

2022



SIMA ^{FSP}

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

**MEMORIA
DE ACTIVIDADES**
ABRIL 2022



SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

**MEMORIA
DE ACTIVIDADES**

2021

RESUMEN EJECUTIVO

Los datos más relevantes de la Memoria anual de la Fundación SIMA-FSP del año 2021 abarcan el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Durante este año la Fundación SIMA-FSP ha tramitado un total de 467 procedimientos que han afectado a 2.511.646 personas trabajadoras. El 95,1% de estos procedimientos se han sustanciado en el ámbito de la empresa mientras que exclusivamente un 4,9% ha afectado al ámbito sectorial.

El 51,2% de los procedimientos (239 concretamente) han pertenecido al tipo de conflicto que regulado en el artículo 4,3, k) del VI ASAC, esto es, "...cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, in-

cluidos 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 33,0%, lo cual supone un incremento con respecto al año anterior de 7,8 puntos.

Asimismo, los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados en el SIMA-FSP se han concentrado principalmente en el sec-

tor servicios (82,9%) seguido del sector de Industria con un 15,2%.

La materia objeto de conflicto más repetida durante este ejercicio fue nuevamente "Salario", que representa un 32,4% del total. Le sigue "Tiempo de trabajo" con un 13,3%.

La duración media de las reuniones de mediación y arbitraje ha sido de 1 hora y 39 minutos, lo que supone un incremento de 5 minutos respecto del tiempo medio empleado en el año anterior. En tales reuniones intervinieron 6100 personas y participaron 66 mediadores y mediadoras diferentes, siendo las mediaciones colegiadas en un 66,8% de las ocasiones.

Si hay un hecho a destacar en el año 2021 es la firma del VI Acuerdo Tripartito Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema

extrajudicial) que fue suscrito en la sede de la Fundación SIMA-FSP el 19 de abril y mediante el cual las Organizaciones firmantes del VI ASAC y el Ministerio de Trabajo y Economía Social se han comprometido a dar continuidad al sistema de solución de conflictos iniciado hace ya 25 años.

Igualmente, no puede olvidarse la celebración del 25 aniversario de la firma del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en el que participaron el presidente de la Fundación SIMA-FSP, Joaquín Pérez Rey; junto con el secretario general de UGT, Pepe Álvarez; el vicepresidente de CEOE y presidente de CEPYME, Gerardo Cuerva; el secretario general de CCOO, Unai Sordo; y la ministra de trabajo y economía social y vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz Pérez.



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 2021.

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 30

4. LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

Clasificación en función del contenido de la discrepancia de la que trae causa.

pág 42

5. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

Clasificación de los conflictos según el convenio colectivo sectorial aplicable.

pág 48

6. RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS

Clasificación según resultado del expediente.

pág 56

7. LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS MEDIADORAS

Detalle sobre la dinámica de actuación de los mediadores.

pág 60

8. OTRAS CUESTIONES ESTADÍSTICAS

Aspectos estadísticos sin capítulo propio.

pág 66

9. NUEVA SITUACIÓN A PARTIR DE LA PANDEMIA

La Fundación se adapta a la situación derivada de la pandemia.

pág 70

10. FIRMA DEL VI ACUERDO TRIPARTITO SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (SISTEMA EXTRAJUDICIAL

pág 74

11. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

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 86

12. 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

13. EL 25 ANIVERSARIO DE LA FIRMA DEL PRIMER ASEC

Celebrado el 22 de Septiembre de 2021 en el Museo del Traje de Madrid.

pág 94

14. 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 2021

Tabla - resumen de los procedimientos tramitados.



LA FUNDACIÓN SIMA-FSP



01. LA FUNDACIÓN SIMA-FSP



SIMA ES
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

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 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 su actividad. 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 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 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 vincu-

lante que pone fin a las discrepancias planteadas.

Las personas mediadoras y árbitras son designadas por las partes y, en su defecto, por la Dirección del SIMA-FSP, de entre las comprendidas en las Listas disponibles en la página web del mismo. La Lista de personas mediadoras se elabora mediante la inserción de las propuestas llevadas a cabo 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.

En todo caso, quienes integren cualquiera de ambas Listas

01. LA FUNDACIÓN SIMA-FSP



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



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

deberán actuar conforme al código ético de este Servicio.

La tramitación de los expedientes es rápida, pues desde el registro de la solicitud inicial hasta la fecha de la primera reunión no pueden transcurrir, por defecto, más de 10 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 cuatrocientas 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 desig-

nan 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 2021 su
composición era la siguiente:

PRESIDENCIA

Joaquín Pérez Rey
AGE

VICEPRESIDENCIA

Miguel Canales Gutiérrez
CEPYME

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

Elena Gutiérrez Quintana
Fernando Luján de Frías

NO

PRINCIPALES DATOS



02. PRINCIPALES DATOS



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

Con fecha de cierre de datos a 25 de enero de 2022, el **número de expedientes que ha tramitado el SIMA-FSP durante 2021 fue de 467**. La afectación de todos estos procedimientos ha alcanzado a 2.511.646 personas trabajadoras que prestaban sus servicios en 50.698 empresas, lo que ha supuesto un incremento del 21,6% en el número de procedimientos gestionados respecto a 2020, año muy marcado por las circunstancias de la pandemia en el desarrollo de las relaciones laborales en general y de la solución autónoma de conflictos laborales en particular.

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
 N° DE EXPEDIENTES
 TRAMITADOS
 (2017-2021)**

Por otra parte, cabe destacar que **se optó por la mediación en un 99,4% de los procedimientos**, habiéndose promovido 3 arbitra-

jes a lo largo de todo el año. Los tres afectaron al sector de Acción e Intervención social, por la existencia de discrepancias en el seno de su Comisión Paritaria en cuanto a la inaplicación en materia de incremento salarial del Convenio sectorial en tres empresas, una por cada uno de los arbitrajes.

El **tipo de conflicto** al que han recurrido las partes con más habitualidad ha pasado a ser el denominado "Otras discrepancias", con el 51,2% (239) 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, inclui-





dos 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”.

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 31,5% (147).

Los procedimientos promovidos con carácter previo a la convocatoria formal de huelga, por su parte, han sido el 12,6% del total (59). La finalidad de estos últimos consiste en intentar alcanzar un acuerdo que logre evitar la celebración de una huelga, la cual debe de ser convocada en la Dirección General de Trabajo una vez haya sido solicitada la mediación ante el SIMA-FSP.

Sin perjuicio de los cambios introducidos por el VI ASAC, que se evidencian en la representación gráfica de 2021, los datos señalados y su evolución durante los últimos cinco años, pueden constatarse en el gráfico de la página siguiente. En él, bajo la denominación de “Resto”, quedan acumulados, además del resto de tipos de

conflicto del art. 4.3 ASAC VI, los expedientes tramitados para el impulso de la negociación que, dado su carácter holístico y multidisciplinar, no son susceptibles de ser encuadrados en un único tipo de los allí regulados. Estos han supuesto el 4,7% de los tramitados, al haber sumado 22 expedientes.

En relación con la **materia del conflicto**, en el 35,1% de los expedientes se trató de cuestiones **salariales**, principalmente por asuntos relativos a retribuciones vinculadas al puesto de trabajo (pluses de nocturnidad, turnicidad, distancia ...), mientras que los concernientes al tiempo de trabajo se situaron en un 15,2%, concentrándose la mayoría de ellos en discrepancias sobre jornada, es decir, sobre su determinación, distribución, concreción de turnos de trabajo u horas extraordinarias.

Gráfico 2

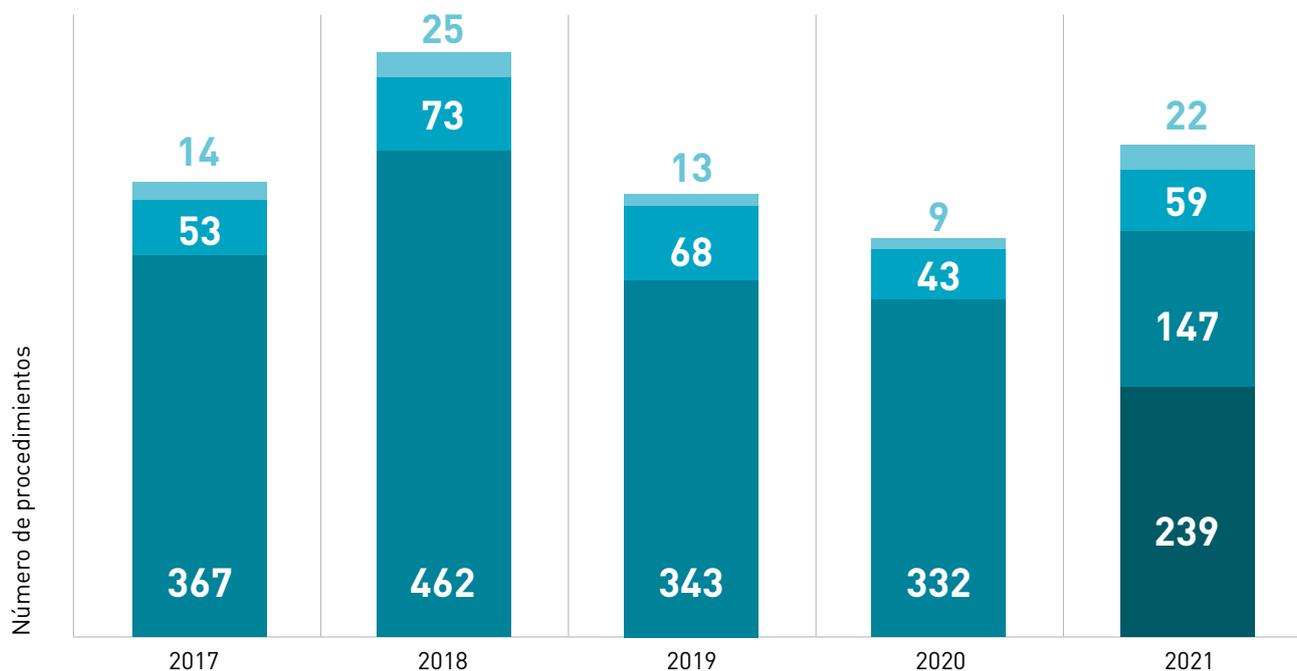


Gráfico 2

NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS SEGÚN TIPO DE CONFLICTO (2017-2021)



El **ámbito de afectación** del 95,1% de los procedimientos recayó sobre una única empresa o grupo de empresas, mientras que la resolución del 4,9% restante implicaba a todas las personas trabajadoras y empresas que se encontraran bajo el ám-

Gráfico 3

bito de aplicación de un convenio sectorial de carácter estatal.

Respecto al **ámbito funcional**, el 20,3% de los expedientes se tramitaron respecto al sector de Contact Center (actividades de los centros de llamadas). Además y en atención a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), el 82,9% de los procedimientos se encuadraban en el sector Servicios.

En el momento de cierre de datos para la elaboración de esta Memoria, se encontraban en tramitación, archivados o intentados sin efecto 46 expedientes. De los 421 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 33,0%.**

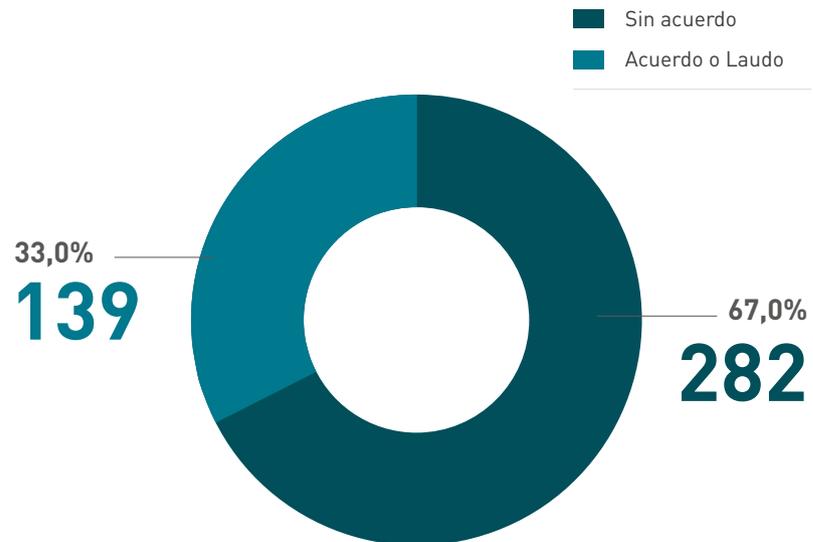


Gráfico 3
NÚMERO Y PORCENTAJE DE ACUERDOS/LAUDOS Y DESACUERDOS EN EXPEDIENTES EFECTIVOS (2021)

Atendiendo al resultado de los procedimientos, el perfil medio de los acuerdos de 2021 se ha correspondido con una desavenencia planteada en el ámbito sectorial, 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) y que afectaba a cuestiones relacionadas el salario.

En relación con el órgano de mediación, en el 66,8% de los procedimientos las partes optaron por la designación de más de una persona mediadora, mientras que en el 33,2% 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 39 minutos.

Además, el 97,2% de los expedientes fueron promovidos por la Representación de las personas trabajadoras, frente a un 1,3% de los presentados por la Representación empresarial. El 1,5%

de los restantes corresponde a los tres arbitrajes; a las tres mediaciones del tipo “Impulso de la negociación” que, en atención a su naturaleza, han de solicitarse conjuntamente; y una mediación que se produce por la reapertura de un expediente previamente finalizado sin acuerdo y que concluye con la ratificación en el SIMA-FSP de la firma de un acuerdo posterior.

Por último cabe recordar que el SIMA-FSP ha tramitado durante el pasado ejercicio el 95,5% del total de las discrepancias producidas en su ámbito de actuación, esto es, aquellas que afectaban a más de una Comunidad Autónoma, frente al 4,5% restante tramitado ante la Dirección General de Trabajo, tal y como se detallará más adelante.

