2022

SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

MEMORIA DE ACTIVIDADES

JULIO 2023

SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

MEMORIA DE ACTIVIDADES 2022

RESUMEN EJECUTIVO

Los datos de la Memoria anual de la Fundación SIMA-FSP del año 2022 abarcan el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Durante este año la Fundación SIMA-FSP ha tramitado un total de 473 procedimientos, un 11,56% más que en 2019, último año anterior a la pandemia, que han afectado a 4.880.303 personas trabajadoras, que prestaban servicios en 128.788 empresas. El 87,9% de estos procedimientos se han sustanciado en el ámbito de la empresa mientras que exclusivamente un 12,1% ha afectado al ámbito sectorial.

El 44,8% de los procedimientos (212 concretamente) han pertenecido al tipo de conflicto regulado en el artículo 4.3. k) del VI ASAC, esto es, "...cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación..." Todo ello, y tal y como continúa ese mismo precepto, al ser "...voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales".

El porcentaje de acuerdos alcanzados respecto a la totalidad de los procedimientos se sitúa en un 28,9%.

Asimismo, los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados en el SIMA-FSP se han concentrado principalmente en el sector servicios (80,3%) seguido del sector de Industria con un 18,4%.

La materia objeto de conflicto más repetida durante este ejercicio fue nuevamente "Salario", que representa un 27,9% del total. Le sigue "Incumplimiento de Normativa (diversas materias)" con un 12,5%.

La duración media de las reuniones de mediación y arbitraje ha sido de 1 hora y 42 minutos, lo que supone un incremento de 3 minutos respecto del tiempo medio empleado en el año anterior. En tales reuniones intervinieron 6.116 personas y participaron 65 mediadores y mediadoras diferentes, siendo las mediaciones colegiadas en un 62,6% de las ocasiones.

Si hay un hecho a destacar en el año 2022 es el Encuentro Interrito-

rial de la Mediación Laboral, organizado por la Fundación SIMA-FSP en Madrid. El encuentro contó con la presencia de personas pertenecientes al campo de la mediación y resolución de conflictos laborales.

Asimismo, no podemos obviar que el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP) ha sido premiado en los V premios nacionales sobre relaciones laborales, organizado por la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales y Alares cuidamos de las personas. Premio que ha sido otorgado por mejor acción relevante en relaciones laborales y responsabilidad social.

ÍNDICE

pág 6
1. LA FUNDACIÓN SIMA-FSP
Presentación de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Fundación del Sector Público (SIMA-FSP).

pág 12
2. PRINCIPALES DATOS
Datos esenciales sobre los procedimientos tramitados en el SIMA-FSP en 2022.

pág 20
3. CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO
El VI ASAC detalla en su artículo 4.3 los tipos de conflicto que resultan afectados por el mismo.

pág 28
4. LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO
Clasificación en función del contenido de la discrepancia de la que trae causa.

pág 38
5. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL
Clasificación de los conflictos según el convenio colectivo sectorial aplicable.

pág 44
6. RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS
Clasificación según resultado del expediente.

ÍNDICE

pág 52
7. LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS MEDIADORAS
Detalle sobre la dinámica de actuación de los mediadores.

pág 56
8. OTRAS CUESTIONES ESTADÍSTICAS
Aspectos estadísticos sin capítulo propio.

pág 62
9. ENCUENTRO INTERTERRITORIAL DE LA MEDIACIÓN LABORAL
Reunión de Organismos de mediación laboral.

pág 74
10. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN
Actividades habituales que lleva a cabo el SIMA-FSP por las organizaciones firmantes del ASAC.

pág 86
11. EL SIMA-FSP EN LOS MEDIOS
Selección de noticias que tuvieron reflejo en diferentes medios de difusión, la fecha en la que se produjo y el concreto medio del que se trataba.

pág 90
12. EL SIMA-FSP EN INTERNET
Número de usuarios, sesiones, porcentajes y duración de la sesión durante el año 2022

pág 94
13. INFORMES Y ESTUDIOS
Publicaciones que versan sobre el análisis de los procedimientos gestionados o sobre cuestiones relativas al funcionamiento del Servicio.

pág 98
ANEXO. EXPEDIENTES TRAMITADOS EN 2022
Tabla - resumen de los procedimientos tramitados.

LA FUNDACIÓN SIMA-FSP

01. LA FUNDACIÓN SIMA-FSP

La Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP) tiene su origen en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 25 de enero de 1996 (BOE de 8 de febrero de 1996).

Desde ese momento se ha configurado como una institución que tiene encomendada la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje de cada uno de los sucesivos acuerdos que han venido regulando los sistemas de solución autónoma de conflictos. Actualmente está en vigor el VI ASAC (VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales), suscrito el 26 de noviembre de 2020 (BOE nº 334, de 23 de diciembre).

La Fundación SIMA-FSP tiene la consideración de Fundación del Servicio Público Estatal en virtud de lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por recibir una aportación mayoritaria de la Administración General del Estado. Por este motivo sus actuaciones no conllevan coste para las usuarias y usuarios del Servicio.

La finalidad primordial del SIMA-FSP es la de promover la prevención y la solución autóno-

ma de los conflictos colectivos laborales de ámbito superior a una Comunidad Autónoma que hayan surgido entre personas trabajadoras y empresas o entre sus respectivas organizaciones representativas. Esta Fundación ha supuesto también la creación de espacios de diálogo y negociación entre los agentes sociales, desarrollando cuantas actuaciones han sido necesarias para la mejora de la eficacia de los procedimientos y, en general, para la difusión de la cultura de la solución negociada de los conflictos.

Los instrumentos que este Servicio pone a disposición de las partes para resolver sus diferencias son:

- La mediación, en la que quien ejerce la labor mediadora propone soluciones que las partes pueden libremente aceptar o rechazar.

- El impulso a la negociación, es decir, iniciativas tendentes a estimular la actividad negociadora y sugerir el desarrollo de sus contenidos, siempre desde el respeto absoluto a la autonomía colectiva.

- La mediación preventiva, que consiste en el desarrollo de un procedimiento de mediación que puede ser solicitada por ambas partes sin necesidad de que exista un conflicto actual pero que, por las circunstancias concurrentes, se considera que las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos incluidos en el ámbito funcional del VI ASAC.

- El arbitraje, donde la persona que arbitra adopta una decisión de carácter vinculante que pone fin a las discrepancias planteadas.

Las personas mediadoras y árbitras son designadas por las partes o, en su defecto, por la Dirección del SIMA-FSP, de entre las comprendidas en las Listas disponibles en la página web del organismo. La Lista de personas mediadoras se elabora mediante la inserción de las propuestas por las Organizaciones firmantes del ASAC y se actualiza siempre que la Comisión de seguimiento de dicho Acuerdo lo estima necesario. Por su parte, la Lista de personas que ejercen labores de arbitraje está integrada por profesionales de reconocido prestigio y ha sido consensuada por las Organizaciones firmantes del Acuerdo.

Actualmente está en vigor el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI)

En todo caso, quienes integran cualquiera de ambas Listas deberán actuar conforme al código ético de este Servicio.

La agilidad en la tramitación de los expedientes constituye una prioridad, garantizándose que desde el registro de la solicitud inicial hasta la fecha de la primera reunión no pueden transcurrir, por defecto, más de diez días hábiles (art. 13.5 ASAC VI). No obstante, en el supuesto de que se trate de una solicitud de mediación previa a la convocatoria formal de la huelga la reunión tendrá que celebrarse dentro de las 72 horas siguientes a la presentación de tal solicitud (art. 19.1 ASAC VI). En todo caso los plazos señalados pueden ser modificados por consenso de los intervinientes.

La Fundación SIMA-FSP ha tramitado casi siete mil novecientas solicitudes desde que diera curso a su primer expediente en 1998.

EL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación y ejerce sus funciones con arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en sus Estatutos.

En el Patronato de la Fundación participan las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT, todas ellas firmantes del VI ASAC. En 2018 se incorporó al mismo la Administración General del Estado, a través de la Secretaría de Estado de Empleo, momento en el cual se añadieron a su denominación las siglas FSP (Fundación del Sector Público).

Las personas jurídicas que forman parte del Patronato designan a las personas físicas que las representan. De este modo el Patronato ha quedado constituido por diecisiete miembros, de los que nueve corresponden a representantes de la Administración General del Estado, cuatro a representantes de las Organizaciones empresariales y cuatro a representantes de las Organizaciones sindicales.

El Patronato tiene una Presidencia y una Vicepresidencia que son rotatorias entre los tres grupos de representación (Administración General del Estado, Organizaciones sindicales y Organizaciones empresariales) y es ejercida por periodos anuales.

No obstante, la Vicepresidencia le corresponde en todo caso a la Administración General del Estado en aquellos periodos en los que no asuma la Presidencia.

A 31 de diciembre de 2022 su composición era la siguiente:

PRESIDENCIA
Rosa Santos Fernández
CEOE

VICEPRESIDENCIA
Joaquín Pérez Rey
AGE

SECRETARÍA Y DIRECCIÓN DEL SIMA-FSP
Beatriz Losada Crespo

AGE
Joaquín Pérez Rey
María Concepción Peinado Reillo
Consolación Rodríguez Alba
Carmen Collado Roseque
Verónica Martínez Barbero
Rafael Martínez de la Gándara
Raúl de Andrés Pérez
Juan Manuel Gutiérrez Hurtado
Pedro L. Otero Ramírez-Cárdenas

CEOE
Rosa Santos Fernández
Ana Isabel Herráez Plaza

CEPYME
Teresa Díaz de Terán López
Miguel Canales Gutiérrez

CCOO
Francisco González Moreno
María Cruz Vicente Peralta

UGT
Fernando Luján de Frías
Mariano Hoya Callosa

PRINCIPALES DATOS

02. PRINCIPALES DATOS

Con fecha de cierre de datos a 31 de enero de 2023, el **número de expedientes** que ha tramitado el SIMA-FSP durante 2022 fue de 473. La afectación de todos estos procedimientos ha alcanzado a 4.880.303 personas trabajadoras que prestaban sus servicios en 128.788 empresas, lo que ha supuesto un incremento del 1,3% en el número de procedimientos gestionados respecto a 2021.

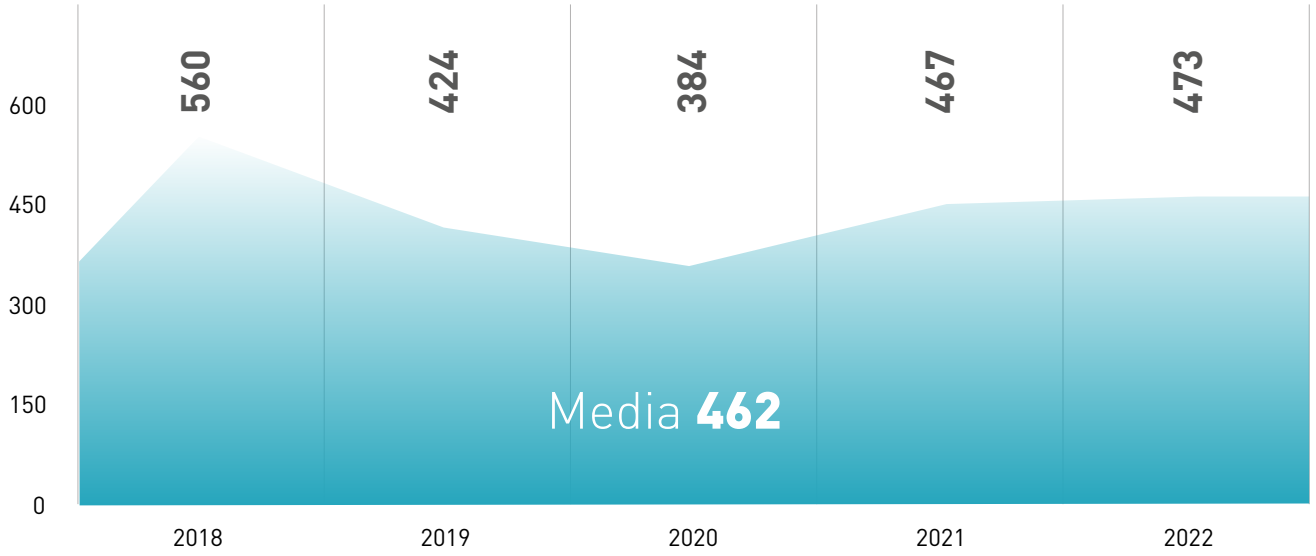
A continuación, se inserta un gráfico evolutivo del número de procedimientos totales tramitados a lo largo de los últimos cinco años.

Gráfico 1

Gráfico 1
EVOLUCIÓN DEL Nº DE CONFLICTOS TRAMITADOS (2018-2022)

Cabe destacar que **se optó por la mediación** en un 99,8% de los procedimientos, habiéndose únicamente promovido un arbitraje a lo largo de todo el año, que afectó al sector de Estiba portuaria, por una posible ampliación del plazo de materialización de la salida del centro portuario de empleo.

El **tipo de conflicto** al que han recurrido las partes con más habitualidad es el denominado "Otras discrepancias", con el 44,8% (212) del total de expedientes tramitados. Este tipo engloba, según el apartado k) del VI ASAC, "...cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de nego-



ciación…" Todo ello, y tal y como continúa ese mismo precepto, al ser "…voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales".

Mientras, los procedimientos de interpretación y aplicación de norma, acuerdo o pacto colectivo, definidos conforme a lo dispuesto en el artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social, esto es, los planteados ante la existencia de discrepancias en la interpretación o aplicación de una norma estatal, de un convenio colectivo o de una decisión o práctica de empresa, han representado el 33,6% (159).

Los procedimientos promovidos con ocasión de convocatoria de huelga, por su parte, han sido el 15,2% del total (72). La finalidad de estos últimos consiste en intentar alcanzar un acuerdo que logre evitar su celebración o la de la mayor cantidad de jornadas posibles.

Sin perjuicio de los cambios introducidos por el VI ASAC, los datos señalados y su evolución durante los últimos cinco años pueden constatarse en el gráfico adjunto. En él, bajo la denominación de "Resto", quedan acumulados el resto de tipos de conflicto de los regulados en el art. 4.3 ASAC VI (bloqueo en la negociación, discrepancias en el periodo de consultas,…)

En relación con la **materia del conflicto**, en el 27,9% de los expedientes se trató de cuestiones salariales, principalmente por asuntos relativos a la determinación del incremento, revisión salarial o inaplicación del convenio. Le sigue la materia "Incumplimiento de normativa" que se situó en un 12,5%, mientras que los concernientes a "Tiempo de trabajo" se situaron en un 11,4%, concentrándose la mayoría de ellos en discrepancias sobre jornada, es decir, sobre su determinación, distribución, concreción de turnos de trabajo u horas extraordinarias.

