



FUNDACION
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

AVANCE DATOS DE ACTIVIDAD PRIMER SEMESTRE 2012

18 de julio de 2012

Dirección:

C/ San Bernardo, 20, 5ª Planta
28015 Madrid

Teléfono:

91 360 54 20

Fax:

91 360 54 21

Internet:

www.fsima.es

ÍNDICE

1. FUNDACIÓN SIMA	2
2. ACTIVIDADES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. PRINCIPALES DATOS.....	3
3. RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS	5
4. CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO	7
5. LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO	12
6. DISTRIBUCIÓN DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD	15
ANEXO A	17

1 FUNDACIÓN SIMA

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) es una fundación paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas de ámbito estatal. La Fundación SIMA tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

En el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) firmado en el año 1996 por los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME se pactó la creación de una Fundación como institución encargada de la gestión de los procedimientos regulados en dicho Acuerdo.

Con posterioridad, en los años 2001, 2004, 2009, y 2012 se suscribieron por las mismas Organizaciones los ASEC II, III, IV, y ASAC V, éste último recientemente suscrito. Estos Acuerdos pusieron de manifiesto la clara voluntad de los interlocutores sociales de promover la solución de conflictos a través de la negociación permanente, en primer lugar en el seno del propio convenio colectivo y, alternativamente, a través del SIMA.

El V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales. (ASAC V), vigente en la actualidad, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el día 23 de Febrero de 2012. El Acuerdo incorpora diferentes novedades respecto al ASEC IV y son las siguientes:

- La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por un acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos.
- La mediación, será obligatoria en los supuestos determinados en el acuerdo y siempre que la demande una de las partes en conflicto, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. El arbitraje, que será posible sólo cuando ambas partes de común acuerdo lo promuevan por escrito, y tendrá carácter obligatorio cuando se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo.

- Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también adquirirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial.
- El acortamiento de plazos, al menos en determinados conflictos, dotará de la máxima celeridad a los procedimientos.
- Un mayor consenso en la lista de mediadores y, sobre todo, de árbitros, permitirá que el sistema tenga la celeridad y efectividad requeridas.
- Incorpora un mayor número de conflictos colectivos: la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado período de negociación sin acuerdo; los conflictos 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del período de consultas en los EREs concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplen la inaplicación negociada de parte de su contenido; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.
- Se da atención preferente a la dedicación y formación de mediadores y árbitros. Los mediadores y árbitros, además de gozar de la máxima neutralidad –especialmente en los supuestos de órganos unipersonales- deberán ser escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad de actuación inmediata.
- Se determinan procedimientos más ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa, y favoreciendo la presencia de mediadores y árbitros que gocen de la confianza de las partes. Importa resaltar que respecto al procedimiento, la mediación y el arbitraje han de regirse por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.

Desde su creación la Fundación SIMA ha gestionado 2.850 procedimientos.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el ASEC se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia a las partes, contradicción e imparcialidad.

Los mediadores y árbitros son designados por las partes, que tienen libertad para elegir el que estimen por conveniente. En la mayoría de los casos cada parte elige a un mediador, por lo que las mediaciones en las que se designa un único mediador son minoritarias.

2

ACTIVIDADES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. PRINCIPALES DATOS

Con datos cerrados a 30 de junio de 2012, la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) ha tramitado un total de 146 procedimientos de mediación que afectaron a un total de 14.367.917 trabajadores (ver Anexo A).

En el mismo periodo del año anterior, el número de procedimientos tramitados por la Fundación ascendió a 145, que afectaron a 3.939.900 de trabajadores, por lo que los datos del primer semestre del año 2012 han supuesto un incremento del 1% en cuanto al número de procedimientos y un incremento sustancial respecto al número de trabajadores afectados¹.

Cuadro 1. N° procedimientos por año y porcentaje de variación. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

	2011	2012	% Variación
N° Procedimientos	145	146	1 %

Si tenemos en cuenta el ámbito en el que se plantea el conflicto, de los 146 conflictos tramitados durante el primer semestre del año 2012, 120 correspondieron a conflictos de empresa que afectaron a 167.002 trabajadores y 26 a conflictos de ámbito sectorial o intersectorial que afectaron a 14.200.915 (ver Anexo A).