En relación con el órgano de mediación, en el 66,8% de los procedimientos las partes optaron por la designación de más de una persona mediadora



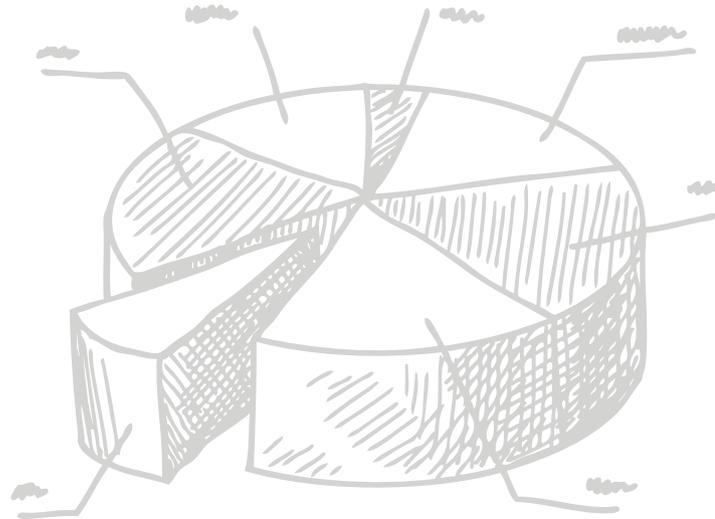


CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO

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 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

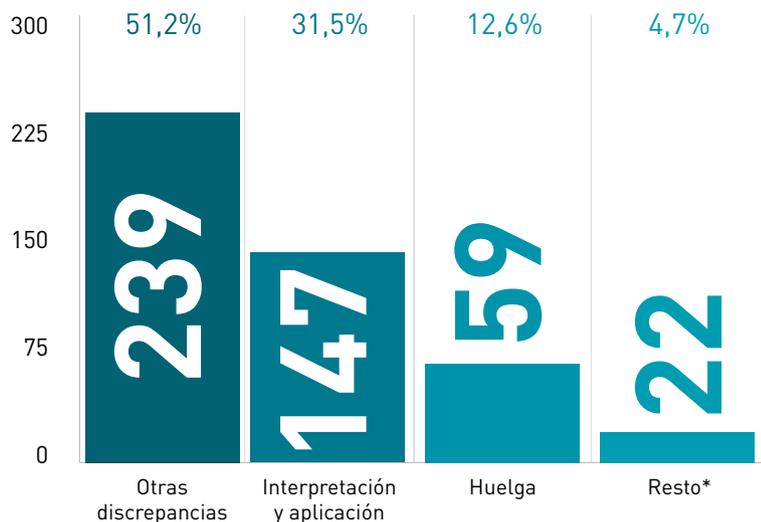


Gráfico 4

PRINCIPALES TIPOS DE CONFLICTO EMPLEADOS (2021)

Como queda constancia en este gráfico el tipo de conflicto más habitual durante 2021 ha pasado a ser el denominado “**otras discrepancias**” que 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...” 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”. Se trata de 239 expedientes, representando el 51,2% del total.

Debido a su importancia en cuanto a la cantidad de procedimientos en él encuadrado, más adelante se inserta un apartado con una tabla que desgrena, 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.

Los de **interpretación y aplicación** de norma, acuerdo o pacto colectivo, definidos conforme a lo dis-



Tabla 1

puesto 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 supuesto el 31,5%, mientras que los procedimientos promovidos con carácter previo a la convocatoria formal de **huelga** han alcanzado el 12,6% del total.

La finalidad de estos últimos consiste en intentar alcanzar un acuerdo que logre desconvocar la huelga anunciada.

Por último, bajo la denominación de “**resto**” se han acumulado, además del resto de tipos de conflicto del art. 4.3 ASAC VI, los expedientes tramitados de impulso de la negociación que, dado su carácter holístico y multidisciplinar, no son susceptibles

Tabla 1

Nº Y PORCENTAJE DE EXPEDIENTES SEGÚN TIPO DE CONFLICTO, RESTO

RESTO: TIPO DE CONFLICTO	Nº	%
Bloqueo negociación	8	1,7%
impugnación convenios colectivos	5	1,1%
Bloqueo en comisión paritaria	4	0,9%
Impulso negociación	3	0,6%
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,2%
Periodo de consultas	1	0,2%

de ser encuadrados en un único tipo de los allí regulados.

A continuación se refleja la incidencia mensual de cada tipo de conflicto. Destaca, como viene

siendo habitual, que los procedimientos previos a la convocatoria de huelga se concentran en mayor medida antes de verano y de final de año.

Tabla 2

Tabla 2
**EVOLUCIÓN
 MENSUAL DEL
 PORCENTAJE
 DE LOS
 PROCEDIMIENTOS
 SEGÚN TIPO DE
 CONFLICTO (2021)**



TIPO	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Otras discrepancias	6,7%	22,2%	66,7%	59,7%	57,2%	44,4%	56,5%	50,0%	44,4%	50,0%	58,4%	57,8%
Interpretación y aplicación	70,0%	63,9%	23,8%	22,4%	19,0%	38,9%	30,5%	42,9%	27,8%	27,8%	19,4%	24,5%
Huelga	13,3%	5,6%	8,3%	11,9%	21,4%	11,1%	8,7%	7,1%	11,1%	19,4%	19,4%	13,3%
Resto	10,0%	8,3%	1,2%	6,0%	2,4%	5,6%	4,3%	0,0%	16,7%	2,8%	2,8%	4,4%

Tabla 3

Por su incidencia, a continuación se detallan diversas cuestiones relativas a la tramitación de los procedimientos de los tres principales tipos de conflicto durante 2021.

OTRAS DISCREPANCIAS

Como se ha expuesto anteriormente, el tipo de conflicto más habitual ha pasado a ser el denominado “Otras discrepancias” (artículo 4.3, apartado k) del VI ASAC).

En 2021 se gestionaron 239 expedientes, que implica el 51,2% sobre el total. De los procedimientos efectivos, es decir, de los que llegaron a realizarse reuniones, 40,7% finalizaron con acuerdo y 59,3% en desacuerdo.

Tabla 3
Nº Y PORCENTAJE DEL TIPO DE CONFLICTO, OTRAS DISCREPANCIAS SEGÚN MATERIA

OTRAS DISCREPANCIAS (MATERIAS)	Nº	%
Salario	84	35,1%
Tiempo de trabajo	34	14,2%
Derechos sindicales	31	13,0%
Incumplimiento de normativa (diversas materias)	24	10,1%
Constitución de Mesa	19	7,9%
Igualdad	12	5,0%
Procesos de reestructuración	12	5,0%
Contratación/vacantes	10	4,2%
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	8	3,3%
Negociación de convenio (diversas materias)	3	1,3%
Clasificación profesional	2	0,9%
TOTAL	239	100%

El 35,1% de estas mediaciones tuvieron un componente salarial, seguidas por las de tiempo de trabajo (14,2%). El sector que promueve el mayor número de procedimientos en este tipo es el de Contact center (33,6% sobre el total de este tipo de conflicto).

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Este tipo de conflicto según el artículo 4.3.a) del VI ASAC se refiere 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, 147 fueron de este tipo de conflicto, lo que implica el 31,5% sobre el total. Los resultados de las reuniones celebradas arrojaron un 20,1% de acuerdos y un 79,9% de desacuerdos. La mayoría versó sobre asuntos salariales (46,3%) o tiempo de trabajo (26,1%).

HUELGA

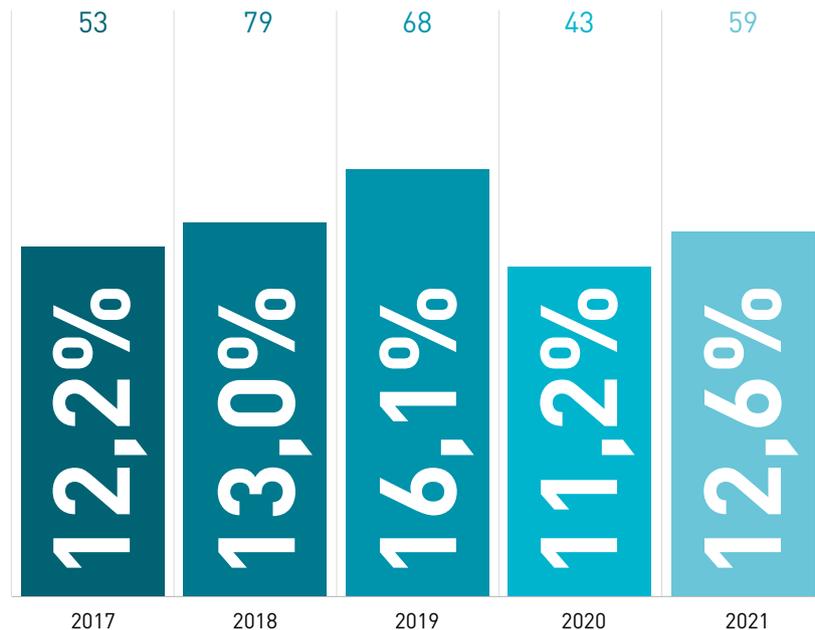
Este tipo de conflicto está orientado a resolver aquellas controversias que den lugar a la convocatoria de huelga. También engloba las iniciativas que procuren su desconvocación o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en tales casos (art. 4.3.j) ASAC VI).

Como ya se ha señalado, durante 2021 se han gestionado un total de 59 mediaciones con carácter previo a la convocatoria formal de huelga, lo que ha representado el 12,6% del total de procedimientos.

A continuación se presenta un gráfico con la evolución del número de procedimientos tramitados con carácter previo a la convocatoria formal de huelga

Gráfico 5

Nº Y PORCENTAJE DE MEDIACIONES PREVIAS A HUELGA (2017-2021)



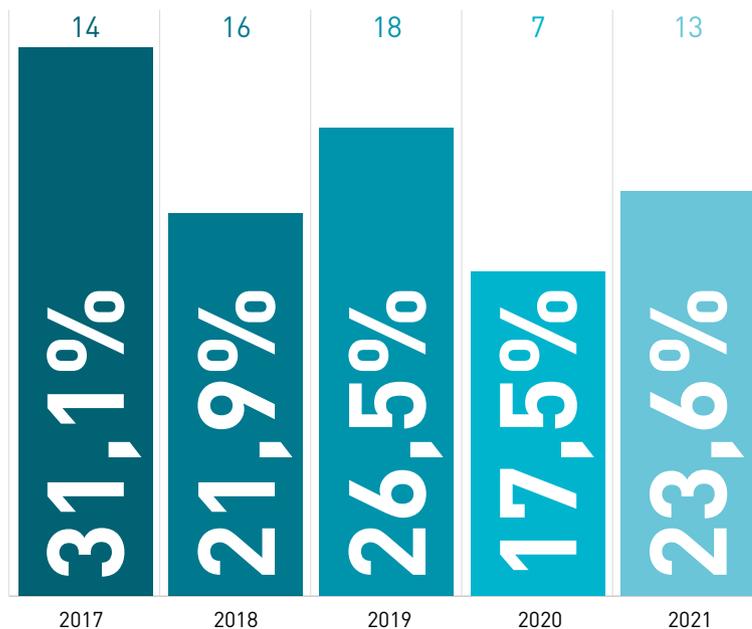
de cada año y su porcentaje sobre el total, en el periodo de los últimos cinco años.

Gráfico 6

Gráfico 6
**EVOLUCIÓN
 DE LOS ACUERDOS
 EN HUELGA
 (2017-2021)**

El resultado ha pivotado entre un 23,6% de acuerdos y un 76,4% de desacuerdos. Se inserta a continuación la evolución de los acuerdos en este tipo de conflicto.

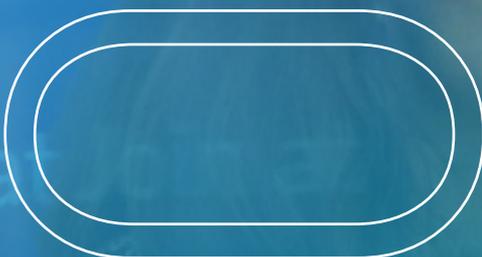
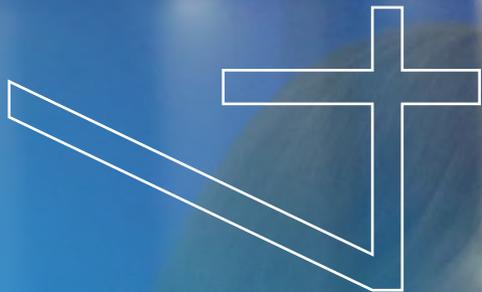
De las mediaciones en huelga, el 44,1% se debieron a situaciones de procesos de reestructuración en las empresas, tales como la adopción de medidas de despido colectivo contempladas en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, modificaciones de las condiciones de trabajo que se consideraron sustanciales, anuncios de traslado o sucesiones de empresa.



Cuando la huelga versaba sobre estas cuestiones, el porcentaje de acuerdo se redujo a un 10,6%, posiblemente por llevar aparejada la coincidencia de la finalización del periodo de consultas con la fecha del inicio de las movilizaciones programadas.

Como segundo motivo de convocatoria, se encuentran aquellas que se corresponden con una falta de avances en la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo (28,8% de los procedimientos de huelga), produciéndose el acuerdo en un 6,8%.



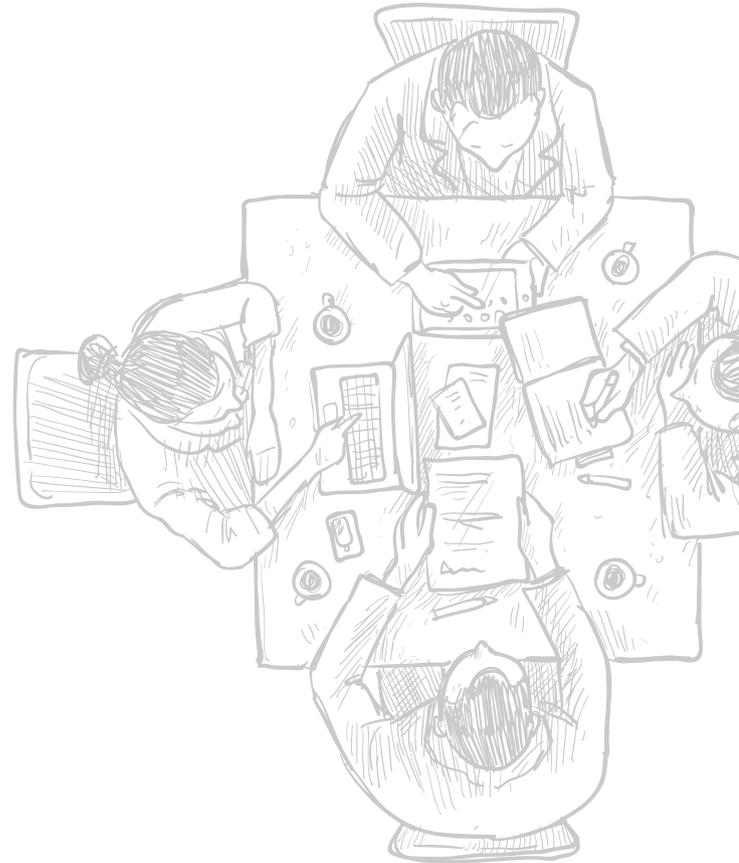


LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

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 2021 fue encuadrado por el SIMA-FSP en alguna de las materias que se incluyen en el siguiente gráfico.