El **ámbito de afectación** del 87,9% de los procedimientos recayó sobre una única empresa o grupo de empresas, mientras que la resolución del 12,1% restante implicaba a todas las personas trabajadoras y empresas que se encontraran bajo el ámbito de aplicación de un convenio sectorial de carácter estatal.

Gráfico 2

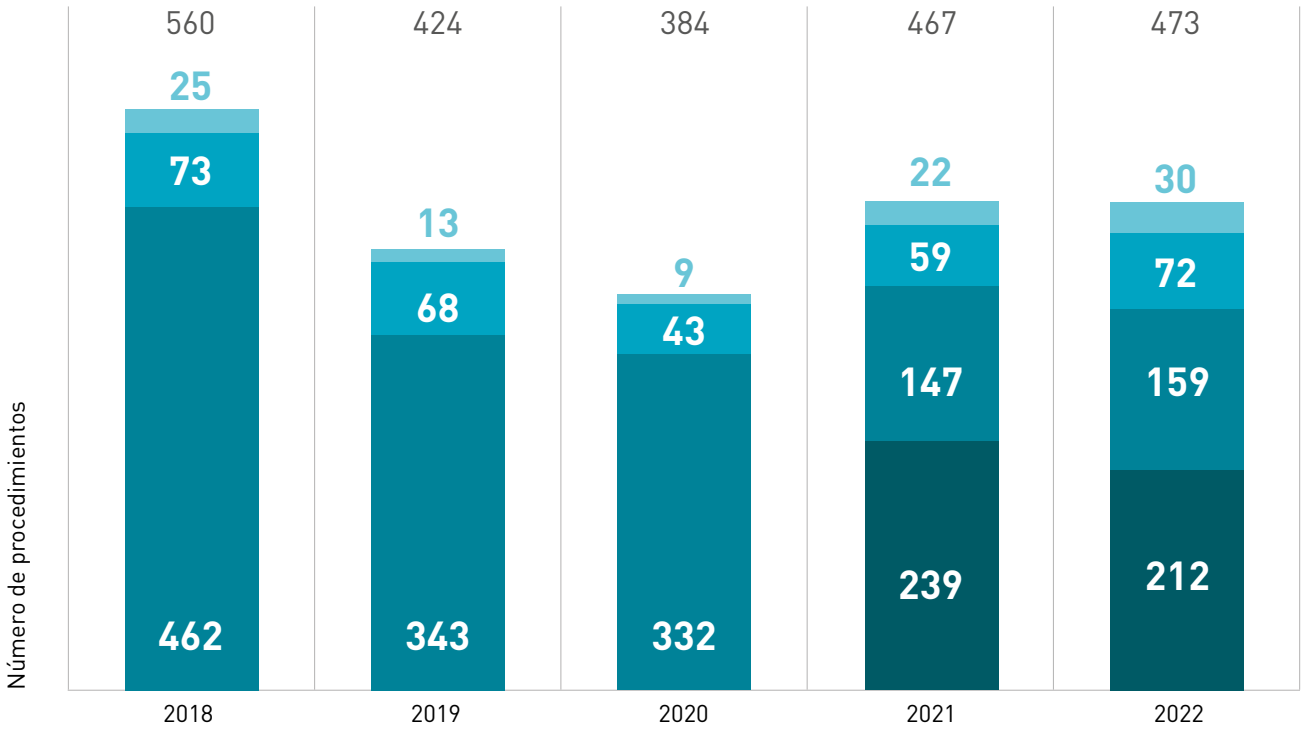


Gráfico 2

NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS SEGÚN TIPO DE CONFLICTO (2018-2022)

- Resto
- Huelga
- Interpretación y aplicación
- Otras discrepancias

En atención a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), el 80,3% de los procedimientos se encuadraban en el sector Servicios.

Gráfico 3

En el momento de cierre de datos para la elaboración de esta Memoria se encontraban en tramitación, archivados o intentados sin efecto 55 expedientes. De los 418 restantes, es decir, de los que podrían calificarse de "procedimientos efectivos" por cuanto ha podido celebrarse la mediación o arbitraje, **el porcentaje de conflictos solucionados por el SIMA-FSP se sitúa en un 28,9%.**

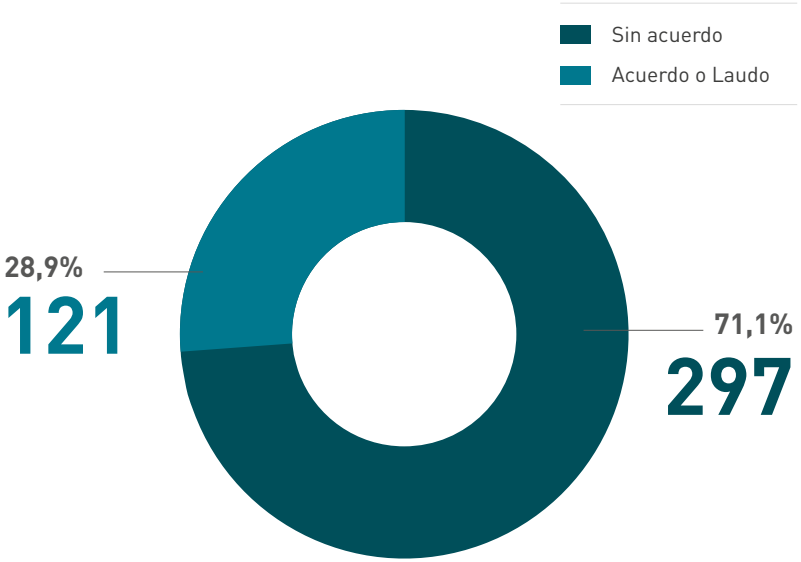


Gráfico 3

NÚMERO Y PORCENTAJE DE ACUERDOS/ LAUDOS Y DESACUERDOS EN EXPEDIENTES EFECTIVOS (2022)

Atendiendo al resultado de los procedimientos, el perfil medio de los acuerdos de 2022 se ha debido a la existencia de una discrepancia surgida en el ámbito empresarial, bajo el tipo de conflicto de "Otras discrepancias" (que engloba cualquier discordancia en la negociación colectiva o en su aplicación que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación) incluidas aquellas que afectaban a cuestiones relacionadas con las negociaciones de los Planes de igualdad en la empresa.

En relación con el órgano de mediación, en el 62,6% de los procedimientos las partes optaron por la designación de más de una persona mediadora, mientras que en el porcentaje restante la mediación fue llevada a cabo por un órgano unipersonal.

Se puede afirmar también que la duración promedio de las reuniones fue de una hora y 42 minutos.

Además, el 95,6% de los expedientes fueron promovidos por la Representación de las personas trabajadoras, frente a un 3,8% de los presentados por la Representación empresarial. El 0,6% de los restantes corresponde al procedimiento de arbitraje y a dos mediaciones por discrepancias en sendas negociaciones de un periodo de consultas, que fueron promovidas de común acuerdo entre las partes.

Por último cabe recordar que el SIMA-FSP ha tramitado durante el pasado ejercicio el 89,4% del total de las discrepancias producidas en su ámbito de actuación, esto es, aquellas que afectaban a más de una Comunidad Autónoma, frente al 10,6% restante tramitado ante la Dirección General de Trabajo, tal y como se detallará más adelante.

En relación con el órgano de mediación, en el 62,6% de los procedimientos las partes optaron por la designación de más de una persona mediadora

CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO

03. CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO

SIMA FSP
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

El VI ASAC detalla en su artículo 4.3 los tipos de conflicto laboral que resultan afectados por el mismo y que son, por lo tanto, susceptibles de ser sometidos a los procedimientos que dicho Acuerdo regula.

Gráfico 4

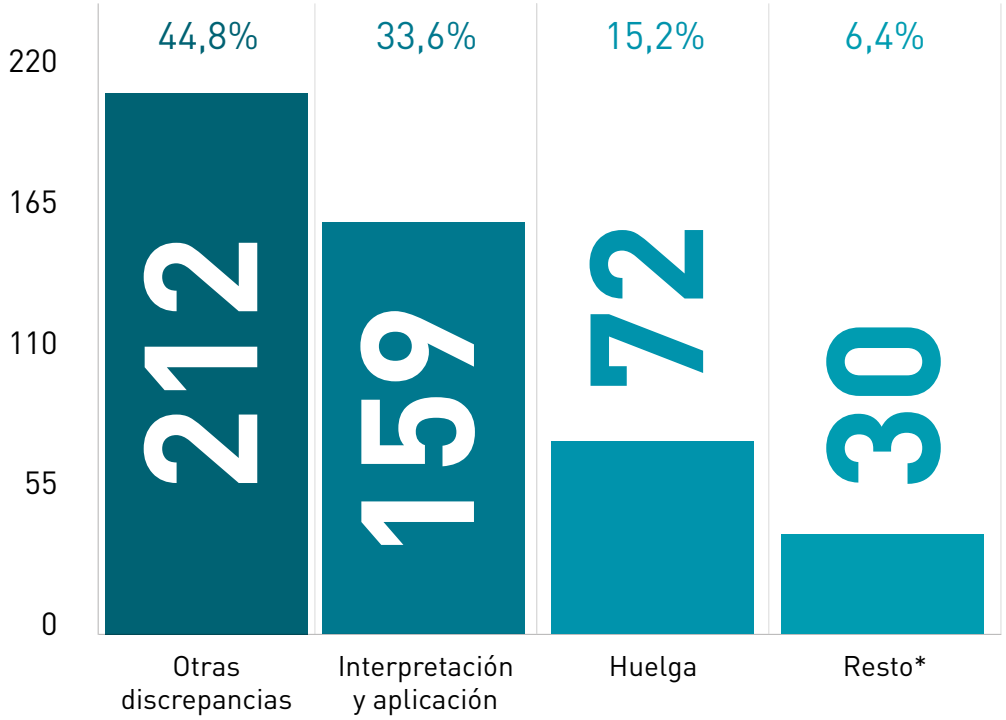


Gráfico 4

PRINCIPALES TIPOS DE CONFLICTO EMPLEADOS

Conviene indicar que bajo la denominación de "RESTO" se han acumulado los tipos de conflicto del art. 4.3 ASAC VI cuyo porcentaje se ha situado por debajo del 4% sobre el total.

En todo caso, el detalle de su número y porcentaje queda reflejado en la tabla adjunta.

Como queda constancia en el gráfico del principio de este apartado, el tipo de conflicto más habitual durante 2022 es el denominado "OTRAS DISCREPANCIAS" que engloba, según el apartado k) del art. 4.3 del VI ASAC, "...cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación..." Se trata de 212 expedientes, representando el 44,8% del total.

Debido a su importancia en cuanto a la cantidad de procedimientos en él encuadrado, en la página siguiente se inserta una tabla que desgrana, dentro del tipo de conflicto "Otras discrepancias" del art. 4.3.k) del VI ASAC, las concretas materias sobre las que han versado, especificando el número de expedientes tramitados de cada una de ellas y el porcentaje que suponen sobre el total de este tipo de conflicto.

Tabla 1

Nº Y PORCENTAJE DE EXPEDIENTES SEGÚN TIPO DE CONFLICTO, RESTO

RESTO: TIPO DE CONFLICTO	Nº	%
Bloqueo negociación	16	3,4 %
Periodo de consultas	5	1,1 %
Bloqueo en comisión paritaria	5	1,1 %
Impugnación convenios colectivos	2	0,4 %
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,2 %
Sin reflejo en el ASAC VI	1	0,2 %

Tabla 2

Tabla 2

Nº Y PORCENTAJE DE OTRAS DISCREPANCIAS (MATERIAS)

OTRAS DISCREPANCIAS (MATERIAS)	Nº	%
Salario	54	25,5%
Igualdad	31	14,6%
Incumplimiento de normativa (diversas materias)	28	13,2%
Tiempo de trabajo	26	12,2%
Derechos sindicales	24	11,3%
Contratación/vacantes	19	9,0%
Procesos de reestructuración	11	5,2%
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	8	3,8%
Clasificación profesional	5	2,4%
Constitución de Mesa	4	1,9%
Seguridad Social complementaria	2	0,9%
TOTAL	**212**	**100%**

Tal y como se desprende del detalle de la tabla, el 25,5% de estas mediaciones tuvieron un componente salarial, seguidas por las de tiempo de trabajo (14,6%).

El segundo tipo de conflicto más utilizado es el de INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN de norma, acuerdo o pacto colectivo. Este tipo de conflicto se refiere, según el artículo 4.3.a) del VI ASAC, a las discrepancias surgidas en la interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 LRJS. Por lo tanto, aquellas solicitudes recibidas en el SIMA-FSP que afectan a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y trabajadoras o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, se tramitan a través de él.

Del total de procedimientos, 159 fueron de este tipo de conflicto,

lo que implica el 33,6% sobre el total. La mayoría versó sobre asuntos salariales (65, esto es, el 40,9%) o tiempo de trabajo (28 expedientes, lo que supone un 17,6% de los 159 de este tipo).

El tercer tipo de conflicto más utilizado durante 2022 ha sido el de HUELGA. Este tipo de conflicto está orientado a resolver aquellas controversias que den lugar a la convocatoria de huelga. También engloba las iniciativas que procuren su desconvocaría o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en tales casos (art. 4.3.j) ASAC VI).

Como ya se ha señalado, durante 2022 se han gestionado un total de 72 mediaciones de este tipo, lo que ha representado el 15,2% del total de procedimientos.

A continuación se presenta un gráfico con la evolución del número de procedimientos tramitados con ocasión de convocatoria de huelga de cada año y su porcentaje sobre el total, en el periodo de los últimos cinco años.