Cuadro 2. N° procedimientos y trabajadores afectados por ámbito. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

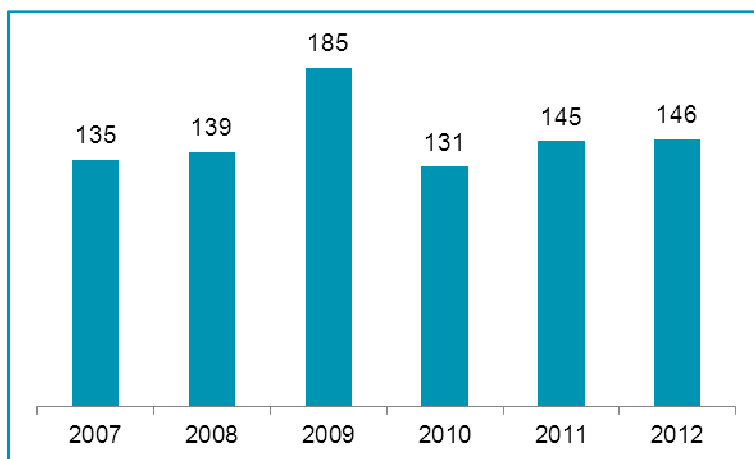
Ámbito	N° procedimientos	N° trabajadores
Empresa	120	167.002
Sector	26	14.200.915

¹ El incremento se corresponde con las mediaciones previas a al convocatoria de la huelga general del 29 de marzo de 2012

Considerando el número de procedimientos tramitados, del gráfico que se muestra a continuación puede deducirse el incremento medio de su número durante este periodo. Así, con los datos del primer semestre de 2012, la media de los procedimientos tramitados de los últimos cinco años se sitúa en 147 procedimientos, en línea con los tramitados en este primer semestre

Gráfico 1. Evolución del nº de conflictos tramitados 2007-2012. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA



Por otro lado, durante este primer semestre se celebraron en la sede de la Fundación 150 reuniones de mediación a las que asistieron 1.363 personas y en las que intervinieron 71 mediadores. De los 71 mediadores que intervinieron en este periodo, por número de intervenciones de mayor a menor, 3 fueron propuestos por las partes para intervenir en más de 15 procedimientos y 2 en más de 10 procedimientos. Si tenemos en cuenta los mediadores que intervinieron en un menor número de procedimientos nos encontramos con que 23 mediadores intervinieron en un único procedimiento en el primer semestre de 2012.

Si tenemos en cuenta la duración de las reuniones de mediación, en el primer semestre de 2012 la media de duración de cada reunión de mediación fue 1:54 minutos y la media de duración por expediente fue de 2:16 minutos. En este periodo se ha incrementado tanto la media de duración de las reuniones como de los expedientes respecto a los datos del año 2011.

3

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS

Durante el primer semestre de 2012 el resultado final de la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje arrojó los siguientes resultados: del total de conflictos tramitados, el 32% se resolvió con acuerdo, el 48% sin acuerdo y el 10% resultó archivado o intentado sin efecto (ver Anexo A).

Esta cifra se eleva al 40% si se consideran, únicamente, los procedimientos en los que el acto de mediación se pudo celebrar. Es decir, por un lado excluyendo los conflictos que finalizaron con archivo de expediente o intentados sin efecto -en los que una de las partes no acudió al acto de mediación-, y por otro los que se encontraban en tramitación a la fecha de emisión de este informe.

Si tenemos en cuenta el ámbito donde se produjeron los acuerdos, los datos nos muestran que estos se alcanzaron en 39 empresas -afectando a 24.286 trabajadores- y en 8 conflictos de ámbito sectorial -que afectaron a 375.200 trabajadores-.

Al margen de lo anterior, los datos del primer semestre de 2012 nos muestran que once procedimientos finalizaron con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la parte no solicitante al correspondiente acto de mediación, y cuatro finalizaron por archivo del expediente antes de realizarse la reunión de mediación. Por último, a 30 de junio de 2012 se encuentran en fase de tramitación 14 procedimientos de mediación.

Si tenemos en cuenta el resultado final del expediente, podemos observar que el porcentaje de acuerdos o desacuerdos no es uniforme en función de las materias que los originaron. Así, los datos nos muestran que en los conflictos motivados por el bloqueo en la negociación de convenios colectivos o acuerdos se solucionaron en el 43% de los casos, los relativos a derechos sindicales en el 41%, los motivados en procesos de reestructuración en el 39% y por último los acuerdos en conflictos salariales que se alcanzaron en el 36% de los tramitados.

