Así pues, su ámbito de actuación se encuentra en acciones individuales y colectivas de trascendencia jurídica laboral según art 63 y 154 de LRJS14. Y también alcanza aquellos

¹³ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)

¹⁴ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE» núm. 245, de 11/10/2011.)

conflictos laborales sin cauce procesal propio tales como bloqueos de negociación colectiva, discrepancias en periodos de consulta del ET, huelgas, servicios mínimos etc. y cualquiera otro conflicto laboral jurídico o de interés.

3.2.2. El procedimiento de actuación del SAMA.

Según las directrices reflejadas en su web, el SAMA se declara incompetente para prestar servicios de asesoramiento jurídico a las partes en conflicto, dado su carácter mediador entre las partes, pero no puede mediar en el conflicto laboral de reclamación de cantidad salvo que estas lo soliciten conjuntamente a las otras. La solicitud de intervención al SAMA suspende los plazos de tramitación legales hasta el final del proceso de mediación. El servicio de mediación es gratuito.

El procedimiento de mediación, para garantizar el derecho de contradicción de las partes, establece flexibilidad en la asistencia y representación de las partes además del número y duración de las audiencias previstas que se consideren útiles en función de la intensidad del conflicto y la desigualdad entre las partes.

Este procedimiento de mediación siempre se inicia con la solicitud por email y firma digital o mediante cita previa ante el registro del SAMA, que procederá al señalamiento de fecha, hora y lugar para la comparecencia de las partes y del Órgano mediador compuesto por uno o dos mediadores, normalmente en un breve plazo de cinco días. Las partes pueden acudir en persona o a través de representantes acreditados legalmente ante el secretario técnico del SAMA.

Una vez iniciado el proceso se oirá a las partes tantas veces y en la forma que los mediadores estimen conveniente mediante reuniones conjuntas o separadas en las cuales se podrán realizar propuestas. El acto podrá suspenderse cuando se precise dentro de los plazos legales previstos, se levantará acta de cada sesión como notificación a las partes en la siguiente comparecencia.

El Secretario levantará acta del trámite señalando nombre y condiciones de los asistentes y su función representativa así como el resultado que podrá ser con o sin avenencia, intentada sin efecto o archivo de actuaciones según la incomparecencia sea de la empresa o el solicitante.

Las propuestas del mediador y las partes se incluyen en el acta si son objeto del acuerdo. Las partes pueden incluir en el acta las manifestaciones jurídicas o procesales que les convengan legalmente. En caso de desacuerdo el mediador puede ofrecer a las partes someterse a un proceso de arbitraje.

En palabras de Concepción Gil Blanco Directora Gerente del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje extraídas de la página web del organismo. La jurisdicción social establece la obligatoriedad de mediación previa a la vía judicial en la mayoría de procedimientos celebrados en Aragón y en el resto de España por la Ley de Jurisdicción Social, (despido,

reclamación de cantidad, jornada laboral, vacaciones, modificaciones sustanciales en materias varias, etc....). Dada la trayectoria pactista sociocultural de nuestra región y el positivo desempeño del SAMA en Aragón desde 1996, la mediación se produce en la mayoría de conflictos laborales, aunque no fuera de obligatoria aplicación.

3.2.3. Fuentes legales del SAMA.

Este organismo fue creado gracias a la suscripción del I Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA)¹⁵, el 29 de octubre de 1996 firmado por la confederación de empresarios de Aragón (CREA), Confederación de mediana y pequeña empresa, Unión General de trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO). Este acuerdo fue actualizado y derogado posteriormente hasta llegar al actual IV ASECLA con fecha 2 de mayo de 2013, al que me referiré de aquí en adelante.

La regulación actual del SAMA está contenida en el IV ASECLA, acuerdo en el que además de adaptar nuestra normativa a las diversas reformas legislativas, incorpora nuevos mecanismos de fomento de la mediación, asumiendo los conflictos individuales con carácter universal, salvo las reclamaciones de cantidad que no se acumulan a otra acción. Sus principios de actuación son: gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia, contradicción, celeridad, agilidad y eficiencia, y son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras.

Visto el ámbito de actuación del SAMA apreciamos su competencia sobre: acciones 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 y otros de Mediación/conciliación en conflictos laborales que carecen de cauce procesal específico y también ejerce Arbitraje en conflictos laborales jurídicos y de intereses. Además, se puede aplicar ante cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente de este Acuerdo.

Esta flexibilidad en su enunciado competencial nos permite imaginar las posibilidades de intervención de este órgano ante cualquiera sea el conflicto existente en el entorno laboral actual de las microempresas y ya anticipa la posibilidad futura de realizar mediaciones preventivas al conflicto laboral como fundamento de nuestra hipótesis de trabajo.

Asimismo también nos advierte de sus limitaciones al desempeño en su intervención como órgano de mediación laboral, sobre las que profundizamos

La primera de estas restricciones tiene que ver con el ejercicio académico de la acción mediadora y los principios de voluntariedad, imparcialidad y confidencialidad que la rigen. Así no pueden realizar ningún servicio de asesoramiento jurídico, al corresponderles la tramitación de los procedimientos de Mediación para la solución del conflicto laboral, al carecer de legitimidad a la hora de indicar a los trabajadores cómo efectuar sus reclamaciones. Tampoco pueden orientar a las empresas sobre cómo proceder en los despidos, etc.

¹⁵ IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón de 2 de mayo de 2013 (BOA de 11 de junio de 2013). (IV ASECLA)

La segunda de las citadas limitaciones no parece tan insalvable en virtud de la legitimidad autopercibida por el SAMA. Dado que este órgano no es competente para las mediaciones por razón de reclamación de cantidad, cuestión esta reservada a la Sección administrativa de Conciliación y Representación, por el Art 63 Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social. Sin embargo ya en su enunciado de presentación, el SAMA admite la posibilidad de gestión de estos conflictos al solicitarlos de forma conjunta con cualquier otra cuestión mediable. En todo caso el SAMA recalca su carácter gratuito y accesible además de reafirmar su vocación objetiva al servicio del acuerdo entre las partes como alternativa a la vía judicial.

El reducido número de acciones que la normativa veta a la intervención de este órgano nos permite imaginar un escenario más productivo y eficaz para el mismo. En un entorno habitual de conflictos asimétricos laborales como es la microempresa y una cierta tolerancia en la praxis de la mediación laboral proactiva y flexible, frente a otros ámbitos de mediación más ortodoxos y rígidos.

En la actualidad el IV ASECLA ya contempla en su preámbulo la posibilidad de tramitar la reclamación de cantidades acumulada a otras acciones y la eficacia jurídica de su actuación en supuestos no preceptivos. Todo ello como respuesta eficaz a la realidad de la mayor parte de conflictos planteados y en consonancia a los cambios acaecidos en la ley 36/2011 LRJS. Además, también incorpora en sus atribuciones la intervención sobre conflictos entre los TRADES (trabajadores autónomos económicamente dependientes) y sus clientes-empleadores, anticipando su posible eficacia en ámbitos microempresariales, en los que una interpretación de su comisión paritaria en consonancia a la evolución legislativa pudiera dar lugar a nuevos ámbitos de gestión de conflictos laborales.

También en su preámbulo y como cuestión innovadora en su funcionamiento previo, el acuerdo presenta la posibilidad de establecer:

“a petición de las partes, sin perjuicio del resto de instrumentos y procedimientos legalmente existentes, la función preventiva en los conflictos laborales y de otra, que los expertos y expertas que integran el Colegio de Árbitros realicen, además de sus funciones estrictamente arbitrales, informes técnicos a solicitud del órgano de Mediación, o de aquellos órganos de composición Paritaria u Organismos que estuvieran dirimiendo un conflicto laboral en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el marco de las competencias de este Organismo”.

En función de este párrafo recogido en el preámbulo del IV ASECLA, se abre la posible intervención del SAMA en aspectos hasta ahora vedados, como son la prevención y asesoramiento en conflictos laborales para trabajadores y empresarios que así lo soliciten.

En este sentido el acuerdo proyecta nuevas ampliaciones competenciales, a demanda del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, mediante el desarrollo de actuaciones y negociación tripartita en el seno de la Fundación SAMA.

También y en materia de Prevención de Riesgos Laborales el acuerdo limita su intervención por colisión con otra regulación específica como la determinada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Legitimándose en las materias relacionadas que dicha ley no prohíbe explícitamente, haciendo así una interpretación supletoria y positiva de esta ley como ejemplo de futuras atribuciones en otros ámbitos conflictivos de las RRL.

Además el acuerdo legitima al SAMA en sus funciones actuales y propone una futura ampliación de las mismas desde su eficacia normativa (Art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores), dada su composición sociolaboral tripartita y su voluntad de superar los condicionantes de voluntariedad individual o adhesión colectiva que lo validan en sus actuaciones.

En esta declaración de intenciones, el acuerdo declara abierto el futuro de la mediación hacia un concepto ilusionante e innovador formulado acertadamente por Rebollo Revesado, S. (2022), “La provención”. Sin olvidar otra realidad más cercana y presente que limita su actuación y sus principios, el presupuesto, tal y como se comprueba en el Punto 3.3.2 del ASECLA IV:

“El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje podrá realizar, a solicitud de las partes, funciones preventivas de los conflictos laborales, que se regirán por los principios rectores de los procedimientos de mediación y arbitraje, a excepción de de gratuidad”

Completado en su Punto 7.f: *“funciones de la secretaria del SAMA: f) Realizar funciones preventivas de los conflictos laborales”*.

El acuerdo relata otros planteamientos multidisciplinares a desarrollar en el futuro del SAMA. La atribución de sus funciones incluye en su art 4.b-h otras consignas de intervención como, b) *“Acciones de naturaleza individual o colectiva excluidas del trámite de conciliación mediación de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la Ley de jurisdicción Social”* y h) *“Cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente de este acuerdo”*.

Una reflexión especial del acuerdo nos merece lo expuesto en el art. 12.1.b del ASECLA IV en relación con los supuestos de mediación previstos por el Estatuto de los Trabajadores en su art. 41.4 que establece el precepto de mediación a solicitud de una de las partes. Dicho artículo estatutario define claramente la situación de desprotección establecida en las microempresas sin Representación Legal de Trabajadores.

En este sentido, se recoge expresamente qué ocurre cuando por razones de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo previstas en dicho artículo 41.4 ET, los trabajadores

afectados carezcan de Representación Legal de los Trabajadores. En esa situación se permite, y solo en este delicado momento conflictual, la creación de comisiones ad hoc que ejerzan la inexistente Representación Legal de los Trabajadores.

Estas comisiones pueden constituirse bien por los propios trabajadores o por sindicatos y asociaciones de empresarios más representativas que son actores sociales igualmente presentes en la composición del SAMA. Una vez constituidas estas comisiones, podrán sustituir el periodo de consultas por el proceso de mediación que se aplique en el ámbito de la empresa. Así mismo el legislador ya establece la composición paritaria de la mesa negociadora como fórmula de acuerdo homologable a la intervención participativa del SAMA para situaciones en las que los trabajadores carezcan de Representación Legal de los Trabajadores.

La percepción del legislador en esta crítica situación resulta reveladora en la medida que reconoce la gravedad de las carencias representativas a este colectivo y la certeza positiva de que la mediación y la intervención de los actores sociales implicados como recurso de éxito ante un conflicto que ha llegado, sin solución, a las últimas consecuencias.

Entendida así la visión legislativa de la realidad laboral cabe desear la misma sensibilidad y el mismo criterio para tantas otras situaciones genéricas o particulares que adolezcan de similares características por carencia representativa, asimetrías de poder o regulación trasnochada que produzcan nuevas realidades legislativas más justas y eficaces en nuestro entorno laboral y sus conflictos.

Para refrendar esta propuesta quiero señalar el estudio de Nieto Rojas P. (2015) que desarrolla propuestas y soluciones a la falta de representación de trabajadores en microempresas y analiza el desarrollo legislativo temporal de las comisiones mixtas como solución a una carencia reconocida de RLT en microempresas, similar a la que acaece en las ETT (Empresas de Trabajo Temporal), por causas normativas y no relacionadas con su tamaño.

En este sentido destaca el componente de legitimidad de estas comisiones, resultado de su composición proporcional a las organizaciones sindicales más representativas. Siendo estas organizaciones la clave posibilista del futuro desarrollo legislativo de la mediación en el ámbito de las microempresas. El SAMA igualmente está constituido, entre otros actores sociales, por las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, tal como lo recoge Nieto Rojas (2015, Pag. 136):

“El RDL 7/2011 introdujo la regla de legitimación subsidiaria para los sectores en los que no existan órganos de representación unitaria, en cuyo caso, la comisión negociadora estará válidamente constituida cuando esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Esta solución reproduce la regla prevista en el art. 13 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que señala “en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a

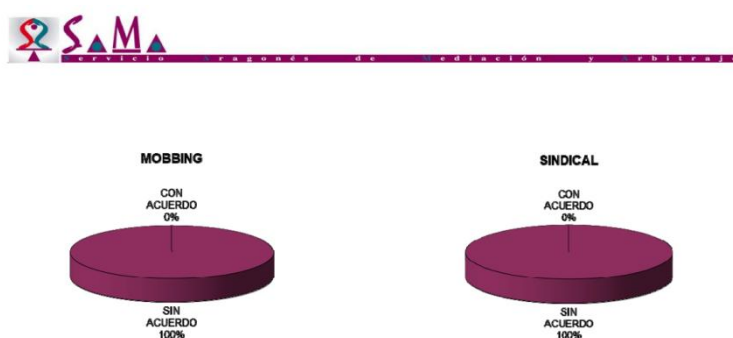
las empresas de trabajo temporal las organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones”.

3.2.4. Revisión desempeño del SAMA 2022-23.

Del análisis del desempeño del SAMA reflejado en las memorias de 2022 y 2023 destacamos las cuestiones y tendencias que fundamentan este trabajo y que revelan una importante carencia en la intervención del organismo. Igual que en ejercicios anteriores, no se ha alcanzado ningún acuerdo en los expedientes derivados de la tutela de derechos fundamentales relacionados con la actividad sindical, ni tampoco sobre las acciones en las que se alega la existencia de acoso laboral en la empresa o la ausencia de ocupación efectiva tal como muestra la ilustración 4 extraída de la memoria SAMA 2022.

Este resultado específico en cuestiones tan sensibles para las pequeñas empresas muestra la tendencia al desacuerdo en ciertos temas sensibles que en el seno de las microempresas sobrevuelan las cuestiones conflictivas laborales.

Ilustración 4: Falta de acuerdo en el SAMA 2022. Derechos Fundamentales.



Estas cuestiones se relacionan estadísticamente y despiertan la siguiente reflexión, se puede entender que el empresario utiliza recursos de poder y derecho antes que de negociación, pero de no ser efectivo su planteamiento recurre en primer lugar a medidas internas coercitivas. De esto resulta que, en casos de conflicto, el recurso a la mediación y el diálogo se rechazan habitualmente. Al menos eso parece extraerse de los que refleja la estadística citada. Además, el principio de no obligatoriedad del proceso desactiva las posibilidades de mediación.

Así y en la línea planteada evolución de estas cuestiones en la memoria anual SAMA (2023) refleja una evolución favorable en la conflictividad sindical con un 40% de acuerdos alcanzados, mientras que las situaciones de *mobbing* laboral se mantienen fuera del ámbito de la resolución alternativa de conflictos por un año más, con el novedoso dato actualizado de

ningún acuerdo en casos de ausencia de ocupación efectiva (otro vector de presencia de *mobbing* laboral)¹⁶.

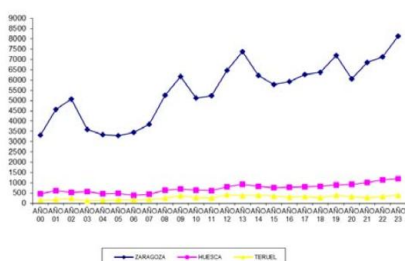
Estas situaciones de acoso, alegadas por la parte solicitante, parecen encajar en los procesos de extinción de contrato, que han sido de 21,62% las solicitudes de extinción y que superan el 16,39%, alcanzado el año anterior. Con el añadido de la reclamación simultanea y habitual en estos casos por vulneración de derechos fundamentales. En estas situaciones de acoso laboral, el SAMA reconoce la dificultad mediadora ante la negativa de las empresas a admitir el perjuicio ocasionado a un trabajador o trabajadora. En todo caso no se superan el 13% de acuerdos.

Nuevos focos de resistencia a la resolución consensuada del conflicto laboral aparecen en las cuestiones relativas a la movilidad funcional de los trabajadores y la cesión ilegal entre empresas, que no alcanzan acuerdo alguno en 2023.

Otra cuestión llamativa es la prevalencia masculina (60% aproximadamente) en la solicitud de intervenciones individuales salvo en situaciones de mediación por modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo cual merece una reflexión acerca de la movilización ante el conflicto desde una perspectiva de género.

Tal y como vemos el desempeño del organismo en reclamaciones individuales es predominante frente a las de carácter colectivo y dibuja un escenario de recelo general a la intervención mediadora de lo colectivo por parte de los actores sociales (empresa, trabajadores y sindicatos). Estos actores sociales consideran mejor escenario para la gestión de sus intereses laborales colectivos otros ámbitos de resolución de conflictos. Una interpretación que parece reforzarse por las cifras que disponemos. Así las mediaciones individuales alcanzan el 98,28% mientras la de carácter colectivo el 1,72%. Esta tendencia creciente de expedientes individuales, se mantiene por tercer año y amplía en el ejercicio 2023 un 13,5% más. También se incrementa el número de acuerdos en mediaciones individuales en 2023 hasta el 71,40% como recoge la memoria SAMA (2023)

EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES INDIVIDUALES PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2023



EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES COLECTIVAS PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2023

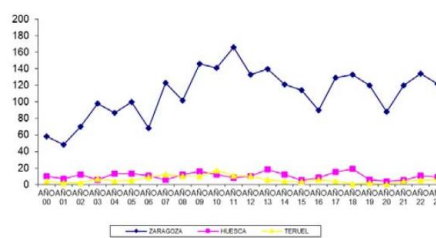


Ilustración 5: Reclamaciones individuales al SAMA 2022 por provincias.

16 Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, Memoria de actividades del ejercicio 2022 y 2023

Esta prevalencia de las reclamaciones individuales que refleja la ilustración 5, extraída de la memoria SAMA (2023), posiblemente se fundamenta en el hecho de que el IV ASECLA incorpora en Aragón los conflictos individuales como materia a conocer por los sistemas de solución extrajudicial pactados por los actores sociales, de forma aventajada frente a la normativa de otras comunidades autónomas. Dada la discrecionalidad legislativa en aquellos supuestos que la ley no impone la obligatoriedad de acudir a mediación, Aragón considera preceptiva la mediación a través del SAMA en conflictos que requieran conciliación previa a la vía judicial cuando exista adhesión expresa al organismo mediante Convenio de forma explícita o tácita (art. 11), tal como expone Álvarez Cuesta (2016).

4. Propuestas actuales mediación laboral en microempresas

El desarrollo de nuestro trabajo ha revelado situaciones novedosas de intervención mediadora, desde ámbitos diversos, en entornos laborales singulares y que pasamos a exponer:

En primer lugar un proyecto por desarrollar que se basaría en un programa de Mediación orientado a los solicitantes de asistencia jurídica gratuita. Esta propuesta parte de la Comisión de Mediación del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, recopilado por Argudo Pérez J.L. en su libro *“Estado y situación de la mediación en Aragón”*, por resultar asimilable a la intervención previa del SAMA previa a la judicialización del conflicto.

En segundo lugar, valorar la Iniciativa del Ayuntamiento de Burgos¹⁷ en el año 2017, que en su capacidad de actuación de ámbito municipal, acorde a otros proyectos existentes en Madrid y Barcelona, promueve y establece colaboración y coordinación con distintos colegios profesionales para que en su condición de Corporaciones de Derecho Público desarrollen acciones de mediación alternativas a la vía judicial para la solución de conflictos derivados de materias tales como conciliación laboral, horarios, vacaciones, clasificación profesional etc. Dicha propuesta de mediación intrajudicial en el ámbito laboral, responde a la premisa del TSJ de Castilla Y León y en concreto a su sala de lo Social y por los propios jueces de lo social, pues han entendido que la jurisdicción social siendo competentes para la resolución de conflictos derivados de las relaciones laborales siempre ha tendido puentes hacia la evitación del conflicto judicial.

Por su parte los colegios profesionales que suscriben esta iniciativa incluyen ámbitos diversos como Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, los cuales aportan su conocimiento y experiencia en la intervención profesional de sus integrantes para la mediación de conflictos, asesoramiento, intermediación y negociación asistida a las partes. Los tres colegios profesionales constituyen un listado de mediadores, acreditados teórica y prácticamente, que se ofrecerán a las partes en conflicto para designar aquel que estimen más adecuado a sus

¹⁷ Convenio de colaboración entre el ayuntamiento de Burgos y los Colegios oficiales de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Burgos

intereses. Para nuestro caso el Ayuntamiento de Burgos aporta financiación municipal para el desarrollo y los fines de este convenio.

En tercer lugar desde el Juzgado Social 3 de Bilbao, partiendo de la iniciativa del Consejo General del Poder Judicial, con el apoyo del Gobierno Vasco y la colaboración de mediadores del Consejo de Relaciones Laborales, se desarrolla una experiencia piloto en orden a introducir la mediación en el ámbito de la jurisdicción social.

Dicha experiencia parte de las limitaciones prácticas de aplicación de la mediación previa exigible por el Art 63 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Dado que la tozuda realidad refleja que la parte demandada no acude al acto de conciliación previa, exista o no citación y que no requiere la asistencia personal de las partes ni se realiza el diálogo fundamental, lo cual deja el conflicto fuera de la autonomía de la voluntad de las partes. En resumen se trata de un formalismo, requisito previo a la demanda y no un acto voluntario de acuerdo entre los interesados. En este escenario se establece una nueva oportunidad de mediación intrajudicial para que las partes, con la ayuda de mediadores del Consejo de Relaciones Laborales, se den una nueva posibilidad de acuerdo y entendimiento en conflictos laborales de índole mayoritariamente individual que versen sobre temas tales como acoso laboral, derechos fundamentales, conciliación, MSCT, reconocimiento de cantidades etc.

Otro planteamiento, el quinto, similar de mediación laboral intrajudicial en lo que concierne al proceso y los objetivos, se realiza desde el Observatorio de la Mediación de la Universidad de Barcelona y cuenta con el apoyo del Consejo General del Poder Judicial. El Servicio de Mediación Intrajudicial Social (SMIS) como herramienta de resolución de conflictos laborales en el ámbito intrajudicial con una interesante aportación del Máster de Mediación de la Universidad de Barcelona que aporta mediadores en prácticas en la ejecución de las acciones mediadoras bajo la supervisión de los profesores mediadores al proceso y a los intervinientes. Dicha intervención mediadora es gratuita para las partes y supone un importante aliciente formativo a los profesionales de la mediación participantes.

En sexto lugar y desde la web del colegio de Graduados Sociales de Aragón se ofrece al trabajador estudio, asesoramiento, representación y gestión en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados. Dada la preocupante situación sociolaboral, para todos aquellos que lo soliciten, de forma personal y gratuita a quienes no puedan sufragarse este servicio de asesoramiento y mediación.

Desde la iniciativa privada, en séptimo lugar, introducimos otro planteamiento novedoso, relacionado con las nuevas tendencias de gestión laboral y empresa saludable es el que desarrolla RANSDTAD en su monitor de trabajo 2024¹⁸ y que expone la conveniencia empresarial de aplicar tendencias equitativas en la gestión de sus RRHH. En este sentido por equidad se entiende el reconocimiento de las circunstancias diferentes de cada individuo y destinar recursos y oportunidades distintas para alcanzar un resultado igual. Introducir el concepto de equidad conduce a un lugar de trabajo más diverso e integrador, mejora la

18 <https://www.randstad.com/workmonitor/https://www.randstad.es/contenidos360/bienestar-laboral/adoptar-la-equidad-en-el-lugar-de-trabajo/>

satisfacción laboral y la productividad. Concepto el de equidad, similar a la mediación entre partes con desigualdad de poder o asimetría del conflicto. Esta propuesta comparte también las herramientas fundamentales de la mediación como la escucha activa (el compromiso de tratar de comprender, evitar las suposiciones y fomentar el diálogo dentro de la organización), el empoderamiento de las partes (protagonismo de todos) y la puesta en común de los problemas (alianzas).

Para finalizar con un octavo caso, desde áreas vanguardistas y prensa especializada que abordan tendencias novedosas de gestión empresarial entre las que aparece también la mediación laboral como receta de éxito para mantener un entorno de trabajo saludable en entornos distintos como educación, sanidad y finanzas¹⁹. En la línea de esta propuesta destacamos el argumento de Mercader Uguina. J. et al. (2015) acerca de las Fundaciones laborales como motor de intervención laboral desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa, tendencia imperante actual de las RRL. Dado el acusado interés empresarial reciente en la responsabilidad social corporativa cuando afecta internamente a los interlocutores laborales.

Este nuevo planteamiento sociolaboral abre un escenario favorable a la intervención de Fundaciones Laborales como instrumento de gestión en la Responsabilidad Social Corporativa extrapolable a otros ámbitos relacionales-conflictuales de las microempresas. La experiencia comparada del ámbito internacional nos ofrece casos de éxito de fundaciones laborales que actúan como administradores de un fondo común en cuestiones tales como formación y empleo, con un desempeño eficaz y económico en la prestación de dichos servicios, difícilmente alcanzable por cada microempresa individualmente.

Cabe pensar que de la misma forma que estas Fundaciones mejoran la gestión de formación y empleo en microempresas, el SAMA también podría hacerlo ya que es una Fundación Laboral constituida por los principales actores involucrados. Además dispone de capital humano formado, experimentado y capaz para actuar como mediadores, facilitadores o asesores en las RRL de las microempresas, con propuestas comunes a las microorganizaciones que permitan avanzar en la mediación y resolución de conflictos, desde una propuesta común y conjunta para subsectores de empresas o ámbitos locales.

Siendo estas Fundaciones Laborales del Tercer Sector, parte interesada en la marcha y funcionamiento empresarial, su integración constituye un objetivo ético de la empresa con y para sus trabajadores ya que aúnan las ventajas de financiación, fiscalidad e interés público con la eficiencia y conocimiento interno del sector privado.

5. Conclusiones .

El control institucional oficioso de las RRL en las microempresas se enfrenta a la realidad de unas relaciones informales y escasamente documentadas. En efecto la Inspección de Trabajo

¹⁹ <https://www.iberianpress.es/noticia/mediacion-de-conflictos-la-nueva-tendencia-corporativa/50301>

se centra en los aspectos de Seguridad Social y riesgos laborales donde es factible la auditoría de la normativa laboral.

Ante esta situación, se comprende que la movilización indirecta del derecho laboral impera en el ámbito de la microempresa de forma virtual y aceptable como mejor recurso ante el abismo relacional de la denuncia y la vergüenza interiorizada por los trabajadores que asumen el interés empresarial como propio. Es por ello por lo que se hace necesario un reequilibrio relacional que establezca un entorno facilitador donde la legislación laboral normalice las RRL de forma eficaz y justa.

Así mismo, según Álvarez del Cuvillo (2016), es importante identificar las instituciones mejor dotadas para restablecer este equilibrio y que puedan identificar los factores influyentes en esta asimétrica relación de poder para poder facilitar la eficacia de la normativa laboral en las microempresas.

La atribución de la Mediación Laboral en conflictos individuales se establece legalmente mediante diversos recursos de solución extrajudicial. Desde la propia autoridad laboral durante el periodo de consultas a las comisiones paritarias integradas en las empresas, la Inspección de Trabajo en fases incipientes del conflicto, la mediación ofrecida por la administración con escasa relevancia estadística, la mediación intrajudicial con un prometedor futuro y la solución acordada en los Acuerdos Autonómicos de solución de Conflictos Laborales.

Nuestra atención se dirige al SAMA como opción de éxito en este planteamiento desde el recurso de la mediación preventiva como intervención más adecuada, a medio camino entre la conciliación y el arbitraje, con ventajas notables para la solución de conflictos sin soluciones hostiles, ventajas como la durabilidad de los acuerdos, el ahorro en tiempo y dinero, la sencillez del procedimiento, la especificidad del proceso adaptado a cada centro de trabajo mediante soluciones variadas y flexibles para la consecución de acuerdos que preserven la relación laboral (salvo despidos), mediante la participación directa y legitimada de las partes que aleje la imagen de vencedores y vencidos en aras de un escenario mejorado de relaciones laborales futuras.

Como respaldo a nuestra propuesta, y dado el carácter del SAMA como Fundación compuesta por los principales actores sociolaborales, señalamos la actual tendencia empresarial al cumplimiento ultranormativo de la legislación laboral, mediante propuestas de Responsabilidad Social Corporativa y la posible intervención de Fundaciones del Tercer Sector en el proceso de gestión del conflicto en las microempresas.

Tras el estudio de los aspectos sociolaborales de las microempresas en España se evidencian varias cuestiones como es la dificultad de conocer a ciencia cierta su número de empleados y sus representantes sindicales o unitarios, dado que nadie realiza encuestas concretas. La aplicación relajada de la legalidad laboral y una normativa poco adaptada a sus características, con aspectos relacionales y de gestión muy diferenciados de la gran empresa. Desde la revisión de iniciativas similares a nuestra propuesta y sus resultados prácticos se ve una tendencia de tolerancia social importante a una situación anómala pero estable y normalizada desde hace años.

La falta de representación sindical en este ámbito no preocupa al empresario que no verá comprometido su poder de gestión, ni a los sindicatos que gozan del blindaje presencial desde ámbitos superiores de la negociación colectiva, ni al legislador que mantiene la paz sociolaboral de los muchos negociando con los menos. Incluso a los propios trabajadores que pudieran encontrar acomodo en una situación asimétrica de poder ante el conflicto laboral.

La documentada y prolija existencia de conflictividad laboral en este ámbito empresarial merece nuestra atención y la intención de nuestra propuesta, que ofrece al trabajador menos convencido de las bondades del sistema actual de RRL, posibilidades de asesoramiento, acompañamiento, gestión y prevención del conflicto laboral desde una propuesta de mediación que involucra igualmente al empresario en la solución pacífica de los problemas laborales

6. Bibliografía

LIBROS y REVISTAS:

- Álvarez Cuesta Henar., *“La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012”*. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Nº. 123, 2016, págs. 109-132.
- Argudo Pérez, J.L., González Campo, F.A., *“Estado y situación de la mediación en Aragón”*, Comuniter Editorial, Aragón. 2018.
- Casas Baamonde M^a Emilia., *“La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso”*. Madrid, 2015.
- Cruz Villalón J., *“Las relaciones laborales en la pequeña empresa, una aproximación a sus especialidades normativas”*, (págs. 8 a 46). Servicio de Publicaciones. Cádiz. (2003).
- Guerrero Padrón T., *“La doctrina jurisprudencial sobre elecciones sindicales en las microempresas”*, Proyecto de investigación «Las relaciones laborales en las microempresas. Temas laborales núm. 79/2005. págs. 123-141.
- Gordo González, L., Mercader Uguina, J. R., Moreno Solana, A., Gimeno Díaz de Atauri, P., Alonso Olea García B., Gómez Abelleira F.J., Muñoz Ruiz, A. B., & Álvarez del Cuvillo. *“Las Relaciones Laborales en las Pequeñas y Medianas Empresas”*. Tirant lo Blanc . Valencia. (2015).
- Lahera Forteza J., *“Representación y representatividad sindical: puntos críticos y propuesta de reforma”*, papeles de economía española, nº 156, 2018. los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes, págs. 18-27.
- Nieto Rojas, P., *“Soluciones a la ausencia de representaciones legales en el ámbito empresarial. la fórmula francesa como referente”*, Doc. Labor., núm. 105-Año 2015-Vol. III. págs. 125 a 140.

- Ojeda Avilés, A., *“La representación unitaria: el «faux ami»”*, Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales Nº58, 2005, pág. 343-364.
- Pere Jódar; Ramón Alós; Pere Beneyto; Sergi Vidal , *“La representación sindical en España: cobertura y límites”*, Cuadernos de Relaciones Laborales, EDICIONES COMPLUTENSE, (2016).
- Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, *“Memoria de actividades del ejercicio 2022 y 2023”*.

LEGISLACIÓN:

- IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón de 2 de mayo de 2013 (BOA de 11 de junio de 2013). (IV ASECLA).
- Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. (BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2011).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE» núm. 255, de 24/10/2015).
- Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). (BOE» núm. 334, de 23 de diciembre de 2020).
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. (BOE» núm. 189, de 08/08/1985).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10/11/1995).
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. («BOE» núm. 86, de 11 de abril de 1995).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE» núm. 245, de 11/10/2011).