Gráfico 5

Nº Y PORCENTAJE DE MEDIACIONES PREVIAS A HUELGA (2018-2022)

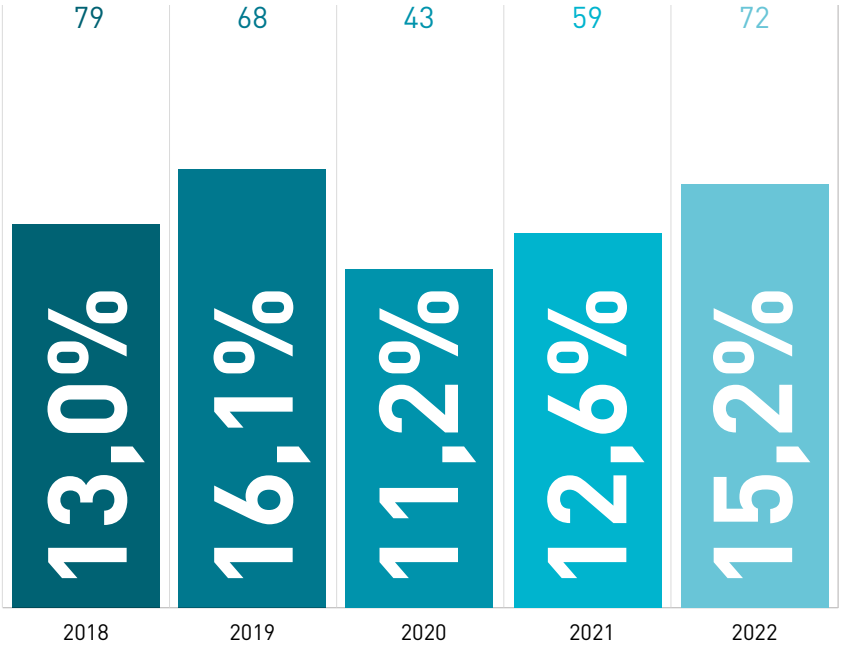
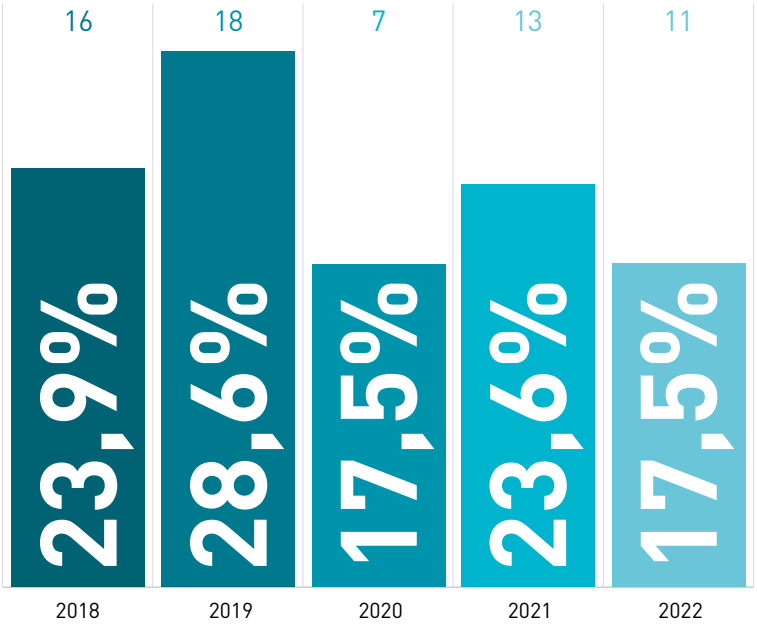


Gráfico 6

Gráfico 6
EVOLUCIÓN DE LOS ACUERDOS EN HUELGA (2018-2022)



El resultado en este tipo de conflictos durante 2022 se ha dividido entre un 17,5% de acuerdos y un 82,5% de desacuerdos. Puede contemplarse la evolución de los acuerdos en este tipo de conflicto en el último quinquenio en el gráfico adjunto.

De las mediaciones en huelga, el 51,4% se corresponden con discrepancias en la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo, produciéndose el acuerdo en un 16,2%.

En segundo lugar con un 13,9% se debieron a los procesos de huelga motivadas por las discrepancias en la negociación de convenio (diversas materias), dándose el acuerdo en un 10,0% de ellos.

A continuación se señala la incidencia mensual de cada tipo de conflicto. Destaca, como viene siendo habitual, que los procedimientos relativos a convocatoria de una huelga se suelen concentrar en mayor medida antes de los periodos vacacionales.

Tabla 3

EVOLUCIÓN MENSUAL DEL PORCENTAJE DE LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN TIPO DE CONFLICTO

TIPO	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Otras discrepancias	56,3%	35,7%	58,3%	38,3%	36,4%	43,4%	47,2%	57,1%	46,7%	34,0%	45,0%	0,0%
Interpretación y aplicación	37,5%	28,6%	26,7%	36,2%	38,6%	34,0%	36,1%	28,6%	46,7%	34,0%	35,0%	50,0%
Huelga	6,3%	11,9%	8,3%	23,4%	15,9%	17,0%	13,9%	14,3%	3,3%	27,7%	10,0%	21,4%
Resto	0,0%	23,8%	6,7%	2,1%	9,1%	5,7%	2,8%	0,0%	3,3%	4,3%	10,0%	28,6%

04

LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

04. LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

SIMA FSP
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

El objeto de las diferentes discrepancias planteadas por las partes a lo largo de 2022 fue encuadrado por el SIMA-FSP en alguna de las materias que se incluyen en el siguiente gráfico.

Gráfico 7

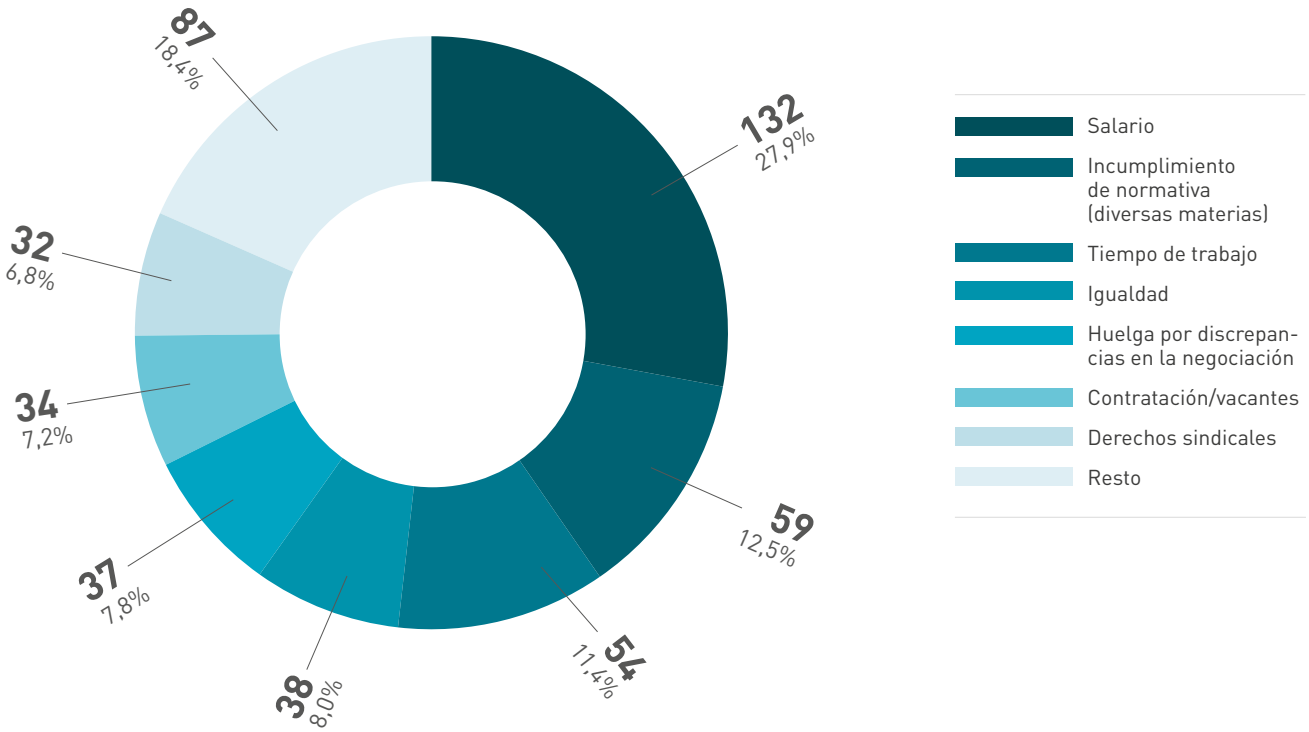


Gráfico 7

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR MATERIA

Como puede constatarse en el gráfico, los conflictos salariales han acaparado el mayor número de expedientes tramitados en el SIMA-FSP.

Las materias se subdividen además en submaterias, que permiten detallar en mayor medida el contenido de la cuestión planteada. Así, de entre los expedientes de la materia Salario, la submateria más numerosa ha sido la de Determinación del incremento, revisión salarial o inaplicación del convenio, donde se han encuadrado 40 de los 132.

Por otra parte cabe destacar que bajo la denominación de "resto" del gráfico anterior se incluyen

aquellas materias que no han alcanzado los 30 procedimientos. Para una mayor comprensión de ellas se ha elaborado la siguiente tabla, en la que todas ellas quedan debidamente desglosadas.

Tabla 4

MATERIAS DEL EPÍGRAFE "RESTO" (Nº Y PORCENTAJE)

Considerando que con carácter general las materias de Salario y Tiempo de trabajo han sido las que tradicionalmente han acumulado un mayor número de solicitudes, en el gráfico de la página siguiente se analiza la evolución del porcentaje sobre el total de procedimientos de ambas durante los últimos cinco años, recurriéndose a porcentajes en lugar de a los números absolutos, al objeto de permitir valorar la incidencia efectiva de cada materia respecto al total de los expedientes tramitados durante el ejercicio correspondiente.

NOMBRE DE LA MATERIA	Nº POCEDIMIENTOS	% DEL TOTAL
Negociación de convenio (diversas materias)	25	5,3%
Procesos de reestructuración	21	4,4%
Clasificación profesional	17	3,6%
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	15	3,2%
Constitución de Mesa	5	1,1%
Seguridad social complementaria	4	0,8%
Total	**87**	**18,4%**

Gráfico 8

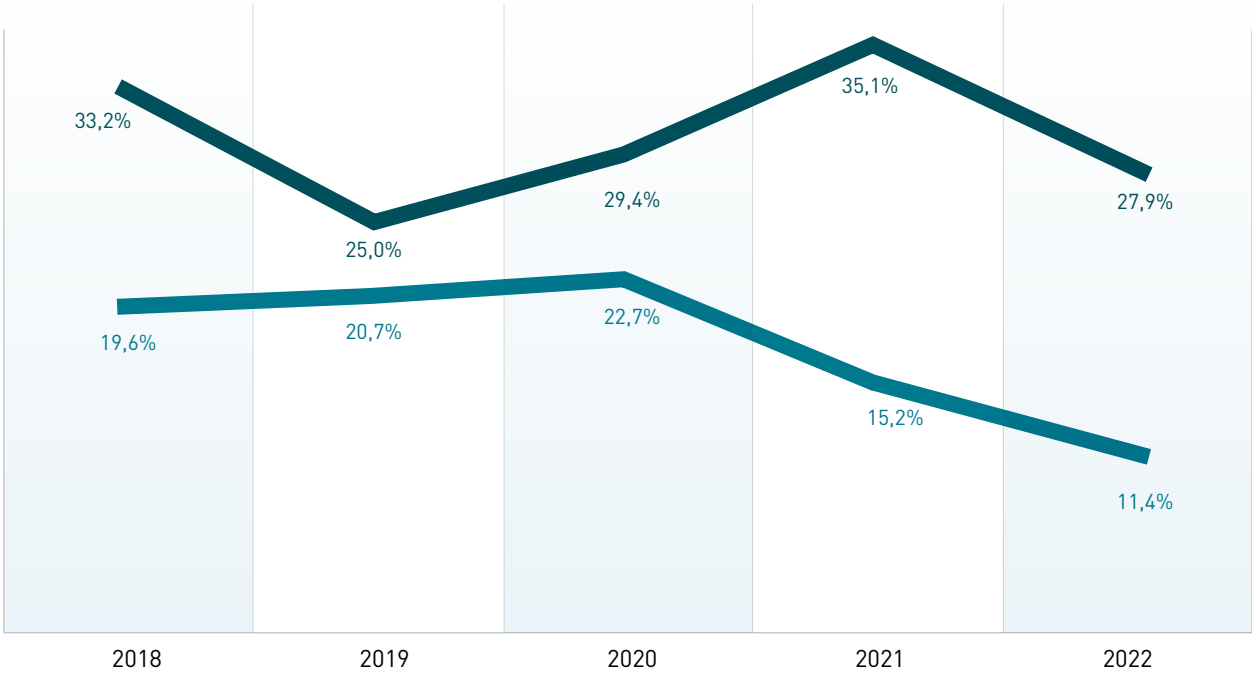


Gráfico 8

EVOLUCIÓN EN EL PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS EN LAS DOS PRINCIPALES MATERIAS (2018-2022)

SUBMATERIAS

La categorización señalada no es la única que se realiza en este Servicio y es que en aras a descender a un mayor detalle y tal y como se ha señalado anteriormente, la mayoría de las materias son subclasificadas en otras voces más específicas a las que se denomina submaterias y que permiten analizar pormenorizadamente los objetos de los conflictos tramitados.

Tabla 5

En la siguiente tabla se especifican las submaterias que dependen de cada materia, con el número de expedientes y personas trabajadoras de cada una de ellas.

Tabla 5

Nº DE EXPEDIENTES POR MATERIA Y SUBMATERIA, CON NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS

Materia	Nº exptes.	Submateria	Nº exptes.	Nº pers. trabajadoras	Nº TOTAL pers. trabajadoras
Salario	132	Determinación del incremento, revisión salarial o inaplicación del convenio	40	1.548.929	2.171.193
		Retribuciones vinculadas a la persona del trabajador (retribución variable, incentivos,...)	32	37.048	
		Retribuciones vinculadas al puesto de trabajo (pluses de nocturnidad, turnicidad, distancia ...)	24	257.772	
		Otros beneficios sociales	23	106.380	
		Estructura salarial	7	203.200	
		Impago o retraso en el abono de salarios	4	864	
		Sin submateria	2	17.000	
Incumplimiento de normativa (diversas materias)	59	sin submateria	59	127.155	127.155
Tiempo de trabajo	54	Jornada (determinación, distribución, distribución irregular, turnos de trabajo, horas extraordinari	27	44.601	240.388
		Permisos y licencias	9	86.399	
		Vacaciones	7	21.158	
		Descansos (tiempo para el bocadillo, pausas, etc.)	4	10.130	
		sin submateria	4	65.000	
		Calendario laboral	3	13.100	

Tabla 5 (continuación)

Materia	Nº exptes.	Submateria	Nº exptes.	Nº pers. trabaja-doras	Nº TOTAL pers. tra-bajadoras
Igualdad	38	Negociación del Plan de Igualdad	25	34.155	320.172
		Implantación de medidas específicas para el avance de la igualdad	5	41.789	
		sin submateria	5	240.000	
		Entrega de documentación	3	4.228	
Huelga por discrepancias en la negocia-ción	37	sin submateria	30	585.825	595.653
		Salario	7	9.828	
Contratación/ vacantes	34	Modalidades contractuales, conversión de contratos, por-centaje trabajadores fijos,...	15	38.227	128.098
		Sistema de cobertura de vacantes	6	63.721	
		Antigüedad	6	15.150	
		sin submateria	6	11.000	
		ETTs, externalización de actividades, empresas de servicios,...	1	0	
Derechos sindicales	32	De los representantes de los trabajadores	15	235.974	321.910
		Prevención de riesgos labo-rales	7	22.544	
		Derechos de información y consulta art. 64 ET o pactados en convenio colectivo o acuerdo	5	56.322	
		Formación	2	270	
		sin submateria	2	4.300	
		Derecho de huelga y derechos fundamentales	1	2.500	

Tabla 5 (continuación)

En la tabla adjunta, las submaterias calificadas como "sin submateria" hacen referencia a aquellos supuestos en los que no ha sido posible generar una subclase común que las englobe, ante la variedad de cuestiones tratadas en los distintos conflictos objeto de tramitación. Además se incluyen aquellos procedimientos que aglutinan en una sola solicitud varias peticiones en relación con la materia principal.