Cuadro 4. N° de procedimientos según el resultado de las actuaciones. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

Resultado	N° procedimientos
Acuerdo	47
Sin acuerdo	70
Archivado	4
Intentado sin efecto	11
En trámite	14

Si comparamos los datos de porcentaje de acuerdos alcanzados en el primer semestre de 2012, que asciende al 32% de los procedimientos, con los datos del mismo periodo del año anterior en el que el porcentaje de acuerdos alcanzó el 25%, los datos nos muestran un incremento de siete puntos porcentuales en cuanto al porcentaje de acuerdos alcanzados.

Si ponemos en relación los acuerdos alcanzados por el tipo de procedimiento nos encontramos con que en los conflictos de interpretación y aplicación el número de acuerdos alcanzados fue de 34 que se corresponden con el 30% del total de los conflictos de interpretación, y el 72% sobre el total de acuerdos. Los acuerdos en procedimientos de interpretación de convenio o acuerdo colectivo afectaron a 358.817 trabajadores y se alcanzaron en 7 procedimientos de mediación de ámbito sectorial y en 27 de empresa.

En el caso de los conflictos de mediación previa a la convocatoria de huelga se alcanzaron 9 acuerdos, que suponen el 34% sobre los procedimientos de huelga, y el 19% sobre el total de acuerdos. Los acuerdos en procedimientos de huelga afectaron a 5.103 trabajadores y todos ellos se produjeron en procedimientos del ámbito de empresa

Por último, y dentro del tipo de conflicto denominado discrepancias en la negociación ², se alcanzaron 4 acuerdos, 3 de ellos en procedimientos de empresa y 1 en un procedimiento de ámbito sectorial. Si tenemos en cuenta este tipo de conflictos el porcentaje de acuerdos alcanzó al 80% de los tramitados, si bien solo suponen el 9% sobre el total de acuerdos. Los acuerdos en este tipo de procedimientos afectaron a 34.936 trabajadores.

² Se incluyen en este apartado todos aquellos procedimientos que tuvieron lugar con motivo de discrepancias en la negociación de convenios colectivos, acuerdos o pactos que originaron el bloqueo en la negociación correspondiente por un periodo de cinco meses desde la constitución de la comisión negociadora y de discrepancias en los periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

4

CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO

El ASEC establece la posibilidad de plantear diferentes tipos de conflicto en función de la controversia que tengan las partes. Para una mejor comprensión de esta materia, hemos agrupado los diferentes tipos en cinco apartados:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia o de una decisión o práctica de empresa.
- Los conflictos relacionados con la huelga, que incluyen tanto aquéllos que dan lugar a la convocatoria de una huelga, como los que se suscitan sobre la determinación de los correspondientes servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los derivados de discrepancias surgidas en la negociación. Éstos incluyen los conflictos que conllevan un bloqueo en la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo; los derivados de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Los originados por el bloqueo en la adopción de acuerdos en la Comisión Paritaria, con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo y
- Los originados por discrepancias en los procesos de inaplicación de convenio colectivo.

Como en años anteriores, los conflictos de interpretación o aplicación y los de huelga fueron los más utilizados por los representantes de los trabajadores o por las empresas u organizaciones empresariales.

Cuadro 5. N° de procedimientos por tipo de conflicto. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

Tipo de conflicto	N° procedimientos
Interpretación y aplicación	112
Huelga	26
Discrepancias surgidas en la negociación	5
Bloqueo en Comisión Paritaria	2
Discrepancias en la inaplicación del C.C.	1

A) EL CONFLICTO DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Si tomamos como referencia el total de procedimientos tramitados, los correspondientes a interpretación y aplicación de convenio colectivo o acuerdo ascendieron a 112, lo que supone un 76% respecto al total de procedimientos. Este tipo de conflictos se plantea cuando existen discrepancias entre la empresa u organización empresarial y los representantes de los trabajadores sobre cómo interpretar o aplicar una norma estatal, convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 151 LPL.

Los procedimientos originados por este tipo de conflicto afectaron a 1.565.663 trabajadores durante el periodo objeto de este estudio.

B) DISCREPANCIAS SURGIDAS DURANTE LA NEGOCIACIÓN

Se incluyen en este apartado todos aquellos procedimientos que tuvieron lugar con motivo de discrepancias en la negociación de convenios colectivos, acuerdos o pactos que originaron el bloqueo en la negociación correspondiente por un periodo de cinco meses desde la constitución de la comisión negociadora y de discrepancias en los periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, todos ellos regulados en los artículos 4.1. c), d) e) f), y h) del ASAC V

Entrando ya en el estudio del primer semestre de 2012 y desagregando los datos de los cinco tipos señalados, los conflictos derivados de la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo que conllevaron el bloqueo de la negociación correspondiente ascendieron a 4 y afectaron a 40.677 trabajadores. Habría que añadir en este grupo, aunque son objeto de estudio en el conflicto de huelga, aquellos procedimientos cuyo motivo de la convocatoria fue el bloqueo de la negociación correspondiente, también con 9 procedimientos.

Es decir, el conflicto motivado en el bloqueo en la negociación de convenio o acuerdo se presenta en el SIMA tanto por la vía del conflicto específico previsto en el artículo 4.1.b) del ASEC IV como mediante la solicitud de un procedimiento de mediación previo a la convocatoria de huelga, en el que se alega como motivo de la misma el bloqueo en la negociación correspondiente.

En relación con los procedimientos relativos a las discrepancias surgidas en periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET durante el primer semestre de 2012 no se ha tramitado ningún procedimiento.

C) EL CONFLICTO DE HUELGA

Con carácter previo al análisis de los datos de los procedimientos tramitados por huelga, es necesario recordar que los sectores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del ASAC deben acudir al SIMA obligatoriamente antes de formalizar su convocatoria, con la finalidad de intentar llegar a un acuerdo que la evite.

A 30 de junio de 2012 se habían tramitado en el SIMA 26 procedimientos de este tipo que afectaron a 12.758.318 trabajadores. Estas cifras, en comparación con el mismo periodo del año 2011, suponen un 19% de disminución en cuanto al número de procedimientos y un incremento significativo en cuanto al número de trabajadores afectados.³

Cuadro 6. N° de procedimientos por motivo de huelga por año y variación. (Primer semestre)

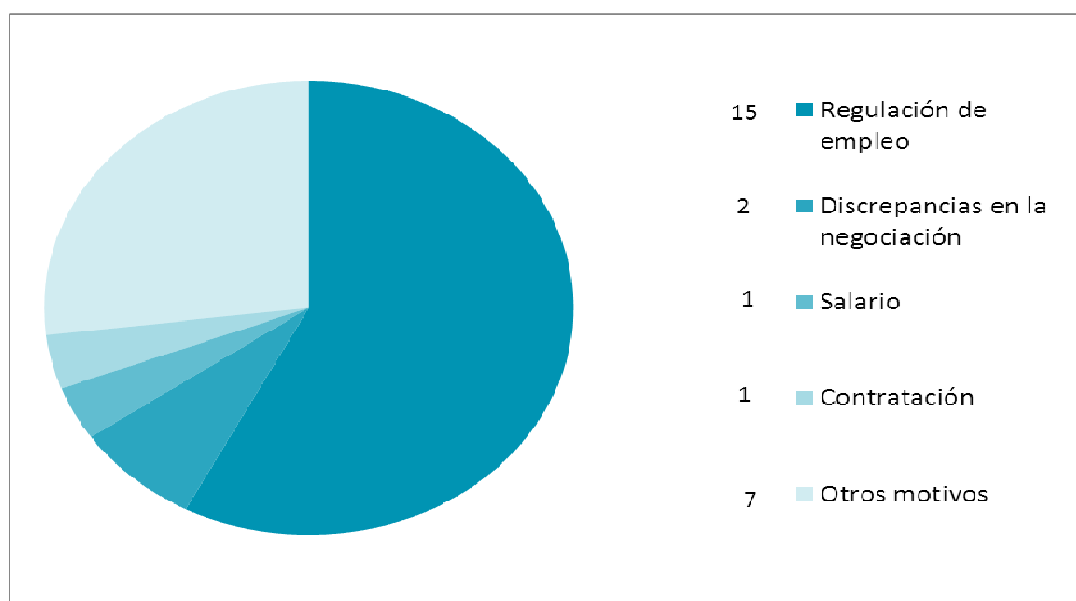
Fuente: Fundación SIMA

	2011	2012	Variación
Procedimientos	32	26	- 19%

Como puede comprobarse en el gráfico que se incluye a continuación, en este periodo el motivo más común de los procedimientos de mediación previa a la convocatoria de huelga ha sido el relacionado con procedimientos de regulación de empleo (15 procedimientos), seguido del motivado por discrepancias en la negociación del convenio⁴(2 expedientes), y contratación/vacantes y salario con 1 procedimiento cada uno. En el apartado de otros motivos encuadramos a 7 procedimientos de los cuales 4 se corresponden con procedimientos relacionados con las mediaciones previas a la convocatoria de huelga general del 29 de marzo.

Gráfico 2. Expedientes de mediación previa a la convocatoria de huelga. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA



³ El incremento se corresponde con mediaciones previa a al convocatoria de la huelga general del 29 de marzo de 2012

⁴ Estos conflictos se corresponden con los regulados en el artículo 4.1.b) del ASEC y se refieren a las discrepancias surgidas en la negociación de un convenio acuerdo o pacto que conlleve el bloqueo de la negociación correspondiente.

Por otra parte, de los 26 procedimientos de mediación tramitados en lo que va de año, seis de ellos correspondieron a conflictos de ámbito sectorial que afectaron a 12.734.400 trabajadores y 20 de empresa, afectando a 23.918 trabajadores. Se alcanzó acuerdo entre las partes, que evitó la convocatoria de la huelga, en nueve de ellos.

De esos 20 procedimientos con carácter previo a la convocatoria de huelga en el ámbito de empresa, siete correspondieron a empresas del sector Empresas de Consultoría, tres al sector de la Construcción, dos a los sectores de Servicios externos en empresas de servicios ferroviarios, Metal y Contact Center respectivamente. Con un procedimiento podemos citar a los sectores de Enseñanza, Cajas y entidades financieras, Industria química, Prensa diaria, Publicidad, Radiodifusión e Industrias extractivas de vidrio y cerámica, respectivamente.

De los seis procedimientos de mediación previa a la convocatoria de huelga en el ámbito sectorial, uno correspondió al sector de Contact center y otro al sector de Enseñanza. Los cuatros restantes fueron de ámbito intersectorial.

D) CONFLICTO POR BLOQUEO EN LA ADOPCION DE ACUERDOS EN LA COMISION PARITARIA

En este periodo, se han tramitado dos procedimientos originados por discrepancias en la comisión paritaria, procedimientos que han afectado a 3.000 trabajadores. Esta modalidad de procedimientos ha sido escasamente utilizada por los usuarios hasta este momento, por lo que los datos aquí indicados suponen una novedad respecto a informes anteriores

E) CONFLICTOS DERIVADOS DE LOS PROCESOS DE INAPLICACION DE CONVENIOS COLECTIVOS

En esta modalidad de conflicto únicamente se ha tramitado un procedimiento del ámbito de empresa, en el sector de Acuicultura Marina sobre descuelgue salarial que afectó a 79 trabajadores.

6

LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

A) EL CONFLICTO SALARIAL

En el primer semestre de 2012 los conflictos salariales acapararon el mayor número de procedimientos con 61 expedientes. Estos expedientes suponen el 42% del total de los procedimientos tramitados durante el primer semestre de 2012 y afectaron a un total de 810.966 trabajadores, lo que supone casi un 6% del total de trabajadores.

Los conflictos salariales que más procedimientos acumularon fueron los relacionados con discrepancias respecto a los salarios pactados en los convenios colectivos, con 32 procedimientos. De ellos, 11 estuvieron relacionados con la no aplicación de los salarios pactados en los convenios colectivos -5 derivados de la aplicación del Real Decreto-Ley 8/2010⁵-, 10 por discrepancias en la determinación del incremento o revisión salarial de los convenios colectivos y los seis restantes por motivos diversos.

Si tenemos en cuenta el ámbito en que se plantean estos conflictos, en el ámbito sectorial se promovieron 13 procedimientos que afectaron a un total de 709.015 trabajadores, siete por la no aplicación del incremento pactado y seis por la revisión salarial.

Cuadro 7. Nº de conflictos salariales y trabajadores afectados por ámbito. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

	Materia Salarial	Trabajadores
Sector	13	709.015
Empresa	48	101.871

⁵ Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Por su parte, en el ámbito de empresa los conflictos salariales afectaron a 48 empresas y 101.871 trabajadores, siendo la materia más habitual la relacionada con la revisión o con la determinación del incremento salarial (7 procedimientos) y los relativos a la inaplicación de los salarios pactados en los convenios colectivos (9 procedimientos, de los que tres estuvieron motivados por la aplicación del Real Decreto 8/2010 antes citado).

Por orden de importancia podemos citar también los que tuvieron su origen en discrepancias relativas a las retribuciones, tanto las vinculadas a la persona del trabajador (salario variable, incentivos, etc...) con 19 procedimientos

Con un número inferior de procedimientos destacan también los relacionados con beneficios sociales y los relacionados con procedimientos de inaplicación de condiciones del artículo 82.3 del ET con 3 procedimientos respectivamente.

B) PROCESOS DE REESTRUCTURACION

En este primer semestre de 2012 se tramitaron 23 procedimientos relacionados con procesos de reestructuración que afectaron a un total de 20.087 trabajadores. En este apartado se incluyen todos aquellos procedimientos que afectaron a reestructuraciones empresariales es decir, expedientes de regulación de empleo, modificación de condiciones de trabajo, de reducción de jornada etc...

De estas 23 mediaciones 14 corresponden a despidos colectivos que afectaron a un total de 16.245 trabajadores, 8 estuvieron relacionados con modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afectaron a 3.841 trabajadores y, por último, 1 procedimiento relacionado con sucesión de empresa del art. 44 del ET que afectó a 411 trabajadores.

C) LOS CONFLICTOS REFERENTES AL TIEMPO DE TRABAJO

Por número de procedimientos tramitados, destacan igualmente los conflictos relacionados con el tiempo de trabajo, con 12 procedimientos y 115.585 trabajadores afectados.

De estos 12 procedimientos, cuatro de ellas estuvieron relacionadas con descansos dentro de la jornada, 3 con conflictos derivados de permisos y licencias, 2 con el calendario y el resto con determinación de la jornada y vacaciones.

D) DERECHOS SINDICALES

Otra de las materias que tuvo especial importancia durante el primer semestre de 2012 fue la relacionada con derechos sindicales, habiéndose tramitado 12 procedimientos. Del total, ocho estuvieron relacionados con derechos de la representación de los trabajadores y cuatro con discrepancias respecto a los derechos información y consulta -bien derivados del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, bien establecidos en convenio colectivo o acuerdo o bien relacionados con la aplicación de estos derechos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales-.

E) OTRAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

Al margen de los cuatro motivos de conflicto anteriores (salario, procesos de reestructuración tiempo de trabajo y derechos sindicales), que acaparan el 74% del total de las mediaciones merece la pena destacar los relacionados con la impugnación de convenios o acuerdos con (8) procedimientos, la constitución de mesa negociadora (7) o los relacionados con sistemas de clasificación profesional (6), por citar los más destacados.

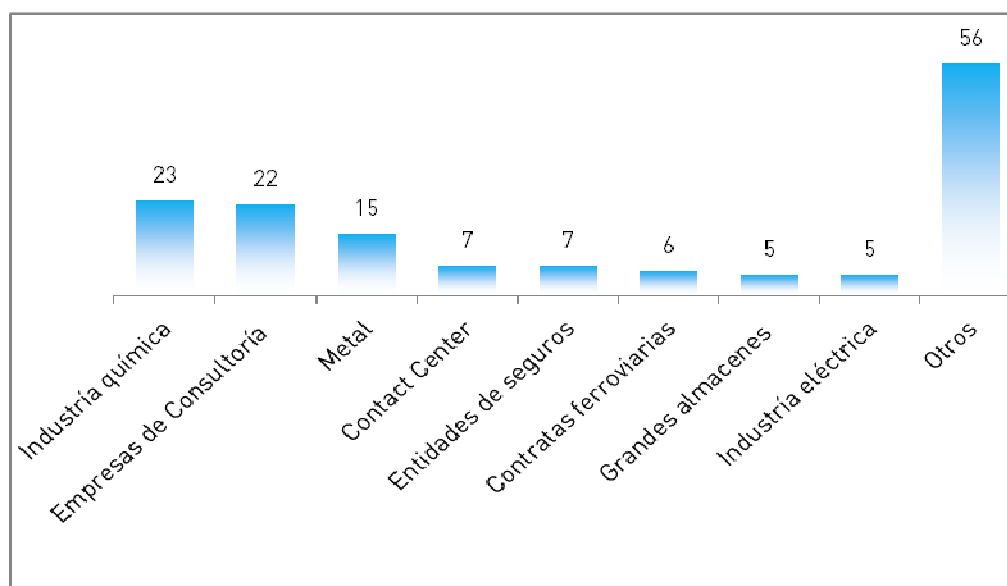
7

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

En relación con la distribución de los procedimientos tramitados en el SIMA por sectores de actividad, la primera nota a señalar es la amplia diversidad de sectores o subsectores que utilizaron los servicios de la Fundación durante el primer semestre de 2012. Así, los procedimientos presentados afectaron a un total de 41 sectores o subsectores de actividad, ya sea directamente por conflicto sectorial o por el encuadramiento de empresas con conflictos en un determinado sector.

Gráfico 3. N° de procedimientos por sectores de actividad. (Primer semestre 2012)

Fuente: Fundación SIMA



Del gráfico anterior se desprende que el mayor número de procedimientos tramitados pertenece al sector de la Industria Química con 23 procedimientos que suponen un 15,06% sobre el total de los tramitados, seguido del sector de Consultoría y Estudios de Mercado con 22 procedimientos y un 15% sobre el número total de conflictos tramitados durante el periodo señalado.

A continuación se sitúan el sector de Metal con 15 procedimientos y un 10,27%, el de Contact center con 7 procedimientos y un 4,8%; el sector de Seguros con 7 procedimientos y un 4,8%, y el sector de Contratas ferroviarias con 6 procedimientos y un 4% respectivamente sobre el total de los tramitados.

Al margen de esta clasificación merece la pena destacar que en el 38% restante se incluyen los sectores o subsectores con un número inferior a cinco procedimientos, y que en total representaron 56 procedimientos.

Si tenemos en cuenta los trabajadores afectados, encabezan la lista cuatro conflictos intersectoriales relativos a la mediación previa a al convocatoria de huelga general del pasado 29 de marzo de 2012 con 11.464.400 trabajadores, seguidos de un conflicto que afectó al sector de educación con 1.245.000 trabajadores, uno al sector de limpiezas de edificios y locales con 385.000 trabajadores, o los 341.440 trabajadores del sector de Grandes Almacenes por citar los mas destacados.

ANEXO A

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2012

VER TABLA EN PÁGINA SIGUIENTE

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012

	PROCEDIMIENTOS		TRABAJADORES
	146		14.367.917
AMBITO DEL CONFLICTO			
Empresa	120	82%	167.002
Sector	26	18%	14.200.915

TIPO DE CONFLICTO			
Interpretación y Aplicación	112	76%	1.565.663
Huelga	26	18%	12.758.318
Bloqueo en la Negociación	4	3%	40.677
Bloqueo en Comisión Paritaria	2	1%	3.000
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	1	1%	180
Discrepancias en la inaplicación del cc	1	1%	79
Discrepancias periodo consultas 44.9 ET	0	0%	0
Flexibilidad extraordinaria temporal	0	0%	0
Impugnación convenios colectivos	0	0%	0
Periodo de consultas	0	0%	0
Servicios de seguridad y mantenimiento	0	0%	0
Sustitución periodo de consultas	0	0%	0

TIPO DE PROCEDIMIENTO			
Mediación	146	100%	14.367.917
Arbitraje	0	0%	0

RESULTADO			
Acuerdos en mediación	47	32%	399.486
Laudos arbitrales	0	0%	0
Total conflictos solucionados	47	32%	399.486

Sin acuerdo	70	48%	1.178.717
Total desacuerdo	70	48%	1.178.717

Intentado sin efecto	11	7%	12.691.100
Archivado	4	3%	9.830
Total otros resultados	15	10%	12.700.930

En trámite (a 30 de junio de 2012)	14	10%	88.714
---	-----------	------------	---------------