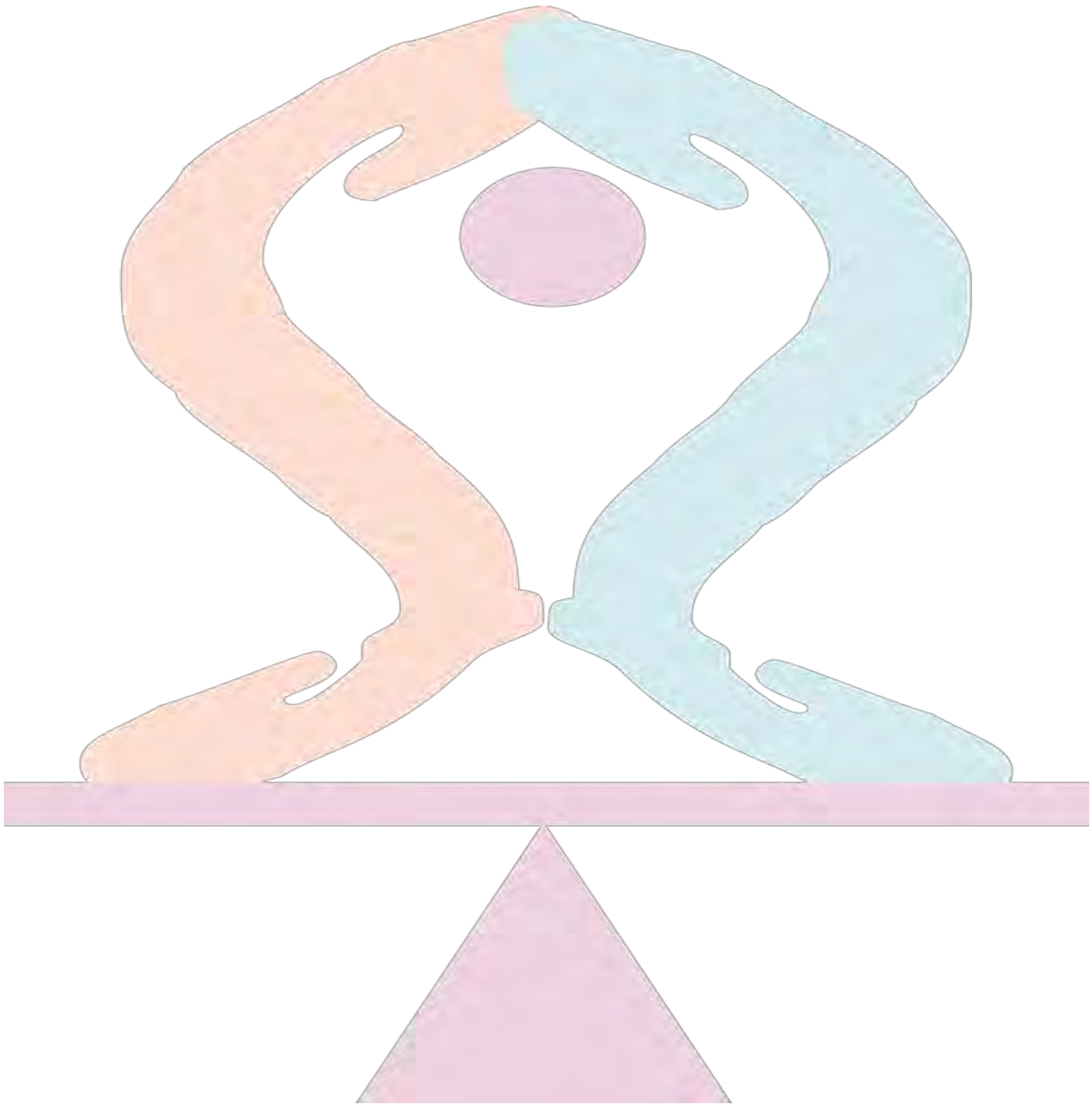
MEMORIA 2019



SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Cerrando un año que, si bien desde el punto de vista numérico y comparado con los años precedentes, ha sido el segundo en mayor número de expedientes tramitados, y el primero en cuanto al número de procedimientos de despidos mediados, no podemos por menos que decir que ha sido un año aún más complicado, si cabe, dado que las circunstancias en las que nos hemos visto envueltos por la gran afluencia de expedientes , y ello nos ha llevado a tener que redoblar los esfuerzos en la consecución de acuerdos.

No obstante, tenemos que agradecer que los datos de esta memoria se deban a la implicación decidida y entusiasta de múltiples personas, organizaciones e instituciones. Trabajadores y empresarios una vez más nos han otorgado su confianza, que unida a nuestra experiencia ha hecho posible que alcanzáramos los datos satisfactorios reflejados en este documento, que nosotros nos orgullecemos de considerar, como la contribución de todas las personas que formamos el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, a la paz social en la Comunidad Autónoma de Aragón.

ÍNDICE

1. ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS

1.1 Implantación del Organismo ..... pág. 4
1.2 Evolución ..... pág. 5-9
1.3 Expedientes presentados: número y motivo
- Motivos de las mediaciones individuales ..... pág. 10-22
- Motivos de las mediaciones colectivas ..... pág. 23-27

1.4 Conflictividad por sectores de actividad ..... pág. 28-32
1.5 Trabajadores afectados por sectores de actividad ..... pág. 33-35
- Trabajadores afectados por expedientes individuales ..... pág. 36-37
- Trabajadores afectados por expedientes colectivos ..... pág. 38-39
- Evolución de los trabajadores afectados por sector ..... pág. 40

1.6 Tramitación de expediente de mediación ..... pág. 41
- Tramitación no efectiva de mediaciones individuales y colectivas ..... pág. 42-45
- Tramitación efectiva de mediaciones individuales y colectivas: Resultados pág. 46-52

2. RESULTADOS DE LAS MEDIACIONES POR MOTIVO

2.1 Individual
- Despido ..... pág. 54-55
- Sanción ..... pág. 56
- Declarativo de derecho ..... pág. 56-57
- Extinción relación laboral ..... pág. 57-58
- Modificación sustancial y movilidad ..... pág. 58-59
- Varios ..... pág. 60

2.2 Colectivo
- Despido colectivo, suspensión contrato y estabilidad en el empleo ..... pág. 61
- Bloqueo de negociación colectiva ..... pág. 62
- Interpretación / aplicación o incumplimiento de convenio ..... pág. 63
- Pretensiones económicas ..... pág. 63
- Jornada y calendario ..... pág. 64
- Sistemas de organización de la producción ..... pág. 64
- Inaplicación convenio colectivo ..... pág. 65
- Declaración de huelga ilegal ..... pág. 65
- Varios ..... pág. 65-66

3. TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS

3.1 Archivo de actuaciones ..... pág. 68
3.2 Intentado sin efecto ..... pág. 69-71
3.3 Sin avenencia ..... pág. 71-72
3.4 Con acuerdo
- Despido ..... pág. 73
- Todos los acuerdos ..... pág. 74-75

4. MEDIACIONES POR RAZÓN DE SEXO

4.1 Expedientes individuales/plurales presentados: número y motivos ..... pág. 77-78
4.2 Trabajadores afectados por sectores
- Conflictividad mediaciones individuales/plurales ..... pág. 79-82
- Conflictividad mediaciones colectivas ..... pág. 83-85

4.3 Tramitación de los expedientes de mediación individual/plural ..... pág. 86
- Tramitación no efectiva de las mediaciones individuales/plurales ..... pág. 87-90
- Tramitación efectiva de las mediaciones individuales/plurales: resultados .. pág. 91-94

5. OTRAS ACTUACIONES

5.1 Trabajos de investigación ..... pág. 96-97
5.2 Actividades promocionales ..... pág. 97-102

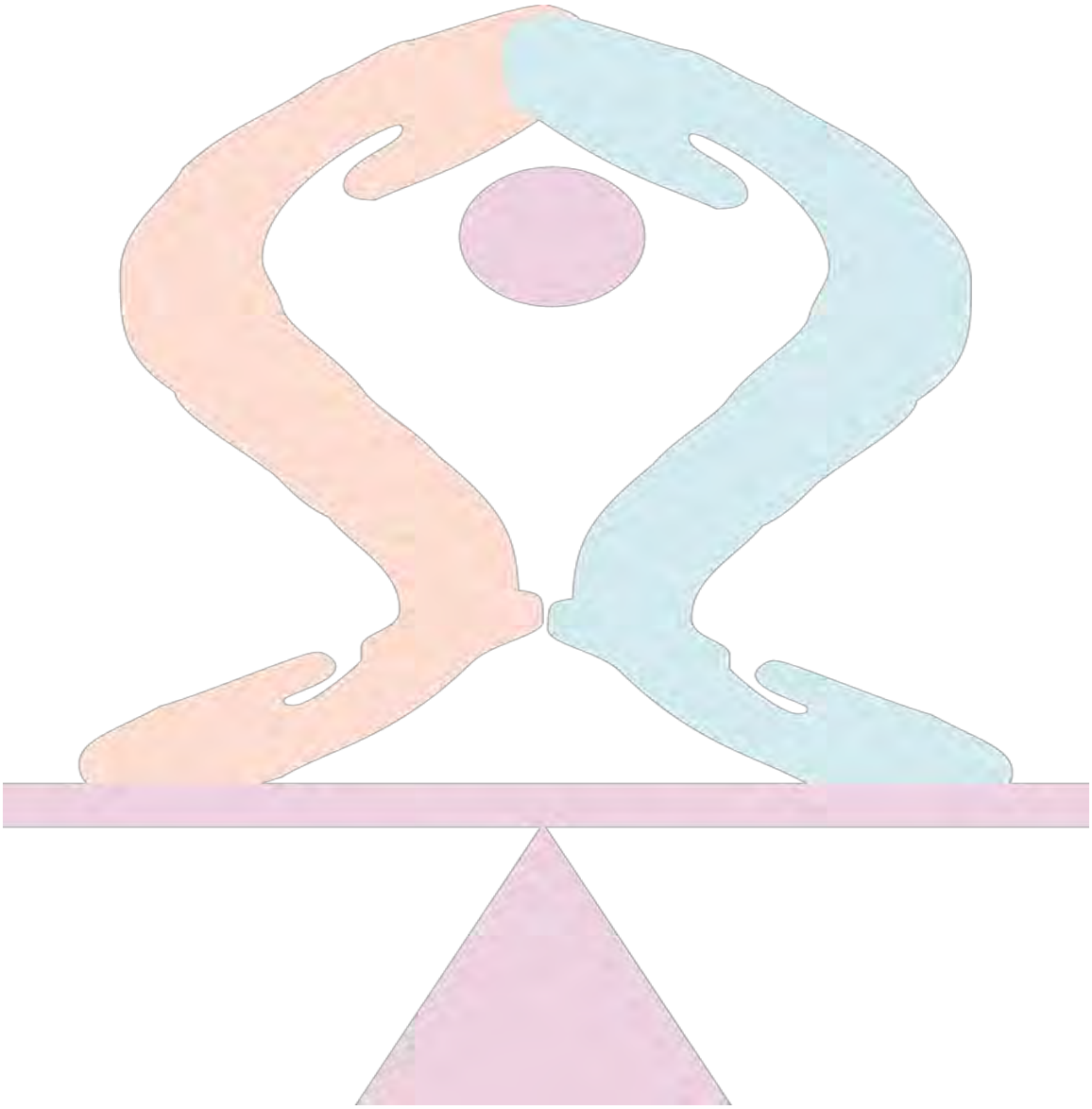
6. COMPOSICIÓN DEL ORGANISMO

6.1 Organigrama ..... pág. 104
6.2 Patronato de la Fundación ..... pág. 104
6.3 Comité Paritario ..... pág. 105
6.4 Gerente y Secretario Técnico ..... pág. 105
6.5 Responsable de administración ..... pág. 105
6.6 Secretarios Delegados ..... pág. 105
6.7 Personal técnico ..... pág. 106
6.8 Cuerpo de mediadores ..... pág. 106-107
6.9 Colegio de árbitros ..... pág. 108

7. EL SAMA EN LA PRENSA

- El SAMA en la prensa ..... pág. 110-133

ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS

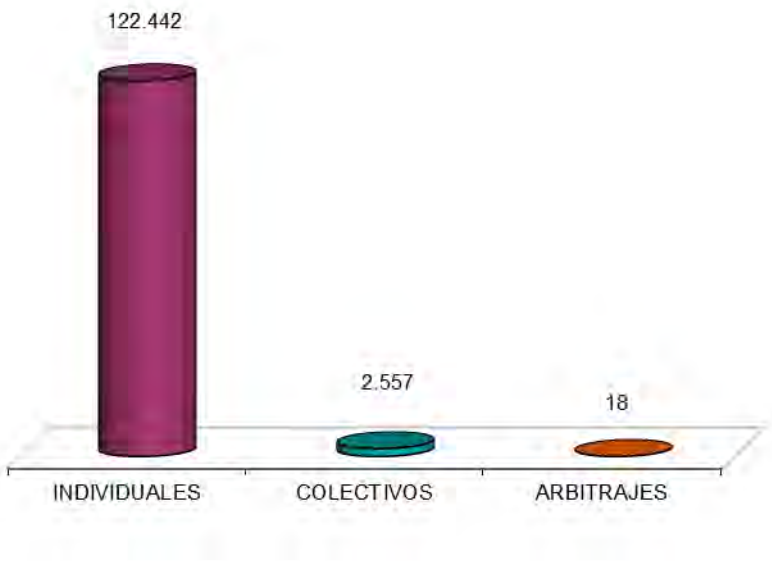


1.1. IMPLANTACIÓN DEL ORGANISMO

Desde el año 1999 hasta el ejercicio 2019, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha tramitado 125.017 expedientes, de los que 124.999 se corresponden con procedimientos de mediación y 18 con procedimientos arbitrales.

De las mediaciones realizadas, 122.442 han sido de carácter individual o plural y 2.557 a reclamaciones de carácter colectivo.

SOLICITUDES PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999 - 2019

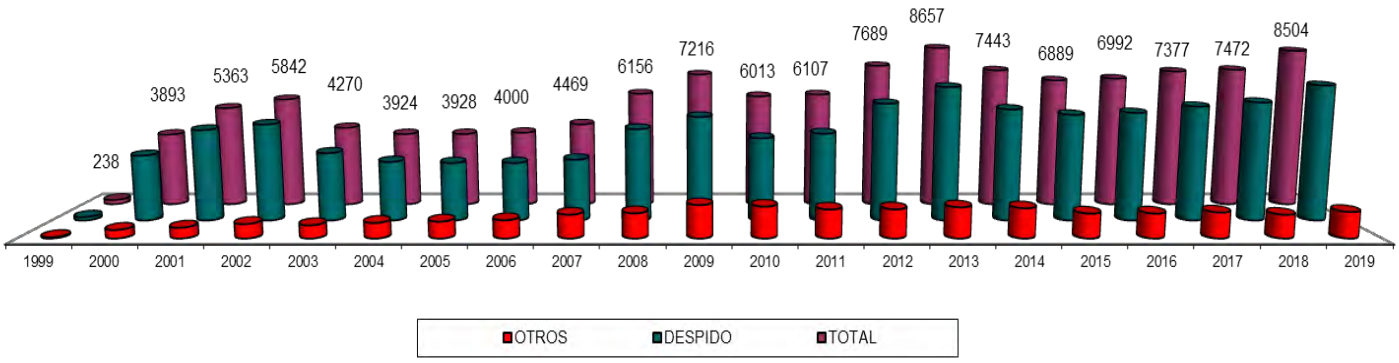


1.2. EVOLUCIÓN

Durante el ejercicio 2019 se ha experimentado un nuevo incremento de actividad individual, de manera que los 8.504 expedientes presentados suponen un 13,81% más que la tramitada durante el año 2018, situándose a escasos 153 expedientes del año 2013, ejercicio de mayor volumen de presentación en la historia del Organismo.

Dichos expedientes se encuentran, además, muy por encima de la media anual de los registrados cada año desde el ejercicio 2008, que se cifra en 7.210. Hay que tener en cuenta que la actividad media tramitada por el SAMA durante los ejercicios 2000 a 2007, se situó en 4.461 expedientes individuales.

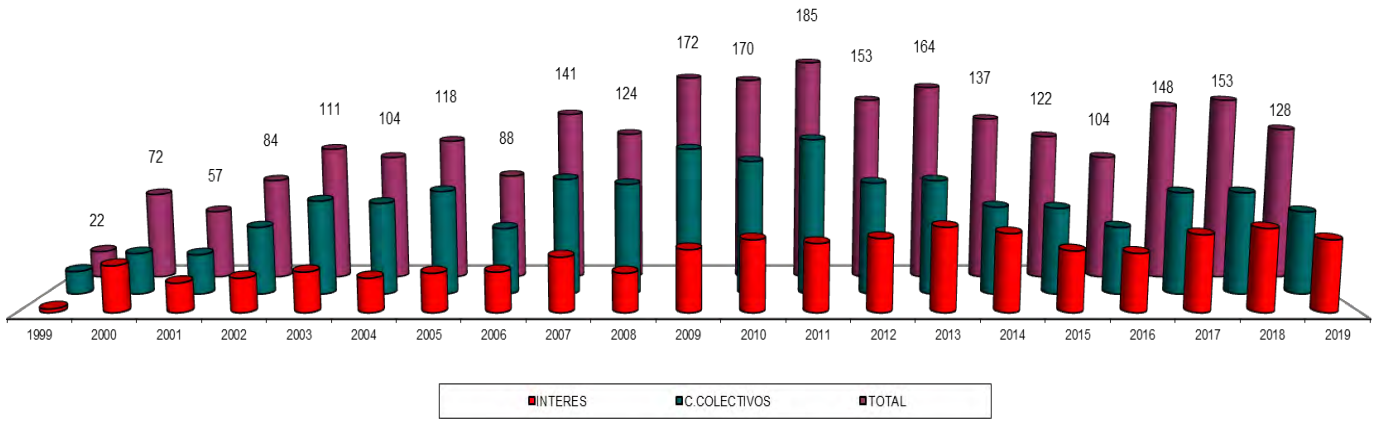
EVOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES INDIVIDUALES PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999-2019



Por el contrario, los procedimientos de carácter colectivo experimentan un decrecimiento de un 16,34% de actividad, y sitúa al ejercicio analizado en la memoria en novena posición de los ejercicios más conflictivos, en entornos similares a los del año 2008.

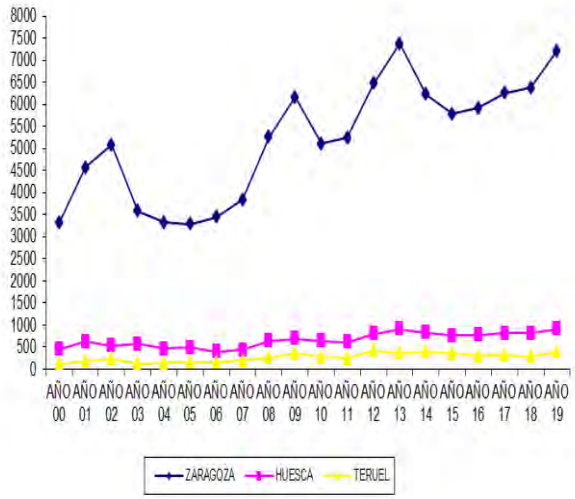
Aunque posteriormente se analizará en profundidad el cauce y los motivos que han ocasionado la conflictividad del año 2019, el número de expedientes tramitados con ocasión de la convocatoria de una huelga u otros conflictos de interés, ascienden a 59 mientras que el número de conflictos colectivos u otros procedimientos de carácter jurídico presentados es de 69.

EVOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999-2019

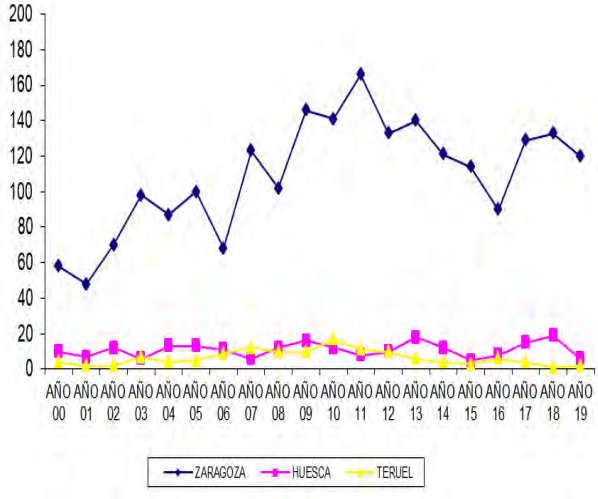


A continuación, se facilita la evolución gráfica por provincias de los procedimientos de mediación individuales y colectivos presentados en este Organismo desde el año 2000 al año 2019.

EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES INDIVIDUALES PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2019



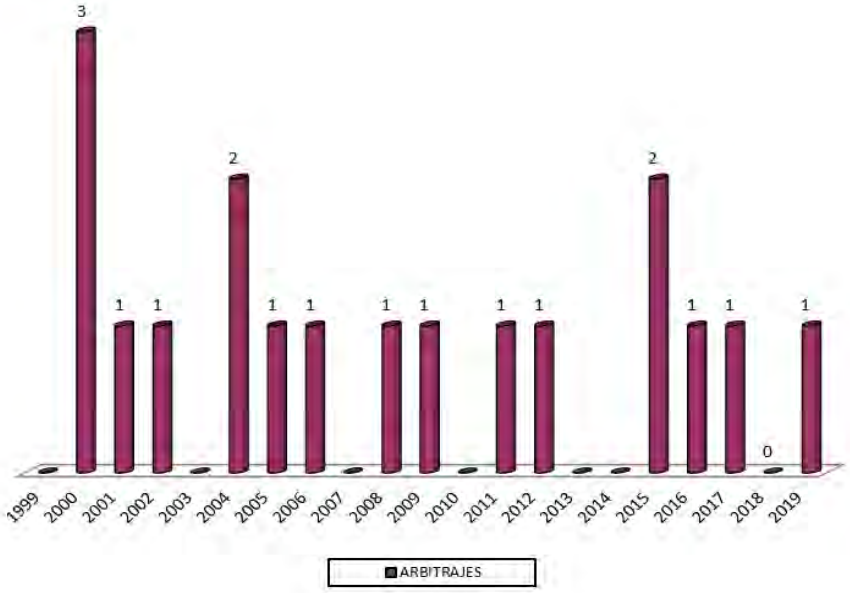
EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES COLECTIVAS PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2019



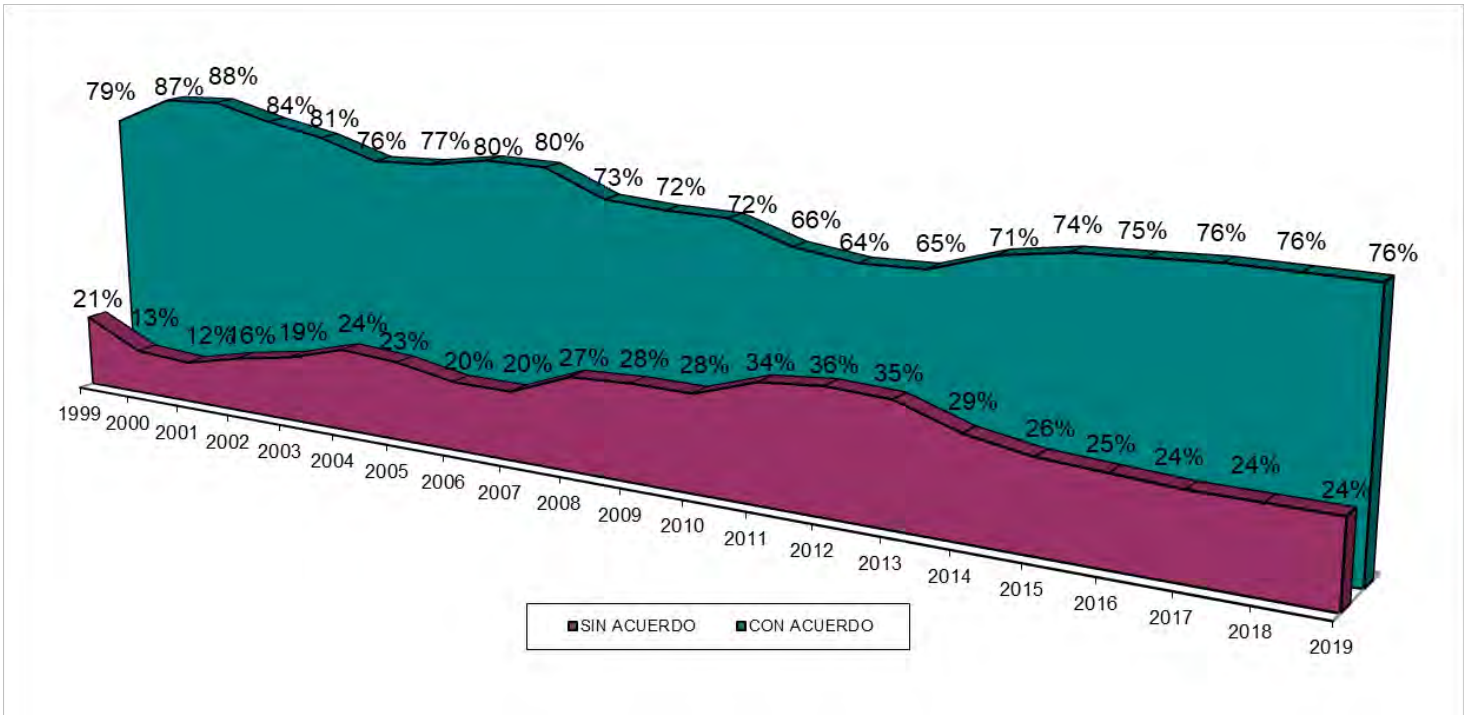
Como viene siendo habitual, la mediación es el procedimiento que constituye la labor fundamental del Organismo, suponiendo la de carácter individual un 98,51% de su actividad total, mientras que la de carácter colectivo representa un 1,48%.

Los procedimientos arbitrales siguen teniendo un ejercicio minoritario en Aragón, representando apenas dos centésimas del total, actividad pareja a la mayoría de los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales existentes en España. Durante el año analizado en esta memoria, tuvo lugar una solicitud de arbitraje por una de las partes, relacionada con la distribución de la jornada anual y su distribución diaria y semanal.

EVOLUCIÓN DE LOS ARBITRAJES TRAMITADOS EN ARAGÓN 1999-2019

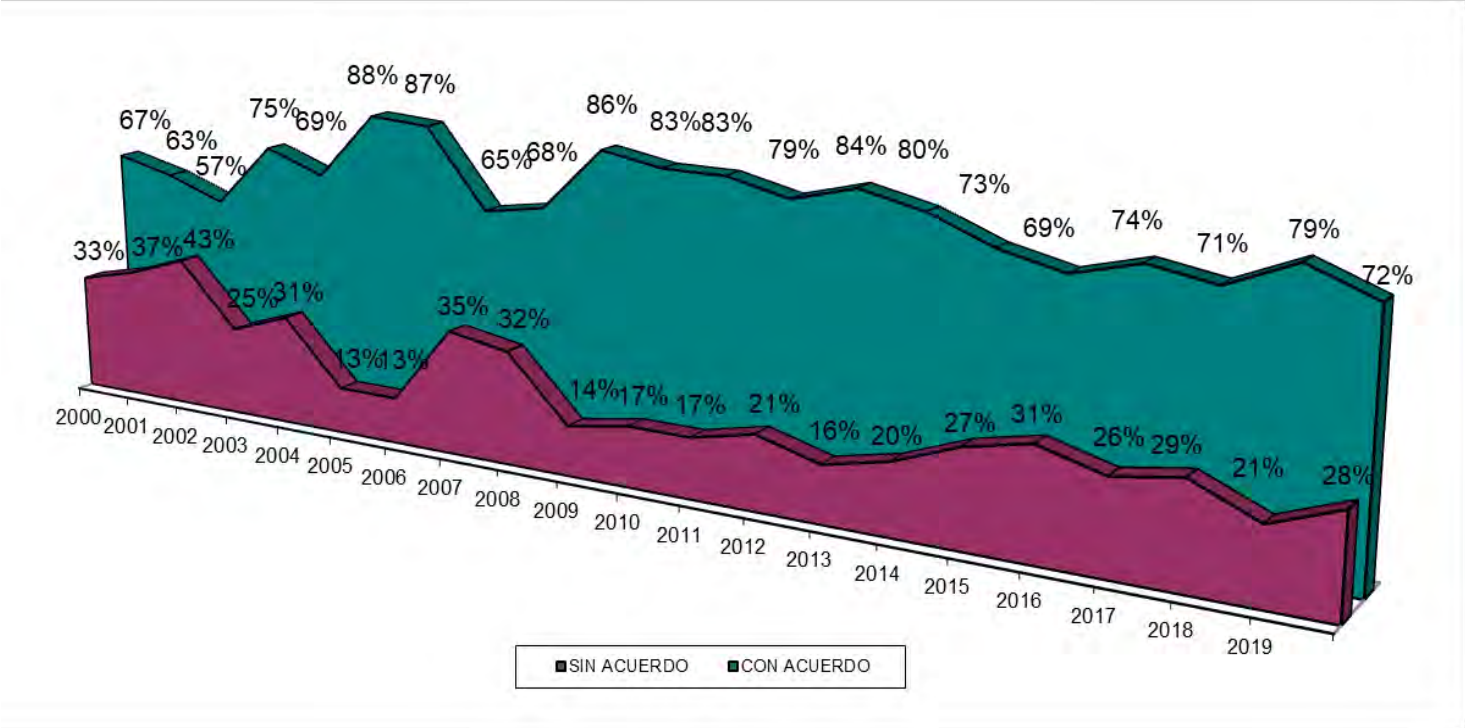


EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES POR DESPIDO ARAGÓN 1999-2019



En cuanto a los resultados de las mediaciones por despido efectivamente realizadas, se mantiene por tercer año consecutivo el porcentaje de acuerdo en un excelente del 76%.

EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS POR HUELGA Y OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS ARAGÓN 1999-2019



Los resultados de las mediaciones efectivamente realizadas en los conflictos instados con ocasión de una convocatoria de huelga, un bloqueo de la negociación colectiva u otros conflictos de interés se han situado durante este ejercicio en el 72% de acuerdo.

1.3. EXPEDIENTES PRESENTADOS: NÚMERO Y MOTIVOS

	MEDIACIONES INDIVIDUALES	MEDIACIONES COLECTIVAS	ARBITRAJES INDIVIDUALES	ARBITRAJES COLECTIVOS	TOTAL
ZARAGOZA	7.207	120	-	1	**7.328**
HUESCA	904	6	-	-	**910**
TERUEL	393	2	-	-	**395**
ARAGÓN	**8.504**	**128**	**-**	**1**	**8.633**

Durante el ejercicio 2019, se ha incrementado la actividad del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en un 13,22%, lo que suponen casi 12 puntos porcentuales más respecto del 1,32% de crecimiento alcanzado el año 2018. Igualmente se duplica el incremento del 6,04%, respecto de los gestionados durante el año 2017.

Por provincias, el mayor incremento se experimenta en la provincia de Teruel con un 38,11% de incremento, le sigue Zaragoza, con un 12,69% y finalmente Huesca registra el menor crecimiento porcentual, pero con un destacable 8,85% de incremento.

■ CAUCE Y MOTIVOS DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

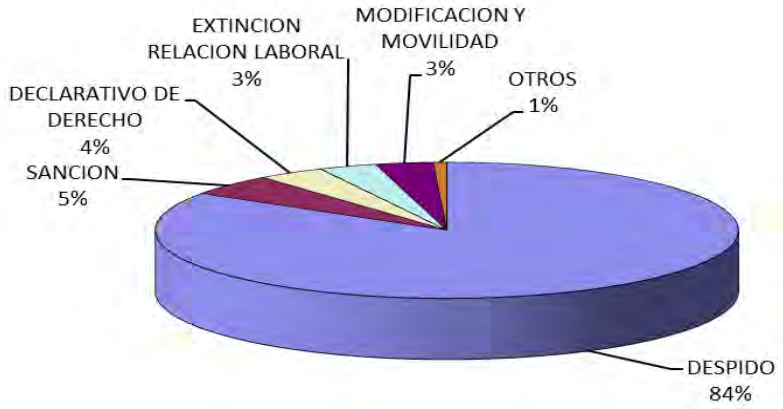
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
DESPIDO	6.018	801	330	**7.149**
SANCIÓN	383	27	21	**431**
DECLARATIVO DE DERECHO	285	16	15	**316**
EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL	235	30	9	**274**
MODIFICACIÓN Y MOVILIDAD	232	26	12	**270**
OTROS	54	4	6	**64**
TOTAL	**7.207**	**904**	**393**	**8.504**

El procedimiento individual de despido es el que obtiene tradicionalmente el mayor peso específico de la actividad tramitada, representando en el ejercicio 2019 un 84,07%, lo que implica un nuevo crecimiento respecto del 83,81% que representaba en el 2018, el 82% registrado en el 2017, y el 81,76% alcanzado en el año 2016.

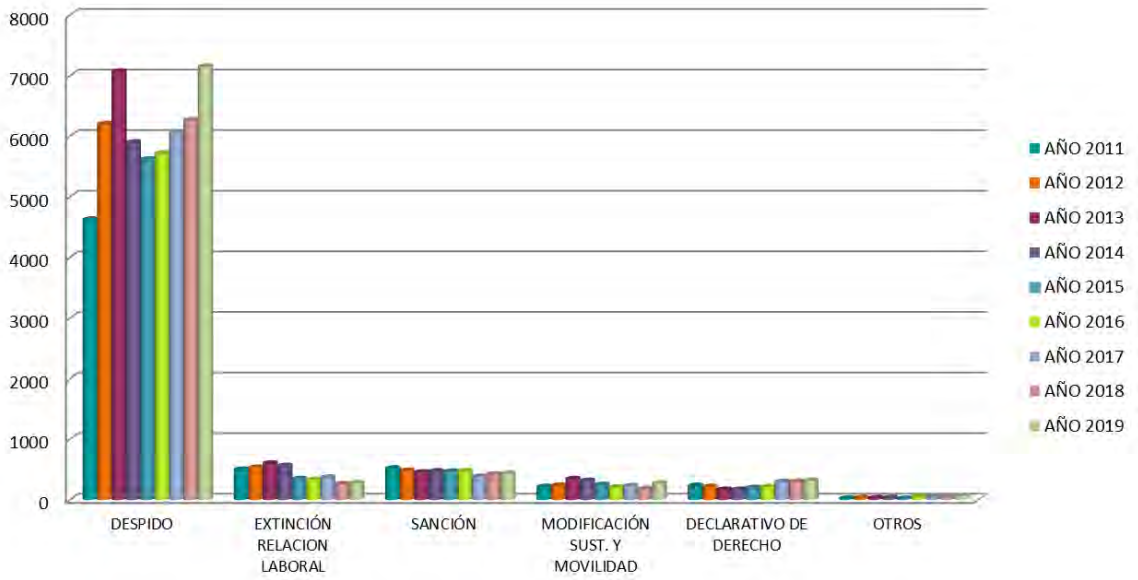
La impugnación de las sanciones se mantiene en segunda posición de los procedimientos individuales, con un ligero decremento respecto del peso porcentual obtenido en 2018, al pasar del 5,61% al 5,07% en este ejercicio. Esta posición es la habitual de este procedimiento, únicamente superado en los años más duros de la crisis económica por los procesos de extinción de la relación laboral solicitados a instancias de los trabajadores por incumplimientos graves y culpables de las empresas, procedimiento éste que se mantiene durante el año 2019 en la cuarta posición del ranking, descendiendo del 5,02% del año 2017 al 3,22% del año analizado en la presente memoria.

Los procesos declarativos de derecho se posicionan en el tercer puesto, si bien mantienen la tendencia de descenso porcentual detectada el ejercicio anterior, situándose en el 2019 en el 3,7%, frente al 4% de los procedimientos individuales tramitados durante el 2018.

Los procedimientos de modificación y movilidad, de ejercicio íntegramente voluntario al estar excluidos del trámite de conciliación previa obligatoria por la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, obtienen en este ejercicio un 3,17% recuperando algo más de medio punto de descenso que decrecieron durante el ejercicio anterior, situándose en torno a los mismos valores porcentuales que los registrados por estos procedimientos en el año 2017.



Se muestra en la siguiente gráfica la evolución de los cauces individuales utilizados en los procedimientos tramitados en este Organismo durante los ejercicios 2011 a 2019.



En la siguiente tabla se observan pormenorizadamente los procedimientos individuales:

ARAGON	Nº	%
DESPIDO	5.279	73,84%
DESPIDO E INDEMNIZACIÓN VULNERACIÓN DCHOS. FUND.	298	4,17%
DESPIDO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	1479	20,69%
DESPIDO, RECL. CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	87	1,22%
DESPIDO Y EXTINCION RELACION LABORAL	1	0,01%
DESPIDO, EXTINCION REL. LABORAL E INDEMNIZACIÓN	0	0,00%
DESPIDO, EXTINCION RELACION LABORAL Y RECL. CANTIDAD	3	0,04%
DESPIDO, EXT. REL. LABORAL, RECL. CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	1	0,01%
TRADE - EXTINCIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO	1	0,01%
TRADE - EXT. UNILATERAL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN	0	0,00%
DESPIDO	7.149	84,07%
SANCION	407	94,43%
SANCION E INDEMNIZACIÓN	24	5,57%
SANCION	431	5,07%
MODIFICACION SUSTANCIAL	138	51,11%
MODIFICACION SUSTANCIAL e INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	22	8,15%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (EXTINCIÓN ex. 41.3 ET)	85	31,48%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (EXTINCIÓN ex. 41.3 ET) e INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	6	2,22%
MOVILIDAD	9	3,33%
MOVILIDAD (EXTINCIÓN ex. 40.1 ET)	7	2,59%
MOVILIDAD (EXTINCIÓN ex .40.1 ET) e INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	3	1,11%
MODIFICACION	270	3,17%
EXTINCION RELACIÓN LABORAL	87	31,75%
EXTINCION RELACION LABORAL E INDEMNIZACIÓN	63	22,99%
EXTINCION RELACION LABORAL Y RECLAMACION DE CANTIDAD	120	43,80%
EXT. REL. LAB., RECLAMACIÓN DE CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	4	1,46%
EXTINCION	274	3,22%
DECLARATIVO DE DERECHO	193	61,08%
DECLARATIVO DE DERECHO E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACION	20	6,33%
VACACIONES	26	8,23%
VACACIONES E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DCHOS.	1	0,32%
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	2	0,63%
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES E INDEMNIZACIÓN	9	2,85%
DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL	57	18,04%
DCHOS. DE CONCILIACION VIDA PERSONAL E INDEMNIZACIÓN	8	2,53%
TRADE - DECLARATIVO DE DERECHO	0	0,00%
TRADE – DECLARATIVO DE DCHO. E INDEMNIZACIÓN	0	0,00%
DECLARATIVO DE DERECHO	316	3,72%
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	27	42,19%
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INDEMNIZACIÓN	0	0,00%
CLASIFICACION PROFESIONAL Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	35	54,69%
CLAS. PROF., RECLAMACIÓN CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	0	0,00%
CESION ILEGAL	2	3,13%
C. ILEGAL E INDEMNIZACION POR VULNERACION DCHOS. FUND.	0	0,00%
OTROS	64	0,75%

TOTAL	8.504	100%

Durante el ejercicio 2019 se han tramitado un total de 1.729 reclamaciones de cantidad acumuladas a otras acciones, en virtud de la regulación establecida en el artículo 26 de la Ley de Jurisdicción Social, lo que ha permitido a los usuarios celebrar en un único acto de mediación las dos o tres acciones diferentes y deseadas, haciendo realidad el principio de economía procesal. Este número de reclamaciones de cantidad ha representado un 20,33% del total de los expedientes individuales realizados, lo que supone incrementar en casi dos puntos el volumen de acumulación que el año anterior, cuyos 1.380 expedientes supusieron un 18,50% de acumulación.

También, hay que destacar, que se mantiene la tendencia de incremento de las solicitudes de indemnización de daños y perjuicios o indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales, ejercitadas de forma acumulada, pasando de 308 acciones por esta materia en el 2017, a 420 en el año 2018, y 546 en el ejercicio analizado en esta memoria.

A continuación, se procede a analizar las causas alegadas por la empresa en los despidos tramitados durante el año 2019.

DESPIDOS				
	ZARAGOZA	**HUESCA**	**TERUEL**	**ARAGÓN**
DISCIPLINARIO	2.964	385	164	**3.513**
OBJETIVO	1.927	212	117	**2.256**
FIN CONTRATO	441	52	17	**510**
VERBAL	388	59	16	**463**
SIN CAUSA	142	86	6	**234**
OTROS	74	-	8	**82**
NO SUBROGACIÓN	29	4	1	**34**
NO REINCORP. TRAS EXCEDENCIA	26	3	1	**30**
IMPROCEDENCIA EN CARTA	27	-	-	**27**
TOTAL	**6.018**	**801**	**330**	**7.149**

Los despidos disciplinarios se mantienen en la primera posición del ranking de los motivos de los despidos tramitados, si bien registran un descenso de prácticamente un punto porcentual, al pasar del 50,05% de 2018 al 49,14% del 2019.

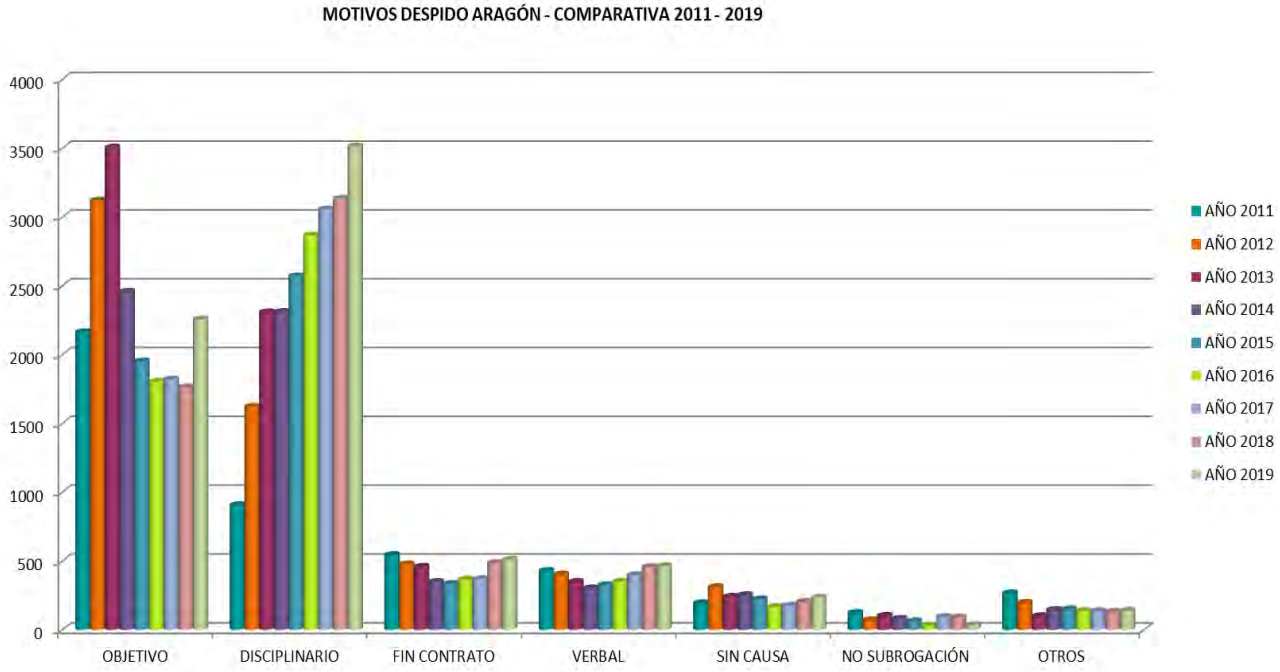
Por el contrario, los despidos por causas objetivas varían su tendencia y experimentan un incremento al pasar del 28,15% al 31,56% del total.

En la siguiente tabla, se muestra la evolución porcentual de ambos resultados:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
OBJETIVO	46,76%	50,34%	49,62%	41,67%	34,75%	31,54%	30,10%	28,15%	31,56%
DISCIPLINARIO	19,61%	26,16%	32,66%	39,18%	45,75%	50,13%	50,50%	50,05%	49,14%

A gran distancia, como ya viene siendo habitual, se sitúan las demás causas de reclamación de despido, obteniendo las finalizaciones de los contratos un 7,13% que se sitúan por delante de los despidos verbales o tácitos que han registrado durante este ejercicio 6,48%.

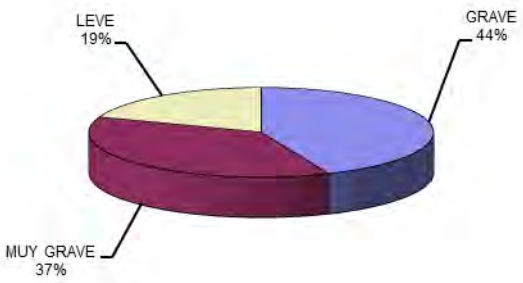
A continuación, se facilita un gráfico comparativo de la evolución numérica de las causas alegadas en los despidos, entre los años 2011 a 2019.



SANCIÓN				
	ZARAGOZA	**HUESCA**	**TERUEL**	**ARAGÓN**
GRAVE	165	10	13	**188**
MUY GRAVE	140	11	8	**159**
LEVE	78	6	-	**84**
TOTAL	**383**	**27**	**21**	**431**

Las sanciones tipificadas como graves, siguen siendo las más numerosas, si bien con un decremento importante en el peso específico obtenido al registrar un 44% en lugar del 52% del 2018. Le siguen las tipificadas como muy graves, que experimentan por el contrario un crecimiento porcentual de 5 puntos y pasan 32% al 37%.

Finalmente, las sanciones tipificadas de carácter leve son las que representan un menor volumen de impugnación y se incrementan del 16% al 19% del total.



Por segundo año consecutivo desde que se analizan pormenorizadamente las causas de impugnación, las acciones ejercitadas para el reconocimiento de derechos, se sitúan en la tercera posición de los más tramitados.

DECLARATIVO DE DERECHO				
	ZARAGOZA	**HUESCA**	**TERUEL**	**ARAGÓN**
OTROS DECLARATIVOS	111	5	7	**123**
CONCILIACIÓN VIDA LABORAL	73	3	2	**78**
RELACIÓN LABORAL	39	3	1	**43**
EXCEDENCIA	26	4	3	**33**
VACACIONES	22	-	1	**23**
ANTIGÜEDAD	7	1	-	**8**
MOBBING	6	-	-	**6**
SINDICAL	1	-	1	**2**
TOTAL	**285**	**16**	**15**	**316**

En cuanto a las motivaciones que los ocasionan, se mantienen en primer lugar acciones de índole variada, que encuadramos como "otros declarativos", y que pasan del 54,52% al 38,92%.

EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL

En segunda posición, los procesos en materia de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, se sitúan en el 24,68% en lugar del 20,40% de 2018 o el 18,92% del año 2017. Hay que destacar, además, que estas acciones son de ejercicio voluntario al estar excluidas del preceptivo trámite de conciliación previa regulado en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En tercer lugar, las acciones ejercitadas para el reconocimiento de la existencia de una relación laboral se incrementan desde el 11,71% al 13,61%.

Finalmente, los procesos relacionados con las solicitudes de reincorporación tras la finalización de una excedencia las vacaciones, o con el reconocimiento de la antigüedad, obtienen un 10,44%, 7,28% y 2,53%, respectivamente.

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
IMPAGO	97	17	6	**120**
AUSENCIA OCUPACIÓN EFECTIVA	43	1	1	**45**
MOBBING	37	6	1	**44**
OTRAS	34	-	1	**35**
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL	24	6	-	**30**
TOTAL	**235**	**30**	**9**	**274**

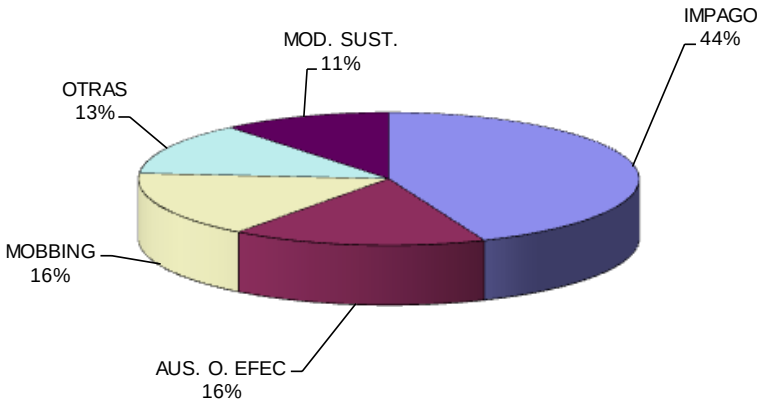
Como ya se ha adelantado al valorar los cauces individuales utilizados, se sitúan en cuarta posición las solicitudes de extinción de la relación laboral.

Además, se mantiene el descenso en las solicitudes instadas por impago de salarios que se sitúa en el 2019 en el 43,80% frente al 49,81% de 2018, a gran distancia del 82,88% que se obtuvo en el ejercicio 2014. En el año 2008, antes del inicio del a crisis económica, esta causa de extinción representaba el 40% del total de las solicitudes de extinción de relación laboral presentadas. No obstante lo anterior, es llamativo el incremento de las solicitudes de extinción de la relación laboral por ausencia de ocupación efectiva, que pasan del 3,07% de 2018 al 16,42% de 2019, colocándose por primera vez en segunda posición del ranking.

En tercera posición, con un descenso de más de 3 puntos respecto del año anterior, las solicitudes de extinción en las que se alega una situación de mobbing por la parte solicitante, pasan del 19,16% al 16,06% del total de extinciones, acumulándose a la mayoría de estas peticiones de extinción, la solicitud de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

En cuarto puesto, las derivadas de otros incumplimientos experimentan un decrecimiento porcentual y pasan del 16,48% al 12,77%.

Finalmente, las extinciones por modificación sustancial de condiciones de trabajo alcanzan el 10,95% en lugar del 11,49% registrado en 2018.



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD				
	ZARAGOZA	**HUESCA**	**TERUEL**	**ARAGÓN**
JORNADA	65	5	3	**73**
HORARIO	55	13	-	**68**
REMUNERACIÓN	28	3	8	**39**
TURNOS	29	2	-	**31**
FUNCIONES	27	1	-	**28**
GEOGRÁFICA	16	1	1	**18**
TRABAJO Y RENDIMIENTO	11	1	-	**12**
MOV. FUNCIONAL	1	-	-	**1**
TOTAL	**232**	**26**	**12**	**270**

Los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad, se han tramitado de manera voluntaria, al estar excluidos por el artículo 64 de la Ley 36/2011,

reguladora de la Jurisdicción Social, de la exigencia de agotamiento del intento de conciliación previa.

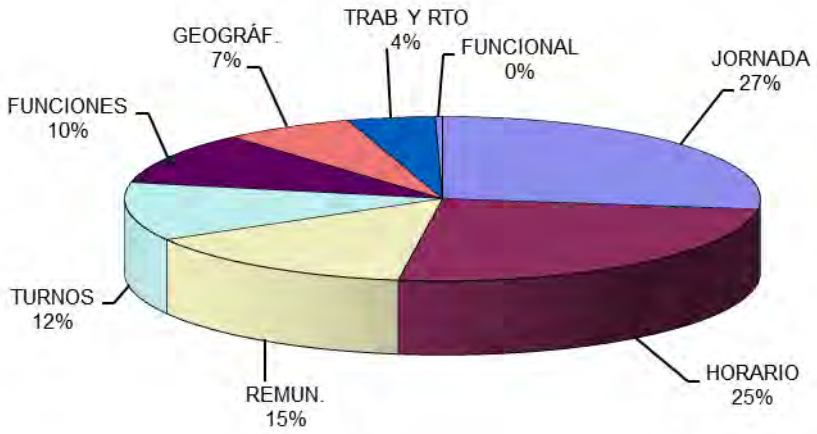
En primera posición, con un 27,04% las modificaciones relacionadas con la jornada asciendes respecto del 22,35% obtenido el año 2018. En segunda posición, las relacionadas con el horario registran un 25,19% en lugar del 24,58% del año anterior.

En tercer lugar, se sitúan las modificaciones del sistema retributivo, incluida la cuantía salarial que se incrementan desde el 8,38% al 14,44% del año 2019.

A más distancia se sitúan las modificaciones relacionadas el sistema de trabajo a turnos o con las funciones, que se sitúan en el 11,48% y 10,37%, respectivamente.

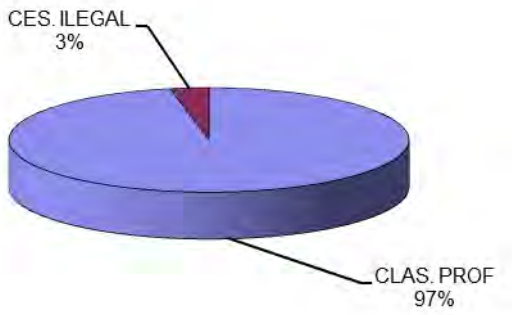
El descenso más llamativo lo experimentan los procedimientos derivados de una movilidad geográfica que pasan del 18,44% al 6,67%

Finalmente, la modificación en el sistema de trabajo o rendimiento, representa un 4,44% de estos procedimientos y la única movilidad funcional tramitada un 0,37%.



VARIOS				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	52	4	6	62
CESIÓN ILEGAL	2	-	-	2
TOTAL	54	4	6	64

Por último, las demandas de clasificación profesional, acumuladas o no a la reclamación de cantidad por las diferencias salariales derivadas de la categoría, junto con las acciones derivadas de la impugnación de una cesión ilegal.



■ CAUCE Y MOTIVOS DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS

En este epígrafe se realizará un análisis de la conflictividad colectiva tramitada durante el ejercicio 2019, en función del cauce utilizado por los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, con independencia de si lo hacen con el fin de la resolución de un conflicto de intereses entre la parte social y empresarial, estén o no regulados procesalmente, o si lo inician a través de alguna de las modalidades procesales previstas en la Ley de Jurisdicción Social para conflictos de estricta naturaleza jurídica.

CAUCE DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS AÑO 2019

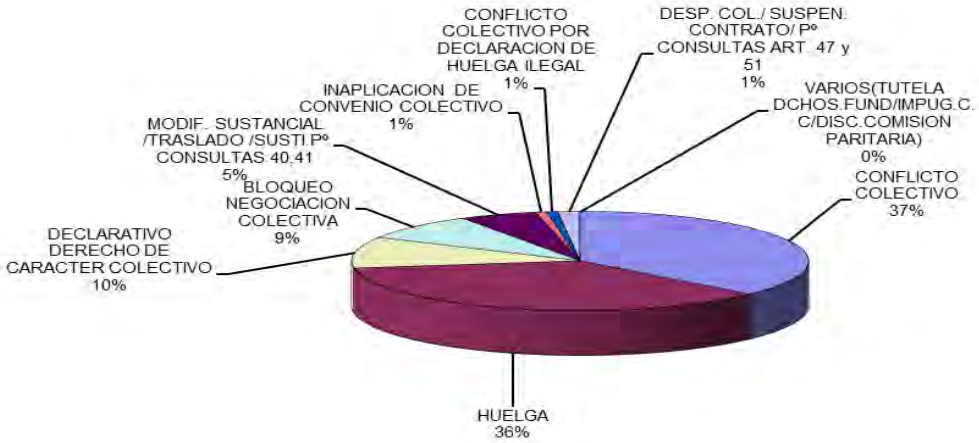
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
CONFLICTO COLECTIVO	42	4	1	**47**
HUELGA	43	2	1	**46**
DECLARATIVO DE DERECHO	13	-	-	**13**
BLOQUEO NEGOCIACIÓN COLECTIVA	11	-	-	**11**
MODIFICACIÓN / SUSTIT. PERIODO CONSULTAS ART. 40-41	7	-	-	**7**
DESPIDO COLECTIVO / SUSP. CONTRATO / Pº CONSULTAS ART. 47 Y 51	2	-	-	**2**
INAPLICACIÓN CONVENIO COLECTIVO	1	-	-	**1**
OTROS	1	-	-	**1**
OTROS PROCESOS EN MATERIA ELECTORAL	-	-	-	**0**
TOTAL	120	6	2	128

Como ya se ha anticipado al inicio de la memoria, se ha experimentado un descenso en el volumen de presentación de los procedimientos, si bien analizándolos por orden de incidencia, los conflictos colectivos mantienen en el primer puesto en el ranking, si bien se reducen en número al pasar de 54 expedientes en 2018 a 47 en 2019, que representan un 36,72% de los colectivos gestionados. Las huelgas convocadas pasan de 51 a 46 expedientes, situándose en segunda posición del ranking de procedimientos con un 35,94% de la actividad colectiva.

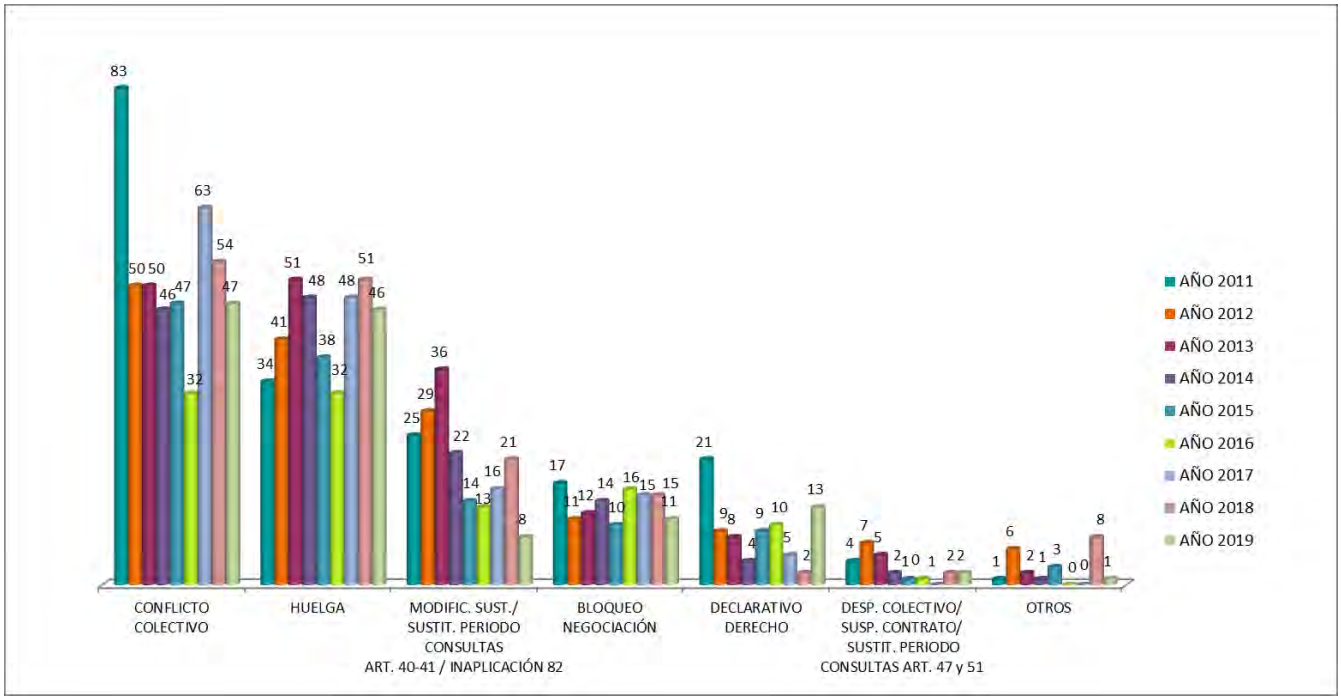
En un llamativo tercer lugar, los procedimientos declarativos de derecho, obtienen el 10,16% del peso específico de los procesos tramitados.

Los procesos derivados de un bloqueo de la negociación colectiva se mantienen en la cuarta posición, si bien se reducen tanto numérica como porcentualmente, pasando de 15 a 11 expedientes y del 9,80% al 8,59% de la conflictividad.

El resto de procedimientos tienen un peso específico mucho más pequeño, llamado la atención el 1,56% obtenido por los procedimientos de despido colectivo o suspensión de contrato, siendo este un dato de especial importancia por su relevancia social, por el número de trabajadores afectados, por los efectos sobre la viabilidad de la empresa que lo solicita y por el impacto en el tejido industrial, así como el 0,78% que ha representado el único procedimiento de inaplicación de convenio colectivo tramitado.



A continuación, se puede observar la evolución gráfica durante el periodo 2011 a 2019, de los conflictos tramitados en la Comunidad Autónoma según el cauce ejercitado:



En cuanto a los motivos que originan los expedientes colectivos, obtienen la primera posición este año los relacionados con pretensiones económicas que ascienden ligeramente, y pasan del 20,92% de 2018 al 21,09% de 2019.

En segunda posición, los derivados de los bloqueos de la negociación colectiva, que ceden la primera posición y descienden desde el 22,22% de 2018 a 18,75% del ejercicio analizado en esta memoria.

En tercer lugar, los conflictos de índole muy diversa que agrupamos en el epígrafe otros, obtienen un 15,63% de incidencia, incrementándose desde el 10,46% de los expedientes presentados. El motivo de este crecimiento, puede deberse a la inclusión de las 5 huelgas generales tramitadas durante el 2019.

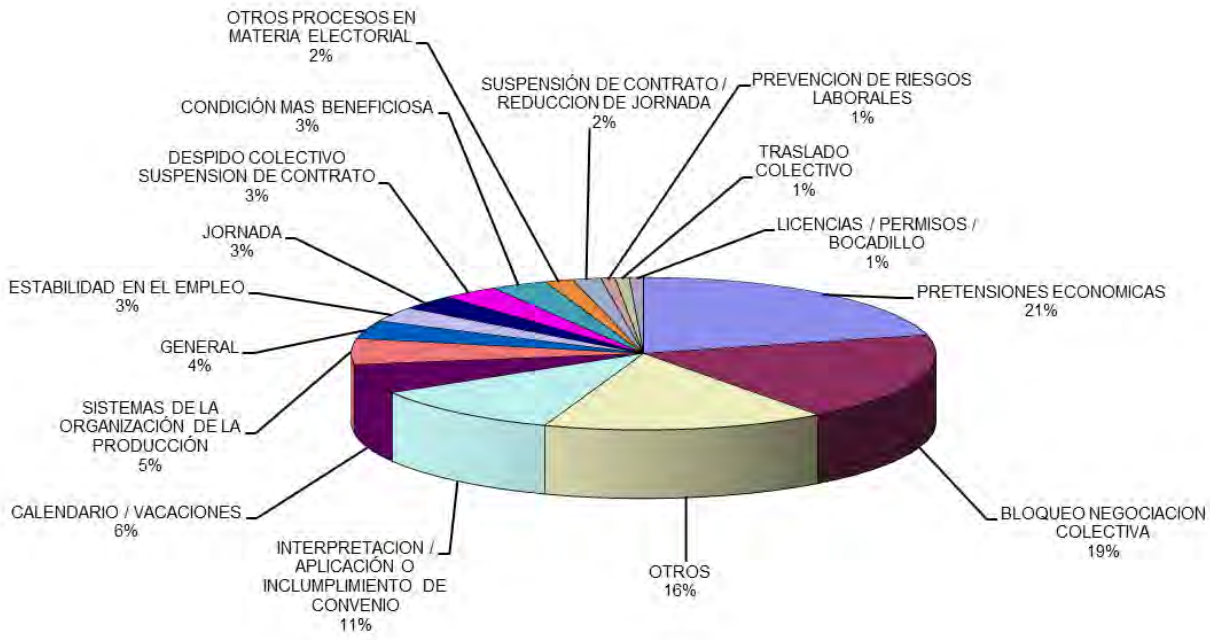
En cuarto lugar, los conflictos de interpretación, aplicación o incumplimiento de un convenio o pacto colectivo se cifran este año en el 10,94%, con un decremento de casi un punto porcentual respecto del 11,76% del año anterior.

Los conflictos relacionados con el calendario, las vacaciones o la jornada, representan conjuntamente un 9,38%, si bien han experimentado un decrecimiento en relación al 13,73% del alcanzado por estos procedimientos en el 2018.

La suma de los conflictos relacionados con la estabilidad en el empleo y con los procedimientos de despido colectivo o suspensión de contrato, representa un 7,82% de la actividad colectiva gestionada durante 2019, con un ligero incremento respecto del 7,19% obtenido conjuntamente durante el 2018.

Los relacionados con los sistemas de organización de la producción un 5,47%, manteniéndose prácticamente en los mismos niveles que el 5,23% del año anterior.

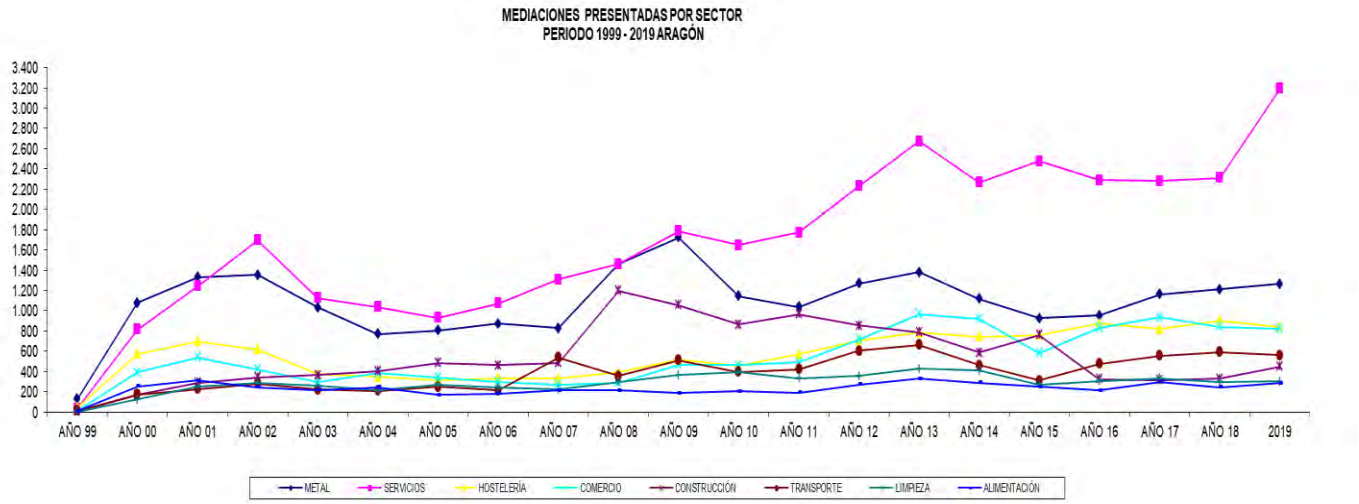
El resto de los procedimientos tramitados, son más minoritarios y pueden analizarse en el gráfico y la tabla que se facilitan a continuación.



MOTIVOS DE LAS SOLICITUDES DE MEDIACIÓN COLECTIVA
2019

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
BLOQUEO NEGOCIACION COLECTIVA	22	2	-	24
PRETENSIONES ECONOMICAS	26	1	-	27
OTROS	23	1	2	26
INTERPRETACION / APLICACIÓN O INCLUMPLIMIENTO DE CONVENIO	12	2	-	14
CALENDARIO / VACACIONES	8	-	-	8
SISTEMAS DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN	7	-	-	7
GENERAL	5	-	-	5
JORNADA	4	-	-	4
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	4	-	-	4
DESPIDO COLECTIVO SUSPENSION DE CONTRATO	4	-	-	4
OTROS PROCESOS EN MATERIA ELECTORIAL	2	-	-	2
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	1	-	-	1
DECLARACION DE HUELGA ILEGAL	1	-	-	1
LICENCIAS / PERMISOS / BOCADILLO	1	-	-	1
TOTAL	120	6	2	128

1.4. CONFLICTIVIDAD POR SECTORES DE ACTIVIDAD



RECLAMACIONES PRESENTADAS POR SECTOR ARAGÓN AÑO 2019			
SECTOR	**Nº**	**SECTOR**	**Nº**
SERVICIOS	3.195	ALIMENTACIÓN	285
METAL	1.265	QUÍMICAS	189
HOSTELERIA	840	TEXTIL	88
COMERCIO	825	MADERA	48
TRANSPORTE	559	PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	72
AGR. GANADERÍA Y SERV. REL.	479	VIDRIO	16
CONSTRUCCIÓN	448	PIEL	9
LIMPIEZA	300	MINERIA	10

En la tabla anterior, no se tienen en cuenta los 5 expedientes tramitados con motivo de las convocatorias de huelga de carácter general tramitadas con motivo del día de la mujer o del día del clima.

El sector servicios se mantiene como es habitual en la primera posición del ranking del mayor número de expedientes tramitados experimentando, además, notable incremento en el

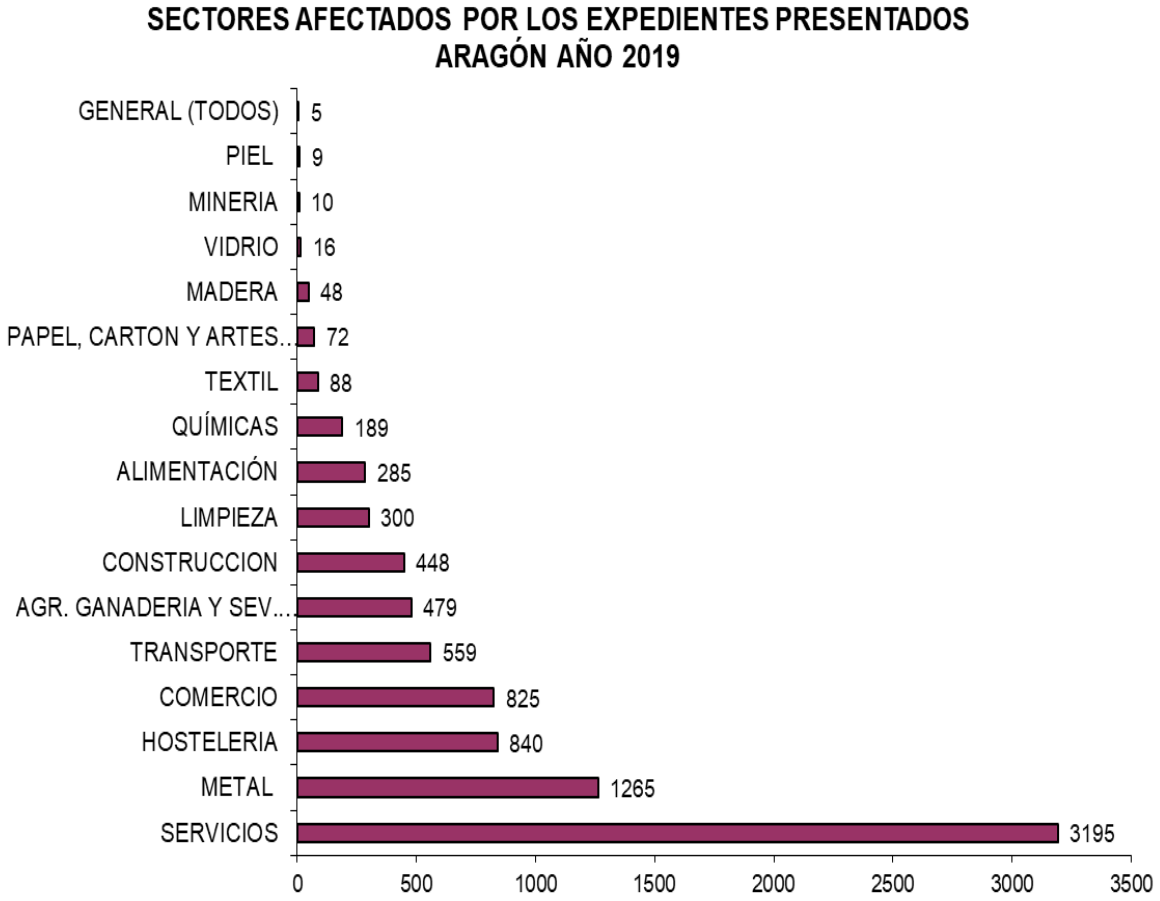
número de expedientes presentados con 885 expedientes adicionales, que representan un crecimiento porcentual del 38,26%.

Permanece también en segunda posición el sector del metal, que ha registrado este año un incremento del 4,54% con 55 expedientes más.

El sector de hostelería se mantiene en la tercera posición, si bien registra un descenso de expedientes al pasar de 903 en 2018 a 840 este ejercicio, lo que supone un decremento del 6,98%. A continuación, el sector comercio, también con un descenso en el volumen de presentación del 2,02%, al tramitarse 17 expedientes menos que en el 2018.

Si analizamos los descensos mayores en volumen de expedientes, tras hostelería encontramos el decremento experimentado en transporte, químicas y madera con 31, 27 y 23 expedientes menos, que suponen un 5,25%, 12,50% y 32,39% de decremento, respectivamente.

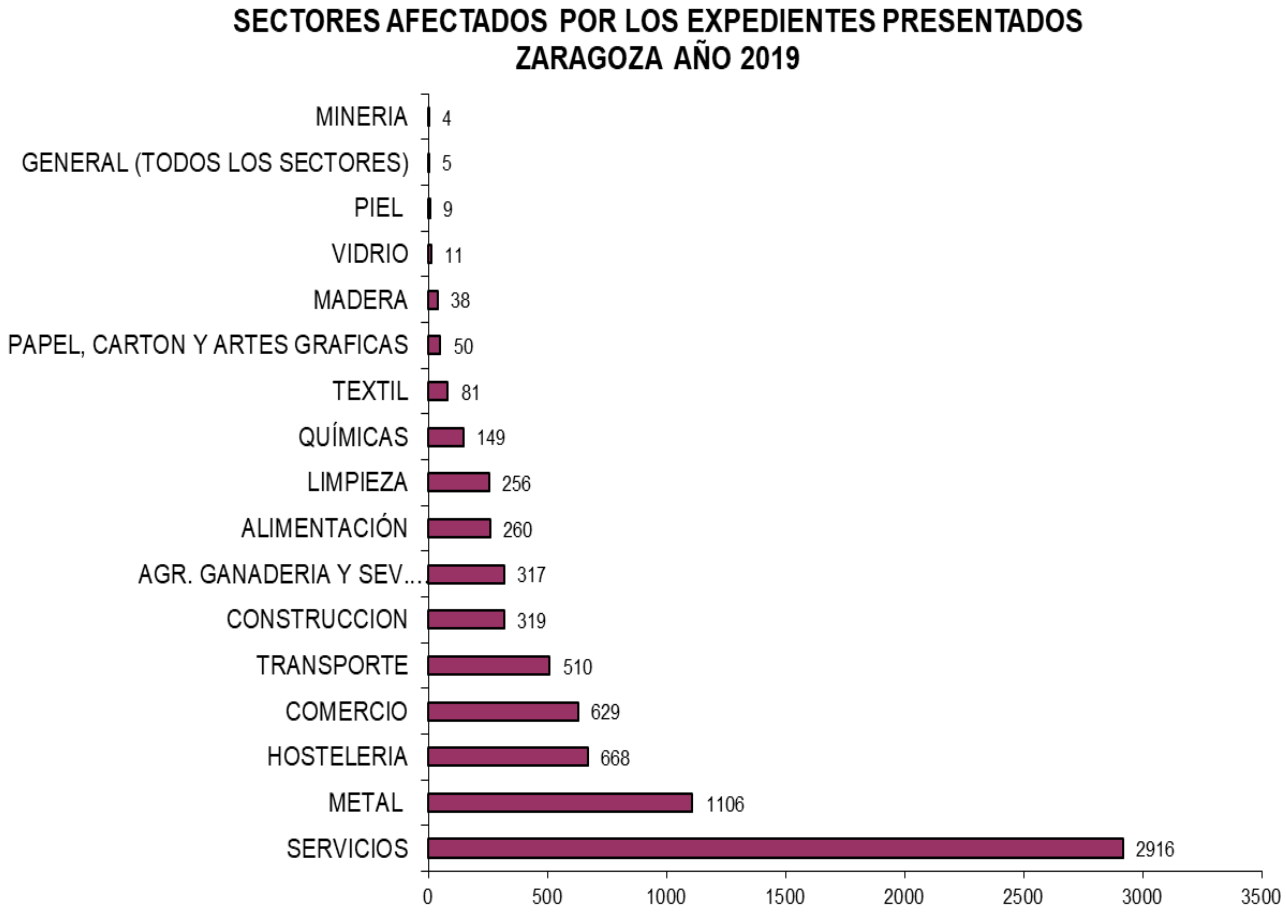
El sector que ha experimentado el mayor crecimiento porcentual con el 400% adicional es el de minería, aunque numéricamente tiene apenas incidencia.



En la provincia de Zaragoza, siguiendo la tendencia de los últimos años, el sector servicios encabeza el ranking de sectores más conflictivos, habiendo obtenido además el mayor crecimiento numérico en los expedientes presentados, con 808 expedientes más que suponen un incremento del 38,28%.

A continuación, el sector que más crecimiento numérico experimenta es el de construcción con 88 expedientes más que en el año 2018, lo que supone un incremento del 38,10%. En número adicional de expedientes le siguen el sector de alimentación, metal y agricultura, ganadería y servicios relacionados, cuyo crecimiento representa un 28,08%, 2,69%, 8,56% de incremento, respectivamente.

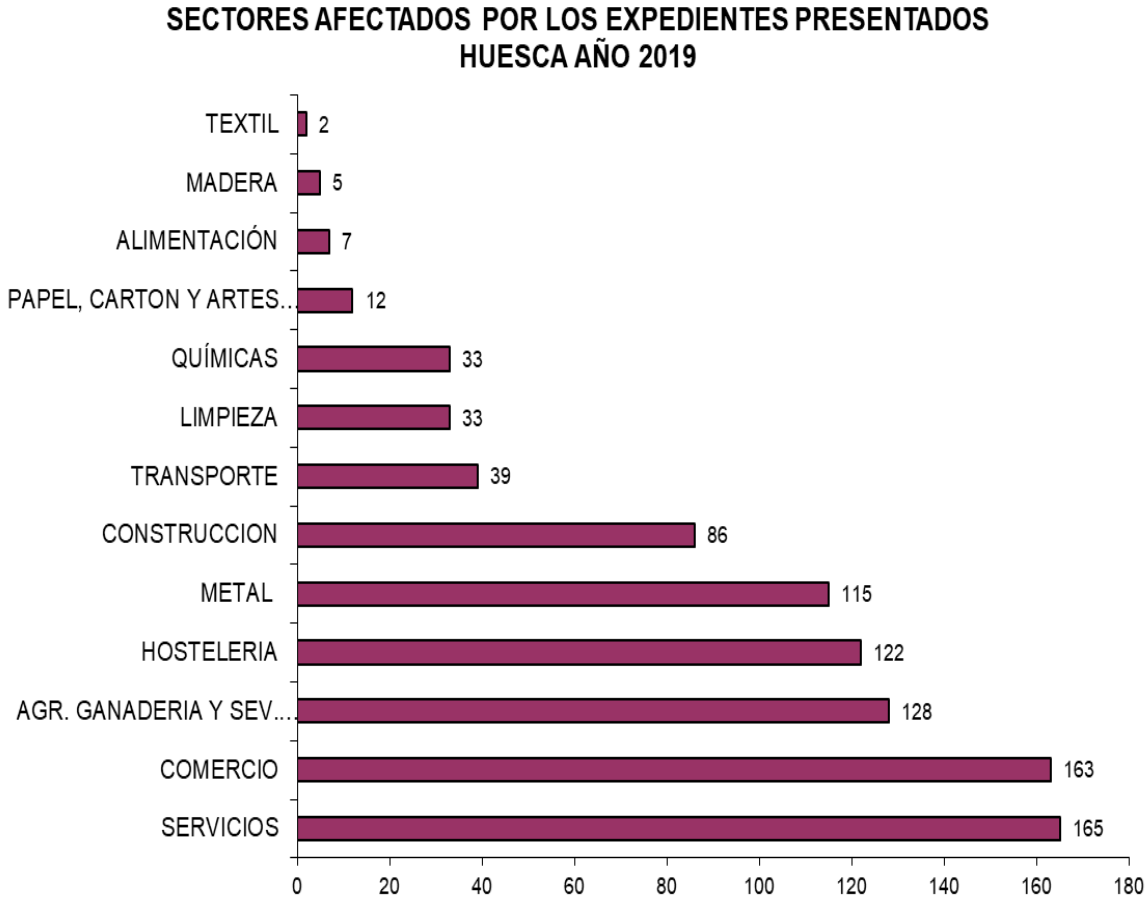
Por el contrario, los mayores descensos numéricos se aprecian en hostelería, comercio, químicas y madera, cuyos 73, 55, 24 y 20 expedientes menos representan un decremento del 9,85%, 8,04%, 13,87% y 34,48%, respectivamente.



Durante el año 2019 el sector servicios se mantiene en la primera posición de sectores con más solicitudes en la provincia de Huesca, con un incremento de 23 expedientes, que representan un crecimiento porcentual del 16,20%. En segunda posición, con el mayor crecimiento numérico de expedientes, comercio, cuyos 40 expedientes adicionales representan un incremento del 32,52%.

En cuanto a los incrementos, le sigue en importancia los crecimientos de construcción y metal, 17 y 12 expedientes más, que representan un incremento del 24,64% y 11,65% respectivamente. El mayor incremento porcentual lo registra el sector de papel, cartón y artes gráficas con un 100% más de expedientes que el año 2018, si bien numéricamente no tiene apenas incidencia.

Por otro lado, destacan los descensos en transporte, alimentación y limpieza, cuya menor tramitación de expedientes representa un 23,53%, 50% y 15,38% de decremento, respectivamente.



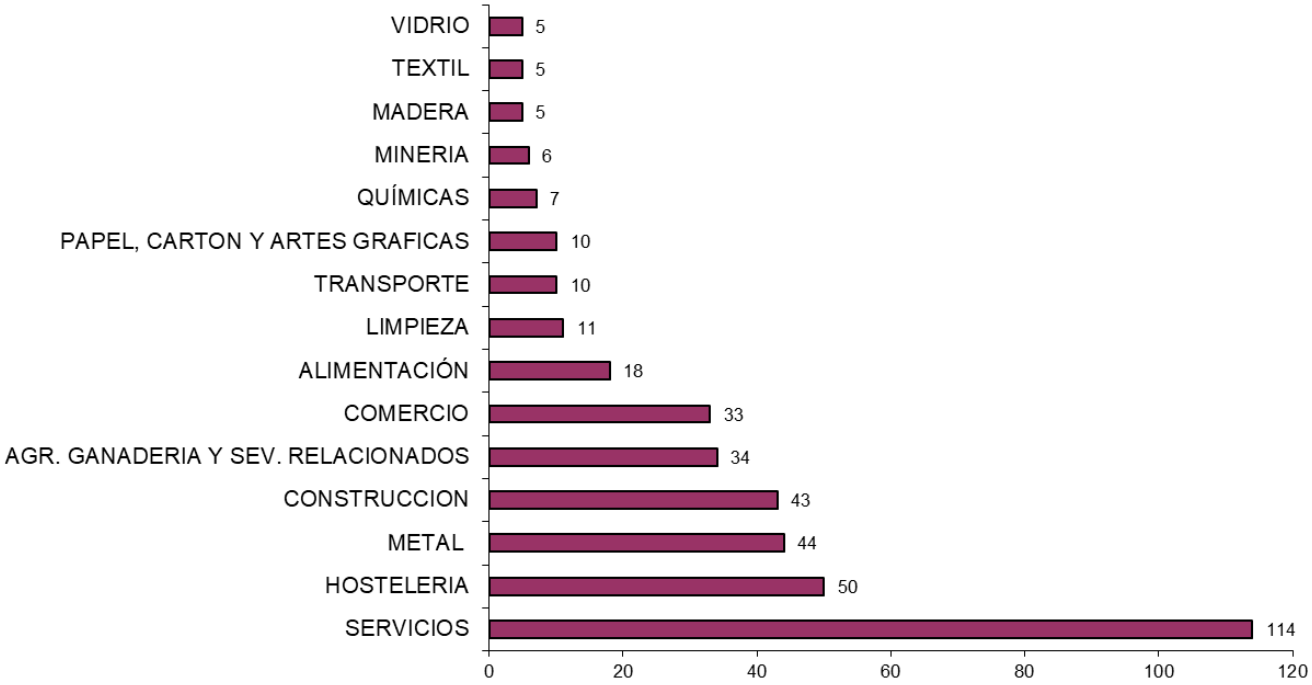
En la provincia de Teruel, la mitad del crecimiento de expedientes presentados se ha registrado en el sector servicios, que se mantiene en primera posición con un crecimiento de 54 expedientes, que representa un incremento porcentual del 90%.

A continuación, los mayores incrementos se obtienen en construcción, metal y hostelería, cuyos 15, 14 y 11 expedientes adicionales representan un 53,57%, 46,67% y 28,21%, respectivamente. El mayor crecimiento porcentual lo ha registrado el sector del papel, cartón y artes gráficas y el de limpieza, con un 150% y 120% de crecimiento, respectivamente.

El mayor decrecimiento numérico se registra en el sector de alimentación con 8 expedientes menos que representan un descenso del 30,77%. Le sigue el sector de la madera, con tres expedientes menos, que suponen un descenso del 37,50%

A continuación, el decremento de dos expedientes en los sectores de comercio y transporte, representan un descenso porcentual del 5,71% y 16,67%, respectivamente.

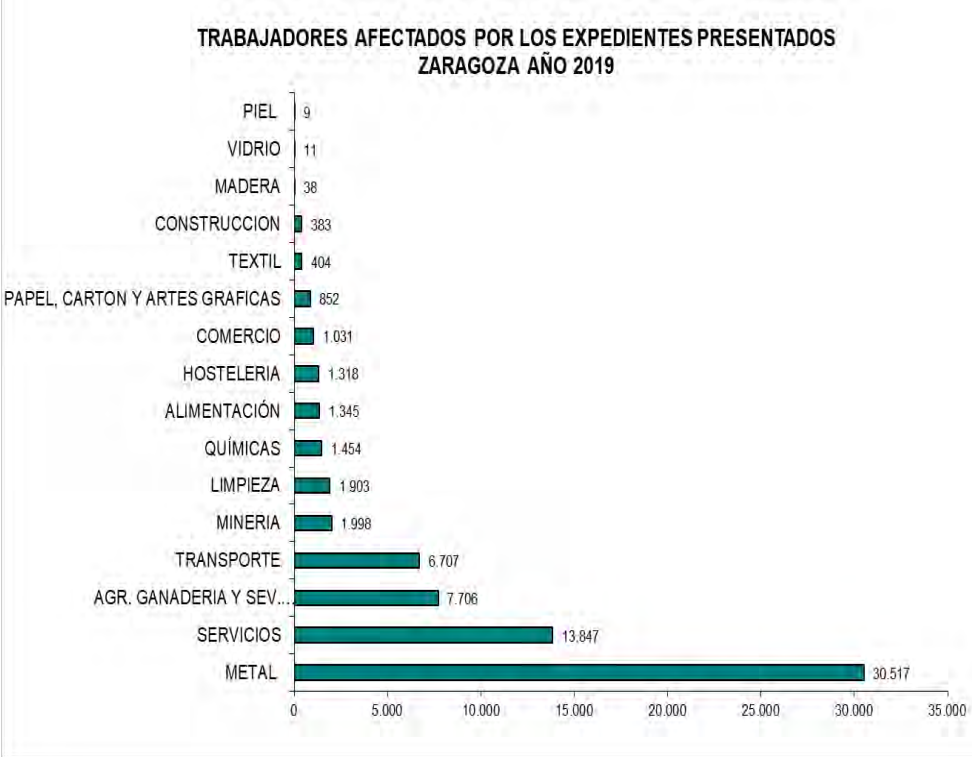
SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
TERUEL AÑO 2019



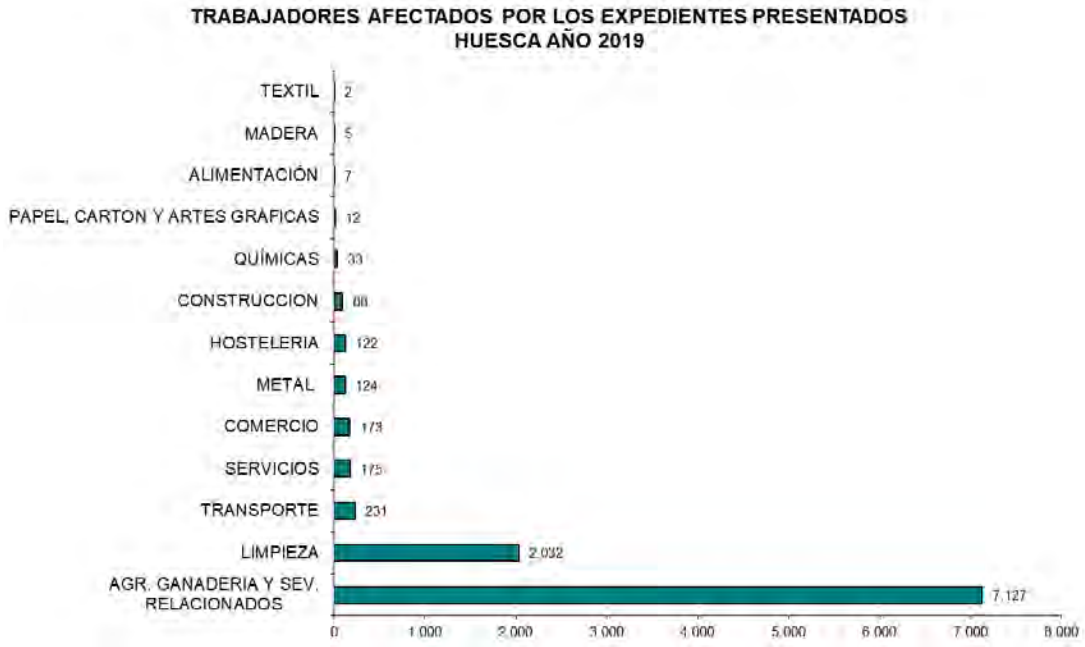
1.5. TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Los trabajadores afectados por la actividad del SAMA nunca se corresponden con el número de expedientes presentados, debido a la incidencia de los conflictos colectivos y plurales. Además, incide significativamente en el volumen anual de trabajadores la tramitación o no de conflictos de carácter sectorial provincial o autonómico, cuya realización puede implicar que el número de trabajadores afectados crezca de manera exponencial.

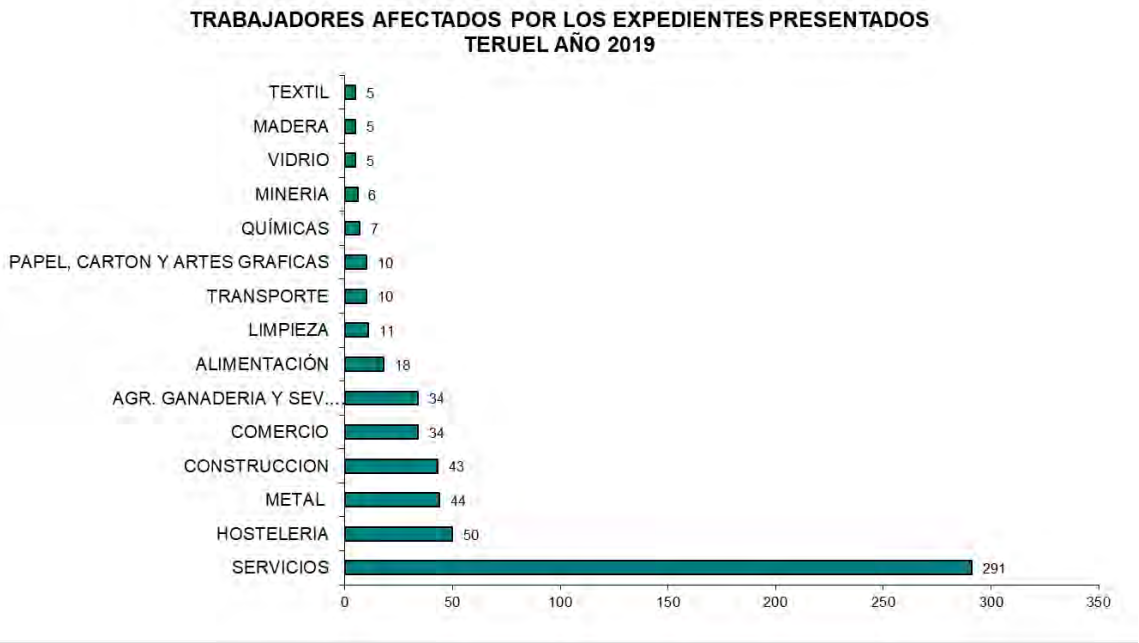
A nivel de Comunidad Autónoma, no se ha tramitado ese año ningún conflicto de sector de carácter autonómico.



A nivel provincial, inciden en Zaragoza los bloqueos en el sector del Transporte de viajeros y del sector de Garajes y Aparcamientos de servicio de Lavado y Engrase, o los conflictos colectivos Sector agropecuario de Zaragoza y de Lavanderías Industriales. Así mismo, los numerosos conflictos de empresas del sector metal hacen que éste se sitúe en la cabeza del ranking en el número de trabajadores afectados por los expedientes presentados.



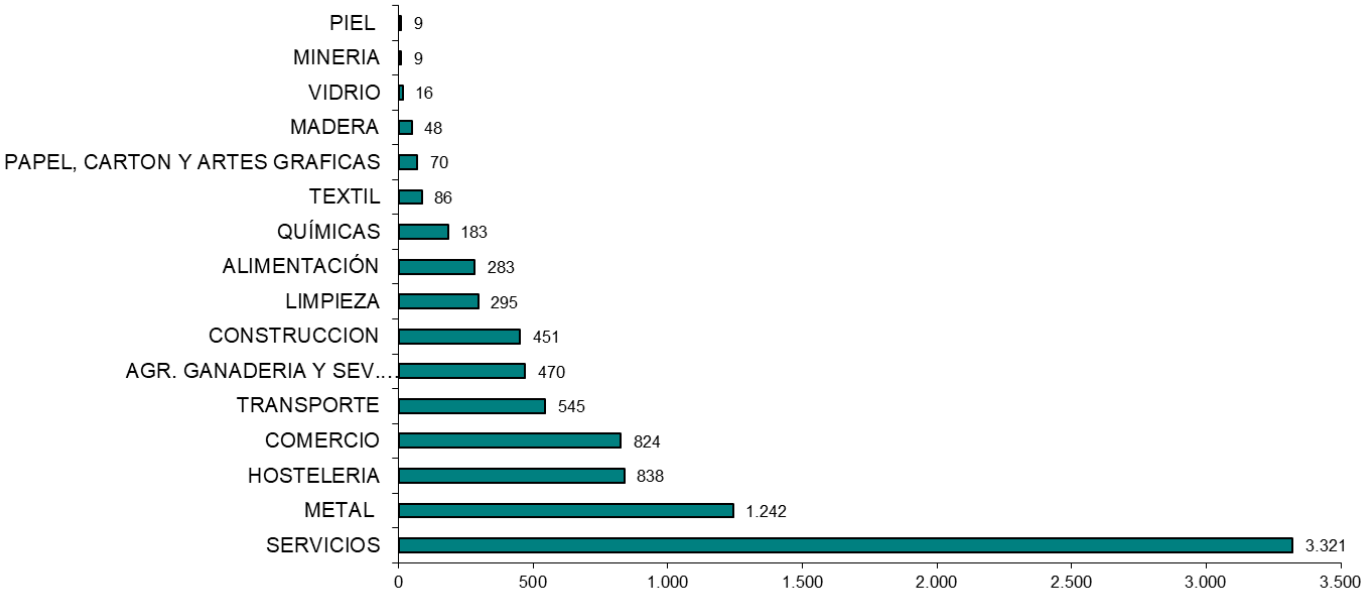
En Huesca, se aprecia notablemente la incidencia del conflicto colectivo del sector Agropecuario, así como el bloqueo de la negociación del sector de limpieza de edificios y locales. También se han tramitado varios conflictos colectivos de empresas de transporte, por lo que se sitúa este año en la tercera posición en el volumen de afectación de trabajadores por los expedientes tramitados.



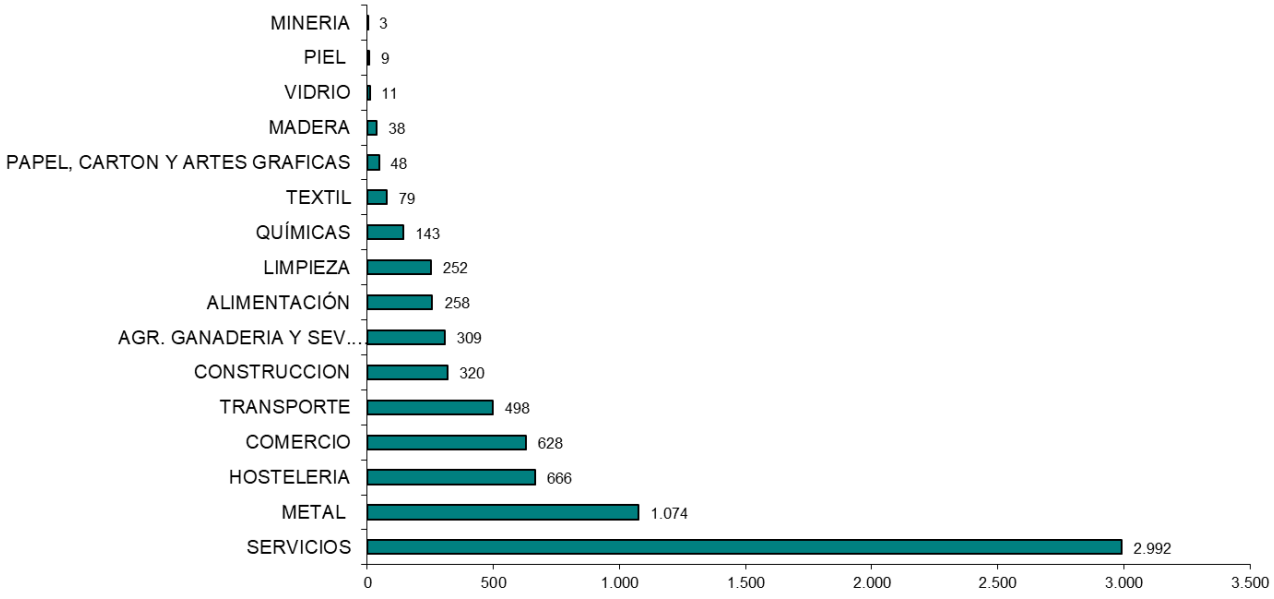
En la provincia de Teruel no se ha tramitado ningún conflicto colectivo de carácter sectorial durante el año 2019, siendo los trabajadores afectados de los dos colectivos tramitados del sector servicios.

EXPEDIENTES INDIVIDUALES

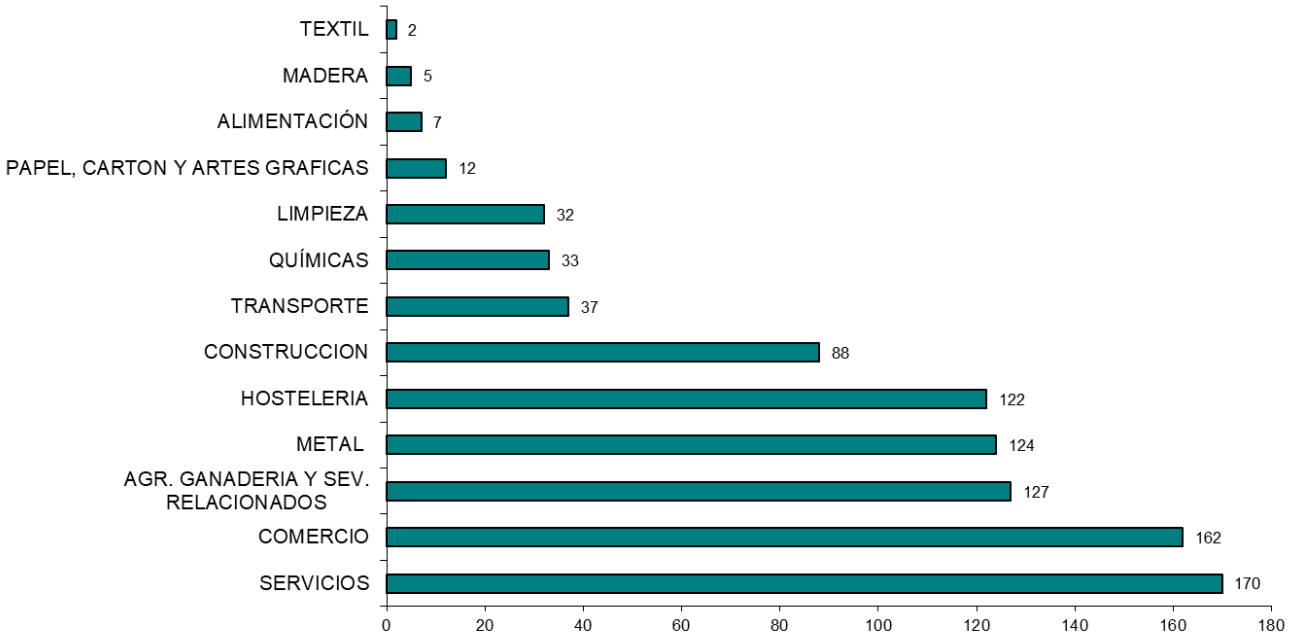
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS ARAGON AÑO 2019



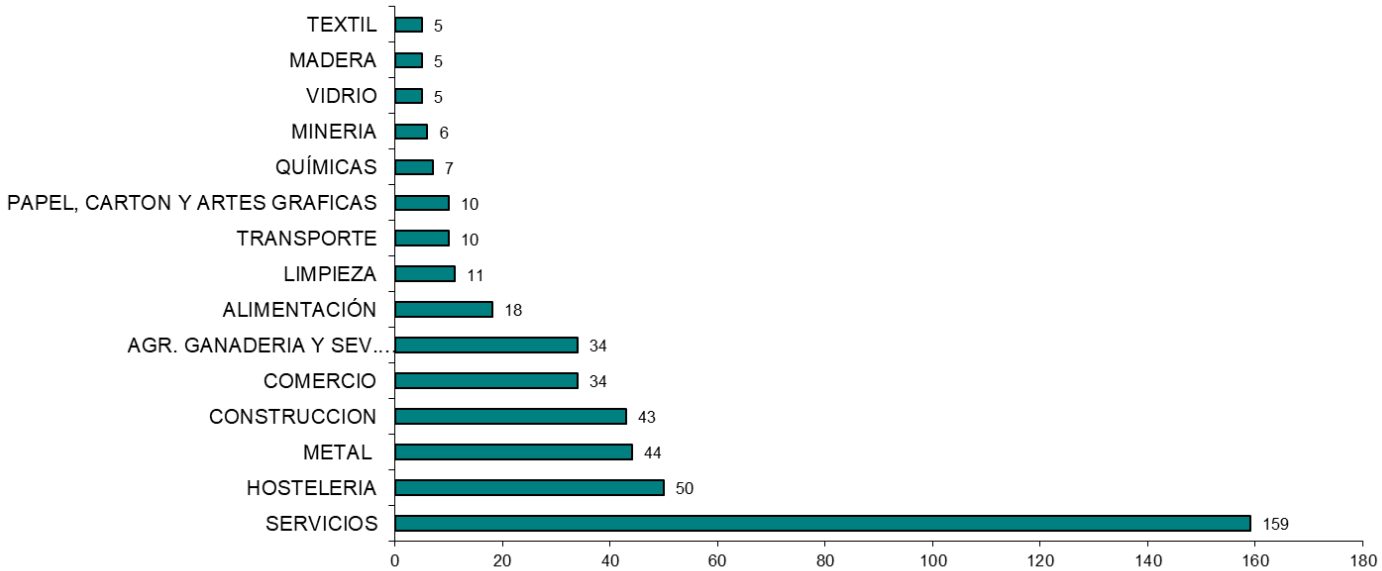
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2019



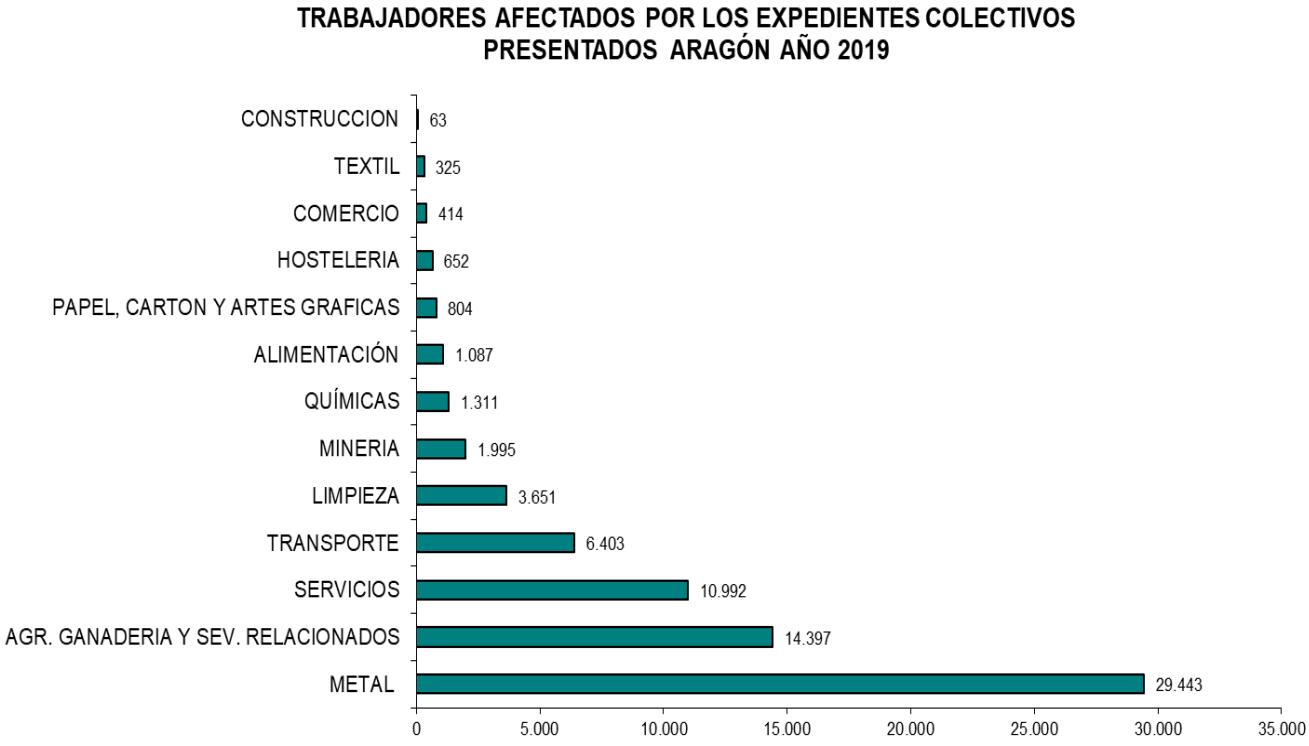
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS HUESCA AÑO 2019



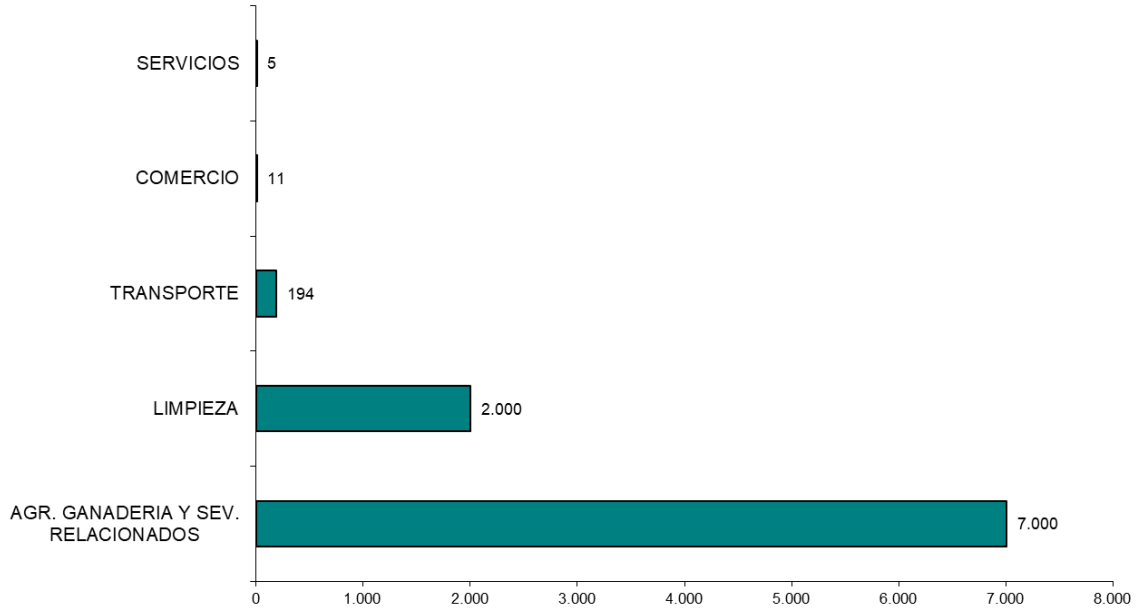
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS TERUEL AÑO 2019



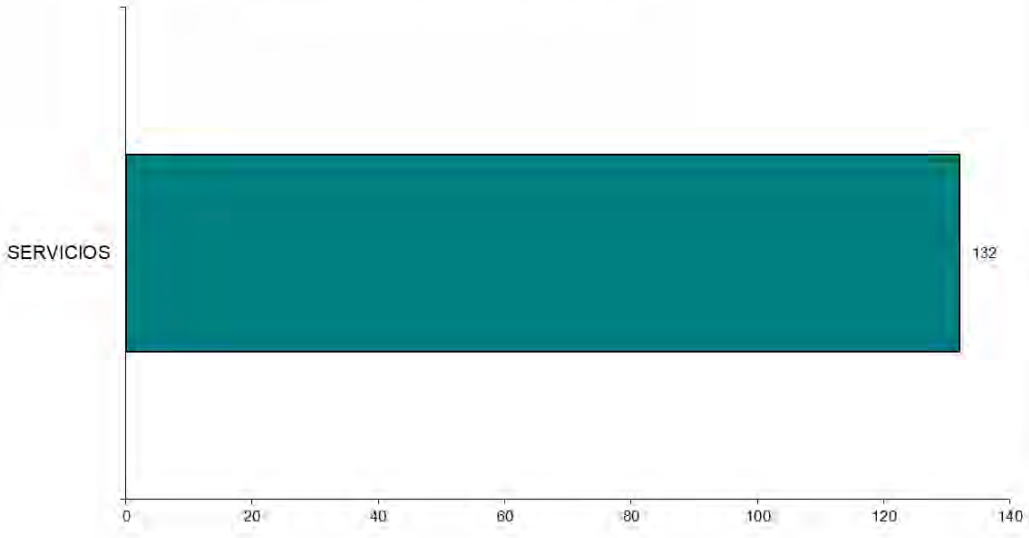
EXPEDIENTES COLECTIVOS



TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS PRESENTADOS HUESCA AÑO 2019

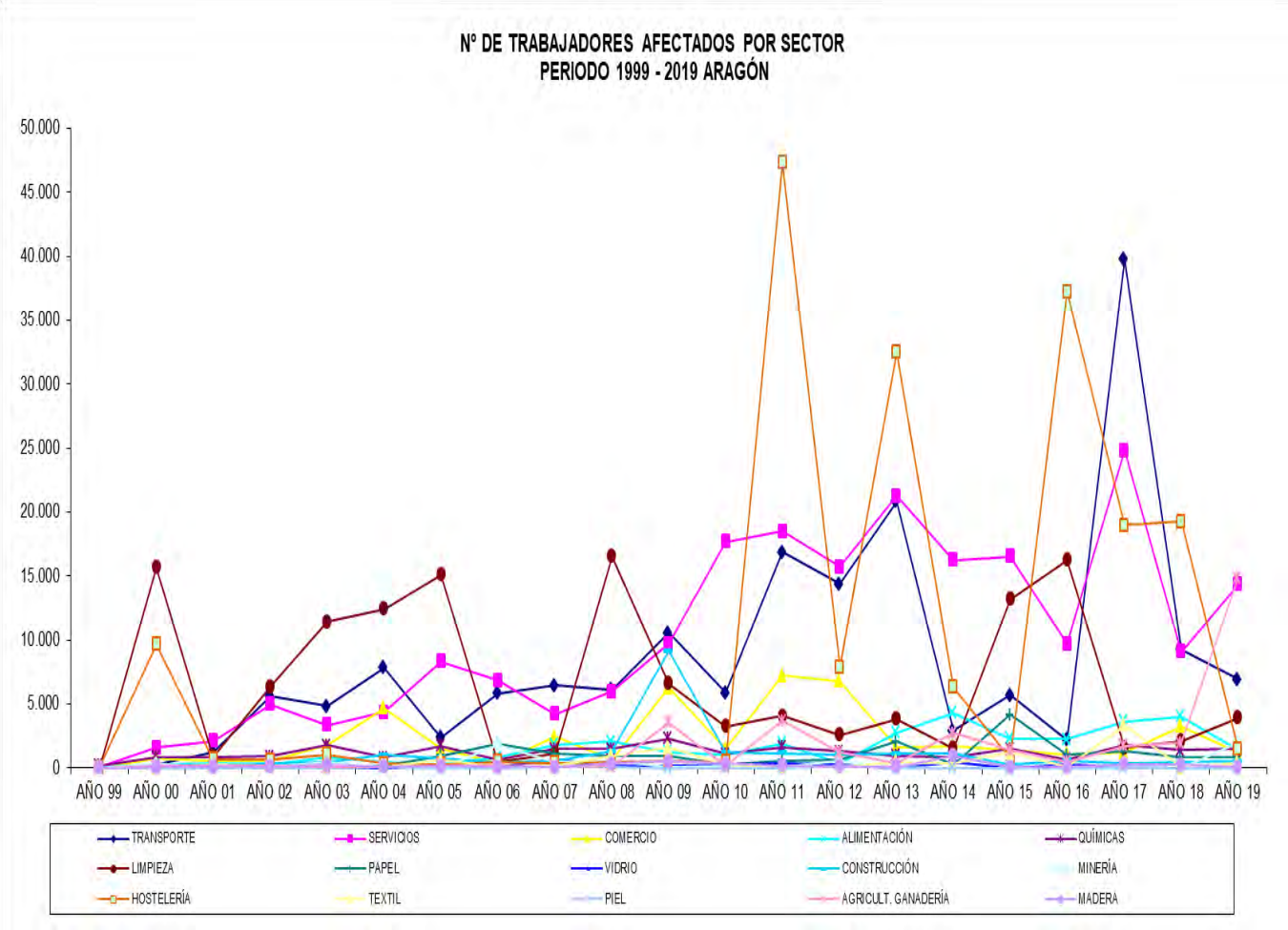


TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS PRESENTADOS TERUEL AÑO 2019



■ EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTOR

Durante sus años de funcionamiento, un total de 1.395.757 trabajadores y de 257.865 empresas de todos los sectores con domicilio en la Comunidad Autónoma de Aragón han utilizado los mecanismos de resolución de conflictos laborales que presta el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.



1.6. TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN

Como ya viene siendo tradicional en este apartado de la memoria, se **analizarán separadamente los expedientes de tramitación no efectiva**, es decir aquellos en los que no puede realizarse una mediación activa al finalizar con el resultado de archivo de las actuaciones, por desistimiento o incomparecencia de la parte solicitante, entre otras, o con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la parte solicitada; **de los expedientes de tramitación efectiva,** en los que sí se realiza la mediación de forma activa y finalizan con el resultado de con acuerdo o sin acuerdo.

NÚMERO TOTAL DE EXPEDIENTES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS				
	PRESENTADOS	**ARCHIVADOS**	**INTENTADO SIN EFECTO**	**EFECTIVOS**
ZARAGOZA	7.327	170	624	6.533
HUESCA	910	37	78	795
TERUEL	395	11	74	310
ARAGÓN	**8.632**	**218**	**776**	**7.638**

Durante el año 2019, los expedientes de tramitación no efectiva representan un 11,52%, incrementándose desde el 10,74% respecto del ejercicio anterior. En consecuencia, los expedientes de tramitación efectiva, han registrado un descenso desde el desde el 89,29% de 2018 al 88,48% registrado en el ejercicio analizado por esta memoria.

Si analizamos los expedientes finalizados con el resultado de intentado sin efecto, apreciamos que durante el año 2019 han obtenido un 8,99% en lugar del 8,10% registrado en 2018.

En el caso de los expedientes finalizados con el resultado de archivo, han disminuido ligeramente al pasar del 2,64% de 2018 al 2,53% del año 2019.

Posteriormente, podrá analizarse pormenorizadamente la evolución de estos resultados desde el año 2011, mostrando los datos en función de si los expedientes tramitados son individuales o colectivos.

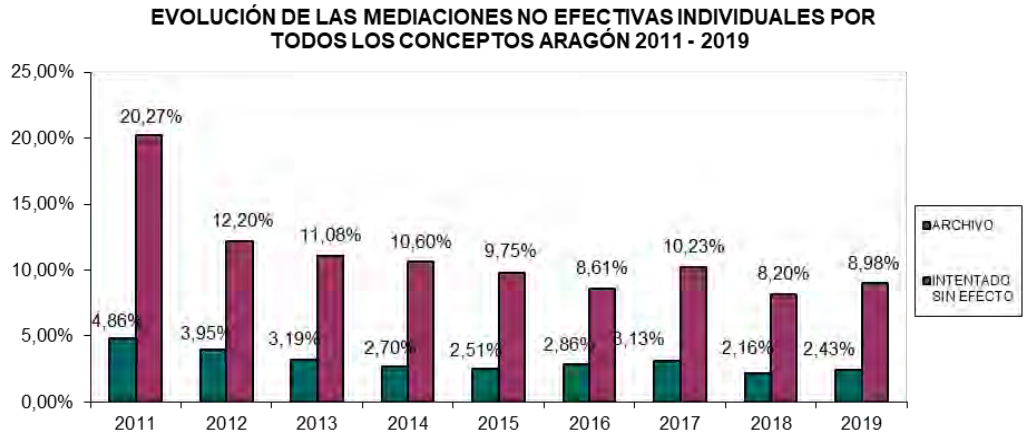
■ TRAMITACIÓN NO EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

A) Por todos los conceptos

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	7.207	159	612
HUESCA	904	37	78
TERUEL	393	11	74
ARAGÓN	**8.504**	**207**	**764**

Los porcentajes obtenidos en los expedientes individuales por todos los conceptos son muy similares a los facilitados en el apartado anterior, habida cuenta que el peso relativo de los conflictos colectivos es escaso puesto que, a pesar de su trascendencia, numéricamente son menos significativos. Así, el porcentaje de mediaciones finalizadas con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa en los procedimientos individuales por todos los conceptos durante el 2019, se sitúa en el conjunto de la Comunidad Autónoma en Aragón en el 8,98% en lugar del 8,20% del 2018.

En cuanto al archivo de las actuaciones, el porcentaje decrece desde 2,61% registrado durante el año 2018, hasta el 2,43% de 2019.



Analizando los resultados de intentado sin efecto durante el año 2019 por provincias, el menor porcentaje se alcanza en Teruel con un 18,83%, lo que supone además el mayor

crecimiento al ascender desde el 8,69% registrado en 2018. Este llamativo porcentaje trae origen en la tramitación de varios expedientes acumulados frente a dos empresas, que no comparecieron al encontrarse en situación de concurso. En la provincia de Huesca, se mantiene prácticamente el resultado del ejercicio anterior, aunque disminuye 6 centésimas y se sitúa en el 8,63%. Finalmente, en Zaragoza se incrementa ligeramente y pasa del 8,12% de 2018 al 8,49% del ejercicio analizado en esta memoria.

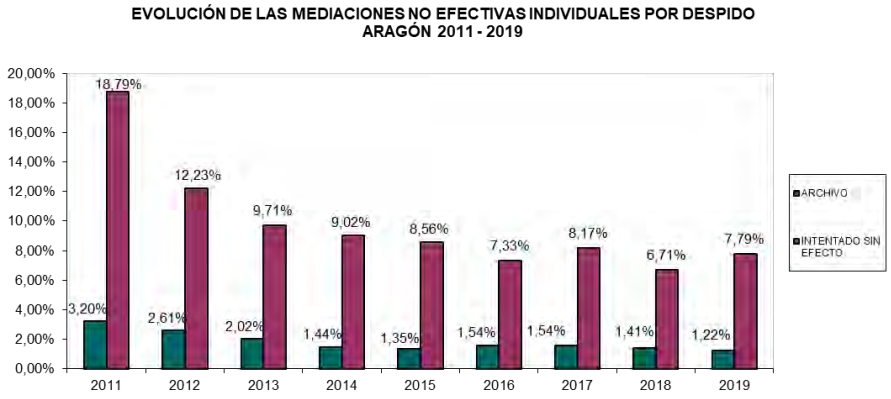
En cuanto al archivo de las actuaciones, la mayor incidencia de este resultado se registra en Huesca, si bien disminuye porcentualmente desde el 5,14% de 2018 al 4,09% de 2019. A continuación, Teruel registra un 2,80% de este resultado, lo que supone un crecimiento desde el 2,11% obtenido el año anterior. Por último, en Zaragoza se mantiene prácticamente el mismo porcentaje de archivos, y pasa del 2,11% al 2,21% durante el año 2019

B) Por despido

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	6.018	64	431
HUESCA	801	19	62
TERUEL	330	4	64
ARAGÓN	**7.149**	**87**	**557**

Las mediaciones no efectivas en las reclamaciones de despido efectuadas en la comunidad autónoma, experimentan un ligero incremento y pasan del 8,12% del 2018 al 9,01% de 2019.

En cuanto al porcentaje de despidos archivados en Aragón durante el año 2018 se sitúa en el 1,22% en lugar del 1,41% del año anterior y el porcentaje de intentado sin efecto en el 7,79% en lugar del 6,71% de 2018.



Por provincias, el mayor porcentaje del resultado de intentado sin efecto, se alcanza en Teruel, pasando del 5,98% de 2018 al 19,39% de 2019. La provincia de Huesca se sitúa a gran distancia en segunda posición, si bien se reduce la incidencia del mismo del 7,96% de 2018 al 7,74%. Finalmente, se sitúa en último lugar en este resultado, los expedientes tramitados en la provincia de Zaragoza, a pesar de que este resultado se incrementa ligeramente desde el 6,57% al 7,16%.

En cuanto al porcentaje de archivo de las actuaciones, el 2,37% obtenido en la provincia de Huesca implica un ligero descenso en relación al 2,65% del año 2018. Por el contrario, se experimentan descensos en las provincias de Teruel y Zaragoza, que pasan del 1,59% al 1,21% en la primera, y del 1,23% al 1,06% en la segunda.

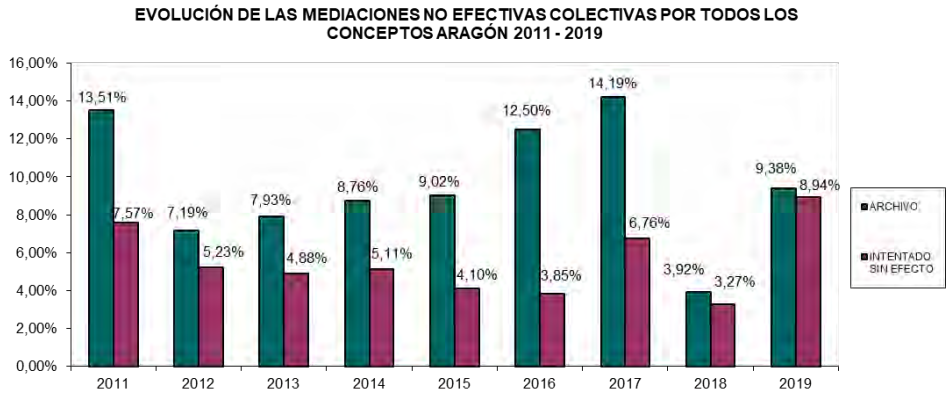
■ TRAMITACIÓN NO EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS

A pesar de que la tramitación no efectiva en las mediaciones colectivas apenas tiene incidencia en el global de expedientes tramitados, al tener una menor repercusión numérica, resulta interesante su análisis pormenorizado.

A) Por todos los conceptos

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	120	12	11
HUESCA	6	-	-
TERUEL	2	-	-
ARAGÓN	**128**	**12**	**11**

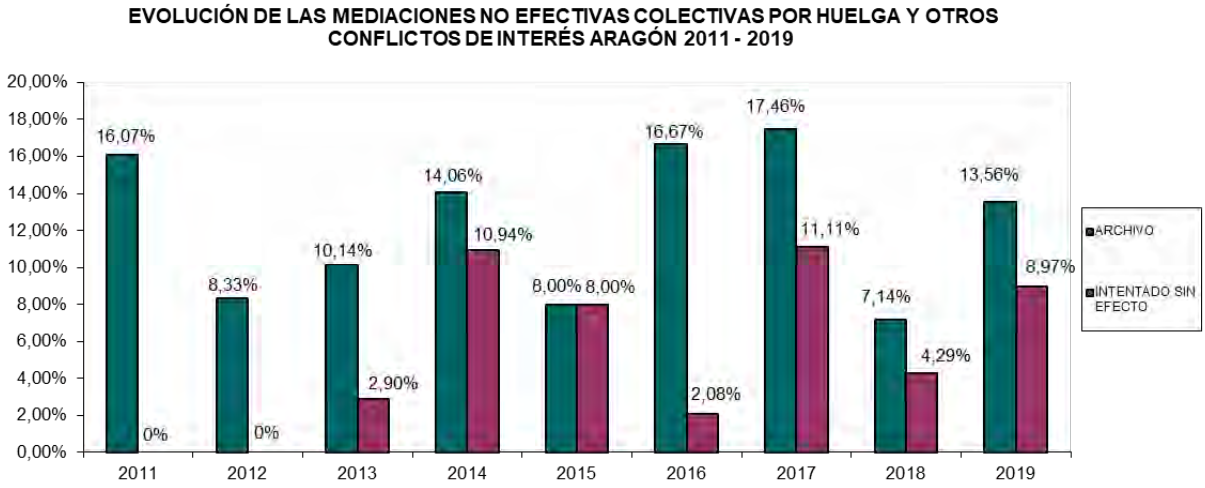
Como ya es habitual, en los conflictos de carácter colectivo se invierte la relevancia de los resultados de las mediaciones no efectivas, siendo mayor el volumen de los archivos de actuaciones por desistimiento de la parte solicitante, que los finalizados con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencias de las empresas. No obstante, lo anterior, en el ejercicio 2019 dichos resultados se han situado prácticamente en los mimos niveles.



B) Por huelga y otros conflictos de interés

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	56	7	9
HUESCA	2	-	-
TERUEL	1	1	-
ARAGÓN	**59**	**8**	**9**

Se facilita a continuación, la evolución de las mediaciones no efectivas desde el 2011 hasta el 2019, tanto de archivo como de intentado sin efecto, en los procedimientos colectivos de interés, es decir, aquellos tramitados con ocasión de una convocatoria de huelga, bloqueo de la negociación colectiva, y los instados por discrepancias surgidas durante el periodo de consulta de los despidos colectivos y suspensiones de contrato.



■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES Y RESULTADOS

TOTAL EXPEDIENTES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS		
	PRESENTADOS	**EFECTIVOS**
ZARAGOZA	7.327	6.533
HUESCA	910	795
TERUEL	395	310
ARAGÓN	**8.632**	**7.638**

Como consecuencia directa del incremento de los procedimientos no efectivos tramitados, desciende automáticamente el porcentaje de expedientes que denominamos efectivos, es decir, aquellos en los que se realiza la mediación de forma activa, de manera que en que en el 2018 se cifró en el 89,26% mientras que se sitúa este año en el 88,48%.

Por provincias, es en Teruel donde se ha realizado la menor tramitación efectiva y pasa del 89,16% del 2018 al 78,48% de 2019. Le sigue Huesca donde este resultado pasa del 86,36% al 87,36%. Finalmente, en Zaragoza se mantiene prácticamente en los mismos niveles, decreciendo ligeramente al pasar del 89,64% al 89,16% de 2019.

■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

Prácticamente con los mismos porcentajes señalados en el epígrafe anterior, con ocasión de la escasa incidencia de los colectivos en los expedientes de tramitación efectiva de las mediaciones individuales, se registra en Aragón un decremento, pasando este resultado del 89,19% al 88,58% de este año.

Por provincias, es en Zaragoza donde se ha registrado la mayor tramitación efectiva de expedientes con un 89,30% en lugar del 89,58% del año anterior. Le sigue Huesca, que obtiene un 87,28% en lugar del 86,17% del 2018. Finalmente se sitúa la provincia de Teruel, cuyo 78,37% representa el mayor decrecimiento porcentual de este resultado, al descender desde el 89,12% del año anterior.

Si analizamos el porcentaje de tramitación efectiva en los despidos, este resultado se incrementa en todas las provincias, y se cifra en el 79,39% en Teruel, el 89,89% en Huesca y el 91,77% en Zaragoza. En el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, se cifra en el 90,99% de expedientes de tramitación efectiva en lugar del 91,89%, del año 2018.

A) Resultados: por todos los conceptos

Se mantiene la tendencia al alza del porcentaje de acuerdo en los procedimientos individuales incrementándose por séptimo año consecutivo, y alcanzando en Aragón el 70,04%.

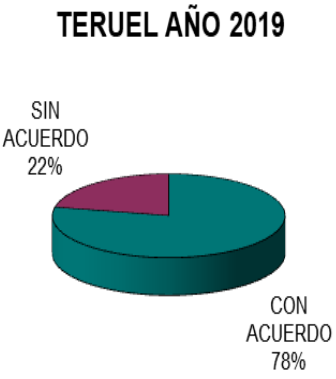
Por provincias, disminuye ligeramente el porcentaje de acuerdo en Zaragoza, que pasa del 68,65% al 68,38%. En Teruel también decrece y pasa del 75,59% al 73,05%.

Por el contrario, en Huesca se experimenta un incremento en este resultado y pasa del 78,84% al 82,38%, resultado éste, que le sitúa como ya viene siendo habitual a la cabeza del ranking de mejores resultados en los procedimientos individuales.

B) Resultados: despidos

En cuanto a los resultados de los despidos, resulta llamativa la obtención de idéntico porcentaje de acuerdo en el conjunto de la Comunidad Autónoma que el año anterior, con un 76,42%.

Por provincias, en Zaragoza el porcentaje de acuerdos pasa del 75,30% al 75,14%, en Teruel disminuye del 80,60% al 78,24% y finalmente en Huesca se incrementa del 83,44% de 2018 al 85,56%.



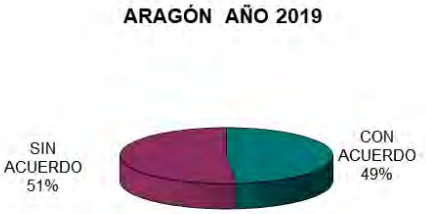
■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS

En las mediaciones de carácter colectivo, disminuye el porcentaje de mediación efectiva, y pasa en la Comunidad Autónoma del 92,81% del 2018 al 82,03% del ejercicio analizado en esta memoria. Por provincias, se ha mediado en el 100% de los conflictos colectivos tramitados en Huesca y Teruel, y en el 80,83% de Zaragoza.

En cuanto a los conflictos de interés, el porcentaje de realización de la mediación efectiva se cifra en un 72,88% en lugar del 90% de 2018. Por provincias, se ha mediado en el 100% de los conflictos de esta naturaleza realizados en Huesca y Teruel. Mientras que en Zaragoza se sitúa en el 71,43%.

A) Resultados: por todos los conceptos

	CON ACUERDO	SIN ACUERDO
ZARAGOZA	47	50
HUESCA	3	3
TERUEL	1	1
ARAGÓN	**51**	**54**

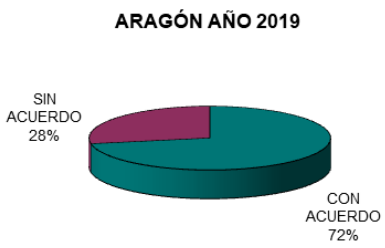


Al analizar los resultados de los conflictos colectivos por todos los conceptos, se detecta un decremento en el porcentaje de acuerdo al pasar del 51,41% del año 2018, al 48,57% obtenido este ejercicio, si bien alejado del 38,46% alcanzado en el año 2017.

Por provincias, se obtiene un 50% de acuerdos en Huesca y Teruel y un 48,45% de acuerdo en Zaragoza.

B) Resultados: por huelga y otros conflictos de interés

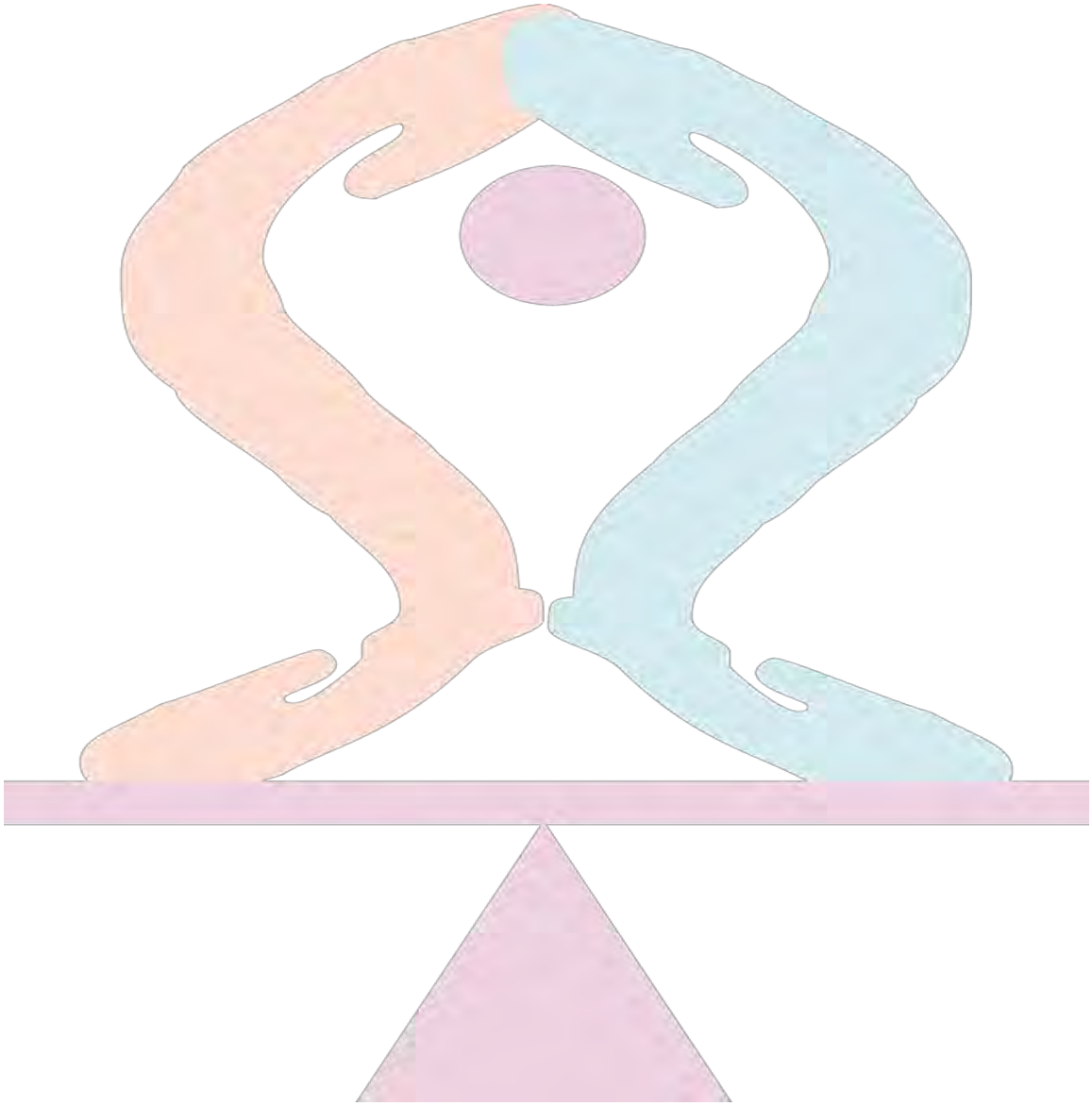
	CON ACUERDO	SIN ACUERDO
ZARAGOZA	29	11
HUESCA	2	-
TERUEL	-	1
ARAGÓN	**31**	**12**



En cuanto a las mediaciones efectivamente realizadas en los procedimientos de huelga, bloqueo de la negociación colectiva y otros conflictos de interés, se alcanza un 72,09% de acuerdo en el conjunto de la Comunidad Autónoma, registrándose un 100% de acuerdo en la provincia de Huesca.

En Zaragoza, se ha obtenido un 72,50% de acuerdos y finalmente en Teruel, el único expediente de interés tramitado ha finalizado sin acuerdo.

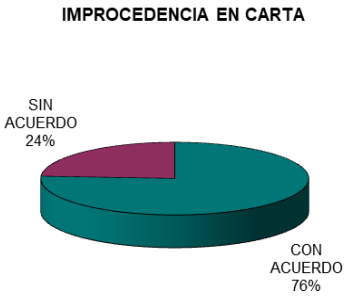
RESULTADOS DE LAS MEDIACIONES POR MOTIVO

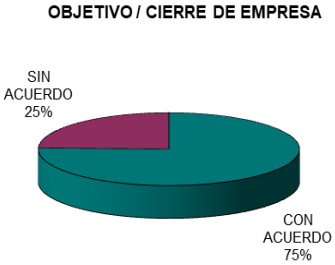


2. RESULTADOS EFECTIVOS DE LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MOTIVO

2.1. INDIVIDUAL

■ DESPIDOS





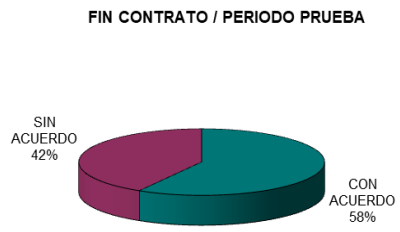
Como se ha observado al analizar los resultados de los despidos a lo largo de las distintas memorias, en este procedimiento se obtiene el mejor porcentaje de acuerdos. No obstante, se aprecian grandes variaciones en el nivel de acuerdo en función de las causas que dan origen a la impugnación del despido.

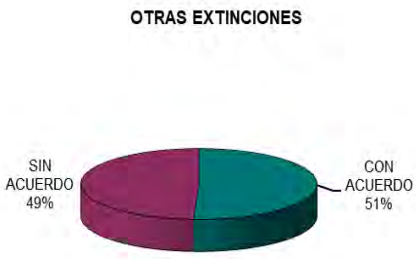
Durante el año 2019, los mejores resultados se han obtenido en aquellos despidos que agrupamos bajo el epígrafe de "sin causa", en los que de la lectura de la carta no se desprende ninguna motivación disciplinaria, ni objetiva u otras. No obstante, lo anterior, ha decrecido en torno a tres puntos porcentuales, pasando del 8% al 84% de este ejercicio. El contenido mayoritario de estos acuerdos, implica el reconocimiento de la improcedencia del despido. Casi con toda seguridad, este tipo de acuerdo es el mayoritario también en los despidos disciplinarios, y en aquellos en los que la improcedencia se ha reconocido por la empresa en la propia carta, que se sitúan en la segunda y tercera posición del ranking de mejores resultados en la mediación, si bien este año disminuyen también con unos porcentajes de acuerdo del 82% y 76%, respectivamente.

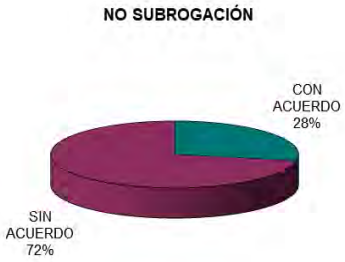
A continuación, los despidos por causas objetivas, entre los que se agrupan además de los estrictamente efectuados por alguna de las causas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, las impugnaciones individuales de los despidos colectivos, o aquellos despidos en los que se alega el cierre de la empresa, en los que se obtiene un 75% de acuerdos. En este caso, el acuerdo mayoritario implica la convalidación de los despidos.

Le siguen las impugnaciones de finalización del contrato temporal, con un 58%, y los despidos verbales o tácitos, y los despidos derivados de la imposibilidad de reincorporación tras una excedencia, ambos con un 54%. A continuación, con un 51% de acuerdo, aquellos despidos agrupados en otras extinciones, entre los que encontramos las finalizaciones por jubilación o muerte del empresario, por ejemplo.

En último lugar, prácticamente no se ha podido alcanzar acuerdo en aquellos casos en los que se impugna la decisión empresarial de no proceder a la subrogación, que registran un 28%.



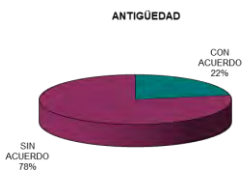




■ SANCIÓN

Durante el año 2019, los resultados de las sanciones han tenido un comportamiento similar, obteniendo las leves y graves un 35% de acuerdos, y las muy graves un 34%. Lo que supone en estos dos últimos tipos de sanción, un incremento de más de 11 y 10 puntos porcentuales, respectivamente. En el caso de las leves, sus resultados han decrecido 5 puntos porcentuales respecto del 2018.

■ DECLARATIVO DE DERECHO



Como se ha indicado a lo largo de las distintas memorias, cuanto más jurídica es una acción, más dificultad en la adopción de acuerdos, debido a la importancia de los argumentos sostenidos por cada una de las partes a favor de su pretensión.

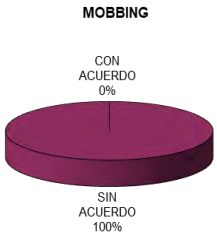
Durante el año 2019, los mejores niveles de acuerdo se han obtenido en los procedimientos de vacaciones, acción ésta excluida del trámite obligatorio de conciliación por la Ley de Jurisdicción Social, con un 25%.

A continuación, los relacionados con el reconocimiento de la antigüedad registran un 22% de avenencias, seguidos con un 17% de acuerdos, por los relacionadas con el reconocimiento de derecho al retorno del puesto de trabajo tras una excedencia y los relativos a

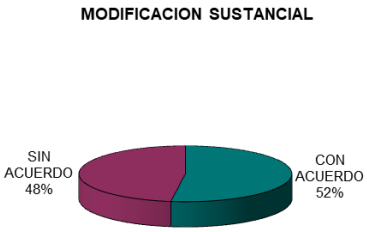
derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, acción ésta excluida del trámite obligatorio de conciliación por la Ley de Jurisdicción Social.

A mayor distancia, los agrupados como "otros declarativos" entre las que se encuentran peticiones de diversa naturaleza, se sitúan en el 10% de acuerdos y los de reconocimiento de la existencia de una relación laboral, con un 7%.

Por último, y al igual que en ejercicios anteriores, no se ha alcanzado ningún acuerdo en los expedientes en los que se alega la existencia de una situación de mobbing y en las derivadas de la tutela de derechos fundamentales relacionados con la actividad sindical.



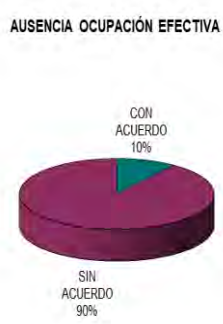
■ EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



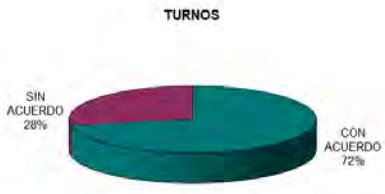
En cuanto a las solicitudes de extinción de la relación laboral, el mejor porcentaje de acuerdo obtenidos durante el 2019 se registra como es habitual en las derivadas de una modificación sustancial, incrementándose este ejercicio del 46% al 52% de acuerdos.

Por el contrario, se sitúan muy por debajo del 50% de acuerdos, las solicitudes agrupadas en otros incumplimientos con un 19% de acuerdo. Igualmente, es muy complicada la adopción de acuerdos en aquellos supuestos en los que impago de salarios o el retraso continuado en su abono, debido a la imposibilidad de ofrecer garantía para el pago de las cantidades indemnizatorias, cuestión ésta fundamental, al no ser el acta de conciliación título habilitante para el acceso a las prestaciones indemnizatorias del Fondo de Garantía Salarial, ante un eventual incumplimiento de lo acordado y una posterior declaración de insolvencia de la empresa, que registra un 12% de acuerdos. También resulta muy complicado el acuerdo en aquellas acciones en las que se alega una situación de mobbing u otro tipo de acoso, al resultar prácticamente imposible que la empresa reconozca el perjuicio ocasionado a un trabajador o trabajadora para la extinción de la relación laboral en estos casos.

Finalmente, este ejercicio sí que ha sido posible alcanzar acuerdos en alguno de los expedientes instados por ausencia de ocupación efectiva.

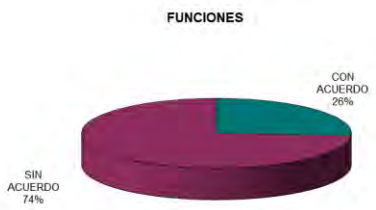


■ MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD

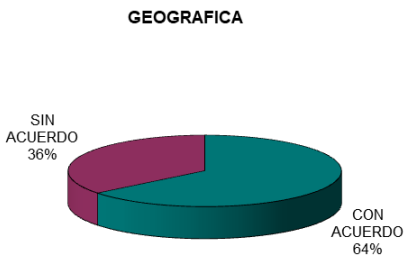


Los procedimientos de mediación celebrados como consecuencia de una modificación sustancial del régimen de trabajo a turnos, del horario o la remuneración, han obtenido los mejores resultados con un 72%, 67% y 54% de acuerdos, respectivamente.

A más distancia, le siguen las modificaciones de jornada laboral, con un 45%. A continuación, en el nivel de avenencias, las modificaciones relacionadas con las funciones y el sistema de trabajo y rendimiento, se sitúan en el 26% y 17%, respectivamente.



En cuanto a los procesos de movilidad, mediaciones que tienen naturaleza estrictamente voluntaria, al estar excluidas de trámite perceptivo de conciliación pre-procesal por la ley de Jurisdicción Social, se ha conseguido acuerdo en el 64% de los procedimientos de traslado, debiendo tener en cuenta en este caso, que la mayor parte de los acuerdos adoptados implican la extinción de la relación laboral.



Durante el ejercicio 2019 no se ha tramitado ningún procedimiento de movilidad funcional.

■ VARIOS

Los resultados facilitados a continuación, son de las acciones relacionadas con la clasificación profesional, incluidas aquellas en las que se reclama simultáneamente la correspondiente diferencia salarial, así como de las impugnaciones de una cesión ilegal.

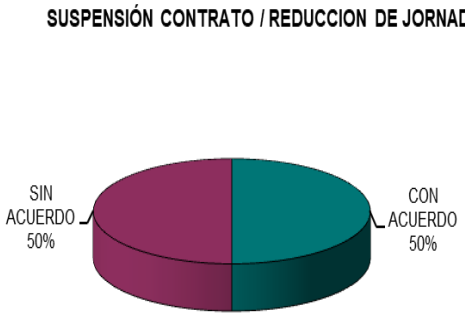
2.2. COLECTIVOS

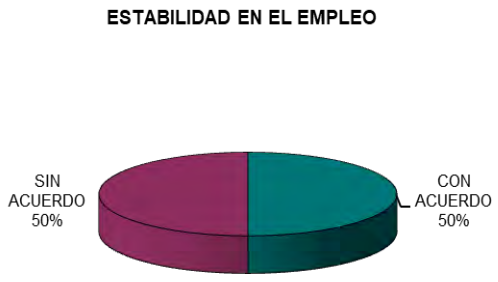
■ EXPEDIENTES DE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIONES DE CONTRATO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Aunque estos procedimientos no han sido los mayoritarios durante el año 2019, es indiscutible la importancia de los mismos por el impacto que tienen tanto económico como social, en las propias plantillas o en la zona industrial en la que sucede, así como en la propia Comunidad Autónoma.

El 100% de los conflictos tramitados este ejercicio en materia de despido colectivo, han finalizado con acuerdo. Se han solucionado también, el 50% de los expedientes instados para la suspensión colectiva del contrato de trabajo, así como aquellos cuya motivación tiene relación con el mantenimiento de la estabilidad en el empleo, que se pueden externalizar por la representación legal o sindical de los trabajadores a través de una convocatoria de huelga.

Se pueden reseñar, por haber tenido dicho conflicto trascendencia pública, la mediación realizadas en Future Pipe Spain SA o en Majorel Sp Solutions SA,





■ BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el año 2019, un 18,75% de los procedimientos de mediación han estado motivados por el bloqueo en la negociación colectiva, lo que supone un ligero descenso respecto del 22,22% del año 2018.

En la totalidad de los conflictos sectoriales tramitados la mediación del SAMA, ha posibilitado el desbloqueo del convenio, con o sin convocatoria de huelga. A nivel provincial, se han gestionado en Zaragoza sendos bloqueos de la negociación del convenio colectivo en el sector de Sector de GARAJES Y APARCAMIENTOS DE SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE y el SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA. En Huesca, se ha desbloqueado la negociación del SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES y el SECTOR DE AGRÍCOLA.

En relación a las mediaciones realizadas por este motivo en los conflictos de empresa, cabe resaltar por su trascendencia pública, Android Industries Zaragoza SL, Megasider Zaragoza SAU o Adient Automotive SL.

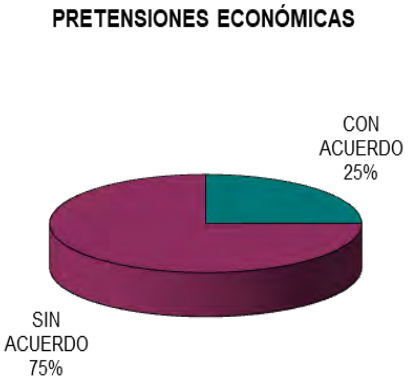
Finalmente, hay que destacar que, en algunos de los conflictos mediados, se ha solicitado nuestra intervención durante la negociación del convenio colectivo íntegro, realizado sesiones mensuales, muchas de ellas de bastante duración.

■ INTERPRETACIÓN / APLICACIÓN O INCUMPLIMIENTO CONVENIO

Habitualmente, los conflictos de interpretación, aplicación o incumplimiento del convenio, presentan una gran resistencia al acuerdo, ya que las partes que se mantienen firmes en sus posiciones jurídicas, alcanzado durante el 2019 el 23% de acuerdos en estas materias.

■ PRETENSIONES ECONÓMICAS

En relación a los resultados de los conflictos colectivos derivados de pretensiones económicas, tales como reconocer el derecho de los trabajadores a la actualización de las tablas salariales, el abono de los atrasos, el abono de determinados pluses de puesto de trabajo, modificación del sistema de primas, o los impagos o retrasos en el abono del salario, decrece este resultado un punto y pasa 39% del 2018 al 25% en el 2019.



■ JORNADA Y CALENDARIO

En relación con los conflictos relacionados con aspectos vinculados a la jornada, a la distribución de la misma, o a su consideración o no como tiempo de trabajo efectivo, llama la atención que no se ha logrado alcanzar ningún acuerdo, lo que supone una drástica caída al reducirse desde el 43% de 2018.

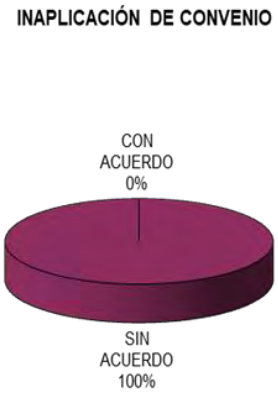
Por el contrario, se incrementa de manera notable el porcentaje de acuerdo en los conflictos relacionados con la confección del calendario laboral anual o la distribución en el mismo de las vacaciones, en los que asciende del 33% de 2018 al 67% del ejercicio analizado en esta memoria.

■ SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Disminuye el nivel de acuerdos alcanzado en los procedimientos tramitados por la implantación o eliminación de turnos de trabajo, u otras cuestiones relacionadas con la organización de la producción empresarial y pasa del 29% del 2018 al 14% de 2019.

■ INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Entre los conflictos en los que este año no se ha alcanzado ningún acuerdo, destaca el expediente tramitado en relación a la solicitud de inaplicación en la ASOCIACION TUTELAR ASISTENCIAL DE DISCAPACITADOS INTELECTUALES (ATADES), por lo que la resolución del mismo correspondió al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.



■ DECLARACIÓN DE HUELGA ILEGAL

Tampoco ha sido posible lograr el acuerdo en los conflictos colectivos instados por las empresas para la declaración de ilegalidad de la convocatoria de huelga convocada en su seno.

■ VARIOS

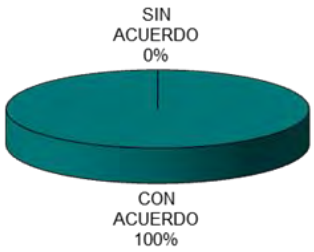
Finalmente, hay que destacar el 100% de acuerdo obtenido en los conflictos relacionados con licencias o permisos.

En el caso de los conflictos derivados de procesos en materia electoral, que cuyo cauce procesal no es el arbitraje, se ha alcanzado el 50% de acuerdos.

A continuación, se cifra en el 42% de acuerdos los obtenidos en aquellos procedimientos agrupados en "otros", entre los que se incluyen procesos de índole diversa.

Durante este ejercicio, no se ha registrado ningún acuerdo en los procedimientos derivados de cuestiones relativas a la prevención de riesgos.

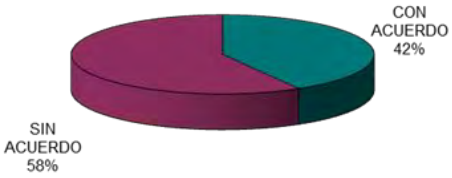
LICENCIAS / PERMISOS / BOCADILLO



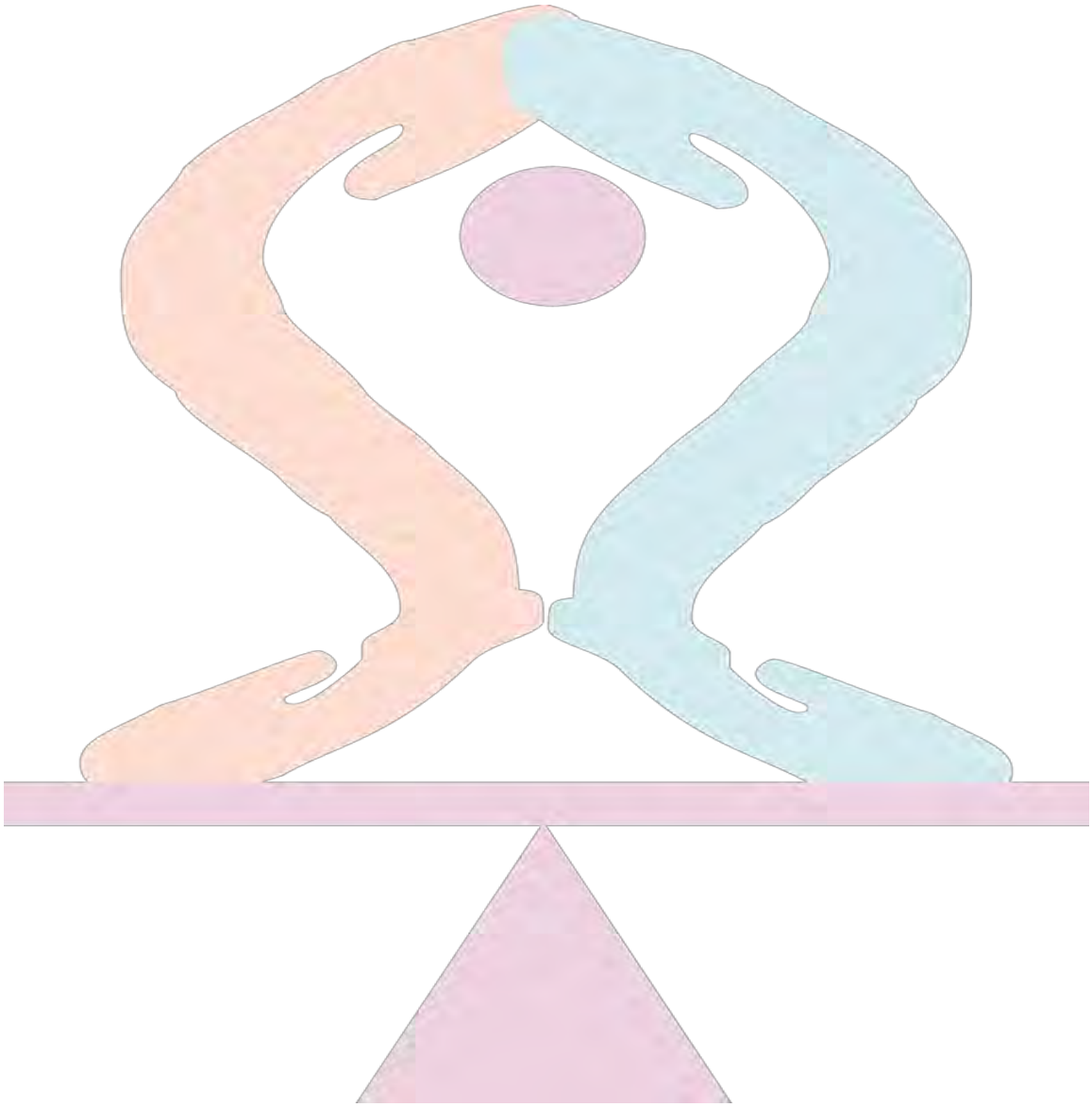
OTROS PROCESOS EN MATERIA ELECTORAL

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

OTROS



TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS



3. TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS

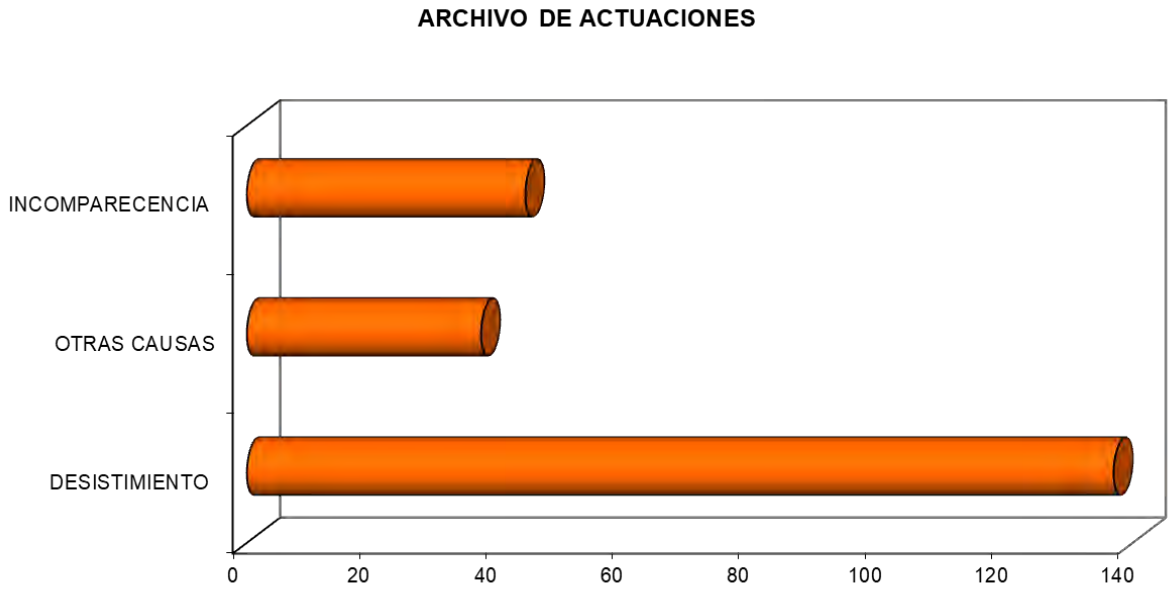
A continuación, se analizan de forma pormenorizada las diferentes causas de terminación de los expedientes tramitados, tanto si no se ha podido realizar la mediación de forma activa y terminan con el resultado de archivo de actuaciones o intentado sin efecto, como si se ha realizado y termina con acuerdo o sin acuerdo.

3.1. ARCHIVO DE ACTUACIONES

La mayor parte de los archivos de actuaciones se deben al desistimiento expreso de la parte solicitante, ya sea previo a la celebración del acto de mediación o al inicio del desarrollo del mismo. Esta forma de terminación, representa un 62,84%, incrementándose prácticamente cuatro puntos por encima del 58,71% obtenido en 2018.

Igualmente, se incrementa algo más de tres puntos el archivo de actuaciones por incomparecencia de la parte solicitante, y pasa del 16,92% del año 2018 al 20,18% de 2019.

En consecuencia, de lo anterior, disminuye el porcentaje de archivo por otras causas y entre las que pueden citarse: inhibición por no competencia material, no subsanación, no reconocimiento de contrario, etc., y pasa del 24,38% del año 2018 al 16,97% de 2019.



3.2. INTENTADO SIN EFECTO

Como ya se ha indicado al analizar los expedientes de tramitación no efectiva, este año se ha registrado un descenso de en torno a dos puntos de este resultado con relación al año anterior, retornando este resultado a la tendencia de descenso advertida en anteriores memorias, cuyo drástico inicio se sitúa en la modificación introducida en el 2011, en el artículo 66 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que estableció la posibilidad de que el Juez imponga las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos los honorarios de la parte contraria, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

Junto a lo anterior, hay que tener en cuenta que la escasa incidencia de este resultado que tiene que de una también, por una parte, con la decidida apuesta de este Organismo por el impulso de las comunicaciones por medios telemáticos desde el ejercicio 2008, cuando se impulsó la suscripción con las empresas de un sistema de notificación por medio del correo electrónico o por fax, garantizando en todo caso la protección de los datos. A 31 de diciembre de 2019, un total de 2.471 empresas disponen de este servicio para la notificación de medios telemáticos.

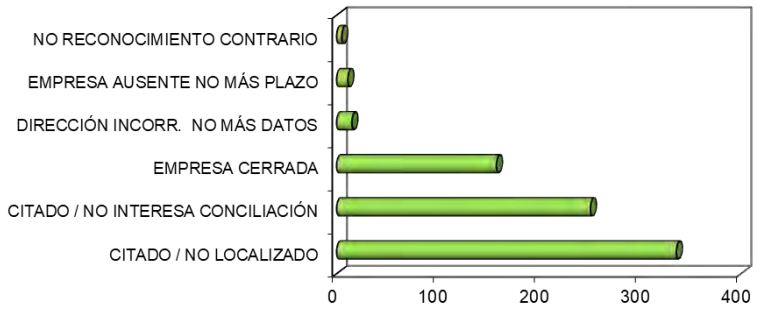
Este sistema permite, mediante una autorización firmada por el representante legal de la empresa, facilitar una o varias direcciones de correo electrónico a las que remitir la notificación. Este servicio no sólo agiliza la recepción de la citación a la empresa, sino que garantiza que llegue directamente al responsable de recursos humanos, al gerente o al asesor laboral, según la petición efectuada en la propia autorización. Adicionalmente, con esta medida, se han reducido paulatinamente el envío de las notificaciones por sistema de mensajería, lo que incide también en la reducción de las incidencias, aunque no en la misma proporción, puesto que la mayoría de las empresas que suscriben las autorizaciones son usuarios habituales del Organismo.

Para que podamos apreciar la evolución de las autorizaciones suscritas:

2008	2009	2010	2011	2012	2013	214	2015	2016	2017	2018	2019
14	0	4	7	532	551	366	226	171	176	232	192

Igualmente, hay que destacar la minuciosa labor realizada por el personal del Organismo, entre cuyas funciones se encuentra la ágil resolución de cualquier incidencia que pudiera estar relacionada con las citaciones a la parte no solicitante, así como un seguimiento individualizado del expediente, realizando una gestión telefónica con cada una de las empresas, tendente a confirmar o posibilitar su comparecencia, a cuyo fin proceden a explicar el funcionamiento del Organismo y de la figura del mediador, las opciones de representación, o facilitando la posibilidad de aplazamiento, etc. Este servicio es muy valorado por los usuarios, especialmente por quienes no se dedican habitualmente a la materia laboral, o por aquellos que prestan sus servicios en otras Comunidades Autónomas quienes muestran su sorpresa ante esta circunstancia valorándola positivamente, manifestando sentirse impresionados por el servicio ofrecido. Podemos afirmar que una de las claves del éxito en el funcionamiento del SAMA tiene que ver con este resultado.

INTENTADO SIN EFECTO



La mayor parte de los expedientes finalizados por incomparecencia, con un 43,30% obedece a la imposibilidad de confirmar la asistencia a la mediación u ofrecer la posibilidad de tramitar aplazamientos de los señalamientos de forma flexible, al no ser devueltas las llamadas por la persona encargada del asunto, o que no pueden ser localizadas, al no conseguir contactar con nadie telefónicamente.

En segunda posición, con un 32,35% las empresas que han sido notificadas pero que a pesar de las gestiones realizadas nos indican que no van a asistir a la mediación, indicando mayoritariamente que:

- Prefieren evitar el desplazamiento de asesores o empresas de otras provincias, al considerar que no va a ser posible alcanzar acuerdos, remitiendo ocasionalmente un escrito en el que comunican la no comparecencia.
- Se encuentran en situaciones de concurso de acreedores o existe una ausencia de liquidez económica que impide la posibilidad de realizar cualquier ofrecimiento.
- Decisión de los interlocutores de la empresa de esperar al señalamiento judicial.
- Ausencia de percepción de riesgo al ser poca la cuantía a abonar al actor si hubiera condena, por lo que deciden esperar al último momento por si la parte solicitante rebaja sus pretensiones.
- Oposición al objeto de la demanda.

En tercer lugar, con un 20,36% las empresas que no han podido ser citadas para el acto de mediación, al encontrarse cerradas. Esta misma posición se alcanzó el ejercicio anterior, si bien resulta llamativo el incremento del peso específico de esta causa de terminación ya que se ha incrementado desde el 10,52%.

A continuación, entorno del 1,93% se encuentra la incomparecencia de las empresas que no han podido ser notificadas al ser la dirección incorrecta, y no haber podido obtener más información que posibiliten nuevos intentos de notificación. Le siguen las empresas ausentes de domicilio durante un tiempo que excede el plazo hábil para la celebración de la mediación con un 1,42% y, finalmente, las comparecencias de representantes de la empresa que no acreditan poderes de la misma, y no es reconocida su personalidad de contrario para actuar en nombre de la empresa, con un 0,64%.

3.3. SIN AVENENCIA

En cuanto al análisis de las causas que motivan la finalización sin acuerdo de los expedientes en los que se realiza una mediación, se sitúa en primera posición los argumentos jurídicos sostenidos por cada parte, experimentado un incremento porcentual en torno a dos puntos, al pasar del 60,32% al 62,57%.

En segunda posición, la imposibilidad de adoptar acuerdos como consecuencia de las instrucciones facilitadas al representante de la empresa, que comparece a los meros efectos de evitar la imposición de la multa de temeridad, y se mantiene en niveles similares que el ejercicio anterior, reduciéndose del 18,46% del 2018 al 18,22% del ejercicio analizado en esta memoria.

En tercer puesto, los asuntos finalizados "sin avenencia" por la incapacidad económica de la empresa para hacer frente a las eventuales indemnizaciones que se pudieran acordar, o dudas sobre su solvencia futura este ejercicio, si bien se reduce del 8,31% de 2018 al 6,88% de 2019, porcentaje éste muy alejado del 15,42% obtenido en el año 2011.

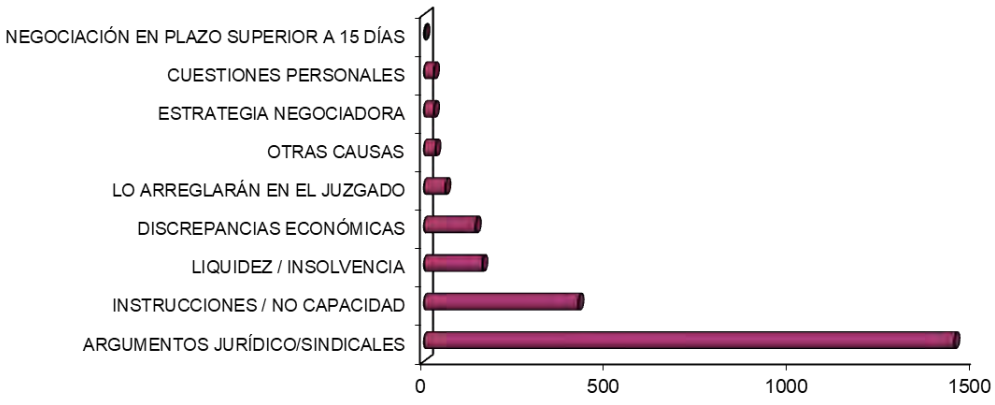
En cuarta posición, las discrepancias económicas entre las partes para alcanzar un acuerdo, disminuyen en torno a un punto y pasan del 7,06% y 6,10%.

A continuación, con un 2,51% las mediaciones que finalizan formalmente sin acuerdo, a los efectos de articular lo acordado a través de la mediación mediante conciliación judicial, a fin de garantizar en su caso, las prestaciones indemnizatorias del Fondo de Garantía Salarial por una eventual situación futura de insolvencia de la empresa.

El resto de causas analizadas tienen una incidencia mucho más residual.

A continuación, se pueden observar las causas que determinan la finalización del procedimiento sin acuerdo:

SIN AVENENCIA



3.4. CON AVENENCIA

■ TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS DE DESPIDO

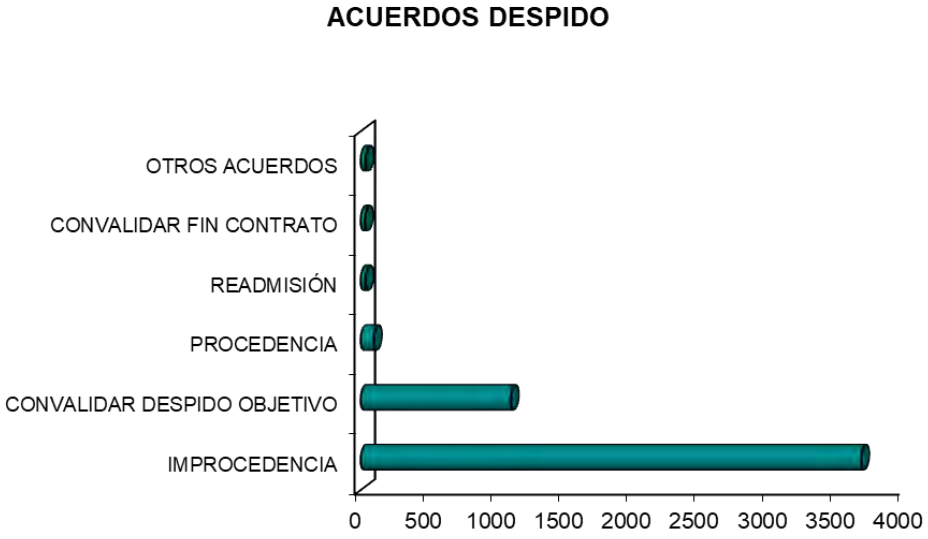
En cuanto a los acuerdos de despido, se mantienen en primera posición los reconocimientos de improcedencia, con un 73,95%, manteniéndose el peso porcentual obtenido en 2018 al disminuir una centésima.

La convalidación del despido por causas objetivas, modifica su tendencia de descenso en relación al peso porcentual de este procedimiento en el conjunto de los acuerdos alcanzados, y se incrementa del 21,38% de 2018 al 22,15%. No obstante, lo anterior, hay que tener en cuenta que este tipo de acuerdo supuso un 44,93% en el año 2011, momento de su mayor incidencia.

Los finalizados con la procedencia del despido, posibles a raíz de la modificación operada por la Ley 45/2002, se mantienen en tercera posición desde el año 2013 en el que suponían un 1,25%. Este ejercicio supone el 1,91%, lo que implica un nuevo decremento respecto del 2,46% del 2018 y 2,55% de 2017.

A continuación, los incluidos en otros acuerdos, los acuerdos de readmisión y los de convalidación de la finalización del contrato se cifran en el 0,70%, 0,68% y 0,60%, respectivamente.

A continuación, se facilita la representación gráfica de los acuerdos de despido durante el 2019:



■ TIPOLOGÍA DE TODOS LOS ACUERDOS

Como es tradicional, y se ha venido explicando en las distintas memorias del Organismo, debido a la importancia de los acuerdos de despido, éstos obtienen las primeras posiciones al analizar la totalidad de los acuerdos alcanzados, de manera que los tres primeros puestos son ocupados por los acuerdos de reconocimiento de la improcedencia o convalidación del despido y procedencia del despido.

En cuarta posición este ejercicio, los acuerdos de reconocimiento del perjuicio por parte de la empresa de la modificación sustancial efectuada a los trabajadores, registran un 1,61% de los acuerdos, seguidos de los acuerdos de reducir la calificación o la sanción, con un 1,43%.

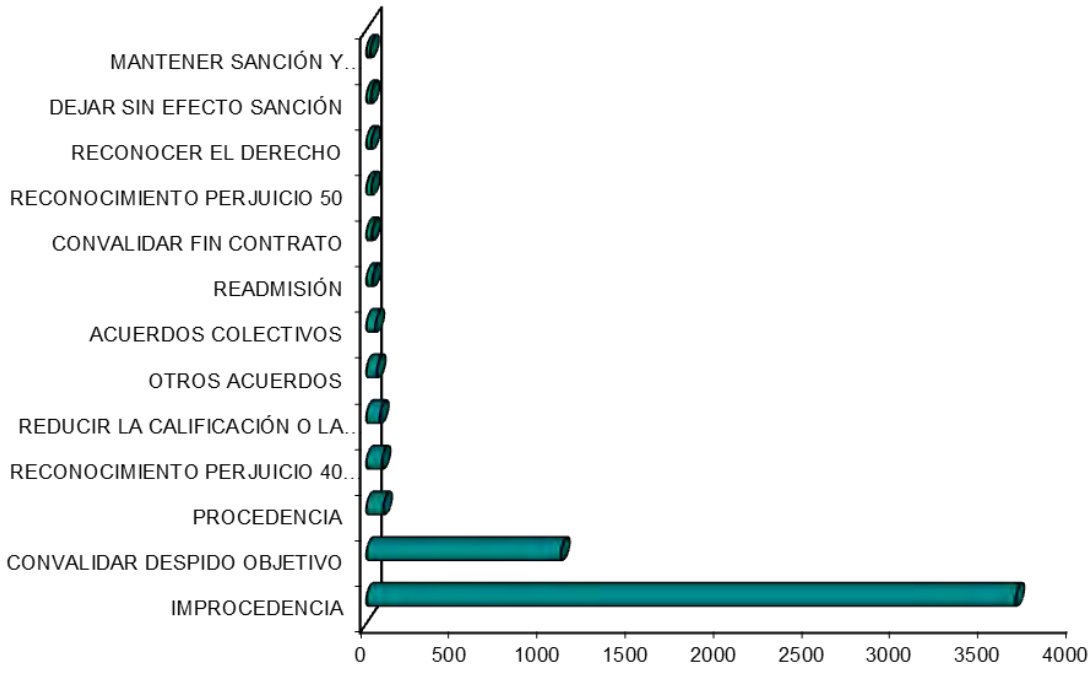
En sexta posición durante el año 2019, los acuerdos alcanzados en los colectivos tramitados, que, aunque apenas representan un 0,96 % de los acuerdos, tienen una enorme importancia en para el conjunto de la Comunidad Autónoma, pudiendo señalarse a modo de ejemplo, que las desconvocatorias de huelga tramitadas como consecuencia de los acuerdos alcanzados han permitido recuperar un total de 498.120 horas de trabajo, lo que suponen 62.265 Jornadas/días de trabajo no perdido o productivo.

Teniendo en consideración el salario diario medio establecido por el Instituto Nacional de Estadística, implica una recuperación de **3.930.166,80** euros. No obstante, no es posible realizar una cuantificación económica del valor que aportan nuestros resultados, ya que, por un lado, hay que tener en cuenta el ahorro de costes que se produce con la desjudicialización de los conflictos, y por otro, existen otras cuestiones intangibles y difícilmente medibles por este Organismo, pero que nadie cuestiona y que aportan un enorme valor a las relaciones laborales aragonesas.

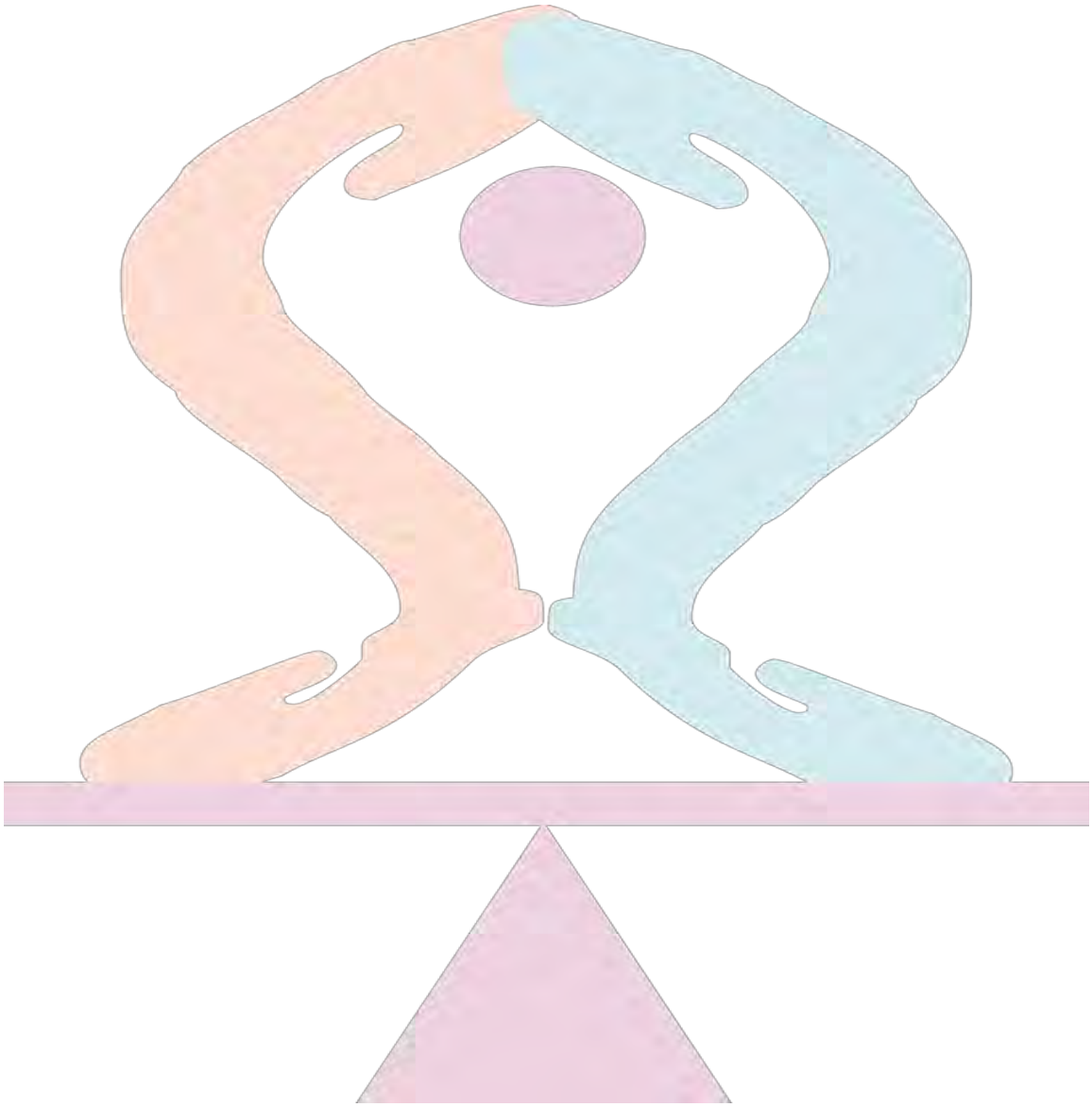
En las últimas posiciones de este ejercicio, los acuerdos que implican: reponer o dejar sin efecto la decisión de modificación sustancial o traslado, mantener la sanción con la prescripción de la misma, o dejar sin efecto la sanción.

A continuación, se ofrece la representación gráfica del total de acuerdos en Aragón a lo largo del año 2019:

TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS



MEDIACIONES POR RAZÓN DE SEXO



4. DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIACIONES POR RAZÓN DE SEXO

El análisis de este epígrafe se realiza en las memorias del Organismo desde el año 2006, facilitar los datos desde hace cuatro ejercicios, gracias a la mejora metodológica incorporada, según el número total de trabajadores y trabajadoras afectados por los procedimientos individuales tramitados, ya sean expedientes individuales o plurales, de manera que el dato total final este año no puede compararse con los facilitados con el total de expedientes presentados.

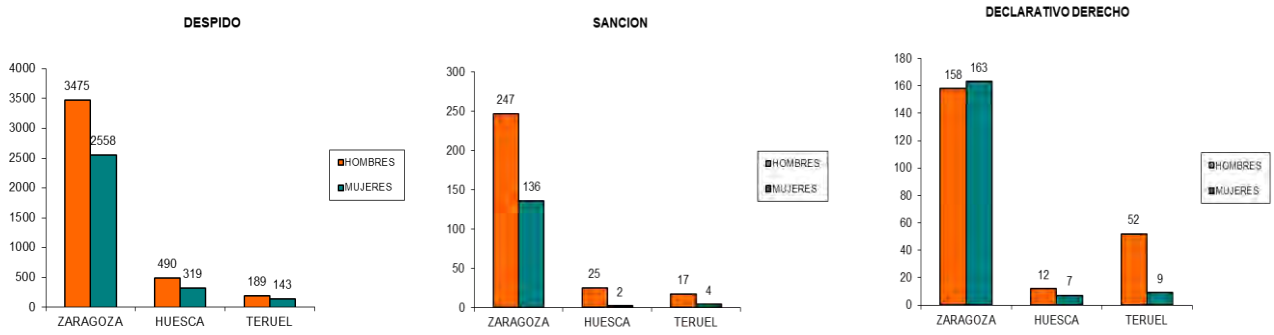
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ZARAGOZA	4.145	3.183	7.328
HUESCA	563	358	921
TERUEL	269	172	441
ARAGÓN	**4.977**	**3.713**	**8.690**

4.1. MUJERES Y HOMBRES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES/PLURALES PRESENTADOS: NÚMERO Y MOTIVOS

Durante el año 2019, el porcentaje de mujeres afectado por los expedientes individuales o plurales tramitados en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, se ha situado en el 42,73%, es decir prácticamente en los mismos niveles porcentuales que el resultado obtenido en 2018. Por provincias, se supera dicho porcentaje de representación femenina en Zaragoza, con un 43,44%, mientras que no se alcanza en Huesca o en Teruel, al obtenerse un 38,87% y 39%, respectivamente.

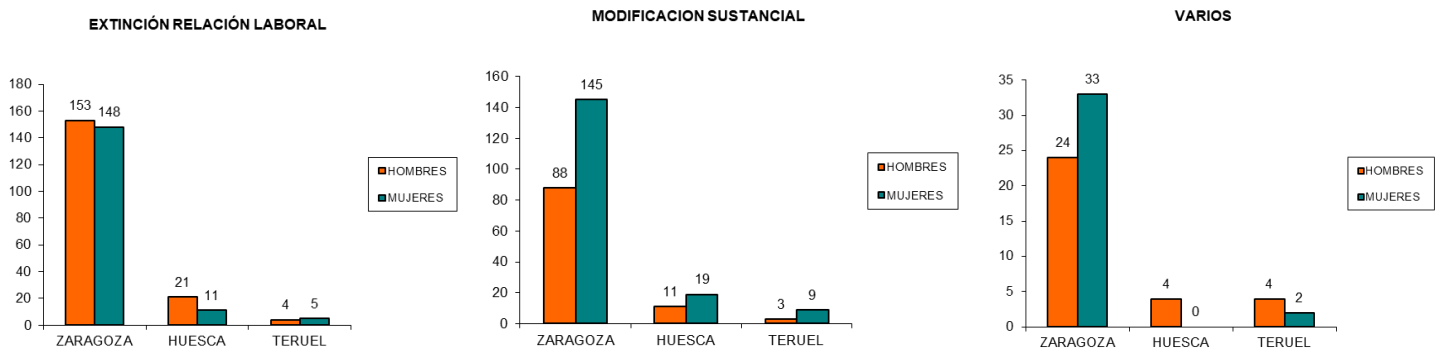
En consecuencia, los hombres registran su mayor índice de afección en la provincia de Huesca con un 61,13%, seguido de los varones de Teruel con un 61%, y finalmente los zaragozanos con un 56,56%. En el conjunto de la comunidad autónoma de Aragón, el porcentaje de hombres afectados por los expedientes individuales y plurales tramitados es del 57,27%.

■ CAUCE DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES SEGÚN SEXO



Si analizamos comparativamente las acciones individuales ejercitadas por las mujeres, se observa que durante el año 2019 únicamente las modificaciones sustanciales instadas en las tres provincias aragonesas son mayoritariamente presentadas por las mismas. También se han ejercitado más demandas declarativas de derecho por las mujeres zaragozanas que por los hombres de la citada provincia. En las solicitudes aglutinadas en los epígrafes varios, es decir de clasificación profesional y cesión ilegal, el ejercicio por las mujeres en la provincia de Zaragoza, también ha sido mayoritario.

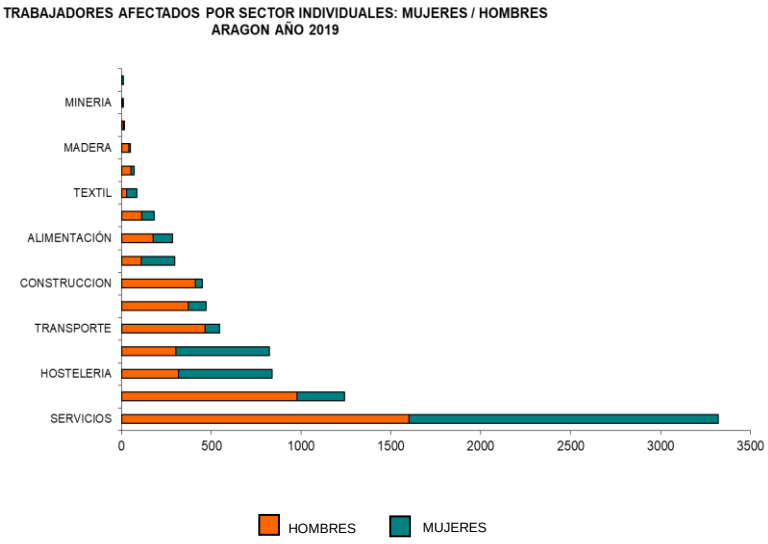
En todos los demás casos, las acciones han sido instadas mayoritariamente por hombres, las mayores diferencias se encuentran en las sanciones impugnadas por los hombres en las tres provincias aragonesas, y las derivadas de las solicitudes aglutinadas en varios, cuyo ejercicio ha sido exclusivo por los varones oscenses.



4.2. TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES SEGÚN SEXO

■ CONFLICTIVIDAD DE MEDIACIONES INDIVIDUALES/PLURALES

	HOMBRES	MUJERES
SERVICIOS	1601	1720
METAL	977	264
HOSTELERIA	316	522
COMERCIO	301	523
TRANSPORTE	464	81
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	372	98
CONSTRUCCION	409	42
LIMPIEZA	110	185
ALIMENTACIÓN	175	108
QUÍMICAS	112	71
TEXTIL	29	57
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	51	19
MADERA	41	7
VIDRIO	10	6
MINERIA	7	2
PIEL	1	8

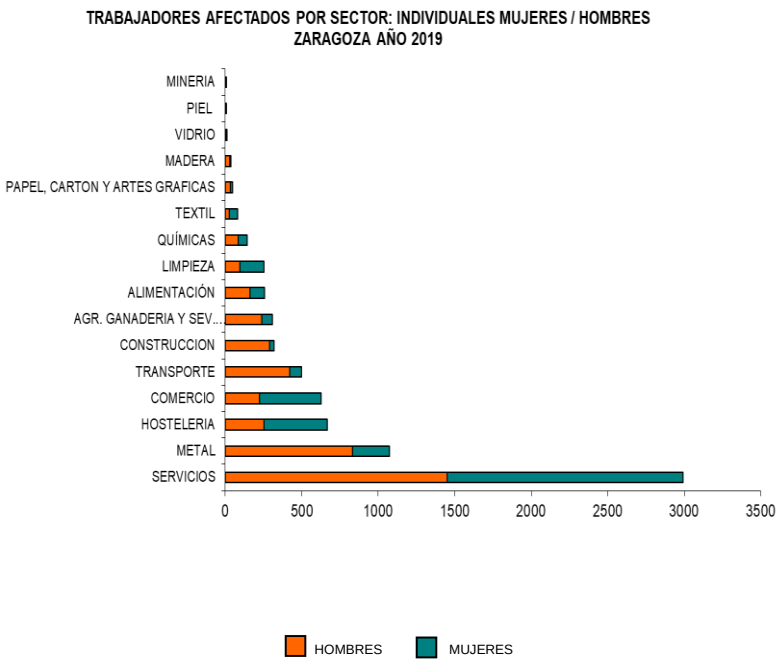


Si analizamos la conflictividad individual tramitada por sector, por quinto año consecutivo, los sectores de servicios, comercio y hostelería aglutinan el mayor número de mujeres afectadas por los expedientes individuales presentados, siendo la representación femenina mayoritaria a la de los hombres al obtener unos porcentajes de 51,79%, 63,47% y 62,29%, respectivamente. No obstante, en este ejercicio el sector piel es el que porcentualmente se sitúa en la primera posición de representativo, con un 88,89%.

Por el contrario, los hombres porcentualmente destacan en los sectores de construcción, madera y transporte, obtienen los porcentajes mayoritarios con un 90,69%, 85,42% y 85,14%.

Numéricamente es el sector del metal el que tiene mayor peso específico, ya que aglutina el segundo mayor número de trabajadores afectados, tras el sector servicios, cifrándose la representación masculina en el primero en el 78,73%.

	HOMBRES	MUJERES
SERVICIOS	1450	1542
METAL	830	244
HOSTELERIA	254	412
COMERCIO	223	405
TRANSPORTE	421	77
CONSTRUCION	288	32
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	239	70
ALIMENTACION	160	98
LIMPIEZA	96	156
QUIMICAS	86	57
TEXTIL	25	54
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	33	15
MADERA	31	7
VIDRIO	6	5
PIEL	1	8
MINERIA	2	1



Los resultados de la provincia de Zaragoza son prácticamente una reproducción de los que se acaban de facilitar para el conjunto de la Comunidad Autónoma, como consecuencia del mayor peso demográfico e industrial de esta provincia cuyos datos tienen impacto directo en los resultados globales, con ligeras variaciones en los porcentajes.

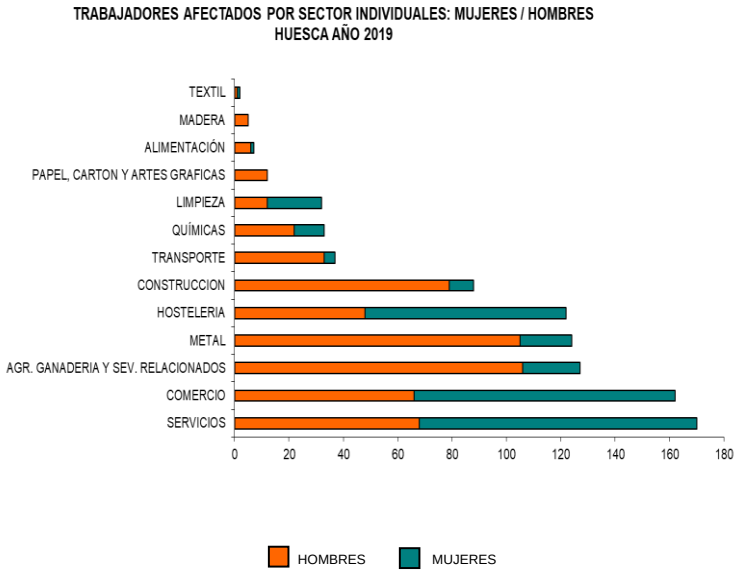
Así que los sectores de servicios, hostelería y comercio, aglutinan el mayor número de mujeres afectadas por los expedientes individuales presentados, siendo la representación femenina mayoritaria a la de los hombres, al obtener unos porcentajes de 51,54%, 61,86% y 64,49%, respectivamente.

Porcentualmente, la mayor representatividad femenina se registra en el sector piel, con un 88,89%

En cuanto a los hombres, los sectores servicios y metal son los que numéricamente incluyen un mayor número de trabajadores afectados, en tanto que porcentualmente los sectores de mayor peso son construcción, transporte y madera con un 90%, 84,54% y 81,58 respectivamente.

En los sectores en los que mas paridad se aprecia este ejercicio, el sector del vidrio aglutina el 45,45% de mujeres y el 54,55% de hombres.

	HOMBRES	MUJERES
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	106	21
METAL	105	19
CONSTRUCCION	79	9
SERVICIOS	68	102
COMERCIO	66	96
HOSTELERIA	48	74
TRANSPORTE	33	4
QUÍMICAS	22	11
LIMPIEZA	12	20
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	12	0
ALIMENTACIÓN	6	1
MADERA	5	0
TEXTIL	1	1

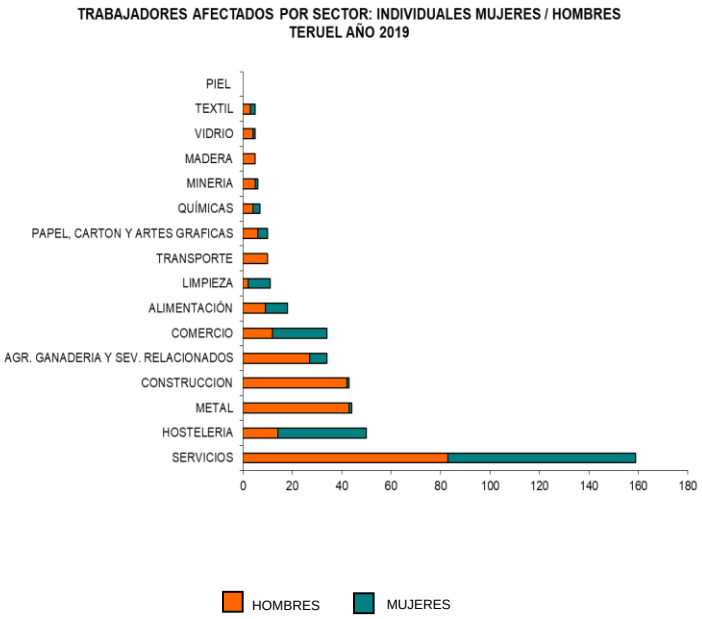


En la provincia de Huesca, los sectores de servicios, hostelería y comercio agrupan el mayor número de mujeres afectadas por los expedientes individuales presentados, con un 60%, 60,66% y 59,26%, respectivamente. A continuación, en el sector de la limpieza registra un 61,54%.

En el sector de textil se registra el 50% de representación entre hombres y mujeres.

En cuanto a los hombres oscenses, obtienen representación mayoritaria a nivel porcentual con un 100% de representación en los sectores de papel, cartón y artes gráficas, y madera. A continuación, les siguen con un 89,77% el sector de construcción, con un 89,19% el sector transporte. Los sectores de agricultura, ganadería y servicios relacionados, con un 83,46%, transporte y el sector metal con un 84,68% tiene el mayor número de varones afectados por los expedientes individuales tramitados en Huesca.

	HOMBRES	MUJERES
SERVICIOS	83	76
METAL	43	1
CONSTRUCCIÓN	42	1
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	27	7
HOSTELERIA	14	36
COMERCIO	12	22
TRANSPORTE	10	0
ALIMENTACIÓN	9	9
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	6	4
MINERÍA	5	1
MADERA	5	0
QUÍMICAS	4	3
VIDRIO	4	1
TEXTIL	3	2
LIMPIEZA	2	9
PIEL	0	0



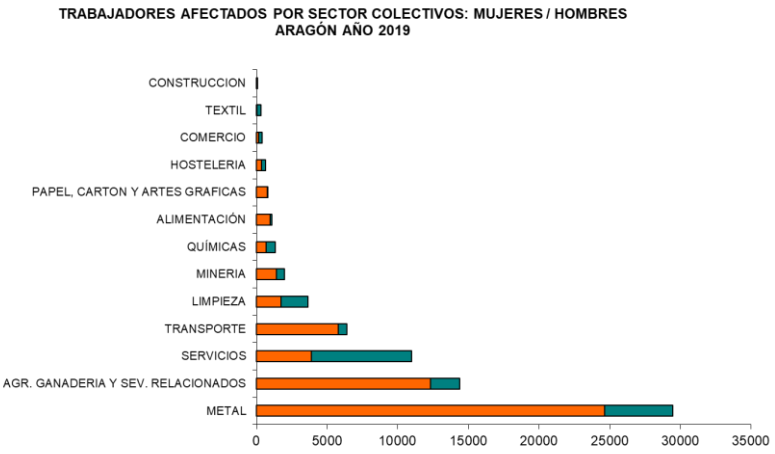
En la provincia de Teruel, el mayor porcentaje de representación femenina, lo obtiene el sector de limpieza con un 81,82%, seguido de hostelería con un 72%. Numéricamente es el sector servicios el que ha registrado durante el año 2019 una mayor incidencia de expedientes individuales presentados, situándose las mujeres en este caso en un 47,80% de representatividad.

En cuanto a los hombres, el sector de la madera registra un 100% de representación masculina. Numéricamente el mayor número de hombres afectados lo registran los sectores de servicios, metal y el de la construcción con un 52,20%, 97,73% y 97,67%, respectivamente.

En el sector de alimentación, se registra un 50% de representación de hombres y mujeres.

■ TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTOR EN LOS PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS SEGÚN SEXO

	HOMBRES	MUJERES
METAL	24639	4804
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	12324	2073
TRANSPORTE	5790	613
SERVICIOS	3885	7107
LIMPIEZA	1718	1933
MINERIA	1417	578
ALIMENTACION	965	122
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	771	33
QUÍMICAS	663	648
HOSTELERIA	360	292
COMERCIO	135	279
CONSTRUCCION	63	0
TEXTIL	23	302



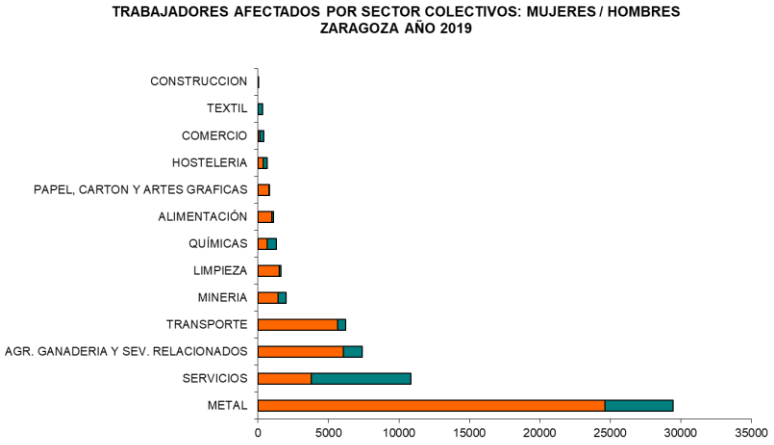
Durante el ejercicio 2019, los procedimientos colectivos tramitados han afectado de forma mayoritaria a los hombres, siendo el porcentaje global obtenido de un 73,74% frente al 26,26% de representación femenina. Estos datos se alejan de los obtenidos en el año 2018, en el que alcanzó un 58,98% de afectación masculina y 41,02% de afectación femenina.

No obstante, como hemos analizado en otras memorias, dichos porcentajes experimentan unas notables variaciones al examinar los sectores, registrándose un 92,92% de representatividad femenina en el sector de textil, seguido del 64,66% de servicios, que numéricamente es el sector con un número mayor de mujeres afectadas por los colectivos. A continuación las 4.804 trabajadoras del metal, representan un 16,32% en dicho sector. Lo mismo en el sector de agricultura, ganadería y servicios relacionados, son terceros númericamente pero a penas representan un 14,40%.

El sector de la limpieza es de los más mas igualitarios, con un 52,94% de representación femenina.

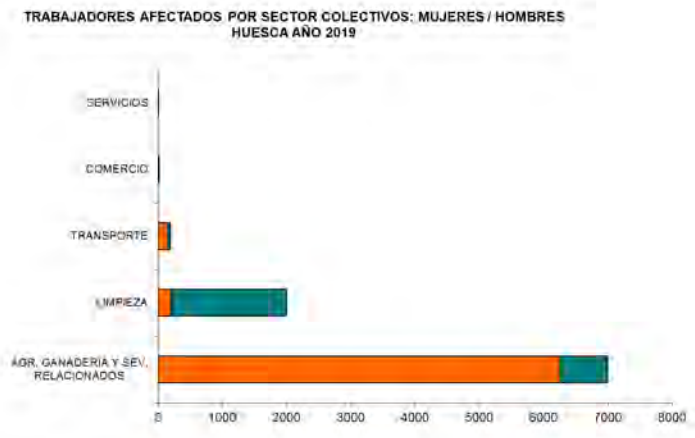
Por el contrario, los hombres obtienen el 100% en el sector de la construcción. Númerica y porcentialmente, los sectores de mayor peso específico Metal, obtiene un 83,68%; agricultura, ganadería y servicios relacionados, un 85,60% y finalmente el transporte, con un 90,43%.

	HOMBRES	MUJERES
METAL	24639	4804
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	6074	1323
TRANSPORTE	5636	573
SERVICIOS	3781	7074
LIMPIEZA	1518	133
MINERIA	1417	578
ALIMENTACION	965	122
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	771	33
QUÍMICAS	663	648
HOSTELERIA	360	292
COMERCIO	131	272
CONSTRUCCION	63	0
TEXTIL	23	302



En la provincia de Zaragoza se reproducen prácticamente los mismos resultados comentados facilitados para el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, si bien destaca el porcentaje de mujeres obtenido en el sector de la limpieza, que apenas representa un 8,06%, y viene motivado por los conflictos tramitados en empresas relacionadas con la limpieza viaria o los vertederos.

	HOMBRES	MUJERES
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	6250	750
LIMPIEZA	200	1800
TRANSPORTE	154	40
COMERCIO	4	7
SERVICIOS	2	3

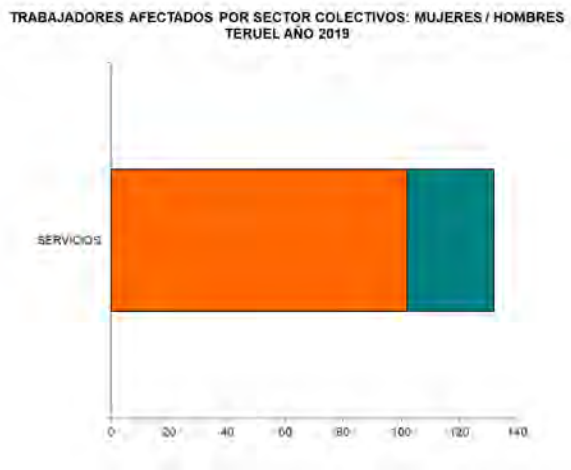


En la provincia de Huesca, la mayor parte de los conflictos colectivos tramitados han afectado a los hombres, obteniendo un 71,77% frente al 28,23% de las mujeres.

Por sectores, las mujeres representan el 90% en el sector de limpieza y el 63,64% en el comercio.

En cuanto a los hombres, el sector de Agricultura, ganadería y servicios relacionados, representa un 89,29% y el del transporte un 79,38%.

	HOMBRES	MUJERES
SERVICIOS	102	30



Finalmente, en la provincia de Teruel, los dos expedientes colectivos tramitados 2019, afectan al sector servicios, con una representación masculina mayoritaria, al registrar un 77,27% de incidencia, frente al 22,73% de representación femenina.

4.3. MUJERES Y HOMBRES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES/PLURALES TRAMITADOS

	PRESENTADOS		ARCHIVADOS		INTENTADO SIN EFECTO		EFECTIVOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	4.145	3.183	90	70	335	316	3.720	2.329
HUESCA	563	358	25	16	52	26	486	316
TERUEL	269	172	7	4	51	23	211	145
ARAGÓN	**4.977**	**3.713**	**122**	**90**	**438**	**365**	**4.417**	**3.258**

En el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, el porcentaje de mujeres afectadas por los procedimientos de mediación individual o plural, se sitúa en el 42,73%, prácticamente en los mismos niveles del 42,37% registrado en el año 2018, si bien a casi dos puntos y medio menos que el 44,86% obtenido en el ejercicio 2017. Por lo tanto, los hombres, este año han registrado 57,27% de afectación, frente al 57,63% de 2018 y el 55,14% de 2017.

La evolución del porcentaje de representación femenina en los expedientes de mediación individuales y plurales tramitados en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, es diferente según se analice cada una de las tres provincias aragonesas, de manera que las féminas representan un 39% en Teruel, un 38,87% en Huesca y un 43,44% en Zaragoza.

Por el contrario, y como no puede ser de otra manera, los hombres obtienen su mayor representación en Huesca con un 61,13%. Les siguen los varones turolenses con un 61 % y finalmente los zaragozanos con un 56,56%.

■ TRAMITACIÓN NO EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES/PLURALES SEGÚN SEXO DE LA PARTE SOLICITANTE

A) Por todos los conceptos

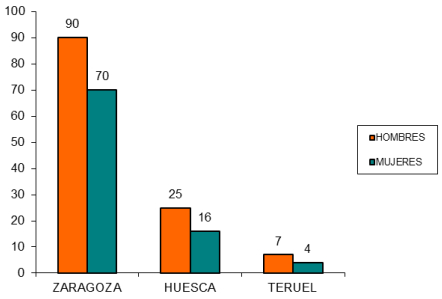
	PRESENTADOS		ARCHIVADOS		INTENTADO SIN EFECTO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	4.145	3.183	90	70	335	316
HUESCA	563	358	25	16	52	26
TERUEL	269	172	7	4	51	23
ARAGÓN	**4.977**	**3.713**	**122**	**90**	**438**	**365**

El porcentaje de hombres y mujeres que desisten de los procedimientos individuales o plurales presentados, se sitúa en Aragón en el 2,44%.

Al analizar este resultado por sexo y provincia, resulta que los porcentajes de archivo de las mujeres supera el porcentaje medio en Huesca, provincia en las que las mujeres desisten en el 4,47% de los casos, mientras que no se alcanza el porcentaje medio en Teruel y Zaragoza, que registran un 2,33% y 2,20%, respectivamente.

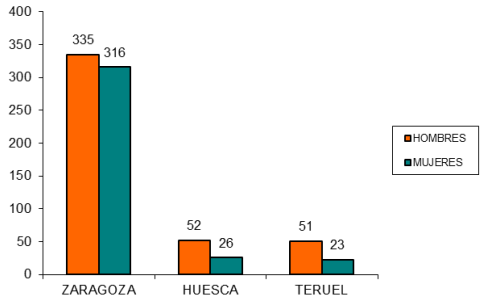
En cuanto a los hombres, superan el porcentaje medio de desistimientos los hombres la provincia de Huesca, con un 4,44% y los hombres de la provincia de Teruel, representan un 2,60%. Por debajo de la media, los desistimientos de los varones zaragozanos con un 2,17 % de archivos.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS DESISTIMIENTOS



Si analizamos este resultado por sexo y motivo, con la excepción de los despidos, al que se le dedica como ya se ha efectuado anteriormente un epígrafe específico, es llamativo el porcentaje el 50% de archivo de las solicitudes de cesión ilegal y clasificación profesional iniciadas por las mujeres turolenses y los varones oscenses, a quienes les sigue en incidencia las acciones de este colectivo efectuadas con motivo de una modificación sustancial, con un 45,45%. El siguiente porcentaje de mayor incidencia de los archivos se obtiene en las solicitudes de extinción de la relación laboral de las mujeres oscenses y en las de sanción de las mujeres turolenses. En el caso de la provincia de Zaragoza, el mayor porcentaje se registra en las extinciones de la relación laboral de los varones, con un 15,03% y en las de modificación sustancial y las agrupadas en varios de las zaragozanas, con un 13,10%y 12,12%, respectivamente.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS INTENTADOS SIN EFECTO



Si analizamos ahora la incomparecencia de las empresas frente a las solicitudes de iniciación individual o plural del conjunto de trabajadores de la Comunidad Autónoma se cifra el porcentaje obtenido en 9,24% lo que supone un incremento de en torno a un punto respecto del 8,27% registrado en 2018.

Las mayores diferencias con dicho porcentaje se registran en las acciones entabladas por las mujeres de Teruel, donde se ha registrado el 13,37% de este resultado. También por encima de la media las acciones de las mujeres zaragozanas, con un 9,93%. En el porcentaje medio las acciones de los varones oscenses, con un 9,24%. Igualmente, los varones turolenses registran un 18,96%.

Por debajo de la media, los hombres en la provincia de Zaragoza con un 8,08%, las de las mujeres oscenses, con un 7,26%.

Por procedimientos, y dejando al margen los despidos, el mayor porcentaje de incomparecencia de las empresas se ha registrado en las solicitudes agrupadas bajo el epígrafe de varios realizadas por los hombres de la provincia de Teruel, con un 50% de incomparecencias.

A continuación, las solicitudes de extinción de la relación laboral de las mujeres zaragozanas, registran un 39,19% de este resultado. Le siguen las demandas de los varones turolenses en relación a la impugnación de sanciones y solicitudes de extinción de la relación laboral, con un 29,41% y 25%, respectivamente.

Superan también el 20% de este resultado, las acciones de modificación sustancial de las mujeres oscenses, con un 21,05% y las solicitudes de extinción de la relación laboral de las mujeres turolenses, con el 20%.

El mayor porcentaje de este resultado entre los varones oscenses y zaragozanos, se registran en las acciones de modificación sustancial en el primer caso, y en las declarativas de derecho del segundo, con un 18,18% y 17,09%, respectivamente.

B) Por despido

	PRESENTADOS		ARCHIVADOS		INTENTADO SIN EFECTO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	3.475	2.558	39	26	234	203
HUESCA	490	319	11	8	42	20
TERUEL	189	143	2	2	42	22
ARAGÓN	**4.154**	**3.020**	**52**	**36**	**219**	**245**

Si analizamos los procedimientos de despido tramitados, podemos contrastar la iniciación de este proceso por los hombres representa un 57,90%, frente al 42,10% de las mujeres aragonesas.

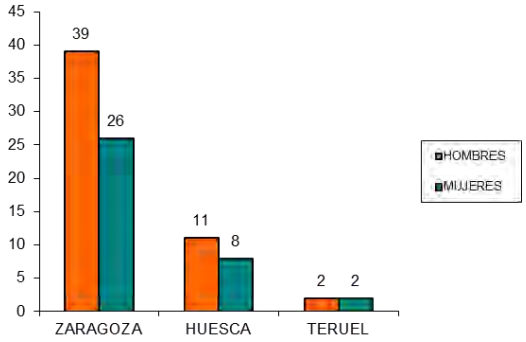
En relación a la impugnación de los despidos efectuada por sexo en cada provincia, se supera el porcentaje aragonés por los varones oscenses con un 60,57%, mientras que no se alcanza dicho porcentaje medio por los zaragozanos ni turolenses, con un 57,60% y 56,93%, respectivamente. En cuanto a las mujeres, superan el porcentaje medio en Zaragoza con un 43,40%, y en Teruel, con un 43,07%, mientras que no lo alcanzan en Huesca con un 39,43% de mujeres afectadas por los despidos individuales y plurales.

En cuanto a los procedimientos de despido archivados, la media del conjunto de la Comunidad Autónoma es de un 1,23%, destacando que no alcanzan dicho porcentaje ni las mujeres ni los hombres de Zaragoza, con un 1,02% y 1,12%, respectivamente. Tampoco lo alcanzan las solicitudes de archivo de los varones de Teruel, que obtienen un porcentaje de archivo del 1,06%. Por el contrario, superan el porcentaje medio los desistimientos de los despidos de las mujeres y varones oscenses, con un 2,51% y 2,24%, respectivamente. Así como por las mujeres de la provincia de Teruel con un 1,06%.

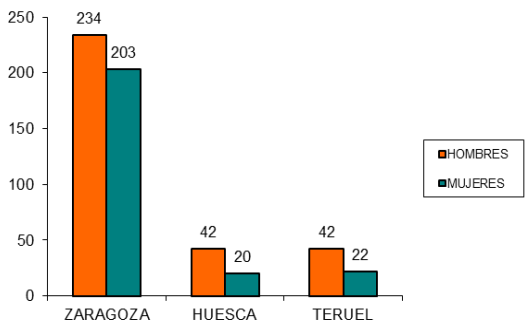
La finalización de las impugnaciones de los despidos con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa, en Aragón es del 9,24%. Si comparamos este resultado por sexo y provincias, resulta que sobrepasan ampliamente dicho porcentaje las mujeres y los varones de la provincia de Teruel, con un 15,38% y 22,22%.

Por el contrario, no alcanzan la media aragonesa las mujeres de Zaragoza y Huesca, que se sitúa en el 7,94% y 6,27%, respectivamente. Tampoco la media de este resultado de intentado sin efecto los varones de las mismas provincias, si bien se invierte su incidencia, de manera que los oscenses se sitúan en el 8,57% y los Zaragozanos en el 6,73%.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS DESISTIMIENTOS EN LAS RECLAMACIONES POR DESPIDO



REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS INTENTADOS SIN EFECTO EN LAS RECLAMACIONES POR DESPIDO



■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES/PLURALES SEGÚN SEXO DE LA PARTE SOLICITANTE

A) Por todos los conceptos

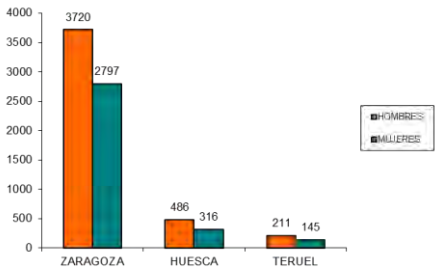
	EFECTIVOS		CON ACUERDO		SIN ACUERDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	3.720	2.797	2.502	1.903	1.218	894
HUESCA	486	316	383	267	103	49
TERUEL	211	145	125	100	86	45
ARAGÓN	**4.417**	**3.258**	**3.010**	**2.270**	**1.407**	**988**

El porcentaje de mediaciones efectivamente realizadas en Aragón, teniendo en cuenta el total de trabajadores afectados por los expedientes individuales o plurales tramitados, alcanza el 88,32%. Por encima de este porcentaje, los hombres obtienen un 88,75% mientras que las mujeres se sitúan en el 87,75%.

Comparando el porcentaje medio autonómico de las mujeres, la provincia que obtiene los datos más alejados de la media, son las turolenses con un 84,30%. Les siguen las zaragozanas, con un 87,87% y finalmente, las oscenses se sitúan prácticamente en los datos medios con un 88,27%, aunque ligeramente por debajo.

En cuanto con los obtenidos por sexo y provincia, resulta que los hombres zaragozanos superan dicho porcentaje, con un 89,75%, mientras que los varones oscenses y turolenses se quedan por debajo de la media con un 86,32% y 78,44%, respectivamente.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS MEDIACIONES EFECTIVAS

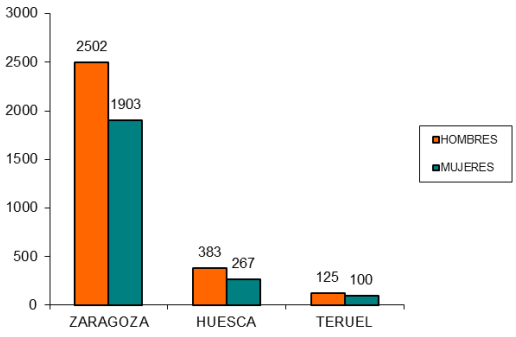


En cuanto a los resultados obtenidos, y contabilizando como se está haciendo a lo largo de este epígrafe, no solo los expedientes individuales finalizados con acuerdo, sino el total de trabajadores afectados por los acuerdos alcanzados tanto en los procedimientos individuales como plurales, los acuerdos obtenidos en las acciones ejercitadas por todos los conceptos en Aragón se sitúan en el 68,79%.

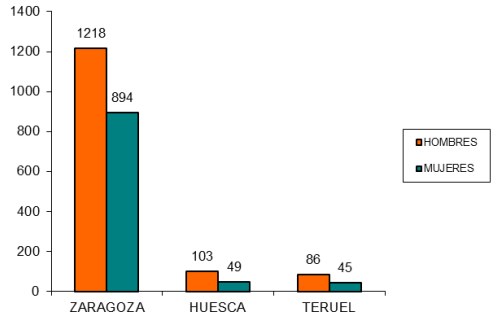
Este porcentaje, lo superan ampliamente las mujeres y los varones oscenses, que obtienen un 84,49% y 78,81%, respectivamente. También es superado ligeramente por los resultados de las mujeres de la provincia de Teruel, con un 68,97%.

Por el contrario, no se alcanza el porcentaje medio por las mujeres ni los hombres de la provincia de Zaragoza, que registran un porcentaje de acuerdo del 68,04% y 67,26%, respectivamente. A más distancia, los resultados de los varones turolenses, se sitúan este ejercicio en el 59,24%.

MEDIACIONES EFECTIVAS CON ACUERDO POR TODOS LOS CONCEPTOS



MEDIACIONES EFECTIVAS SIN ACUERDO POR TODOS LOS CONCEPTOS



Por sexo y motivo, sin tener en cuenta los despidos, los mejores resultados se obtienen en los procedimientos de modificación de las mujeres de Teruel y Huesca, con un 100% de acuerdos. Igualmente, se alcanza este porcentaje de acuerdos en las mediaciones de las sanciones de las mujeres de Huesca. El mejor porcentaje de las zaragozanas al margen de los despidos, se registra en las modificaciones sustanciales, con un 50,46%.

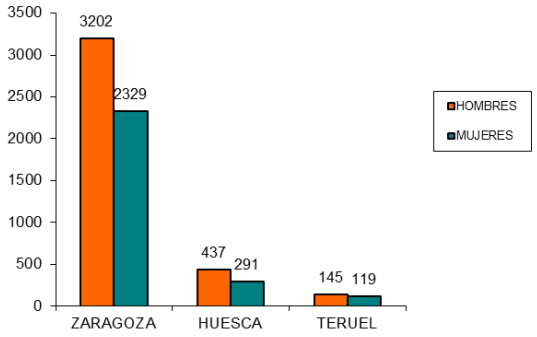
En cuanto a los hombres, los oscenses y turolenses celebran acuerdos en el 100% de las mediaciones instadas por modificación sustancial. Obteniéndose igualmente el mejor resultado en este tipo de acuerdo entre los varones zaragozanos, con un 41,67% de avenencias.

B) Por despido

	EFECTIVOS		CON ACUERDO		SIN ACUERDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	3.202	2.329	2.374	1.776	828	553
HUESCA	437	291	366	250	71	41
TERUEL	145	119	117	88	28	31
ARAGÓN	**3.784**	**2.739**	**2.857**	**2.114**	**927**	**625**

El porcentaje de efectividad de las mediaciones realizadas con ocasión de la impugnación individual o plural de los despidos en tramitados por este Organismo en la Comunidad Autónoma de Aragón, alcanza el 90,93%.

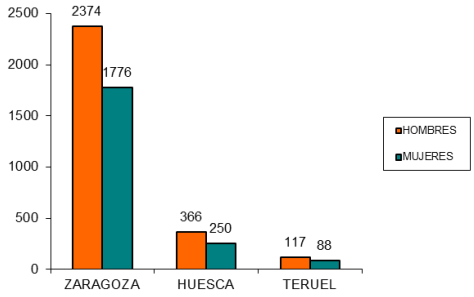
REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS MEDIACIONES EFECTIVAS POR DESPIDO



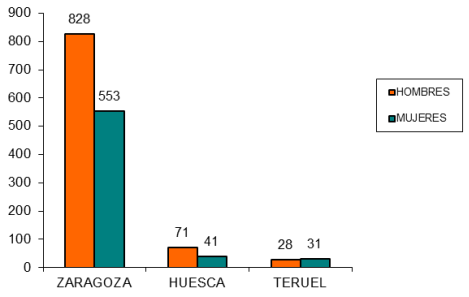
Por encima de este porcentaje, el mejor dato lo registran los despidos de los varones de la provincia de Zaragoza, con un 92,14%. A continuación, las mediaciones efectivamente realizadas en los despidos de las mujeres zaragozanas y oscenses, con un 91,05% y un 91,22%, respectivamente.

Por el contrario, se sitúan por debajo de la media aragonesa, los despidos efectivamente realizados de los hombres de Huesca, con un 89,18%. Tampoco es alcanzado el porcentaje medio por las mujeres y los varones turolenses, con un 83,22% y 76,72%, respectivamente.

MEDIACIONES EFECTIVAS CON ACUERDO POR DESPIDO



MEDIACIONES EFECTIVAS SIN ACUERDO POR DESPIDO

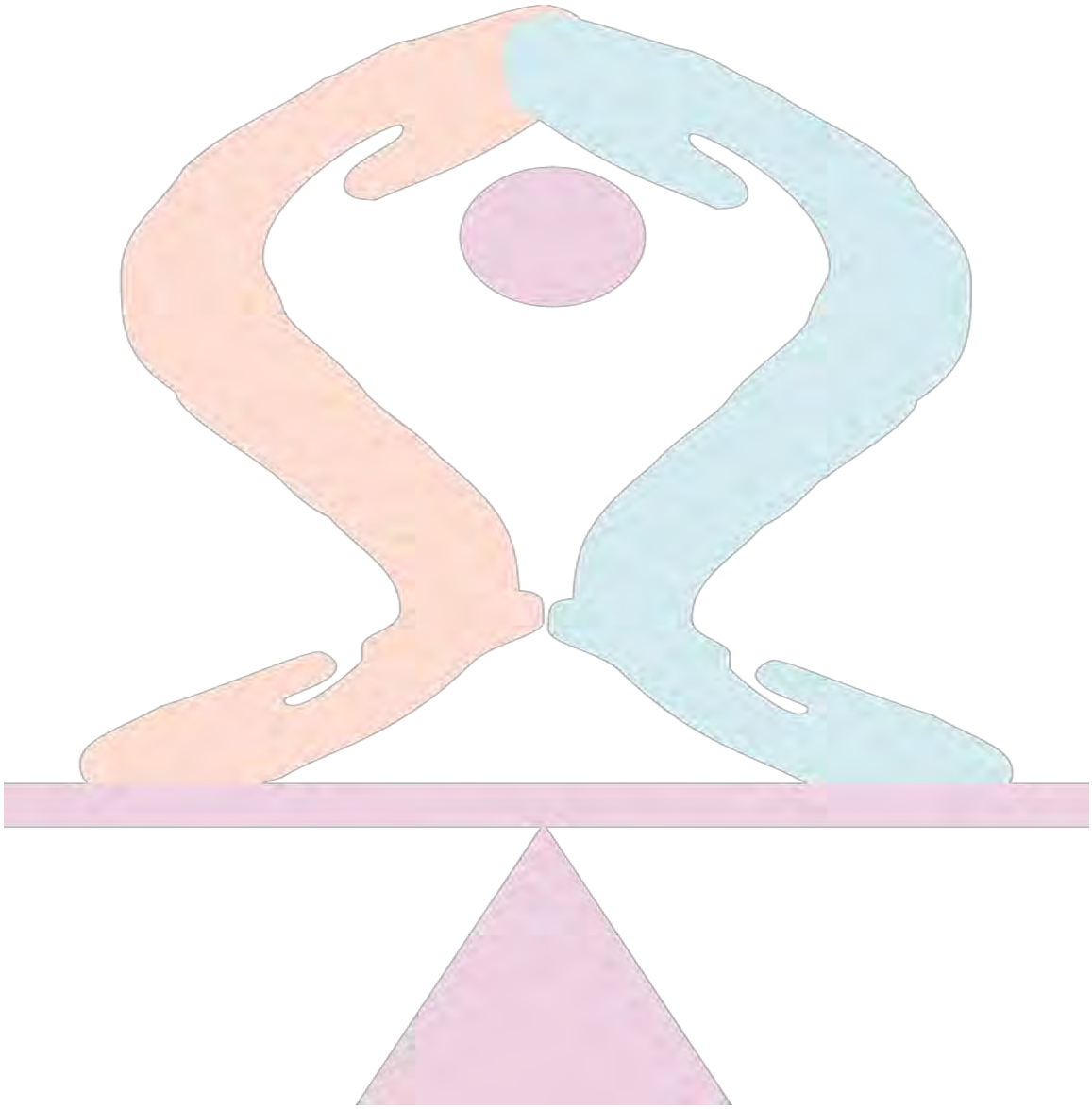


Finalmente, el porcentaje de acuerdo en los procedimientos de despido en la Comunidad Autónoma de Aragón se sitúa en el 76,21%.

Este porcentaje de avenencias, es superado en los despidos de las mujeres de la provincia de Zaragoza con un 76,26% y de Huesca, con un 85,91%. Por el contrario, no se alcanza por las turolenses, que se sitúa este ejercicio en el 73,95%.

En cuanto a los hombres, se supera el porcentaje de acuerdos en el caso de las mediaciones efectuadas por despido Teruel y Huesca, con un 80,69% y 83,75%, respectivamente, mientras que no se alcanza en Zaragoza donde se cifra en el 74,14%.

OTRAS ACTUACIONES



5.1. TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

■ ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NACIONAL Y ARAGONESA

Desde el inicio de su andadura, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje realiza un estudio pormenorizado del estado de la negociación colectiva sectorial y de empresa, tanto nacional como aragonesa, así como los Pactos de aplicación al personal funcionario de nuestros Ayuntamientos o Comarcas publicados en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de Aragón y en los Boletines Oficiales de nuestras provincias. A través de la web, comparte dicha información con los usuarios mediante una base de datos que permite identificar con inmediatez la regulación aplicable a cada empresa o sector de actividad, permitiendo acceder a toda la información de dónde y cuándo fue publicado el Convenio Colectivo, el funcionamiento de cada Comisión Paritaria de interpretación y aplicación creadas al efecto, cláusulas de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como las tablas retributivas, vigencia y ámbito de aplicación, otros acuerdos de carácter colectivo vinculantes para las partes afectadas por la regulación convencional, y las adhesiones a los Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Incluso dispone de un hipervínculo que permite acceder desde nuestra propia Web al texto íntegro publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

■ ANÁLISIS DE LAS NOVEDADES LEGISLATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Igualmente, el personal del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje a través de un seguimiento de las publicaciones oficiales y revistas de actualidad, realiza un análisis de las novedades legislativas y sentencias de interés para el usuario cuyo contenido se comparte a través de los tablones de anuncios de nuestras sedes y se publica en la página Web del Organismo, que a su vez permite a la persona interesada acceder al texto completo de las normas o sentencias elegidas.

■ OTROS ESTUDIOS

El personal del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha realizado durante el año 2019 diversos estudios e informes sobre materias de interés laboral, al objeto de aportar a nuestros mediadores y a los usuarios puntos vista comparados que contribuyan a la búsqueda de soluciones consensuadas, y a un enriquecimiento de las relaciones laborales habidas en nuestra región, que a título ejemplificativo entre otros se actualizan los estudios realizados sobre la evolución de las cuantías pactadas en los acuerdos de extinción de la relación laboral, así como los referentes a los incrementos porcentuales pactados en la negociación colectiva sectorial nacional y en los convenios de empresa, siempre y cuando aquellas normas convencionales tengan afección en nuestra Comunidad Autónoma. Así como la actualización del documento de remisiones normativas por materia a la negociación colectiva. Igualmente, se ha realizado un estudio sobre la mediación intrajudicial ante cualquier texto normativo que pueda modificar estudios anteriores efectuados. Se ha participado además en la elaboración de un libro sobre mediación.

5.2. ACTIVIDADES PROMOCIONALES

■ PUBLICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA MEMORIA DE ACTIVIDADES 2018

Como en años anteriores, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, tras la aprobación por el Patronato de la Fundación, procedió a la publicación y difusión de la Memoria de actividades del ejercicio 2018.

■ SITIO WEB WWW.FUNDACIONSAMA.COM

A través de nuestro sitio web, se puede acceder a la información del Organismo, su composición, consultas más frecuentes, así como a las bases de datos de negociación colectiva, legislación y jurisprudencia más reciente, modelos de demanda, registro telemático de solicitudes de mediación y arbitraje, o estadísticas, con un diseño atractivo, dinámico, e interactivo, están a disposición del usuario en el sitio web www.fundacionsama.com.

Destaca la excelente acogida que tuvo la puesta a disposición de una tabla orientativa de cálculo de las indemnizaciones de despido en función de la antigüedad en la empresa, ante la novedad provocada por el cambio de la normativa que sirve de base para su cálculo.

Se mantiene el aumento de la interactividad de en este Organismo con el usuario mediante la recepción de numerosas consultas procedimentales a través del espacio web creado a tal efecto.

■ COLABORACIONES

- En el Master en Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza.
- Entrevista en la revista de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE).
- Como Centro colaborador para la realización de las "Prácticas Externas" académicas regladas del cuarto curso para los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza.
- Como Centro colaborador en virtud de Convenio suscrito con UNIVERSA, para el desarrollo del programa de cooperación educativa, consistente en la realización de prácticas por alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel.

Junto a lo anterior, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha tenido a cargo en 2019, diversas intervenciones en Jornadas y reuniones de trabajo organizadas por otros Organismos e Instituciones, entre otras:

- IV Jornada con motivo del Día Europeo de la Mediación. Interviniendo en la ponencia: "Acciones para la promoción, divulgación e implantación de la Mediación desde el Gobierno de Aragón y experiencias en mediación intrajudicial", organizada por el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza.
- Comisión de Recursos Laborales de la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- Jornada: "Recursos Humanos: Qué, Cómo y Porqué". Interviniendo en la ponencia: "Presente y Futuro de los Recursos Humanos", organizada por la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE ARAGÓN).
- Curso de derecho procesal laboral del Excmo. Colegio de Graduados Sociales en Aragón impartiendo nuestra Directora Gerente, ponencias formativas sobre las Actuaciones Previas al Proceso, la conciliación extrajudicial y los supuestos exceptuados.

- Visita del personal del Tribunal Laboral de Navarra con el objeto de conocer la tramitación y gestión informática diaria de los expedientes en el SAMA.

Así mismo, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha asistido en el mismo año a numerosas jornadas, congresos o reuniones de trabajo siendo las más destacables:

- 6º Congreso de Responsabilidad Social: Mesa de Diálogo: "La Responsabilidad Social y el Desarrollo Territorial", organizado por la Cámara de Comercio e Industria de Teruel.
- Jornada de presentación AGENDA 2030: "Implantación de los ODS en el sector privado así como la exposición de las Buenas prácticas de empresas aragonesas impulsoras del Pacto Mundial", organizada por CEPYME Aragón.
- Jornada: "Casos de Éxito Empresarial Aragonés", organizada por ESIC Aragón, en colaboración con el Diario Expansión Aragón.
- Jornada: "El Conflicto. Su utilidad y su gestión", organizada por IE Business School.
- Desayuno-ARAME con la intervención de D. Manuel Teruel Izquierdo, Presidente de la Cámara de Comercio de Zaragoza, organizado por la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales (ARAME).
- Encuentro de Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales con la Subdirección General de Estadística del MITRAMISS, organizado por la Fundación SIMA.
- Jornada: "Liderazgo, Empresa y Universidad", organizada por Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón), Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge.
- 30 Aniversario del Consello Galego de Relaciones Laborales.
- Acto de proclamación del nuevo Presidente de la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- Reunión del Grupo Técnico de Modificación de la Hoja Estadística de Convenios, organizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Ceremonia de Entrega del XIV Premio Empresa Huesca 2019, organizada por la Confederación Empresarial Oscense, la Cámara Oficial de Comercio, Industria y

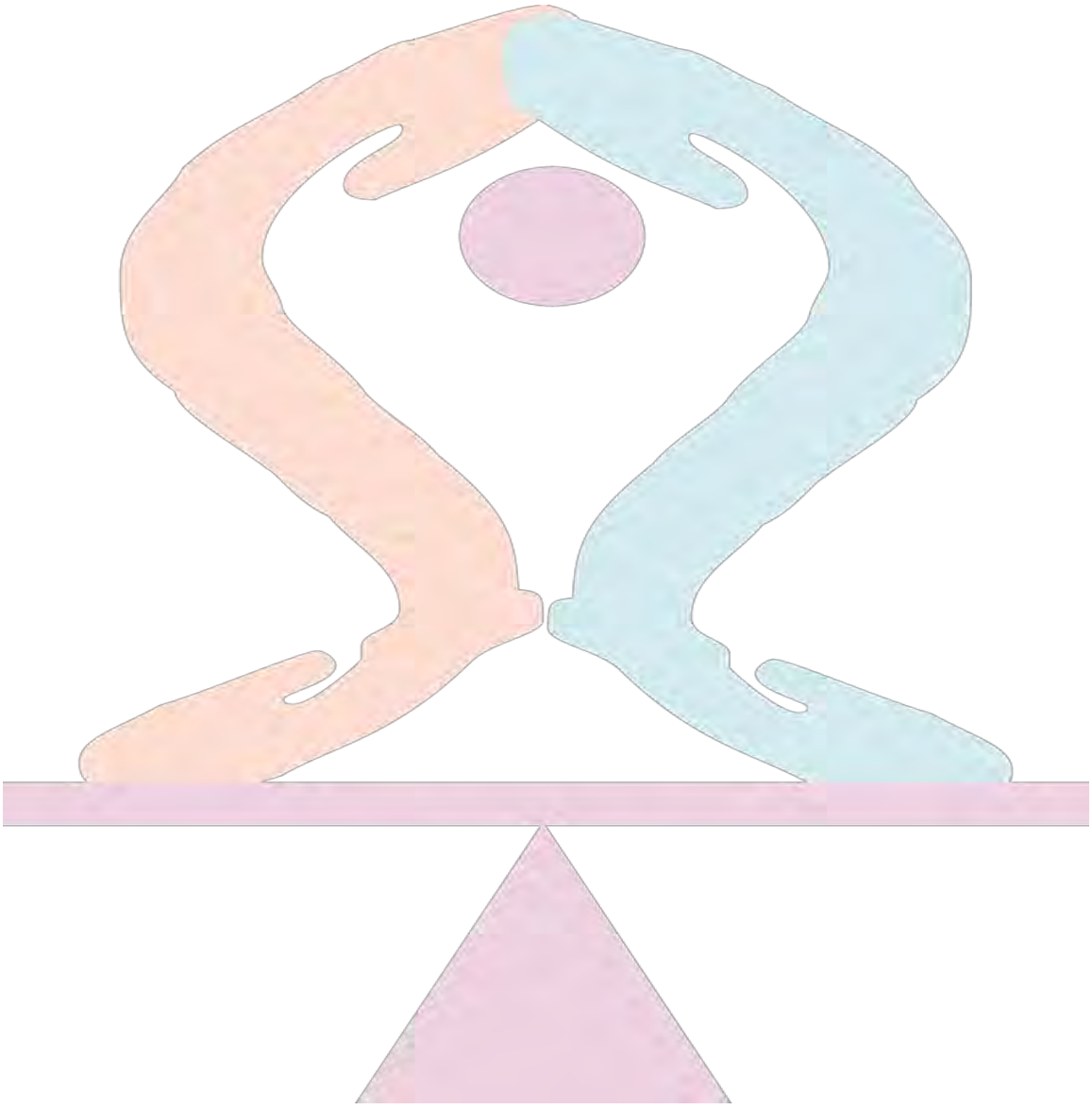
Servicios de Huesca y el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón.

- Ceremonia de Entrega del XV Premio Empresa Teruel 2018, organizada por la Confederación Empresarial Turolense (CEOE Teruel), Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Teruel (CEPYME Teruel), la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Teruel y el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón.
- 130ª Aniversario de Unión General de Trabajadores.
- 25 Aniversario de la Fundación Laboral de la Construcción de Aragón.
- Acto Institucional del Día de Aragón, organizado por el Presidente de Aragón y la Presidenta de las Cortes de Aragón.
- Foro PILOT, organizado por el Instituto Aragonés de Fomento.
- XXVI Galardón Aragoneses del año, organizado por el Periódico de Aragón.
- XVI Jornadas Laborales, organizadas por la Asociación Empresarial de Asesores Laborales.
- Sesión: "Análisis e implicaciones de la nueva regulación laboral", organizada por el Instituto de Estrategia Legal en RHH de Cuatrecasas en Zaragoza.
- Jornada: "Registro de Jornada: ¿Ahora qué?", organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), en colaboración con Deloitte Legal e Ibercaja.
- Curso: "Estrategias y Técnicas de Negociación", organizado por Ibercide Ibercaja.
- Jornada: "El valor de la diversidad en la empresa del siglo XXI", organizada por la Cátedra FCC de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza y FCC Servicios Ciudadanos y el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, en colaboración con el Instituto Aragonés de Empleo.
- Congreso Internacional sobre las Relaciones Laborales en un mundo globalizado: problemas del nuevo contexto laboral, organizado por la Universidad de Valencia.

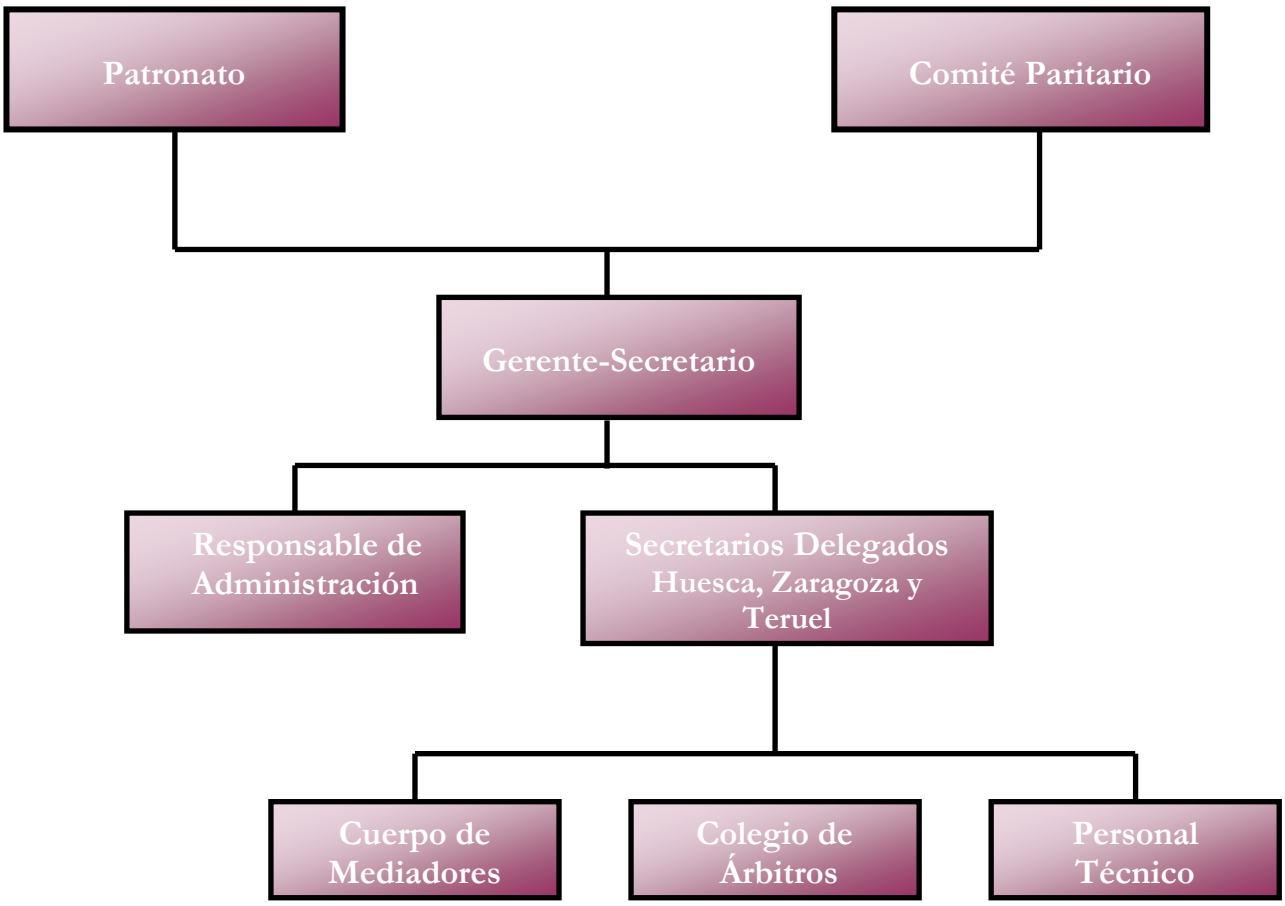
- Jornada Inaugural del Máster Propio en Recursos Humanos y Conferencia: "Desafíos para la función de Recursos Humanos: Su integración en la Estrategia Empresarial", organizada por la Universidad de Zaragoza.
- XIX Jornada de la Fundación SIMA, donde se presentó el Libro Blanco de la Labor Mediadora.
- Sesión: "La adaptación de la nueva regulación de la jornada por conciliación y la problemática organizacional y jurídica que plantea", organizada por el Instituto de Estrategia Legal en RHH de Cuatrecasas en Zaragoza.
- Acto de apertura de la 1ª Edición del Máster Propio en Desarrollo Empresarial, organizado por la Confederación Empresarial Turolense (CEOE Teruel), la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Teruel y la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel.
- Entrega de la XX Edición de los Premios de la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales (ARAME).
- Premio a la Empresa Familiar de Aragón 2019, organizado por la Asociación de Empresa Familiar de Aragón y el Gobierno de Aragón.
- Jornada de Buenas Prácticas de la Excelencia Empresarial y Foro de la Excelencia Empresarial 2019, dentro del programa Aragón Empresa y organizada por el Instituto Aragonés de Fomento.
- 75º Aniversario del Colegio de Gestores Administrativos de Aragón y La Rioja.
- Jornada: "Plan de igualdad en la empresa como factor de competitividad y sostenibilidad", organizada por CEOS CEPYME Huesca.
- Jornada: "Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades", organizada por el Consejo Económico y Social de Aragón.
- XXXII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: "Negociación Colectiva y Derecho de la Competencia".
- VI Encuentro de Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, organizado por la Fundación SIMA.

- Presentación resultados Barómetro de la Conciliación, organizada por CEOE Aragón, Wolters Kluwer, FREMAP y Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE).
- IV Cumbre Empresarial por la Competitividad de Aragón 2019 y Ceremonia de Entrega del Premio Empresario de Aragón, organizada por el Gobierno de Aragón, el Consejo Empresarial de CEOE Aragón, CEOE Aragón e Ibercaja.
- Presentación de los libros: "Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos Jurídicos" y "Guía de protección de datos de los trabajadores", organizada por la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza.
- Acto Solemne Conmemorativo de 41º Aniversario de la Constitución Española.
- Jornada de presentación del estudio: "Riesgos psicosociales y absentismo: causa o consecuencia", organizada por CEOE Aragón.

COMPOSICIÓN DEL ORGANISMO



6.1.- ORGANIGRAMA



6.2.- PATRONATO DE LA FUNDACIÓN

GOBIERNO DE ARAGON	Dña. SOLEDAD DE LA PUENTE SÁNCHEZ
ceoe aragón	D. JUAN CARLOS DEHESA CONDE
CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN	D. CARMELO PÉREZ SERRANO
UGT Aragón	D. JOSÉ DE LAS MORENAS DE TORO
CCOO comisiones obreras de Aragón	Dña. SONIA GARCÍA FABREGAT

6.3.- COMITÉ PARITARIO

D. JUAN CARLOS DEHESA CONDE
Dña. ROSA GARCÍA TORRES

D. CARMELO PÉREZ SERRANO
D. JOSÉ LUIS GONZÁLEZ BLASCO

D. JOSÉ DE LAS MORENAS DE TORO
Dña. Mª OLIVA CARNICER TOLOSANA

Dña. SONIA GARCÍA FABREGAT
Dña. ANA PILAR SÁNCHEZ DELGADO

6.4.- GERENTE Y SECRETARIO TÉCNICO

Dña. CONCEPCIÓN GIL BLANCO

6.5.- RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN

Dña. NATALIA GÓMEZ BIURRUN

6.6.- SECRETARIOS DELEGADOS

ZARAGOZA

Dña. BEATRIZ DOMÍNGUEZ CALVO
D. IÑIGO GÁLLEGO LAMARCA

HUESCA

D. FRANCISCO JAVIER MONAJ RIVARÉS

TERUEL

D. ALBERTO SORIANO MUÑOZ

6.7.- PERSONAL TÉCNICO

ZARAGOZA	HUESCA
Dña. Mª CARMEN CRESPO PALACIOS	Dña. ARANCHA USIETO GRACIA
Dña. MARIMAR POLO TOMÁS	
Dña. AZUCENA MONGE MERCADAL	
Dña. BELINDA ARA MEJÍAS	
Dña. ELENA BIANCA	

6.8.- CUERPO DE MEDIADORES

MEDIADORES DE ZARAGOZA

- D. GONZALO ACEBAL FAES
- D. MARIANO ÁLVAREZ PINA
- Dña. PAZ ARCEIZ VILLACAMPA
- D. JOSÉ LUIS ARRIETA GALINO
- D. PABLO BUENO MUÑOZ
- D. IGNACIO JOSÉ CASORRÁN ROYO
- Dña. MARÍA LUISA CASTILLO LÓPEZ
- D. JUAN MANUEL CORTÉS IBARZO
- D. PABLO ESCRIBANO JULIAN
- Dña. VERÓNICA FERNÁNDEZ ECHEVERRÍA
- D. JOSÉ LUIS GIMÉNEZ GONZÁLEZ
- D. MODESTO GRACIA ARQUÉ
- Dña. SONIA HERNANDEZ NAVARRO
- D. MARIANO JULVE ORTIZ
- D. VICENTE LAFUENTE PASTOR
- Dña. ISABEL LAHUERTA BELLIDO
- D. AGUSTÍN LUEÑA GROS
- Dña. CARMEN MARQUESAN PERALTA
- D. RICARDO MARZO COSCULLUELA
- D. GERARDO MONTORI LARRIBA
- D. PEDRO MUÑÍO SOLANAS
- D.EUGENIO NOVELLA CRESPO
- D. ARTURO ACEBAL MARTÍN
- D. GUILLERMO ANDALUZ CARNICER
- D. BARTOLOMÉ ARRANZ DURÁN
- D. IGNACIO BONÉ PALOMAR.
- D. CÉSAR CASADO ESCÓS
- D. PEDRO CASORRÁN VARGAS
- D. RAMÓN CISNEROS LARRODÉ
- D. FRANCHO MIQUEL DIESTE APARICIO
- D. IGNACIO FALCÓ NAVAL
- D. JESÚS GASCÓN VAL
- D. PEDRO GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ
- D. ÁNGEL GRACIA CADENA
- D. JOSÉ JAVIER IBÁÑEZ MADURGA
- D. CÉSAR KARAM PALÓS
- Dña. MARTA LAIGLESIA GRACIA
- D. VICENTE LANCINA CLEMENTE
- D. BEGOÑA MARCO ARGUEDAS
- D. SANTIAGO MARTINEZ GIMENO
- Dña. CARMEN MONGE ELIPE
- D. ÁNGEL MORENO ZAPIRAÍN
- Dña. ANA Mª MUÑOZ GARIJO
- D. DIEGO PASCUAL BELTRÁN

- D. JOSE MIGUEL RIBERA MARTINEZ
- D. NICOLÁS ROMEO JOSA
- D. FRANCISCO JAVIER SANZ HUESMA
- D. ANTONIO SOLER COCHI
- Dña. CARMEN VELA CLEMENTE
- D. JOSÉ R. RÍOS ALONSO-BUENAPOSADA
- D. GONZALO ROYO TORMES
- Dña. PILAR M. SERRANO TRASOBARES
- D. PEDRO JOSE TEJERO DOMÍNGUEZ
- Dña. FRANCISCA VIDOSA MONREAL

MEDIADORES DE HUESCA

- D. MARIANO ALCUBIERRE CATÓN
- D. JUAN ARÓS BORAU
- D. MIGUEL ÁNGEL COLOMINA GUEROLA
- Dña. CONCEPCIÓN FREIRE BARRACA
- D. CELIA LÓPEZ LERA
- D. DOMINGO ORDUNA VILLELLAS
- D. LUIS PÉRIZ JUNCOSA
- D. RAMÓN TORRENTE RÍOS
- Dña. BEGOÑA ANIÉS LATORRE
- D. . FRANCISCO BERNAD ALEJOS-PITA
- Dña. ARANCHA FATAS ASCASO
- D. MANUEL FREIRE BARRACA
- D. SANTIAGO LÓRIZ PALACIO
- D. CARLOS PÉREZ SERRANO
- Dña. GLORIA SANAGUSTÍN VISIEDO
- Dña. Mª DEL MAR TRASMONTAN GÁLVEZ

MEDIADORES DE TERUEL

- Dña. ELENA ANDRÉS GÓMEZ
- D. FRANCISCO JOSÉ BOJ CORRAL
- Dña. VERÓNICA GÁMEZ GAIRÍN
- D. PEDRO GÓMEZ LÓPEZ
- Dña. ELISA JULIÁN ASENSIO
- Dña. ANA MAICAS ARGENTE
- Dña. MAGDALENA MORTE EGUIZABAL
- Dña. CARMEN SANCHO PÉREZ
- D. JESÚS BLASCO MARQUÉS
- D. LUIS EUGENIO CABALLER SANZ
- Dña. Mª LEONOR GIL PEÑA
- D. FRANCISCO IBÁÑEZ RUIZ
- D. MIGUEL ÁNGEL LOU MAYORAL
- D. JOSÉ ALBERTO MARQUÉS CARRILLO
- Dña. Mª PILAR SANCHEZ JULVE
- D. MIGUEL ANGEL SORIANO CATALÁN

6.9.- COLEGIO DE ÁRBITROS

ESPECIALISTAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- D. JOSÉ MARÍA EMBID PUEYO
- Dña. CARMEN ESTEBAN GRAN
- D. FRANCISCO ORDÍN TOMÁS

ESPECIALISTAS EN SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE MÉTODOS Y TIEMPOS DE TRABAJO

- D. JOSÉ A. GUTIERREZ BARRACHINA
- D. FRANCISCO JAVIER TARDÍO MONREAL
- D. LUIS TOMÁS BUISAN

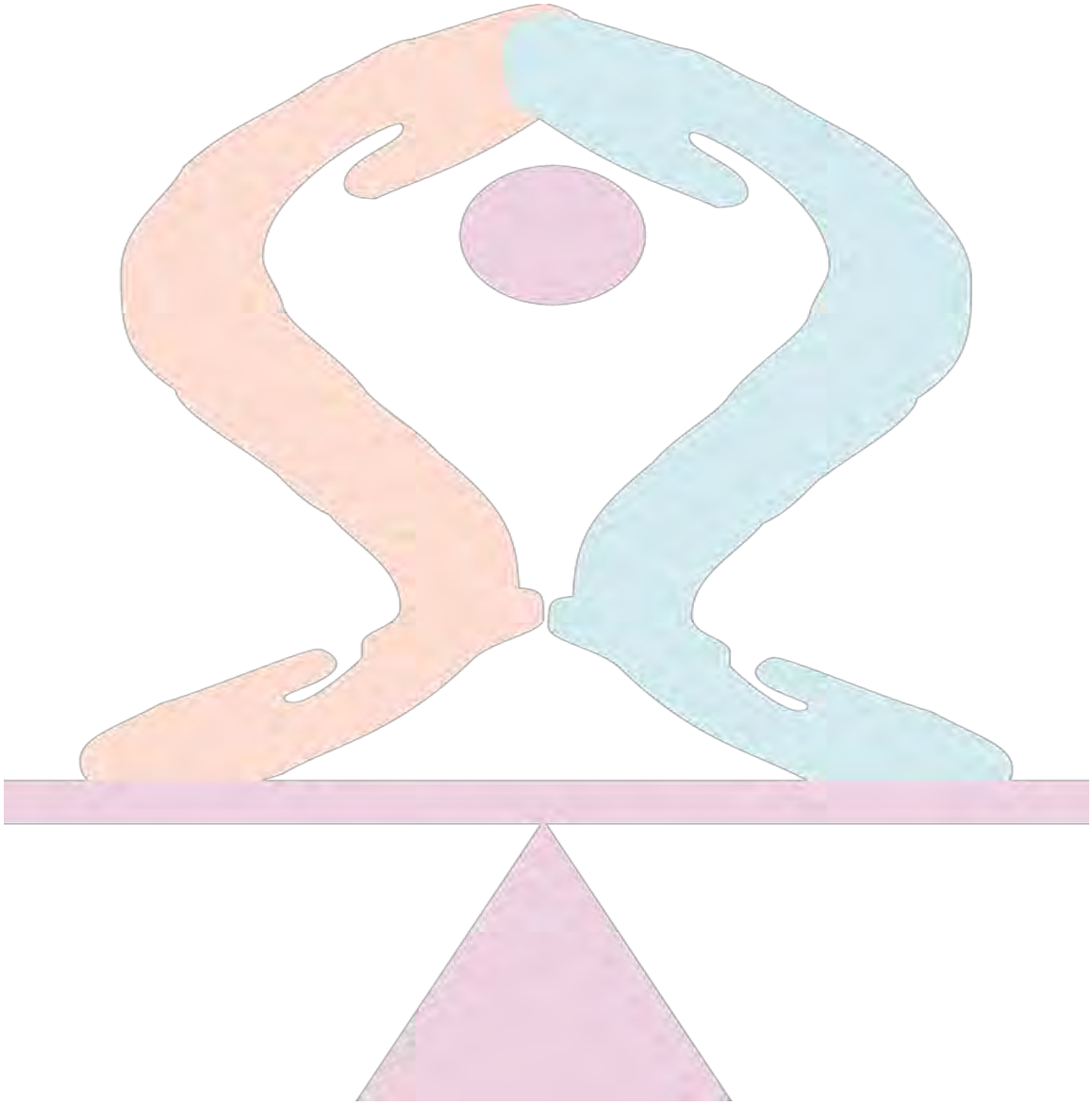
ESPECIALISTAS EN MATERIA ECONÓMICA

- D. RODOLFO BARRÓN SABANDO
- Dña. MARÍA JESÚS GASPAR GREGORIO
- D. ANGEL NAVARRO GOMOLLÓN

ESPECIALISTAS EN MATERIA JURÍDICO-LABORAL

- D. MANUEL ÁLVAREZ ALCOLEA
- D. JUAN GARCÍA BLASCO
- D. IÑIGO GUTIERREZ VELASCO
- Dña. Mª JOSÉ LOPERA CASTILLEJO
- Dña. Mª BELÉN RISUEÑO VILLANUEVA
- Dña. SUSANA TORRENTE GARI
- D. PEDRO DOMEQUE JULIÁN
- D. MANUEL GONZÁLEZ LABRADA
- D. JESÚS HERRERO CATALÁN
- D. JOSÉ ALBERTO NICOLÁS BERNAD
- D. JORGE SERRALLER MANZORRO

EL SAMA EN LA PRENSA



Tendencias en dirección y desarrollo de Personas

¿Quién es quién?

Nos acercamos a nuestros Asociados y hoy conocemos a....

Concha Gil

Dirección del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)

Licenciada en Derecho y con una vida profesional ligada a la gestión de organismos tanto del sector público como privado, conocedora de las instituciones públicas y del tejido empresarial de Aragón.
Profesional del área jurídico-técnica desarrollando actualmente la Dirección del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), Organismo dedicado en la comunidad autónoma de Aragón a la solución extrajudicial de conflictos laborales, individuales y colectivos, y que ha realizado más de ciento dieciséis mil mediaciones.

ÁREAS DE INTERÉS LABORAL

Hay una primera etapa en la de Administración Publica, en la que estuve diversos puestos (Jefatura del Documento Nacional de Pamplona, Jefatura de Oficiina de Información y Registro de Aragón, Dirección de la Oficina de Extranjería de la Delegación del Gobierno en Aragón); tras ella doy un cambio de timón en mi desarrollo profesional y decido participar en un largo proceso de selección para cubrir el puesto de Directora Gerente y Secretaria Técnica del SAMA, y desde entonces dirijo esta institución.

Desde el 2001, colaboro en diversas materias con la Universidad de Zaragoza, realizando docencia en diversos estudios y masters y en concreto este último año he impartido la asignatura de Derecho del Trabajo II, en la Facultad de Ciencias Sociales y Del Trabajo.

AFICIONES PARA EL TIEMPO LIBRE

Me encanta esquiar, viajar, la música clásica y la opera (en todas las grandes capitales que he estado siempre he aprovechado para ver una representación de ópera o un concierto); y por último, y no menos importante, me encanta mi sofá y a veces necesito darle una paliza.

TU MEJOR EXPERIENCIA EN TU TRABAJO

Las numerosas muestras de cariño, de los miembros de los Comités de Empresa y de los Equipos de Dirección de las mismas, sobre todo después de las sesiones maratonianas de mediación y a altas horas de la madrugada, una vez que las partes vislumbran el camino de la solución de su conflicto, que es cuando el ambiente suele estar más distendido.

LA MENOS AGRADABLE

Si tuviera que resaltar algún conflicto que me ha marcado especialmente podría ser el primer despido colectivo que hicimos en una incipiente crisis económica que todavía no estaba reconocida, creo que fue alrededor de noviembre del 2.008. Otros me han podido marcar por su trascendencia pública y la duración del conflicto.

UN LIBRO

diría Cumbres Borrascosas porque aun releyéndolo me produce emociones intensas

UNA PELÍCULA

La gata sobre el tejado de zinc

UN VIAJE

Los tempos de AngkorWat y Ta Prohm en Camboya

UN CONSEJO VITAL

Ser críticos con los consejos que recibáis, y prudentes a la hora de aconsejar a otros.

ARAGÓN

Guillén: ?La mediación es fundamental a la hora de ejercer Justicia?

Por **Redacción Aragón** - 24 enero, 2019 0

EL CONSEJERO DE PRESIDENCIA HA CLAUSURADO JUNTO AL PRESIDENTE DEL TSJA LA IV JORNADA CONMEMORATIVA DEL DÍA EUROPEO DE LA MEDIACIÓN, SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS QUE DENOTA LA MADUREZ DE LA SOCIEDAD.

El consejero de Presidencia, Vicente Guillén, ha subrayado hoy que "más allá de la labor siempre imprescindible de jueces y fiscales, la mediación y el artibraje son instrumentos fundamentales a la hora de ejercer Justicia". Ha expresado su satisfacción y agradecimiento a todos los agentes que intervienen en los distintos ámbitos de la mediación porque –ha dicho- "estamos avanzando en el camino correcto" para el desarrollo de este sistema de resolución de conflictos alternativo a la judicialización, lo que "denota la madurez colectiva de la sociedad".

Guillén ha clausurado junto al presidente del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Aragón, Manuel Bellido, la IV Jornada Conmemorativa del Día Europeo de la Mediación organizada por el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza en la sala Jerónimo Zurita del Edificio Pignatelli.

Esta efeméride se celebra los 21 de enero coincidiendo con el primer texto legislativo sobre mediación familiar en Europa a través de la Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa ese mismo día de 1998.

El consejero ha subrayado el esfuerzo en formación, divulgación y promoción de la mediación realizado por el actual Gobierno, que se ha traducido en una inversión prácticamente de 300.000 eros en cada año de esta legislatura. Ha explicado que solamente en asuntos de familia, en el último año se ha incrementado de 60 a 75 el número de sesiones informativas solicitadas por los Juzgados de Aragón. Un incremento del 25%, "muy significativo", ha dicho, "aunque tenemos que ser capaces de aumentar.

Por su parte, el presidente del TSJA ha apuntado confirmado que el derecho de familia tiene gran importancia en la mediación intrajudicial, aunque también se da en los ámbitos civil y mercantil, incluso penal. "Lo importante –ha subrayado- es que contemplemos la solución de los conflictos como un sistema de puertas abiertas. A veces la solución judicial es la más adecuada, pero hay otros muchos supuestos en los que otros sistemas como la mediación pueden dar un resultado más satisfactorio para los propios ciudadanos" al abordar también problemas de fondo latentes que resuelven las sentencias judiciales.

Por esta razón, ha añadido, "la mediación tiene un valor en sí misma" con independencia de que, al mismo tiempo, descargue de trabajo a los tribunales y por tanto contribuya a agilizar la Justicia.

La directora general de Justicia e Interior del departamento de Presidencia, María Ángeles Júlvez, y la decana de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, Ruth Vallejo, han inaugurado esta edición, en la que se ha realizado la

presentación de dos libros sobre esta materia, a cargo de José Luis Argudo, director del curso Experto Universitario en Mediación y coordinador de la Comisión de Mediación Universidad de Zaragoza-Colegios Profesionales de Aragón.

El primero de estos libros, titulado "Actas del Congreso Internacional de Mediación Intrajudicial", recoge las conferencias, ponencias y comunicaciones presentadas en este evento celebrado en noviembre de 2017 en Zaragoza. El segundo libro, "Estado y situación de la Mediación en Aragón", analiza el desarrollo en la Comunidad de este sistema alternativo de resolución de conflictos.

El prólogo de la primera publicación está firmado por el consejero Vicente Guillén, quien incide en la importancia de la mediación y el arbitraje y su especial significación en Aragón, que "desde que se convirtió en Reino, es una tierra de pactos y de acuerdos entre hombres y mujeres libres e iguales". "Nuestro Derecho Foral propio se basa en el principio 'Standum est chartae' o, lo que es lo mismo, 'estar a lo acordado'", añade.

El libro cuenta con numerosas aportaciones al I Congreso Internacional de Mediación Intrajudicial, incluidas los representantes del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y los directores generales de Justicia de otras Comunidades Autónomas que participaron invitados por el Gobierno de Aragón.

Aquel Congreso sirvió de foro de reflexión y debate sobre la situación de la mediación, intra y extrajudicial, tanto en Aragón como en España y en la Unión Europea, y permitió que expertos, profesionales y otras personas interesadas o relacionadas con la mediación y la solución pacífica de conflictos profundizasen sus conocimientos en nuevos ámbitos, metodologías y experiencias para la posterior difusión, desarrollo e implementación de la mediación, vinculada inseparablemente a las nuevas formas de ejercicio del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

Por su parte, la directora general de Justicia e Interior recuerda en el prólogo de la segunda publicación las acciones desarrolladas durante esta legislatura para impulsar la mediación en Aragón en colaboración con los distintos colegios profesionales y asociaciones participantes, la Universidad de Zaragoza, y la involucración de jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia y operadores jurídicos.

En la Jornada de hoy, tras la presentación de ambas publicaciones, se ha reunido una mesa moderada por el Justicia de Aragón, Ángel Dolado, para analizar las acciones para la promoción, divulgación e implantación de la mediación desde el Ejecutivo aragonés y las experiencias de mediación intrajudicial.

Han participado la propia María Ángeles Júlvez, coordinadora de la Jornada; las directoras generales de Igualdad y Familias y de Protección de Consumidores y Usuarios, Teresa Sevillano y Rosa Cihuelo, ambas del departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales; y Concepción Gil, gerente del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Una segunda mesa ha revisado después el estado y situación de la mediación en Aragón, con Francisco de Asís González, coordinador del estudio, como moderador. Soledad Alejandre, magistrada-jueza del Juzgado de Instrucción nº 2 de Zaragoza, ha expuesto la situación de la mediación intrajudicial.

Javier Crespo, abogado, mediador y administrador de fincas, ha hecho lo propio sobre la mediación civil. Y Antonio Balsa, educador social del Servicio de Atención al Menor en Conflicto Social del IASS, se ha ocupado de la mediación penal.

Asimismo, Luis Vilas, profesor universitario de sociología, mediador y terapeuta familiar y representante del Colegio de Sociología y Ciencias Políticas, ha explicado una encuesta sobre la mediación en la Comunidad, tras lo que se ha abierto un debate.

Finalmente, antes de la clausura se ha realizado un homenaje a Antonio Balsa como responsable hasta hace poco del Equipo de Educativo de Medio Abierto del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).

El consejero de Presidencia ha entregado a Balsa una placa con los símbolos de Aragón por su reciente jubilación y a su vez el presidente del TSJA ha entregado un diploma a la actual directora de este Equipo, Carmen Sierra, con motivo de los 25 años de trayectoria que cumplieron en octubre, periodo en el que atendieron a más de 13.500 menores, con los que se intervino en 7.600 mediaciones extrajudiciales y se cumplieron 8.900 medidas judiciales.

Aragón fue de hecho la primera Comunidad donde funcionarios de servicios sociales, en este caso del IASS, trabajaron en sedes judiciales, en colaboración directa con el Ministerio Fiscal.

Tanto la placa como el diploma estaban firmados por el presidente de Aragón, Javier Lambán.

2 de enero de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Protesta a las puertas de una tienda de la cadena zaragozana, ayer en la plaza de España. OLIVER DUCH

Segunda jornada de protesta de las trabajadoras de las tiendas El Rincón en Zaragoza

ZARAGOZA. La plantilla de la cadena de tiendas El Rincón, mayoritariamente femenina, protagonizó ayer la segunda y última jornada de huelga convocada por los sindicatos UGT, OSTA, Independientes y MIT, que incluyó una concentración a las puertas del establecimiento de la plaza de España, que estaba cerrado. En el paro de ayer, al igual que en el anterior del día 24, el comité de empresa pidió mejoras laborales para «recuperar condiciones perdidas en la crisis» y denunció que la cadena incumple el convenio.

'¡No tenemos miedo a que nos estén viendo!' y 'Aquí están los ovarios de El Rincón' fueron algunos de los lemas que coreaba el grupo de personas concentradas en una gélida tarde de niebla.

El comité tiene previsto reunirse para valorar la situación en los próximos días, ante el fracaso de la negociación en el Servicio de Mediación Arbitraje (SAMA) el pasado día 21 y la falta de contacto con la empresa desde entonces.

Desde El Rincón explicaron tras la anterior huelga que en el SAMA la firma estuvo «receptiva en todo momento a escuchar todo lo que el comité de huelga planteó» y que «no hubo posibilidad de acuerdo» porque el plus de domingos y festivos y el de custodia de llaves que se piden están en «revisión» dentro del marco de negociación del convenio del sector. Además, el primero se paga «en base a los importes que la empresa y el comité de la misma pactaron en 2015». Insistieron en que «jurídicamente y a nivel de acuerdos firmados en reuniones de comité, se está cumpliendo con lo pactado».

HERALDO

5 de enero de 2019 ■ Heraldo de Aragón

El acuerdo entre la empresa y los trabajadores evita in extremis una nueva huelga en el bus

● Los paros amenazaban con afectar hoy al servicio de forma importante durante las horas de cabalgata

● Los nuevos cuadros de descanso no se incluyen en el convenio, como quería el comité de empresa

ZARAGOZA. Avanza Zaragoza y el comité de empresa evitaron ayer in extremis una nueva huelga en el servicio de autobús urbano de la ciudad. Cuando faltaban menos de 24 horas para que comenzaran los paros, ambas partes alcanzaron un acuerdo que permitió que los trabajadores desconvocaran unos paros parciales que amenazaban con condicionar hoy el servicio en toda la ciudad, precisamente en las horas más complicadas del día: antes, durante y después de la celebración de la cabalgata de los Reyes Magos.

La convocatoria de paros parciales por parte de los trabajadores incluía dos jornadas con afecciones a los usuarios: la de hoy y la del próximo día 11, viernes. En ambos casos, de 17.30 a 21.30. Hoy, por ejemplo, la cabalgata de empieza a las 18.00, por lo que la huelga hubiera afectado a las «horas de familias que acuden a ver a los Reyes Magos desde los distintos puntos de la ciudad. El acuerdo de ayer en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) permitió desconvocar la protesta, por lo que el servicio funcionará con normalidad –a excepción de los cortes que la propia cabalgata provocará en varias líneas–.

La movilización de los trabajadores tenía un único motivo: la aplicación de los cuadros de descanso por parte de la empresa. Este documento regula el calendario de los empleados y sus turnos de libranzas, que son variables por su obligación de trabajar algunos fines de semana. Hace casi año y medio, el comité de empresa pidió cambiar ese sistema para favorecer el descanso y la conciliación familiar de los conductores.

Fueron unas negociaciones complicadas, ya que dentro del comité de empresa no había consenso sobre qué cuadros de descanso eran más convenientes para la plantilla. De hecho, se llevaron varias veces a votación y, finalmente, salió adelante una propuesta que también fue avalada por Avanza Zaragoza.

Exigencia del comité

Alcanzado este consenso, los sindicatos exigieron que los nuevos calendarios de los trabajadores se aplicaran con el inicio del nuevo año, y pidieron garantías a la empresa. Avanza Zaragoza accedió a firmar un acuerdo específico sobre los cuadros de marchas, pero que esto era insuficiente, y reclamaron que el nuevo documento con los nuevos cuadrantes se incluyera dentro del convenio colectivo.

La empresa consideraba que ese no era el mecanismo adecuado, ya que el convenio tiene una duración determinada y porque esas aplicaciones particulares tienen que reflejarse en acuerdos puntuales. Ante su negativa, el comité convocó los paros parciales como medida de presión. Sin embargo, la hizo con el rechazo de parte de los sindicatos, especialmente del CUT, que pese a ser el mayoritario no tiene actualmente la presidencia.

Fuera del convenio

Ayer, en el servicio de mediación y arbitraje, finalmente se firmó un acuerdo para aplicar los cuadros de descanso, aunque el comité de empresa no logró su objetivo de que entraran en el convenio colectivo. Los empleados consideraron suficiente que el pacto se rubricara con la mediación del SAMA.

«No ha acabado como nos hubiera gustado, pero se han reconducido con un acuerdo las reivindicaciones que planteábamos», comentaba ayer José Manuel Montañés, presidente del comité de empresa. Además, añadió que será algo que tendrán que negociar con el nuevo convenio colectivo a partir del año que viene. El CUT, en cambio, calificó de «fracaso» este acuerdo, que no quiso firmar. Dijo que los cuadros de descanso son «ambiguos» y que «dan potestad a la empresa de cambiarlos en función de las necesidades del Ayuntamiento».

Juan Abel Arias, director de Avanza, aseguró que los nuevos cuadros se pondrán un match ball inmediatos, pero que el acuerdo hubiera tenido la misma validez si lo hubiera firmado en las oficinas de la empresa.

JAVIER L. VELASCO

El presidente del comité de empresa, José Manuel Montañés, sentado en el centro.

LA CIFRA

8

El acuerdo de ayer se alcanzó en torno a las 17.30, más de ocho horas después de que se iniciaran las negociaciones en el SAMA.

HAN DICHO

Juan Abel Arias

«Hemos llegado a un acuerdo en un punto intermedio y los cuadros de descanso se aplicarán de inmediato»

José Manuel Montañés

«No hemos conseguido el acuerdo que queríamos, pero se recogen todas nuestras reivindicaciones»

5 de enero de 2019 ■ Periódico de Aragón

EL CONFLICTO EN LA CONTRATA DE AVANZA

El comité desconvoca los paros en el autobús al pactar los descansos

La sindicatos llegan un acuerdo con la dirección que se hará efectivo «el día 14»

El CUT se desmarca por verlo «ambiguo» y «deja numerosas lagunas»

D. L. G.
dlopezg@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

CHUS MARCHADOR

▸▸ Los representantes del comité y de la dirección de Avanza, sentados ayer en la mesa de negociación del SAMA.

NO habrá huelga hoy en el autobús urbano de Zaragoza. Tras más de nueve horas de negociación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), el comité de empresa y la dirección de Avanza sellaron un acuerdo que mejora los descansos para la plantilla en un pacto al margen del convenio que se empezaría a aplicar «el próximo día 14». Una solución que pone fin a la convocatoria de paros parciales que se iba a realizar hoy de 17.30 a 21.30 horas, por lo que los usuarios no se verán afectados en un día de especial afluencia al centro de la ciudad con motivo de la Cabalgata de Reyes.

Pasadas las 18.30 horas se ponía fin a la maratoniana sesión de negociación que afrontaban a 24 horas de realizarse los primeros paros en el servicio. Sellaban entonces un pacto que mejorará «sobre todo la situación de los más de 300 trabajadores ambulantes» que tiene Avanza en plantilla. Estos ganarán varios fines de semana de descanso al año, aseguró el presidente del comité, José Manuel Montañés, quien además destacó que la totalidad del personal a partir de ahora trabajará «un máximo de 8 o 7 días seguidos, y no 9» como se venía produciendo, otra de las reivindicaciones en la protesta.

«Nos hubiera gustado recoger la totalidad de las peticiones que reclamábamos pero lo conseguido ya es una cosa menos a discutir en la negociación del próximo convenio», ya que el actual culmina en el 2020. Las rescatarán en ese momento, pero se dan por satisfechos con lo logrado ayer.

Desde la dirección de la empresa, las fuentes oficiales aseguraron que «Avanza Zaragoza ha apostado siempre por el diálogo como única vía para alcanzar acuerdos y celebra que finalmente se haya impuesto el sentido común por parte del comité». Los nuevos cuadros de descanso, «elegidos por la propia plantilla de conductores el pasado 4 de diciembre», los aplicará en el día fijado, el 14 de enero.

SIN CRISIS // Mientras, no todos los sindicatos que integran el comité estuvieron de acuerdo con el documento que ponía fin a la huelga convocada para hoy. El Colectivo Unitario de Trabajadores (CUT) se desmarcó del mismo por considerarlo «ambiguo» y porque, a su juicio, «deja muchas lagunas en su aplicación». Así lo aseguró, en declaraciones a este diario, su presidente, Javier Anadón, quien explicó que «la cláusula tercera del documento reserva a la empresa el derecho de poder modificar lo pactado en función de las necesidades que marque el ayuntamiento».

Además, señaló que «los cuadros de descanso no son iguales para todos y ese era un compromiso que ya teníamos de la dirección», y que no se había cumplido. De manera que no estamparon su firma, aunque aclaró que «no hay crisis interna en el comité de empresa, solo diferencias entre cuatro sindicatos y uno que es el CUT». ≡

26 de enero de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Aragón registra un 15% menos de ERE que en 2017 y bajan a 1.917 los trabajadores afectados

● Su uso sigue en niveles muy superiores al de los años previos a la crisis

● «No cabe un ERE como solución a cualquier conflicto en la empresa», advierten los sindicatos UGT y CC. OO.

ZARAGOZA. La conflictividad laboral (inaplicaciones de convenio, despidos, congelaciones salariales) se resiste a bajar. El termómetro de los ERE (expedientes de regulación de empleo) revela que en 2018 esta figura se utilizó un 15% menos que el año anterior por las empresas en Aragón y que se vieron afectados 344 trabajadores menos. Según la comparativa proporcionada por la Dirección de Trabajo del Gobierno aragonés, los ERE tramitados cayeron de 113 a 95 y el total de empleados afectados pasó de 2.261 a 1.917 en Aragón.

Siendo positivo el descenso, llama la atención que los expedientes de extinción fueron los únicos que repuntaron al pasar de 14 a 28, es decir, justo el doble, afectando a un total de 525 trabajadores (frente a los 312 de un año antes) mientras que los ERE de reducción de jornada se redujeron de 33 a 21 y los de suspensión de 66 a 46. «Son todavía datos que están muy por encima de los niveles de antes de la crisis», reconoce Manuel Pina, secretario general de CC. OO. Aragón. «No se puede bajar la guardia», coincide José de las Morenas, secretario de política sindical e industrial de UGT Aragón.

«No cabe un ERE como solución a cualquier conflicto en la empresa», advierten, aunque lamentablemente y superada la crisis, las empresas siguen optando por la herramienta de flexibilidad que les supone un coste menor. «Lo que estamos pidiendo es que se recupere la autoridad laboral. Que una empresa de forma unilateral no pueda aplicar un ERE salvo que Trabajo lo autorice al considerar que hay causas justificadas». Es lo que ocurría antes de que entrase en vigor la reforma laboral cuya derogación, al menos en su parte más lesiva, están reclamando ambas centrales sindicales que están preparando ya la asistencia en autobuses a la movilización en Madrid de delegados sindicales el 8 de febrero para acelerar la 'contrarreforma' laboral.

«Hay que presionar al Gobierno, a los partidos políticos y a las patronales para que se reviertan una norma que facilita mucho la presentación de los ERE y elimina las cautelas legales», explica Manuel Pina, que ve muy difícil volver a las cifras de expedientes de antes de la crisis. Entonces, recuerda, la media en Aragón era de 50 al año y en 2018 se tramitaron 95. «Desde 2015 se ha visto un notable descenso, pero hay que seguir reduciendo su uso», dice.

«La situación de los ERE se empieza a estabilizar, pero hemos de seguir muy vigilantes. Puede haber inaplicaciones en la subida del salario mínimo interprofesional y otros descuelgues», alerta De las Morenas, de UGT. «No podemos echar las campanas al vuelo porque hay una ralentización económica y las empresas pueden plantear modificaciones en las condiciones pactadas o inaplicaciones», añade. Como otros años, destaca, los sectores de hostelería (Servicios) y Metal han sido los que más ERE han utilizado.

M. LLORENTE

Un año con 50 huelgas: 48 de ellas en Zaragoza

La negociación colectiva sigue bajo mínimos. Mientras no se acabe con el desequilibrio –a favor de las empresas– regulado por la reforma laboral, la conflictividad va ser la tónica dominante, indica el sindicalista José de las Morenas. «Solo el año pasado hubo 50 huelgas en Aragón: 48 en Zaragoza y 2 en Huesca. Es un número elevado si tenemos en cuenta que el año suma 53 semanas». Los datos del SAMA con «7.472 procedimientos individuales tramitados, en su mayoría despidos», evidencian, a su juicio, que las relaciones laborales no pasan por su mejor momento y que la mediación de este organismo seguirá siendo indispensable para evitar que muchos conflictos tanto individuales como colectivos lleguen a los tribunales. Manuel Pina, de CC. OO. prevé que 2019 se moverá en niveles muy parecidos. M. LL.

1 de febrero de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Empieza un nuevo año de paros en Megasider

Las partes no se mueven de sus posiciones en la cita de ayer en el SAMA y la firma menciona la presentación de un ERE

ZARAGOZA. Bloqueada. Así sigue la posibilidad de llegar a acuerdos entre dirección y comité de empresa en Megasider. «La responsable de Recursos Humanos de la compañía se presentó en el SAMA diciendo que su propuesta era la que ya plantearon el 27 de noviembre y poco más», informó ayer Ana Sánchez, secretaria general de Industria de CC. OO. Aragón. «El problema es que no hay una negociación al uso. Nunca la ha habido», lamentó esta sindicalista.

«La representante de la empresa nos ha dicho también que vista la lejanía de las posturas, mantenían su determinación de presentar un ERE», añadió Ana Sánchez. «A los mediadores del SAMA les hemos preguntado si nos aclaraban qué tipo de empresa quiere Megasider y el hecho de que si hubiera acuerdo, no presentarían el ERE o cómo quedaba esa cuestión. Pero a estas alturas ni siquiera sabemos de qué está hablando la compañía», criticó la secretaria general de Industria en CC. OO. Aragón.

Así las cosas y ante la imposibilidad del acuerdo y apenas del diálogo, el comité de empresa de Megasider mantiene la convocatoria de los paros que empiezan hoy, de dos horas por turno, que se repetirán sábado, domingo y lunes de todo el mes de febrero, abriendo la puerta a otro año de huelga similar a la que se mantuvo todo el pasado año.

El convenio del sector

El conflicto en Megasider viene de la decisión unilateral de la compañía de aplicar el convenio para la industria siderometalúrgica de Zaragoza a los trabajadores de Megasider desde que a finales de 2017 les venció el acuerdo de empresa que tenían pactado, lo que les ha supuesto entre otras cosas no cobrar los festivos durante todo el pasado año.

La propuesta que hizo la empresa el 27 de noviembre fue vincular los salarios a la productividad a razón de un 10% y el 90% restante fijo. Pero el comité aceptó únicamente el 5% variable. Desde entonces, ninguna de las partes se ha movido ni ha habido contrapropuestas en la negociación.

Con la intención de mover las posiciones, se convocaron esta serie de nuevos paros, recuerda CC. OO. Aragón, que insiste en que «es necesario que la compañía abra una negociación real».

M. LL.

1 febrero de 2019 ■ Periódico de Aragón

CONFLICTO LABORAL EN ZARAGOZA

Los paros vuelven a Megasider y la empresa amenaza con despidos

- La plantilla parará dos horas por turno y 4 días por semana a partir de mañana
- La movilización se reanuda tras fracasar en el SAMA el intento de negociación

R. B. L.
rbarcelo@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

JAIME GALINDO

▸▸ Una protesta de los trabajadores de Megasider en Zaragoza.

La plantilla de Megasider volverá a la lucha. Los trabajadores de la factoría de La Cartuja han anunciado paros de dos horas de duración a partir del próximo 1 de febrero, con lo vuelven a esfumarse las esperanzas de que uno de los conflictos laborales más complejos de los últimos años en Aragón toque a su fin.

En concreto, la plantilla cesará su actividad dos horas por turno los viernes, sábados, domingos y lunes después de que la dirección de la compañía gallega y los sindicatos no alcanzasen un acuerdo en la reunión celebrada ayer en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Este bloqueo en la negociación también ha llevado consigo la amenaza de un expediente de extinción de contratos, aunque la empresa no ha concretado nada al respecto. Eso sí, la posibilidad de despidos planea sobre la plantilla, según apuntaron ayer fuentes sindicales. «Nos han amenazado con presentar un ERE de extinción», señalaron.

Al final, la empresa se ha mantenido firme en su propuesta y no ha contemplado la planteada por el comité, según apuntó ayer la secretaria general de Industria de CCOO Aragón, Ana Sánchez.

MEJORA DE CONDICIONES // En concreto, los trabajadores reclaman cobrar el 92% de lo que percibían antes de que Arcelor (antigua propietaria) vendiera la empresa a la gallega Megasa. El resto, hasta el 100% lo vinculaban a variables. Además, solicitaban mantener los derechos adquiridos (complementos y pluses) A cambio mantenían la posibilidad de aumentar siete días la jornada laboral. Finalmente, la compañía no aceptó estos términos y la situación retorna a como había quedado el pasado 1 de noviembre, cuando se emplazaron las partes a negociar en el SAMA.

Megasider, acería ubicada en el Parque Tecnológico de Reciclado (PTR) de Zaragoza, da empleo a unos 220 trabajadores, aunque en los casi 14 meses de conflicto se han perdido 70 empleos.

El origen del conflicto parte de la falta de entendimiento para renovar el convenio de la empresa que expiró el pasado 31 de diciembre. La dirección planteó una drástica modificación de las condiciones laborales que fue rechazada por el comité. Ante esta negativa y haciendo uso de la reforma laboral, el grupo propiedad de la familia Freire decidió en enero fijar como referencia el convenio provincial del metal, lo que ha supuesto una reducción retributiva del 20%, según denunciaron los sindicatos. Esta situación desencadenó un conflicto laboral que se ha convertido en el más largo en Aragón en los últimos años. ≡

producción

EN LA LÍNEA DEL AÑO 2018

➲ La compañía gallega Megasa considera que cerrará el año con una producción de unos 400.000 toneladas, similar a la cifra del año pasado, destinado mayoritariamente a la exportación. La compañía, que no aportó datos sobre el cierre del 2018 en la reunión mantenida ayer en el SAMA, ha lamentado en repetidas ocasiones la pérdida de competitividad de un sector que en los últimos años vive una situación complicada.

3 de febrero de 2019 ■ Heraldo de Aragón

La conflictividad laboral vuelve a crecer en 2018 con 7.625 expedientes tramitados por el SAMA

● Los trabajadores afectados suman 66.236, según el organismo de mediación

La inestabilidad en el empleo es la causa de este incremento, alertan los sindicatos

ZARAGOZA. Aragón registró en 2018 mayor conflictividad laboral que un año antes. En mediaciones individuales, la mayoría por despido, se tramitaron 95 expedientes más hasta un total de 7.472 (frente a los 7.377 de un año antes), mientras que en colectivas hubo también un pequeño repunte al pasar de 148 en 2017 a 153. En suma, hubo 7.625 expedientes que afectaron a 66.236 trabajadores, principalmente de hostelería (19.307 afectados), metal (15.922), transporte (9.314) y servicios (7.964), seguido de alimentación, comercio, limpieza, agricultura y químicas, entre otros sectores, según el avance de datos del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) remitido por el Gobierno aragonés.

Los despidos, 6.262 en los que hubo que mediar, protagonizaron un año más la actividad de este organismo. El grueso de ellos tuvo carácter disciplinario (3.165), seguidos de los objetivos (1.723) y los de finalización de contrato (477). Eso sí, la mayor parte de los expedientes de despido, el 77%, se cerró con acuerdo. Fue más difícil alcanzarlo en las mediaciones de carácter colectivo, en las que el porcentaje en que se pudo pactar se redujo al 47%.

Desde UGT consideran que este incremento de la actividad en el SAMA es fruto sobre todo de la inestabilidad del mercado laboral. «Los contratos son cada vez por menos horas y la gente reclama lo que tiene que reclamar», indica José de las Morenas, de UGT Aragón. Este año 2019, advierte, no ha comenzado mejor: «Solo en enero han entrado bastantes expedientes nuevos al SAMA».

Para Sonia García, de CC. OO. Aragón, «el número de expedientes por despido es muy significativo. Es la causa más importante de las mediaciones que realiza el SAMA. También la mediación colectiva sigue en niveles altos y cada vez hay una mayor dificultad a la hora de lograr un acuerdo entre las partes», reconoce. Por eso, dice, desde el sindicato siguen trabajando en «conseguir que se revierta la reforma laboral para que haya menos incumplimientos y más estabilidad en la contratación».

Movilidad y flexibilidad

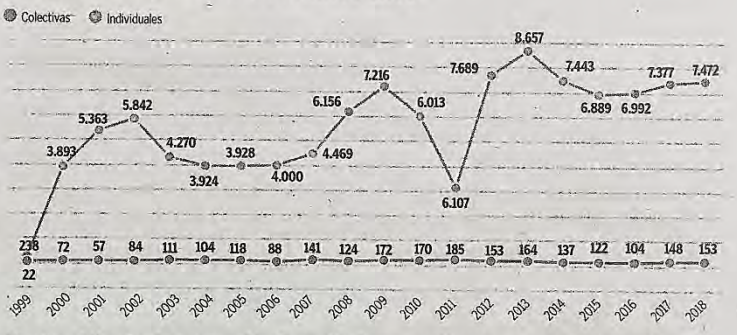
Desde Cepyme Aragón, Carmelo Pérez reconoce que «la conflictividad individual ha crecido y puede deberse a que los contratos son más cortos, hay más flexibilidad en los despidos y, por lo tanto, más movimiento de personas entre empresas, especialmente de gente joven, y de despidos pactados».

Respecto al repunte en mediaciones colectivas, Pérez entiende que «son conflictos enquistados en los que las partes están más radicalizadas por el tiempo que llevan negociando y necesitan de un tercero, el SAMA, para solucionarlo». A su juicio, «no es bueno que haya tanto volumen de conflictividad» y lo achaca a la «situación de incertidumbre política y económica que estamos viviendo (elecciones, situación europea...), lo que hace que las empresas contraten a corto plazo para salvaguardarse de cara al futuro».

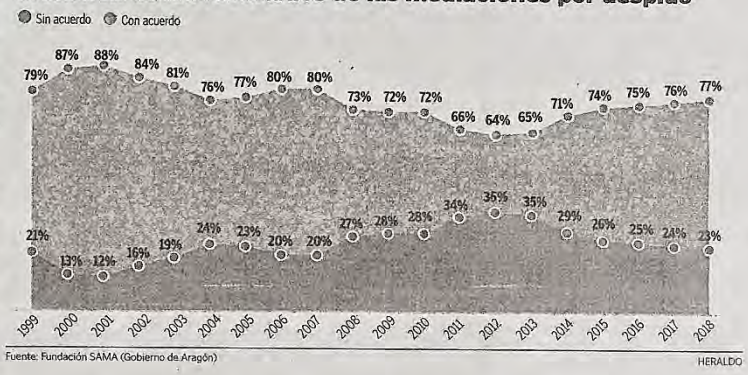
Juan Carlos Dehesa, patrono por CEOE Aragón de la Fundación SAMA, achaca a la «mayor movilidad en el mercado de trabajo» el repunte de expedientes. «Para bien y para mal hay más entradas y salidas del mercado laboral y las personas que no están de acuerdo reclaman y gracias al SAMA llegan a pactos y se evita la judicialización». Aunque, añade, «tengamos el SAMA con esas cifras, los datos de la EPA y de reducción del paro son buenos», lo que muestra, en su opinión, «un mercado laboral dinámico: seguimos creciendo en empleo, aunque no como ocurría en 2006, que es como nos gustaría que fuese».

M. LLORENTE

Actividad del SAMA en los últimos años



Evolución de los resultados de las mediaciones por despido



Fuente: Fundación SAMA (Gobierno de Aragón)

HERALDO

28 febrero de 2019 ■ Periódico de Aragón

Empresa y empleados de FCC se verán en el SAMA

EL PERIÓDICO
ZARAGOZA

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) ha citado al comité de huelga de Parques y Jardines de Zaragoza y a la dirección de FCC a una reunión, que se celebrará mañana, para intentar que ambas partes lleguen a un acuerdo y se puedan evitar los paros convocados a partir del día 6.

El comité de empresa recordó que los trabajadores piden a la dirección de FCC que se avenga al cumplimiento íntegro del pacto laboral y la normativa vigente en seguridad y salud, reconozca la negociación colectiva, realice un plan de formación para los empleados en horario laboral y entregue toda la documentación que le ha requerido.

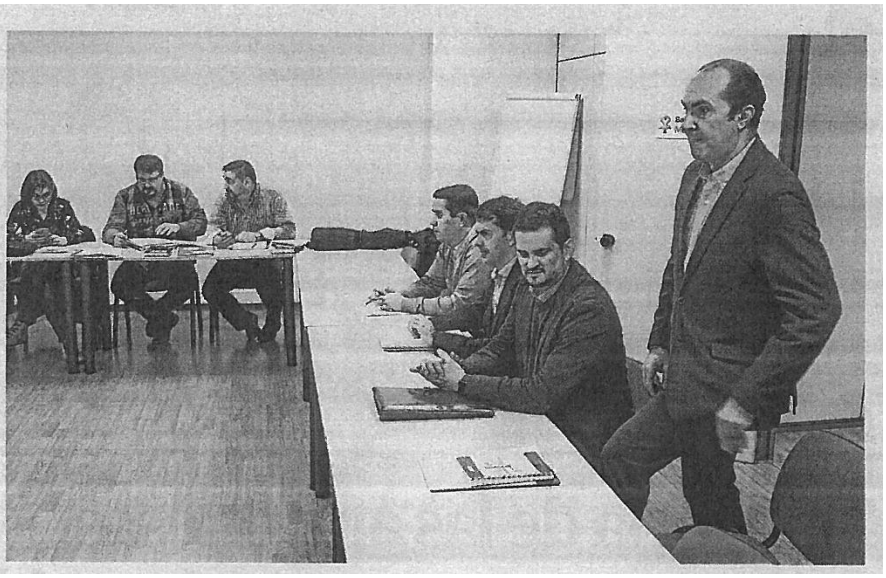
Los trabajadores de FCC aprobaron en asamblea la convocatoria de siete jornadas de huelga para el mes de marzo, en forma de concentraciones, que comenzarán el 6 de marzo si no se atienden sus reivindicaciones y continuarán los días 12, 14, 19, 21, 26 y 28.

8 marzo de 2019 ■ Heraldo de Aragón

LA IMAGEN

Nueva amenaza de huelga de autobuses. Los trabajadores del autobús urbano de Zaragoza mantienen los paros parciales previstos en el servicio para este mes de marzo tras el primer encuentro con la empresa concesionaria, Avanza, en el SAMA. El comité de empresa reclama, entre otras demandas, revertir expedientes disciplinarios y despidos recientes, aplicar nuevos horarios y mejoras en materia de prevención de riesgos laborales. Los trabajadores tienen su derecho de huelga, sin duda. Pero los zaragozanos han sufrido ya tantos paros en el servicio del bus que deberían explorar otras vías de protesta.

FOTO: JOSÉ MIGUEL MARCO



3 marzo de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Acuerdo con 27 días por año para los cuatro despidos de la Fundación Araforem

ZARAGOZA. Con acuerdo en el SAMA. Así han terminado los despidos de cuatro trabajadoras por parte de la Fundación Aragonesa para la Formación y el Empleo (Araforem). Percibirán una indemnización de 27 días por año, según confirmaron fuentes de esta fundación creada hace años por Comisiones Obreras pero cuya inviabilidad económica ha acreditado el sindicato.

«La voluntad que teníamos era llegar a un acuerdo con ellas. A la más veterana le hemos quitado el tope que marca la reforma laboral porque siempre nos ha parecido injusto. Se ha hecho lo que se ha podido en una situación en la que la Fundación no podía mantenerse porque no tenía recursos ni actividad», indicaron fuentes de Araforem, que corroboraron que también había cerrado esta Fundación en el resto de Comunidades y solo quedaban dos por hacerlo, una de ellas la confederal de CC. OO. «La crisis nos ha desprovisto de programas de formación. Ahora solo vamos a estar en el Foro del Empleo que presentó recientemente la consejera Gastón, y por supuesto en algunos programas finalistas en los que trabaja directamente gente del sindicato», indicaron las mismas fuentes.

El cierre de Araforem es uno de los últimos ajustes que ha tenido que realizar un sindicato castigado por la crisis que se vio forzado a aplicar expedientes de regulación de empleo y que asegura a día de hoy no tener problemas económicos. Incluso, dice, estar recuperando afiliación, casi 31.000 frente a los 35.000 que tenía antes de la crisis.

M. LL.

12 marzo de 2019 ■ Heraldo de Aragón

El comité del bus retrasa una semana los paros para reunirse con la empresa en el Ayuntamiento

Los conductores cancelan el referéndum que se iba a celebrar hoy para validar la protesta y confían en un acuerdo

ZARAGOZA. Los trabajadores del autobús urbano de Zaragoza celebraron ayer una asamblea en la que decidieron retrasar una semana su calendario de protestas laborales. Lo hicieron tras conocer que la empresa concesionaria del servicio, Avanza, había presentado una propuesta como respuesta al encuentro que tuvieron ambas partes en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) la semana pasada y, sobre todo, tras ser convocados por el Ayuntamiento a una reunión el próximo día 18.

Por ello, el comité canceló la manifestación que iba a tener lugar ayer entre la plaza de Aragón y las dependencias municipales de Movilidad, en la calle de Albareda. Además, también pospuso la celebración de la votación por parte de los trabajadores, que estaban llamados hoy a decidir en las urnas si apoyaban o no los paros parciales planteados para los miércoles y viernes de este mes de marzo. En consecuencia, y si no se consigue resolver el conflicto laboral a lo largo de esta semana, la nueva votación se ha convocado para el martes 19, un día después de la citada reunión con la empresa en el Ayuntamiento.

Los paros en el servicio se producirían, entonces, el miércoles 20 y el viernes 22. El comité reclama, entre otras demandas, revertir expedientes disciplinarios y despidos recientes, aplicar nuevos horarios y mejoras en materia de prevención de riesgos laborales. El pasado jueves la empresa y los trabajadores se sentaron frente a frente en el SAMA para trata de acercar posturas respecto a estas reivindicaciones. El encuentro terminó sin acuerdo, y con sendos comunicados muy críticos con las partes contrarias.

Nueva propuesta

Los trabajadores criticaron la actitud de la empresa ante el conflicto. «Avanza no ha traído ninguna propuesta para tratar de desconvocar los paros, tan solo se ha limitado a decir que en el tema horarios ellos no pueden hacer nada y que es el Ayuntamiento quien debe hacerlo», dijeron. En cambio, desde la empresa criticaron la «actitud» del comité que, a su juicio, hizo «imposible» alcanzar un acuerdo para desconvocar los paros.

Además, recordaron que el cambio de horarios es «competencia exclusiva» del Ayuntamiento. Respecto al resto de demandas, Avanza las calificó de «incoherentes» e «insostenibles», pese a lo cual se comprometió a presentar una propuesta y reiteró su voluntad negociadora. Según fuentes sindicales, dicha propuesta llegó ayer a sus manos.

I. MUÑOZ

LAS NUEVAS FECHAS

Reunión. Empresa, trabajadores y Ayuntamiento se reunirán el próximo lunes 18.
Referéndum. Si no hay acuerdo, se votará el día 19.
Paros parciales. Los primeros serían los días 20 y 22.

Los trabajadores de los parques vuelven hoy a la huelga

A tres meses de las elecciones, continúa el pulso con el Ayuntamiento de Zaragoza y con las contratas que prestan los principales servicios en la capital aragonesa. Los trabajadores del servicio de mantenimiento y conservación de los parques y jardines, que depende de FCC, se concentrarán hoy a las 11.00 en la plaza del Pilar «para exigir que se respete el pacto laboral vigente hasta firmar un nuevo acuerdo», explican. Además, al ser uno de los días acordados de paros parciales (los martes y jueves), los jardineros de FCC pararán en horario de 10.20 a 13.20.

Desde el comité de empresa recuerdan también otras reivindicaciones de la plantilla como «el pago del plus de peligrosidad, garantizar la seguridad y salud de la plantilla o la realización de planes de igualdad entre otros aspectos». Hay que recordar que actualmente la prestación de servicio está prorrogada, dado que muchas cláusulas de los nuevos pliegos de condiciones han sido recurridas a los tribunales. El gobierno de ZEC cifra en un 30% el aumento de las facturas por parte de la empresa desde que el servicio se presta por reconocimiento de obligaciones.

La protesta de hoy se suma a la que hicieron el jueves pasado, primer día de paros, ante el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón (Tacpa), donde se encuentra recurrido el nuevo pliego de condiciones que publicó el Ayuntamiento de Zaragoza. C. P. B.

15 marzo de 2019 ■ Periódico de Aragón

Preacuerdo en Android tras más de 14 meses de negociaciones

R. B. L.
ZARAGOZA

Android, auxiliar del automóvil, cerró ayer con los sindicatos un preacuerdo que podría desatascar más de 14 meses de negociaciones y otras tantas reuniones en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, según informó ayer el director de Operaciones de la compañía, Simón Rosales.

El preacuerdo contempla el mantenimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla (salarios, vacaciones y pluses, entre otros) tal y como recogía el convenio anterior, pero introduce un pacto para mejorar la flexibilidad en la

El pacto debe ser refrendado por la plantilla en la votación de hoy

planta, lo que le permite hacer frente a las exigencias del grupo PSA tras adquirir Opel.

El preacuerdo en Android, compañía que monta las puertas y los salpicaderos de todos los modelos de la factoría de Figueruelas y cuyo contrato vence este mismo año, deberá refrendarse en el día de hoy por la plantilla que está llamada a votar en los distintos turnos. De salir adelante permitiría garantizar el empleo en la factoría hasta el año 2022.

Desde la perspectiva salarial, contempla un pago lineal no consolidable de 150 euros por firma de convenio e incrementos del 0,25% en el año 2019, del 0,5% en el 2020, del 0,75% al año siguiente y del 1%.

16 marzo de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Llegan por fin a un acuerdo de convenio en Android, cuyo futuro deciden hoy sus 490 trabajadores

ZARAGOZA. Tras un año y dos meses de negociaciones y 14 reuniones en el SAMA, dirección y representantes de los trabajadores de Android alcanzaron la madrugada del jueves una propuesta de acuerdo sobre las condiciones de los 490 trabajadores de esta auxiliar, que hacen, dentro de la fábrica de Opel PSA, las puertas y salpicaderos de todos los modelos y el chasis de los que se ensamblan en línea 1 (Opel Crossland X, C3 Aircross y Mokka X).

UGT y CC. OO. –que cuentan con 5 y 3 delegados en el comité de empresa– aceptaron la última propuesta de la dirección al entender que es la única forma de garantizar que ese casi medio millar de trabajadores siga empleado en Android más allá de diciembre, que es cuando se le acaba la contrata con Opel. Entienden que la salvaguarda del empleo está por encima de los reducidos incrementos salariales que recoge la propuesta de convenio: un 0,25% este año y el pago lineal de 150 euros por firma de convenio no consolidables, así como un incremento del 0,5% en 2020, el 0,75% en 2021 y el 1% en 2022.

Sin embargo OSTA, que tiene 5 delegados en el comité de Android, al final se descolgó de la propuesta de acuerdo al considerar que no cumple la demanda básica del comité de no recortar las condiciones actuales en Android ya que sí hay rebaja en el pago de los turnos productivos en fin de semana al descender del 1,75% al 1,50% y además permite la creación de un nuevo grupo profesional que cobraría solo el salario bruto anual de 16.872,04 euros con los mismos incrementos del Metal «para atender nuevos negocios que puedan surgir con el cliente tras la suscripción del presente convenio». La propuesta contempla también más flexibilidad y la creación de un nuevo turno de noche similar al de Opel.

Que la plantilla respalde el convenio «es imprescindible para que se garantice el negocio hasta 2022», aseguró Simón Rosales, director de Operaciones de Android en Europa, que explicó que la política de PSA es externalizar salpicadero, puertas y chasis y de hecho en todas la «plantas, excepto en Opel, lo tiene fuera».

M. LLORENTE

30 marzo de 2019 ■ Heraldo de Aragón

OSTA presenta una nueva propuesta de convenio a Android

ZARAGOZA. Al 'no' dado el pasado 15 de marzo al preacuerdo de convenio por la plantilla de Android sí hay salida. La planteó ayer OSTA en el SAMA al elevar a la dirección de la auxiliar una nueva propuesta que recoge tres garantías: la primera de empleo; la segunda con unas mínimas condiciones salariales para todos los grupos ajustadas al convenio del metal; y la tercera que pasa por un equilibrio en las cargas de trabajo a través de la creación de una comisión para evitar la sobrecarga física y mental.

Hasta el 12 de abril, la dirección de Android, que ha de hablarlo con la cúpula de la corporación en Estados Unidos, no dará respuesta al sindicato. Su propuesta, asumida ahora por todo el comité de empresa, recoge una garantía real de empleo para la plantilla y «no solo para la empresa» ya que señala textualmente que «en caso de que Android incumpliera y realizara despidos objetivos el trabajador tendrá derecho, mínimo, a las mismas indemnizaciones que actualmente hay pactadas para la pérdida de contrato». Además, marca «el mínimo del convenio del metal» para aplicar «a todos los grupos salariales» y rechaza crear como en Opel PSA contratos del 65% de jornada proponiendo en su lugar organizar mejor las cargas de trabajo.

En la nueva propuesta planteada por OSTA se admitiría la subida salarial propuesta por la empresa siempre que fuera en tablas, aunque no el 1,5% que propuso Android para las jornadas adicionales. Este sindicato defiende que se sigan pagando al 1,75% como recoge el convenio actual y que se mantengan los pluses como ahora. Asimismo, se aceptaría la propuesta de la empresa en horas extras porque son voluntarias y se aceptaría la creación del grupo 7/8 aunque suponga «crear un nuevo grupo de salario inferior al grupo 6» al entender que es mejor «que se incorporen a Android a que lo consiga otra empresa que vendrá con salarios del metal».

M. LLORENTE

12 de abril de 2019 ■ Periódico de Aragón

SECTOR DEL METAL

Un acuerdo en Megasider pone fin a 15 meses de conflicto

R. B. L.
ZARAGOZA

Punto y final a conflicto laboral que se ha prolongado durante más de 15 meses. La dirección de Megasider y la representación de los trabajadores sellaron ayer un acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) que abre un nuevo horizonte a los 150 trabajadores de la acería ubicada en el Parque Tecnológico de Reciclado (PTR) de Zaragoza.

El acuerdo se produjo después del acercamiento de posturas entre las partes de las últimas semanas, según apuntaron ayer fuentes sindicales.

Los puntos del pacto, que recogen el abono de los festivos trabajados, una paga extra para el pilar y una mejora de la parte variable de la remuneración, entre otros puntos, fueron ratificados por la plantilla en votación (90 a favor, 50 en contra) el pasado miércoles.

Durante los meses de conflicto laboral de Megasider se han perdido más de 100 puestos de trabajo. ≡

24 de mayo de 2019 ■ Periódico de Aragón

▸▸ El comité de Sarga, compuesto por CCOO, CSIF, CGT, OSTA, UGT y SCS, ofreció ayer una rueda de prensa para denunciar la situación del servicio.

RECHAZO A LAS CONDICIONES LABORALES

1.200 trabajadores de Sarga están llamados al paro de 24 horas

Es la primera vez que se convoca una huelga en esta empresa pública

El comité denuncia la precariedad de los bomberos forestales y no descarta otro paro

R. L. M.
rlopez@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

Los cerca de 1.200 trabajadores de Sarga están llamados hoy a la primera huelga que se ha convocado en esta empresa pública. La reunión celebrada el martes en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) no logró acercar posturas entre la dirección y el comité, por lo que los representantes sindicales decidieron mantener la protesta. Un paro de 24 horas convocado para denunciar la situación de «incertidumbre y precariedad laboral» que sufren sobre todo los 800 bomberos forestales.

Los sindicatos critican que las condiciones «no han dejado de empeorar» en los últimos años y lamentan la «escasa» voluntad negociadora de la dirección de Sarga, surgida en el 2012 tras la fusión de las empresas públicas Sodemasa y Sirasa. Además de la huelga, hoy han convocado una concentración de protesta a las 12.00 horas en la plaza San Pedro Nolasco, sede del departamento de Desarrollo Rural de la DGA.

Ayer, el comité intercentros, compuesto por CCOO, CSIF, CGT, OSTA, UGT y SCS, ya advirtió en una rueda de prensa que mantendrá las movilizaciones (no descartan incluso otra huelga) si la empresa no atiende al menos a «las líneas rojas» marcadas por los trabajadores.

Así, el comité volvió a denunciar que el operativo de extinción de incendios de este año va a contar con un periodo de contratación dos meses inferior al del 2018 (de diez a ocho), por lo que exigieron un incremento del mismo. «Según nos han dicho el presupuesto para el operativo de incendios es el mismo que en el 2018, 21,5 millones, pero la media de contratación va a ser un 20% inferior; hay algo que no entendemos», dijo el presidente del comité y representante de CCOO, José Ramón Cajal.

En este sentido, apuntó que la sociedad «va a ahorrarse 4 millones de euros». «Las subidas salariales representan 1,5 millones, pero aún faltan 2,5 que no sabemos dónde están», señaló Cajal, que recordó que los trabajadores de las cuadrillas, la gran mayoría fijos discontinuos, aún no saben la fecha de inicio y final de su contrato.

CONGELACIÓN DE PLUSES // El comité ya convocó pitadas hace meses y una manifestación el pasado 4 de mayo en Zaragoza para denunciar las políticas rurales que han efectuado los sucesivos partidos que han presidido el Gobierno de Aragón, así como el desmantelamiento del operativo de incendios. «El problema es que la mala gestión de la empresa lo pagan los trabajadores», denunciaron.

Por ello, tampoco están dispuestos a aceptar la congelación salarial que este año ha afectado al 15% de la plantilla, unas subidas «que tampoco se aplican a los pluses». «A Olona se le ha dado muy mal la gestión forestal», lamentó el comité, que apuntó que actualmente hay comarcas, como por ejemplo La Jacetania, desprovistas de autobombas. Los sindicatos incidieron en que no se trata de una huelga política y tildaron de excesivos los servicios mínimos decretados. ≡

respuesta

LA POSTURA DE LA DGA

Tras la denuncia del comité por el incremento de la precariedad en Sarga, el departamento de Desarrollo Rural de la DGA aseguró que el Ejecutivo actual «ha mejorado notablemente las condiciones del operativo de la empresa pública, tanto en tiempo de contratación como en incrementos salariales», algo que rechazaron los sindicatos. La DGA insistió que nunca antes todas las cuadrillas helitransportadas habían trabajado los doce meses del año y que las 789 personas del operativo forestal trabajan «más que en el 2015». Así, el departamento indicó que la reducción del tiempo de contratación denunciado por los sindicatos se ha producido por una mejora salarial del 2,50% desde enero. Además, destacó el alza del 83% del presupuesto del operativo de incendios en esta legislatura.

1 de junio de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Huelga en Extel por los «abusos» de la compañía de 'call center'

ZARAGOZA. Trabajadores del centro de atención telefónica de Extel protestaron ayer frente a su sede del World Trade Center de Zaragoza para rechazar «los abusos de la compañía». Los sindicatos denuncian despidos arbitrarios en toda España, extenuantes cargas de trabajo o el impago de algunos incentivos que recoge el convenio. En Aragón, la plataforma realiza funciones de 'telemarketing' e información para Telefónica o BSH. Y da trabajo a 450 personas. El delegado de CC. OO. en Extel, Jesús García, criticó la falta de comunicación con la dirección de la empresa: «Hemos pedido información y son opacos, no nos dan ninguna explicación acerca del futuro de la empresa. En un mes ya llevan 30 despidos en toda España».

La protesta fue convocada por las secciones sindicales de CGT, CC. OO. y SOA. Denuncian la falta de conciliación de la vida laboral y personal. «Se están dando casos de ansiedad y el síndrome del 'burnout' que hemos remitido a la Inspección», dijeron. Lamentaron que no se ha hecho una evaluación de riesgos psicosociales desde 2015. CGT advirtió que dado que la empresa ni siquiera acudió al acto de conciliación en el SAMA «continuarán las jornadas de huelga» hasta que no se sienten a negociar.

HERALDO

1 de junio de 2019 ■ Periódico de Aragón

MOVILIZACIÓN LABORAL EN ZARAGOZA

La mayoría de los repartidores de Telepizza secunda la huelga

- La protesta paralizó la actividad de reparto en varias tiendas de la ciudad
- Los sindicatos exigen la aplicación de la subida del salario mínimo

R. L. M.
riopez@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

CHUS MARCHADOR

▸▸ Trabajadores de las ocho tiendas que la cadena tiene en Zaragoza se concentraron ayer en la plaza San Francisco.

La huelga convocada ayer por UGT y CGT en los ocho establecimientos que Telepizza tiene en Zaragoza paralizó el servicio de entrega a domicilio en buena parte de ellos. Según los sindicatos, cerca del 80% de los trabajadores secundaron el paro de 24 horas, lo que provocó que seis tiendas apenas pudieran repartir. De hecho, estos empleados fueron los que más secundaron la huelga, que estaba convocada desde las 9.00 horas de ayer hasta la 1.30 de hoy.

En la concentración celebrada en la tarde de ayer frente al Telepizza de la plaza San Francisco, UGT y CGT volvieron a exigir a la empresa «que cumpla con la ley» y aplique la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) a sus 300 trabajadores de Zaragoza, un colectivo especialmente beneficiado por este incremento debido a sus bajos sueldos. Según las citadas fuentes, los repartidores que trabajan 50 horas al mes cobran una media de 265 euros, mientras que los que tienen un contrato de 35 horas ganan unos 170 euros.

«La empresa nos dice que tiene tiempo hasta el 31 de diciembre para pagarnos la subida, pero eso no es así; ya nos tendríamos que estar beneficiando», indicaron las fuentes sindicales, que denunciaron además «la vista gorda» del Gobierno central con este sector. Los trabajadores se reunieron el pasado jueves con la dirección en la sede del SAMA, pero no se alcanzó un acuerdo que evitara la huelga.

Por su parte, la empresa indicó en una nota de prensa que cumple «escrupulosamente para el ejercicio 2019 las cuantías del SMI establecidas en el real decreto» al que hacen referencia los sindicatos, al tiempo que apuntó «que está aplicando los criterios pactados con la representación de los trabajadores» en el convenio colectivo. Además, la dirección desmintió que «haya habido hasta la fecha ninguna notificación de las pretensiones» de la parte sindical, por lo que no se ha podido abrir «ningún tipo de diálogo o negociación».

Los sindicatos recordaron que el pasado 13 de mayo por «orden y mandato» de la multinacional todas las tiendas propias de Zaragoza se vendieron «en forma de franquicia a Alfonso Ferret, cuya empresa, QSR, parece tener relación con Pizza Hut».

«Este es el modelo que Telepizza quiere imponer: franquiciar para que la plantilla esté dividida y de esa manera aplicar más rápidamente recortes o rebajas salariales», denunciaron las citadas fuentes sindicales.

CONCENTRACIÓN // En la concentración celebrada en Zaragoza también participaron algunos *riders* de Glovo y otras plataformas. Todos ellos rindieron homenaje al trabajador de Glovo que falleció atropellado el pasado sábado en Barcelona. Por su parte, IU Aragón apoyó a la plantilla y defendió su derecho a cobrar la subida del SMI, que ha pasado de de 735,90 a 900 euros al mes. ≡

4 de junio de 2019 ■ Periódico de Aragón

SERVICIOS PÚBLICOS

La plantilla de parques y jardines irá a la huelga el día 11

Denuncian que un directivo de FCC grabó una asamblea

EL PERIÓDICO
ZARAGOZA

El comité de empresa de la contrata de FCC de Parques y Jardines de Zaragoza decidió ayer mantener la jornada de huelga para el día 11 tras no haber alcanzado un acuerdo con la dirección en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). Se ha convocado para protestar por la grabación y difusión de una asamblea de trabajadores por parte del responsable de la contrata.

No es el único motivo. También protestarán contra la demanda interpuesta por el jefe de servicio de FCC a dos integrantes del comité a los que solicita una indemnización de 30.000 euros por «daños y perjuicios». Según explicaron, el jefe del servicio interpuso la demanda por «intromisión en el derecho a la intimidad, la libertad sindical y la libertad ideológica» del responsable de la multinacional. Este directivo adjuntaba como prueba una copia de una grabación de la asamblea general que, según el comité de empresa, «no fue autorizada por los presentes ni por los convocantes».

A su juicio, la demanda «no tiene otra finalidad que la de presionar a los representantes de los trabajadores» al tiempo que califican de «intolerable» que se haya grabado y difundido una asamblea de trabajadores realizada en dependencias municipales, fuera del centro de trabajo y de las instalaciones de FCC.

Según la dirección de FCC, «los motivos alegados para realizar la huelga, con base a la convocatoria, son totalmente falsos y no guardan relación alguna con la empresa». Añadieron que «no puede, en modo alguno, negociar nada que pueda influir en su celebración ya que ese procedimiento está circunscrito al entorno privado». Además, desde la multinacional aseguraron que los paros «solo tienen como finalidad coaccionar e intimidar a las partes y los testigos que están citados a dicho juicio». ≡

26 junio de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Trabajadores de Adient Alagón en la jornada de huelga que protagonizaron ayer, a las puertas de la fábrica.

La huelga fuerza el desbloqueo en Adient Alagón, que alcanza un preacuerdo de convenio

● La plantilla deberá ratificar ahora el aumento salarial del 10% en 4 años, el incremento en pluses y la menor flexibilidad

ZARAGOZA. El seguimiento masivo de la huelga ayer en Adient Alagón hizo que la dirección de la auxiliar se moviera rápido y llamase pronto por la mañana al comité para que acudiese al SAMA a negociar y tratar de desbloquear así una situación de paros –convocados para dos días más y que a última hora de anoche estaban desconvocando– que comprometían seriamente la entrega de piezas por parte de la compañía a algunos de sus principales clientes: Volkswagen y Renault.

Evitar ese desaprovisionamiento por los paros es lo que llevó a las partes a estar casi todo el día en el SAMA con propuestas y contrapropuestas de convenio para acercar posturas en dos puntos claves: la flexibilidad y los pluses e incrementos salariales.

Según fuentes del sector, Adient ofreció ya por la mañana al comité un incremento salarial del 2,3%, del 2%, del 1,8% y del 1,8% para los cuatro años de vigencia del convenio, si bien la petición del comité era del 3,5% para los tres primeros años y del 3% para el último. Finalmente, el preacuerdo se logró gracias a la propuesta que planteó el SAMA pasadas las 20 horas y que establecía un incremento salarial del 2,5% para cada uno de los años de vigencia del convenio, cuatro, y también un incremento en los pluses de flexibilidad de hasta 70 euros para viernes noche y sábado mañana y hasta 110 para la tarde de los sábados, además de un plus específico de 90 euros a la firma del convenio.

Asimismo, el preacuerdo alcanzado y que ahora deberá ratificar la plantilla incluye una rebaja en flexibilidad al pasar de los 18 sábados productivos a 16, si bien el comité quería dejarlos en 11, y la retirada por parte de la empresa de ese cuarto turno que quería establecer. Según informaron fuentes del comité, que preside OSTA, el preacuerdo fija también la supresión de la doble escala salarial para el grupo VA a partir del 30 de septiembre de este año, y mejoras sociales importantes como que la empresa complemente al 100% la IT los días de hospitalización del trabajador. Asimismo, se hace extensivo al hombre las 16 horas de permiso para acompañar al médico a hijos menores de 12 años que ya tenían las mujeres trabajadoras.

Desde OSTA dijeron que «no aceptar la última propuesta del SAMA habría sido una irresponsabilidad al estar de acuerdo con ella las tres secciones sindicales –OSTA, CC. OO. y UGT– y al valorar que en el cómputo global no se pierden derechos sino que se consiguen mejoras importantes en salario, se reduce la flexibilidad y se elimina la doble escala».

M. LLORENTE

3 de julio de 2019 ■ Periódico de Aragón

LA FÁBRICA DE TRENES DE LA AVENIDA CATALUÑA

Paros parciales en CAF por el bloqueo del convenio

- Los cerca de mil trabajadores están llamados a una huelga de dos horas por turno
- El comité quiere regular mejor la subcontratación o la flexibilidad laboral

R. L. M.
aparagon@elperiodico.com
ZARAGOZA

El comité de empresa de la planta zaragozana de CAF ha decidido convocar paros parciales ante el bloqueo en la negociación del nuevo convenio colectivo. La representación sindical considera que tras seis reuniones infructuosas entre las partes, la dirección ya debería haber presentado una propuesta «más asumible». Así, los cerca de mil empleados de la fábrica de la avenida Cataluña están llamados a un paro de dos horas por turno hoy y mañana, mientras que el 9 y el 11 de julio se ha planteado otro de tres horas por turno.

EL PERIÓDICO

▸▸ Dos trabajadores en la planta de CAF de la avenida Cataluña.

La convocatoria de esta huelga parcial se votó en asamblea y fue ratificada por la plantilla la pasada semana. Ayer, la dirección y el comité se reunieron en la sede del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) para intentar acercar posturas, pero no lo consiguieron.

A pesar de los paros, las dos partes apuestan por exprimir la vía del diálogo y lo más probable es que la dirección convoque una nueva reunión la próxima semana.

Al contrario de lo que suele ocurrir en este tipo de conflictos, las diferenciales salariales no son el punto de conflicto entre las partes (la empresa ofrece una subida del IPC más el 0,5% para los dos años de vigencia del nuevo convenio). Así, al comité le preocupan más otros aspectos sociales como la regulación de la flexibilidad laboral, la conciliación o la subcontratación. «Nunca sabemos a ciencia cierta cuándo puede empezar a subcontratar más y queremos tenerlo más controlado», indicaron ayer fuentes del comité.

UNOS 150 EVENTUALES // En materia de jornada, la dirección ha propuesto elevar la cifra máxima de días que puede estar operativa la planta, algo que no ve con buenos ojos la representación sindical. Por otra parte, el comité quiere que todos los empleados trabajen las mismas horas, ya que ahora «los ingenieros hacen más en determinadas ocasiones».

La planta zaragozana de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles (CAF) lleva meses trabajando a plena capacidad. Actualmente emplea a unas 970 personas, unas 150 de ellas eventuales. A finales del año pasado, la dirección y el comité alcanzaron un acuerdo para convertir en fijos a 34 temporales hasta el 2020, una práctica que viene desarrollando el grupo en los últimos años. ≡

10 julio de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Desconvocada la huelga del campo en Huesca al alcanzarse un acuerdo para la firma del convenio

El pacto está previsto que se firme el 10 de septiembre, aunque UAGA no ha adoptado una decisión en firma

ZARAGOZA. Finalmente no habrá huelga en el campo en Huesca. La protesta, prevista para el 23 de julio, había sido convocada por CC. OO. y UGT para protestar el bloqueo del convenio colectivo del sector en esta provincia debido a la negativa de UAGA (siempre según los sindicatos de clase) a aplicar la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) a los temporeros, tal como establece la ley.

La desconvocatoria se producía ayer tras una reunión en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) en la que se ha llegado a un acuerdo para culminar la firma del convenio colectivo. Según explicaron los sindicatos convocantes, dicho acuerdo incluye el compromiso de las partes de que el convenio será firmado el 10 de septiembre, y «aunque UAGA tiene todavía que consultar su posición el nuevo convenio será de eficacia general para todas las empresas y personas trabajadoras del sector», señaló Ana Sánchez, secretaria general de la federación de Industria de CC. OO. Aragón, que destacó que Asaja, que cuenta con la mayoría de la representación patronal (un 52%), ha manifestado su total compromiso a sellar el acuerdo en dicha fecha.

«Esperamos que UAGA también termine firmando el convenio, porque representa a a otro tipo de agricultura, más familiar y que asienta el territorio, un modelo que nosotros siempre hemos defendido», detalló Sánchez, que aunque reconoció que hubiera preferido que el acuerdo «se firmara hoy (por ayer) mismo», destacó la satisfacción de los sindicatos convocantes por este principio de acuerdo.

Según UGT y CC. OO., dicho convenio recoge subidas salariales del 1,3% en 2018, del 1,8% en 2019 y del 2% en 2020 y 2021; un nuevo sistema de registro horario para evitar el fraude; el cobro por talón o cuenta bancaria; pago de la nómina antes del quinto día natural del mes, permisos retribuidos y una flexibilidad que hasta 10 horas entre mayo y septiembre. Pero sobre todo, insistió Sánchez, el futuro pacto laboral incluye la subida del salario mínimo interprofesional utilizando el cálculo que defendían los sindicatos de clase y que establece una remuneración de 7,15 euros/hora para el peón cogedor.

«No nos hemos posicionado»

Desde UAGA dejaron claro que todavía no se han posicionado a favor «debido a que creemos que hay otras fórmulas y otras posturas que se tienen que ver y porque además el incremento del SMI se está ya cumpliendo», explicó su secretario general, José María Alcubierre.

La organización agraria explicó que antes de decidir sobre la firma del acuerdo se reunirán con Inspección de Trabajo para estudiar los puntos del mismo y confirmar si se ajustan a la norma. «Cuando tengamos la resolución de inspección de trabajo, veremos en qué situación planteamos la firma o el recurso ante este convenio», explicó el máximo responsable de la organización agraria.

Alcubierre insistió en que la fruticultura es un sector de crisis en el que «casi el 80% de los costes se destinan a la mano de obra, por lo que cualquier incremento que se haga es como una losa que se pone en el sector frutícola de Aragón».

CH. G.

17 julio de 2019 ■ Periódico de Aragón

TEMPOREROS

El SAMA aborda el nuevo convenio

Tres sindicatos (UAGA, CCOO y UGT) se han citado hoy en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) con la intención de alcanzar un acuerdo en la negociación del convenio colectivo de los temporeros agrícolas en la provincia de Huesca. El exalcalde de Fraga, Miguel Luis Lapeña, criticó en las redes las reclamaciones de UGT y CCOO poniéndose del lado de UAGA.

11 octubre de 2019 ■ Periódico de Aragón

PUNTO Y FINAL A UN CONFLICTO LABORAL

Los trabajadores de Future Pipe aceptan el preacuerdo del ERE

La plantilla percibirá una indemnización de 30 días por año con un tope de 22 meses

El cierre de la planta supone un mazazo al tejido industrial de Ejea

R. BARCELÓ
rbarcelo@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

Los trabajadores de la planta de Future Pipe en Ejea de los Caballeros ratificaron ayer el preacuerdo alcanzado a última hora del miércoles por la dirección de la compañía y el comité de empresa en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). En concreto, un total de 101 empleados votaron y, de ellos, 99 dieron su apoyo al pacto alcanzado. Además, hubo una abstención y un voto en contra, según apuntaron fuentes sindicales a este diario.

De esta forma, los 116 trabajadores de la factoría afectados por el ERE, percibirán una indemnización de 30 días por año trabajado con un máximo de 22 meses. Además, tendrán una paga lineal por empleado de 500 euros.

La salida de estos empleados no solo supone la pérdida de 116 puestos de trabajo en una comarca como las Cinco Villas, sino que también deja un vacío en el sector industrial de la zona, que es el que genera empleo de calidad.

La secretaria general de Industria de CCOO, Ana Sánchez, lamentó esta situación y recalcó que el sentimiento de los empleados es que se ha llevado a cabo una deslocalización «programada», tal y como ha manifestado de forma «clara y rotunda» la plantilla, enfatizó la dirigente sindical. Aunque la compañía atribuye el cierre a razones «económicas y productivas» ante «la persistente situación económica negativa», los sindicatos consideran que se trata de una «deslocalización» de la planta que el grupo tiene en Egipto.

El Ayuntamiento de Ejea anunció que ha puesto en marcha, en coordinación con el comité y el Gobierno de Aragón, un plan para minimizar las consecuencias en la plantilla y sus familias.

El consistorio ejeano explicó que el objetivo primero es realizar un análisis de la situación, dado que no había recibido comunicación alguna de la empresa de los Emiratos Árabes Unidos. «Con cautela, con prudencia y con respeto», el Ayuntamiento de Ejea mantuvo posteriormente reuniones y contactos con empresas de los sectores cárnicos, energías renovables, obras y construcción, situadas en la Comarca de las Cinco Villas, Zaragoza y Navarra, para ofrecer alternativas laborales a los trabajadores afectados por el cierre de la empresa.

El consistorio mantuvo informado al comité de las reuniones y contactos mantenidos con empresas «que podrían llegar a ofrecer alternativas laborales a la totalidad de los trabajadores».

18 octubre de 2019 ■ Periódico de Aragón

LOS 700 EMPLEADOS DE LA EMPRESA ESTÁN LLAMADOS A LA REIVINDICACIÓN

El comité de Pikolín amenaza con un paro indefinido en noviembre

Los trabajadores fijan también huelga de 24 horas los días 24, 29 y 30 de octubre

El conflicto laboral estalla tras el fracaso de la negociación del convenio colectivo

R. BARCELÓ
rbarcelo@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

JAIME GALINDO

▸▸ Concentración de la plantilla de Pikolín, celebrada el pasado día 8 en el centro de la capital aragonesa.

Y el vaso rebosó. El comité de empresa de Pikolín ha convocado tres jornadas de paro productivo de 24 horas (los días 24, 29 y 30 de octubre) y una huelga indefinida a partir del 4 de noviembre a la que están convocados los 700 trabajadores que forman parte de la plantilla de la compañía aragonesa. La ruptura de las negociaciones del convenio colectivo ha sido el desencadenante de un conflicto laboral que se ha fraguado en los últimos meses, ya que las conversaciones entre el comité y la dirección de Pikolín arrancaron en febrero del 2019. Pero el intento ha sido infructuoso.

Las partes estaban inmersas en un proceso de negociación intenso –se habían programado tres jornadas consecutivas– con el objetivo, por parte del comité, de evitar que se aplique la ultraactividad del convenio, es decir, que decayese el que está en vigor y que, a partir de enero, las condiciones laborales estuvieran sujetas al convenio del sector, que ofrece peores condiciones.

Pero la ruptura llegó después de que la empresa conociese la presentación, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), de una convocatoria de huelga preventiva, por si las negociaciones fracasaban. Este hecho molestó a los representantes de Pikolín y truncó el intento de llegar a un acuerdo.

«Han utilizado este pretexto para romper las negociaciones», afirmó ayer el presidente del comité de empresa, Pedro Lobera, que añadió que la convocatoria era algo que «se podía retirar en cualquier momento».

CONDICIONES // La empresa había planteado el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, es decir, un incremento del IPC real durante los cuatro años de vigencia del convenio. Además, proponía cuatro turnos de vacaciones y aplicar la distribución irregular de la jornada.

«La flexibilidad exigida por la dirección, uno de los principales escollos de esta negociación, es un instrumento imprescindible para mejorar la eficiencia productiva de la empresa cuando se producen picos de estacionalidad», señaló Pikolín en un comunicado. Sin embargo, el comité planteó una subida del 1,5% respecto al IPC y una paga lineal de 250 euros en el caso de que la compañía obtenga beneficios.

«No ha habido voluntad de negociación durante estos diez meses», dijo Lobera, que recordó que el comité ya había avisado con la convocatoria de dos concentraciones los días 8 y 15 de octubre.

Por lo pronto, el conflicto está servido, aunque la situación podría desatascarse el próximo lunes, en la reunión que tienen las partes en el SAMA. ≡

La flexibilidad «está por debajo de la que establece la ley»

▸▸ La dirección de Pikolín aclara que la flexibilidad que está solicitando está «por debajo de la que establece la legislación actual, añadiendo un abono extra de 2€ por cada hora adicional que se realice por encima de la jornada habitual de 7,75 horas». La empresa argumenta al respecto que la actual coyuntura de desaceleración económica «abre escenarios de incertidumbre para el consumo, siendo el del sector del descanso uno de los más afectados».

22 octubre de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Desconvocada la huelga de Pikolin tras alcanzarse un acuerdo

ZARAGOZA. El comité de empresa de Pikolin anuló ayer a última hora del día la huelga anunciada de 24 horas que estaba convocada para los próximos días 24, 29 y 30 de octubre y que se iba a convertir en indefinida a partir del 4 de noviembre. La huelga quedó desconvocada tras llegar a un acuerdo los trabajadores con la empresa en el Servicio de Mediación y Arbitraje a de Aragón (SAMA).

Los términos del acuerdo alcanzado no trascendieron ayer, ya que antes el comité ha de informar a los trabajadores. El comité había convocado la huelga con la intención de «forzar avances en el convenio del que se viene hablando desde febrero» y para «pedir un incremento salarial».

Por su parte, desde Pikolin subrayaban que la flexibilidad es «un instrumento imprescindible para mejorar la eficiencia productiva cuando se producen picos de estacionalidad y una herramienta que usa la competencia, por lo que renunciar a ella supondría una gran pérdida de competitividad».

HERALDO

24 octubre de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Ratificado el convenio de Pikolin por el 78,5% de los trabajadores

De un censo de 685 personas en fábrica, votaron un total de 567. De ellos, 445 a favor, 111 en contra y 11 en blanco

ZARAGOZA. Con 445 votos a favor, el 78,5%; 111 en contra (19,5%) y 11 en blanco (2%) fue ratificado ayer el preacuerdo de convenio alcanzado entre la dirección y el comité de empresa de Pikolin el pasado lunes por la noche en el Servicio de Mediación y Arbitraje (SAMA) del Gobierno de Aragón. Una amplia mayoría respaldó el pacto que recoge las condiciones laborales que tendrá la plantilla los próximos cuatro años. De un censo total de 685 trabajadores, votaron 567 de los cuales la mayor parte apoyó lo pactado entre las partes. Un acuerdo que se ha hecho esperar ocho meses, desde que se iniciaron las negociaciones en febrero. Varias concentraciones de protesta y la reciente convocatoria de una huelga por parte del comité de empresa, finalmente desconvocada, forzó este desenlace.

«Estamos contentos», aseguró Pedro Lobera, de OSTA y presidente del comité de empresa de Pikolin, por «el respaldo mayoritario de la plantilla» que avala nuestro trabajo y que ha permitido «aparcar la distribución irregular de la jornada que la empresa pretendía meter en convenio, subir los salarios para compensar en parte lo perdido durante los años de la crisis y mejorar el horario de oficinas». Además, destacó este sindicalista, el convenio actual tiene el valor de haber salido adelante «por la unidad de todos los sindicatos que formamos parte del comité de empresa: UGT, CC. OO. y OSTA». «Los trabajadores -añadió- han sabido valorar los cuatro años de estabilidad que tenemos por delante en un escenario de inestabilidad económica».

Por su parte, fuentes de la empresa mostraron también su satisfacción por tener ya convenio y por «el amplio respaldo que ha obtenido». «Nos da un marco de estabilidad para seguir trabajando y encarar el futuro con las mejores condiciones laborales para la plantilla», detalló.

El convenio recoge un incremento salarial de 1.500 euros hasta 2022 y un aumento también de los pluses de acuerdo al IPC real del año anterior y una subida del plus de los sábados a 150 euros. Para cada uno de los años de vigencia del convenio, se establece una paga por beneficios del 0,75% bruto sobre el EBIT (beneficio antes de intereses e impuestos). Ha habido también mejoras sociales en licencias retribuidas, permisos y horarios.

M. LLORENTE

4 de diciembre de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Sin huelga en el transporte de viajeros en Zaragoza

ZARAGOZA. Tres días antes de la huelga, prevista para los días 6 y 9 de diciembre, UGT y CC. OO Aragón han conseguido alcanzar en el SAMA un acuerdo con la patronal, Aetiva, para dotarse de un convenio a cuatro años y poder desconvocarla. El pacto alcanzado pasa por una subida de 300 euros brutos lineales en proporción a la jornada de trabajo, a través de paga única, para este año; una subida del 2% en todos los conceptos para 2020; y un incremento similar, del 2%, para 2021 y 2022, pero únicamente del sueldo base.

Según informaron los sindicatos firmantes, que valoraron os incermentos salariales conseguidos, «se aumentan un día más las vacaciones anuales establecidas en el convenio y se recoge que los trabajadores que sean llamados a prestar servicios en su descanso semanal, se le garantizará una jornada mínima de 9 horas al personal con jornada completa y serán consideradas como horas extraordinarias a todos los efectos».

M. LL.

11 de diciembre de 2019 ■ Heraldo de Aragón

Huelga en Majorel contra el cambio de condiciones y el «ERE encubierto»

Unas 539 empleadas del 'call center' ven peligrar su puesto y de momento les modifican turnos de trabajo, categoría y salario

ZARAGOZA. La pérdida de cinco servicios que prestaba a Vodafone la empresa de 'outsourcing' Majorel SP Solutions, que emplea 1.126 personas en Zaragoza, hizo que comunicase al comité de empresa, el pasado 13 de noviembre, que iba a proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de 539 empleados, la mayoría mujeres. La firma, del sector de 'call center', alegó razones productivas y organizativas y abrió un periodo de consultas que acabó sin acuerdo la semana pasada.

El rechazo a ver alterada la distribución de su jornada así como el régimen de trabajo a turnos, los horarios y funciones, además del salario, junto con el temor a que la menor carga de trabajo para Vodafone suponga al final «un ERE encubierto» es lo que ha llevado al comité de empresa a convocar huelga el 24 y 31 de diciembre y paros parciales los días 12 y 16 .

Según informó UGT, que tiene la mayoría de representación en el comité, integrado por otros cuatro sindicatos, hoy las partes se reunirán en el SAMA para tratar de desbloquear este conflicto. Una de las delegadas de UGT precisó que de momento Majorel ya ha dicho que prescindirá de forma paulatina, hasta el verano de 2020, de las 326 trabajadoras que tiene contratadas vía ETT mientras que a las 539 afectadas por la modificación de condiciones las irá integrando en servicios que aún se prestan para Vodafone. Al resto, hasta 1.126 que tiene repartidas entre el edificio Trovador y el de Gómez Laguna en la capital aragonesa, en principio se les respetarían las condiciones actuales, señalaron desde el sindicato, que no ve razones para que las teleoperadoras o supervisoras se las ponga a trabajar de lunes a domingo, incluidos festivos, sin respetar los turnos de mañana y tarde y de lunes a viernes que tenían establecidos. Además, temen que esto sea el comienzo de un ERE extintivo como sucedió «en 2008 cuando la misma empresa acabó con 100 puestos, la práctica totalidad de la plantilla, al trasladar los servicios que prestaba para Orange a Sevilla».

Para el comité de empresa, Majorel «no ha sido capaz de razonar la necesidad de semejante modificación sustancial de condiciones que van ocasionar graves perjuicios a la conciliación de la vida laboral y familiar de la mayoría de sus trabajadoras». Y advierten de que con dicha modificación «en la mayoría de casos pueden verse abocadas a extinguir sus contratos de trabajo sin percibir la indemnización que correspondería en caso de un despido colectivo».

M. LL.

11 de diciembre de 2019 ■ Heraldo de Aragón

UN GRUPO CON 1.500 TRABAJADORES EN LA CIUDAD

Majorel recorta 500 empleos en sus dos 'call center' de Zaragoza

La caída en este año se ha ejecutado sobre todo no renovando a temporales

La firma pierde el contrato con Vodafone y eleva la inquietud entre la plantilla

R. L. M.
rlopez@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

La inquietud se ha instalado en los dos *call center* que el grupo Majorel SP Solutions tiene en Zaragoza, donde actualmente emplea a 1.431 personas. Según informaron ayer fuentes del comité de empresa, la compañía acaba de perder el contrato con su principal cliente (Vodafone), lo que ha disparado las alarmas en sus dos sedes zaragozanas: tanto en la del Edificio Trovador –con unos 1.100 trabajadores– como en la de la avenida Gómez Laguna –con unos 300–. «O se encuentra otro cliente antes de junio del 2020 o nos vamos todos a la calle», aseguraron ayer las citadas fuentes.

La pérdida del concurso por parte de Majorel (antes denominada Qualytel o Arvato) ya va a tener consecuencias en el corto plazo y un total de 370 trabajadores eventuales no verán renovado su contrato entre enero y junio del 2020. Sin embargo, ahora la mayor preocupación de la plantilla es saber qué sucederá después de esa fecha, si bien la compañía confía en poder solucionar su particular crisis.

La carga de trabajo en los dos centros de atención telefónica que el grupo tiene en la capital aragonesa no ha dejado de caer en el último año. De hecho, y según las citadas fuentes, a finales del 2018 ambos llegaron a emplear a 2.000 trabajadores, más de 500 menos que ahora.

EL 85% SON MUJERES // El recorte de empleo se ha cimentado en la no renovación de contratos temporales, ya que *solo* 38 trabajadores propios han sido despedidos. «A trece de ellas las echaron agarrándose en el nuevo artículo sobre absentismo», denunciaron las citadas fuentes, que recordaron que actualmente los dos centros cuentan con 1.105 empleados propios y 326 de ETT. El 85% de los trabajadores son mujeres.

Como consecuencia de esa pérdida de contrato con Vodafone, el pasado 13 de noviembre la empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores en Zaragoza la apertura de un periodo de consultas de 15 días para tratar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de 539 trabajadoras. La modificación afecta a los horarios y a la distribución de la jornada, al régimen de trabajo a turnos y a las funciones, alegando para ello razones productivas y organizativas. El pasado 5 de diciembre concluyó el periodo de consultas sin acuerdo.

El comité considera que la empresa «no ha sido capaz de razonar semejante planteamiento», por lo que ha convocado huelga los días 24 y 31 de diciembre y paros parciales el 12 y el 16 de diciembre en ambos centros. Hoy tendrá lugar el acto de mediación en el SAMA. ≡

15 de diciembre de 2019 ■ Periódico de Aragón

MOVILIZACIONES CONTRA LOS RECORTES

Más de 300 empleados de Atades llevan sus protestas hasta Alagón

En la localidad está el centro asistencial más grande y allí criticaron los despidos

EL PERIÓDICO
eparagon@elperiodico.com
ZARAGOZA

Los trabajadores de la Asociación Tutelar Asistencial de Discapacitados Intelectuales (Atades) siguen en pie de guerra y ayer llevaron hasta la localidad de Alagón sus protestas contra los «recortes y despidos» que está sufriendo la plantilla. Lo hicieron apenas cuatro días después de manifestarse ya en Zaragoza ante una situación que, según alega la dirección de Atades, se debe a «pérdidas económicas».

Más de 300 personas (cerca de 400 según los sindicatos convocantes OSTA, CCOO, FSIE y UGT.) se concentración en la plaza España de Alagón, una localidad donde Atades tiene el centro asistencia Sonsoles, el más grande de la entidad en la comunidad. En la actualidad, sus 270 residentes son atendidos por más de 230 profesionales de atención directa y técnicos.

Zaragoza y Alagón han sido los dos primeros lugares que han acogido protestas, pero desde el comité de empresa no descartan hacer más movilizaciones.

El pasado 15 de octubre la dirección de empresa comunicó a la parte social el inicio del procedimiento de la no aplicación del convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. «Con ello la empresa pretende descolgarse de las actuales tablas salariales y congelar los sueldos durante los próximos tres años», según los empleados. Esto supone, según los cálculos de los afectados, que un trabajador o trabajadora con un sueldo de 990 euros brutos mensuales, tendrá una pérdida económica de 90 mensuales.

Ambas partes se reunieron tanto en la Comisión Paritaria como en el SAMA, pero no hubo acuerdo. El comité de empresa denuncia que en la última semana ya son nueve los despidos efectuados, mientras que desde Atades, además de las pérdidas, apuntan a la «escasa» subida de los precios fijos por las plazas contratadas o concertadas por el IASS para los años 2019, 2020 y 2021. ≡

►► Varias personas, ayer, durante la concentración en Alagón.