En la página siguiente se detallan cuestiones relativas a la materia de Salario por ser la que cada año acumula un mayor número de expedientes y de Igualdad, por su relevancia desde el punto de vista cualitativo.

Materia	Nº exptes.	Submateria	Nº exptes.	Nº pers. trabajadoras	Nº TOTAL pers. trabajadoras
Negociación de convenio (diversas materias)	25	sin submateria	25	832.311	832.311
Procesos de reestructuración	21	Modificación sustancial de condiciones de trabajo art. 41ET. Jornada, horario, turnos,...	6	23.766	29.784
		sin submateria	5	2.747	
		Sucesión de empresas art. 44ET	4	1.079	
		Despido colectivo art.51ET	3	1.880	
		Movilidad geográfica traslado- art. 40ET	3	312	
Clasificación profesional	17	sin submateria	17	17.582	17.582
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	15	sin submateria	15	83.801	83.801
Constitución mesa	5	Comisión paritaria, Grupos de trabajo, Comisiones Técnicas, Comité de seguridad y salud,...	4	5.100	5.100
		Composición de la Mesa Negociadora del convenio	1	0	
Seguridad social complementaria	4	sin submateria	4	7.156	7.156

Gráfico 9

SALARIO

Descendiendo al detalle de las submaterias en la voz de Salario, en el siguiente gráfico puede apreciarse su evolución porcentual interanual de los últimos cinco años. Como ya se ha señalado en otros apartados, el uso de porcentajes en lugar del número absoluto nos permite comprobar la incidencia que ha tenido sobre el número total de expedientes tramitados en cada uno de los años. En Varias submaterias se han englobado aquellos conflictos que podrían ser encuadrados en más de una de las demás voces.

Gráfico 9

MATERIA SALARIO: PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS POR SUBMATERIA (2018-2022)

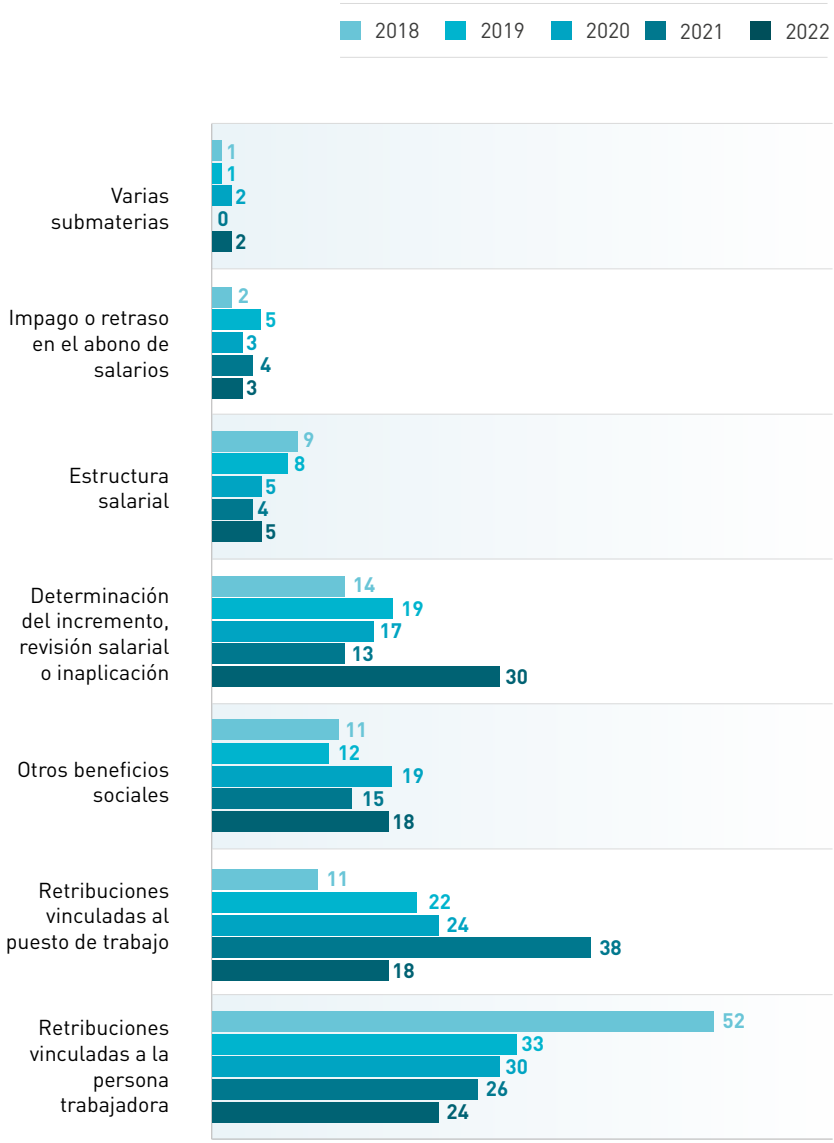
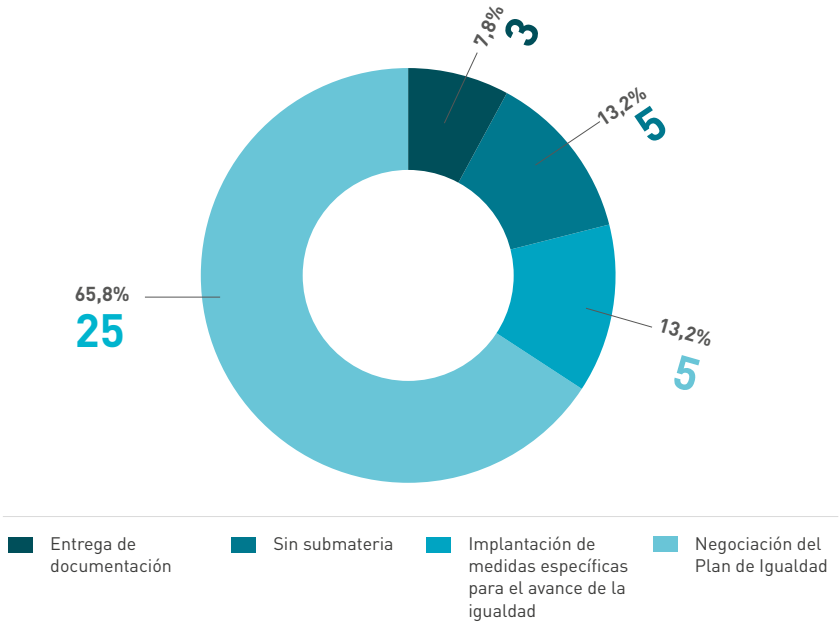


Gráfico 10

Gráfico 10

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS DE IGUALDAD SEGÚN SUBMATERIAS



IGUALDAD

En esta materia se han clasificado todas aquellas cuestiones relativas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A pesar de que tradicionalmente se ubicaba como submateria de otra principal distinta, a lo largo de los últimos años este tipo de temas han adoptado la suficiente entidad como para contar con su propia voz independiente.

Durante 2022 se han tramitado 38 procedimientos que han afectado a 320.172 personas trabajadoras, cuestiones que se han distribuido en las submaterias que se recogen en este gráfico.

En los 25 expedientes relativos a la negociación del plan de igualdad se reclamaba la necesidad de su negociación (15), la nulidad del plan registrado (7), la entrega de documentación (2) o la existencia de discrepancias en la composición de la Mesa negociadora (1). La gran mayoría de los procedimientos (22) fueron promovidos por la representación de las personas trabajadoras.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

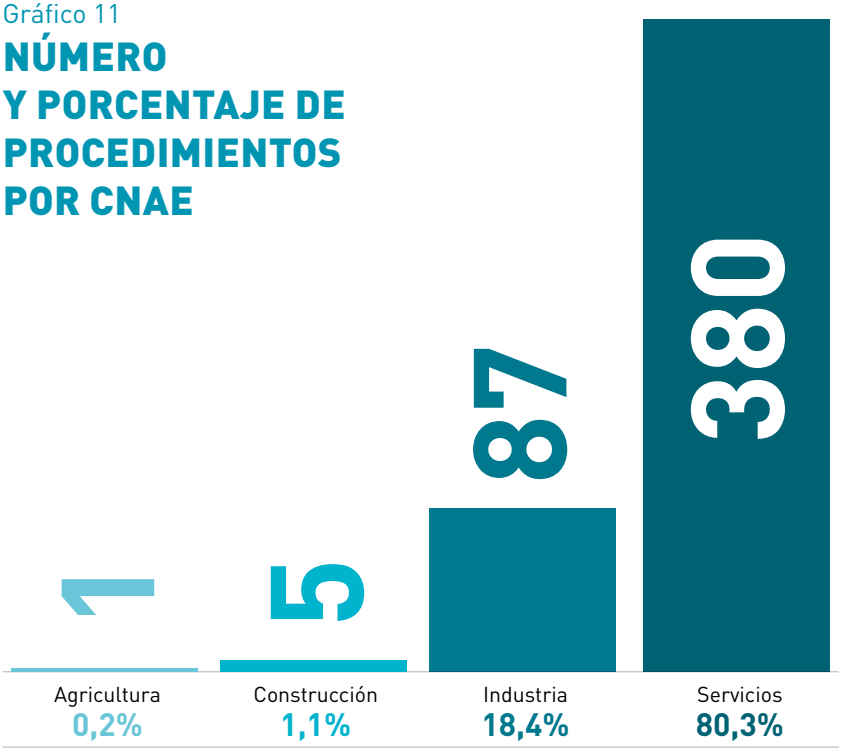
05. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

Los expedientes que tramita el SIMA-FSP también son clasificados en función de la tabla de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, dentro del proceso internacional denominado Operación 2007. Así y como ya viene siendo habitual, podemos indicar que durante 2022 los procedimientos también se concentraron en el sector Servicios.

Gráfico 11

Gráfico 11

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR CNAE



Además de lo anterior, en el SIMA-FSP se clasifican los conflictos según el convenio colectivo sectorial bajo el que se incardina la actividad principal de la empresa o sector en el que se ha originado el conflicto. Durante este año los expedientes se han clasificado en 108 sectores de actividad distintos. En el gráfico que se inserta más adelante se aprecia la concentración de los mismos.

Cabe aclarar que bajo el epígrafe "Resto" se acumulan un total de 100 sectores distintos, tales como comercio del metal; hostelería; actividad aeronáutica; seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria; industria de la alimentación... que se han agrupado por no haber acumulado en todo el año un mínimo de 10 expedientes.

Gráfico 12

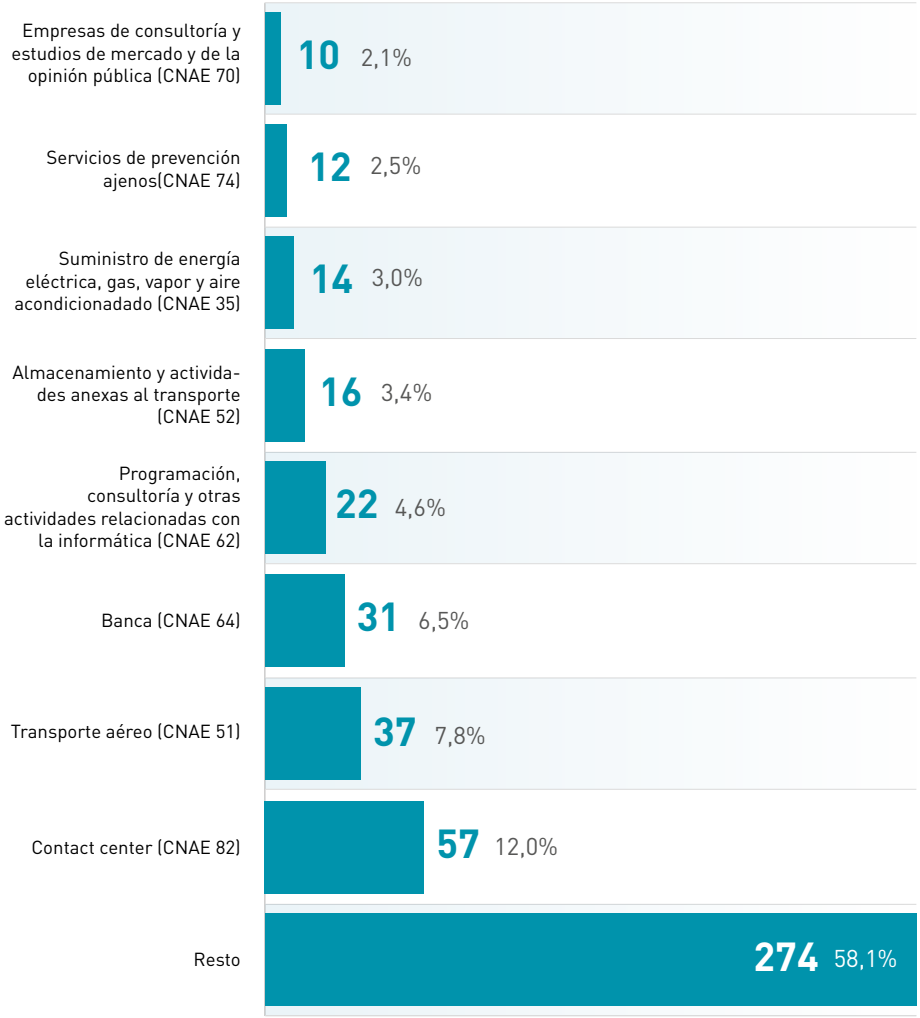


Gráfico 12

Nº Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR SECTOR

Tabla 6

Tabla 6

PRINCIPALES SECTORES USUARIOS DE PROCEDIMIENTOS EN EL SIMA SEGÚN Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS

No obstante lo anterior, el hecho de que un sector de actividad utilice en mayor medida los servicios del SIMA-FSP no implica necesariamente que sus conflictos afecten a un mayor número de trabajadoras y trabajadores ni que tengan asociada una mayor conflictividad laboral. Así, durante el ejercicio anterior el mayor número de personas trabajadoras afectadas se concentraron en los siguientes sectores, ordenados por volumen de afectados:

