



FUNDACIÓN  
**SIMA**

Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje

# MEMORIA ACTIVIDADES 2016

**MARZO  
2017**

**Dirección:**

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

**Teléfono:**

91 360 54 20

**Fax:**

91 360 54 21

**Internet:**

[www.fsima.es](http://www.fsima.es)

# ÍNDICE

# Página

1. Fundación SIMA.....	3
2. Principales datos.....	7
3. Las actuaciones en el SIMA y la DGE.....	11
4. Clasificación por tipo de conflicto.....	13
5. Las materias objeto de conflicto.....	17
6. Distribución de los procedimientos por sector de actividad.....	23
7. Resultado de los procedimientos.....	27
8. La actuación de los mediadores.....	31
9. Actividades de promoción y difusión.....	35
10. El SIMA en los medios.....	43
11. El SIMA en internet.....	47
12. Informes y estudios.....	51
<b>Anexo A. Conflictos tramitados.....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo B. Índice de gráficos y tablas.....</b>	<b>57</b>



**1**

Fundación SIMA

## La Fundación SIMA

La Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Fundación SIMA, es una institución paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en el ámbito estatal. Esta Fundación tiene encomendada la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales ASAC V, suscrito por CCOO, UGT CEOE y CEPYME, como en momentos anteriores la tuvo de los fijados en acuerdos precedentes.

La firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) se produjo el 25 de enero de 1996 y puso de manifiesto la decidida voluntad de las organizaciones firmantes de desarrollar un mecanismo de solución de conflictos, construido y administrado desde la autonomía de los interlocutores sociales, que ya se apuntaba en la Constitución Española, los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT, la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores y en la propia doctrina del Tribunal Constitucional.

De este modo la Fundación SIMA fue constituida en 1997 con la finalidad primordial de promover la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales surgidos entre trabajadores y empresarios o entre sus respectivas organizaciones representativas. El SIMA tiene también un efecto directo en la creación de espacios de diálogo y negociación entre trabajadores y empresarios.

Ostenta el SIMA, además, la consideración de fundación del sector público estatal y se encuentra bajo el protectorado del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Las actuaciones de la Fundación son gratuitas para las partes que recurren a ella, al tener sus recursos naturaleza pública.

## Procedimientos

Para procurar la resolución de las discrepancias surgidas entre trabajadores y empresarios se recurre a los procedimientos de mediación y arbitraje.

Los conflictos susceptibles de ser sometidos a estos procedimientos deben de ser de carácter colectivo y exceder el ámbito de una Comunidad Autónoma.

Además y en aplicación del ASAC V, el SIMA debe de velar por que estos procedimientos se rijan por los principios que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo. Estos principios son los de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.

El procedimiento de mediación es rápido, pues desde el registro de la solicitud inicial hasta la fecha de la primera reunión no pueden transcurrir más de 10 días hábiles, o un plazo inferior requerido por las partes en aquellos supuestos en el que el mediador haya sido consensuado por ellas en la solicitud de mediación.

Este plazo se ve reducido en caso de solicitudes de mediación previa a la convocatoria formal de la huelga, en los que la reunión tiene que celebrarse en las 72 horas siguientes a su presentación.

No obstante lo anterior los plazos pueden ser modificados por consenso de los intervinientes.

En la reunión de mediación serán las partes, con la ayuda del mediador o mediadores, quienes alcanzarán la solución pactada que ponga fin al conflicto. En el supuesto de que el acuerdo no sea posible, se levantará un acta donde se consignará el desacuerdo y la propuesta final del órgano de mediación.

El procedimiento de arbitraje, por el contrario, se desarrolla en el plazo que pacten los suscriptores del compromiso arbitral, si bien en el ASAC se fija por defecto un plazo de 10 días hábiles a contar desde la designación del árbitro/s.

Será el árbitro/s designado/s quien/es, una vez atendidas las alegaciones de las distintas representaciones y estudiada la documentación aportada, resolverá/n en derecho o en equidad. Se trata de un procedimiento flexible, que permite una amplia intervención de las partes y está exento de la rigidez procesal implícita en un procedimiento judicial.

En ambos tipos de procedimiento son los intervinientes los que eligen libremente al mediador/es o árbitro/s de entre los comprendidos en la lista de mediadores y árbitros disponible en la página web de la Fundación SIMA, que ha sido elaborada con las propuestas de mediadores y árbitros realizadas por las Organizaciones firmantes del V ASAC.

### Normativa aplicable

- Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ASAC V, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 07 de febrero de 2012 (BOE de 23 de febrero de 2012).
- Normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA. Constituyen una guía para que los usuarios conozcan el funcionamiento interno y la gestión diaria del Servicio en la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje.
- Artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Capítulo I del Título V de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en particular de los artículos 63 al 68. También son de aplicación los artículos 153, 154, 155 y 156.
- Convenio OIT núm. 154, de 19 de junio de 1981 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva y ratificado el 26 de julio de 1985 (BOE de 9 de noviembre de 1985).



# 2

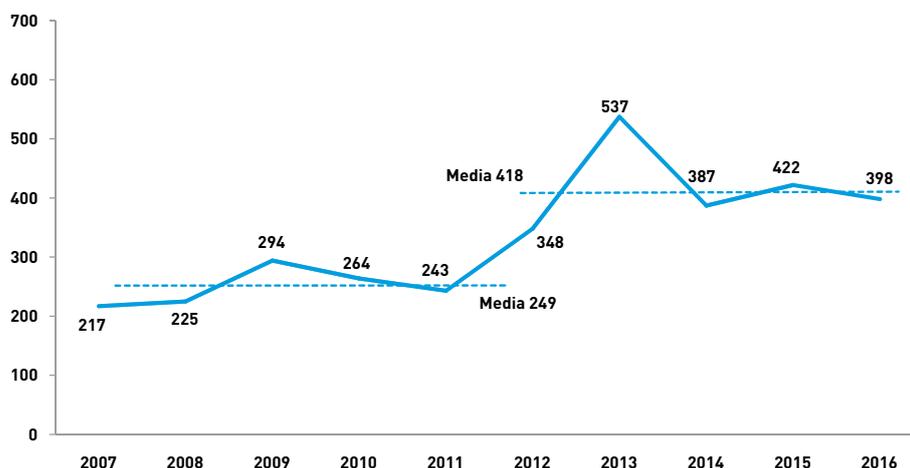
## Principales datos

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

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

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

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



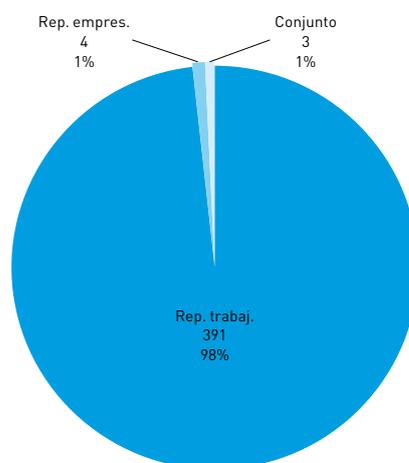
En el gráfico anterior se aprecian tres periodos diferenciados. El primero iría hasta la entrada en vigor del ASAC V en el año 2012, periodo durante el cual la Fundación SIMA tramitaba una media de 249 procedimientos anuales. A partir de dicha fecha se produce un incremento que alcanza su máximo en 2013,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

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

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

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

### Gráfico 2. SOLICITANTES DE LOS PROCEDIMIENTOS



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

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

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

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

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

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



# 3

## Las actuaciones en el SIMA y la DGE

Desde la firma del ASAC V, el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales es de aplicación general y directa a todos los sectores y empresas, no siendo por tanto la adhesión al mismo.

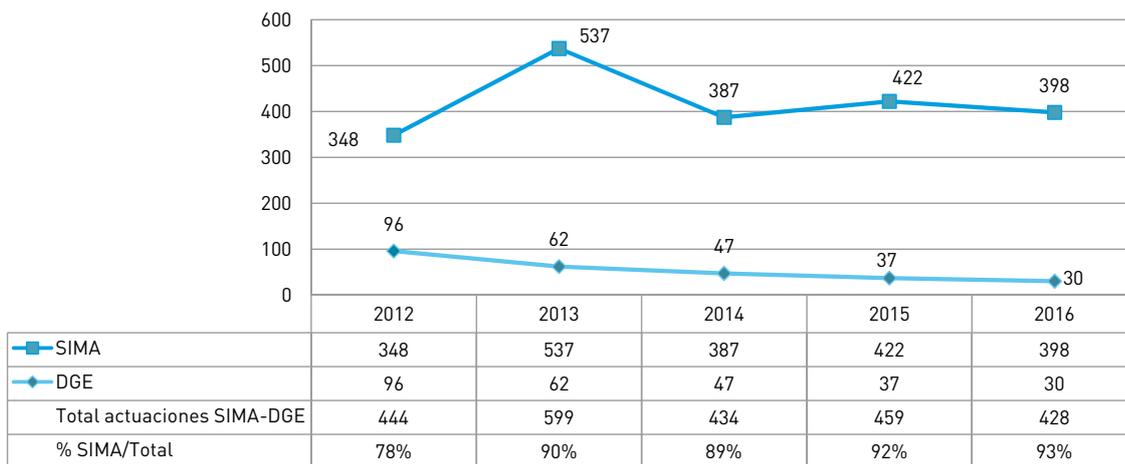
No obstante lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.2.2 ASAC V, se encuentran excluidos del ámbito de aplicación del Acuerdo los conflictos en los que sea parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las entidades de Derecho público con personalidad jurídica 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 Organismos reguladores.

Para estas exclusiones la ley prevé la competencia de la Dirección General de Empleo (DGE) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el cuadro que se inserta a continuación se muestran los datos de las actuaciones de la Fundación SIMA y los de la Dirección General de Empleo correspondientes a los últimos cinco años.

### Gráfico 3. ACTUACIONES DEL SIMA Y DE LA DGE (2012-2016)

Fuentes: Fundación SIMA y Dirección General de Empleo



Como puede comprobarse en este gráfico, a partir de la consolidación en la aplicación del ASAC V el porcentaje de conflictos tramitados por el SIMA se sitúa en torno al 90% del total.

Estas cantidades implican una actividad cada vez más reducida de los procedimientos en los que interviene la Dirección General de Empleo, en consonancia con el ámbito residual que por normativa le corresponde.

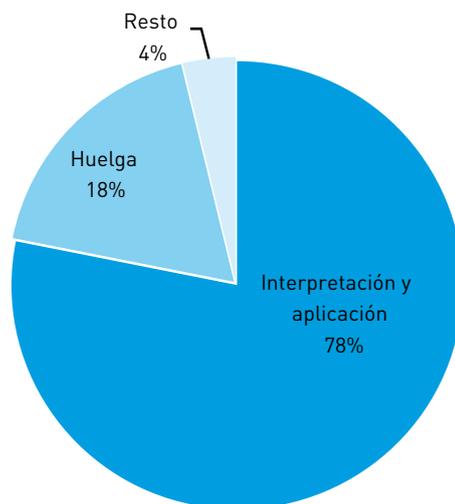
# 4

## Clasificación por tipo de conflicto

El ASAC establece en su artículo 4.1 la posibilidad de plantear diferentes tipos de conflicto en función de la controversia que tengan las partes.

A pesar de ello la utilización de los mismos tiende a concentrarse principalmente en dos de los once tipos de conflicto posibles.

#### Gráfico 4. PRINCIPALES TIPOS DE CONFLICTO EMPLEADOS (2016)



Como queda patente en el gráfico anterior, el 78% de las cuestiones planteadas durante 2016 se han producido por la existencia de discrepancias en la **interpretación y/o aplicación** de una norma estatal, convenio colectivo, acuerdo o pacto, cualquiera que fuera su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

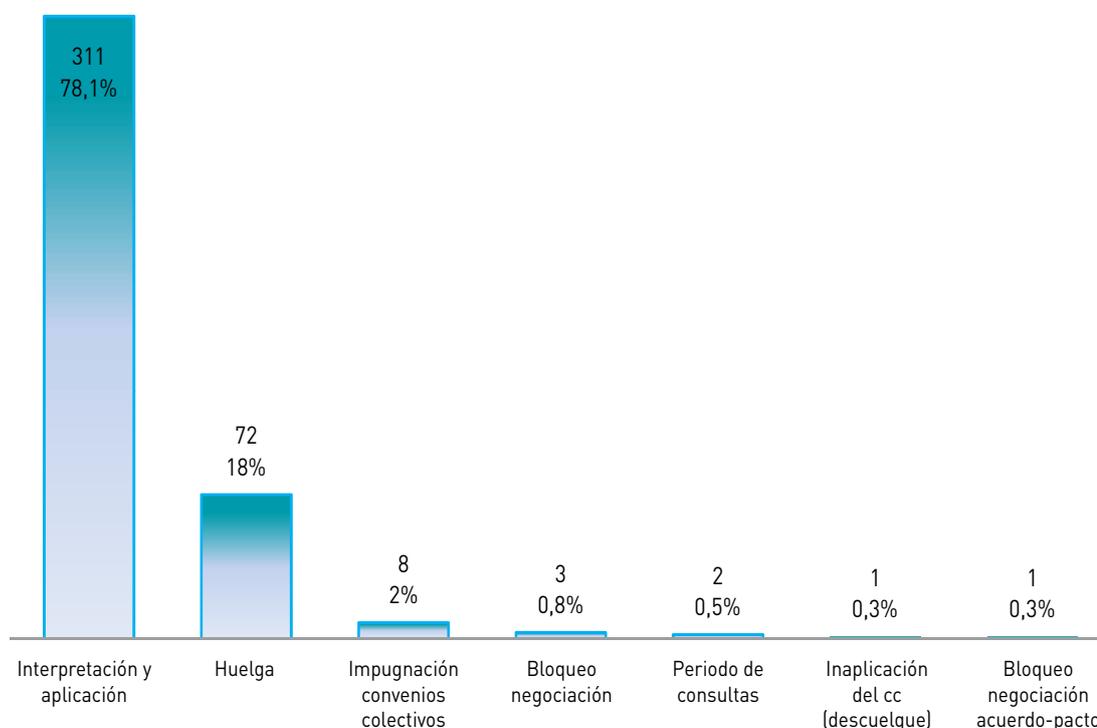
Por su parte los procedimientos promovidos con carácter previo a la convocatoria formal de una **huelga** supusieron un 18% sobre el total. Se recuerda que la finalidad de este tipo de conflicto consiste en intentar alcanzar un acuerdo que logre evitar su convocatoria.

El tipo restante de conflictos contemplados en el artículo 4.1 ASAC V son:

- Las discrepancias que surjan durante la negociación de un convenio colectivo y que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos (tres mediaciones y el 0,8% del total).
- Los conflictos que originen el bloqueo en la negociación de cualquier otro acuerdo o pacto colectivo (un procedimiento y un 0,3% del total).
- Los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

- Los derivados de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (dos mediaciones y el 0,5% del total).
- Los derivados de discrepancias surgidas en período de consultas exigido por el artículo 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- Conflictos de impugnación de convenios colectivos (ocho mediaciones que suponen el 2% del total).
- Conflictos que se originen como consecuencia de la sustitución del período de consultas por la mediación o arbitraje, acordado por el Juez a instancia de la Administración Concursal o la Representación Legal de los Trabajadores.
- Las controversias colectivas que surjan en el seno de la Comisión Paritaria con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos.
- Conflictos motivados por discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y Representación Legal de los Trabajadores, de acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos sectoriales (un procedimiento y un 0,3% del total).
- Conflictos motivados por la falta de acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa, en supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

**Gráfico 5. Nº DE PROCEDIMIENTOS Y PORCENTAJE SEGÚN TIPO DE CONFLICTO (2016)**





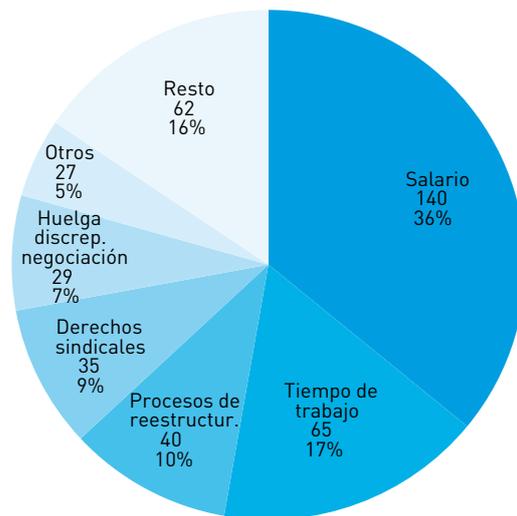
# 5

## Las materias objeto de conflicto

La clasificación por materias se realiza en función del contenido del conflicto presentado y con independencia del tipo utilizado por las partes a la hora de iniciar un procedimiento (interpretación y aplicación, huelga,...)

De este modo, en 2016 el SIMA clasificó los 398 expedientes tal y como se visualiza en el siguiente gráfico.

**Gráfico 6. N° DE PROCEDIMIENTOS Y PORCENTAJE POR MATERIA (2016)**



Bajo la denominación de "Otros" se agrupan todos aquellos expedientes cuyo objeto del conflicto no es susceptible de ser agrupado bajo un único epígrafe común, bien porque la materia resulta excepcional y no existe en el esquema de clasificación del SIMA, bien porque bajo el paraguas de un único procedimiento se han aglutinado varios asuntos que podrían ser encuadrables en diferentes materias.

Asimismo se han agrupado bajo "Resto" aquellas materias cuyo porcentaje no ha alcanzado el 5% de los procedimientos tramitados, pero que se desglosan en la tabla inserta a continuación.

**Tabla 1. N° Y PORCENTAJE DE LAS MATERIAS INCLUIDAS EN EL EPÍGRAFE "RESTO"**

Nombre de la materia	Nº procedimientos	% sobre el total
Contratación/vacantes	16	4%
Clasificación profesional	15	4%
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	15	4%
Constitución de Mesa	13	3%
Seguridad social complementaria	3	1%
Total:	62	16%

Un año más los conflictos salariales han acaparado el mayor número de expedientes tramitados en el ejercicio, seguidos a gran distancia de los que versaron sobre tiempo de trabajo o procesos de reestructuración de empresa.

Además de esta primera categorización y en aras a descender a un mayor detalle, la Fundación subclasifica la mayoría de las materias dentro de otras voces más específicas a las que se denomina submaterias.

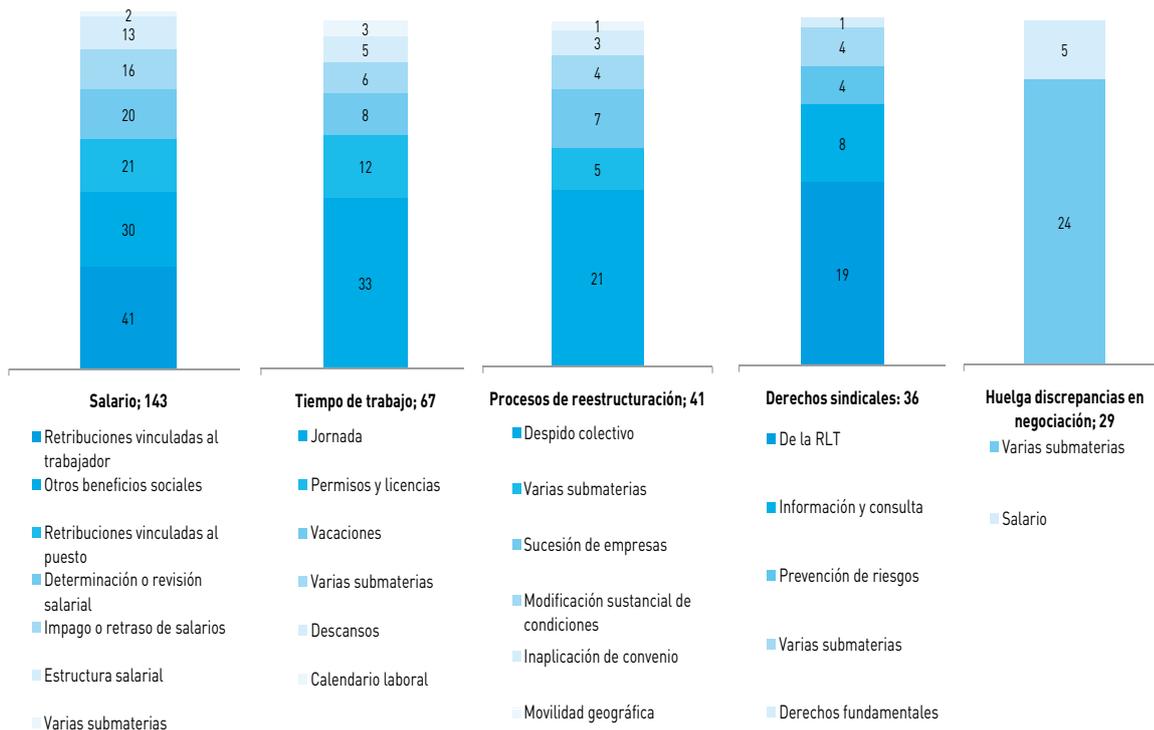
**Tabla 2. Nº Y PORCENTAJE DE MATERIAS Y SUBMATERIAS, CON Nº DE TRABAJADORES**

Materia	Nº exptes.	Submateria	Nº exptes.	Nº trabajadores
Salario	143	Retribuciones vinculadas a la persona del trabajador (retribución variable, incentivos,...)	41	307.361
		Otros beneficios sociales	30	138.703
		Retribuciones vinculadas al puesto de trabajo (pluses de nocturnidad, turnicidad, distancia ...)	21	22.921
		Determinación del incremento, revisión salarial o inaplicación del convenio	20	121.404
		Impago o retraso en el abono de salarios	16	41.334
		Estructura salarial	13	411.950
Tiempo de trabajo	67	Jornada (determinación, distribución, distribución irregular, turnos de trabajo, horas extraordinarias)	33	308.851
		Permisos y licencias	12	95.200
		Vacaciones	8	10.762
		Descansos (tiempo para el bocadillo, pausas, etc.)	5	11.320
		Calendario laboral	3	4.912
		Varias submaterias o sin clasificación	6	95.750
Procesos de reestructuración	41	Despido colectivo art.51ET	21	24.534
		Sucesión de empresas art. 44ET	7	1.662
		Varias submaterias o sin clasificación	5	4.105
		Modificación sustancial de condiciones de trabajo art. 41ET. Jornada, horario, turnos,...	4	3.460
		Inaplicación del convenio art. 82.3ET	3	3.125
		Movilidad geográfica -traslado- art. 40ET	1	370
Derechos sindicales	36	De los representantes de los trabajadores	19	36.856
		Derechos de información y consulta art. 64 ET o pactados en convenio colectivo o acuerdo	8	63.804
		Varias submaterias o sin clasificación	4	3.726
		Prevención de riesgos laborales	4	17.150
		Derecho de huelga y derechos fundamentales	1	11.000
Huelga por discrepancias en la negociación	29	Varias submaterias o sin clasificación	24	458.138
		Salario	5	105.620

Materia	Nº exptes.	Submateria	Nº exptes.	Nº trabajadores
Otros	20		20	140.944
Contratación/vacantes	16	Modalidades contractuales, conversión de contratos, porcentaje trabajadores fijos,...	9	21.071
		Sistema de cobertura de vacantes	4	4.334
		Varias submaterias o sin clasificación	2	14.020
		ETTs, externalización de actividades, empresas de servicios,...	1	85
Clasificación profesional	15		15	47.484
Impugnación de acuerdos. Ámbito y concurrencia de convenios	15		15	327.404
Constitución de Mesa	13	Comisión paritaria, Grupos de trabajo, Comisiones Técnicas, Comité de seguridad y salud,...	7	77.950
		Composición de la Mesa Negociadora del convenio	6	333.070
Seguridad social complementaria	3		3	2.410

A continuación se inserta un gráfico que permite visualizar la proporción que el número de conflictos de cada submateria supone dentro de la materia en la que se encuadran.

**Gráfico 7. Nº DE CONFLICTOS DE LAS PRINCIPALES MATERIAS CON SUS SUBMATERIAS (2016)**

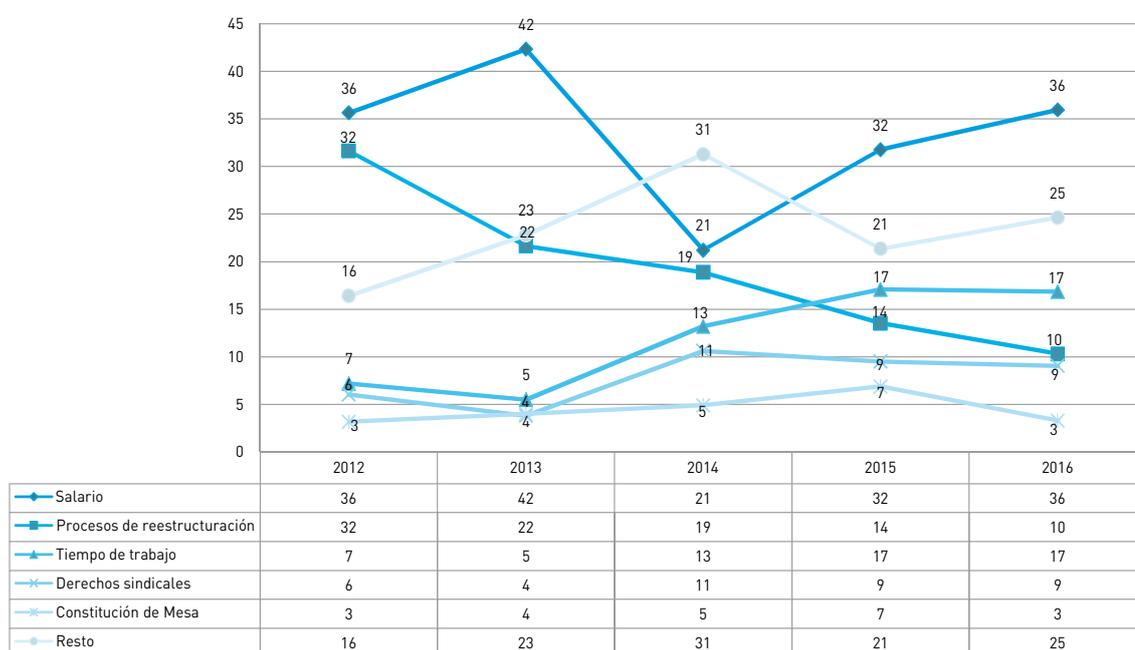


## EVOLUCIÓN DE LAS MATERIAS 2012-2016

El análisis de los expedientes tramitados en los últimos cinco años permite apreciar la evolución de los objetos de los conflictos tramitados en el SIMA.

Para que la comparativa de distintos ejercicios sea equilibrada, se han empleado porcentajes en lugar de números absolutos. De este modo el dato utilizado en cada año hace referencia a su peso específico respecto al total de los expedientes tramitados en ese ejercicio.

**Gráfico 8. EVOLUCIÓN EN EL PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS SEGÚN MATERIA (2012-2016)**



En el gráfico anterior queda patente que, exceptuando 2014, la mayor parte de los conflictos tramitados versan todos los años sobre cuestiones salariales.

También destaca la evolución descendente de los conflictos derivados de procesos de reestructuración de empresas (despido colectivo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sucesión de empresas,...) desde 2012 hasta la fecha.

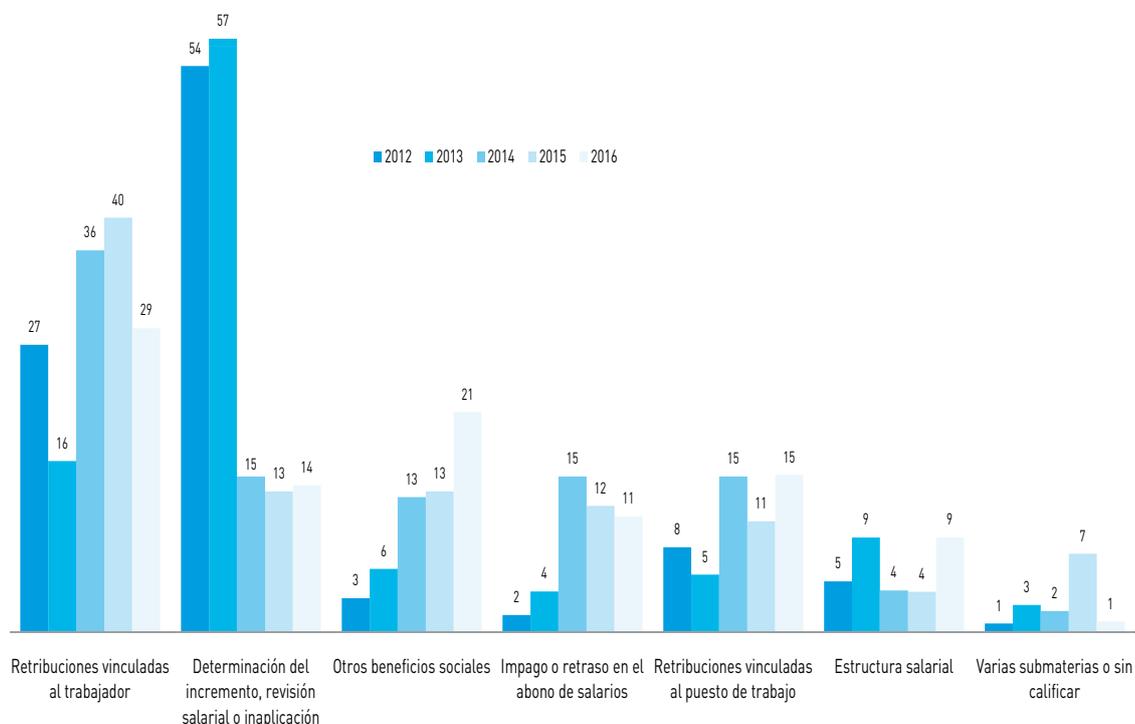
Por último, los procedimientos incluidos en la materia de tiempo de trabajo y los relativos con los derechos sindicales parecen haber retornado a la tendencia estable que mantenían antes de 2012.

## MATERIA SALARIO: DISTRIBUCIÓN POR SUBMATERIAS (2012-2016)

En este apartado se reseña de manera específica las submaterias sobre Salario en el último lustro, dada su importancia cuantitativa sobre el número de expedientes totales tramitados en el SIMA.

En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución porcentual interanual del contenido de los conflictos salariales.

**Gráfico 9. MATERIA SALARIO: DISTRIBUCIÓN POR SUBMATERIAS DEL PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS (2012-2016)**



Se entiende por **Retribuciones vinculadas al trabajador** todos aquellos emolumentos que dependan de la actividad de la persona, tales como la retribución variable, los sistemas de incentivos,... Esta submatéria, que experimentó un notable incremento en los dos ejercicios pasados, ha retornado en 2016 a sus valores habituales.

La **Determinación, revisión o inaplicación salarial** hace referencia a discrepancias surgidas sobre el incremento o la revisión salarial que resulta procedente o relativas a posibles inaplicaciones de convenio sobre el particular. Como se desprende del gráfico anterior, tras un gran auge producido en 2012 y 2013 esta voz ha retornado a unos valores estables.

Resulta relevante la evolución interanual ascendente y, en particular, el incremento sufrido en 2016 por **Otros beneficios sociales**, denominación bajo la que se encuadran aquellos conflictos que versan sobre beneficios no monetarios, tales como comedores sociales, cesta de navidad,...

Por el contrario, parece que las cuestiones relativas al **Impago o retraso en el abono de los salarios** han entrado en una tendencia descendente a partir de 2014.

Sin embargo no se extrae una lectura clara de la evolución de **Retribuciones vinculadas al puesto** ni de **Estructura salarial**. En el primero de los casos se engloban los procedimientos tramitados como consecuencia de discrepancias surgidas sobre las retribuciones que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo, tales como los pluses de nocturnidad, de turnicidad, de distancia,... En el segundo, los que tienen como objeto la estructura salarial (conceptos, consolidación de importes,...) existente en una empresa o sector de actividad.

**Varias submaterias** engloba, una vez más, los conflictos que son susceptibles de ser encuadrados en más de una de las voces anteriores.

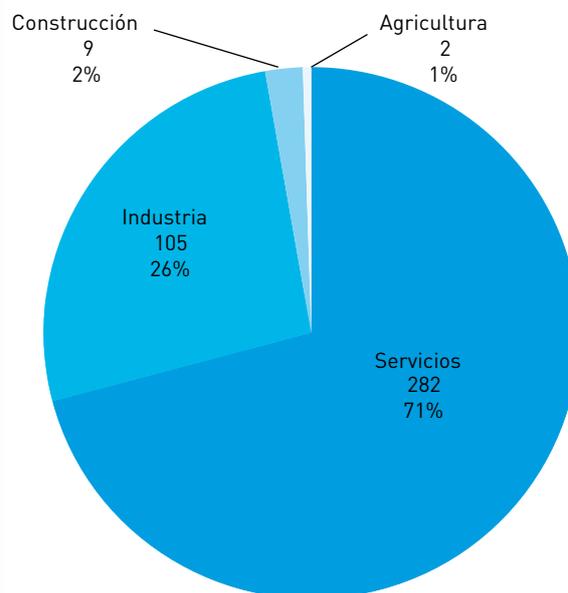
# 6

## Distribución de los procedimientos por sector de actividad

Para poder efectuar un análisis general, los procedimientos tramitados en el SIMA son clasificados según la tabla CNAE-2009. Se recuerda que esta Clasificación Nacional de Actividades Económicas fue elaborada por el Instituto Nacional de Estadística dentro de un proceso internacional de revisión denominado Operación 2007 y que su objetivo era el de establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas que favoreciera la implementación de estadísticas nacionales diferenciadas por actividades y la clasificación de unidades estadísticas y entidades según la actividad económica ejercida.

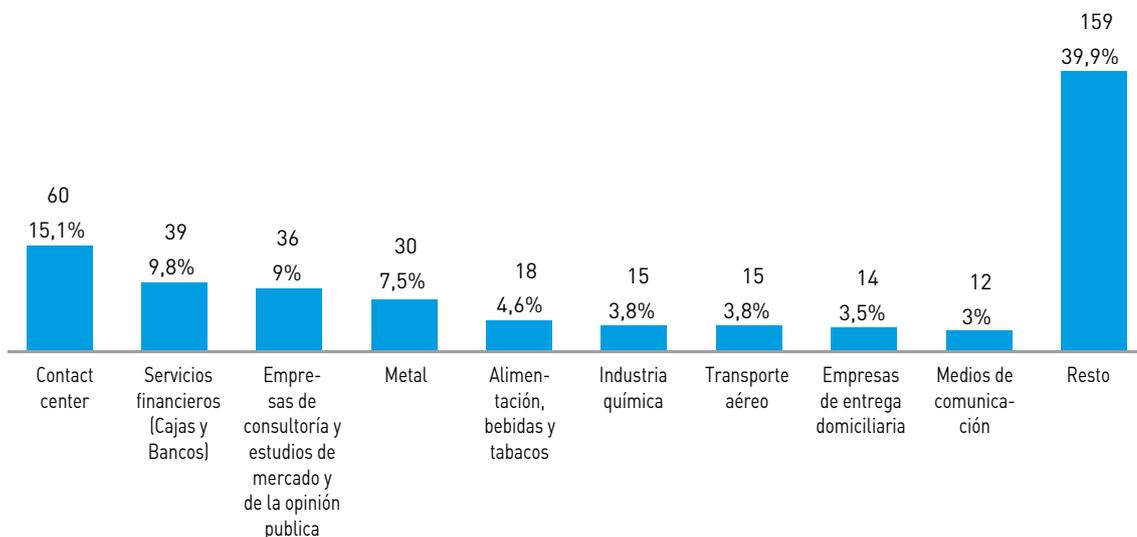
De este modo y si tomamos como referencia dicho listado, los procedimientos tramitados por la Fundación SIMA durante 2016 afectaron mayoritariamente al sector de Servicios, tal y como se evidencia en el gráfico siguiente.

**Gráfico 10. Nº Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR GRUPOS CNAE (2016)**



No obstante y para ser más precisos, en el SIMA se clasifica cada conflicto según el convenio colectivo sectorial bajo el que se incardina la actividad principal de la empresa o sector en el que se suscita el conflicto.

Así los expedientes presentados durante 2016 quedaron encuadrados en 68 sectores distintos, según el detalle que se observa en el gráfico siguiente.

**Gráfico 11. N° Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR SECTOR O SUBSECTOR DE ACTIVIDAD (2016)**

Bajo el epígrafe “Resto” se acumulan un total de 59 sectores diversos, como Entidades de seguros, Servicios de prevención ajenos, Almacenamiento y distribución de productos petrolíferos, Coquerías y refino de petróleo, Contratas ferroviarias,... que aglutinan los procedimientos tramitados en sectores de actividad que no alcanzaron un mínimo de diez expedientes en todo el año.

No obstante lo anterior, los sectores cuyos conflictos afectaron a un mayor número de trabajadores fueron los siguientes:

**Tabla 3. PRINCIPALES SECTORES POR NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (2016)**

Sector	Nº de Expedientes	Nº de Trabajadores
Contact center	60	852.025
Industrias cárnicas	2	501.000
Servicios financieros (Cajas y Bancos)	39	283.576
Gestorías administrativas	1	248.252
Servicios de atención a las personas	4	220.956
Restauración colectiva	2	180.000
Agencias de viaje	4	141.289
Empresas de publicidad	3	121.164
Oficinas de farmacia	2	104.400
Empresas de seguridad	5	100.950

Por último, parece necesario señalar que la mayoría de los procedimientos tramitados en la Fundación SIMA se promueven en el ámbito de la empresa, si bien el grueso de trabajadores que se ven influidos por esos procedimientos son integrantes del personal afectado por conflictos sectoriales. Ambos extremos pueden constatarse en el cuadro que se incluye continuación.

**Tabla 4. N° DE PROCEDIMIENTOS Y DE TRABAJADORES POR ÁMBITO DEL CONFLICTO (2016)**

	N° procedimientos	%	N° trabajadores	%
<b>Empresa</b>	356	89,5	796.051	24,3
<b>Sector</b>	42	10,5	2.477.612	75,7

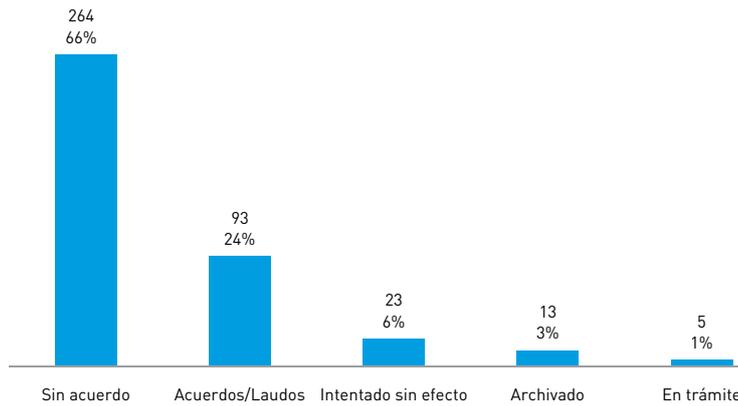
# 7

## Resultado de los procedimientos

Durante 2016 el porcentaje de conflictos solucionados se situó en un 26%, excluyendo los procedimientos en los que el acto de mediación o arbitraje no se pudo celebrar. Así, del total de procedimientos tramitados, 93 se resolvieron con acuerdo y 264 se cerraron sin acuerdo.

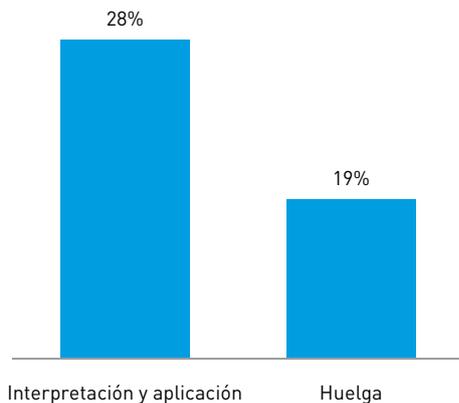
Los 41 restantes se corresponden con 36 en los que no fue posible celebrar la reunión de mediación ante la falta de comparecencia de alguna de las partes o la presentación de una solicitud de archivo del expediente que se estaba tramitando y cinco que a 27 de enero de 2017, fecha de cierre de datos de este informe, continuaban en tramitación.

**Gráfico 12. RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS EN NÚMERO Y PORCENTAJE (2016)**



No obstante, el porcentaje de acuerdo señalado varía en función del tipo de conflicto de que se trate, de la materia objeto del mismo o del ámbito funcional en el que se produce. A continuación se insertan tres gráficos donde se aprecian las oscilaciones señaladas.

**Gráfico 13. PORCENTAJE DE ACUERDOS SEGÚN TIPO DE CONFLICTO (2016)**

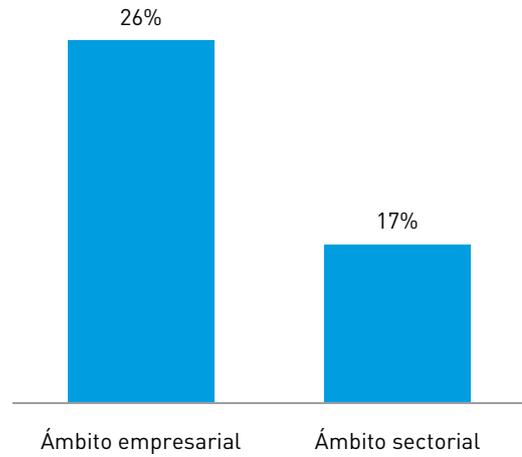
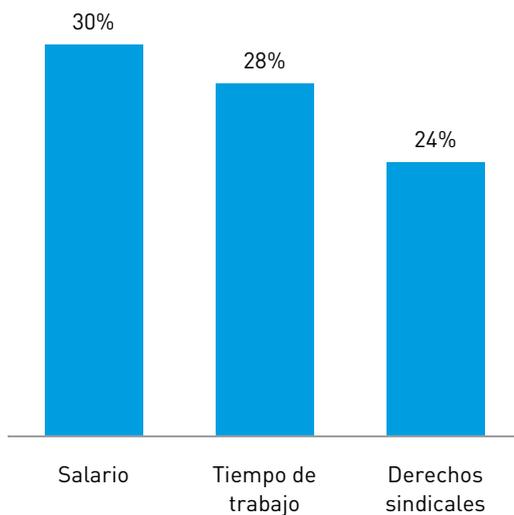


Según el tipo de conflicto elegido por las partes para iniciar un procedimiento, el porcentaje de acuerdos oscila entre un 28% cuando se trata de conflictos de interpretación y aplicación, y un 19% cuando son promovidos con carácter previo a la convocatoria formal de huelga.

**Gráfico 14. PORCENTAJE DE ACUERDOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL (2016)**

En relación con el ámbito funcional del conflicto, el mayor porcentaje de acuerdos se alcanzó en los procedimientos instados en el ámbito empresarial.

Así, frente al 26% de avenencias logradas en ese ámbito, solo se consiguió un 17% en los conflictos sectoriales.

**Gráfico 15. PORCENTAJE DE ACUERDOS SEGÚN MATERIA (2016)**

Por su parte, la materia objeto de conflicto que más resultados positivos ha arrojado es la de Salario, seguida de Tiempo trabajo y Derechos sindicales.

Los procesos de reestructuración de empresa y las huelgas por discrepancias en la negociación no alcanzan el 20% de resultados positivos (19 y 18% respectivamente).



# 8

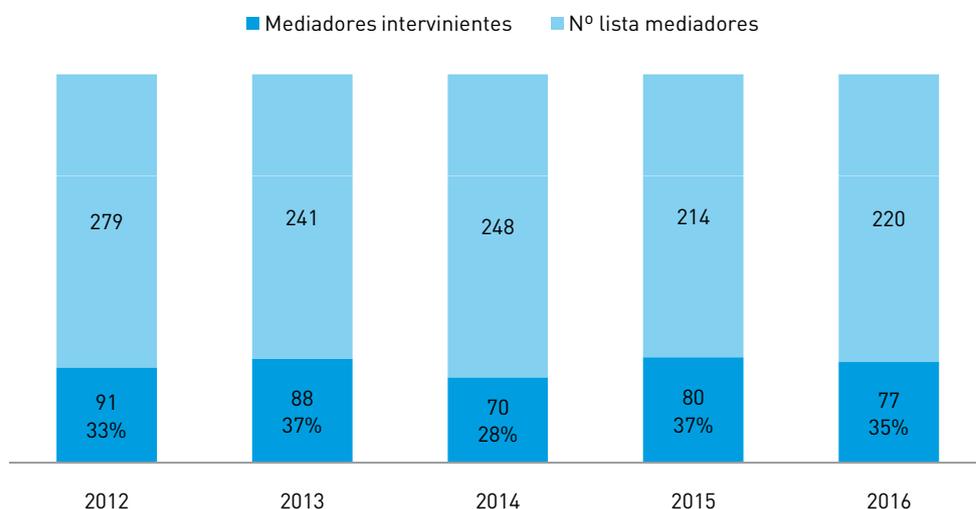
## La actuación de los mediadores

El órgano de mediación, de carácter unipersonal o colectivo, es el encargado de procurar que las partes en conflicto alcancen un acuerdo que ponga fin al mismo. Por este motivo puede afirmarse que la solución autónoma de los conflictos laborales depende, en gran medida, de su actuación en el procedimiento.

Conforme al artículo 7.2 del ASAC *“corresponde a las partes de un conflicto sometido a este V Acuerdo la designación de mediador o mediadores, así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista”*.

La Lista de mediadores del SIMA, elaborada a propuesta de las Organizaciones firmantes del ASAC V, se compone de 220 mediadores<sup>1</sup>. De ellos un 35% (77 mediadores) actuaron en 2016. Este porcentaje de utilización de la lista se ha mantenido a lo largo de los últimos años, según puede constatarse en el gráfico inserto a continuación.

**Gráfico 16. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MEDIADORES INTERVINIENTES (2012-2016)**



Si bien la media de actuaciones por mediador asciende a 5,14 durante 2016, de los 77 mediadores señalados 22 actuaron una única vez. Por el contrario, diez de ellos intervinieron en el 79% de los procedimientos.

En cuanto a la composición del órgano de mediación, el ASAC V establece que en los casos de falta de designación expresa de un segundo mediador el procedimiento se celebrará por un órgano unipersonal, compuesto por la persona propuesta por la parte solicitante de la mediación.

<sup>1</sup> La última actualización de la Lista de Mediadores del SIMA se produjo el 2 de noviembre de 2016.

En el cuadro siguiente puede apreciarse que en 2016 la utilización de un órgano de mediación unipersonal se ha situado en torno al 50%.

**Tabla 5. Nº Y PORCENTAJE DE MEDIADORES POR MEDIACIÓN (2012-2016)**

	Año 2012		Año 2013		Año 2014		Año 2015		2016	
<b>1 mediador</b>	103	30%	199	37%	140	37%	148	35%	171	43%
<b>2 o más mediadores</b>	244	70%	332	63%	243	63%	270	65%	223	57%
<b>Nº total de mediaciones</b>	347		531		383		418		394	

En explicación de este cuadro cabe señalar que del número total de mediaciones de cada año se han sustraído aquellas en las que no se llegó a designar mediador por haber quedado archivado el procedimiento con carácter previo a su elección.



# 9

## Actividades de promoción y difusión

La Fundación SIMA tiene como objetivo complementario a la gestión de los procedimientos dar a conocer la actividad que desarrolla. En este marco, se han llevado a cabo los siguientes actos e intervenciones:

### CONMEMORACIÓN DEL XX ANIVERSARIO DEL ASAC

El día 23 de febrero los Secretarios Generales de UGT y CCOO, Cándido Méndez Rodríguez e Ignacio Fernández Toxo y los Presidentes de CEOE y CEPYME, Juan Rosell Lastortras y Antonio Garamendi Lecanda intervinieron en el acto conmemorativo del XX aniversario del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), organizado por la Fundación SIMA en el salón de actos del Consejo Económico y Social de España (CES).

### ACTUACIONES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL SIMA A CARGO DE LAS ORGANIZACIONES FIRMANTES DEL ASAC

Siguiendo con el mandato estatutario de la Fundación, las Organizaciones miembro del Patronato celebraron este año las siguientes actividades de promoción y difusión de la actividad del SIMA.

- El día 1 de junio de 2016 CEOE y CEPYME celebraron la jornada titulada “Balance del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y perspectivas de futuro”, donde se desarrolló una aproximación doctrinal y práctica al ASAC V en vistas a su renovación y se formularon propuestas al respecto desde distintas perspectivas –doctrinal, mediadores, usuarios,...-

La Jornada fue inaugurada por Jaime Montalvo Correa y se estructuró en cuatro Mesas redondas.

La primera Mesa se tituló “Aproximación doctrinal al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales -V ASAC- y a su renovación” y fue desarrollada por Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de ESADE y por Javier Fernández-Costales Muñiz, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.

La segunda Mesa estuvo dedicada a la “Experiencia práctica de la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje y propuestas en el marco de un futuro acuerdo”, en la que intervinieron el por entonces Director de la Fundación SIMA Martín Borrego Gutiérrez, el Director de la Escuela de Especialización Profesional en RR.LL. de la UCM, Lorenzo Fernández Franco y la Investigadora y Coordinadora de los trabajos de campo de la Escuela de Especialización Profesional en RR.LL. de la UCM, Ana Bernabéu Domínguez.

La tercera Mesa se dedicó a la “Valoración del V ASAC y propuestas para su renovación desde la perspectiva de los mediadores del SIMA” y en ella intervinieron Raúl Cerejido Barba, José Luis Vicente Blázquez y Amparo López Castro como mediadores de este organismo.

La cuarta y última Mesa incidió en la “Valoración del V ASAC y propuestas para su renovación desde la perspectiva de los usuarios del SIMA”, y fue desarrollada por Eduardo Cobas Urcelay, Secretario General de APROSER, Javier Durán Iglesias, Responsable de RRHH de Transcom Worldwide Spain y de la Comisión Negociadora de ACE y Manuel Fuentes Rosill Subdirector de RR.LL. de CLH. La Jornada fue clausurada por el Director de RLL de CEOE y Presidente del Patronato del SIMA en 2016, Jordi García Viña.

- El día 27 de octubre de 2016 UGT celebró una Jornada como continuación al Foro de Mediación, desarrollado desde septiembre, que contó con un encuentro previo el 6 de octubre. El tema elegido fue “El espíritu del Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Enseñanzas de estos 20 años”, para renovar los contenidos del V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos, ante su próxima negociación. En la misma participaron el Secretario de Política Sindical de UGT, Gonzalo Pino Bustos y la Secretaria Ejecutiva Confederal, Isabel Araque Lucena e intervinieron expertos en la materia procedentes de distintos ámbitos.

En la primera parte se abordaron “Los puntos fuertes y debilidades del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales”. Contó con las intervenciones de Lourdes Munduate Jaca, catedrática de Psicología Social de la Universidad de Sevilla y Francisco José Medina Díaz, decano de dicha Universidad, que expusieron el tema objeto de debate desde el punto de vista de las empresas pero abordándolo desde la perspectiva de la psicología.

Por su parte Raimundo Aragón Bombín, Inspector de Trabajo y Seguridad Social y árbitro del SIMA abordó esta misma cuestión desde el punto de vista de los trabajadores, incidiendo en aspectos de la mediación que podrían ser mejorados con el objetivo de incrementar las posibilidades de acuerdo.

La segunda parte de la jornada consistió en una Mesa interactiva integrada por miembros del Foro de Mediación, para trasladar algunas reflexiones debatidas en el mismo. En concreto participaron Amaia Villanueva Fernández, María Jesús Cedrún Gutiérrez, Juan Carlos Hidalgo Ruíz y Santos Nogales Aguilar y que fue moderada por Elena Gutiérrez Quintana, Coordinadora de UGT en el SIMA.

En esta Mesa se expusieron diversas experiencias de los sistemas de solución de conflictos de Navarra, Cantabria, Andalucía y Madrid, tratando de aportar propuestas y soluciones a algunos de los retos que se plantean en el ámbito del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Ofició también la clausura Gonzalo Pino Bustos, señalando que algo “trascendental” para las cuatro organizaciones firmantes del ASAC es la personalidad jurídica. Asimismo, remarcó la necesidad de que estas instituciones cuenten con el apoyo material y financiero necesario por parte de los poderes públicos.

- El día 16 de noviembre de 2016 CCOO celebró una jornada dedicada a “Los salarios durante la crisis económica y su incidencia en el ASAC y los sistemas de solución de conflictos”. En ella se abordó la evolución de la retribución de los trabajadores durante los últimos años y los criterios del AENC en materia salarial.

El Presidente del Consejo Económico y Social de España, Marcos Peña Pinto y el Representante de la Secretaria Confederal de Acción Sindical de CCOO, Francisco González Moreno realizaron la apertura y presentación de la Jornada.

La primera ponencia, titulada “Evolución Macroeconómica de la retribución de los trabajadores durante la crisis y su incidencia en los organismos autónomos de solución de conflictos”, fue expuesta por Carlos Martín Urrutia, responsable del Gabinete Económico de la Confederación Sindical de CCOO. Moderó el debate posterior Eva Urbano Blanco, representante del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO.

Núria Sánchez Mira, Doctora en Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona se encargó de la segunda ponencia, donde abordó “Los efectos de la crisis económica en la brecha salarial”.

Por último, Ramón Górriz Vitalla, secretario de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO desarrolló la última ponencia titulada “Los criterios del III AENC en materia salarial. La negociación colectiva y el ASAC como instrumento para revestir los efectos de la crisis”. Se hizo cargo, además, de la clausura de la jornada.

- El día 30 de noviembre de 2016 CEOE y CEPYME celebraron una segunda actividad de difusión sobre “La solución de los conflictos laborales en la salida de la crisis”, ahondando en el presente y futuro de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales y en cuestiones judiciales de afectación colectiva. La apertura de la jornada fue realizada por el Presidente de CEPYME, Antonio Garamendi Lecanda.

La jornada se estructuró en cuatro ponencias. La primera de ellas abordó el “Presente y futuro de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales” y estuvo a cargo de Alfredo Montoya Melgar, catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. La segunda dedicada al estudio de los “Últimos pronunciamientos del TJUE” y fue desarrollada por Jesús Gullón Rodríguez, presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Por su parte, Ricardo Bodas Martín, presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional analizó “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas” y Ana María Orellana Cano, presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía cerró este apartado de ponencias con “La huelga y sus puntos críticos”. Clausuró la jornada Martín Borrego Gutiérrez.

## XVII JORNADAS DE LA FUNDACIÓN SIMA

La Jornada anual del SIMA, bajo el título de “Los sistemas de solución autónoma de conflictos labores. Retos y Perspectivas de futuro” se celebró el día 20 de octubre de 2016 en el salón de actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y contó con 130 asistentes.

Estas jornadas, que constituyen un punto de encuentro y reflexión entre los protagonistas de las relaciones laborales, tienen como objetivo primordial impulsar de los procedimientos de mediación y arbitraje como instrumentos útiles para la solución de los conflictos laborales.

La jornada, cuya apertura estuvo a cargo del Presidente del Patronato de la Fundación Jordi García Viña, comenzó con una mesa redonda titulada “Balance del V Acuerdo sobre solución autónoma de Conflictos Laborales”. En esta Mesa, moderada por Isabel Araque Lucena, los representantes de las cuatro organizaciones firmantes del V ASAC, Rita Moreno Preciado (CCOO), Gonzalo Pino Bustos (UGT), Jordi García Viña (CEOE) y Teresa Díaz de Terán López (CEPYME) hicieron balance del Acuerdo, exponiendo su visión sobre los objetivos alcanzados y los retos que se plantean para el futuro en el marco de la negociación del VI ASAC.

Posteriormente María José Abella Mestanza, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona y árbitra del Tribunal Laboral de Cataluña

desarrolló la ponencia “La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales”.

La última ponencia “El papel del convenio colectivo en la solución del conflicto laboral” corrió a cargo de María Isabel Granados Romera, profesora contratada doctora de Derecho del trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Granada.

El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibaut Aranda, clausuró formalmente las jornadas.

### JORNADAS DE FORMACIÓN DE MEDIADORES

Como continuación a la formación de mediadores realizada el pasado 2015, se ha impartido un segundo módulo formativo bajo el título “Curso intensivo sobre comunicación no verbal”.

El curso, que se realizó en dos sesiones los días 21 de septiembre y el 5 de octubre, aproximó a los mediadores al manejo de la comunicación no verbal en todas las fases del procedimiento de mediación y a su interpretación, al objeto de reconocer las posibles vías de acuerdo no manifestadas por las partes en conflicto.

### INTERVENCIÓN ACTIVA DEL SIMA EN JORNADAS Y SEMINARIOS

Fecha	Actividad	Lugar
12/02/2016	“Negociación en ámbitos laborales” para los alumnos de la asignatura de Psicología social del conflicto y la negociación	Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid
11/03/2016	“20 años de actividad de los organismos de solución extrajudicial a través de la experiencia de la Fundación SIMA”	Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)
13/04/2016	“Solución Autónoma de Conflictos Laborales. La experiencia del SIMA”, para los alumnos del Grado de recursos humanos	Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid
28/04/2016	“Solución extrajudicial. Técnicas de mediación. El arbitraje laboral”, para el Programa de Experto en Proceso Laboral	Centro de Estudios Sagardoy
2/06/2016	“La mediación como instrumento para la solución de los conflictos en las organizaciones”	Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos en el Colegio Universitario Cardenal Cisneros
23/06/2016	“Los procedimientos relacionados con la legitimidad y la representatividad en la actividad del SIMA”	V Jornadas de Derecho Social colectivo de la Mesa de lo social de la Audiencia Nacional
2/11/2016	“Los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales como expresión de la autonomía colectiva”	Jornada de presentación de las nuevas funciones del SERLA
28/11/2016	“Los conflictos de trabajo y los medios de solución extrajudicial” a los alumnos de la asignatura de Relaciones laborales y recursos humanos	Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid
12/12/2016	“La experiencia del SIMA en la solución autónoma de conflictos laborales”	Master de Consultoría Laboral de la Universidad Carlos III

## ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ORGANISMOS

- El día 25 de febrero visitaron la sede de la Fundación los alumnos del Practicum Universidad Carlos III Madrid – Audiencia Nacional.
- El día 10 de marzo el Director General participó en una reunión de trabajo con la Comisión Delegada del Patronato del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).
- El día 30 de marzo visitó la sede del SIMA la profesora Fernanda Montiel, de la Universidad Nacional de Catamarca (Argentina).
- El día 14 de abril visitó el SIMA un grupo de alumnos del Grado Superior de Intervención Social del Instituto Pío Baroja de Madrid.

## ARTÍCULOS Y PUBLICACIONES

“20 años de solución extrajudicial de conflictos laborales a través de la experiencia de la Fundación SIMA”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (serie Derecho del Trabajo) nº 123, monográfico sobre Solución extrajudicial de conflictos laborales. pp 53-63.

## ASISTENCIA DEL SIMA A ACTOS RELEVANTES DEL ÁMBITO PROFESIONAL E INSTITUCIONAL

Fecha	Asistencia a
26/01/2016	Presentación del estudio “La dictadura del precio” elaborado por ASPEL y PWC en la sede de CEOE
Varias fechas	Reuniones de la Mesa de lo Social de la Audiencia Nacional para tratar asuntos de su competencia
26/02/2016	XII Seminario de Forelab sobre “Cuestiones de actualidad: programas laborales de los partidos políticos, normas internacionales y jueces españoles” del ICAM
Varias fechas	Sesión de trabajo sobre la normativa laboral organizada por FIDE y Grupo de trabajo sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo
17/03/2016	Jornada de Estudio sobre “Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012” organizada por la Secretaría de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CC00
3/05/2016	Presentación de la publicación “Marco regulatorio de los recursos humanos: Nuevos retos ante la globalización y el cambio tecnológico” del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal de Recursos Humanos
1/06/2016	Jornada sobre “Balance del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y perspectivas de futuro”, organizada por CEOE y CEPYME
9/06/2016	Jornada sobre “Problemas Laborales de la Externalización y Reversión de la Actividad Productiva”, organizada por CC00 Gabinete de Estudios Jurídicos, Universidad de Castilla La Mancha (Albacete)
10/10/2016	Jornada Técnica informativa sobre “El mapa de la negociación colectiva” organizada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)
27/10/2016	Jornada sobre “El espíritu del Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Enseñanzas de estos 20 años”, organizada por UGT
10/11/2016	XXIX Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva en la sede central del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en Madrid organizadas por la CCNCC
16/11/2016	Jornada sobre “Los salarios durante la crisis económica y su incidencia en el ASAC y los sistemas de solución de conflictos”, organizada por CC00

Fecha	Asistencia a
23/11/2016	I Congreso Anual de la Asociación de Directivos de Relaciones laborales (ADIRELAB)
29/11/2016	Presentación del libro "El despido colectivo, claves prácticas y análisis jurisprudencial", organizada por la empresa Michael Page
30/11/2016	Jornada sobre "La solución de los conflictos laborales en la salida de la crisis", organizada por CEOE y CEPYME
21/12/2016	Jornada sobre solución autónoma de conflictos laborales de la Fundación Instituto laboral de la Comunidad de Madrid

### EL SIMA COMO LUGAR DE ENCUENTRO

Por último señalar que la Fundación SIMA también pone a disposición de los usuarios su sede como lugar de encuentro para la celebración de reuniones de negociación ajenas a los procedimientos de mediación y arbitraje.

Así, en el año 2016 se celebraron 56 reuniones "externas" a las que asistieron 1150 personas. Su duración media fue de dos horas y cincuenta minutos.

Los motivos alegados para la utilización de las salas fueron los siguientes:

**Tabla 6. REUNIONES AJENAS A LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

Motivo	Nº reuniones	Nº asistentes
Negociación de convenio colectivo	39	799
Comisión mixta de convenio	7	149
Negociación de expediente de regulación de empleo	8	185
Grupo de trabajo	2	17



# 10

## El SIMA en los medios

Dentro del objetivo contemplado en los Estatutos de la Fundación SIMA de difusión de la solución autónoma de conflictos en general y de la actividad de la propia Fundación en particular se incardina la presencia en los medios de comunicación.

En el cuadro siguiente se recoge una selección de noticias que tuvieron reflejo en diferentes medios de difusión.

#### REFERENCIAS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Título	Fecha	Medio de comunicación
Un convenio estatutario puede dejarse sin vigor o cambiarse	18/01/2016	
Los conflictos laborales gestionados por el SIMA vuelven a crecer en 2015, con un aumento del 9%	16/02/2016	
El SIMA intermedió en 422 conflictos laborales en 2015	16/02/2016	
Los conflictos laborales gestionados por el SIMA vuelven a crecer en 2015	17/02/2016	
Toxo exige al próximo gobierno que el nuevo Estatuto de los Trabajadores sea de consenso	23/02/2016	
Más mediaciones; ni rastro de los arbitrajes	11/03/2016	
Martin Borrego, director general Fundación SIMA: “Hemos logrado crear una cultura de mediación en el campo de las relaciones laborales”	14/03/2016	
La pugna por el tiempo de trabajo gana terreno en los conflictos laborales	13/03/2016	
CCOO. acudirá al SIMA ante el “bloqueo de negociación” del convenio de agencias de viajes	23/06/2016	

Título	Fecha	Medio de comunicación
SIMA, el organismo que resuelve los conflictos laborales a través de la conciliación	04/07/2016	
El SIMA tramitó más de 200 casos de mediación en el primer semestre de 2016	08/07/2016	
El SIMA eleva un 10% su intervenciones en conflictos laborales, casi la mitad por salario y jornada	09/07/2016	
USO denuncia a Sniace ante el SIMA por incumplir los acuerdos laborales	03/10/2016	
La mediación beneficia cada año a unas 200.000 empresas y más de cinco millones de trabajadores	20/10/2016	
El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) convoca a patronal y sindicatos de los teleoperadores a la mesa de negociación	21/12/2016	



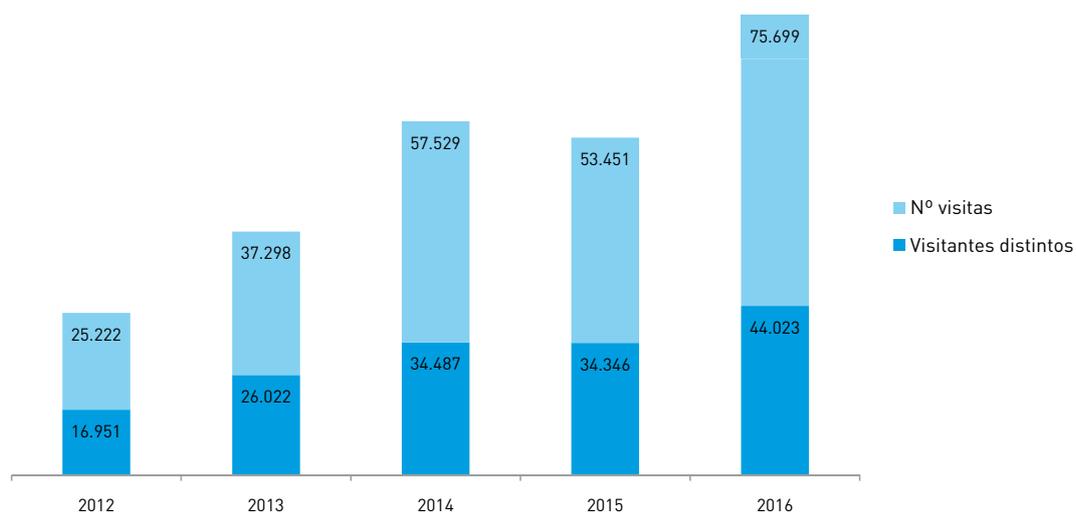
**11**

## El SIMA en internet

## PÁGINA WEB DEL SIMA

En 2016 el número de accesos y visitantes de la página web se ha vuelto a incrementar, experimentando un crecimiento del 40% respecto a los datos del año anterior. Esta evolución ascendente viene siendo una constante durante los últimos años, según se desprende del gráfico inserto a continuación.

**Gráfico 17. N° DE VISITAS Y DE VISITANTES DISTINTOS A LA WEB (2012-2016)**



Se ha detectado que el mayor volumen de accesos se produce desde España, en horario de lunes a jueves entre las 10:00 y las 13:00 horas. Además, el buscador desde el que mayor número de visitas se recibe es Google.

El detalle de los contenidos concretos a los que accedieron los usuarios y los documentos que mayoritariamente fueron descargados es el siguiente:

**Tabla 7. N° DE ACCESOS SEGÚN CONTENIDO**

Contenidos	N° accesos
Arbitraje/El procedimiento de arbitraje y su solicitud	4.565
Mediación/El procedimiento de mediación y su solicitud	4.366
ASAC, antecedentes históricos	3.973
ASAC	3.398
Fundación SIMA/Quiénes Somos	2.983
Arbitraje/Laudos Arbitrales dictados en el SIMA	2.606

Por lo tanto, la mayor cantidad de accesos versan sobre la información general referente a la Fundación SIMA, las especificidades de los procedimientos, los antecedentes históricos del ASAC o el texto del propio Acuerdo. Del mismo modo, las descargas de documentos se centran principalmente en la Lista de mediadores y árbitros del SIMA, según el cuadro adjunto.

**Tabla 8. N° DE DESCARGAS DE LA PÁGINA WEB**

Contenidos	Nº descargas
Lista de mediadores y árbitros del SIMA	7.475
Ponencias del I Congreso Universitario sobre solución Autónoma (UCM)	4.353
Informe sobre la actividad del SIMA, años: 2014, 2015, 2016	2.360
ASAC V	2.257

### REVISTA DIGITAL MENSUAL

La Fundación SIMA cuenta desde el año 2014 con una revista digital titulada "La actualidad del SIMA". A través de ella los usuarios de los servicios de la Fundación reciben a través de correo electrónico las últimas novedades sobre las actuaciones del SIMA.

En el año 2016 se elaboraron once números de la revista que se remitieron a una media de 940 direcciones de correo electrónico al mes.

### LA ACTIVIDAD DEL SIMA EN LAS REDES SOCIALES

El Patronato de la Fundación SIMA, consciente de la importancia de las Redes sociales como canal de comunicación con los usuarios y de promoción de servicios, decidió hace unos años iniciar un proceso de mayor difusión del SIMA en internet. Respondiendo a esta necesidad se han abierto perfiles en las Redes sociales que se estiman más acordes con el tipo de actividad que esta Fundación desarrolla.

- Twitter. Se considera una vía complementaria para la difusión de las noticias que genera el SIMA o que puedan resultar de interés para sus usuarios.

Se procura una publicación regular de tuits que no resulte excesiva, en aras a incrementar la visibilidad de este Servicio en las Redes sociales pero sin provocar la saturación a los seguidores de la cuenta. El número de publicaciones durante el pasado ejercicio fue de 112 tuits.

El número de seguidores en 2016 se ha incrementado en un 30% respecto al año anterior, contando actualmente con 324. El perfil medio es el de un hombre (59% de los seguidores) español (95%), de 25-54 años (88%) e interesado en temas políticos y de actualidad (86%).

- LinkedIn. Se utiliza como refuerzo a las publicaciones que se realizan en la página web del SIMA: las noticias e informes que allí se divulgan son compartidas por el perfil de LinkedIn con sus seguidores, enlazando con el blog del Servicio y multiplicando así sus visitas.

Se pretende que los perfiles que siguen a la Fundación SIMA comenten o compartan las publicaciones que se realizan en esta red social, de modo que otras personas accedan a la web del SIMA y, por ende, a los servicios que se ofrecen. El número de seguidores de esta red se ha incrementado en un 25% durante el pasado ejercicio, ascendiendo actualmente a 169 personas.



**12**

Informes y estudios

La Fundación SIMA también realiza informes y estudios en aras a dar una mayor difusión de las actividades que realiza. Estas publicaciones versan, principalmente, sobre el análisis de los procedimientos gestionados, si bien también se abordan cuestiones relativas al funcionamiento del Servicio.

La realización de todos estos informes son aprobados, con carácter previo, por el Patronato de la Fundación SIMA en el Plan de Actuación previsto para cada año.

En 2016 se realizaron los siguientes:



#### Memoria de actividades 2015.

El día 16 de febrero de 2016 el Presidente del Patronato de la Fundación presentó la Memoria de actividades correspondiente al año anterior. En ella se reflejaban los principales datos de los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados y las actuaciones de la Fundación durante ese ejercicio.

Se editaron 300 ejemplares en formato físico que fueron distribuidos entre los usuarios de este Servicio.

#### Informe semanal y mensual de actividad.

El Patronato de la Fundación SIMA y la Dirección General de Empleo reciben semanalmente un informe sobre los procedimientos de mediación y arbitraje iniciados, expedientes en tramitación y procedimientos finalizados.

Igualmente, con periodicidad mensual reciben otro informe con los datos relativos a los expedientes del mes anterior y su comparativa con el mismo mes del ejercicio precedente.



#### Solicitantes de los procedimientos de mediación previstos en el ASAC en el año 2015.

Este informe, realizado en el mes de marzo, analiza la variedad de solicitantes que presentan los procedimientos de mediación y arbitraje.

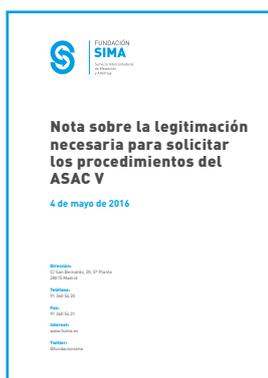
Aborda su incidencia en función de los sectores de actividad en los que se producen y lleva a cabo una comparativa interanual entre las solicitudes presentadas por Organizaciones firmantes y no firmantes del ASAC.



### Informe de actividad. Primer semestre de 2016.

El día 8 de julio se presentó un avance de datos de actividad de la Fundación SIMA correspondiente al primer semestre del año.

Este informe hace referencia a las actividades de mediación y arbitraje durante el referido periodo y fue remitido a los medios de comunicación por correo electrónico.



### Nota sobre la legitimación necesaria para solicitar los procedimientos del ASAC V.

Esta nota fue elaborada para aclarar las dudas que pudieran surgir en torno a la legitimación exigida por el ASAC V para la iniciación de solicitudes de mediación y arbitraje, en aras a facilitar su presentación.

En ella que se incluyen referencias legislativas y jurisprudenciales relativas a la legitimación activa necesaria para plantear los distintos tipos de conflicto.



### Evaluación de los resultados de la encuesta de calidad.

La Fundación SIMA dispone de una encuesta de calidad que permite medir el grado de satisfacción de sus usuarios.

La realización de este informe responde a la necesidad de conocer el resultado de la valoración de las 600 primeras encuestas que fueron completadas (de marzo de 2011 a mayo de 2016), en aras a medir la calidad del servicio prestado por el SIMA durante este periodo.



### Informe de seguimiento de los procedimientos tramitados en 2015.

Como todos los años la Fundación elaboró un estudio sobre el seguimiento de los procedimientos tramitados en el SIMA durante el año anterior.

Este informe permite conocer el resultado final de los procedimientos de mediación una vez terminada la intervención del SIMA y, por ende, el impacto real de la actividad de este Servicio en la reducción de la conflictividad laboral y consecuente desjudicialización de las controversias laborales.



# **Anexo A**

## Conflictos tramitados

### CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA EN EL AÑO 2016

AMBITO DEL CONFLICTO	PROCEDIMIENTOS		TRABAJADORES	
	398		3.273.663	
Empresa	356	89,5%	796.051	24,3%
Sector	42	10,5%	2.477.612	75,7%

TIPO DE CONFLICTO				
Interpretación y aplicación	311	78,0%	1.813.149	55,3%
Huelga	72	18,1%	673.525	20,6%
Impugnación convenios colectivos	8	2,0%	705.905	21,6%
Bloqueo negociación	3	0,8%	72.975	2,2%
Periodo de consultas	2	0,5%	2.309	0,1%
Inaplicación del cc (descuelgue)	1	0,3%	800	0,0%
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	1	0,3%	5.000	0,2%

TIPO DE PROCEDIMIENTO				
Mediación	396	99,5%	3.271.863	99,9%
Arbitraje	2	0,5%	1.800	0,1%

<b>Total conflictos solucionados<sup>2</sup></b>	<b>93</b>	<b>26%</b>	<b>480.428</b>	<b>14,7%</b>
--	-----------	------------	----------------	--------------

DETALLE DEL RESULTADO				
Acuerdos en Mediación	91	22,8%	478.628	14,6%
Laudos arbitrales	2	0,5%	1.800	0,1%
Sin acuerdo	264	66,3%	2.470.187	75,5%
Intentado sin efecto	23	5,8%	51.882	1,6%
Archivado	13	3,3%	263.116	8,0%

<b>Total conflictos en trámite</b>	<b>5</b>	<b>1,3%</b>	<b>8.050</b>	<b>0,2%</b>
------------------------------------	----------	-------------	--------------	-------------

<sup>2</sup> A efectos de calcular porcentaje de los procedimientos solucionados, se computan únicamente las mediaciones y arbitrajes efectivos, excluyendo los procedimientos que se encontraban en tramitación a 27 de enero de 2017, los que fueron archivados antes de su resolución y los intentados sin efecto.

## **Anexo B**

### Índice de gráficos y tablas

**GRÁFICOS****Página**

1. EVOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRAMITADOS (2007-2016) .....	8
2. SOLICITANTES DE LOS PROCEDIMIENTOS .....	9
3. ACTUACIONES DEL SIMA Y DE LA DGE (2012-2016) .....	12
4. PRINCIPALES TIPOS DE CONFLICTO EMPLEADOS (2016).....	14
5. Nº DE PROCEDIMIENTOS Y PORCENTAJE SEGÚN TIPO DE CONFLICTO (2016).....	15
6. Nº DE PROCEDIMIENTOS Y PORCENTAJE POR MATERIA (2016) .....	18
7. Nº DE CONFLICTOS DE LAS PRINCIPALES MATERIAS CON SUS SUBMATERIAS (2016) ....	20
8. EVOLUCIÓN EN EL PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS SEGÚN MATERIA (2012-2016)....	21
9. MATERIA SALARIO: DISTRIBUCIÓN POR SUBMATERIAS DEL PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS (2012-2016).....	22
10. Nº Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR GRUPOS CNAE (2016).....	24
11. Nº Y PORCENTAJE DE PROCEDIMIENTOS POR SECTOR O SUBSECTOR DE ACTIVIDAD (2016) .....	25
12. RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS EN NÚMERO Y PORCENTAJE (2016) .....	28
13. PORCENTAJE DE ACUERDOS SEGÚN TIPO DE CONFLICTO (2016) .....	28
14. PORCENTAJE DE ACUERDOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL (2016) .....	29
15. PORCENTAJE DE ACUERDOS SEGÚN MATERIA (2016).....	29
16. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MEDIADORES INTERVINIENTES (2012-2016).....	32
17. Nº DE VISITAS Y DE VISITANTES DISTINTOS A LA WEB (2012-2016).....	48

<b>TABLAS</b>	<b>Página</b>
1. N° Y PORCENTAJE DE LAS MATERIAS INCLUIDAS EN EL EPÍGRAFE "RESTO" .....	18
2. N° Y PORCENTAJE DE MATERIAS Y SUBMATERIAS, CON N° DE TRABAJADORES .....	19
3. PRINCIPALES SECTORES POR NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS (2016).....	25
4. N° DE PROCEDIMIENTOS Y DE TRABAJADORES POR ÁMBITO DEL CONFLICTO (2016).....	26
5. N° Y PORCENTAJE DE MEDIADORES POR MEDIACIÓN (2012-2016).....	33
6. REUNIONES AJENAS A LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE .....	41
7. N° DE ACCESOS SEGÚN CONTENIDO .....	48
8. N° DE DESCARGAS DE LA PÁGINA WEB .....	49