Gráfico 7

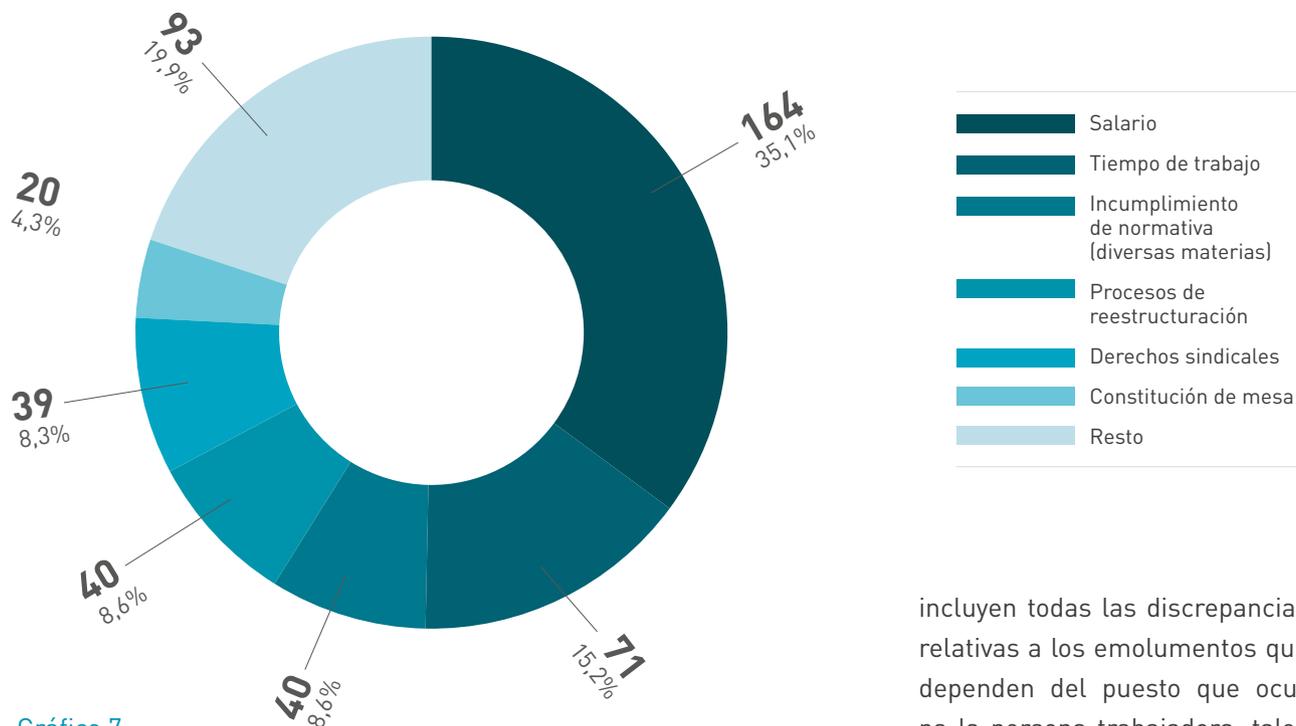


Gráfico 7

NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS Y PORCENTAJE POR MATERIA (2021)

Como puede constatarse en el gráfico anterior, más de una tercera parte de los expedientes tramitados en el SIMA-FSP

versaron sobre Salario. Entre ellos, la submateria bajo la que han quedado agrupados un mayor número de expedientes es la de Retribuciones vinculadas al puesto de trabajo, donde se han encuadrado 62 de los 164 procedimientos salariales y donde se

incluyen todas las discrepancias relativas a los emolumentos que dependen del puesto que ocupa la persona trabajadora, tales como los pluses de turnicidad, nocturnidad, distancia... Lo habitual es que las mediaciones por este motivo se planteen como una modificación unilateral por parte de la Empresa del sistema o importes que la RLPT entendía que era el que se venía aplicando hasta el momento.



Tabla 4

Por otra parte cabe destacar que bajo la denominación de “resto” del gráfico anterior se incluyen aquellas materias que no han alcanzado los 20 procedimientos. Para una mayor comprensión del tipo de materias que se engloban en la categoría “resto”, se ha elaborado la siguiente tabla, en la

que todas ellas quedan debidamente desglosadas.

Tabla 4
**MATERIAS
DEL EPÍGRAFE
“RESTO” 2021
(Nº Y PORCENTAJE)**

Considerando que con carácter general las materias de Salario y Tiempo de trabajo son las que acumulan un mayor número de solicitudes, en el siguiente gráfico se analiza la evolución del porcentaje sobre el total de procedimiento de ambas durante los últimos cinco años.

NOMBRE DE LA MATERIA	Nº PROCEDIMIENTOS	% DEL TOTAL
Contratación/vacantes	18	3,9%
Huelga por discrepancias en la negociación	17	3,6%
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	15	3,2%
Igualdad	14	3,0%
Negociación de convenio (diversas materias)	14	3,0%
Clasificación profesional	13	2,8%
Seguridad social complementaria	2	0,4%
Total	93	19,9%

Gráfico 8

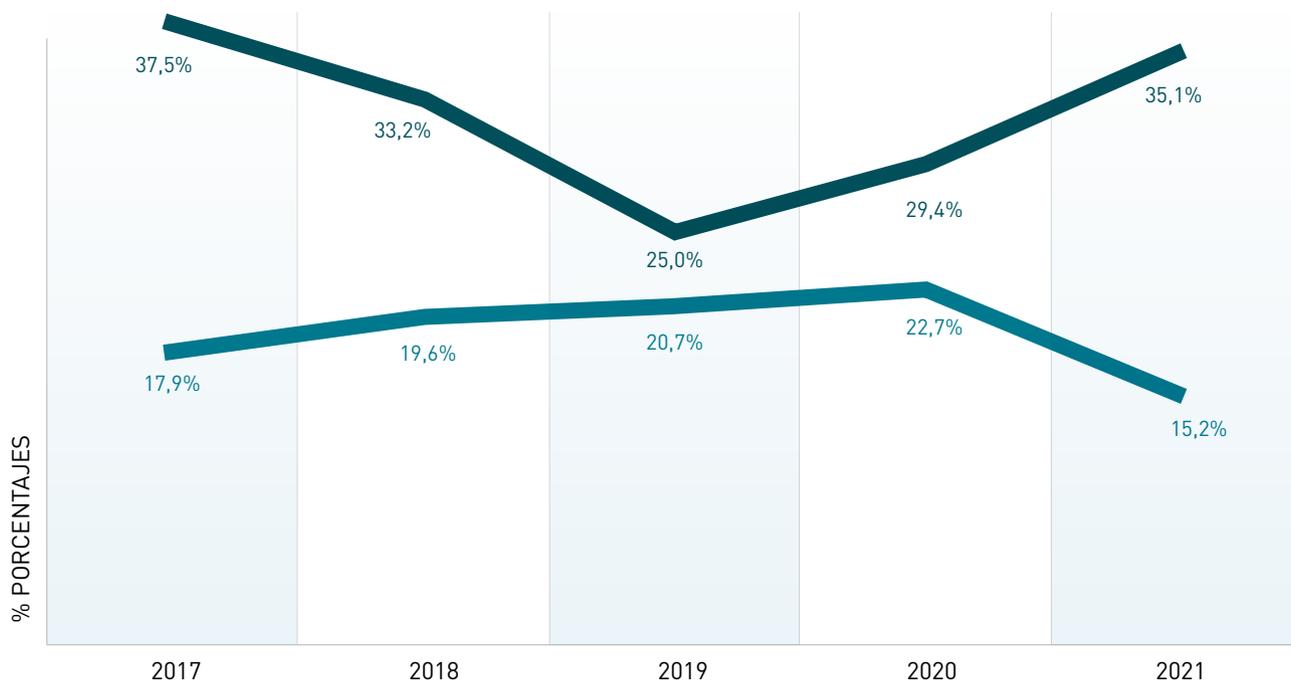


Gráfico 8
EVOLUCIÓN EN EL PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS EN LAS DOS PRINCIPALES MATERIAS (2017-2021)

En el gráfico anterior se ha optado por recurrir a los 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.

■ Salario
 ■ Tiempo de trabajo



Tabla 5

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, 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. 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	164	Retribuciones vinculadas al puesto de trabajo (pluses de nocturnidad, turnicidad, distancia...)	62	152.772	693.937
		Retribuciones vinculadas a la persona del trabajador (retribución variable, incentivos,...)	43	99.107	
		Otros beneficios sociales	25	27.669	
		Determinación del incremento, revisión salarial o inaplicación del convenio	21	397.704	
		Impago o retraso en el abono de salarios	7	5.626	
		Estructura salarial	6	11.059	
Tiempo de trabajo	71	Jornada (determinación, distribución, distribución irregular, turnos de trabajo, horas extraordinarias)	32	296.125	445.725
		Descansos (tiempo para el bocadillo, pausas, etc.)	11	39.370	
		Vacaciones	10	38.145	
		Permisos y licencias	8	24.608	
		Sin submateria	6	35.249	
		Calendario laboral	4	12.228	
Incumplimiento de normativa (diversas materias)	40	Sin submateria	40	196.945	196.945

Tabla 5 (continuación)

Materia	Nº exptes.	Submateria	Nº exptes.	Nº pers. trabajadoras	Nº TOTAL pers. trabajadoras
Procesos de reestructuración	40	Despido colectivo art.51ET	17	233.908	307.328
		Sin submateria	13	54.083	
		Sucesión de empresas art. 44ET	6	5.481	
		Modificación sustancial de condiciones de trabajo art. 41ET. Jornada, horario, turnos,...	3	13.840	
		Movilidad geográfica -traslado- art. 40ET	1	16	
Derechos sindicales	39	De los representantes de los trabajadores	27	128.394	161.823
		Derechos de información y consulta art. 64 ET o pactados en convenio colectivo o acuerdo	9	27.878	
		Prevención de riesgos laborales	2	4.451	
		Derecho de huelga y derechos fundamentales	1	1.100	
Constitución de Mesa	20	Comisión paritaria, Grupos de trabajo, Comisiones Técnicas, Comité de seguridad y salud,...	18	215.566	220.166
		Composición de la Mesa Negociadora del convenio	2	4.600	

04. LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO



SIMA ^{EST}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

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.

Por su incidencia o relevancia, a continuación se detallan cuestiones relativas a los procedimientos de algunas materias durante 2021.

Materia	Nº exptes.	Submateria	Nº exptes.	Nº pers. trabajadoras	Nº TOTAL pers. trabajadoras
Contratación/ vacantes	18	Sin submateria	8	20.397	40.076
		Modalidades contractuales, conversión de contratos, porcentaje trabajadores fijos,...	4	11.989	
		Sistema de cobertura de vacantes	4	5.800	
		Antigüedad	2	1.890	
Huelga por discrepancias en la negociación	17	Sin submateria	14	188.153	205.503
		Salario	3	17.350	
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	15	Sin submateria	15	27.885	27.885
Igualdad	14	Negociación del Plan de Igualdad	10	34.631	40.031
		Implantación de medidas específicas para el avance de la igualdad	3	4.800	
		Entrega de documentación	1	600	
Negociación de convenio (diversas materias)	14	Sin submateria	14	76.866	76.866
Clasificación profesional	13	Sin submateria	13	8.361	8.361
Seguridad social complementaria	2	Sin submateria	2	87.000	87.000

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 nos permite comprobar la incidencia sobre el número total de expedientes tramitados en cada uno de los años.

Cabe señalar que Varias submaterias engloba a aquellos conflictos que podrían ser encuadrados en más de una de las demás voces.