Sector	Nº de Personas Trabajadoras	Nº de Expedientes
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	1.000.000	7
Contact center	933.847	57
Ss de atencion a las personas dependientes y desarrollo de la promoción	724.500	5
Banca	352.057	31
Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	217.661	10
Transporte de mercancías por carretera	202.014	5
Actividades postales y de correos	198.783	8
Centros asistenciales y de educación infantil	154.268	3
Cajas y entidades financieras de ahorro	137.439	5
Ambulancias (transporte de enfermos y accidentados)	84.166	3

Tabla 7

Tabla 7

Nº Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS Y PERSONAS TRABAJADORAS POR ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONFLICTO

	Nº procedimientos	%	Nº per. trabajad.	%
Empresa	416	87,9%	1.077.904	22,1%
Sector	57	12,1%	3.802.399	77,9%

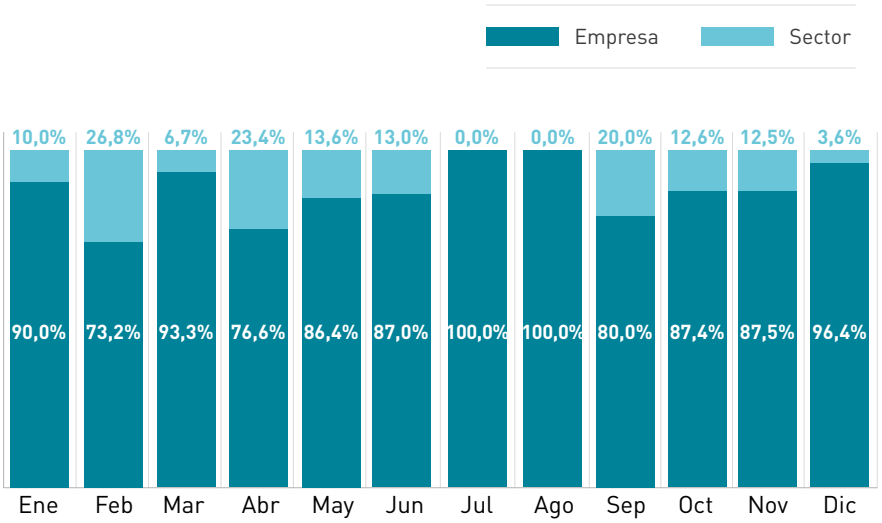
Conviene aclarar que, si bien la mayoría de los procedimientos tramitados en el SIMA-FSP se promueven en el ámbito de la empresa, lógicamente el mayor porcentaje de personas trabajadoras afectadas lo son cuando el conflicto surge a nivel sectorial. Ambos extremos pueden constatarse en el cuadro anterior.

Gráfico 13

Gráfico 13

EVOLUCIÓN MENSUAL PROCEDIMIENTOS EMPRESA vs. SECTOR

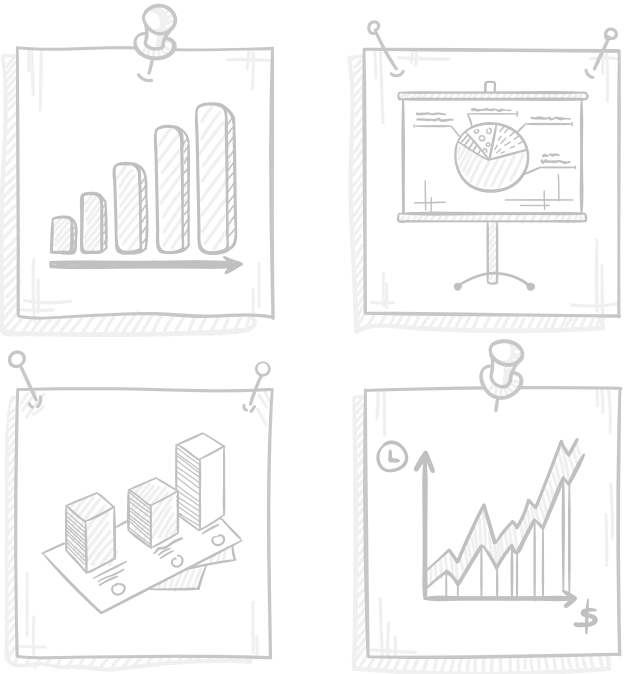
Mensualmente la distribución del volumen de presentación de expedientes en función de su ámbito funcional ha sido la siguiente:



6

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS

06. RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS



Tal y como se he señalado al inicio de esta Memoria, el número total de expedientes tramitados en el SIMA-FSP ha sido de 473, quedando distribuidos sus resultados de la siguiente manera.

Gráfico 14

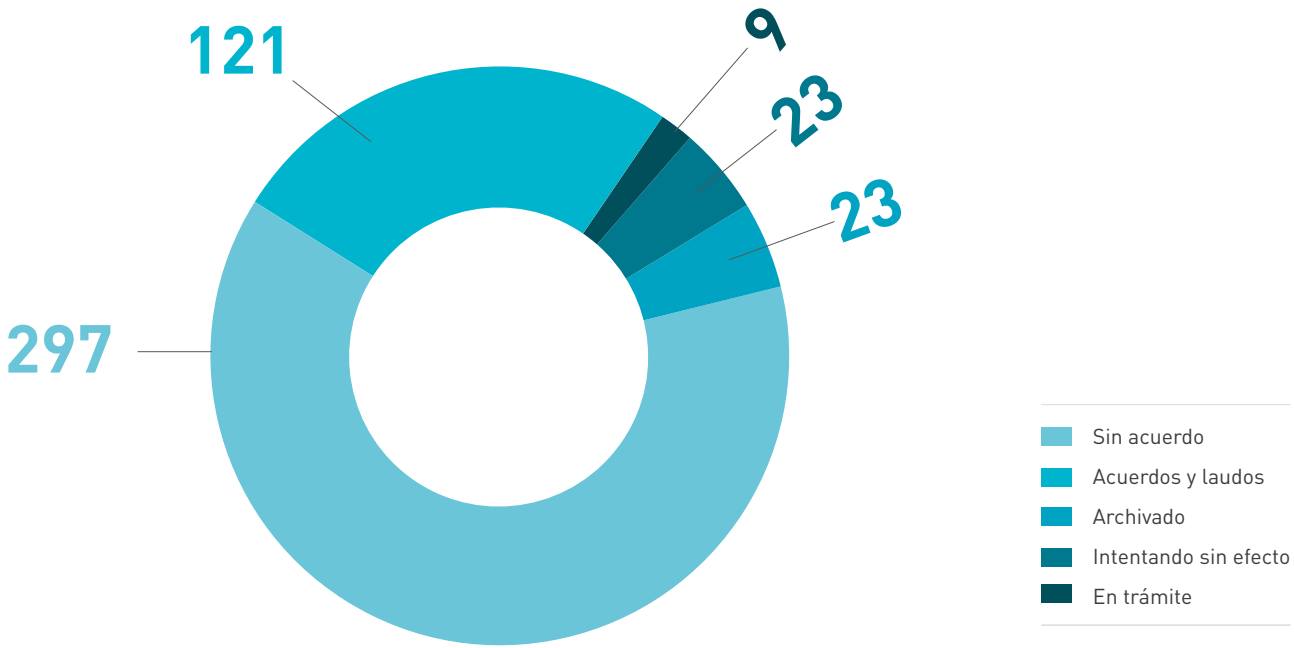


Gráfico 14

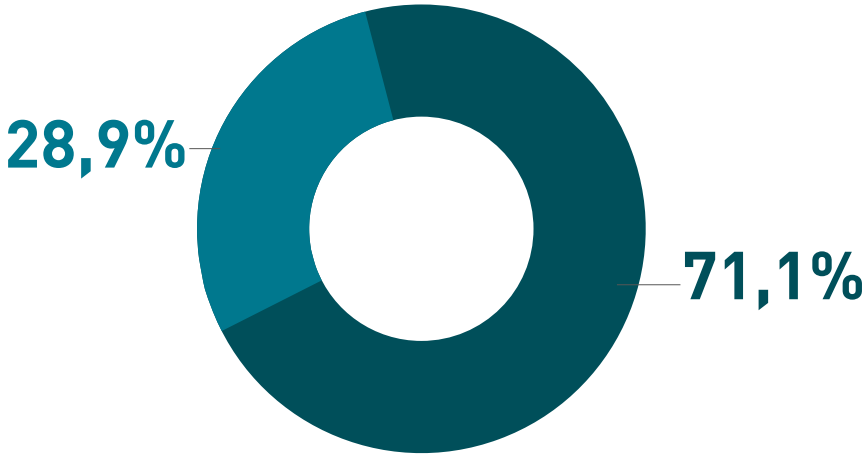
Nº DE EXPEDIENTES SEGÚN RESULTADO, incluidos los procedimientos no efectivos

No obstante, si al total de esos 473 procedimientos se le sustraen los 55 en los que no fue posible celebrar la reunión de mediación debido a la falta de comparecencia de alguna de las partes o a la presentación de una solicitud para su archivo, además de las mediaciones que, a fecha de cierre de datos de este informe continuaban en tramitación, se colige que las mediaciones y arbitrajes efectivos ascendieron a 418 expedientes. Ello implica que el porcentaje de expedientes no efectivos supone un 11,6%.

Por lo tanto y teniendo en cuenta ese dato, se puede afirmar que el porcentaje de conflictos solucionados durante 2022 se situó en un 28,9%.

Gráfico 15

PROCEDIMIENTOS EFECTIVOS SEGÚN RESULTADO, EN PORCENTAJE



- Sin acuerdo
- Acuerdo o Laudo

A continuación, se analiza bajo qué situaciones suele ser más propicia la adopción de un acuerdo, desgranando los resultados de la tabla que se introduce en la siguiente página.

Así, de los 418 expedientes efectivos (de empresa y de sector), 363 afectaban a una única empresa o grupo de empresas, alcanzándose acuerdo, en este caso, en 106 de ellos (29,2%), de los que se beneficiaron 132 compañías distintas y se solventaron los conflictos de 196.246 trabajadores y trabajadoras.

Por su parte los conflictos sectoriales ascendieron a 55. De ellos, se suscribió acuerdo en 15 (27,3%). Estos acuerdos beneficiaron a 60.950 empresas y 618.244 personas trabajadoras.

De estos datos se colige que el porcentaje de acuerdo varía ligeramente en función del **ámbito funcional** en el que se plantea el conflicto.

Si nos centramos en el **tipo de conflicto** elegido por el solicitante de la mediación o arbitraje para dirimir la discrepancia señalada, se constata que dentro de los tres tipos principales el porcentaje de acuerdos también sufre importantes fluctuaciones.

Así, cuando el procedimiento fue promovido como un conflicto de "Otras discrepancias" que, como se ha explicado anteriormente engloba, según el apartado k) del VI ASAC, "...cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación...", se alcanzó acuerdo en el 35,1% de las veces (65 acuerdos sobre 185 mediaciones efectivas).

Cuando la mediación se promovía con carácter previo a la demanda de conflicto colectivo (procedimientos de "Interpretación y aplicación"), los acuerdos se situaban en el 19,6% (28 acuerdos sobre 143 expedientes efectivos). Por su parte, si tal procedimiento se instaba como parte de una convocatoria formal de huelga el porcentaje de acuerdo era un 17,5% (11 acuerdos de entre 63 mediaciones efectivas).

Por último, la **materia objeto del conflicto** que acumula un mayor porcentaje de acuerdo según se aprecia en el gráfico siguiente es la de Salario.

Tabla 8

PRINCIPALES DATOS DE LOS PROCEDIMIENTOS EFECTIVOS

	Procedimientos efectivos		Personas trabajadoras		Empresas	
	418		4.678.126		124.398	
Ámbito del conflicto						
Empresa	363	86,8%	949.995	20,3%	658	0,5%
Sector	55	13,2%	3.728.131	79,7%	123.740	99,5%
Tipo de conflicto						
Otras discrepancias	185	44,3%	658.141	14,1%	1.707	1,4%
Interpretación y aplicación	143	34,2%	2.177.501	46,5%	44.710	35,9%
Huelga	63	15,1%	1.227.901	26,2%	18.612	15,0%
Bloqueo negociación	13	3,1%	263.511	5,7%	46.704	37,5%
Periodo de consultas	5	1,2%	2.382	0,1%	6	0,0%
Bloqueo en comisión paritaria	5	1,2%	70.151	1,5%	8.334	6,7%
Impugnación convenios colectivos	2	0,5%	94.039	2,0%	74	0,1%
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,2%	4.500	0,1%	1	0,0%
Sin reflejo en el ASAC VI	1	0,2%	180.000	3,8%	4.250	3,4%
Tipo de procedimiento						
Mediación	417	99,8%	4.678.096	100,0%	124.392	100,0%
Arbitraje	1	0,2%	30	0,0%	6	0,0%
Resultado						
Acuerdos y laudos	121	28,9%	814.490	17,4%	61.082	49,1%
Sin acuerdo	297	71,1%	3.863.636	82,6%	63.316	50,9%

Gráfico 16

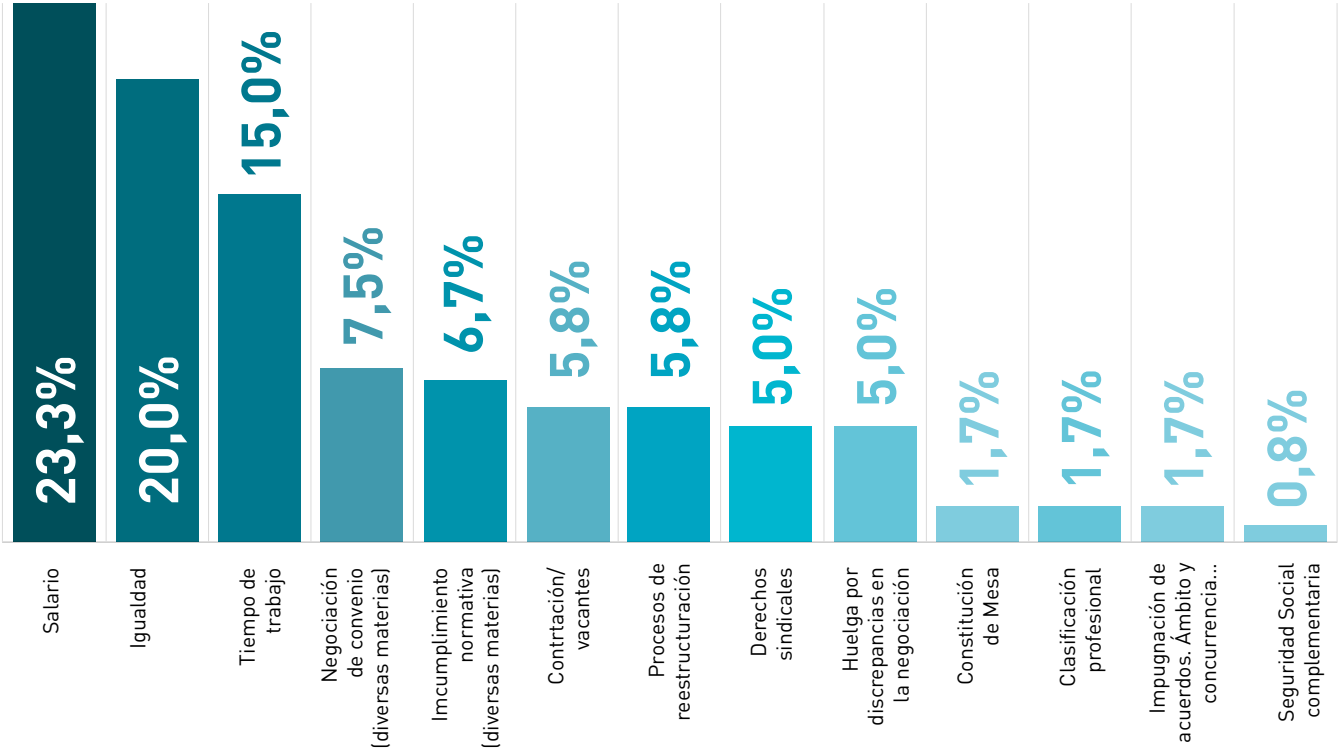


Gráfico 16

PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE ACUERDOS POR MATERIAS

De este modo, del 100% de los procedimientos con materia Salario, el 23,3% finalizaron con acuerdo. En segundo lugar se encuentra la materia de Igualdad, en la que suele alcanzarse acuerdo en el 20,0% de los asuntos que se plantean en el SIMA-FSP.

LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS MEDIADORAS

07. LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS MEDIADORAS

Los artículos 7 y 8 del VI ASAC regulan la elaboración, composición y funcionamiento de la lista de personas que ejercen labores mediadoras y de arbitraje, respectivamente, en el SIMA-FSP. El artículo 16.1 del VI ASAC dispone que "corresponde a las partes de cada conflicto sometido a este VI Acuerdo la designación de la persona o personas que lleven a cabo la mediación, de entre las comprendidas en la lista" y que, en caso de no hacerlo, se entenderá que delegan tal facultad en la Dirección del SIMA-FSP.

La lista de mediadores y mediadoras del SIMA-FSP se compone de 224 nombres y es elaborada a propuesta de las Organizaciones firmantes del ASAC VI. Su última actualización antes de la elaboración de este Informe se produjo el 1 de julio 2022.

Gráfico 17

Gráfico 17

EVOLUCIÓN DEL Nº DE PERSONAS MEDIADORAS INTERVINIENTES EN LA MEDIACIÓN (2018-2022)

El VI ASAC contempla también la posibilidad de que la mediación sea desarrollada por una o dos personas. Así, si bien en la solicitud de mediación suele proponerse el nombre de la persona mediadora que quien insta el conflicto quiere que actúe, la parte frente a la que se dirige la mediación tiene la posibilidad de designar a un segundo nombre o de aceptar el desarrollo de la mediación por un órgano unipersonal. En el siguiente gráfico se constata la preferencia en cuanto al número de personas mediadoras intervinientes en los últimos años.

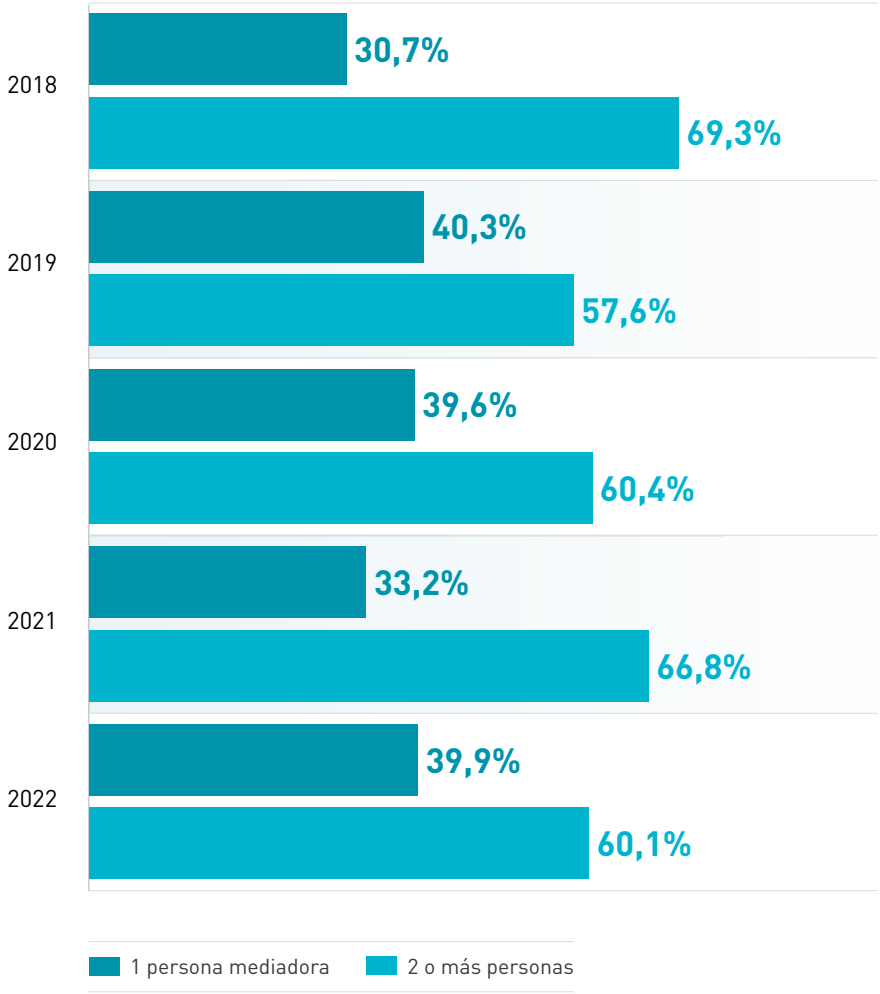
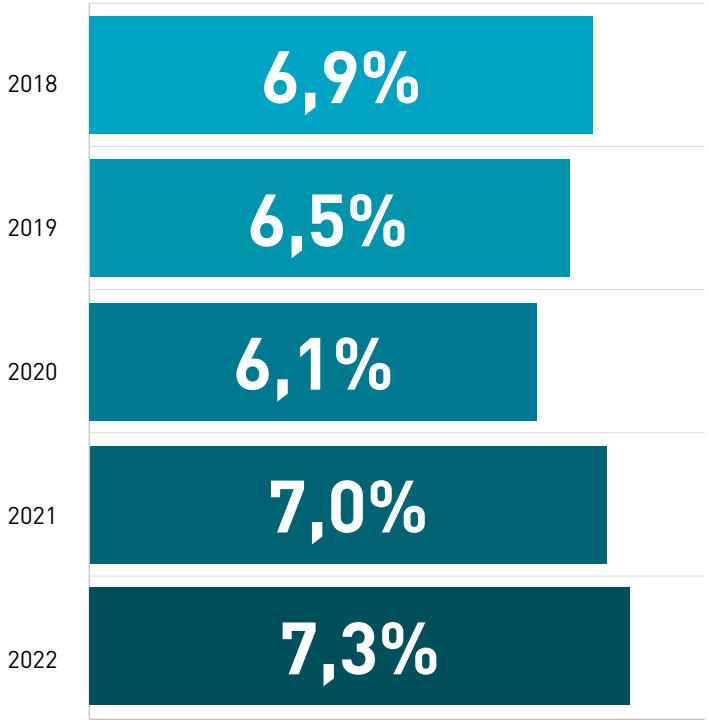


Gráfico 18

Nº MEDIO DE ACTUACIONES POR PERSONA MEDIADORA (2018-2022)



Por otra parte y en tanto la resolución de los conflictos que se tramitan en el SIMA-FSP depende en gran medida de la actuación de las personas mediadoras elegidas, resulta habitual que las partes confíen en las mismas que ya han visto actuar y con cuya forma de llevar la mediación se muestran conformes.

En el siguiente gráfico se señala el número medio de intervenciones de los mediadores y mediadoras a lo largo de los últimos cinco años. Se aprecia, de este modo, que las mediaciones tienden a concentrarse en las mismas personas que ya han actuado en alguna ocasión, precisamente atendiendo a esa confianza a la que se aludía en el párrafo anterior.

OTRAS CUESTIONES ESTADÍSTICAS

08. OTRAS CUESTIONES ESTADÍSTICAS

En este apartado se insertan todos aquellos aspectos cuyo estudio no ocupa suficiente extensión como para justificar un capítulo propio.

PROMOCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

Según la regulación del VI ASAC, los procedimientos pueden iniciarse por una parte del conflicto o por las dos conjuntamente. Si bien los arbitrajes requieren que su promoción sea conjunta, en la mayoría de los tipos de conflicto en mediación este requisito no es necesario.

Sí requieren iniciación conjunta las mediaciones en los surgidos durante la negociación de un convenio, o de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente si no han transcurrido los plazos previstos en el VI ASAC, que computan desde la fecha de constitución de la Mesa negociadora.

También deberá presentarse por ambas partes de común acuerdo cualquier solicitud que, con carácter preventivo, pueda derivar por razón de las circunstancias concurrentes o de las distintas posiciones, en alguno de los conflictos incluidos en el dicho Acuerdo. Además, la formalización

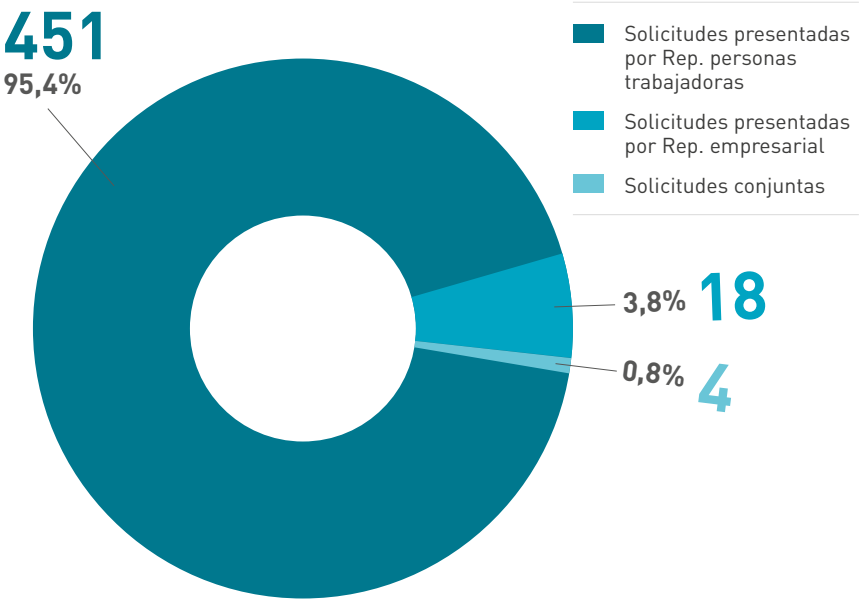
Gráfico 19

de las actuaciones de impulso de la negociación colectiva también debe hacerse conjuntamente, por cuanto se trata de una aceptación de las partes de iniciativas adoptadas por el SIMA-FSP tendentes a estimular la actividad negociadora y sugerir el desarrollo de sus contenidos.

Por último, se requiere también la presentación conjunta en los supuestos de reapertura de un expediente previamente finalizado sin acuerdo y que concluye finalmente con la ratificación en el SIMA-FSP de la firma de un acuerdo posterior.

Gráfico 19

SOLICITUDES DE LOS PROCEDIMIENTOS



Tal y como se constata en el gráfico, lo habitual es que los procedimientos se promuevan a instancia de la representación de las personas trabajadoras y que la representación empresarial opte por ellos en mucha menor medida, en línea con la propia dinámica de desarrollo de la conflictividad laboral.

CONCILIACIONES ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

El artículo 1.2.2 del VI ASAC excluye expresamente de su ámbito de aplicación los conflictos en los que sea parte las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las entidades de

Gráfico 20

Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos. Estas entidades deberán, por tanto, acudir al trámite de conciliación ante la Dirección General de Trabajo (DGT), del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A continuación, se muestran los datos de las actuaciones de la Fundación SIMA-FSP y los de la Dirección General de Trabajo correspondientes a los últimos cinco años y cómo la actuación de esta última supone la atención residual de los conflictos colectivos de ámbito superior a una Comunidad autónoma.

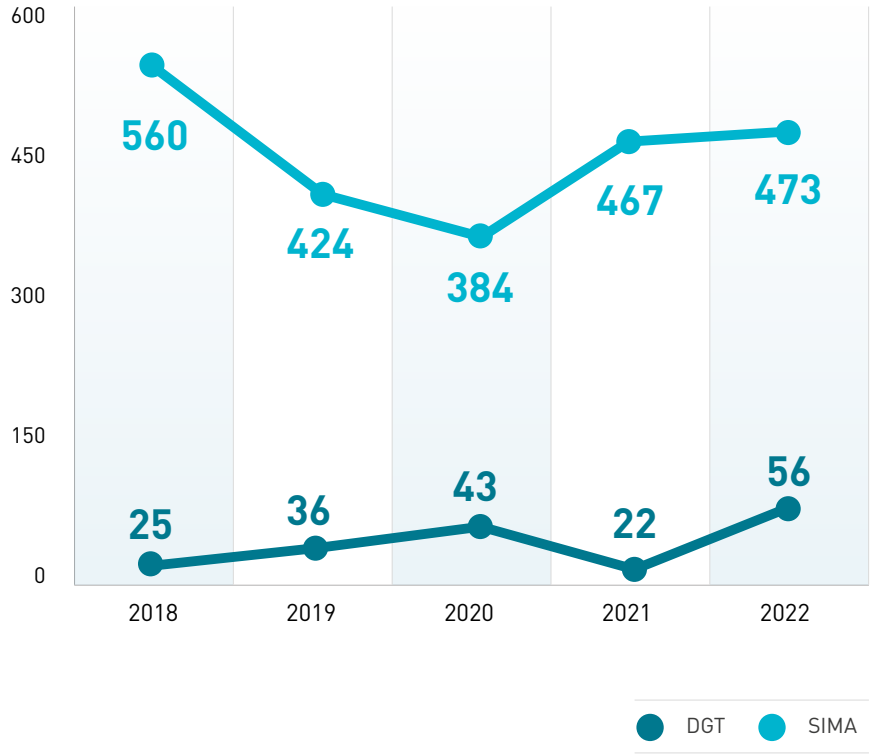


Gráfico 20

ACTUACIONES DEL SIMA-FSP Y DE LA DGT (2018-2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
DGT	25	36	43	22	56
SIMA	560	424	384	467	473
% SIMA/Total	**95,7%**	**92,2%**	**89,9%**	**95,5%**	**89,4%**

DURACIÓN DE LAS REUNIONES

Teniendo en cuenta la hora de inicio y de finalización de las reuniones de mediación y de las de arbitraje, la duración media de las comparecencias durante 2022 fue de una hora y cuarenta y dos minutos. Ello implica un incremento de tres minutos respecto del tiempo medio empleado en 2021.

En tales reuniones intervinieron 6.116 personas y participaron 65 mediadores y mediadoras diferentes, datos muy similares a los del ejercicio anterior.

En 2022 se celebró más de una sesión de mediación en 115 expedientes

RESULTADO DE LOS APLAZAMIENTOS

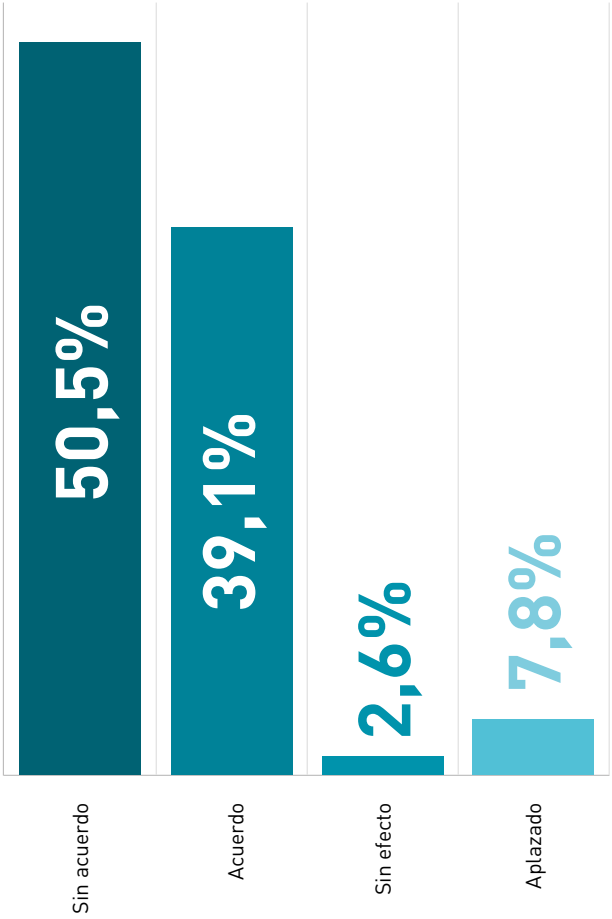
A lo largo del año 2022 se celebró más de una sesión de mediación en ciento quince expedientes, lo que supone el 24,3% del total de tramitados. En tales casos se levanta un Acta de aplazamiento en la que se hacen constar los motivos que lo justifican y la fecha y la hora en la que se celebrará la siguiente reunión de mediación en el SIMA-FSP, posponiéndose así el resultado final a la segunda o sucesivas reuniones.

El análisis del resultado final de tales procedimientos ofrece los datos contenidos en el gráfico de la siguiente página.

Gráfico 21

RESULTADO FINAL DE LAS MEDIACIONES APLAZADAS

Como puede visualizarse en el gráfico, el 39,1% de los aplazamientos han permitido la suscripción de un acuerdo, lo que parece aconsejar el mantenimiento de esta flexibilidad.



El 39,1% de los aplazamientos han permitido la suscripción de un acuerdo

ENCUENTRO INTERTERRITORIAL DE LA MEDIACIÓN LABORAL

9. ENCUENTRO INTERTERRITORIAL DE LA MEDIACIÓN LABORAL

SIMA FSP
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

Durante los días 6 y 7 de octubre tuvo lugar, en el Hotel Santo Domingo de Madrid, el encuentro Interterritorial de la Medición Laboral.

El encuentro contó con la presencia de 120 personas pertenecientes al campo de la mediación y resolución de conflictos laborales, personas mediadoras y directivas de los diferentes Órganos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de España: Galicia, Navarra, Murcia, Cantabria, Madrid, Baleares, Canarias, País Vasco, Valencia, Castilla La Mancha, Aragón, La Rioja, Cataluña, Andalucía, Asturias, Extremadura y Castilla León, así como de Portugal. Encuentro convocado por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP).

La inauguración estuvo a cargo de Joaquín Pérez Rey, Vicepresidente del Patronato del SIMA-FSP y Secretario de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A lo largo de la tarde del 6 de octubre, los asistentes tuvieron la oportunidad de profundizar sobre las alternativas a la crisis de la jurisdicción social, ponencia realizada por Ricardo Bodas Martín, exmagistrado de la sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Posteriormente, María de Sande Pérez-Bedmar, Directora Gerente de la Fundación Instituto laboral CAM-FSP (IRMA) presentó a Tomás Arrieta Heras, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (CRL-LHK) quien intervino con la ponencia "La mediación Laboral en España, 38 años después. Presente y futuro. La necesaria conexión con la negociación colectiva y los nuevos tipos de conflictos".

Organismos de Mediación Laboral

Al finalizar estas dos intervenciones, los asistentes, personas mediadoras de los diferentes Organismos Autónomos de Solución de Conflictos, participaron

Joaquín Pérez Rey y Ricardo Bodas Martín

María de Sande Pérez-Bedmar y Tomás Arrieta Heras

Taller A - Pilar Caballero Marcos

Taller B - Eduardo González López

en los talleres de mediación simultáneos sobre las habilidades y herramientas de las personas que desarrollan labores mediadoras:

Taller A: Imparcialidad, confidencialidad y neutralidad en los procedimientos de solución autónoma. Coordinado por Pilar Caballero Marcos.

Taller B: Perfil competencial para el desarrollo de labores de mediación y arbitraje, gestionado por Eduardo González López.

Taller C: Aplicación práctica de un método para el desarrollo de labores mediadoras. Coordinado por Eduardo Candau Camacho.

La apertura de la segunda jornada del Encuentro, el viernes 7 de octubre, la protagonizó la Presidenta del Patronato de la

Fundación SIMA-FSP; Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, Rosa Santos Fernández quien presentó a Ricardo M. Nogueira Bernardes, Director General de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales en Portugal, que expuso las experiencias de la mediación laboral en dicho país.

María Jesús González, Directora del Servicio Asturiano de solución extrajudicial de Conflictos (SASEC) presenta a Francisco Medina Díaz, profesor titular de Psicología Social en la Universidad de Sevilla quien desarrolló la ponencia "Formación y evaluación del desempeño de la labor mediadora".

Concepción Gil, Gerente del SAMA, presenta a los coordinadores de los talleres: Pilar Caballero, Eduardo González y Eduardo Candau, quienes exponen las conclusiones del encuentro.

Taller C - Eduardo Candau Camacho

Por último, la clausura del encuentro corrió a cargo de Rosa Santos Fernández acompañada de Beatriz Losada Crespo, Presidenta y Directora del SIMA-FSP, respectivamente.

Rosa Santos agradeció a todos los asistentes su participación a este encuentro.

https://www.fsima.es/encuentro-interterritorial-de-la-mediacion-laboral-jornadas-6-y-7-de-octubre-madrid-2022/

Rosa Santos Fernández y Ricardo M. Nogueira Bernardes

María Jesús González y Francisco Medina Díaz

Concepción Gil, Gerente del SAMA, presenta a los coordinadores de los talleres: Pilar Caballero, Eduardo González y Eduardo Candau, quienes exponen las conclusiones del encuentro

Rosa Santos Fernández y Beatriz Losada Crespo

dgert

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

10. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

Dentro de las actividades habituales que lleva a cabo el SIMA-FSP por las organizaciones firmantes del ASAC se celebraron, en el año 2022, las siguientes:

ACCIÓN PARA LA DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL SIMA-FSP POR CEOE Y CEPYME

Se celebró en la sede de CEOE, el 15 de noviembre de 2022, con el título **"El impulso de la solución autónoma de conflictos laborales en el marco del VI ASAC y los acuerdos de diálogo social"**, inaugurada por el Secretario General de CEOE, José Alberto González-Ruiz Martínez.

Participaron en la mesa "El VI ASAC desde la perspectiva de las negociadoras", la Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, Rosa Santos Fernández; la Directora del Departamento Social de CEPYME, Teresa Díaz de Terán López; la Secretaria Federal de Acción Sindical de UGT, Servicios Públicos, Isabel Araque Lucena y la Secretaria Confederal de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente Perealta, todas ellas, negociadoras del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Beatriz Losada Crespo, Directora de la Fundación SIMA-FSP, por su parte, participó con la ponencia "Los nuevos retos de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales en el marco del VI ASAC y los acuerdos de diálogo social".

Mesa "El VI ASAC desde la perspectiva de las negociadoras"

Rosa Santos Fernández y Beatriz Losada Crespo

JORNADA PARA LA DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL SIMA-FSP ORGANIZADA POR UGT

En esta ocasión se celebró en San Sebastián-Donosti, Euskadi, el 18 de noviembre de 2022, con el título **"Oportunidades de solución autónoma en la reforma laboral"**. Inaugurada por el Secretario Confederal de UGT y patrono en la Fundación SIMA, Fernando Luján de Frias junto con el Secretario General de Euskadi, Raúl Arza. La jornada se desarrolló en dos mesas.

En la primera mesa, la Directora del SIMA-FSP, Beatriz Losada Crespo, planteó los distintos apartados donde la Reforma Laboral 2021 hace referencia a la solución autónoma de conflictos, mientras que en la segunda se mostraron las formas de impulsar la mediación y el arbitraje tras la reforma laboral de 2021.

La jornada fue clausurada por el Vicesecretario General de Política Sindical de UGT y el Secretario General de UGT-FICA, Mariano Hoya Callosa.

"Oportunidades de solución autónoma en la reforma laboral"

JORNADA PARA LA DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL SIMA-FSP ORGANIZADA POR CCOO

La jornada tuvo lugar en el Salón de actos del Consejo Económico y Social, el 24 de noviembre de 2022 con el título "Incidencia del VI ASAC y el nuevo Marco Legal de Relaciones Laborales".

La apertura y presentación corrió a cargo de Francisco González Moreno, representante de CCOO en el SIMA-FSP.

La primera ponencia versó sobre "Propuestas y alternativas sindicales para el avance de los derechos de las personas trabajadoras", desarrollada por Unai Sordo Calvo, Secretario General de la Confederación Sindical de CCOO.

En la segunda intervino Beatriz Losada Crespo, Directora de la Fundación SIMA-FSP, con "El ASAC VI. Un nuevo Impulso para la solución de los conflictos laborales y la negociación colectiva".

Posteriormente Tomás Arrieta Heras, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi expuso la ponencia "La ultraactividad en los Organismos autónomos de solución de conflictos".

Finalmente intervino Francisco Gualda Alcala, Director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, con la ponencia "El marco jurídico de la reforma laboral. Negociación colectiva, contratación y sus efectos en la mejora de las condiciones de trabajo y empleo".

La clausura estuvo a cargo de Mª Cruz Vicente Peralta, Secretaria de Acción Sindical y Empleo de la Confederación Sindical de CCOO.

Unai Sordo Calvo, Secretario General C.S. CCOO

Tomás Arrieta Heras, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

La jornada tenía dos grandes objetivos; conocer las novedades del VI ASAC, y exponer y analizar las modificaciones legislativas de la última reforma laboral

https://www.fsima.es/wp-content/uploads/24-11-22-Publicacion-Jornada-de-difusion-del-SIMA-NOVIEMBRE-DE-2022.pdf

ACCIÓN FORMATIVA PARA MEDIADORES DE NUEVA INCORPORACIÓN EN EL SIMA-FSP

En el mes de mayo de 2022 se continuó con la acción formativa iniciada en 2021 para las personas mediadoras de nueva incorporación en la lista del SIMA. El objetivo es la adquisición de conocimientos y habilidades suficientes para las personas mediadoras de nuevo ingreso en el ejercicio de mediar en nuestro modelo de conflictos laborales del SIMA-FSP, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 7 del VI ASAC, en relación con su Disposición Adicional segunda.

El curso tiene una duración de 100 horas, compuesto por 40 horas teóricas y 60 prácticas.

Respecto al contenido de la formación teórica:

- El acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales, VI ASAC, analizando y profundizando en la solución autónoma de conflictos laborales y su relación con la jurisdicción de lo social, los modelos altenativos de la solución de conflictos y sus antecedentes.
- El origen y evolución de la Fundación SIMA y los procedimientos de mediación y arbitraje.
- Análisis, características y habilidades de la figura de la persona mediadora, el proceso de mediación y sus fases, los medios telemáticos en la gestión de los procedimientos de mediación.
- La Guía de las buenas prácticas en mediación de la Fundación SIMA-FSP, conocimientos e interiorización en el desarrollo de la labor mediadora en el SIMA.
- Aspectos psicológicos de la mediación, técnicas de comunicación y del conocimiento de experiencias prácticas de otras personas mediadoras.

La formación práctica se desarrolla a través de la asistencia como oyente a las diferentes reuniones de los procedimientos de mediación en la sede del SIMA-FSP.

PLAN DE FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL SIMA

- Durante el año 2022 el personal del SIMA participó en el desarrollo de una acción formativa de alta intensidad centrada en la actualización de los conocimientos en lengua inglesa.
- El personal del área económica, asistió a 3 acciones formativas relacionadas con la contratación pública:
  - El día 11 de marzo, los contratos menores y su publicación en la Plataforma de Contratación pública.
  - El día 20 de abril, el DEUC y su uso en la contratación pública.
  - El día 11 de mayo, elaboración del Pliego de prescripciones técnicas para contratos de suministros y servicios.

V PREMIO NACIONAL SOBRE RELACIONES LABORALES

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP) ha sido premiado en los V premios nacionales sobre relaciones laborales, organizado por la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales y Alares cuidamos de las personas.

El premio ha sido otorgado por mejor acción relevante en relaciones laborales y responsabilidad social.

Beatriz Losada Crespo, Directora de la Fundación SIMA-FSP, fue la encargada de recoger el galardón en el acto celebrado el 2 de diciembre de 2022 en el Espacio de Telefónica de Madrid.

Estos premios tienen como objetivo reconocer, promover y apoyar la labor de los profesionales de relaciones laborales, reconocimiento que fue compartido por la Directora con las personas que trabajan en la Fundación.

V Premio Nacional sobre Relaciones Laborales | ADiRelab - Alares

Estos premios tienen como objetivo reconocer, promover y apoyar la labor de los profesionales de relaciones laborales

PARTICIPACIÓN DEL SIMA-FSP EN JORNADAS Y EVENTOS

- El 8 de febrero la Directora de la Fundación SIMA-FSP intervino en las Jornadas celebradas por el CSIF, "Ultimas Modificaciones en el ámbito laboral", donde se analizaron las novedades legislativas y las implicaciones colectivas de la nueva reforma.
- El 15 de febrero asistimos a la jornada "La reforma laboral. La visión de la DGT y de la Inspección de Trabajo", que organizó el área laboral de KPMG Abogados.
- El 25 de febrero, en el salón de actos del Consejo Económico y Social (CES) se celebró la Jornada anual sobre derecho colectivo de la Mesa de lo Social de la Audiencia Nacional, organizada por ASNALA y FORELAB, con el apoyo de la Fundación SIMA-FSP y en el que intervino la Directora.
- 8 de marzo, la Directora intervino en la jornada para mediadores organizada por la OIT que se realizó telemáticamente.
- 8 de marzo, asistencia en la jornada "La nueva regulación de la igualdad por la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación", organizada por Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AESTSS) en la sede del CES.
- El 29 de marzo, la Directora asiste al desayuno laboral en Allen-Overy, con la intervención: El mayor protagonismo de la negociación colectiva sectorial y de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales.
- El 4 de abril la Directora presentó el II Encuento en línea de mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).
- El 5 de abril el SIMA asiste en el Tribunal Supremo a la presentación del libro "La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete".
- El 19 y 25 de abril la Directora del SIMA intervino en la asignatura Conflictos de trabajo y solución extrajudicial de la UCM con una sesión titulada "Visión de la solución autónoma y extrajudicial dentro de nuestro sistema de relaciones laborales" y un caso práctico: Mediación simulada a través de un juego de rol.
- El 4 de mayo la Directora accedió a la reunión técnica de intercambio España-Uruguay sobre mediación laboral organizada por la OIT, e intervino con la ponencia "El sistema de mediación laboral en España".

- El 2 de junio el SIMA participa en la mesa redonda de la jornada técnica sobre negociación colectiva y la gestión del conflicto, organizada por CEOE-EdeNE.
- El 10 de junio la Fundación asiste a la presentación de la guía elaborada por la comisión de expertos sobre las repercusiones laborales de los algoritmos, acto que fue organizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- El 15 de junio el SIMA asiste a la Jornada de presentación del estudio: Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales, organizada por el Observatorio Confederal de Negociación Colectiva de CCOO, en la sede del CES.
- El 21 de junio la Directora interviene en la Jornada técnica de Mediación laboral invitada por el Jurado Albitral Laboral de Castilla-La Mancha, con la conferencia Cualificación de l@s mediadoras/es. Registro de Mediadoras/es.
- El 7 y 8 de julio la Directora participó en la sesión de trabajo de los Consejos de Relaciones Laborales de España con la ponencia "El impulso Institucional a las relaciones laborales. Situación actual y oportunidades tras la reforma laboral y las nuevas realidades postpandemias". Esta sesión fue organizada por el Gobierno de Canarias -Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo.
- El 8 de septiembre la Directora participó con Eduardo Candau (SERCLA) y Ana Sanz (ORECLA), con la intervención sobre qué es la mediación laboral y el valor que se aporta a través de este mecanismo, en el encuentro interterritorial de organismos de mediación laboral convocado por la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA).
- El 22 de septiembre el SIMA participa en la sesión "La crisis de la jurisdicción social y alternativas" convocada por la Federación FIDE.
- 3 de octubre, desayuno de trabajo en la sede del SIMA. asisten la Directora del SIMA-FSP, la Secretaria del departamento Facultad de Derecho y la Directora del Departamento de Trabajo y Seguridad Social de la UCM.
- 11 de octubre la Directora asiste a la presentación del libro " La evaluación del desempleo, a examen" de la editorial Kolima.
- 16 y 17 de noviembre, asistencia al 25 aniversario Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST).

- El 14 de diciembre se asiste al desayuno informativo del Fórum Europa, organizado por Nueva Economía Fórum.
- El 16 de diciembre el SIMA la Directora del SIMA intervino en la Dirección General de Trabajo en Portugal, sesión online que trató sobre el modelo de mediación.
- El 19 de diciembre, entrevista Radio Capital con la directora sobre el papel del Servicio Interconfederal de mediación y arbitraje.

LA ACTIVIDAD DEL SIMA-FSP EN LAS REDES SOCIALES

Parte de la actividad del SIMA-FSP también se desarrolla a través de las Redes Sociales, como canal de comunicación con los usuarios y las usuarias y de promoción de sus servicios.

A tal efecto, en Twitter se procura una publicación regular de tuits. A fecha de cierre de este informe, el número de publicaciones totales ha sido de 2039 tuits, correspondiendo 444 nuevos al ejercicio de 2022. Cabe señalar que el número de seguidores y seguidoras en 2022 se ha incrementado en un 18,2% respecto al año anterior, contando actualmente con 911.

En Linkedin el número de las publicaciones han supuesto 222 posts en el ejercicio 2022.

EL SIMA-FSP COMO LUGAR DE ENCUENTRO

La Fundación SIMA-FSP también pone a disposición de los usuarios y usuarias su sede como lugar de encuentro para la celebración de reuniones de negociación.

Durante el año 2022 se celebraron 16 reuniones "externas" a las que asistieron 204 personas presencialmente y 279 telemáticamente. La duración media fue de tres horas y cuarenta y cuatro minutos, siendo el motivo principal expuesto por las partes para la utilización de las salas el de Negociación de convenio colectivo o acuerdo.

EL SIMA-FSP EN LOS MEDIOS

11. EL SIMA-FSP EN LOS MEDIOS

En el marco de la difusión de la solución autónoma de conflictos laborales en general y de la actividad de la propia Fundación en particular, se incardina este apartado sobre la presencia del SIMA-FSP en los medios de comunicación.

En el siguiente cuadro se recoge una selección de noticias que tuvieron reflejo en diferentes medios de difusión en las que se alude a la Fundación SIMA-FSP, la fecha en la que se produjo y el concreto medio del que se trataba.

Tabla 9

Tabla 9

REFERENCIAS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

15/02/2022

LA VANGUARDIA

CCOO lleva a Unicaja ante el SIMA por la implantación "unilateral" del modelo de distribución objetivo
CCOO ha presentado un conflicto colectivo ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje...

07/03/2022

europa press

Los mataderos de aves y conejos pactan una revisión salarial del 8,1% en 2021 y del 4,25% en 2022
... , logrado tras varias reuniones y dos mediaciones en el SIMA...

23/05/2022

europa press

La Fundación SIMA medió en 476 conflictos laborales en 2021 y el 33% se cerró con acuerdo
El número de conflictos laborales tramitados por la Fundación Servicio Interconfederal de...

24/05/2022

lawyerpress® NEWS

La Fundación SIMA presenta su Memoria de Actividades 2021
La Memoria de Actividades 2021 de la Fundación SIMA, presentada ayer lunes, 23 de mayo, refleja que el número de conflictos laborales...

31/05/2022

elEconomista.es

El Gobierno propone a los agentes sociales recuperar la ultraactividad
En el caso de no alcanzarse, Trabajo quiere forzar la intermediación del SIMA..

16/06/2022

20minutos

Huelga de Ryanair: los sindicatos se reúnen con la aerolínea para intentar alcanzar un acuerdo que desconvoque los paros
...se reúnen en el SIMA...

11. EL SIMA-FSP EN LOS MEDIOS

SIMA FSP
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

16/06/2022

CincoDías

USO y Sitcpla mantienen la huelga en Ryanair tras una mediación fallida. Las partes se han sentado ante el SIMA tras la ruptura de las negociaciones del convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros...

19/10/2022

Diario de Sevilla

Huelga de Renfe: fechas y horarios de los paros
Tras la reunión de mediación mantenida en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, y la imposibilidad de llegar a un acuerdo los sindicatos...

01/12/2022

europa press

ATA se adhiere al VI Acuerdo con SIMA para la solución automática de conflictos
La Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) se ha adherido este jueves al VI acuerdo para la solución automática...

07/12/2022

LA INFORMACIÓN

CCOO y UGT se plantan y convocan una nueva huelga en el sector del calzado
... si no se alcanza un acuerdo en la negociación del convenio colectivo durante la nueva mediación con las patronales en el (SIMA)...

27/12/2022

alicanteplaza

Acuerdo de sindicatos y patronal en calzado, con subida del 12,5 % hasta 2025
El acuerdo ha sido firmado... en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

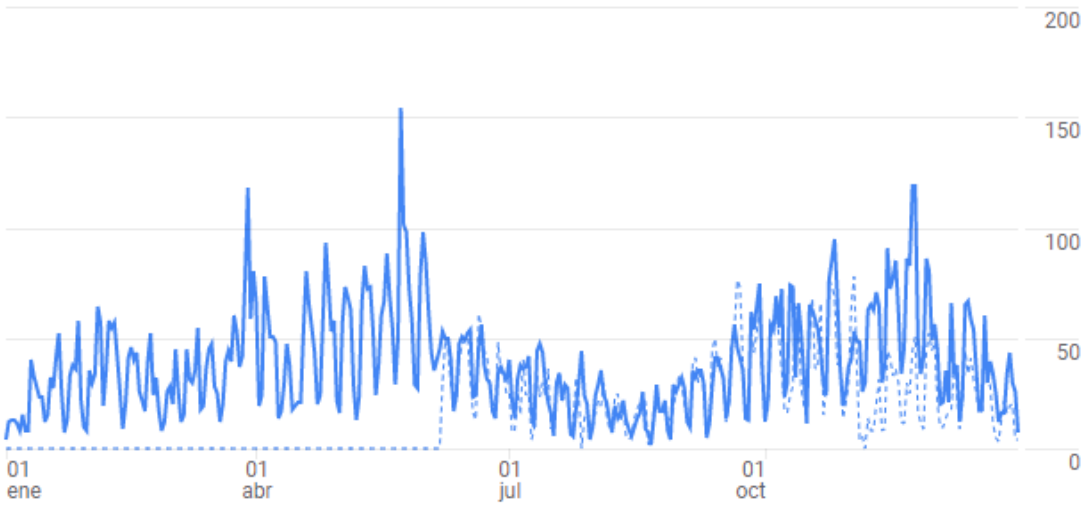
EL SIMA-FSP EN INTERNET

12. EL SIMA-FSP EN INTERNET

PÁGINA WEB DEL SIMA

A continuación se inserta el gráfico en donde se puede distinguir entre los usuarios, sesiones, porcentajes y duración de la sesión durante el año 2022

Usuarios	Sesiones	Porcentaje de rebote	Duración de la sesión
12 mil	16 mil	41,51 %	1 min y 50 s
↑141,2 %	↑143,3 %	↓37,5 %	↑8,6 %



1 ene-31 dic 2022

RESUMEN DE LA AUDIENCIA

INFORMES Y ESTUDIOS

13. INFORMES Y ESTUDIOS

La Fundación SIMA-FSP también elabora informes y estudios al objeto de dar una mayor difusión de las actividades que realiza. Estas publicaciones versan, principalmente, sobre el análisis de los procedimientos gestionados. La realización de todos estos informes es aprobada, con carácter previo, por el Patronato de la Fundación SIMA-FSP en el Plan de actuación previsto para cada año.

En 2022 se efectuaron los siguientes:

MEMORIA DE ACTIVIDADES 2021

En el mes de mayo de 2022 se presenta la memoria con la recopilación de las actividades realizadas a lo largo del año anterior, en donde se reflejan los principales datos de los procedimientos de mediación y arbitraje y las actuaciones tramitadas de la Fundación durante este año.

INFORME SEMANAL Y MENSUAL DE LA ACTIVIDAD DEL SIMA

Información, que es remitida a los miembros del Patronato de la Fundación, sobre los procedimientos de mediación y arbitraje iniciados en la semana, expedientes en tramitación y finalizados donde se incorpora la información de las personas mediadoras intervinientes, número de reuniones celebradas, así como resultado final de los procedimientos. Durante este año se han remitido 52 informes semanales y 12 mensuales.

INFORME DE DIVERSIDAD DE SOLICITANTES EN LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS EN EL SIMA-FSP 2021

Este informe que analiza los procedimientos para conocer cuáles son las organizaciones que presentan los procedimientos de mediación y arbitraje durante 2021, se finaliza en el mes de junio de 2022. No solo analiza los expedientes de mediación y arbitraje tramitados durante el año 2021, sino también los tramitados durante el período 2016-2021, en función de la persona promotora o iniciadora del expediente.

SIMA-FSP

Informe de diversidad de solicitantes en los procedimientos tramitados en el SIMA-FSP 2021.

ANEXO
CONFLICTOS TRAMITADOS

ANEXO
CONFLICTOS TRAMITADOS

SIMA FSP
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

	Procedimientos efectivos		Personas trabajadoras	
	473		4.880.303	
Ámbito del conflicto				
Empresa	416	87,9%	1.077.904	22,1%
Sector	57	12,1%	3.802.399	77,9%
Tipo de conflicto				
Otras discrepancias	212	44,8%	713.421	14,6%
Interpretación y aplicación	159	33,6%	2.263.604	46,4%
Huelga	72	15,2%	1.239.231	25,4%
Bloqueo negociación	16	3,4%	312.975	6,4%
Periodo de consultas	5	1,1%	2.382	0,0%
Bloqueo en comisión paritaria	5	1,1%	70.151	1,4%
Impugnación convenios colectivos	2	0,4%	94.039	1,9%
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,2%	4.500	0,1%
Sin reflejo en el ASAC VI	1	0,2%	180.000	3,7%
Tipo de procedimiento				
Mediación	472	99,8%	4.880.273	100,0%
Arbitraje	1	0,2%	30	0,0%
Resultado				
EXPEDIENTES EFECTIVOS	418	88,4%	4.678.126	95,9%
Acuerdos y laudos	121	28,9%	814.490	17,4%
Sin acuerdo	297	71,1%	3.863.636	82,6%
EXPEDIENTES NO EFECTIVOS	55	11,6%	202.177	4,1%
Intentado sin efecto	23	41,8%	68.233	33,7%
Archivado	23	41,8%	122.103	60,4%
En trámite a 31-01-23	9	16,4%	11.841	5,9%

SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

MEMORIA DE ACTIVIDADES 2022

FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje