

2

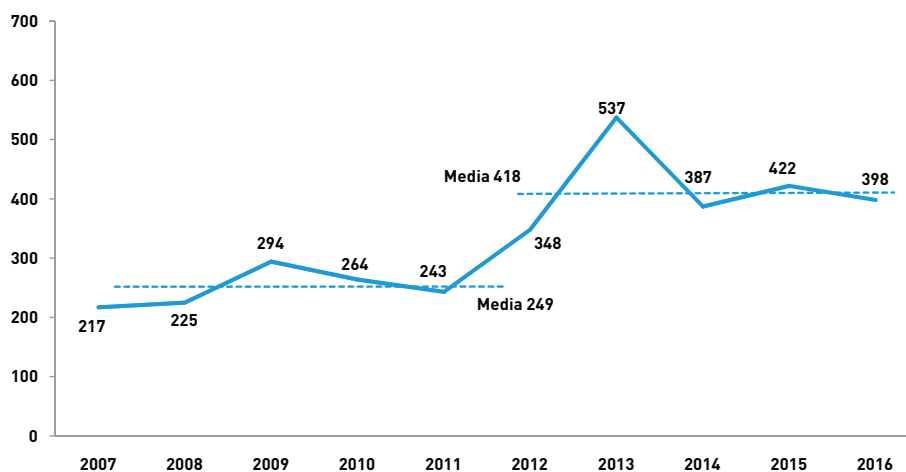
Principales datos

Este capítulo constituye un extracto de toda la Memoria, por lo que la mayoría de las cuestiones aquí abordadas se estudian más extensamente en los apartados sucesivos. También se insertan en este punto aquellos aspectos no encuadrables en otros apartados ni con contenido suficiente que justifique la creación de un capítulo específico.

Conviene señalar aquí que cuando en diversos apartados de este documento se ha optado por analizar los datos contextualizándolos dentro de un periodo temporal mayor (última década o lustro) se ha pretendido identificar tendencias en relación con la evolución de la conflictividad laboral y con el papel que juega la solución autónoma de conflictos a lo largo del tiempo.

Durante 2016 **el SIMA tramitó 398 procedimientos que afectaron a las relaciones laborales de 3.273.663 trabajadores**. Estas cifras parecen apuntar a una nueva etapa de estabilización en cuanto a la media de procedimientos que gestiona este Organismo, que desde la entrada en vigor del ASAC V se ha situado en torno a los 418 procedimientos anuales.

Gráfico 1. EVOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRAMITADOS (2007-2016)



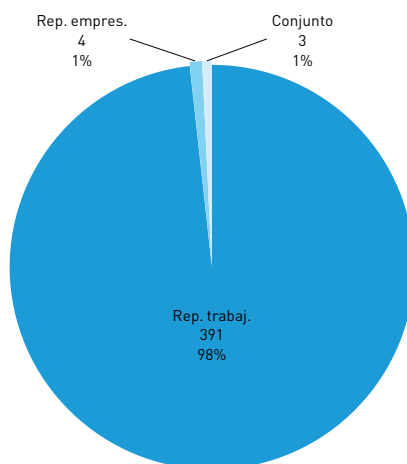
En el gráfico anterior se aprecian tres periodos diferenciados. El primero iría hasta la entrada en vigor del ASAC V en el año 2012, periodo durante el cual la Fundación SIMA tramitaba una media de 249 procedimientos anuales. A partir de dicha fecha se produce un incremento que alcanza su máximo en 2013, año que se llegan a tramitar 537 expedientes. A partir de ese momento, se retorna a unos valores estables, que se concretan en una nueva media de 418 procedimientos anuales.

El porcentaje de conflictos tramitados por el SIMA ha alcanzado **el 93% sobre el total de los que se han producido en su ámbito de actuación**, esto es, sobre los conflictos colectivos laborales de afectación superior a una Comunidad Autónoma.

Respecto al tipo de procedimiento, en 2016 **las partes optaron por la mediación en un 99,5% de los conflictos**, habiendo recurrido al arbitraje solo en dos ocasiones. Parece, por lo tanto, conveniente continuar con la labor de fomento del arbitraje, pues aparentemente no se percibe por las partes como una opción para la solución del conflicto.

Los expedientes de mediación fueron promovidos mayoritariamente por la representación de los trabajadores (391 procedimientos), mientras que la representación empresarial los instó en cuatro ocasiones. Los tres expedientes restantes hasta el total se iniciaron de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Gráfico 2. SOLICITANTES DE LOS PROCEDIMIENTOS



Se ha detectado un **incremento de las mediaciones llevadas a cabo por un órgano unipersonal**, que en el ejercicio de referencia ha alcanzado al 43% de los procedimientos.

La duración media de las reuniones de mediación ha sido de dos horas y quince minutos, a las que asistieron 3.352 personas y en las que intervinieron 77 mediadores.

El 78% de los expedientes tramitados fue del tipo de interpretación y aplicación. A gran distancia de ellos se sitúan las mediaciones previas a la convocatoria formal de huelga, que supusieron el 18% del total.

Gran parte de los asuntos tramitados versaron sobre cuestiones salariales (36%), en particular las relativas a retribuciones vinculadas a la persona del trabajador como son la retribución variable, los sistemas de incentivos,... Le siguen de lejos los planteados por discrepancias surgidas en cuanto al tiempo de trabajo (17%), principalmente sobre cuestiones relativas a la jornada, como su determinación, su duración, cómputo anual,...

Nuevamente **la mayoría de los procedimientos tramitados se han debido a conflictos surgidos en el ámbito empresarial**, siendo los sectores de Contact center y de Servicios financieros donde se centraron la mayoría de ellos. Según la clasificación CNAE-2009 el 71% de los mismos se encuadraban en el sector Servicios.

Por su parte, **el porcentaje de conflictos solucionados se situó en el 26%,** correspondiendo el perfil de la mayoría de acuerdos a discrepancias sobre la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo surgidos en el ámbito empresarial y que versaban sobre materias relacionadas con el salario.