Gráfico 9

MATERIA SALARIO: PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS POR SUBMATERIA (2017-2021)

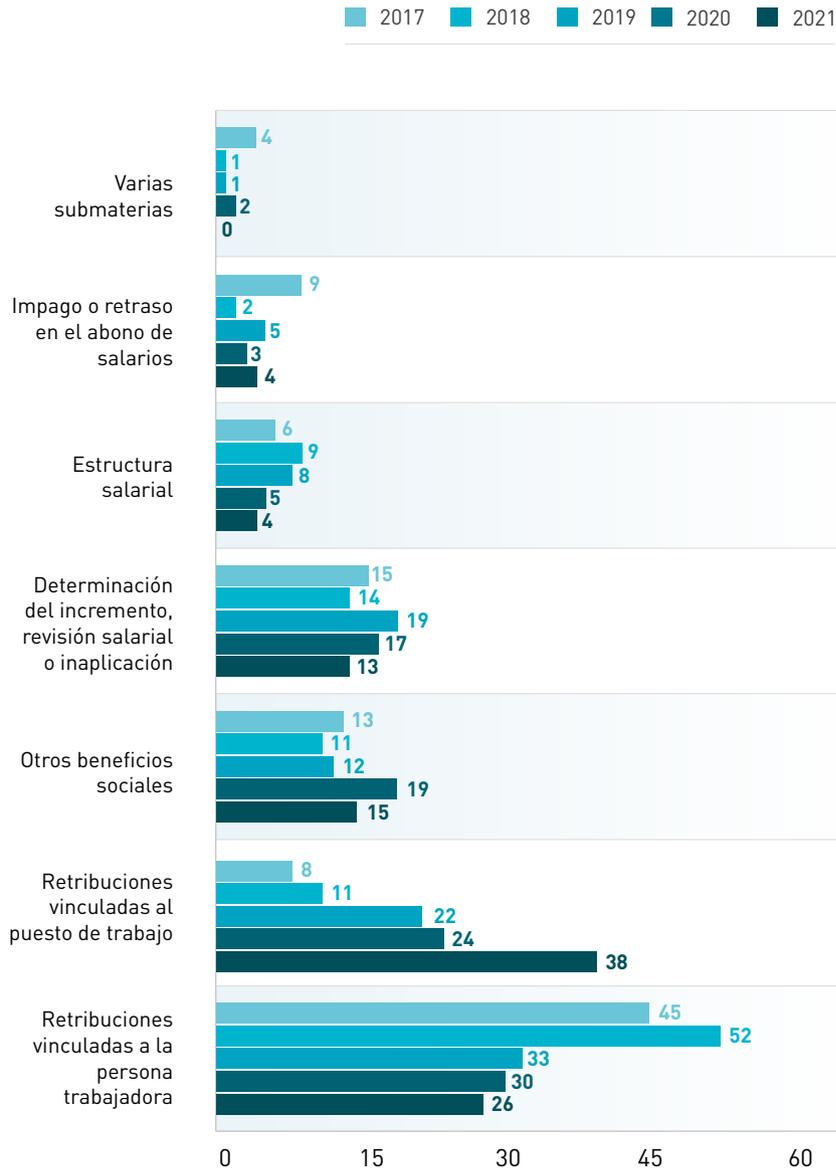


Tabla 6

Tabla 6

MATERIA: TIEMPO DE TRABAJO Y SUBMATERIA: JORNADA

	Nº total de procedimientos	Tiempo de trabajo		Jornada	
		Nº exp.	Nº trabajadores	Nº exp.	Nº trabajadores
2019	467	88	937.922	33	96.232
2020	384	87	545.275	30	49.398
2021	467	71	445.725	32	296.125

Como puede comprobarse en la tabla anterior, no parece que la introducción de sistemas de control de jornada se haya traducido en un incremento significativo en el número de expedientes tramitados en el SIMA-FSP.

TIEMPO DE TRABAJO

Cabe reseñar, en este apartado, que a consecuencia de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE de 12 de marzo de 2019), se introdujo la obligación en las empresas de llevar un registro horario.

Por el posible interés sobre este particular, a continuación se inserta una tabla en la que se detalla la evolución de la materia de “Tiempo de trabajo”, submateria “Jornada” durante los últimos tres años, con especificación del número de expedientes tramitados de cada categoría y año y del de personas trabajadoras afectadas por tales procedimientos.

Gráfico 10

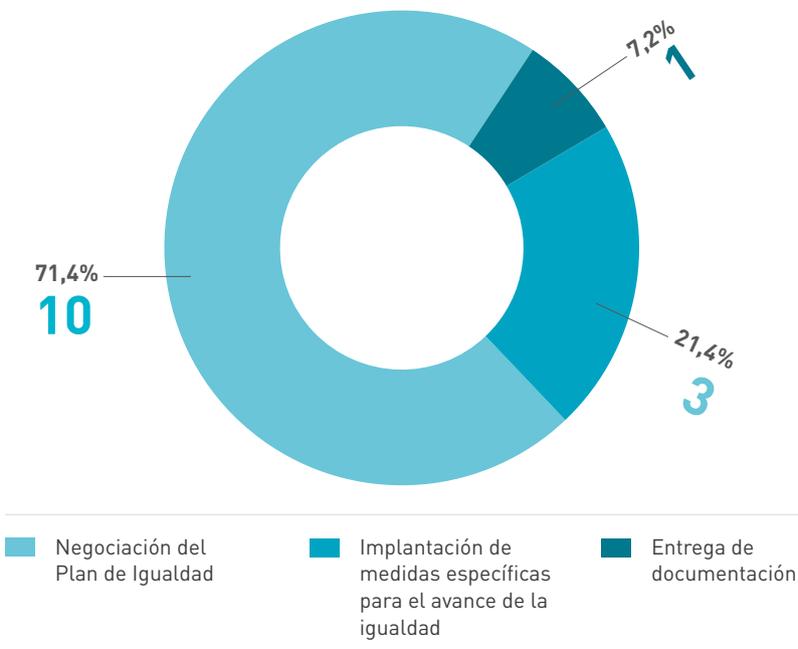
Gráfico 10

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS DE IGUALDAD SEGÚN SUBMATERIAS

Del anterior gráfico se desprende que destacan dos grandes apartados: los relativos a la negociación y/o gestión del Plan de igualdad, y los orientados a la reclamación de medidas específicas para el avance de la igualdad.

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 2021 se han tramitado catorce procedimientos que han afectado a 40.031 personas trabajadoras, cuestiones que se han

distribuido en las submaterias que se recogen en este gráfico.

Por lo tanto podemos afirmar que destacan dos grandes apartados: los relativos a la negociación y/o gestión del Plan de igualdad, y los orientados a la reclamación de medidas específicas para el avance de la igualdad.



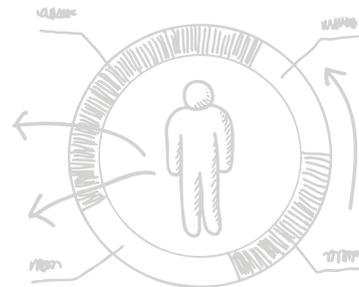
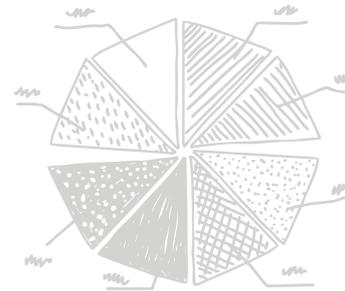


DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

05. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

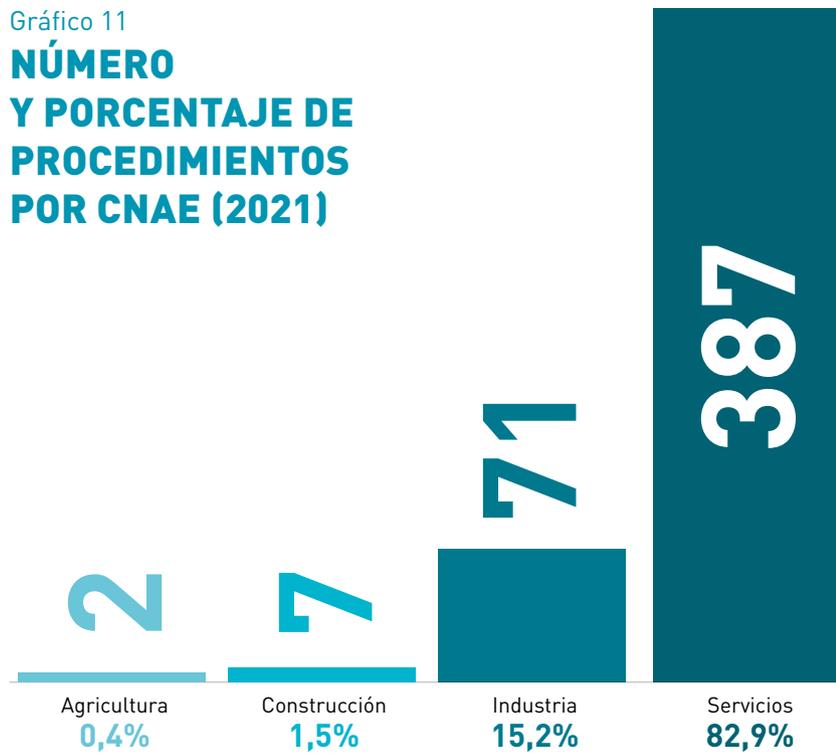


Los expedientes que tramita el SIMA-FSP también son clasificados en función de la tabla de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística dentro del proceso internacional denominado Operación 2007. Así y como viene siendo habitual, durante 2021 los procedimientos se concentraron principalmente en el sector Servicios.

Gráfico 11

Gráfico 11

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR CNAE (2021)



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 88 sectores de actividad distintos. En el gráfico 12 de la siguiente página se aprecia la concentración de los mismos.

En el gráfico 12, de la siguiente página, cabe aclarar que bajo el epígrafe “Resto” se acumulan un total de 80 sectores distintos, tales como grandes almacenes; mutuas colaboradoras con la seguridad social; actividad aeronáutica; comercio del metal; seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria; servicio a edificios y actividades de jardinería... que se han agrupado por no haber acumulado en todo el año un mínimo de 10 expedientes.

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.

05. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL



SIMA
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

Gráfico 12

Durante 2021 el mayor número de personas trabajadoras afectadas se concentraron en los siguientes sectores, que aparecen en la siguiente página, tabla 7 ordenados por volumen:

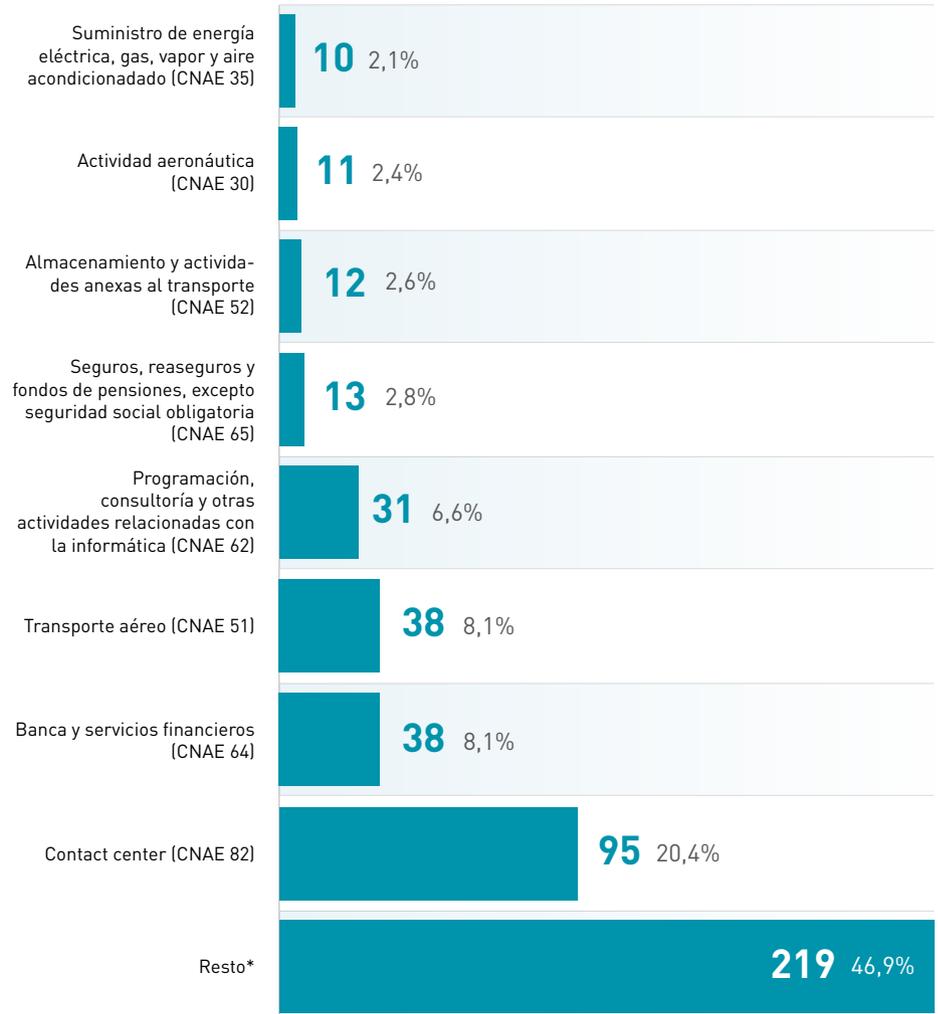


Gráfico 12

Nº Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR SECTOR (2021)

Tabla 7

Tabla 7
**PRINCIPALES
 SECTORES
 USUARIOS DE
 PROCEDIMIENTOS
 EN EL SIMA SEGÚN
 N° DE PERSONAS
 TRABAJADORAS
 AFECTADAS (2021)**

Sector	N° de Personas Trabajadoras	N° de Expedientes
Contact center	525.877	95
Banca y Servicios Financieros	402.335	38
Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad	200.000	1
Despachos de técnicos tributarias y asesores fiscales	160.000	1
Actividad aeronáutica	154.000	11
Centros asistenciales y educación infantil	148.536	2
Industrias cárnicas	100.000	1
Oficinas de farmacia	70.000	1
Comercio minorista de droguerías, herboristería y perfumería	50.000	1



Tabla 8

	Nº procedimientos	%	Nº per. trabajad.	%
Empresa	444	95,1%	1.440.062	57,3%
Sector	23	4,9%	1.071.584	42,7%

Tabla 8

Nº Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS Y PERSONAS TRABAJADORAS POR ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONFLICTO (2021)

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 constatare en el cuadro anterior.

Gráfico 13

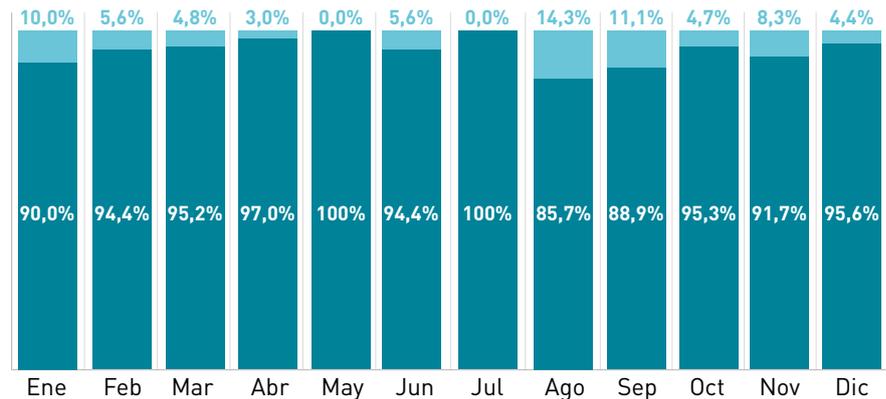
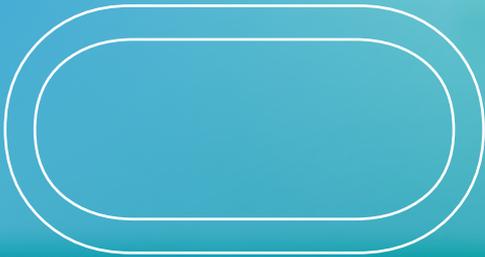


Gráfico 13

EVOLUCIÓN MENSUAL PROCEDIMIENTOS EMPRESA vs. SECTOR (2021)

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

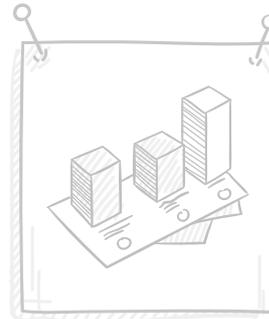
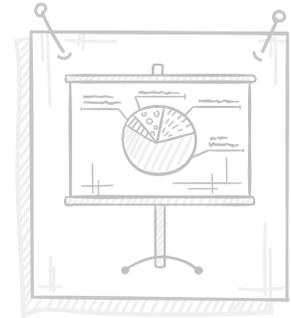


RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS

06. RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



Tal y como se he señalado al inicio de esta Memoria, el número total de expedientes tramitados en el SIMA-FSP ha sido de 467, quedando distribuidos sus resultados de la siguiente manera.

Gráfico 14

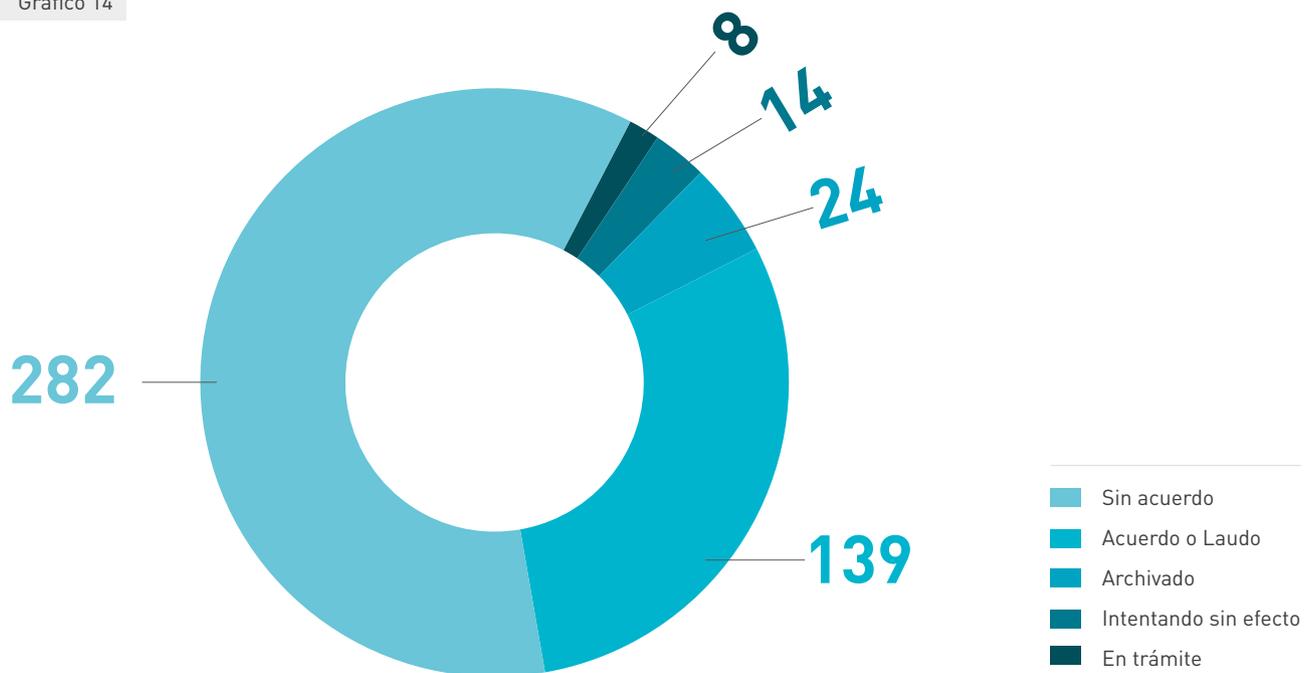


Gráfico 14

Nº DE EXPEDIENTES SEGÚN RESULTADO, incluidos los procedimientos no efectivos (2021)

No obstante, si al total de esos 467 procedimientos se le sustraen los 46 en los que no fue posible celebrar la reunión de mediación ante la falta de comparecencia de alguna de las partes o por la presentación de una solicitud para su archivo, además de las mediaciones que, a fecha de cierre de datos de este infor-

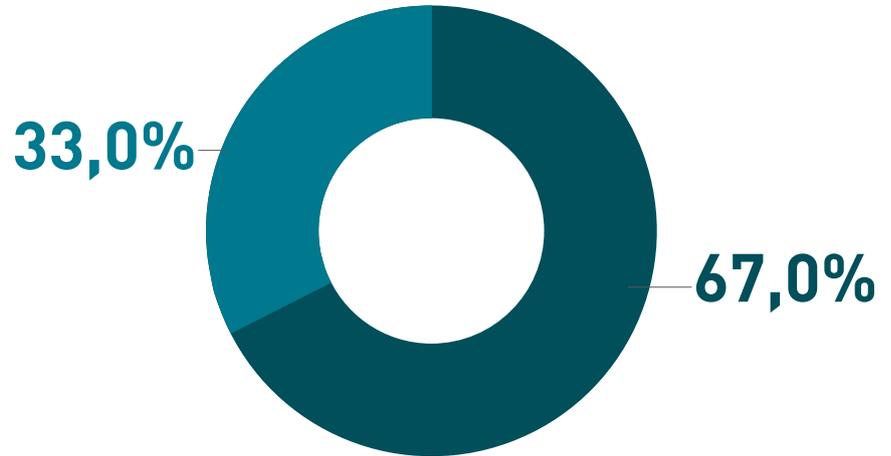
me continuaban en tramitación, se colige que las mediaciones y arbitrajes efectivos ascendieron a 421 expedientes durante 2021.

Por lo tanto y teniendo en cuenta ese dato, se puede afirmar que el porcentaje de conflictos solucionados durante ese año se situó en un 33,0%.



Gráfico 15

Gráfico 15
**PROCEDIMIENTOS
EFECTIVOS SEGÚN
RESULTADO, EN
PORCENTAJE (2021)**



-  Sin acuerdo
-  Acuerdo o Laudo



A continuación, se analizan 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 421 expedientes efectivos (de empresa y de sector), 401 afectaban a una única empresa o grupo de empresas, alcanzándose acuerdo, en este caso, en 128 de ellos (31,9%), de los que se beneficiaron 196 compañías distintas y se solventaron los conflictos de 303.104 trabajadores y trabajadoras. El 68,1% de los expedientes de empresa o grupo de empresa finalizó sin acuerdo.

Por su parte los conflictos sectoriales ascendieron a 20. De ellos, se suscribió acuerdo en 11 (el 55,0%). Estos acuerdos beneficiaron 39.963 empresas y 527.496 personas trabajadoras.

Por lo tanto, el 45,0% restante de procedimientos que el SIMA-FSP gestionó y cuyo ámbito era sectorial, tuvo como resultado el desacuerdo.

De estos datos se colige que el porcentaje de acuerdo varía sustancialmente 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 durante 2021.

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 40,6% de las veces (87 acuerdos sobre 214 mediaciones efectivas).

Sin embargo, si tal procedimiento se instaba como parte de una convocatoria formal de huelga, los acuerdos se situaban en el 23,6% (13 acuerdos de entre 55 mediaciones efectivas). Por su parte, cuando la mediación se promovía con carácter previo a la demanda de conflicto colectivo (procedimientos de "Interpretación y aplicación") el porcentaje de acuerdo caía hasta un 20,1% (27 acuerdos sobre 134 expedientes efectivos).



Tabla 9

Tabla 9

PRINCIPALES DATOS DE LOS PROCEDIMIENTOS EFECTIVOS (2021)

	Procedimientos efectivos		Personas trabajadoras		Empresas	
	421		2.368.959		50.048	
Ámbito del conflicto						
Empresa	401	95,2%	1.299.695	54,9%	645	1,3%
Sector	20	4,8%	1.069.264	45,1%	49.403	98,7%
Tipo de conflicto						
Otras discrepancias	214	50,8%	875.390	37,0%	26.429	52,8%
Interpretación y aplicación	134	31,8%	828.761	35,0%	12.974	25,9%
Huelga	55	13,1%	505.134	21,3%	3.872	7,7%
Bloqueo negociación	7	1,7%	120.600	5,1%	5.884	11,8%
Impugnación convenios colectivos	5	1,2%	5.583	0,2%	504	1,0%
Bloqueo en comisión paritaria	4	1,0%	33.200	1,4%	383	0,8%
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,2%	200	0,0%	1	0,0%
Periodo de consultas	1	0,2%	91	0,0%	1	0,0%
Tipo de procedimiento						
Mediación	418	99,3%	2.368.759	100,0%	50.045	100,0%
Arbitraje	3	0,7%	200	0,0%	3	0,0%
Resultado						
Acuerdos y laudos	139	33,0%	830.600	35,1%	40.159	80,2%
Sin acuerdo	282	67,0%	1.538.359	64,9%	9.889	19,8%

Gráfico 16

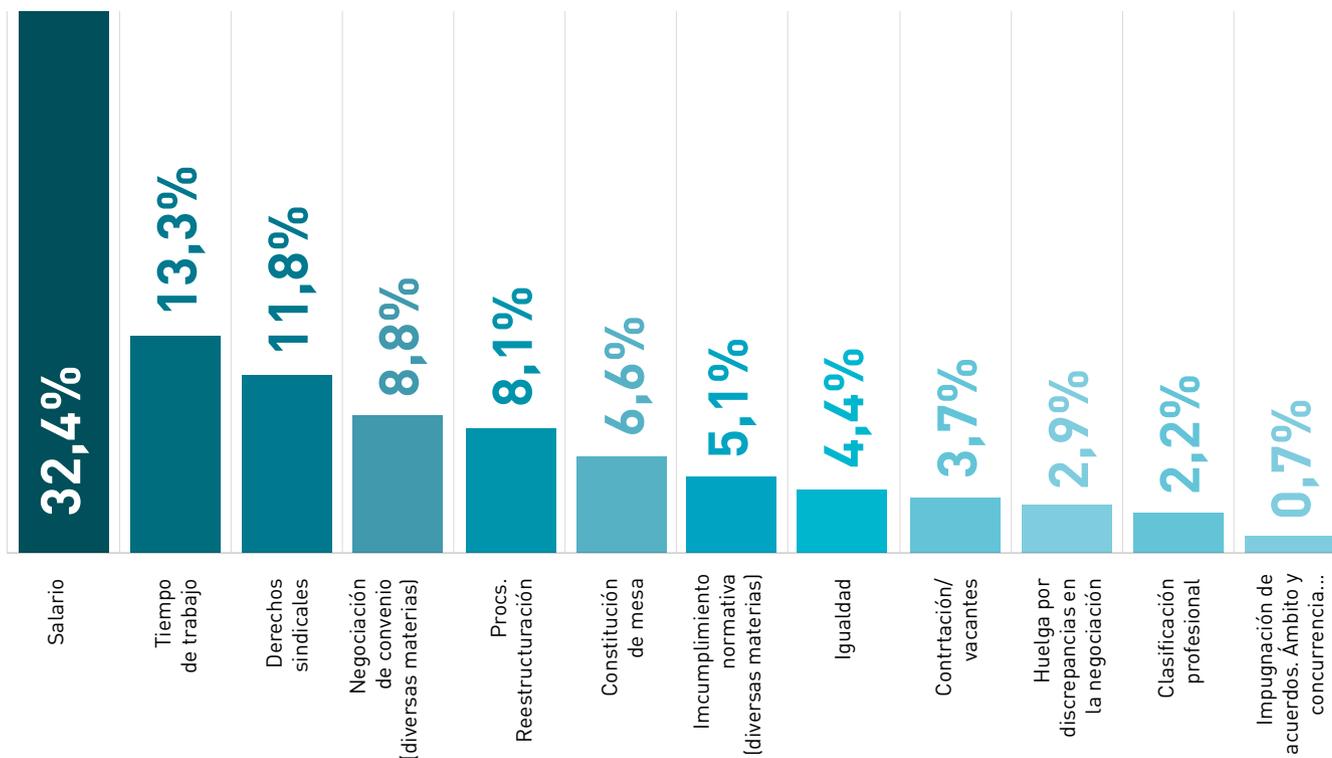


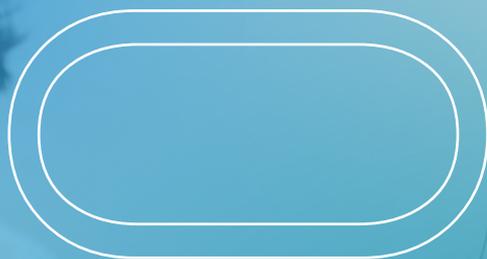
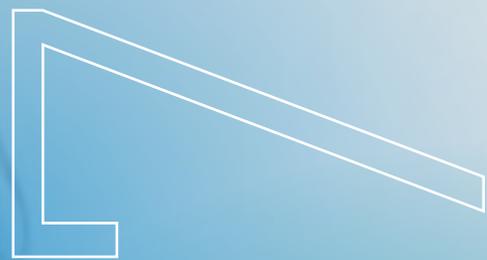
Gráfico 16

PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE ACUERDOS POR MATERIAS (2021)

Por último, la **materia objeto del conflicto** que acumula un mayor porcentaje de acuerdo según se

aprecia en el gráfico siguiente es, a gran distancia de la inmediatamente posterior, Salario.





LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS MEDIADORAS

07. LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS MEDIADORAS



SIMA^{ASAC}
FUNDACIÓN
Servicio Intergubernamental
de Mediación y Arbitraje



Los artículos 7 y 8 del VI ASAC aluden, respectivamente, a la lista de personas que ejercen labores mediadoras y labores de arbitraje del SIMA-FSP. El Artículo 16 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 delega tal facultad en la Dirección del SIMA-FSP.

La lista de mediadores y mediadoras del SIMA-FSP se compone de 223 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 10 de octubre 2021.

Gráfico 17

Gráfico 17

EVOLUCIÓN DEL N° DE PERSONAS MEDIADORAS INTERVINIENTES EN LA MEDIACIÓN (2017-2021)

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.

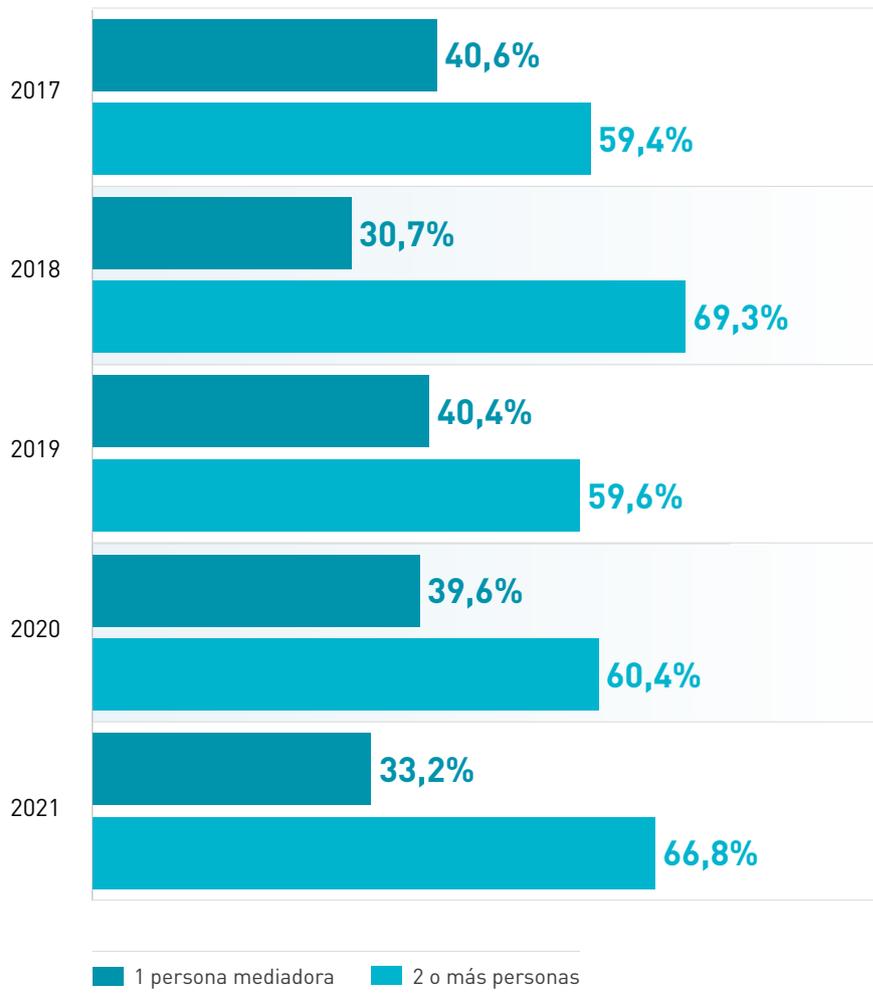
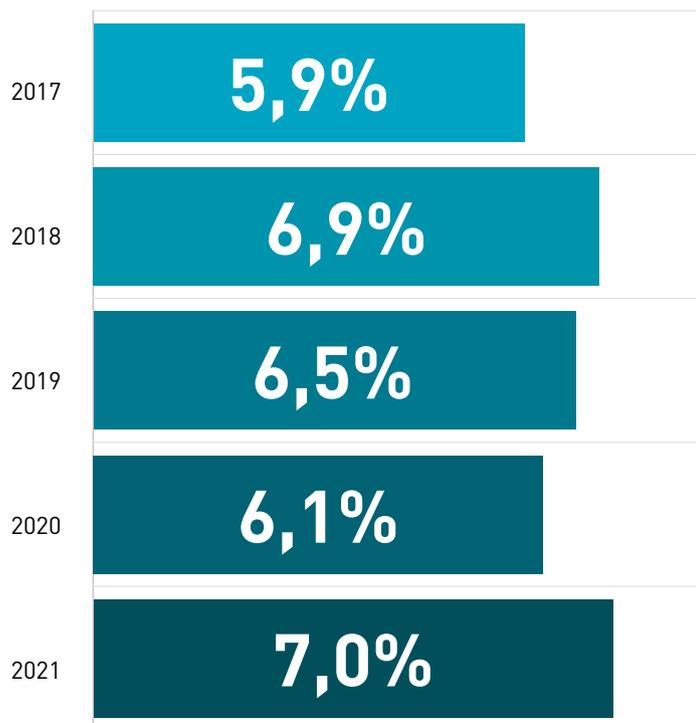


Gráfico 18

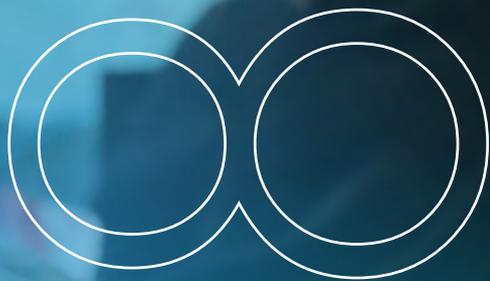
Nº MEDIO DE ACTUACIONES POR PERSONA MEDIADORA (2017-2021)

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 de las 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.



OTRAS CUESTIONES ESTADÍSTICAS

08. OTRAS CUESTIONES ESTADÍSTICAS



SIMA ES
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

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 las mediaciones este requisito no es necesario con carácter general.

Sí requieren iniciación conjunta las mediaciones en los conflictos 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 y en los términos que determine la Comisión de Seguimiento del ASAC, pueda derivar por razón de las circunstancias concurrentes o de las distintas posiciones, en alguno de los conflictos incluidos en el dicho Acuerdo.

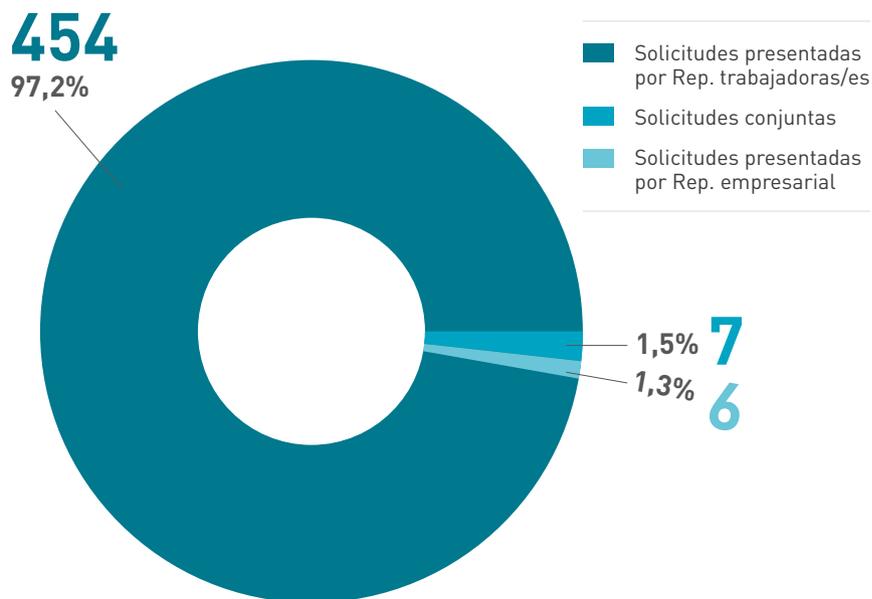
Gráfico 19

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

SOLICITANTES DE LOS PROCEDIMIENTOS

Tal y como se constata en el siguiente 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 VI ASAC excluye expresamente de su ámbito de aplicación los conflictos en los que sea parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las

Entidades locales o las entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, expresión en la que se incluyen los Organismos autónomos, las Entidades públicas empresariales, las Agencias estatales, los Consorcios administrativos y los



Gráfico 20

Organismos reguladores. Estas entidades deberán, por tanto, acudir al trámite de conciliación ante la Dirección General de Trabajo (DGT), del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Gráfico 20

ACTUACIONES DEL SIMA-FSP Y DE LA DGT (2017-2021)

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.



	2017	2018	2019	2020	2021
DGT	28	25	36	43	22
SIMA	434	560	424	384	467
% SIMA/Total	93,9%	95,7%	92,2%	89,9%	95,5%

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 2021 fue de una hora y treinta y nueve minutos. Ello implica un incremento de cinco minutos respecto del tiempo medio empleado en 2020.

En tales reuniones intervinieron 6.100 personas y participaron 66 mediadores y mediadoras diferentes.

Ello implica una
reducción mínima de
5 minutos respecto
del tiempo medio
empleado en 2020.

RESULTADO DE LOS APLAZAMIENTOS

A lo largo del año 2021 se celebró más de una sesión de mediación en ochenta y ocho expedientes, lo que supone el 18,8% del total de tramitados. En tales casos se levanta un Acta de aplazamiento en la que se hacen constar los motivos que justifican el aplazamiento 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 adjunto.

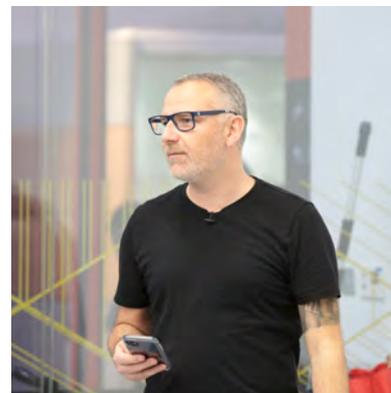
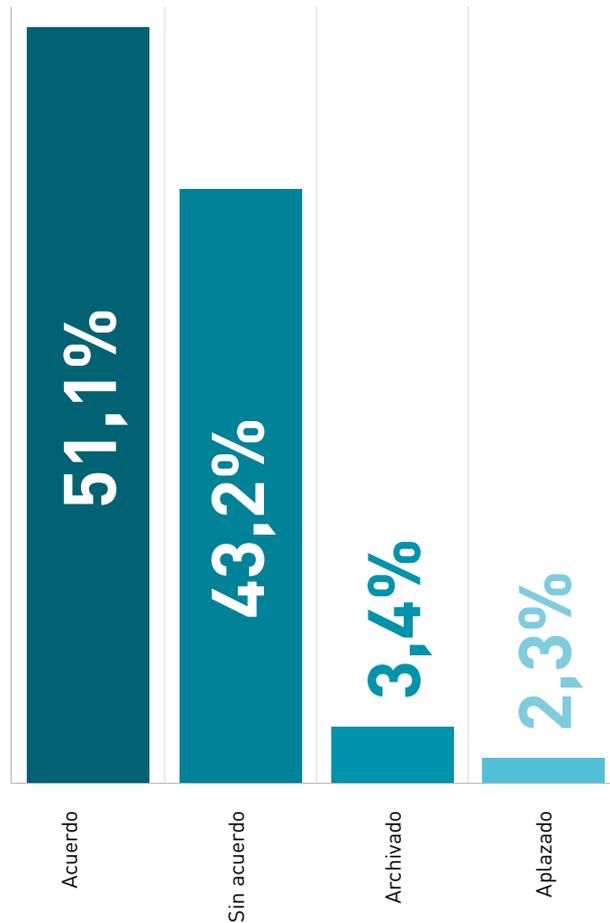


Gráfico 21

Gráfico 21

RESULTADO FINAL DE LAS MEDICIONES APLAZADAS

Como puede visualizarse en el gráfico siguiente, el 43,2% de los aplazamientos han permitido la suscripción de un acuerdo, lo que parece aconsejar el mantenimiento de esta flexibilidad, porcentaje que se mantiene respecto a los datos de 2020.



El 43,2% de los aplazamientos han permitido la suscripción de un acuerdo



**NUEVA
SITUACIÓN
A PARTIR DE
LA PANDEMIA**



9. NUEVA SITUACIÓN A PARTIR DE LA PANDEMIA



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

Como consecuencia de la pandemia por la COVID-19 en 2020, en la Fundación SIMA-FSP se hizo necesaria la organización de un nuevo sistema de mediación adaptado a las limitaciones que se generaron, tanto en relación con la necesidad de evitar desplazamientos como de impedir aglomeraciones en las instalaciones de la Fundación.

Durante 2021 se ha mantenido la demanda de los servicios online por parte de los usuarios y usuarias a medida que las diferentes olas se iban sucediendo.

De este modo, el acceso a las reuniones de los procedimientos se ha producido a través de tres modalidades:

a) La totalidad de quienes participan en el procedimiento, incluida la persona mediadora o árbitra, se conectan mediante videoconferencia, supuesto en el que quien se encarga de la asistencia letrada se conecta desde su propio ordenador de trabajo.

b) Mixta. En este supuesto se reúnen un número de asistentes de entre 4 y 16 (número máximo permitido durante 2021, en función del aforo de sala) que se encuentran presencialmente en el SIMA-FSP con un número indeterminado de personas en remoto. Esta modalidad ha sido la más demandada durante este año, con la particularidad de que el órgano de mediación ha podi-

do asistir por cualquiera de ambas vías.

c) Completamente presencial. Para este supuesto se han adaptado las instalaciones para garantizar la distancia interpersonal de un metro y medio. Igualmente, se han implementado todas las medidas de prevención recomendadas por el Ministerio de Sanidad, así como por el servicio de prevención ajeno. Con carácter general, ha sido limitado el acceso a las reuniones de mediación a un máximo de dos miembros por organización.

El protocolo elaborado por la Fundación para la gestión de la mediación durante 2021, introduciendo la posibilidad de videoconferencia, es el siguiente:

1. Una vez recibida la solicitud de mediación en el SIMA, dentro de las 24 horas siguientes el área de procedimientos procede a verificar el cumplimiento de los requisitos y fijará el objeto del conflicto.

2. Desde el área de procedimiento se notifica a la parte no solicitante para que proceda en el plazo de 48 horas a:

a) designación de persona mediadora por correo electrónico.

b) Asistir a una reunión para efectuar dicha designación, si se trata de varias organizaciones no solicitantes y no hay

9. NUEVA SITUACIÓN A PARTIR DE LA PANDEMIA



SIMA^{ES}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

acuerdo entre ellas. Para estos casos, se ofrece también la posibilidad de realizarla a través de videoconferencia.

3. El área de procedimiento, una vez realizada la designación, procede a emitir las citaciones a todas las partes implicadas en el conflicto, así como al órgano de mediación. En este documento se ha hecho constar expresamente la posibilidad de comparecer al acto de mediación mediante videoconferencia.

4. En aquellos supuestos en los que se ha manifestado la voluntad de asistir telemáticamente, se ha remitido un nuevo correo electrónico indicando la información relativa al procedimiento de conexión.

5. Al finalizar la reunión de mediación, se procede a la lectura

del acta por parte de la persona letrada en sala, con proyección simultánea del texto en la pantalla y se solicita a un representante de cada organización manifestación de conformidad expresa con su contenido.

6. La firma del acta se efectúa en todos los casos a través del sistema “connective”, respetuoso con el contenido del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

7. Una vez firmada, ésta es remitida por correo electrónico al representante de la organización

que la haya suscrito.

A la vez se han llevado a cabo actualizaciones en las instalaciones de la Fundación para aportar mayor luminosidad y comodidad a las personas usuarias.

Parece conveniente hacer constar que el incremento en el número de personas asistentes a las reuniones, tal vez como consecuencia de normalizar el acceso telemático -cuando este es necesario para las partes por razones de distancia, disponibilidad,...- prácticamente se ha duplicado en 2021 respecto al año anterior. Así, y como se ha indicado anteriormente, a las reuniones de 2021 asistieron 6.100 personas, mientras que en 2020 participaron 3.226.

A photograph of three people standing in front of a wall. The wall features large, stylized letters 'SIN' and 'EUN' and 'IO'. The letters are filled with green foliage. The people are wearing face masks. The image has a blue overlay.

**FIRMA DEL
VI ACUERDO
TRIPARTITO
SOLUCIÓN AUTÓNOMA
DE CONFLICTOS LABORALES
(SISTEMA EXTRAJUDICIAL)**



10. FIRMA DEL VI ACUERDO TRIPARTITO



SIMA ES
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

El 19 de abril, en la sede del SIMA, las organizaciones firmantes del VI ASAC y el Ministerio de Trabajo y Economía Social han firmado el VI Acuerdo Tripartito en materia de solución autónoma de conflictos laborales que da continuidad al sistema de solución de conflictos iniciado hace veinticinco años.

El Acuerdo Tripartito da soporte financiero al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales –Sistema Extrajudicial– (VI ASAC), publicado en el BOE de 10 de diciembre de 2020. Las partes firmantes del Acuerdo Tripartito coinciden en la necesidad de potenciar la solución autónoma de conflictos y, por lo tanto, seguir apostando por este sistema de solución autónoma y de hacerlo, concretamente, a través de un doble compromiso:

Por un lado, impulsar los sistemas de solución autónoma de conflictos mediante el diálogo social por parte de las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Por otro, la voluntad de su mantenimiento y consolidación por parte del Gobierno, a través de la Fundación SIMA-FSP y del apoyo expreso al contenido que los in-

terlocutores sociales le han dado al VI ASAC. Compromiso por parte del Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes, a promover y apoyar las medidas y, en su caso, las modificaciones legislativas que resulten oportunas para la plena eficacia, tanto del VI ASAC, como del presente Acuerdo Tripartito.

Por lo tanto, el Gobierno, evaluadas todas las posibilidades, considera que el mejor instrumento para la consecución de los contenidos pactados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el VI ASAC es dotar de apoyo público para el desarrollo de las funciones y cometidos de la Fundación SIMA-FSP.



10. FIRMA DEL VI ACUERDO TRIPARTITO



SIMA ES
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



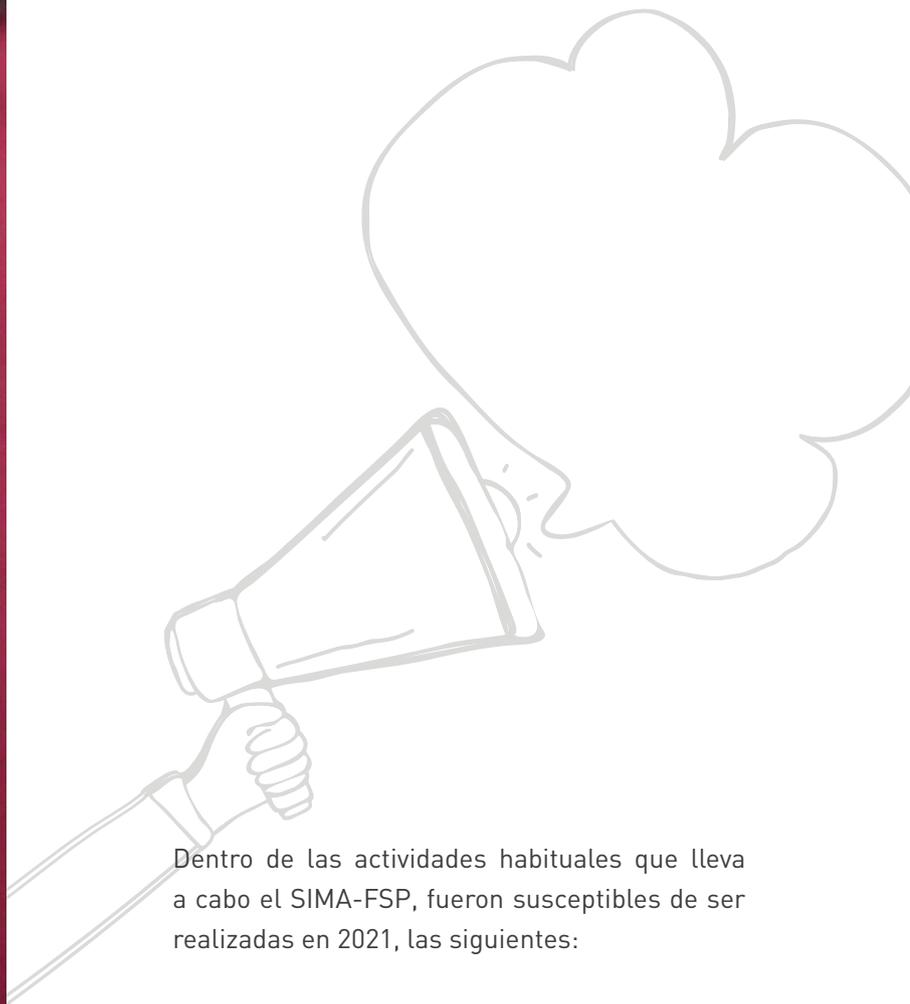
A person with curly hair is using a stylus on a tablet. The tablet screen shows a colorful interface with various icons and text. The background is a blurred indoor setting with green and yellow lines. A blue overlay covers the bottom half of the image, containing the main text. Two white L-shaped graphic elements are positioned in the upper left corner of the blue area.

ACTIVIDADES, DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

11. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



Dentro de las actividades habituales que lleva a cabo el SIMA-FSP, fueron susceptibles de ser realizadas en 2021, las siguientes:

La organización UGT, miembro del Patronato del SIMA-FSP, ha celebrado este año la siguiente actividad de promoción y difusión de la actividad del SIMA.

JORNADA PARA LA DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL SIMA-FSP ORGANIZADA POR UGT EL 26 DE OCTUBRE DE 2021

La jornada se presentó con el título “Oportunidades de solución autónoma de la negociación colectiva”. Jornada que da difusión a la actividad de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales del Jurado Arbitral laboral de Castilla-La Mancha y del SIMA-FSP. En esta ocasión, se desarrollaron fuera de Madrid, en Cuenca en el Museo de Paleontología.

La inauguración contó con el secretario general de UGT Castilla-La Mancha, Luis Manuel Monforte, el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Mariano Hoya, y el director general de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Eduardo del Valle.

Contaron con la participación de la viceconsejera de Empleo, Diálogo Social y Bienestar Laboral, Nuria Chust; del presidente de la Diputación, Álvaro Martínez Chana; del alcalde, Darío Dolz; de la secretaria regional de Empleo y Política Sindical de UGT, Isabel Carrascosa; del secretario general de UGT Cuenca,

Vicente Martínez, del secretario confederal de UGT y patrono de UGT en la Fundación SIMA-FSP, Fernando Lujan; del director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla-La Mancha, Juan Díaz Rokiski; y del presidente de CECAM, Ángel Nicolás García, entre otros.

Elena Gutiérrez (técnica en el Servicio de Estudios Confederal de UGT y patrona de UGT en la Fundación SIMA FSP), que interviene en la Jornada junto con Beatriz Losada Crespo, directora del SIMA-FSP, reconoce que el SIMA «no siempre es suficientemente conocido» entre los interlocutores sociales, por eso UGT la organiza.

La jornada se desarrolló en dos mesas. En la primera de ellas se presentó la Guía de Desarrollo del último Acuerdo Interconfederal sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales de UGT, mientras que en la segunda se mostraron las formas de impulsar la mediación y el arbitraje en las distintas fases de la negociación colectiva por la trascendencia que tiene en la mejora de las condiciones de trabajo y de la vida de las personas.

11. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN



SIMA FSP
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



Guía de desarrollo del VI ASAC

ugt.es/sites/default/files/guia_de_desarrollo_del_vi_asac.pdf



Mesa presentación Guía de Desarrollo el último Acuerdo Interconfederal sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales de UGT



CELEBRACIÓN DEL DÍA EUROPEO DE LA MEDIACIÓN

Haciendo coincidir con el día Europeo de la Mediación, el 21 de enero de 2021, la Fundación presentó oficialmente su nueva web con un diseño renovado y moderno, donde se facilita al usuario una información dinámica y atractiva. Interviniendo en este acto 60 personas ente asistentes presenciales y online.



Cuenta la leyenda que muchas personas salen del SIMA con la lengua azul. No es un mito ni una fábu-

la, solo una bonita tradición en la que se mezclan la celebración y el sentido del humor, porque cuando se alcanza un acuerdo, las personas que median en el SIMA premian a todos los intervinientes con una piruleta pinta-lenguas azul.

No hay excusas para no llevársela a la boca porque además de no tener gluten ni azúcar, si no lo hacen, dicen las malas lenguas (no las azules, por supuesto), la directora del SIMA-FSP no les deja salir de las instalaciones.

Te animamos a que te unas al club de las lenguas azules y disfrutes del buen sabor que deja alcanzar acuerdos.

Al final de la jornada se presentó, a través de un vídeo a MASI, la mascota de la fundación, quien de modo ameno expone qué es la Fundación SIMA-FSP.

Para acceder al video:

www.fsima.es/wp-content/uploads/MASI2.mp4

11. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN



SIMA ES
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



Masi, la mascota de la Fundación

JORNADAS DE FORMACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS

En el mes de febrero, con el objeto de adquirir conocimientos y habilidades suficientes para el ejercicio de mediar en nuestro modelo de gestión de los conflictos colectivos laborales, se pone en marcha la acción formativa para mediadores de nueva incorporación en el SIMA-FSP, siguiendo las previsiones contenidas en el VI ASAC (Artículo 7 y disposición adición segunda)

El desarrollo consta de acciones formativas teóricas y práctica.

Respecto a los contenidos formativos teóricos, se aborda, el modelo español de relaciones laborales, ahondando en el marco jurídico de las relaciones laborales y el diálogo social.

Igualmente analiza el acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales, VI ASAC, pretendiendo profundizar en la solución autónoma de conflictos laborales y su relación con la jurisdicción de lo social, los modelos alternativos de solución de conflictos y sus antecedentes.

Por otro lado, se considera necesario conocer el origen y evolución de la Fundación SIMA, así como los procedimientos de mediación y arbitraje.

Resulta imprescindible acometer un análisis profundo de la figura, características y, habilidades del mediador, del proceso de mediación y sus fases, sin olvidar el importante impacto que ha supuesto la introducción de medios telemáticos en la gestión de los procesos de mediación.

La Guía de buenas prácticas en mediación de la Fundación SIMA-FSP constituye un elemento esencial de trabajo para los mediadores de la Fundación por lo que resulta fundamental su conocimiento e interiorización en el desarrollo de la labor mediadora en el SIMA.

Es innegable la transcendencia que otras técnicas instrumentales tienen en el desarrollo del proceso de mediación: aspectos psicológicos de la mediación, técnicas de comunicación, o el conocimiento de experiencias prácticas de otros mediadores.

Siendo conscientes de la importancia de una formación práctica en esta materia se desarrolla una

importante labor tendente al acceso a este tipo de experiencias.

PARTICIPACIÓN DEL SIMA-FSP EN JORNADAS Y EVENTOS

- El **22 de marzo**, la directora del SIMA impartió en la UCM, una sesión dentro de la asignatura Conflictos de Trabajo y su solución extrajudicial.
- El **31 de marzo** el SIMA-FSP acudió a la jornada institucional organizada por la OIT, la sesión online que trató sobre sistemas de solución autónoma de conflicto en el ámbito internacional.
- El **7 de abril**, en el Colegio de Graduados Sociales de Córdoba, la directora accedió a la sesión online con la ponencia “Registro Retributivo”.
- El **21 de abril**, se celebra en el CES Valladolid, la I Jornada del 35 aniversario de la UTC-UGT con el título “Profesionales y directiv@s en el epicentro del cambio de modelo productivo “Técnicos y Cuadros: de la Formación al Mundo Laboral”. El evento integra dos mesas redondas. Con la participación en la segunda mesa: “Técnicos y Cuadros: de la formación al Mundo laboral” de la directora de la Fundación SIMA-FSP, Beatriz Losada Crespo. [youtube.com/watch?v=-8QQl4KhiC8](https://www.youtube.com/watch?v=-8QQl4KhiC8)
- El **12 de mayo** se asiste en el Ministerio de Trabajo y Economía social al Foro debate, participación institucional vinculada a la negociación colectiva.
- El **25 de mayo** en la Universidad de la Rioja, Jornada sobre solución autónoma de la Universidad de la Rioja: Jornada multidisciplinarios. La solución autónoma del conflicto laboral como instrumento para el trabajo docente (Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España. El papel del Servicio Interconfederal de mediación y arbitraje)
- El **27 de mayo**, la directora del SIMA y el secretario del CARL, intervinieron en el Taller telemático número 15 “Experiencias prácticas de mediación laboral online en España”, ODR-EXPO. TECH.

- El **27 de mayo** la Fundación recibe a los magistrados que, dentro del programa del curso formativo de la Escuela Jurídica, que constituye la segunda fase de las pruebas de especialización para la provisión de plazas de magistrado/a especialista en el orden jurídico social.
- El **4 de junio** con la ponencia “El protagonismo del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA en materia de arbitraje, Conciliación y Arbitraje”, la directora del SIMA-FSP intervino en las Jornadas de medición laboral de la Universidad de León.
- El **8 de junio** la directora del SIMA-FSP, Beatriz Losada Crespo, participó en el Máster propio en mediación y gestión de conflictos, desarrollando la figura del SIMA dentro del modelo de gestión del conflicto colectivo laboral de ámbito estatal, como actividad encuadrada dentro del convenio de colaboración suscrito con la Universidad Complutense de Madrid.
- El **23 de septiembre** en el Campus Madrid-Puerta Toledo a la sesión de la asignatura cuatrimestral “Relaciones Laborales Colectivas, Master de Asesoramiento Jurídico-Laboral de la Universidad Carlos III de Madrid.
- El **21 de septiembre**, asistimos a la Jornada Conmemorativa del 30º aniversario del Consejo Económico y Social de España en la sede del CES.
- El **17 de noviembre**, la Asociación Española de Mediación (ASEMED), en su ánimo de promover la Mediación como método de resolución de conflictos, en base a los principios de la vocación de servicio público y el fomento de la Cultura de la Paz, ha nombrado Mediadores de Honor 2020/2021. Entre los nombrados se encuentra la directora del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Beatriz Losada Crespo.
- Los días **24 y 25 de noviembre**, la directora asiste en Cáceres a las jornadas de Acción sindical UGT-FICA “El papel de los agentes sociales ante el diálogo social y la negociación contra la precariedad + Acción Sindical”



ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ORGANISMOS

A.- INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y FORMATIVAS

- De **enero a mayo** una alumna del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UCM realizó con la Fundación la realización de su Trabajo Fin de Grado sobre el análisis de los expedientes de mediación de conflictos con huelga en el SIMA del año 2019.

B.- INSTITUCIONES y ORGANISMOS AUTONÓMICOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- El **11 de noviembre**, se realizó, como todos los años, una sesión conjunta con el resto de los organismos de solución autónoma de conflictos de las distintas Comunidades Autónomas, en esta ocasión trató sobre la puesta en común del uso de los recursos informáticos en las técnicas de negociación, 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 1595 tuits, correspondiendo 218 nuevos al ejercicio de 2021.
- Cabe señalar que el número de seguidores y seguidoras en 2021 se ha incrementado en un 13,9% respecto al año anterior, contando actualmente con 771.
- Los tuits publicados durante 2021 tuvieron un total de 102K de impresiones a lo largo de todo el año.

En concreto, las publicaciones con mayor número de visualizaciones, por orden descendente, fueron:



“Visualiza nuestra celebración del Día Europeo de la Mediación de 2021 en nuestro canal de YouTube <https://youtu.be/Wf5dpcif2V0> ¡Y síguenos!”, el **21 de enero, con 4.986 impresiones.**

“Tras la firma en el SIMA FSP del Acuerdo colectivo sobre reparto de comida a domicilio entre @JustEat_es, @CCOO, @FSCdeCCOO, @UGT_Comunica se ha mantenido una rueda de prensa”, el **17 de diciembre, con 2.720 impresiones.**

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 los últimos meses del año 2021 se retomaron reuniones “externas” a las que asistieron 70 personas, celebrándose 6 reuniones. La duración media fue de dos horas y cuarenta y ocho minutos, siendo el motivo expuesto por las partes para la utilización de las salas el de Negociación de convenio colectivo o acuerdo.







EL SIMA-FSP EN LOS MEDIOS

12. EL SIMA-FSP EN LOS MEDIOS



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



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 11

Tabla 11

REFERENCIAS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

13/02/2021



La mediación y el arbitraje laboral se hace 'online' con la pandemia

La fundación SIMA, Andalucía y Baleares, las más avanzadas

31/05/2021



El Gobierno propone a los agentes sociales recuperar la ultraactividad

Si no hay acuerdo en el convenio colectivo, las partes se someterán a un arbitraje... Lo que supondrá un impulso a la Fundación SIMA...

14/06/2021



Los cortes de luz o de internet en casa computan como jornada laboral en el teletrabajo

Este tipo de conflictos se están generalizando en el SIMA (...) sobre todo en el sector de contac center

06/09/2021



La AN anula la cláusula contenida en el convenio colectivo de Bankinter... La sala designó ponente señalándose el día 17 de febrero de 2021,... la celebración de la reunión de mediación en la Fundación SIMA...

30/11/2021



La Agencia EFE pacta su plan estratégico con la plantilla

El documento se firmará este martes en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje...

22/09/2021



Yolanda Díaz acude a la celebración del 25º aniversario del primer Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales

01/10/2021



El conflicto entre Ryanair y los sindicatos en España obliga a Trabajo a mediar y acaba en denuncias por contrato "0 euros" y acaba en ... al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

25/10/2021



Los sindicatos reclamarán hoy aumentar el plan social de Alcoa

El Servicio Interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA) acogerá hoy en Madrid una nueva reunión entre los comités de empresa de Avilés y...

12. EL SIMA-FSP EN LOS MEDIOS



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

06/11/2021

EL MUNDO

Moncloa apoya mantener la norma del PP, frente a la de Yolanda Díaz para los convenios que hayan vencido

Los ámbitos a los apunta el nuevo marco laboral serían organismos como el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitrajes (SIMA)...

07/12/2021

leonoticias

Un total de 2.500 ascensores, sin revisión en la provincia por la huelga en OTIS

... huelga ya que ese día tenemos una reunión con la empresa en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA-FSP)

07/12/2021

as

Futbolistas ON instan a AFE a paralizar "su proceso antidemocrático"

...para las elecciones sindicales en el fútbol femenino, ... al SIMA

16/12/2021

 **canal extremadura**

Desconvocada la huelga en Auto Res durante las Navidades

...acuerdo con la dirección de la empresa durante la segunda reunión de mediación ante la Fundación SIMA.

17/12/2021

elEconomista.es

Just Eat y los sindicatos cierran el acuerdo para el primer convenio de repartidores tras la Ley Rider

Con la firma del acuerdo en la Fundación SIMA...

21/12/2021

financial food

Firmado el convenio colectivo de la industria cárnica (...) Fundación SIMA





EL 25 ANIVERSARIO DE LA FIRMA DEL PRIMER ASEC



13. EL 25 ANIVERSARIO DE LA FIRMA DEL PRIMER ASEC



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

El 22 de Septiembre de 2021 celebramos en el Museo del Traje de Madrid, el acto conmemorativo del 25 aniversario de la firma del primer ASEC (acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales), con la presencia de la vicepresidenta segunda del Gobierno de España y ministra de Trabajo y Economía social D^a Yolanda Díaz Pérez.

Con la intervención de Joaquín Pérez Rey, Presidente del Patronato del SIMA-FSP; Pepe Álvarez, Secretario General del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT); Gerardo Cuerva, Presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y Unai Sordo, Secretario General del sindicato Comisiones Obreras (CCOO).

Conmemoración del 25 aniversario de la firma del primer ASEEC. Durante el desarrollo del acto, se recordó, que dentro del Marco constitucional previsto en los artículos 7 y 37.2 de la constitución española y en relación con el artículo 83.3 del estatuto de los trabajadores, hace 25 años, concretamente el 25 de enero de 1996, los interlocutores sociales CCOO y UGT y la CEOE y CEPYME decidieron firmar el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos, con el objeto de crear y desarrollar un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

Esta firma constituye uno de los hitos, que ponen de manifiesto que el diálogo y la concertación social han sido instrumentos, sin cuya aportación no se puede entender

la normalización democrática, el desarrollo socio económico y la modernización de España.

Efectivamente, la creación en 1996 del sistema de solución de conflictos laborales supone el reconocimiento de la capacidad auto componedora de las partes en conflicto, atribuyéndoles la posibilidad de resolver sus discrepancias sin necesidad de acudir a la jurisdicción social.

De aquel primer acuerdo de solución extrajudicial de conflictos, hay que señalar que, se estaban sentando las bases del que hoy podemos considerar uno de los más modernos modelos europeos de solución autónoma de conflictos, sin olvidar, que junto a este acuerdo de ámbito estatal convivían y conviven numerosos acuerdos interprofesionales autonómicos sin los que no se pue-

de comprender el desarrollo del modelo de relaciones laborales en el conjunto del Estado.

Es evidente que la semilla sembrada hace 25 años ha dado paso a un robusto sistema de solución de conflictos colectivos basado en el ejercicio responsable de la autonomía colectiva por parte de todos los sujetos que Intervienen en el complejo y apasionante mundo de las relaciones laborales, siendo necesario reconocer la inestimable colaboración de los órganos de la Jurisdicción Social, especialmente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo, en el reconocimiento de su eficacia y valor jurídico, como herramienta adecuada para la solución de los conflictos colectivos.

Es necesario reconocer igualmente el papel que han jugado los

13. EL 25 ANIVERSARIO DE LA FIRMA DEL PRIMER ASEC



SIMA
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



Conmemoración del 25 aniversario de la firma del primer ASEC.

distintos gobiernos y administraciones públicas a lo largo de estos 25 años, quienes no han dudado

en apoyar y reconocer la utilidad de estas instituciones que permiten una mejor gestión de los

cambios laborales al tiempo que canalizan el conflicto social.

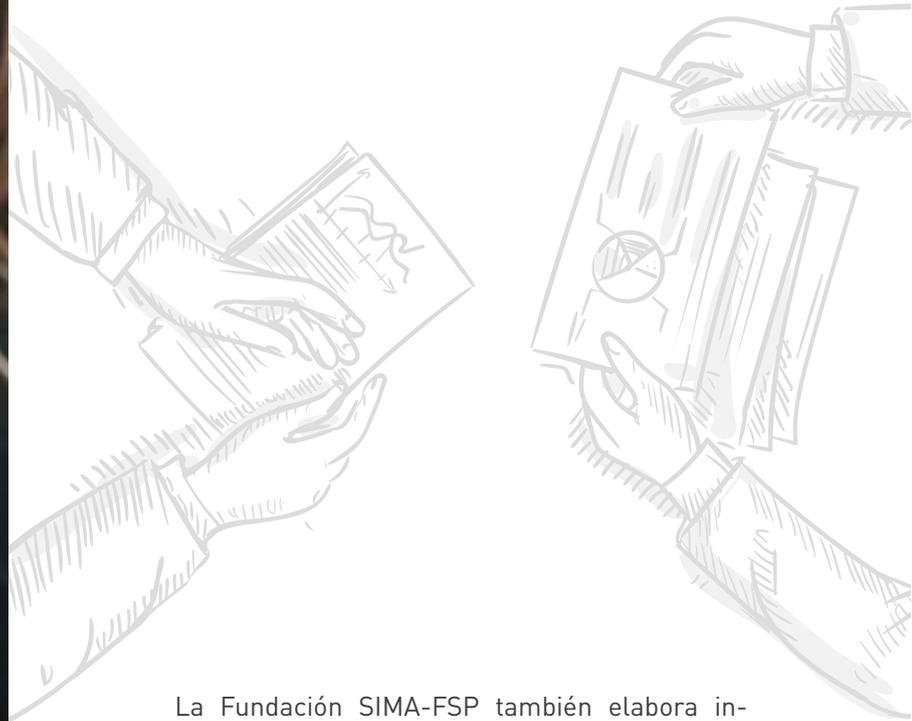


INFORMES Y ESTUDIOS

14. INFORMES Y ESTUDIOS



SIMA^{FSP}
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



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, si bien en ocasiones también se abordan cuestiones relativas al funcionamiento del Servicio. 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 2021 se efectuaron los siguientes:

MEMORIA DE ACTIVIDADES 2020

En el mes de julio de 2021 se publica 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 tramitados y las actuaciones 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 los mediadores 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 2020

Este informe analiza los procedimientos para conocer cuáles son las organizaciones que presentan los procedimientos de mediación y arbitraje durante 2020, se finaliza en el mes de junio de 2021. No solo analiza los expedientes de mediación y arbitraje tramitados durante el año 2020, sino también los tramitados durante el período 2016-2020, en función de la persona promotora o iniciadora del expediente.



INFORME DE ACTIVIDAD. PRIMER SEMESTRE DE 2021

En el mes de agosto se publicó el informe que hace referencia a las actividades de mediación y arbitraje durante el referido periodo, avanzando los datos de la actividad de la Fundación SIMA-FSP correspondiente al primer semestre del año.



ANEXO
**EXPEDIENTES
TRAMITADOS
EN EL SIMA-FSP
AÑO 2021**

EXPEDIENTES TRAMITADOS EN 2021



SIMA EST
FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

	Procedimientos efectivos		Personas trabajadoras	
	467		2.511.646	
Ámbito del conflicto				
Empresa	444	95,1%	1.440.062	57,3%
Sector	23	4,9%	1.071.584	42,7%
Tipo de conflicto				
Otras discrepancias	239	51,2%	973.054	38,8%
Interpretación y aplicación	147	31,5%	863.784	34,4%
Huelga	59	12,6%	506.884	20,2%
Bloqueo negociación	8	1,7%	121.200	4,8%
Impugnación convenios colectivos	5	1,1%	5.583	0,2%
Bloqueo en comisión paritaria	4	0,9%	33.200	1,3%
Impulso negociación	3	0,6%	7.650	0,3%
Bloqueo acuerdo-pacto	1	0,2%	200	0,0%
Periodo de consultas	1	0,2%	91	0,0%
Tipo de procedimiento				
Mediación	464	99,4%	2.511.446	100,0%
Arbitraje	3	0,6%	200	0,0%
Resultado				
EXPEDIENTES EFECTIVOS	421	90,1%	2.368.959	94,3%
Acuerdos y laudos	139	33,0%	830.600	35,1%
Sin acuerdo	282	67,0%	1.538.359	64,9%
EXPEDIENTES NO EFECTIVOS	46	9,9%	142.687	5,7%
Intentado sin efecto	14	30,4%	41.886	29,4%
Archivado	24	52,2%	68.761	48,2%
En trámite a 25-01-22	8	17,4%	32.040	22,4%



SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

**MEMORIA
DE ACTIVIDADES**

2021



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje