

MEMORIA

2024



SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y
ARBITRAJE

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje presenta un año más su memoria con la que culmina un intenso ejercicio, en este caso el 2.024. Su propósito principal consiste en ser instrumento para el análisis, estudio y reflexión sobre lo ya ocurrido, tiene, por tanto, mucho de herramienta para comprender el pasado reciente y anticiparse al futuro más próximo.

Se ha realizado el análisis del ejercicio a través de una exposición sistemática de los datos y una valoración global de un periodo significativo de tiempo en cuanto a sus variables laborales más relevantes, recogiendo información respecto a los conflictos de mediación y arbitraje tramitados, tipología de los mismos y desagregación por materias, trabajadores afectados y sectores de actividad y sexo.

Hemos cerrado un año de vértigo, en el que la rapidez de los acontecimientos ha pulverizado todas las previsiones, llevándonos a tramitar un total de 10.067 procedimientos que han afectado a más de 79.860 12.300 empresas, superando las cifras de años anteriores, ahora bien al cerrar este periodo de intensas negociaciones y especial carga de trabajo, podemos manifestar que estamos satisfechos de cumplir nuestra función en la sociedad laboral aragonesa.

ÍNDICE

EVOLUCION E IMPLANTACION DEL ORGANISMO

Implantación del Organismo	pág. 6
Evolución.....	pág. 7-12

1. ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS

1.1 Expedientes presentados: número y motivo	pág. 14
■ Motivos de las mediaciones individuales	pág. 15-28
■ Motivos de las mediaciones colectivas	pág. 29-33
1.2 Conflictividad por sectores de actividad	pág. 34-38
1.3 Trabajadores afectados por sectores de actividad	pág. 39-42
■ Trabajadores afectados por expedientes individuales.....	pág. 43-44
■ Trabajadores afectados por expedientes colectivos	pág. 45-46
■ Evolución de los trabajadores afectados por sector	pág. 47
1.4 Tramitación de expediente de mediación	pág. 48
■ Tramitación no efectiva de mediaciones individuales y colectivas.....	pág. 49-53
■ Tramitación efectiva de mediaciones individuales y colectivas: Resultados	pág. 53-59

2. RESULTADOS DE LAS MEDIACIONES POR MOTIVO

2.1 Individual	
■ Despido	pág. 61-62
■ Sanción	pág. 62
■ Extinción relación laboral.....	pág. 63
■ Declarativo de derecho	pág. 64-65
■ Modificación sustancial y movilidad	pág. 65-66
■ Varios.....	pág. 66-67
2.2 Colectivo	
■ Despido colectivo, suspensión contrato y estabilidad en el empleo	pág. 68
■ Bloqueo de negociación colectiva	pág. 69
■ Interpretación / aplicación o incumplimiento de convenio.....	pág. 70
■ Pretensiones económicas.....	pág. 70
■ Jornada y calendario	pág. 70
■ Condición más beneficiosa.....	pág. 71
■ Licencias y permisos.....	pág. 71
■ Inaplicación de Convenio.....	pág. 71
■ Varios.....	pág. 72

3. TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS

3.1 Archivo de actuaciones.....	pág. 74
3.2 Intentado sin efecto	pág. 75-77
3.3 Sin avenencia.....	pág. 77-78
3.4 Con acuerdo	
■ Despido	pág. 79
■ Todos los acuerdos.....	pág. 80-81

4. MEDIACIONES POR RAZÓN DE SEXO

4.1 Expedientes individuales/plurales presentados: número y motivos.....	pág. 83-84
4.2 Trabajadores afectados por sectores	
■ Conflictividad mediaciones individuales/plurales.....	pág. 85-88
■ Conflictividad mediaciones colectivas	pág. 89-92
4.3 Tramitación de los expedientes de mediación individual/plural.....	pág. 93
■ Tramitación no efectiva de las mediaciones individuales/plurales.....	pág. 94-97
■ Tramitación efectiva de las mediaciones individuales/plurales: resultados..	pág. 98-102

5. OTRAS ACTUACIONES

5.1 Trabajos de investigación.....	pág. 104-105
5.2 Actividades promocionales	pág. 106-111

6. COMPOSICIÓN DEL ORGANISMO

6.1 Organigrama.....	pág. 112
6.2 Patronato de la Fundación	pág. 112
6.3 Comité Paritario.....	pág. 113
6.4 Gerente y Secretario Técnico	pág. 113
6.5 Responsable de Administración.....	pág. 113
6.6 Secretarios Delegados.....	pág. 113
6.7 Personal Técnico	pág. 114
6.8 Cuerpo de Mediadores.....	pág. 114-115
6.9 Colegio de Árbitros.....	pág. 116

7. EL SAMA EN LA PRENSA

El SAMA en la prensa.....	pág. 117-140
---------------------------	--------------

IMPLANTACION Y EVOLUCION DEL ORGANISMO

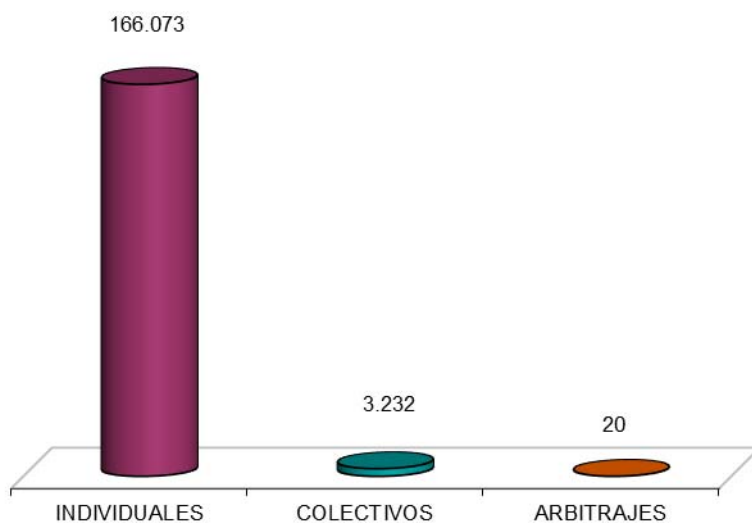


■ IMPLANTACIÓN DEL ORGANISMO

Desde el año 1999 hasta el ejercicio 2024, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha tramitado 169.325 expedientes, de los que 169.305 son procedimientos de mediación y 20 procedimientos arbitrales.

De las mediaciones realizadas, 166.073 han sido de carácter individual o plural y 3.232 reclamaciones de carácter colectivo.

SOLICITUDES PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999 - 2024



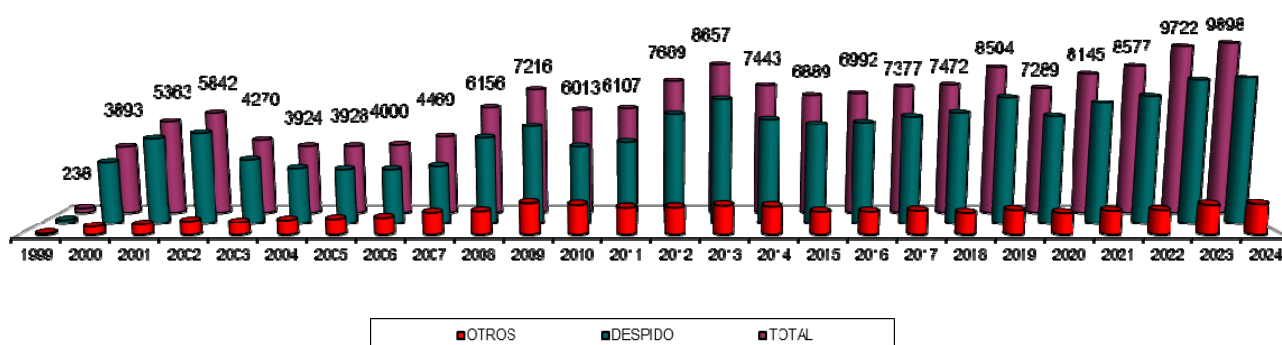
■ EVOLUCIÓN

Durante el ejercicio 2024 se ha experimentado un cuarto incremento consecutivo de actividad individual, de manera que los 9.898 expedientes individuales tramitados representan un 1,81% adicionales respecto de los 9.722 del ejercicio anterior, situándose nuevamente en la primera posición del ranking de más conflictivos de la historia de este Organismo, y a 1.241 expedientes adicionales del ejercicio 2013, en plena situación de crisis económica.

En los últimos cuatro años, el incremento de expedientes individuales suma un 36,40%.

Dichos expedientes se encuentran muy por encima de los 7.655 expedientes de media anual de los registrados cada año desde el ejercicio 2008. 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.

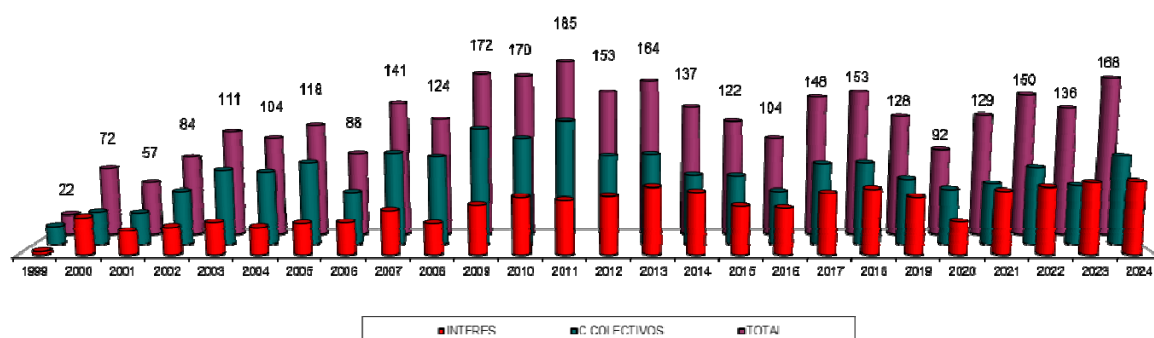
EVOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES INDIVIDUALES PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999-2024



Los procedimientos de carácter colectivo experimentan también un incremento de actividad, que en este caso se cifra en el 23,53% respecto de los expedientes registrados en 2023 y sitúa al ejercicio 2024 en cuarta posición de los ejercicios más conflictivos.

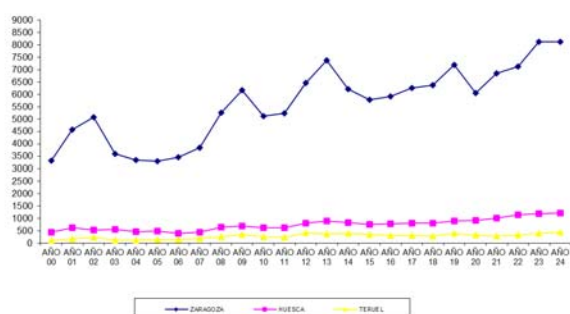
No obstante lo anterior, si analizamos el número de expedientes tramitados con ocasión de la convocatoria de una huelga u otros conflictos de interés, el dato se sitúa en 75, lo que supone el mayor número de expedientes presentados en la historia de este tipo de procedimientos.

EVOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999-2024

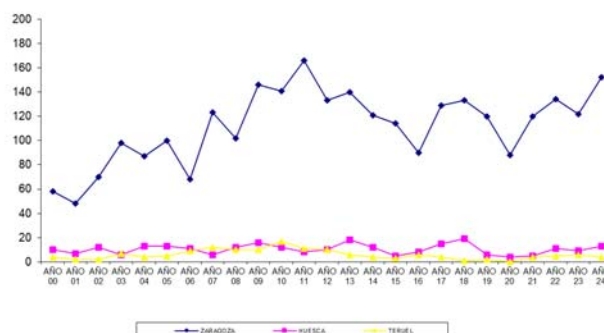


A continuación, se facilita la evolución gráfica por provincias de los procedimientos de mediación individuales y colectivos, presentados en este Organismo desde el año 2000 al año 2024.

EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES INDIVIDUALES PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2024



EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES COLECTIVAS PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2024

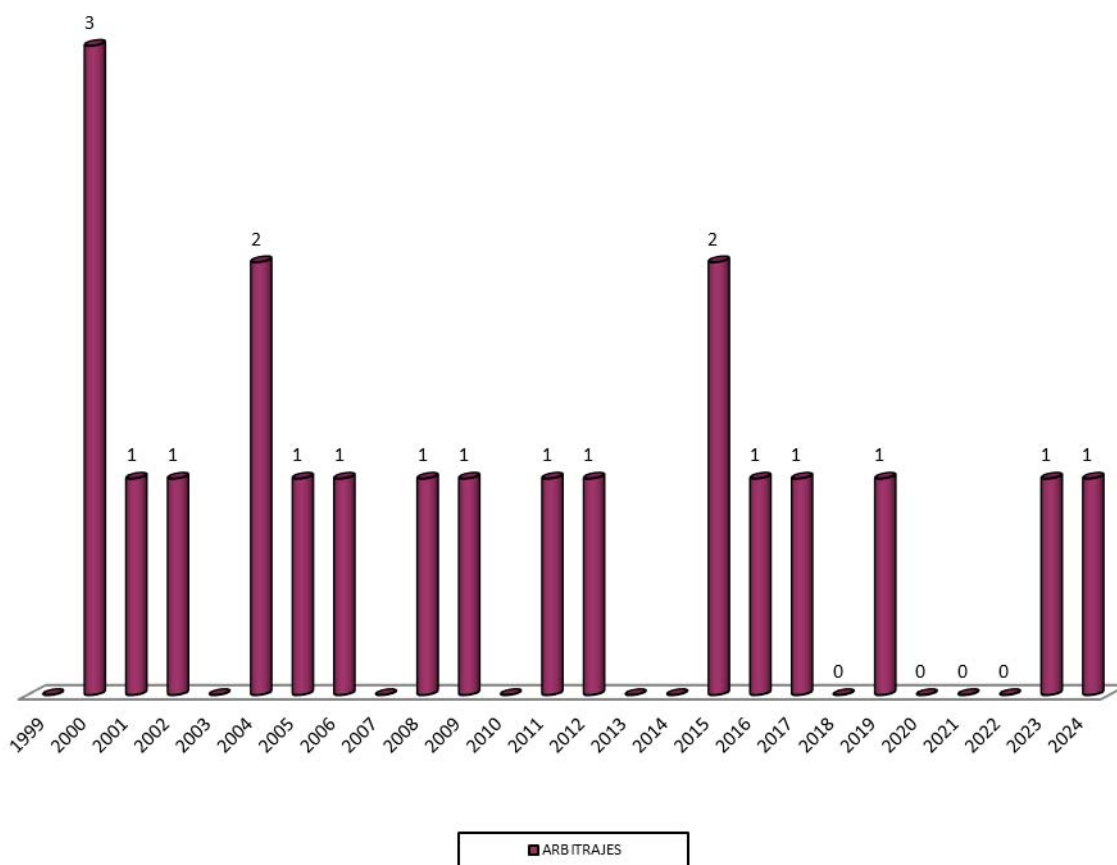


Como hemos analizado a lo largo de todas nuestras memorias, la mediación es el procedimiento que constituye la labor fundamental del Organismo, suponiendo la de carácter individual un 98,32% de su actividad total, mientras que la de carácter colectivo representa un 1,61%.

Durante el año 2024 se inició un procedimiento arbitral a solicitud de una parte, si bien finalizó archivándose por falta de adopción del convenio arbitral por ambas.

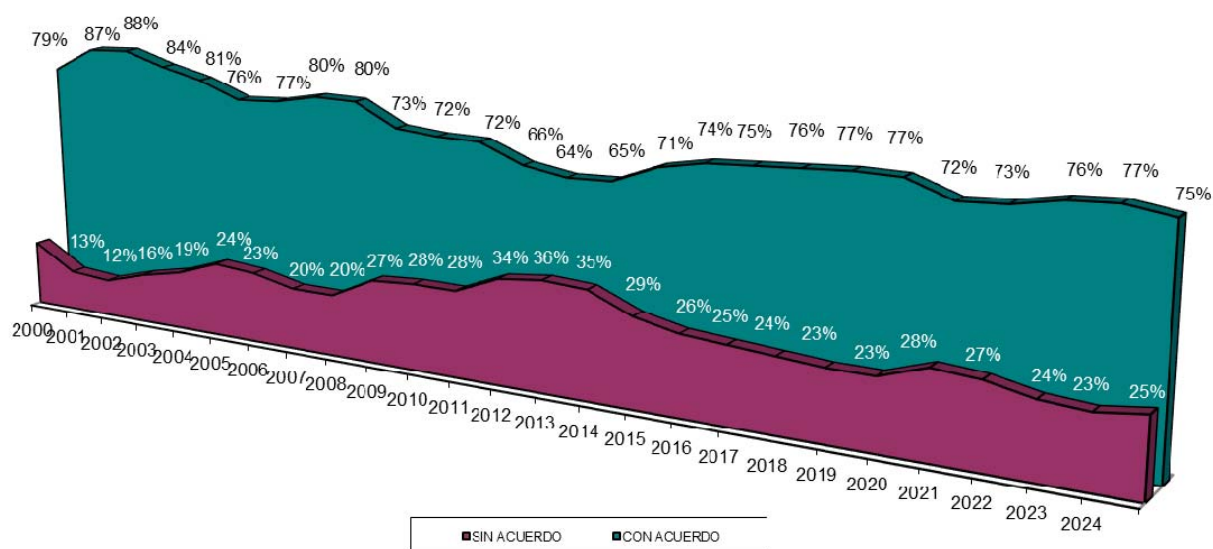
Los procedimientos arbitrales siguen teniendo un ejercicio minoritario tanto en Aragón como en la mayoría de los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales existentes en España.

EVOLUCIÓN DE LOS ARBITRAJES TRAMITADOS EN ARAGÓN 1999-2024



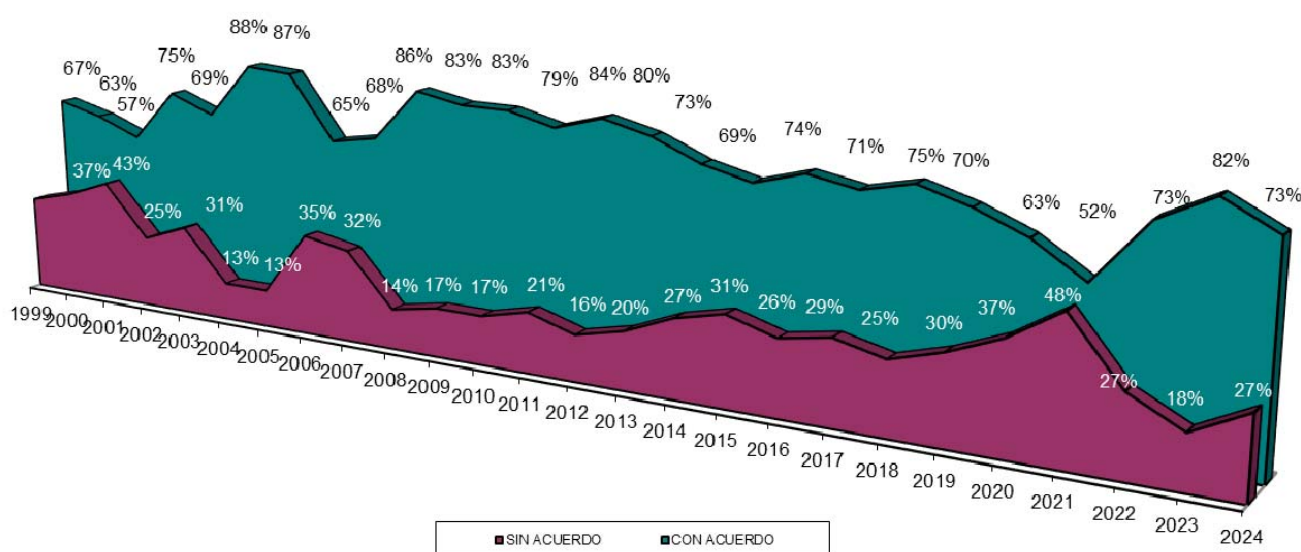
EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES POR DESPIDO ARAGÓN 1999-2024

En la gráfica siguiente se puede observar la evolución del porcentaje de acuerdo en las mediaciones por despido efectivamente realizadas y que se sitúa en el ejercicio 2024 en un 75%.



EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS POR HUELGA Y OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS ARAGÓN 1999-2024

Igualmente se pueden observar en la gráfica siguiente la evolución de 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, cifrándose durante el ejercicio analizado en esta memoria en el 73%.



ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS



1.1. EXPEDIENTES PRESENTADOS: NÚMERO Y MOTIVO

	MEDIACIONES INDIVIDUALES	MEDIACIONES COLECTIVAS	ARBITRAJES INDIVIDUALES	ARBITRAJES COLECTIVOS	TOTAL
ZARAGOZA	8.233	151	-	1	8.385
HUESCA	1.229	13	-	-	1.242
TERUEL	436	4	-	-	440
ARAGÓN	9.898	168	-	1	10.067

Como ya se ha anticipado en el apartado de anterior, durante el ejercicio 2024 se ha incrementado por cuarto año consecutivo actividad individual y colectiva del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, realizando 208 expedientes adicionales respecto del 2023, lo que supone un incremento del 2,11%. El incremento acumulado en los tres años supone un 32,51%.

Además, la actividad global del Servicio se ha situado a 1.246 expedientes de distancia respecto del año 2013.

Se registran incrementos de actividad en todas las provincias aragonesas, destacando Teruel con un crecimiento del 9,82%, seguido de Huesca con un 2,33% y por último en Zaragoza el incremento representa un 0,11%.

Asimismo, se facilita a continuación una tabla que refleja el número de expedientes presentados por provincias diferenciando entre si el trámite de registro ha sido realizado de manera telemática o presencial con cita previa, sistema que se ha mantenido tras la irrupción del COVID-19, ya que la mayor parte de nuestros usuarios así lo ha solicitado.

	PRESENCIAL	TELEMÁTICO	TOTAL
ZARAGOZA	4.417	3.968	8.385
HUESCA	653	589	1.242
TERUEL	202	238	440
ARAGÓN	5.272	4.795	10.067

■ CAUCE Y MOTIVOS DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
DESPIDO	6.849	1.048	337	8.234
SANCIÓN	439	87	26	552
EXTINCIÓN RELACION LABORAL	375	32	24	431
DECLARTIVO DE DERECHO	282	22	21	325
MODIFICACIÓN Y MOVILIDAD	236	39	27	302
OTROS	52	1	1	54
TOTAL	8.233	1.229	436	9.898

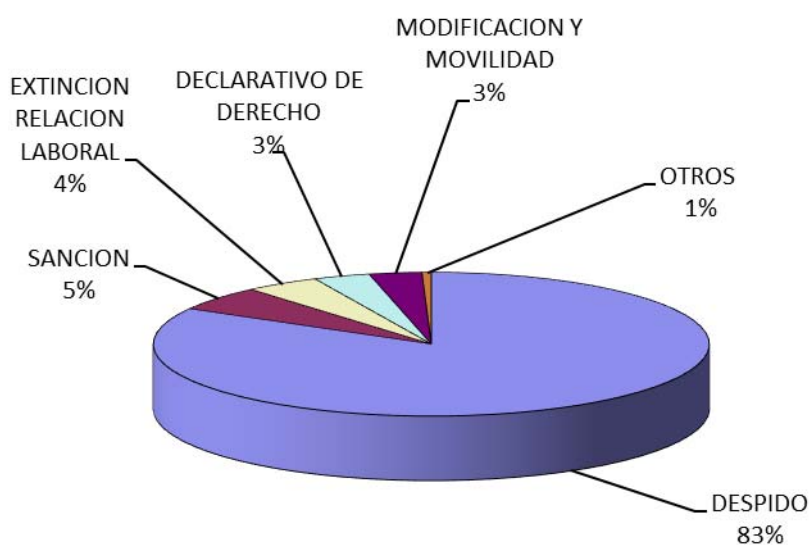
Como cada año, el despido es el procedimiento que representa la mayor parte de nuestra actividad, alcanzando en 2024 un 83,19%, prácticamente el mismo porcentaje que el obtenido durante el 2023 y que se situó en el 83,30%.

La impugnación de las sanciones se mantiene en segunda posición de los procedimientos individuales, experimentando un ligero descenso al pasar del 5,61% al 5,58% en el ejercicio analizado en esta memoria. Esta posición es la habitual de este proceso, únicamente superado en los años más duros de la crisis económica por las solicitudes de extinción de la relación laboral, solicitados a instancias de los trabajadores por incumplimientos graves y culpables de las empresas.

El procedimiento de extinción mantiene este ejercicio la tercera posición del ranking con un 3,05% en lugar del 3,81% registrado durante el año anterior.

En cuarta posición durante el 2024 se sitúan los procedimientos declarativos de derecho, incrementándose ligeramente al pasar del 3,16% de la actividad individual realizada al 3,28%.

Los procedimientos de modificación y movilidad, de ejercicio íntegramente voluntario al estar excluidos del trámite de mediación previa obligatoria por la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, se incrementan también y obtienen en este ejercicio un 3,05% respecto del 2,97%, alcanzado el año anterior, manteniéndose en la quinta posición de los cauces individuales.



ARAGON	Nº	%
DESPIDO	5.208	63,25%
DESPIDO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	1.564	18,99%
DESPIDO E INDEMNIZACIÓN VULNERACIÓN DCHOS. FUND.	934	11,34%
DESPIDO, RECL. CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	518	6,29%
DESPIDO Y EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	5	0,06%
DESPIDO, EXT. REL. LABORAL, RECL. CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	2	0,02%
DESPIDO Y EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL	2	0,02%
DESPIDO Y EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL E INDEMNIZACIÓN	-	-
TRADE - EXT. UNILATERAL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN	1	0,1%
TRADE - EXTINCIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO	-	-
DESPIDO	8.234	83,19%
SANCION	470	85,14%
SANCION E INDEMNIZACIÓN	82	14,86%
SANCION	552	5,58%
EXTINCIÓN RELACION LABORAL Y RECLAMACION DE CANTIDAD	177	41,07%
EXTINCIÓN RELACION LABORAL E INDEMNIZACIÓN	145	33,64%
EXTINCIÓN RELACION LABORAL	75	17,40%
EXT. REL. LAB., RECLAMACIÓN DE CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	34	7,89%
EXTINCIÓN	431	5,58%
DECLARATIVO DE DERECHO	222	68,31%
DECLARATIVO DE DERECHO E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACION Dº FUND	38	11,69%
DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL	32	9,85%
DCHOS. DE CONCILIACION VIDA PERSONAL E INDEMNIZACIÓN	14	4,31%
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES E INDEMNIZACIÓN	13	4,00%
VACACIONES	5	1,54%
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	1	0,31%
VACACIONES E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUND	-	-
TRADE - DECLARATIVO DE DERECHO	-	-
DECLARATIVO DE DERECHO	325	3,28%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (EXTINCIÓN ex. 41.3 ET)	123	40,73%
MODIFICACION SUSTANCIAL	110	36,42%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN Dº FUND	49	16,23%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (EXTINCIÓN ex. 41.3 ET) e INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	8	2,65%
MOVILIDAD	6	1,99%
MOVILIDAD (EXTINCIÓN ex. 40.1 ET)	4	1,32%
MOVILIDAD E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	2	0,66%
MOVILIDAD (EXTINCIÓN ex. 40.1 ET) e INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	-	-
MODIFICACION SUSTANCIAL	302	3,05%
CLASIFICACION PROFESIONAL Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	45	83,33%
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	4	7,41%
CLAS. PROF., RECLAMACIÓN CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	2	3,70%
CESIÓN ILEGAL	2	3,70%
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INDEMNIZACIÓN	1	1,85%
C. ILEGAL E INDEMNIZACION POR VULNERACION DCHOS. FUND.	-	-
OTROS	54	0,55%
TOTAL	9.898	100%

Durante el ejercicio 2024 se han tramitado un total de 2.338 reclamaciones de cantidad acumuladas a otras acciones, en virtud de la regulación establecida en el artículo 26 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo que ha permitido a los usuarios celebrar en un único acto de mediación las dos o tres acciones diferentes deseadas, haciendo realidad el principio de economía procesal.

Este número de reclamaciones de cantidad ha representado un 23,62% del total de los expedientes individuales realizados. Numéricamente se han incrementado en 87 expedientes respecto de los 2.251 expedientes con cantidades acumuladas realizados en 2023, lo que supone un incremento del 3,86%.

El incremento de las solicitudes de indemnización de daños y perjuicios o indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales ejercitadas de forma acumulada mantienen su tendencia de incremento, aunque menos notable que el salto experimentado el año anterior (de 734 en 2022 y a 1.340 lo que representó un incremento del 82,56%) y se sitúa este año en 1.837 expedientes, lo que implica un incremento del 37,09% y se sitúa en un 18,53% de los procedimientos realizados.

A continuación, se procede a analizar las causas alegadas por la empresa en los despidos tramitados durante el año 2024.

DESPIDOS				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
DISCIPLINARIO	4.007	749	222	4.978
OBJETIVO	1.874	207	57	2.138
VERBAL	464	48	36	548
FIN CONTRATO	188	26	3	217
SIN CAUSA	139	11	2	152
NO SUBROGACIÓN	70	4	7	81
OTROS	57	3	8	68
NO REINCorp. TRAS EXCEDENCIA	34	-	1	35
IMPROCEDENCIA EN CARTA	16	-	1	17
TOTAL	6.849	1.048	337	8.234

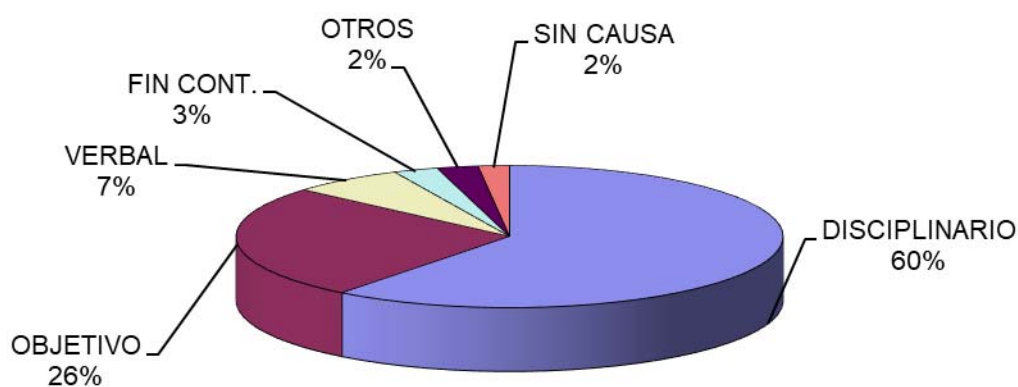
Los despidos disciplinarios se mantienen en la primera posición del ranking de los motivos de los despidos tramitados, si bien experimentan un descenso de algo más de un punto porcentual al pasar del 61,58% del 2023 al 60,46% de 2024.

Por su parte, se incrementa en torno a punto y medio la incidencia de los despidos por causas objetivas y pasa del 24,61% al 25,97% en 2024.

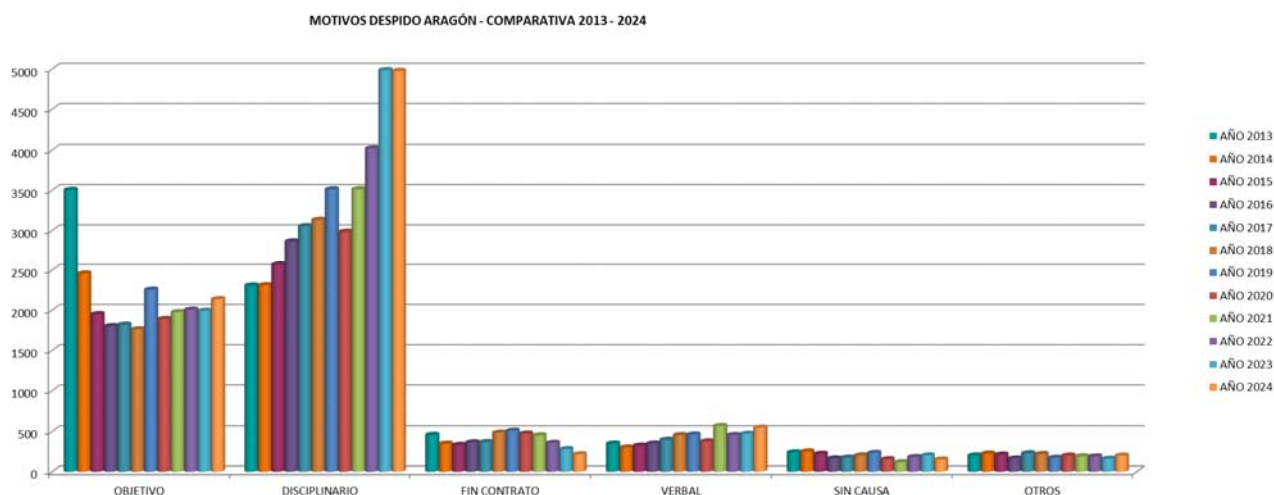
En la siguiente tabla, se muestra la evolución porcentual de ambos resultados:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
OBJ.	41,67	34,75	31,54	30,10	28,15	31,56	31,08	28,96	28,13	24,61	25,97
DISC.	39,18	45,75	50,13	50,50	50,05	49,14	49,05	51,49	55,44	61,58	60,46

A gran distancia, como ya viene siendo habitual, se sitúan las demás causas de reclamación de despido, obteniendo los despidos verbales un 6,66% en lugar del 5,86% y las impugnaciones de las finalizaciones de los contratos temporales mantienen su tendencia a la baja en aplicación de la normativa actual en materia de contratación y experimentan un nuevo descenso hasta el 2,64% respecto del 3,47% de 2023 y 5% de 2022. El resto de causas siguen siendo de ejercicio minoritario.



A continuación, se facilita un gráfico comparativo de la evolución numérica de las causas alegadas en los despidos, entre los años 2013 a 2024.

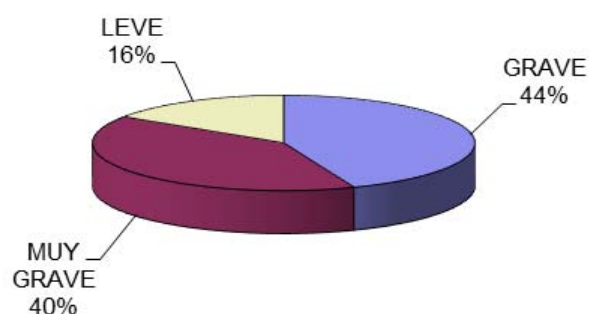


SANCIÓN				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
GRAVE	197	36	10	243
MUY GRAVE	169	42	11	222
LEVE	73	9	5	87
TOTAL	439	87	26	552

Durante el año 2024 las sanciones tipificadas como graves siguen siendo las más numerosas, si bien disminuye considerablemente su peso específico al pasar del 50,28% al 44,02%.

Les sigue las consideradas como muy graves, que se sitúan en el 40,22% frente al 32,29% del ejercicio anterior.

Finalmente, las sanciones tipificadas de carácter leve son las que representan el menor volumen de impugnación, descendiendo su peso relativo en el ejercicio analizado en esta memoria al pasar del 17,43% al 15,76%.



EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
IMPAGO	177	8	15	200
MOBBING	93	16	3	112
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL	53	2	1	56
OTRAS	39	2	2	43
AUSENCIA OCUPACIÓN EFECTIVA	13	4	3	20
TOTAL	375	32	24	431

Las solicitudes de extinción de la relación laboral se mantienen este ejercicio en tercera posición. En estos procesos, como suele ser habitual, los más numerosos son aquellos instados por impago de salarios que se sitúan en el 2024 en el 46,40% experimentando un nuevo decremento en su peso relativo, al haberse situado en el 48,11% en 2023 y 53,61% en el 2022.

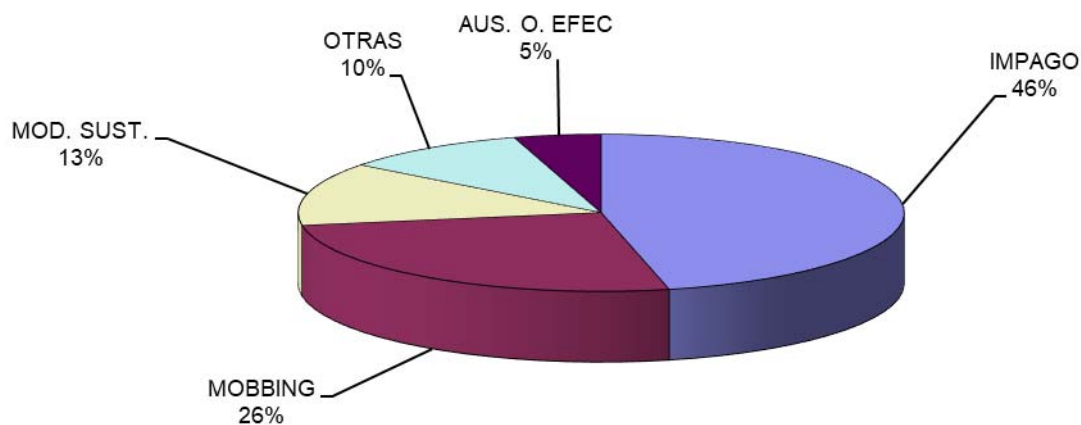
En el año 2008, antes del inicio de la crisis económica, esta causa de extinción representaba en torno al 40% del total de las solicitudes de extinción de relación laboral presentadas.

En segunda posición este ejercicio, y con un nuevo incremento en su incidencia, se sitúan con un 25,99% las solicitudes de extinción en las que se alega una situación de mobbing por la parte solicitante, que ascienden desde 21,62% de 2023 y el 16,39% de 2022. En dichas solicitudes se acumula en la mayor parte de los casos, la solicitud de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

En tercera posición este año, las derivadas de una modificación sustancial de condiciones de trabajo incrementan su peso relativo situándose en el 12,99% al 9,46% obtenido en el 2023.

En cuarta posición aquellas en las que se alegan otros incumplimientos, descienden desde el 12,70% al 9,98%.

Finalmente, las solicitudes de extinción de la relación laboral por ausencia de ocupación efectiva, también disminuyen en su incidencia pasando del 8,11% en 2023 al 4,65% de 2024.



DECLARATIVO DE DERECHO				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
OTROS DECLARATIVOS	135	12	7	154
CONCILIACIÓN/ REDUCCIÓN / CONCRECIÓN JORNADA	34	2	9	45
ADAPTACIÓN JORNADA	27	2	1	30
ANTIGÜEDAD	28	-	-	28
EXCEDENCIA	18	3	1	22
VACACIONES	15	1	-	16
EXISTENCIA RELACIÓN LABORAL	11	1	2	14
SINDICAL	7	-	1	8
INDEFINIDO	5	-	-	5
MOBBING	2	1	-	3
TOTAL	282	22	21	325

Los procesos declarativos de derecho se mantienen en sus niveles habituales, registrando la cuarta posición. En cuanto a las motivaciones que los ocasionan, se mantienen en primer lugar acciones de índole variada, que encuadramos como “otros declarativos”, incrementándose su incidencia porcentual al pasar del 41,04% al 47,38%

En segunda posición, los procesos en materia de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral se sitúan en el 23,07% en lugar del 18,56% del año anterior. De dicho porcentaje el 9,23% han sido solicitudes de adaptación de la jornada, mientras que el 13,84% de reducción y concreción. Hay que destacar, además, que estas acciones son de ejercicio voluntario al estar excluidas del preceptivo trámite de mediación previa regulado en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

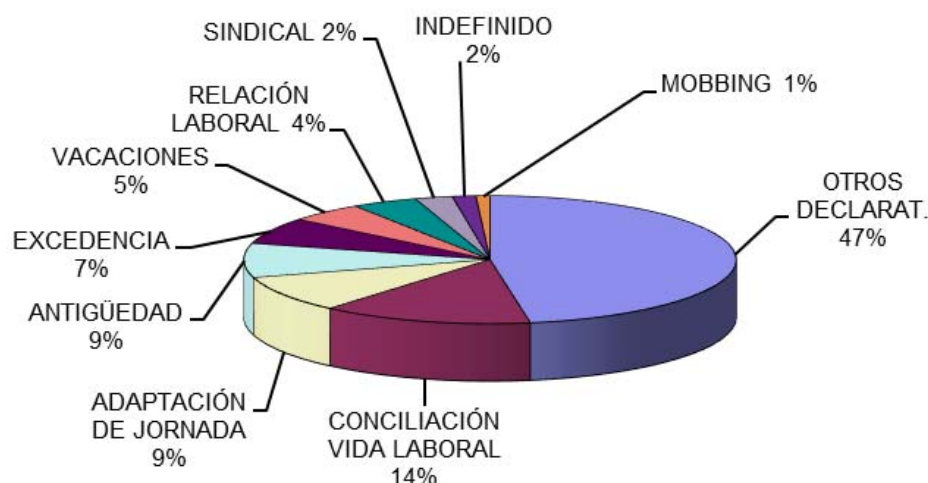
En tercera posición este año, al igual que en los dos ejercicios anteriores, los procedimientos relacionados con el reconocimiento de una determinada antigüedad, si bien reducen su peso específico y pasan del 11,84% y 11,40% al 8,62%.

Mantiene la cuarta posición, si bien con mayor peso específico al ascender del 5,54% y al 6,77%, la reincorporación tras la finalización de una excedencia.

A continuación, las reclamaciones relacionadas con las vacaciones descienden del 11,40% al 4,92%.

Le siguen aquellas demandas en las que se pretende se reconozca la existencia de relación laboral, en este caso con un 4,31%

De ejercicio más minoritario, las acciones relacionadas con cuestiones sindicales se sitúan en el 2,46%, las relativas a la consideración de la relación laboral indefinida representan un 1,54% y, por último, aquellas en las que se expresa una situación de acoso laboral la empresa representa un 0,92%



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
HORARIO	66	12	19	97
JORNADA	73	14	4	91
MOV. GEOGRÁFICA	10	-	1	11
FUNCIONES	32	10	2	44
TURNOS	29	1	-	30
REMUNERACIÓN	20	1	1	22
TRAB. Y RTO.	5	1	-	6
MOV. FUNCIONAL	1	-	-	1
TOTAL	236	39	27	302

En cuanto a los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad, procesos que 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 mediación previa, destaca el incremento de las solicitudes relacionadas con el horario, que pasan del 23,53% en 2023 al 32,12% en el año analizado en esta memoria.

En segundo lugar, las relativas a la jornada descienden de posición, pero mantienen prácticamente su peso relativo al pasar de 30,10% en el 2023 al 30,13% en 2024.

Mantienen su tendencia al alza y pasan del cuarto al tercer puesto en el ranking, las modificaciones relacionadas con las funciones, que pasan del 12,46% de 2023 al 14,57% en 2024.

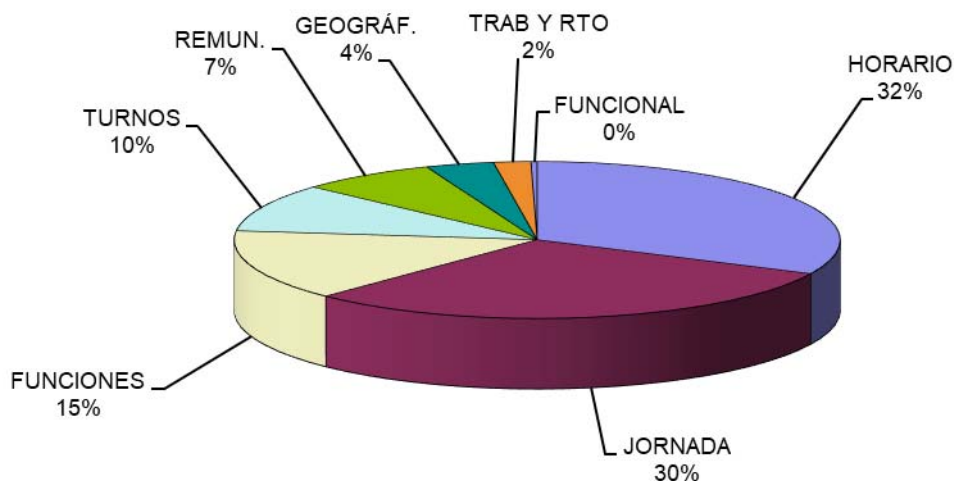
Por el contrario, pasan del tercer lugar al cuarto, al mantener su tendencia de descenso las acciones derivadas de la modificación del sistema de trabajo de turnos que pasan del 14,53% en 2023 al 9,93%

Las modificaciones del sistema retributivo, incluida la cuantía salarial, varían su tendencia al alza, disminuyendo del 10,38% en 2023 al 7,28% en 2024.

A continuación, se sitúan los procesos de movilidad geográfica su bien disminuye en torno a tres puntos porcentuales su peso relativo y pasa del 6,57% al 3,64%.

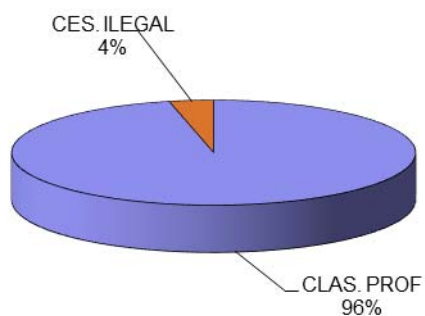
En penúltima posición, las modificaciones relacionadas con el sistema de trabajo y rendimiento se incrementan desde el 1,38% al 1,99%.

Este año la tramitación de un expediente de movilidad funcional, ha representado a penas un 0,33% de los procedimientos.



VARIOS				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	50	1	1	52
CESIÓN ILEGAL	2	-	-	2
TOTAL	52	1	1	54

Por último, se agrupan en varios, como todos los años, las acciones de clasificación profesional acumuladas o no, a la reclamación de cantidad por las diferencias salariales derivadas de la categoría y de cesión ilegal.



■ CAUCE Y MOTIVOS DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS

Como se viene realizando en las diversas memorias, en este epígrafe se analizará la conflictividad colectiva tramitada durante el 2024, en función del cauce utilizado por los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, con independencia de si los mismos se inician a través de alguna de las modalidades procesales previstas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para conflictos de estricta naturaleza jurídica, o bien han sido externalizados a través de una convocatoria de huelga o bloqueo de negociación, para la resolución de un conflicto de intereses entre la parte social y empresarial.

CAUCE DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS AÑO 2024

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
CONFLICTO COLECTIVO	56	9	4	69
HUELGA	44	2	-	46
BLOQUEO NEGOCIACIÓN COLECTIVA	24	1	-	25
MODIFICACION SUST./TRASLADO/ SUST. Pº CONS. 41, 41	15	-	-	15
DECLARATIVO DE DERECHO	6	-	-	6
DESPIDO COL. SUSP. CONTRATO. Pº CONS 47, 51	4	-	-	4
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	1	1	-	2
INAPLICACIÓN CONVENIO COLECTIVO	1	-	-	1
TOTAL	151	13	4	168

Los conflictos colectivos recuperan durante este ejercicio la primera posición, y pasan del 36,03% al 41,07%.

En segunda posición, las convocatorias de huelga descienden numérica y porcentualmente, pasando de 52 expedientes y 38,24% a 46 y 27,38%.

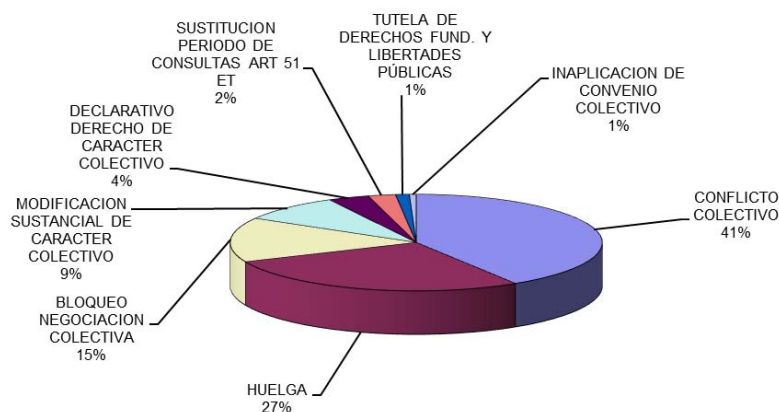
Se mantienen en tercera posición los procesos de bloqueo de la negociación colectiva, si bien desciende ligeramente su peso relativo y pasa del 15,44% al 14,88% de la conflictividad.

En cuarto lugar, este año los procedimientos de modificación sustancial de carácter colectivo se incrementa desde el 4,41% al 8,93%.

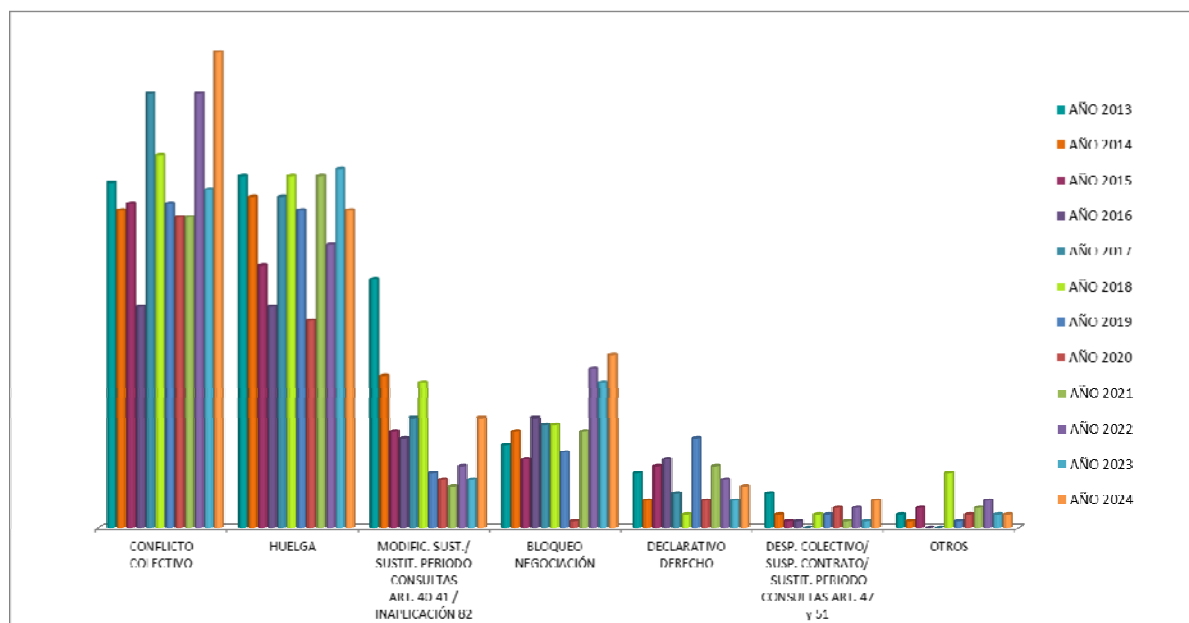
A continuación, los procesos declarativos de derecho se incrementan desde el 2,94% de 2023 al 3,57% de 2024.

Le siguen los procesos relacionados con la sustitución de los periodos de consultas relativos a despidos colectivos regulados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y que se sitúa en el 2,38%

En cuanto a los demás procedimientos, representan un 1,19% los de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas y un 0,60% el expediente de inaplicación de convenio colectivo.



A continuación, se puede observar la evolución gráfica durante el periodo 2013 a 2024, de los conflictos tramitados en la Comunidad Autónoma según el cauce ejercitado:



En cuanto a los motivos que originan los expedientes colectivos se mantienen en primera posición los procedimientos relacionados con los bloqueos de la negociación colectiva, en este caso con o sin convocatoria de huelga, descendiendo porcentualmente desde el 33,82% del 2023 al 26,79% de 2024.

A continuación, mantienen la segunda posición los instados por cuestiones relacionadas con pretensiones económicas, aunque se incrementa su peso relativo, al pasar del 15,44% de 2023 al 20,24% de 2024.

En tercera posición con un 10,12%, los conflictos de interpretación, aplicación o incumplimiento de un convenio o pacto colectivo.

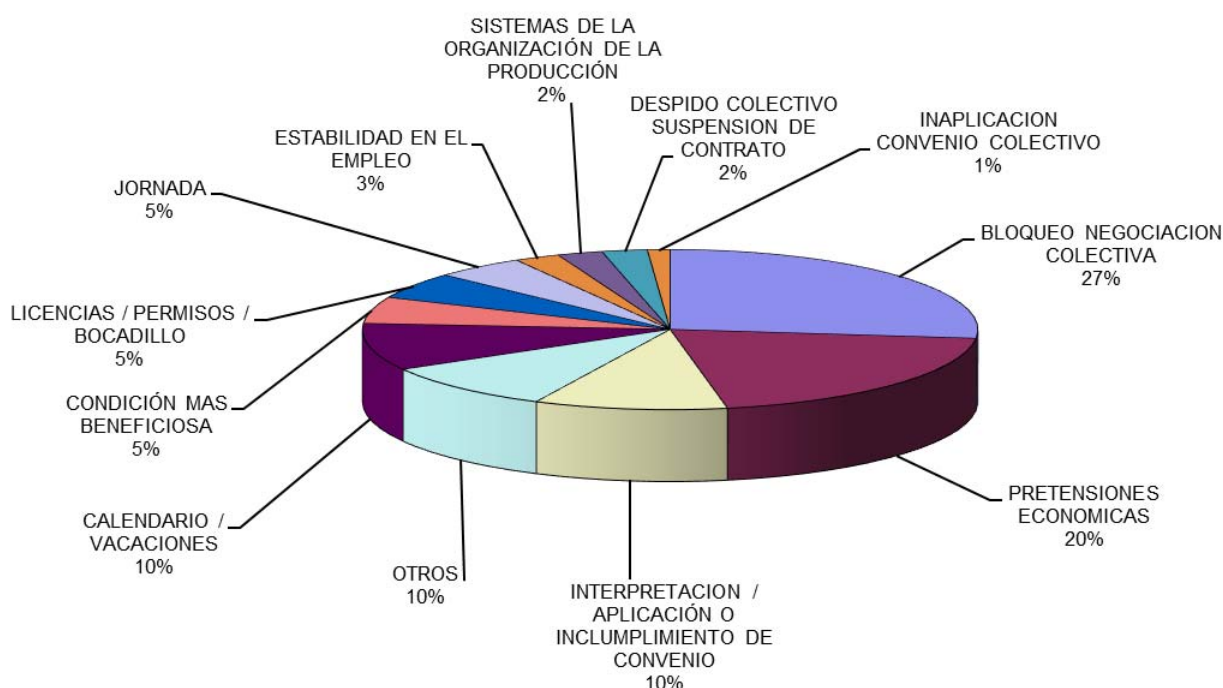
Comparten la cuarta posición, con un 9,52%, los agrupados en otros, que engloban procesos de índole diversa; y los relacionados con el calendario y/o las vacaciones.

Igualmente, comparten la quinta posición con un 5,36%, los conflictos relacionados con la jornada, los procesos en los que se reclama la consideración de condición más beneficiosa y aquellos derivados de licencias, permisos, bocadillos.

Los conflictos relacionados con la estabilidad en el empleo y con los procedimientos de despido colectivo o suspensión de contrato, representan un 2,38 % cada uno de ellos, lo mismo que los conflictos relacionados con los sistemas de organización de la producción.

Por último, con un 1,19% los conflictos relacionados con la inaplicación de convenio colectivo.

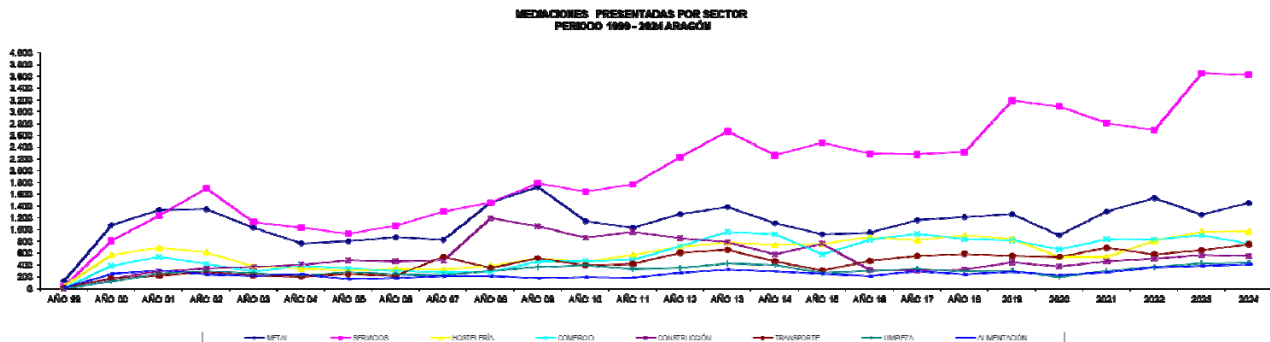
Puede analizarse dicha información en el gráfico y la tabla que se facilitan a continuación.



MOTIVOS DE LAS SOLICITUDES DE MEDIACIÓN COLECTIVA

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
BLOQUEO NEGOCIACIÓN COLECTIVA	44	1	-	45
PRETENSIONES ECONOMICAS	31	3	-	34
INTERPRETACIÓN/ APLICACIÓN/ INCUMPLIMIENTO CONVENIO	13	3	1	17
OTROS	13	3	-	16
CALENDARIO / VACACIONES	13	1	2	16
CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA	8	1	-	9
LICENCIAS/ PERMISOS / BOCADILLO	8	-	1	9
JORNADA	8	-	-	8
SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN PRODUCCIÓN	3	1	-	4
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	4	-	-	4
DESPIDO COLECTIVO / SUSPENSION DE CONTRATO	4	-	-	4
INAPLICACIÓN DE CONVENIO	2	-	-	2
TOTAL	151	13	4	168

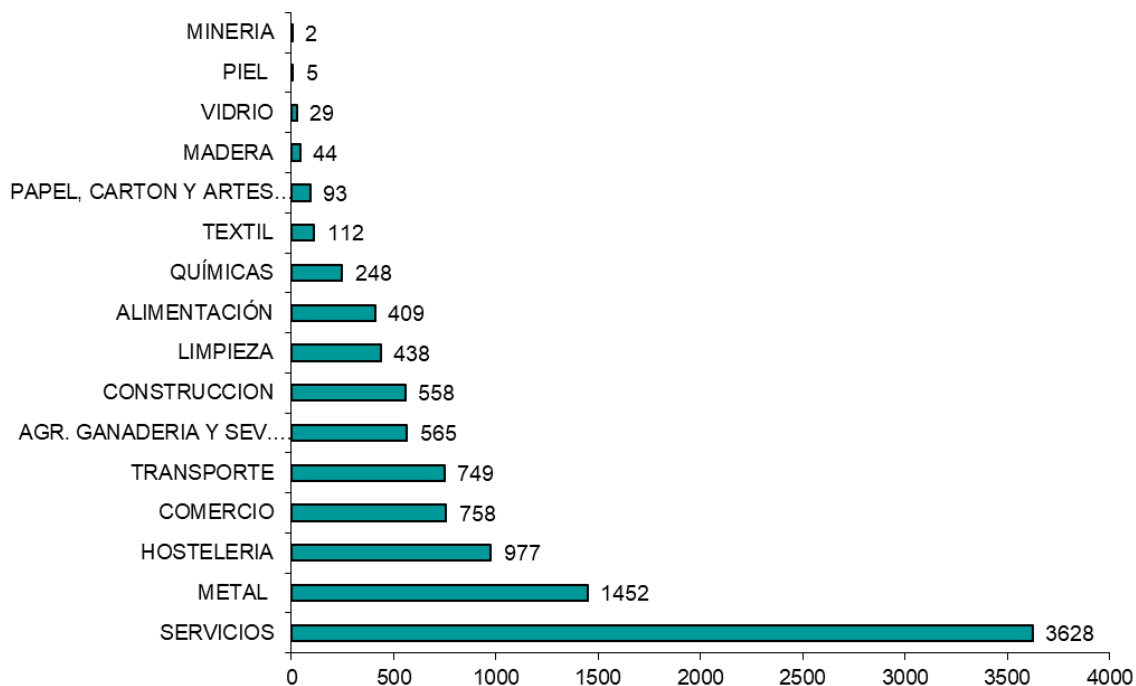
1.2. CONFLICTIVIDAD POR SECTORES DE ACTIVIDAD



RECLAMACIONES PRESENTADAS POR SECTOR ARAGÓN AÑO 2024			
SECTOR	Nº	SECTOR	Nº
SERVICIOS	3.628	ALIMENTACIÓN	409
METAL	1.452	QUÍMICAS	248
HOSTELERÍA	977	TEXTIL	112
COMERCIO	758	PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	93
TRANSPORTE	749	MADERA	44
AGRICULTURA, GANAD. Y SERV. RELACIONADOS	565	VIDRIO	29
CONSTRUCCIÓN	558	PIEL	5
LIMPIEZA	438	MINERÍA	2

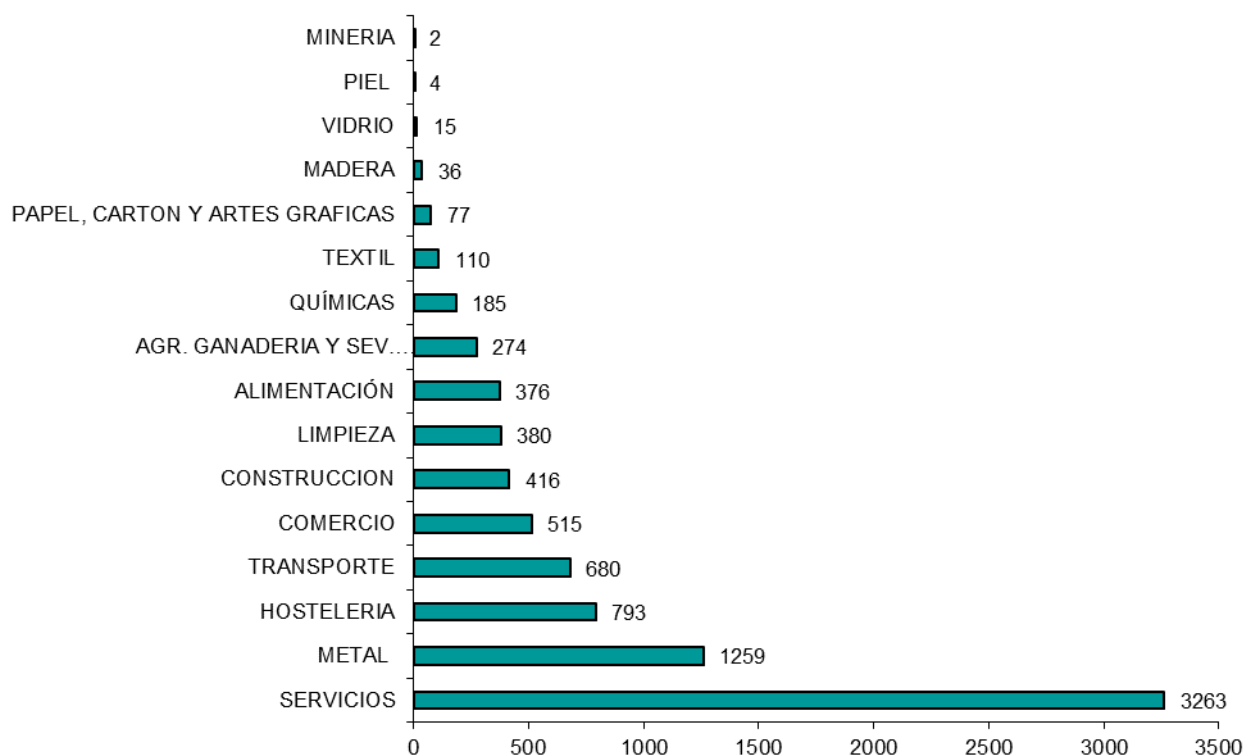
Se adjuntan a continuación las gráficas de expedientes por sector, así como una tabla para su comparativa con el ejercicio anterior.

SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS ARAGÓN AÑO 2024



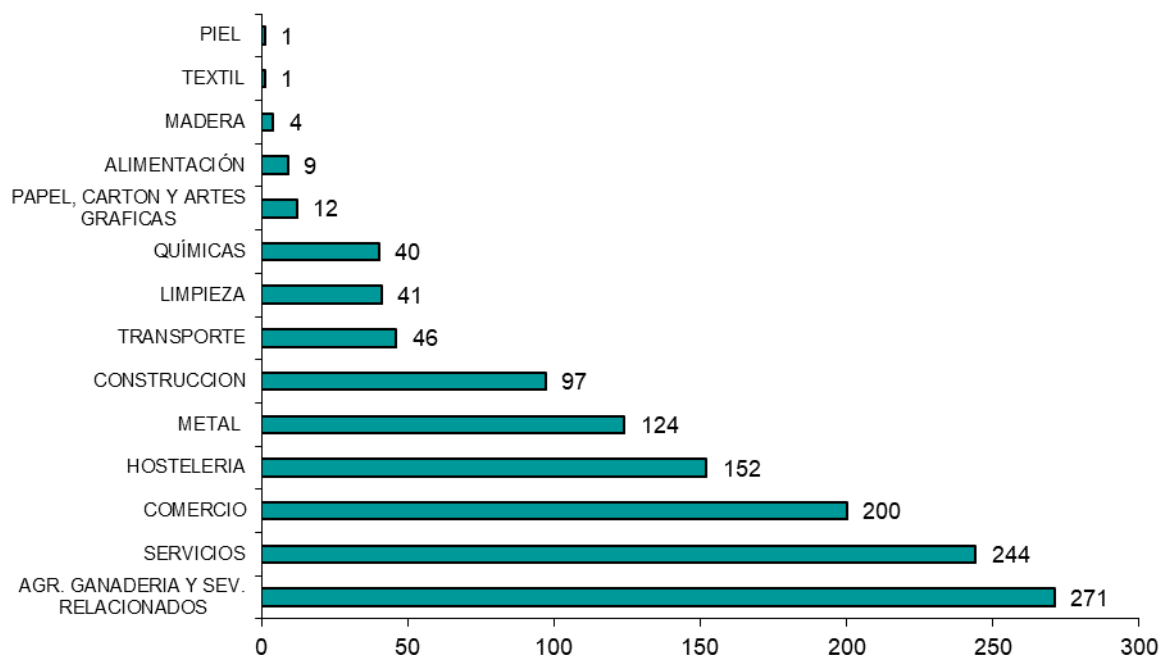
	AÑO 24	AÑO 23	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	565	574	-9	-1,57%
ALIMENTACIÓN	409	388	21	5,41%
COMERCIO	758	907	-149	-16,43%
CONSTRUCCION	558	575	-17	-2,96%
HOSTELERIA	977	966	11	1,14%
LIMPIEZA	438	428	10	2,34%
MADERA	44	48	-4	-8,33%
METAL	1.452	1.253	199	15,88%
MINERIA	2	1	1	100,00%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	93	90	3	3,33%
PIEL	5	8	-3	-37,50%
QUÍMICAS	248	213	35	16,43%
SERVICIOS	3.628	3.657	-29	-0,79%
TEXTIL	112	83	29	34,94%
TRANSPORTE	749	647	102	15,77%
VIDRIO	29	21	8	38,10%
TOTAL ARAGÓN	10.067	8.859	208	2,97%

SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2024



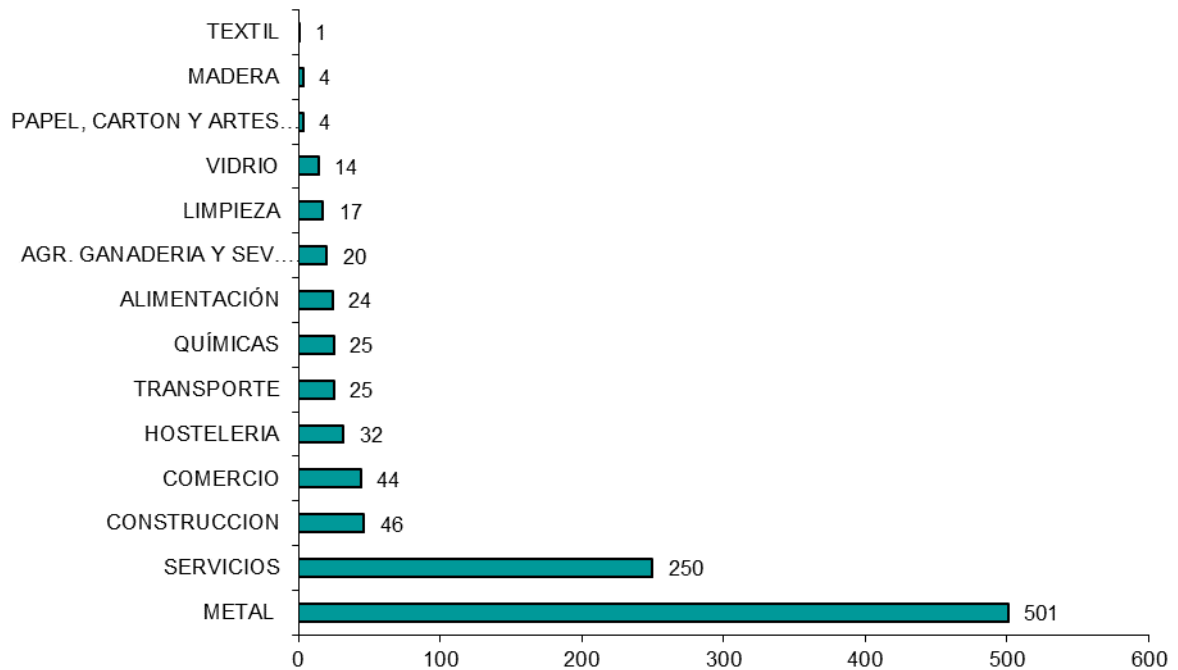
	AÑO 24	AÑO 23	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	274	315	-41	-13,02%
ALIMENTACIÓN	376	356	20	5,62%
COMERCIO	515	640	-125	-19,53%
CONSTRUCCIÓN	416	418	-2	-0,48%
HOSTELERÍA	793	761	32	4,20%
LIMPIEZA	380	383	-3	-0,78%
MADERA	36	42	-6	-14,29%
METAL	1.259	1.069	190	-17,77%
MINERÍA	2	1	1	100,00%
PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	77	84	-7	-8,33%
PIEL	4	4	-	0%
QUÍMICAS	185	153	32	20,92%
SERVICIOS	3.263	3.334	-71	2,13%
TEXTIL	110	83	27	32,53%
TRANSPORTE	680	590	90	15,25%
VIDRIO	15	13	2	15,38%
TOTAL ZARAGOZA	8.385	8.246	139	1,69%

SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS HUESCA AÑO 2024



	AÑO 23	AÑO 23	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	271	237	34	14,35%
ALIMENTACIÓN	9	5	4	80,00%
COMERCIO	200	230	-30	-13,04%
CONSTRUCCIÓN	97	115	-18	-15,65%
HOSTELERÍA	152	147	5	3,40%
LIMPIEZA	41	30	11	-36,67%
MADERA	4	3	1	-33,33%
METAL	124	132	-8	-6,06%
MINERÍA	-	-	-	0%
PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	12	5	7	140,00%
PIEL	1	4	-3	-75,00%
QUÍMICAS	40	43	-3	-6,98%
SERVICIOS	244	219	25	11,42%
TEXTIL	1	-	1	100,00%
TRANSPORTE	46	40	6	15,00%
VIDRIO	-	-	-	0%
TOTAL HUESCA	1.242	1.210	32	2,64%

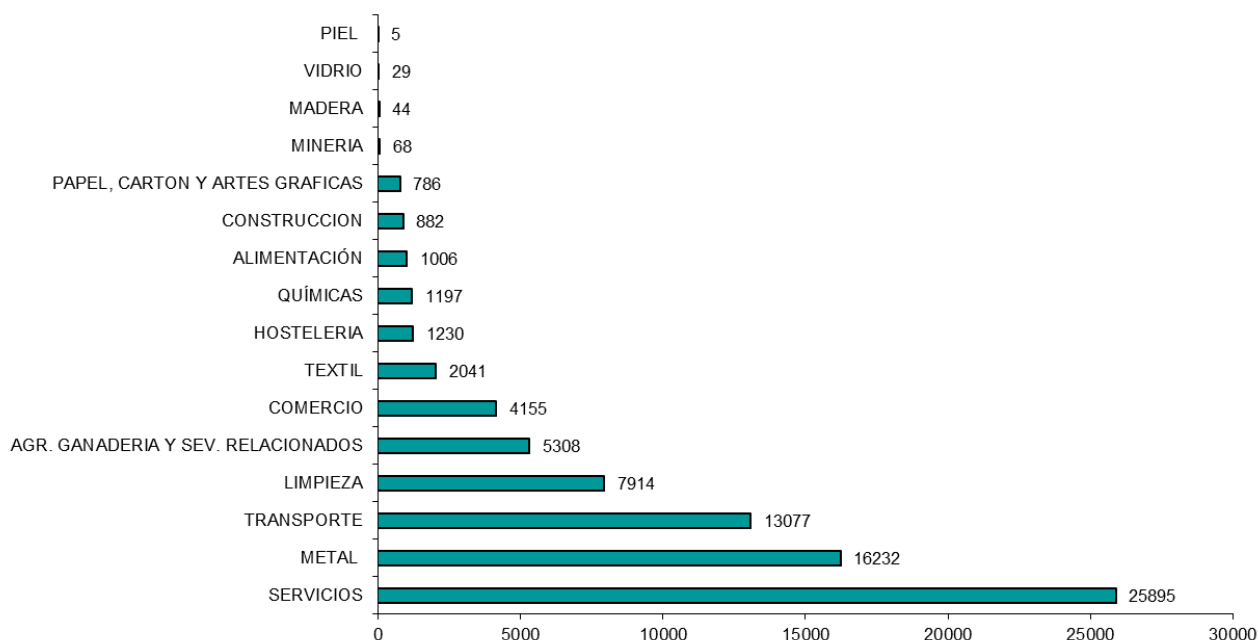
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS TERUEL AÑO 2024



	AÑO 24	AÑO 23	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	20	22	-2	-9,09%
ALIMENTACIÓN	24	27	-3	-11,11%
COMERCIO	43	37	6	16,22%
CONSTRUCCIÓN	45	42	3	7,14%
HOSTELERÍA	32	58	-26	-44,83%
LIMPIEZA	17	15	2	13,33%
MADERA	4	3	1	33,33%
METAL	69	52	17	32,69%
MINERÍA	-	-	-	0
PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	4	1	3	300%
PIEL	-	-	-	0%
QUÍMICAS	23	17	6	35,29%
SERVICIOS	121	104	17	16,35%
TEXTIL	1	-	1	100,00%
TRANSPORTE	23	17	6	35,29%
VIDRIO	14	8	6	75,00%
TOTAL TERUEL	440	403	37	24,00%

1.3. TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
ARAGÓN AÑO 2024**

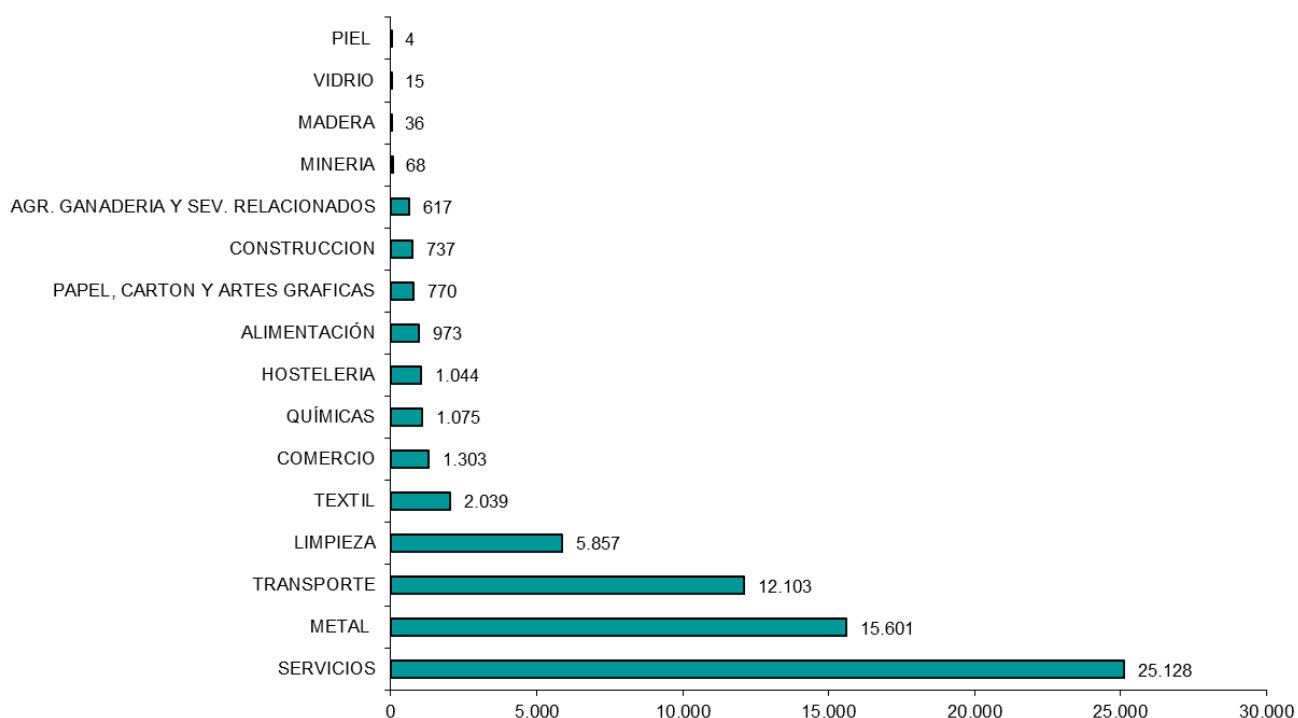


En la distribución de las personas trabajadoras por sector de actividad, tiene especial impacto a la incidencia de los conflictos colectivos y plurales y, sobre todo, la tramitación o no de conflictos de carácter sectorial provincial o autonómico, cuya realización puede implicar que el número de trabajadores afectados crezca de manera exponencial.

En este sentido, durante el año 2024, se han tramitado a nivel de Comunidad Autónoma procedimientos del Sector de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud, Técnicos Superiores de Educación Infantil apoyo al aula de tres años en los colegios públicos de Aragón, Monitoras de Comedores escolares de Aragón, Sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores de Aragón y Transporte de enfermos y accidentados por carretera.

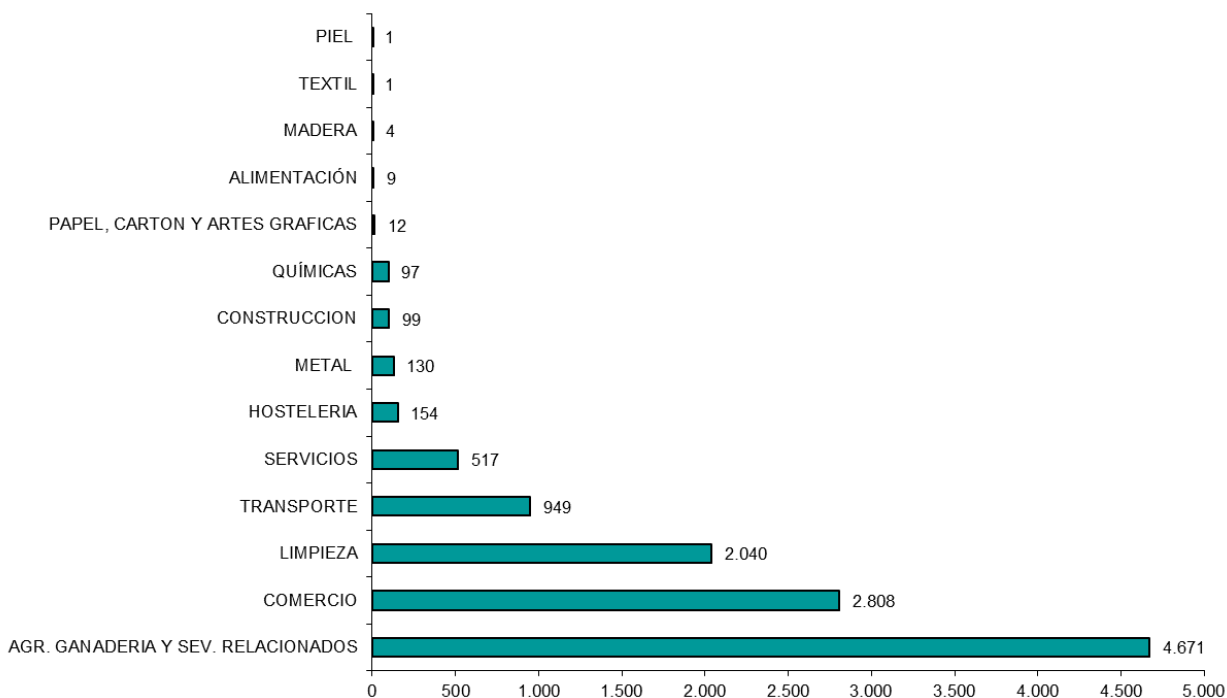
A nivel provincial, inciden en Zaragoza sendos conflictos de Sector de Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces, Oficinas y despachos, Sector de Ocio Educativo y Animación Socio Cultural a través de licitaciones públicas del Ayuntamiento de Zaragoza y empresas concesionarias del Servicio de Ayuda a domicilio de la provincia de Zaragoza, además de conflictos en empresas del sector servicios, metal, transporte, textil,...

TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2024



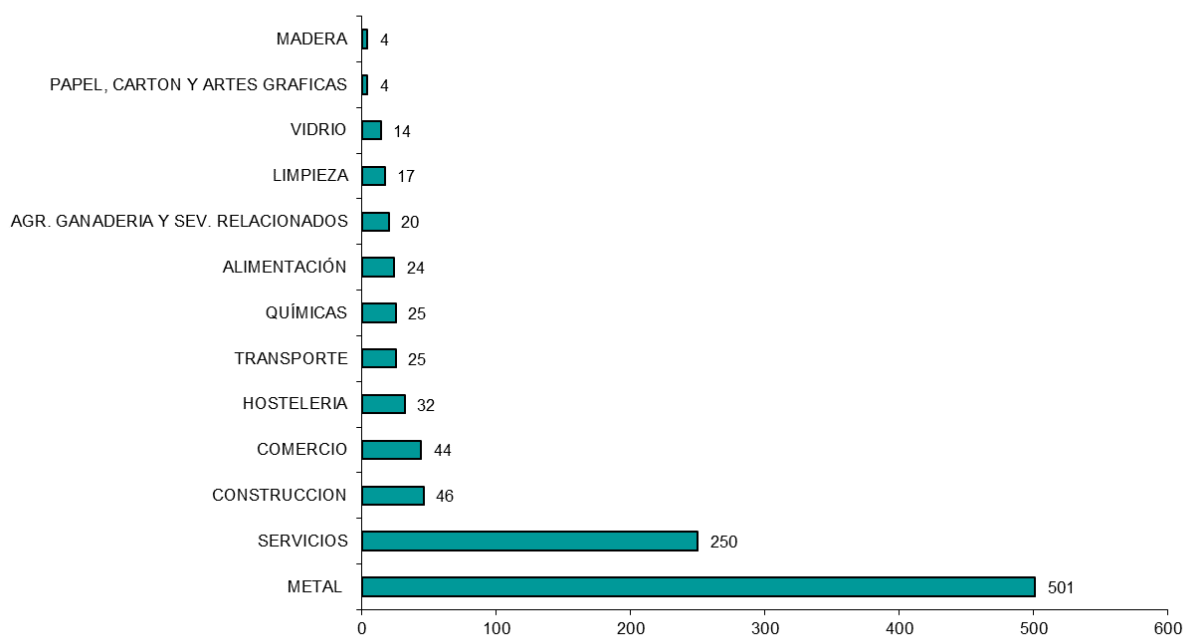
En Huesca, incide la celebración de un conflicto del sector de limpieza de edificios y locales y del transporte de mercancías por carretera, así como conflictos en empresas con alto volumen de personal afectado en sectores de agricultura, ganadería y servicios relacionados o de comercio.

TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS HUESCA AÑO 2024



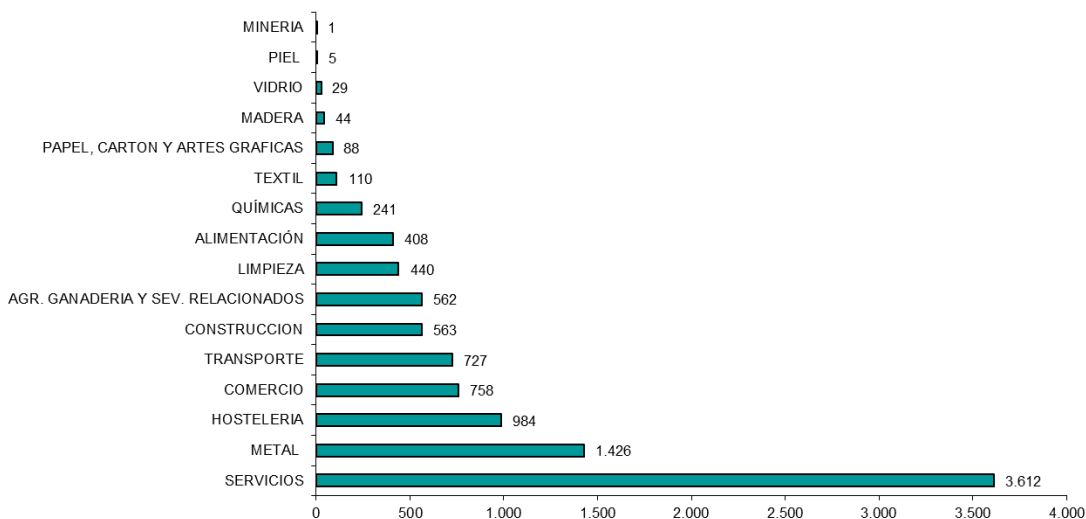
En la provincia de Teruel tiene gran incidencia la tramitación de conflictos de empresas del sector de la Industria Siderometalúrgica y servicios.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
TERUEL AÑO 2024**

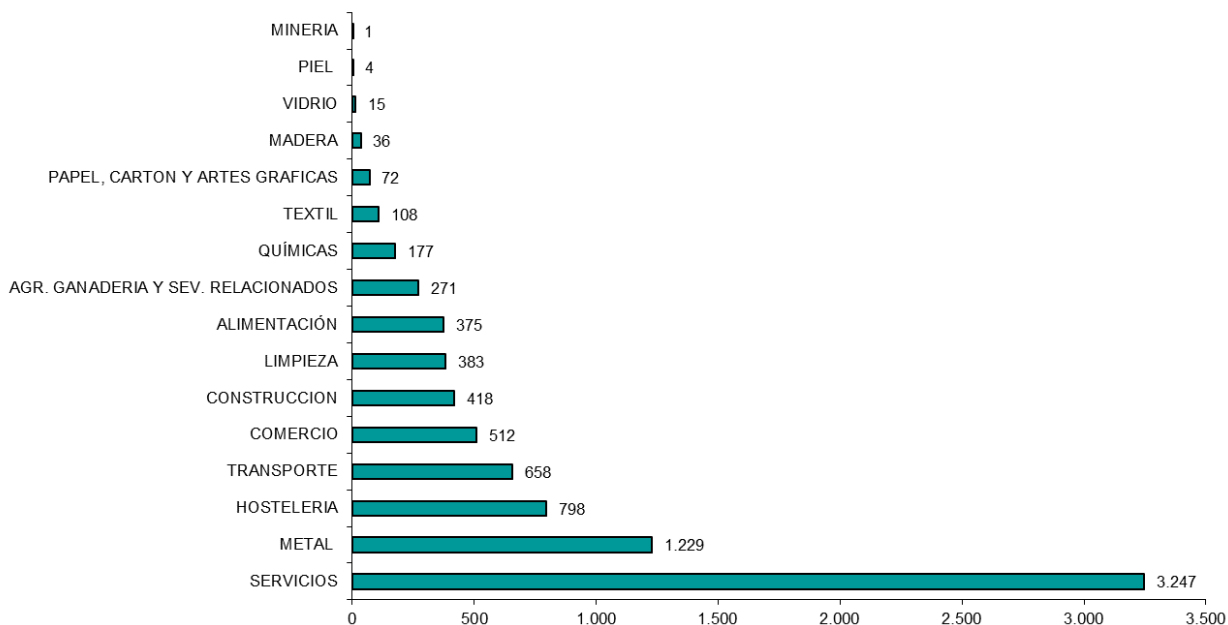


■ EXPEDIENTES INDIVIDUALES

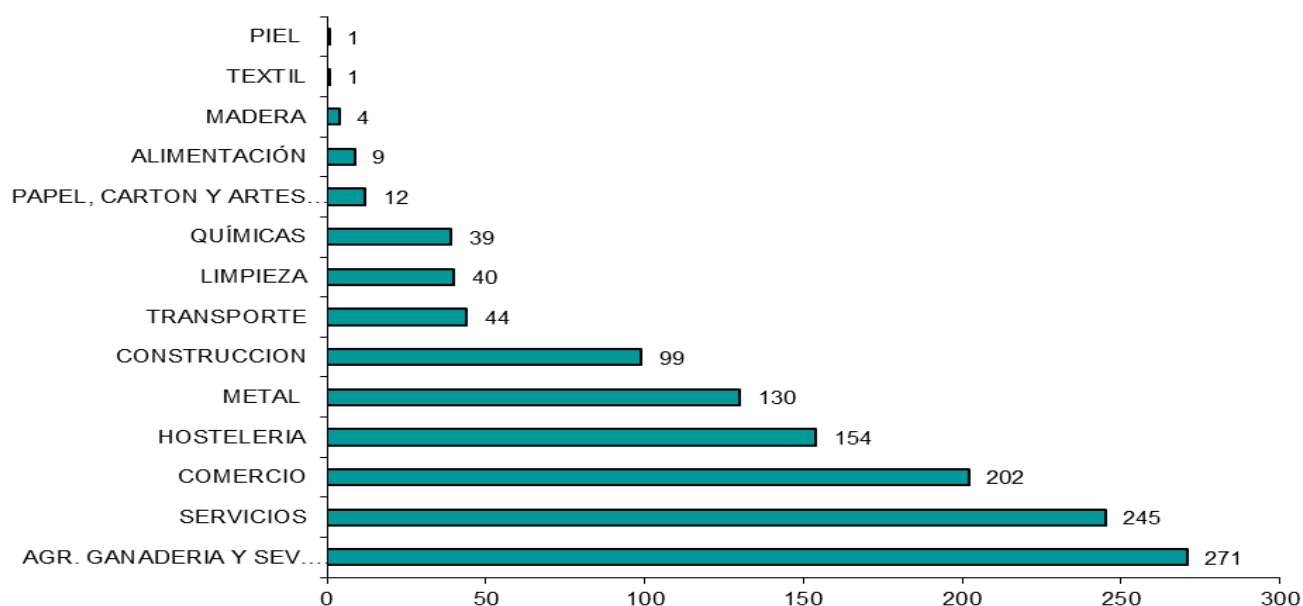
**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES
PRESENTADOS ARAGON AÑO 2024**



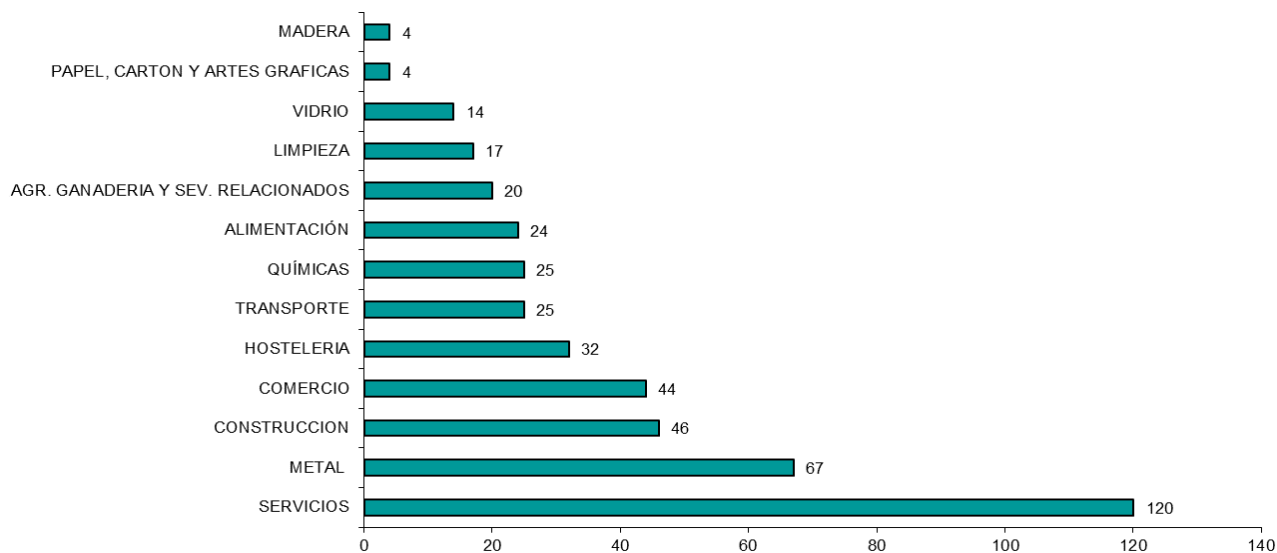
**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES
PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2024**



TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS HUESCA AÑO 2024

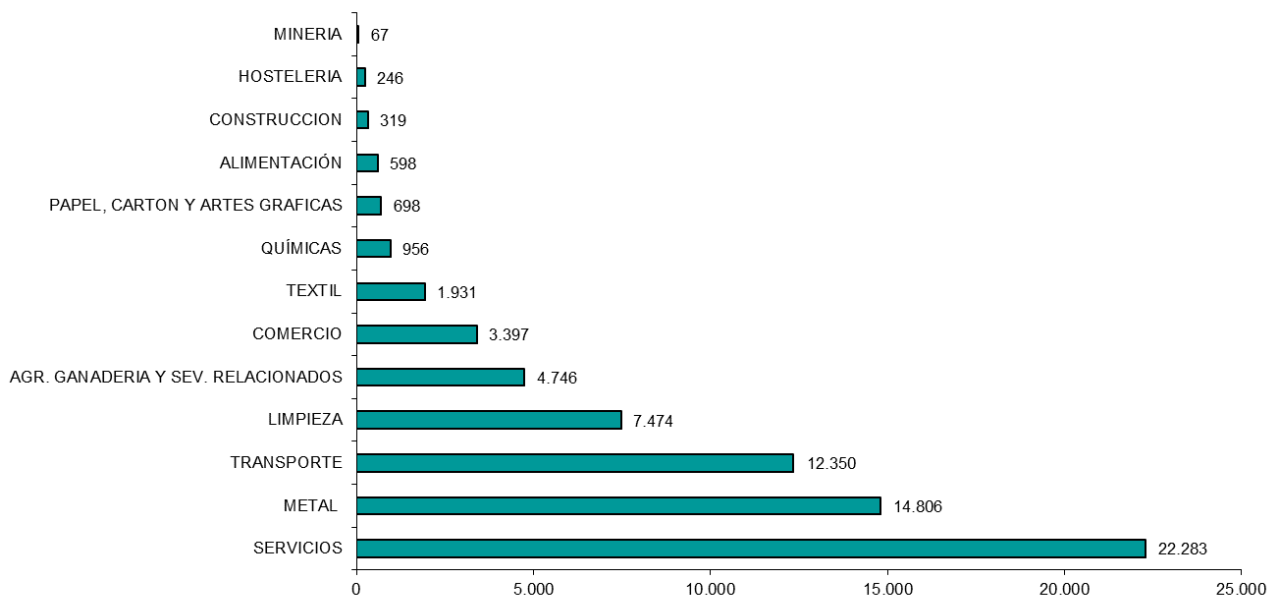


TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS TERUEL AÑO 2024

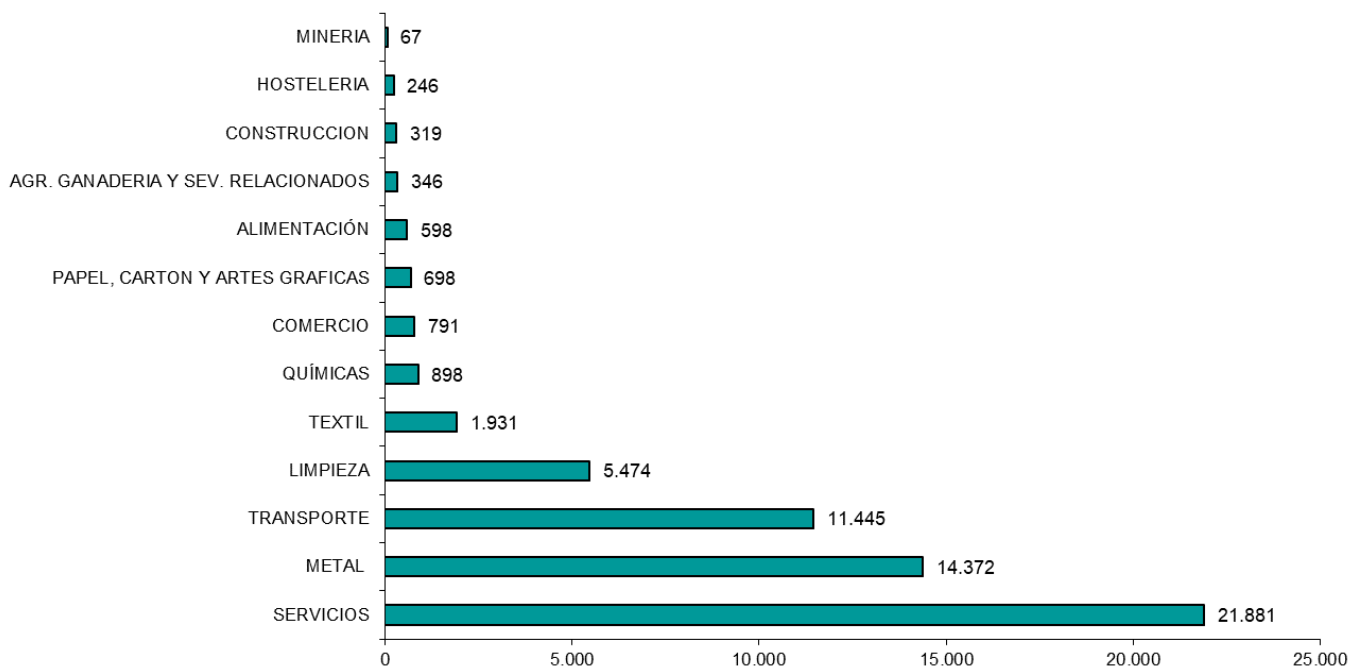


■ EXPEDIENTES COLECTIVOS

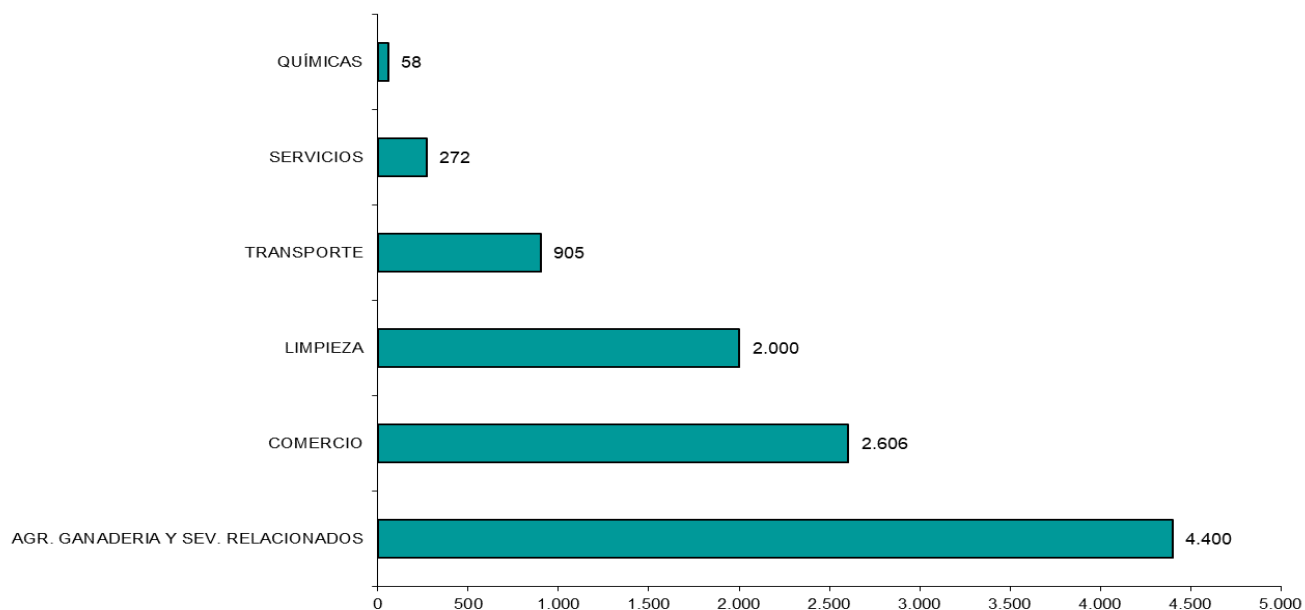
**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS
PRESENTADOS ARAGÓN AÑO 2024**



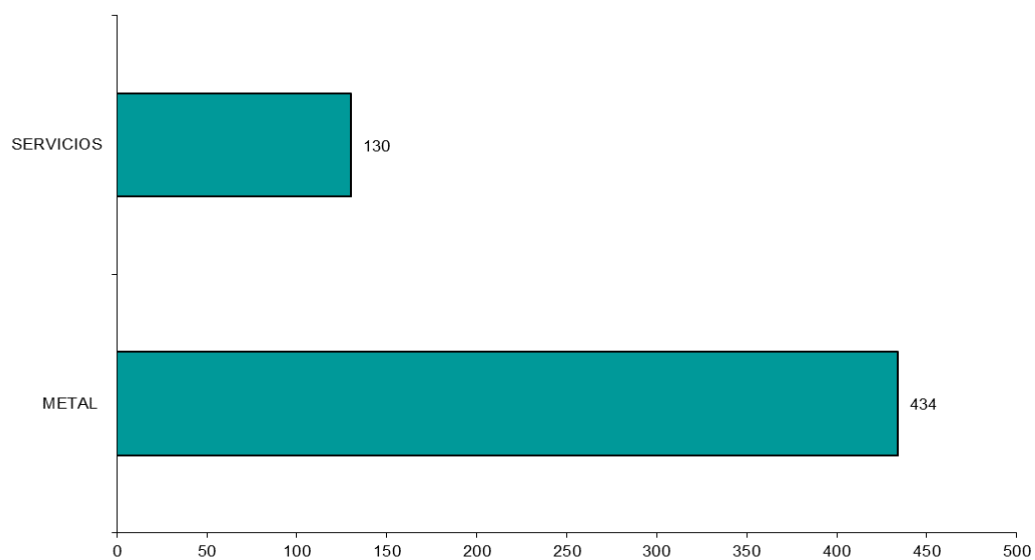
**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS
PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2024**



**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS
PRESENTADOS HUESCA AÑO 2024**

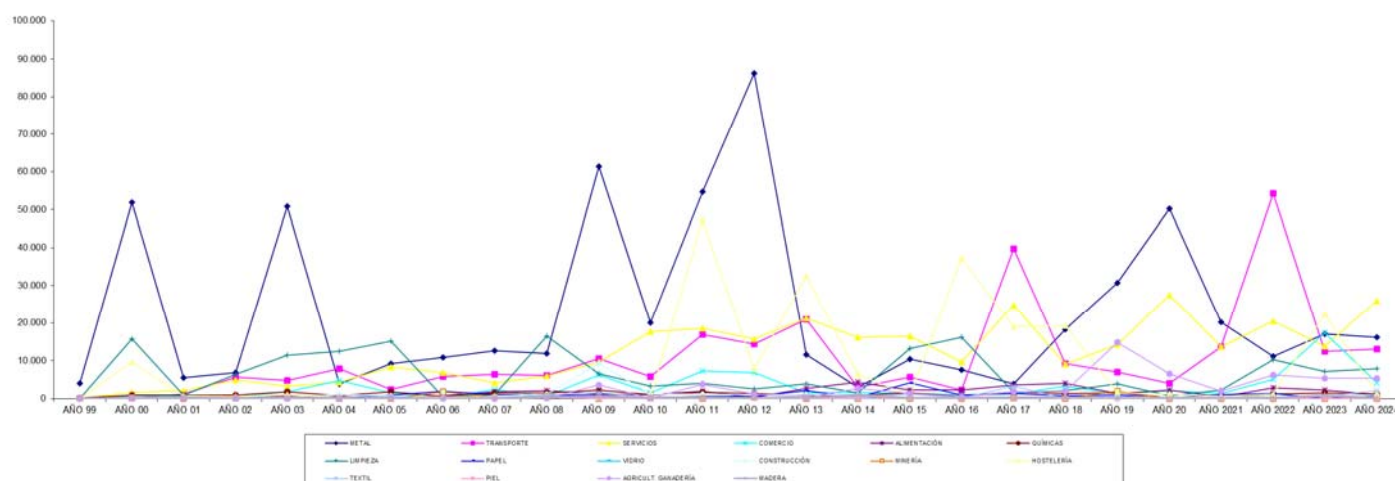


**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS
PRESENTADOS TERUEL AÑO 2024**



■ EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTOR

Durante sus años de funcionamiento, los procedimientos de mediación y arbitraje realizados por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, han dado servicio a un total de 1.844.627 trabajadores y de 348.190 empresas de todos los sectores con domicilio en la Comunidad Autónoma de Aragón.



1.4. 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	EFFECTIVOS
ZARAGOZA	8.384	218	701	7.465
HUESCA	1.242	17	80	1.145
TERUEL	440	16	41	383
ARAGÓN	10.066	251	822	8.993

Los expedientes de tramitación no efectiva han alcanzado durante el año 2024 un 10,66% lo que implica un crecimiento de algo más de un punto respecto del 9,63% del año 2023. En consecuencia, los expedientes de tramitación efectiva, han experimentado un decremento y pasan del 90,37% del 2023 al 89,34% del ejercicio analizado en esta memoria.

Si nos detenemos en los expedientes finalizados con el resultado de intentado sin efecto, apreciamos que este resultado asciende del 6,60% del año 2023 al 8,17% del 2024.

Por el contrario, en el caso de los expedientes finalizados con el resultado de archivo, se aprecia un descenso de alrededor de medio punto y pasa del al 3,02% al 2,49%.

Posteriormente, podrá analizarse pormenorizadamente la evolución de estos resultados durante los últimos diez años, 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

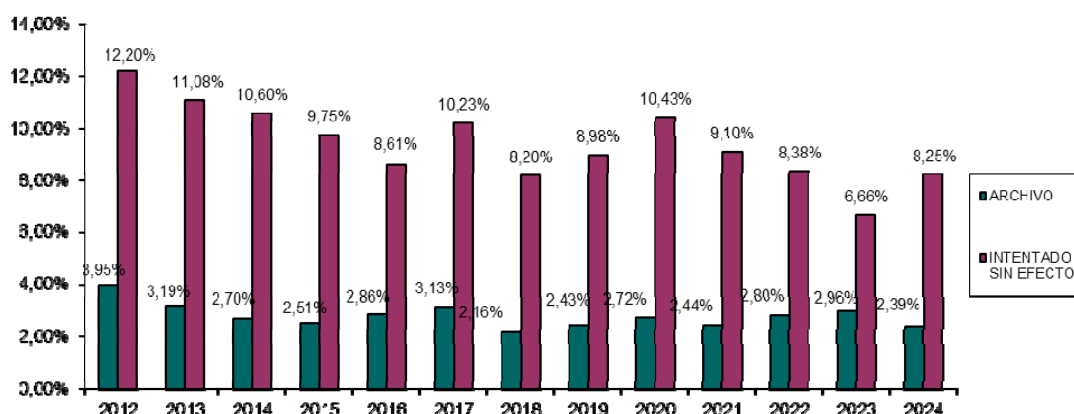
	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	8.233	204	698
HUESCA	1.229	17	78
TERUEL	436	16	41
ARAGÓN	9.898	237	817

Los porcentajes obtenidos en los expedientes individuales por todos los conceptos son prácticamente idénticos a los facilitados en el apartado anterior, habida cuenta que el peso relativo de los conflictos colectivos es escaso al ser numéricamente menos significativos, a pesar de su trascendencia.

De esta forma, en los procedimientos individuales por todos los conceptos tramitados durante el 2024 el porcentaje de mediaciones finalizadas con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa se sitúa en el conjunto de la Comunidad Autónoma en Aragón en el 8,25% en lugar del 6,66% de 2023.

En cuanto al archivo de las actuaciones, el porcentaje desciende desde el 2,96% de 2023 al 2,39% de 2024.

EVOLUCIÓN DE LAS MEDIACIONES NO EFECTIVAS INDIVIDUALES POR TODOS LOS CONCEPTOS ARAGÓN 2012 - 2024



Si efectuamos el análisis por provincias de los resultados de intentado sin efecto durante el año 2024, el menor porcentaje se alcanza en Huesca, con un 6,35%, lo que supone un ascenso desde 5,08% del ejercicio anterior. Le sigue el porcentaje registrado en Zaragoza, que también se incrementa y pasa del 6,71% al 8,48%

Por el contrario, se disminuye el porcentaje de este resultado en la provincia de Teruel, que pasa del 10,33% obtenido durante el ejercicio 2023 al 9,40% analizado en esta memoria.

En cuanto al archivo de las actuaciones, la menor incidencia de este resultado se registra en Huesca, habiéndose archivado el 1,38% de los procedimientos en lugar del 2,08% del ejercicio anterior. A continuación, en Zaragoza también disminuyen y pasan del 3,10% al 2,48%. Por el contrario, en Teruel, se experimenta un incremento de la incidencia de este resultado y pasa del 2,77% al 3,67% en el ejercicio analizado en esta memoria.

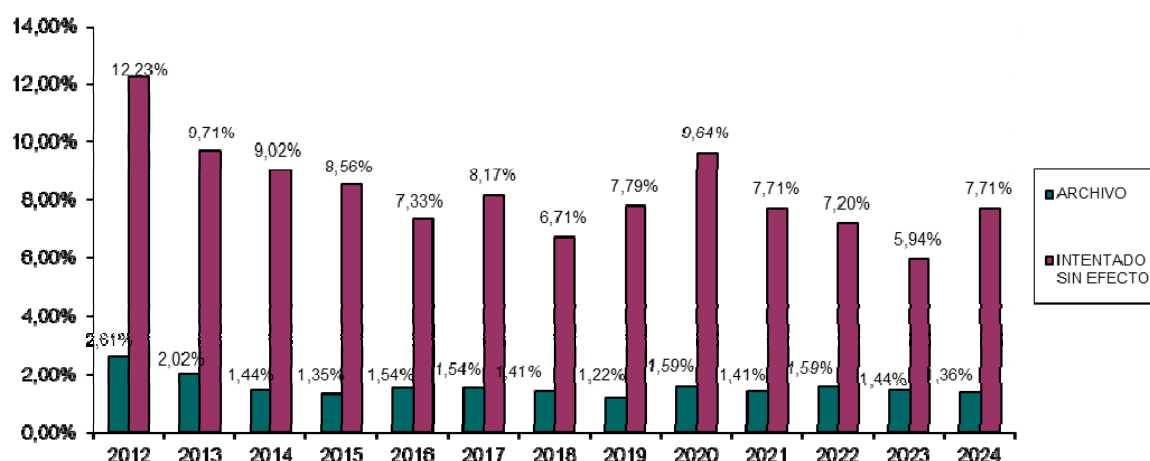
B) Por despido

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	6.849	88	552
HUESCA	1.048	14	57
TERUEL	337	10	26
ARAGÓN	8.234	112	635

Las mediaciones no efectivas en las reclamaciones de despido efectuadas en la Comunidad Autónoma, experimentan un incremento y pasan del 7,38% en 2023 al 9,07% en 2024.

En cuanto al porcentaje de despidos archivados en Aragón durante el ejercicio objeto de esta memoria, se sitúa en el 1,36% en lugar del 1,44% del año 2023 y el porcentaje de intentado sin efecto en el 7,71% en lugar del 5,94% del ejercicio anterior.

**EVOLUCIÓN DE LAS MEDIACIONES NO EFECTIVAS INDIVIDUALES POR DESPIDO
ARAGÓN 2012 - 2024**



Por provincias, el mayor porcentaje del resultado de intentado sin efecto se alcanza en Zaragoza que se sitúa en el 8,06% en lugar del 6,05% del ejercicio anterior. Le sigue en incidencia de este resultado Teruel, si bien disminuye el peso relativo del mismo al pasar del 9,44% de 2023 al 7,72% en 2024. Por último, este resultado representa en Huesca un 5,44% frente al 4,08% del año 2024.

En cuanto al porcentaje de archivo de las actuaciones de los despidos, se alcanza la mayor incidencia de este resultado en la provincia de Teruel con un 2,97% en lugar del 1,47% del año anterior. Le sigue Huesca se sitúa en el 1,34% en vez del 1,42% del 2024. Por último, los archivos de los despidos en Zaragoza descienden desde el 1,45% al 1,28%.

■ 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

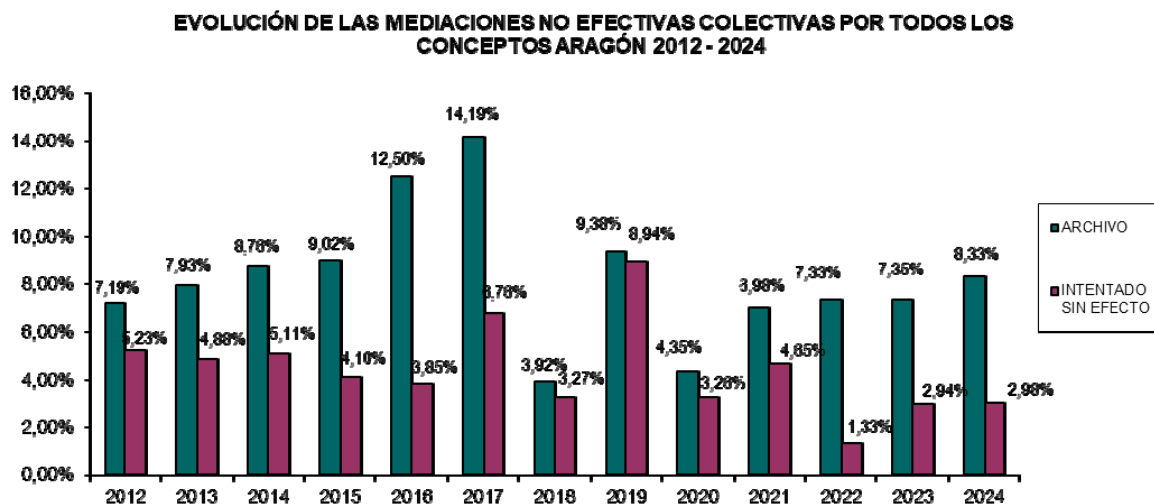
	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	151	14	3
HUESCA	13	-	2
TERUEL	4	-	-
ARAGÓN	168	14	5

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.

En el conjunto de la Comunidad Autónoma los archivos representan un 8,33%, lo que supone algo más de un punto respecto del 7,35% año anterior. En cuanto a las incomparecencias de las empresas hay una variación de apenas 3 centésimas al alza y se sitúa en el 2,98%.

Como se observa en la tabla, en las provincias de Huesca y Teruel no se han registrado expedientes archivados. En Zaragoza, los archivos se sitúan en el 9,27% en lugar del 8,26% del 2023.

En cuanto a las incomparecencias de las empresas, no se ha dado este resultado en Teruel, representando en Huesca un 15,38% en lugar del 11,11% del ejercicio anterior y en Zaragoza un 1,99% en vez del 1,65%.



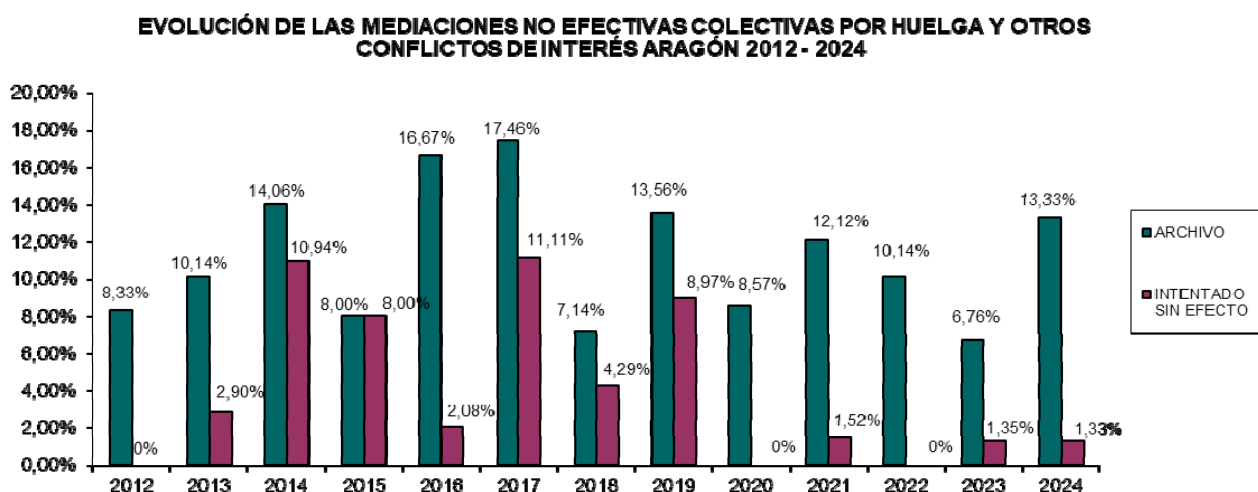
B) Por huelga y otros conflictos de interés

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	72	10	-
HUESCA	3	-	1
TERUEL	-	-	-
ARAGÓN	75	10	1

En cuanto a los procedimientos no efectivos en convocatorias de huelga u otros conflictos de interés, hay que resaltar que no se ha producido ninguna incomparecencia de la parte solicitada en las provincias de Zaragoza y Teruel, representando el único expediente finalizado con este resultado en Huesca un 33,33%.

En cuanto a los archivos, este porcentaje alcanza en Zaragoza el 13,89% frente al 7,58% del año anterior y en Aragón pasa del 6,76% al 13,33%; no habiendo finalizado ningún procedimiento de interés con este resultado en Huesca o Teruel.

Se facilita a continuación, la evolución de las mediaciones no efectivas desde el 2012 hasta el 2024, 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	EFFECTIVOS
ZARAGOZA	8.384	7.465
HUESCA	1.242	1.145
TERUEL	440	383
ARAGÓN	10.066	8.993

Como consecuencia directa del incremento de los procedimientos no efectivos tramitados, disminuye 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 2024 se ha cifrado en el 89,34% mientras que en el 2023 se situó en el 90,37%.

Por provincias, es en Teruel donde se ha realizado la menor tramitación efectiva, pasando 86,85% de 2023 al 87,05% en 2024. A continuación, Zaragoza pasa de obtener un 90,19% a un 89,04% y por último el mayor volumen de expedientes efectivos se registra en Huesca, con un 92,19%, si bien desciende respecto 92,81% del ejercicio anterior.

■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

Dada la escasa incidencia de los colectivos, se obtiene en los procesos individuales prácticamente idéntico porcentaje en el conjunto de Aragón que los comentados en el epígrafe anterior, disminuyendo este resultado desde el 90,38% en 2023 al 89,35% en 2024.

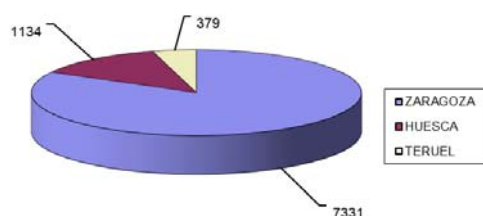
Por provincias, en Huesca se ha realizado la mayor tramitación efectiva con un 92,27% en lugar del 92,84%. Le sigue Zaragoza con un 89,04% frente al 88,98% de 2023. Finalmente, se sitúa la provincia de Teruel, que se mantiene prácticamente idéntico y pasa del 86,90% al 86,93% en el ejercicio analizado en esta memoria.

Si analizamos el porcentaje de tramitación efectiva en los despidos, este resultado se disminuye en la provincia de Huesca del 94,49% en 2023 al 93,23%. También decrece en Zaragoza y se sitúa en 90,66% en lugar del 92,50% de 2023.

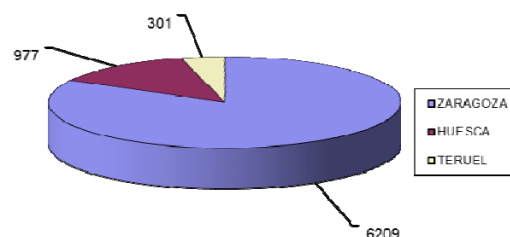
Por el contrario, se incrementa ligeramente en Teruel y pasa del 89,09% al 89,32% en el ejercicio analizado en esta memoria.

En el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, se cifra en el 90,93% en lugar del 92,62% registrado en 2023.

**MEDIACIONES EFECTIVAS INDIVIDUALES
POR TODOS LOS CONCEPTOS**



MEDIACIONES EFECTIVAS POR DESPIDO



■ MEDIACIÓN/ CONCILIACIONES INDIVIDUALES TELEMATICAS

Desde el 18 de mayo de 2020, como consecuencia de la situación pandémica derivada de la COVID-19, se puso en marcha, durante las fases de desescalada, la posibilidad de celebrar los procedimientos de forma telemática. A continuación, se facilitan los datos de los procesos realizados por provincias durante el ejercicio 2024.

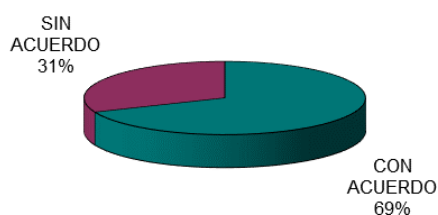
ZARAGOZA	522
HUESCA	132
TERUEL	84
ARAGÓN	738

A) Resultados: por todos los conceptos

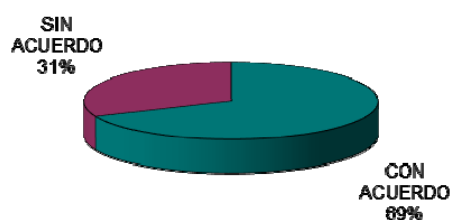
Disminuye el porcentaje de acuerdo en las mediaciones individuales por todos los conceptos y se sitúa en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón en el 68,85% en lugar del 71,40% de 2023.

Los porcentajes de acuerdo en las tres provincias aragonesas han experimentado un descenso pasando en Huesca desde el 73,90% al 70,72%; en Zaragoza del 70,64% al 68,50% de acuerdos y finalmente en Teruel se registra la mayor variación, al situarse en el 65,17% en lugar del 79,49%

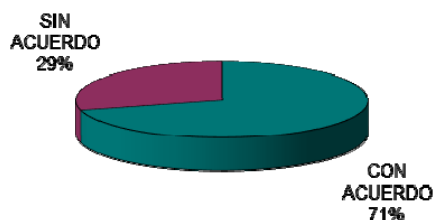
ARAGON AÑO 2024



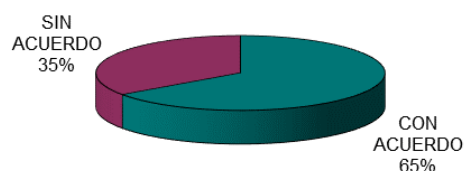
ZARAGOZA AÑO 2024



HUESCA AÑO 2024



TERUEL AÑO 2024

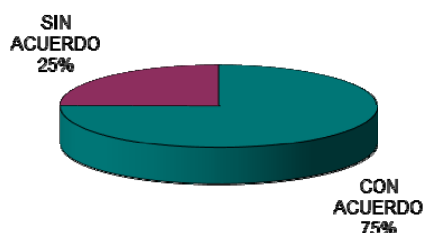


B) Resultados: despidos

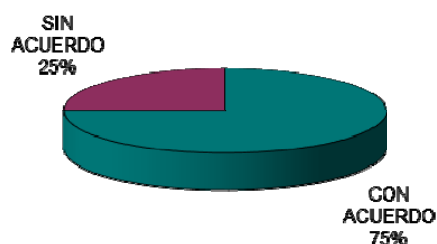
En cuanto a los resultados de los despidos, disminuye también el porcentaje de acuerdo en el conjunto de la Comunidad Autónoma al pasar del 77,41% registrado el año anterior al 75,16% en el ejercicio analizado en la presente memoria.

Por provincias, en Huesca pasa del 77,89% al 76,15% En Zaragoza que pasa al 75,07% en lugar del 77% en 2023 y, por último, en Teruel el porcentaje de acuerdos también se descende desde el 84,44% al 73,75%.

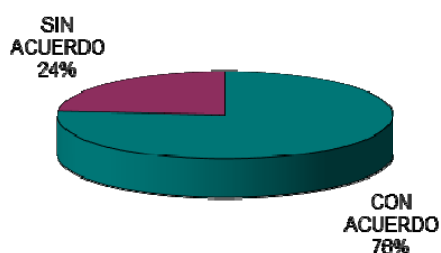
ARAGON AÑO 2024



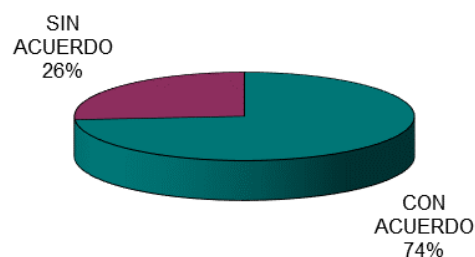
ZARAGOZA AÑO 2024



HUESCA AÑO 2024



TERUEL AÑO 2024

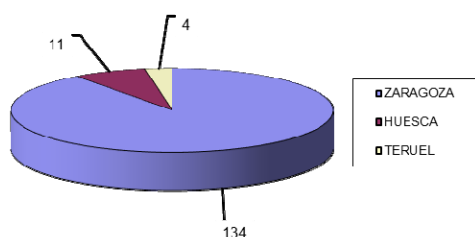


■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS

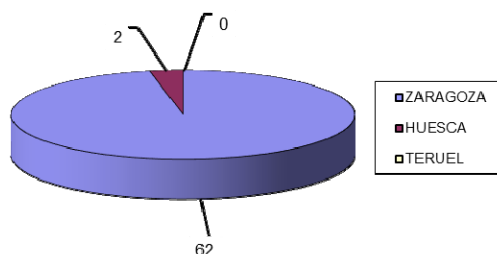
En las mediaciones de carácter colectivo, se disminuye el porcentaje de mediación efectiva, y pasa en la Comunidad Autónoma del 89,71% al 88,69% del ejercicio analizado en esta memoria. Por provincias, se ha mediado en el 100% de los conflictos presentados en Teruel, en el 88,74% de los de Zaragoza y en el 84,69% de los de Huesca.

En cuanto a los conflictos de interés, el porcentaje de realización de la mediación efectiva se cifra en un 85,33% en lugar del 91,89% del 2023, habiéndose mediado en el 66,67% de los conflictos de interés de Huesca y en el 86,11% de los de Zaragoza.

**MEDIACIONES EFECTIVAS COLECTIVAS
POR TODOS LOS CONCEPTOS**



**MEDIACIONES EFECTIVAS POR HUELGA Y
OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS**



A) Resultados: por todos los conceptos

	CON ACUERDO	SIN ACUERDO
ZARAGOZA	69	65
HUESCA	1	10
TERUEL	1	3
ARAGÓN	71	78

**COLECTIVOS POR TODOS LOS
CONCEPTOS ARAGON 2024**



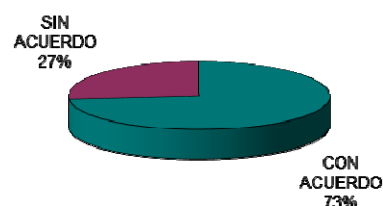
Al analizar los resultados de los conflictos colectivos por todos los conceptos, se observa un descenso de algo más de tres puntos en el porcentaje de acuerdo al pasar del 50,82% en 2023 al 47,65% en 2024.

Por provincias, se obtiene un 51,49% de acuerdos en Zaragoza, un 25% en Teruel y un 9,09% en Huesca, resultado este condicionado sin duda ser mayoritaria o exclusiva la tramitación de carácter jurídico en estas dos provincias.

B) Resultados: por huelga y otros conflictos de interés

	CON ACUERDO	SIN ACUERDO
ZARAGOZA	46	16
HUESCA	1	1
TERUEL	-	-
ARAGÓN	47	17

HUELGAS Y OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS ARAGON 2024



En cuanto a las mediaciones efectivamente realizadas en los procedimientos de huelga, bloqueo de la negociación colectiva y otros conflictos de interés en el conjunto de la Comunidad Autónoma, disminuye también en este caso prácticamente diez puntos porcentuales al pasar del 82,35% de acuerdo en 2023 al 73,44% en 2024. En Zaragoza, se ha obtenido acuerdo en el 74,19% de los conflictos de interés y en Huesca del 50%, no habiéndose tramitado en Teruel ningún procedimiento de interés en el ejercicio analizado en esta memoria de actividades.

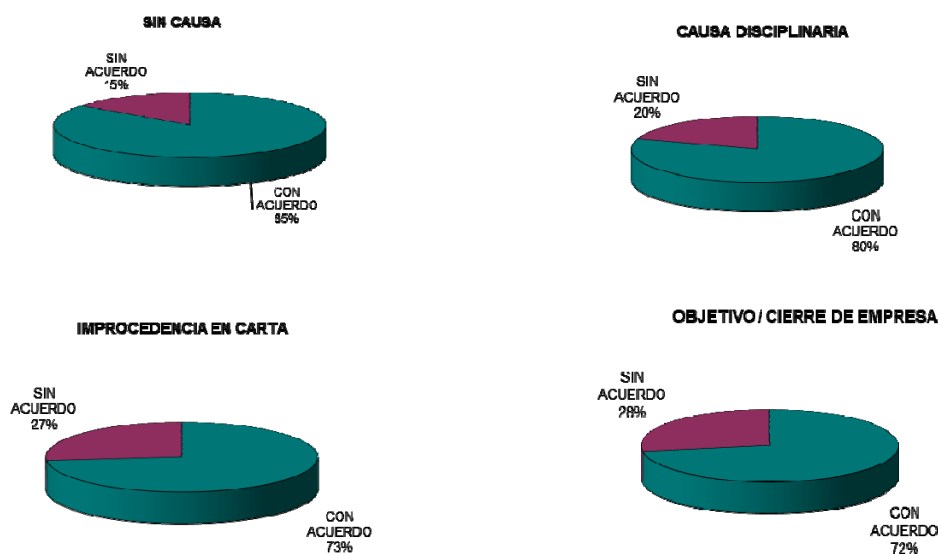
RESULTADOS DE LAS MEDIACIONES POR MOTIVO



2. RESULTADOS EFECTIVOS DE LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MOTIVO

2.1. INDIVIDUAL

■ DESPIDOS

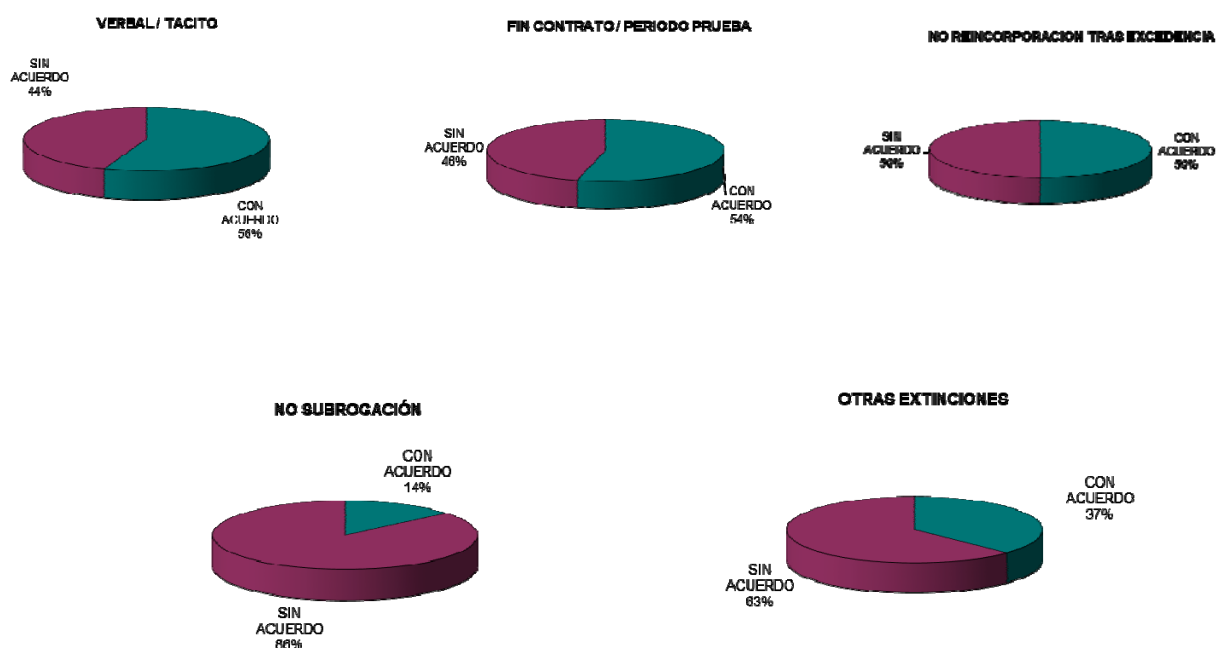


Como es tradicional y ha sido analizado en las diversas memorias, el mejor resultado que se obtiene en las mediaciones efectivamente realizadas es en el procedimiento de despido es en el que se obtiene el mejor porcentaje de acuerdos tal y como se ha observado al analizar dichos resultados a largo de las distintas memorias. 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 2023 los primeros puestos los han registrado los despidos “sin causa” con un 85%, en los que de la lectura de la carta no se desprende ninguna motivación disciplinaria, ni objetiva u otras. Les siguen los disciplinarios con 80%.

A continuación, con un 73% de acuerdos, los despidos cuya improcedencia se ha reconocido por la empresa en la propia carta, seguidos con un 72% de 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.

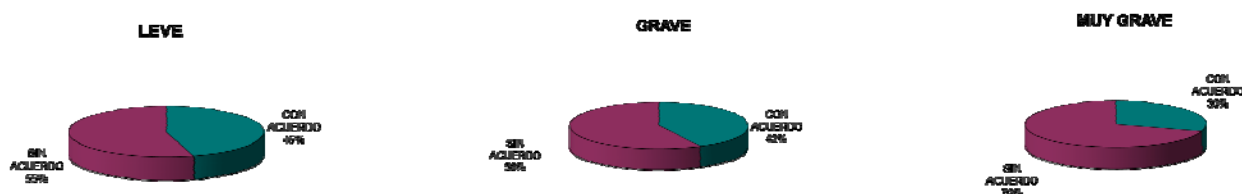
A más distancia, con un 56%, 54% y 50% de acuerdo se sitúan este año los despidos verbales, las finalizaciones de contrato o no superación del periodo de prueba los despidos derivados de la imposibilidad de reincorporación tras una excedencia, respectivamente.

Finalmente, con un con un 37% los que agrupamos bajo el epígrafe de otras extinciones, entre los que encontramos las finalizaciones por jubilación o muerte del empresario y con un 14% aquellos casos en los que se impugna la decisión empresarial de no proceder a la subrogación.

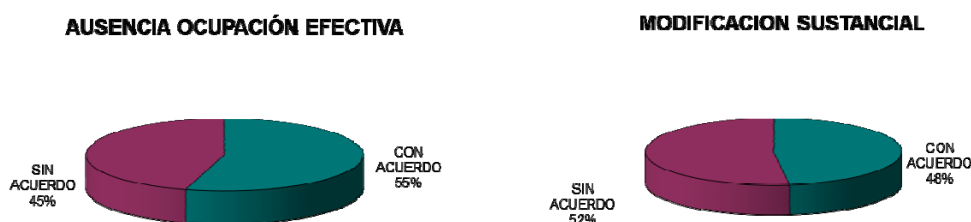


■ SANCIÓN

Durante el año 2024, los resultados de las sanciones tipificadas como leves han obtenido el mejor nivel de acuerdo con un 45%. A continuación, se sitúan las graves con el 42% de avenencias. Por último, con un 30% de acuerdos las mediaciones en las sanciones calificadas como muy graves.



■ EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

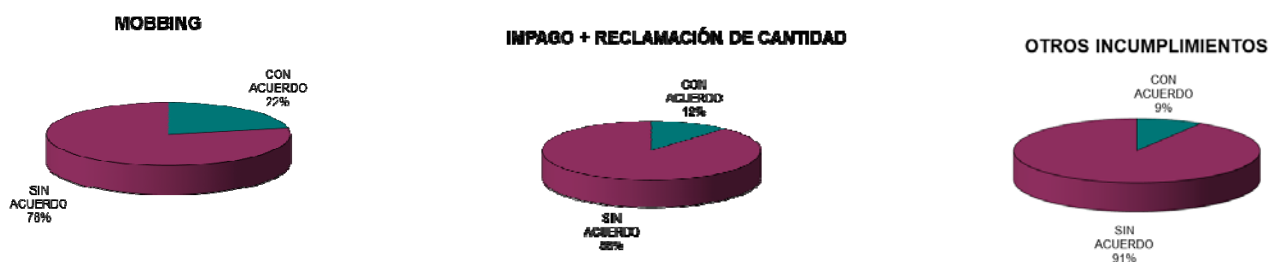


En cuanto a las solicitudes de extinción de la relación laboral, el mejor porcentaje de acuerdo obtenido durante el 2024 se registra en las solicitadas por ausencia de ocupación efectiva, con un 55%, seguidas de las derivadas de modificaciones sustanciales con un 48%.

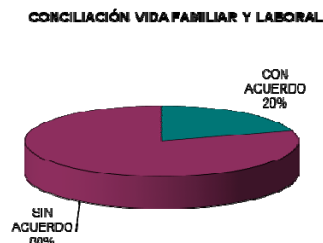
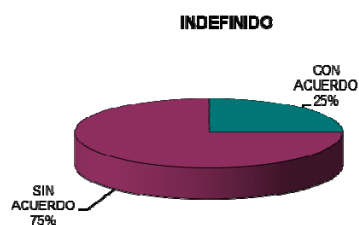
A continuación, con un 22% de acuerdo los supuestos en los que se alega una situación de mobbing u otro tipo de acoso, resultando difícil que la empresa reconozca el perjuicio ocasionado a la persona trabajadora para la extinción de la relación laboral en estos casos.

Con un 12% de acuerdos, las reclamaciones en aquellos asuntos derivados del impago de salarios o el retraso continuado en su abono, debido a que normalmente en estos casos casi no se alcanza acuerdos ante 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.

Por último este ejercicio con un 9% aquellos en los que se alagan otros incumplimientos.



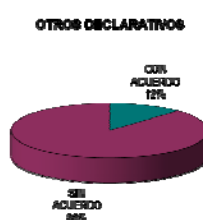
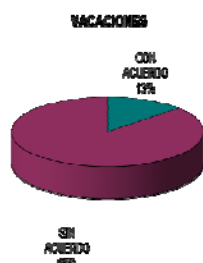
■ DECLARATIVO DE DERECHO

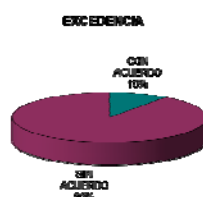
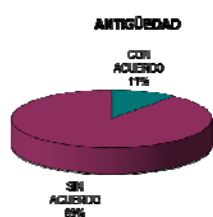


A lo largo de nuestros años de funcionamiento, hemos constatado que existe una mayor dificultad en la adopción de acuerdos cuando la acción ejercitada es jurídica, debido a la importancia de los argumentos sostenidos por cada una de las partes a favor de sus pretensiones.

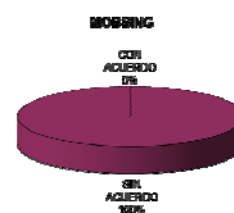
Durante el año 2024, los mejores niveles de acuerdo se han obtenido en los procedimientos relacionados con el reconocimiento de derecho de que la relación laboral tuviera el carácter de indefinido con un 25%. Les siguen los de conciliación de la vida laboral con un 20%.

A continuación, con un 13% los relacionados con las vacaciones, con un 12% los de índole diversa que agrupamos en otros declarativos, con un 11% aquellos presentados para el reconocimiento de una determinada antigüedad y con un 10% los derivados del retorno del puesto de trabajo tras una excedencia.





Por último, no se ha alcanzado ningún acuerdo en las acciones en las que se alega la existencia de la relación laboral, aquellas en las que se reclaman cuestiones sindicales o en las que se alegan situaciones de mobbing o acoso laboral.

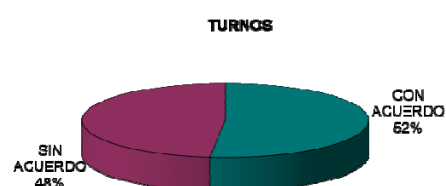


■ MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD

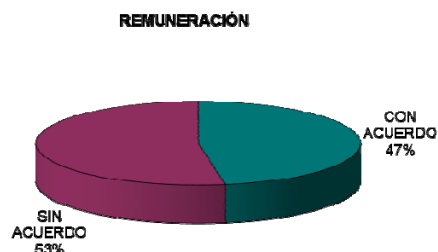
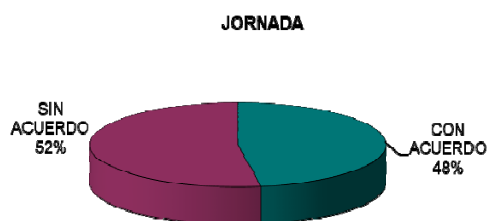


Las modificaciones relacionadas con sistema de trabajo y rendimiento y horario son las que han obtenido este ejercicio los mejores resultados con un 80% y 65%, respectivamente.

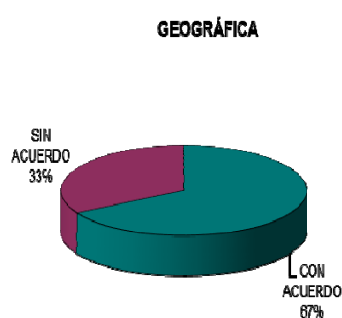
Por encima del 50% de avenencias, se sitúan las modificaciones relacionadas con las funciones y las derivadas del sistema de trabajo a turnos, con un 55% y 52% de acuerdo, respectivamente.



A más distancia, los procesos relacionados con la jornada o los sistemas de remuneración, incluida la cuantía salarial, se sitúan en el 48% y 47%, respectivamente.



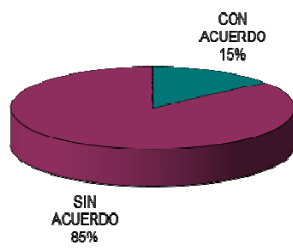
Durante el ejercicio 2024 se ha alcanzado acuerdo en el 100% de los asuntos mediados en reclamaciones de movilidad funcional y en el 75% de los procesos de movilidad geográfica, meditaciones todas ellas de naturaleza estrictamente voluntaria, al estar excluidas de trámite perceptivo de mediación pre-procesal por la ley de Jurisdicción Social.



■ VARIOS

Por último, se facilitan los resultados de las acciones relacionadas con la clasificación profesional, incluidas aquellas en las que se reclama simultáneamente la correspondiente diferencia salarial, y los de las reclamaciones efectuadas en materia de cesión ilegal.

CLASIFICACION PROFESIONAL



CESIÓN ILEGAL



2.2. COLECTIVOS

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

Aunque estos procedimientos han sido minoritarios durante el año 2024, 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.

Dichos conflictos pueden presentarse a través de los procesos de sustitución de los periodos de consultas o se pueden externalizar por la representación legal o sindical de los trabajadores a través de una convocatoria de huelga.

Durante este ejercicio se ha conseguido acordar el 100% de los conflictos entablados para solucionar este año los procesos de despido colectivo y de suspensión de contrato. Con el 25% de acuerdo se sitúan los relacionados con la estabilidad en el empleo.

Se puede citar al haber tenido trascendencia pública, el acuerdo alcanzado en el proceso de despido colectivo realizado en la empresa Bosal Industrial Zaragoza SA.



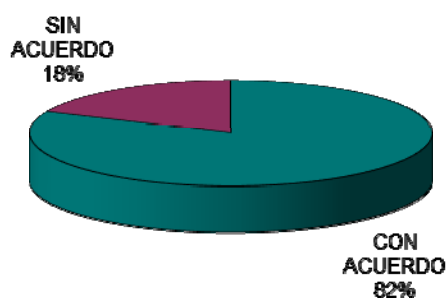
■ BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el año 2024 se han solucionado el 82% de los procedimientos de mediación efectivamente realizados para el desbloqueo en la negociación colectiva.

Se han tramitado a nivel de Comunidad Autónoma procedimientos en el sector de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud; Técnicos Superiores de Educación Infantil apoyo al aula de tres años en los colegios públicos de Aragón; Monitoras de Comedores escolares de Aragón; Sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores de Aragón y Transporte de enfermos y accidentados por carretera.

A nivel provincial, inciden en Zaragoza conflictos Sector de Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces, Oficinas y despachos, Sector de Ocio Educativo y Animación Socio Cultural a través de licitaciones públicas del Ayuntamiento de Zaragoza y empresas concesionarias del Servicio de Ayuda a domicilio de la provincia de Zaragoza y en Huesca en sector de limpieza de edificios y locales y del transporte de mercancías por carretera. Este ejercicio no se ha mediado en ningún conflicto de sector en la provincia de Teruel.

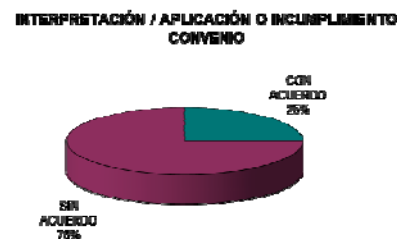
BLOQUEO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA



En relación a las mediaciones realizadas por este motivo en los conflictos de empresa, cabe resaltar al haber tenido trascendencia pública, las mediaciones realizadas en las empresas Avanza Zaragoza SA, BSH Electrodomésticos España SA, Teka Industrial España SA o Lear Corporation Asientos SA.

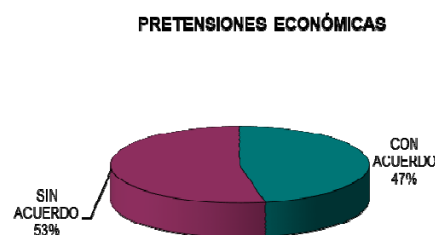
■ INTERPRETACIÓN / APLICACIÓN O INCUMPLIMIENTO CONVENIO

Durante este ejercicio se ha alcanzado acuerdo en el 25% de conflictos de interpretación, aplicación o incumplimiento del convenio, que habitualmente presentan una gran resistencia al acuerdo, ya que las partes se mantienen firmes en sus posiciones jurídicas.



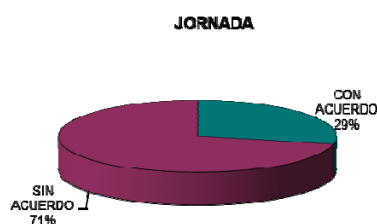
■ PRETENSIONES ECONÓMICAS

El acuerdo 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, se cifra durante el 2024 en el 47%



■ JORNADA Y CALENDARIO

En relación con los procedimientos derivados de la confección del calendario laboral anual, o la distribución en el mismo de las vacaciones se cifran en el 57% en el ejercicio analizado en esta memoria. Este año se ha alcanzado acuerdo en el 29% de los procesos relacionados con aspectos vinculados a la jornada, a la distribución de la misma, o a su consideración o no como tiempo de trabajo efectivo.



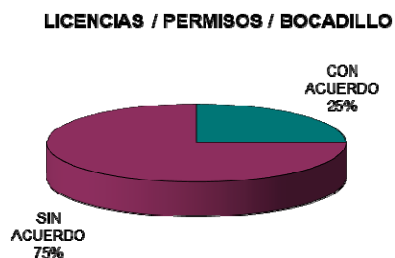
■ CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

No se ha alcanzado ningún acuerdo en los conflictos mediados en relación con la consideración de una condición más beneficiosa por parte de la plantilla de la empresa.



■ LICENCIAS Y PERMISOS

Se ha alcanzado un 25% en los conflictos mediados en relación con licencias o permisos.



■ INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

Se ha conseguido acuerdo en el 100% de los procedimientos motivados en la solicitud de inaplicación de un convenio colectivo por la empresa.



■ VARIOS

Se ha alcanzado este año el 8% de acuerdo en aquellos procedimientos agrupados en “otros”, entre los que se incluyen procesos de índole diversa.



TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS



3. TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS

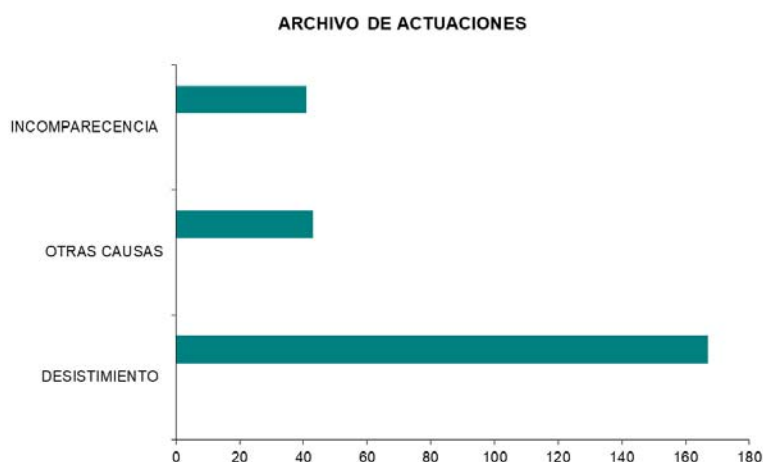
Se analiza en el presente apartado de la memoria, la forma de terminación de los expedientes tramitados, tanto si no se ha podido realizar la mediación de forma activa y terminan con el resultado de archivo de actuaciones o intentado sin efecto, como si se ha realizado y termina con acuerdo o sin acuerdo.

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, que se sitúan en el 66,53% en 2024.

A continuación, aquellos que englobamos en otras causas, tales como las inhibiciones por falta de competencia material, no subsanación, no reconocimiento de contrario, que se cifra en el 17,13% en el año analizado en la presente memoria.

Por último, los archivos por incomparecencia de la parte solicitante con un 16,33%.



3.2. INTENTADO SIN EFECTO

Hay que tener en cuenta que la escasa incidencia de este resultado se produce, por una parte, con la redacción del artículo 66 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, establece 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.

Y de otra, con la decidida apuesta de este Organismo por el impulso de las comunicaciones por medios telemáticos desde el ejercicio 2008, cuando se fomentó 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 2024, tenemos un total de 3.742 autorizaciones telemáticas.

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.

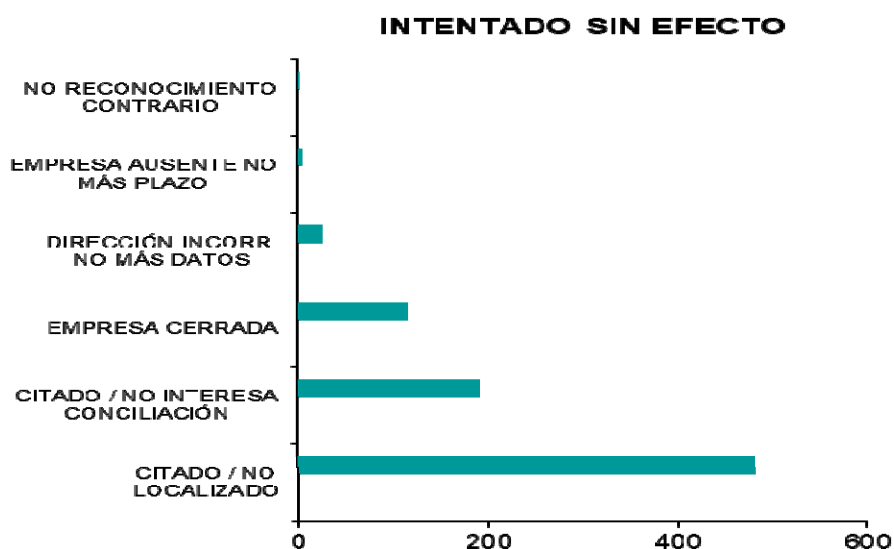
Para que podamos apreciar la evolución de las autorizaciones suscritas:

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
14	0	4	7	532	551	366	226

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
171	176	232	192	183	135	266	244	443

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.



Se mantiene el orden de incidencia de los diversos motivos recabados en este tipo de finalización, de manera que la mayor parte de los expedientes finalizados por incomparecencia con un 58,64%, 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 22,36% este ejercicio, 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 14,11% las empresas que no han podido ser citadas para el acto de mediación, al encontrarse cerradas.

A continuación, con un 3,16% 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 0,61% y por último con un 0,12% aquellos casos en los que no se reconoce la personalidad de quien comparece como mandatario verbal en representación de la solicitada, sin acreditar documentación alguna que acredite su poder.

3.3. SIN AVENENCIA

De la misma forma que en el epígrafe anterior se mantiene prácticamente mismo orden en relación al análisis de las causas que motivan la finalización sin acuerdo de los expedientes en los que se realiza una mediación, situándose en primera posición los argumentos jurídicos sostenidos por cada parte se sitúan en el 71,10%.

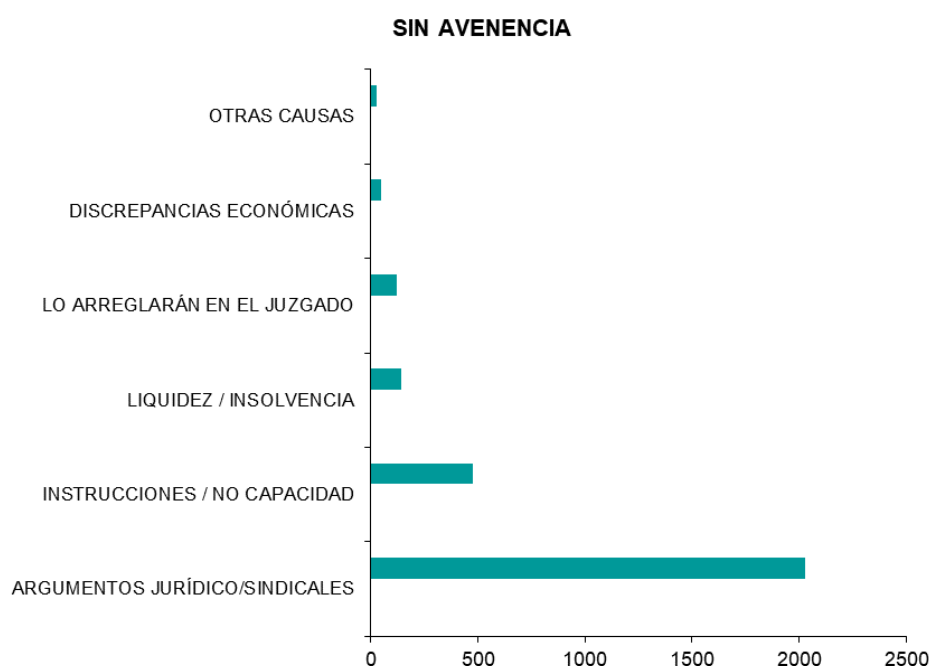
En segunda posición, la imposibilidad de adoptar acuerdos como consecuencia de las instrucciones facilitadas al representante de la empresa, que comparece a los meros efectos de evitar la imposición de la multa de temeridad y que representa un 16,80%.

En tercer puesto, con un 5,12%, 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.

A continuación, con un 4,38%, 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.

En quinta posición, los expedientes sin avenencia por las discrepancias económicas entre las partes para alcanzar un acuerdo y se sitúan en el 1,75%, agrupándose el resto y teniendo una incidencia residual.

A continuación, se pueden observar gráficamente:



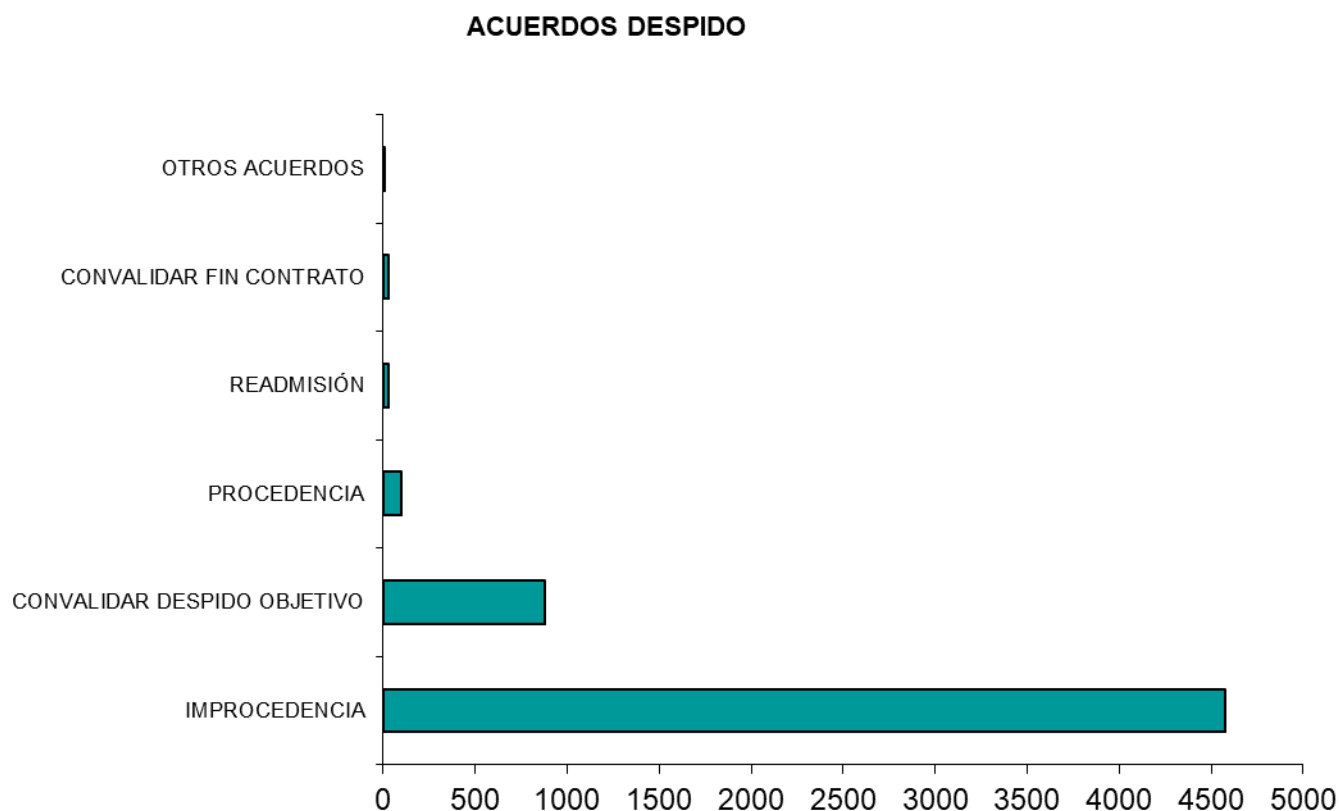
3.4. CON AVENENCIA

■ TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS DE DESPIDO

En cuanto a los tipos de acuerdo alcanzados en los procedimientos de despido, se mantienen en primera posición los reconocimientos de improcedencia con un 81,32%.

La convalidación del despido por causas objetivas, se mantiene en segunda posición, con un 15,60%. 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, representando este ejercicio un 1,78%.

Por último, más residuales son los de readmisión y los de convalidación de la finalización del contrato, en ambos casos con un 0,57% y, por último, los incluidos en otros acuerdos, que se cifran en el 0,16%.



■ TIPOLOGÍA DE TODOS LOS ACUERDOS

Como es tradicional al analizar la totalidad de los acuerdos alcanzados, y se ha venido explicando en las distintas memorias del Organismo, los acuerdos de los despidos, obtienen las primeras posiciones, de manera que en primer lugar figuran los acuerdos de improcedencia, con un 74,50%, seguidos de los de convalidación del despido objetivo con un 14,30%.

En tercera posición este año, los acuerdos de reconocimiento del perjuicio por parte de la empresa de la modificación sustancial efectuada a las personas trabajadoras, se sitúa en el 2,08%.

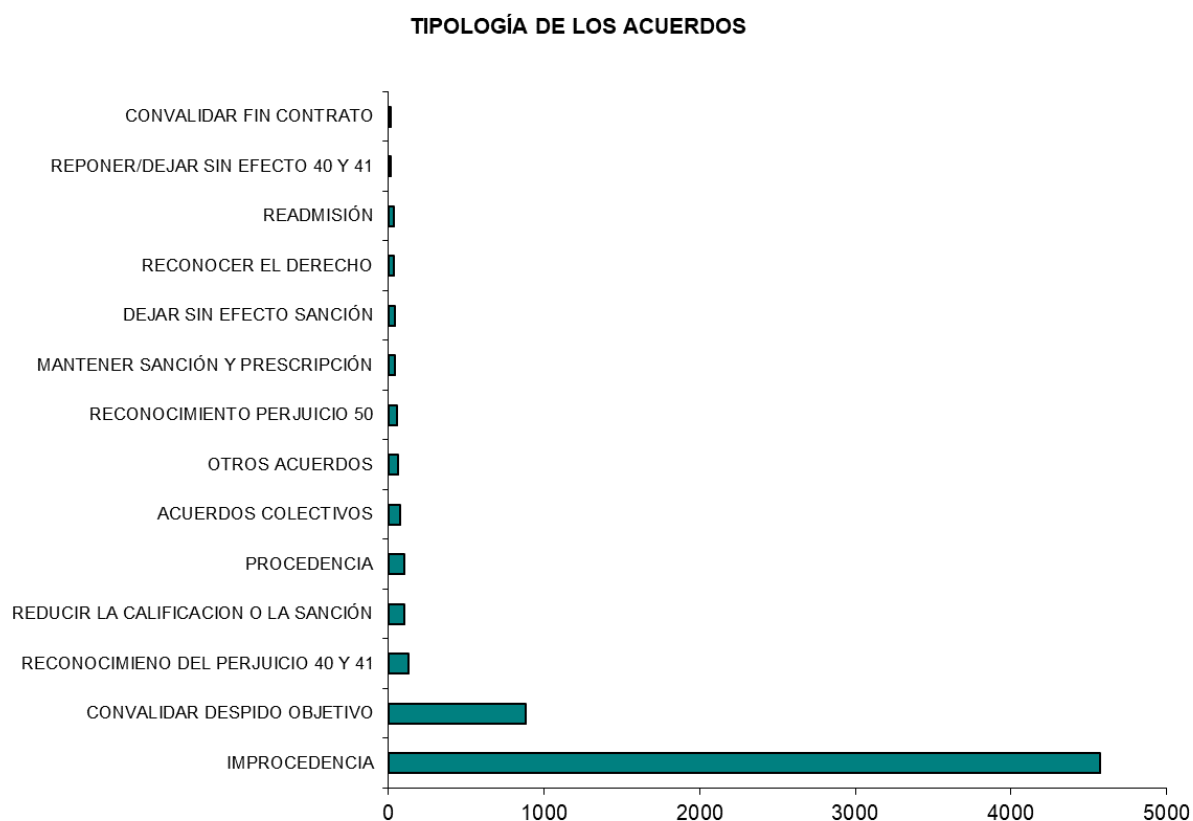
En cuarta posición este ejercicio, obtienen un 1,66% los acuerdos en los que se reduce la calificación o la sanción.

En quinto lugar, los acuerdos relacionados con la procedencia del despido registran un 1,63%.

En sexta posición durante el 2024, con un 1,16% de acuerdo, los alcanzados en los colectivos tramitados, que tienen además una enorme importancia para el conjunto de la Comunidad Autónoma, pudiendo señalarse que aunque 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.

Se puede resaltar que durante este ejercicio las desconvocatorias de huelga tramitadas como consecuencia de los acuerdos alcanzados han permitido recuperar un total de 660.861 horas de trabajo, lo que suponen 82.608 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 **5.887.445,43 euros**.

A continuación, se ofrece la representación gráfica del total de acuerdos obtenidos en Aragón durante el año 2024:



MEDIACIONES POR RAZÓN DE SEXO



4. DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIACIONES POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, se facilita un análisis comparativo de las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos individuales y plurales tramitados en función si son hombres o mujeres, no pudiendo este dato compararse con el número de expedientes presentados.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ZARAGOZA	4.992	3.312	8.304
HUESCA	770	481	1.251
TERUEL	284	159	443
ARAGÓN	6.046	3.952	9.998

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

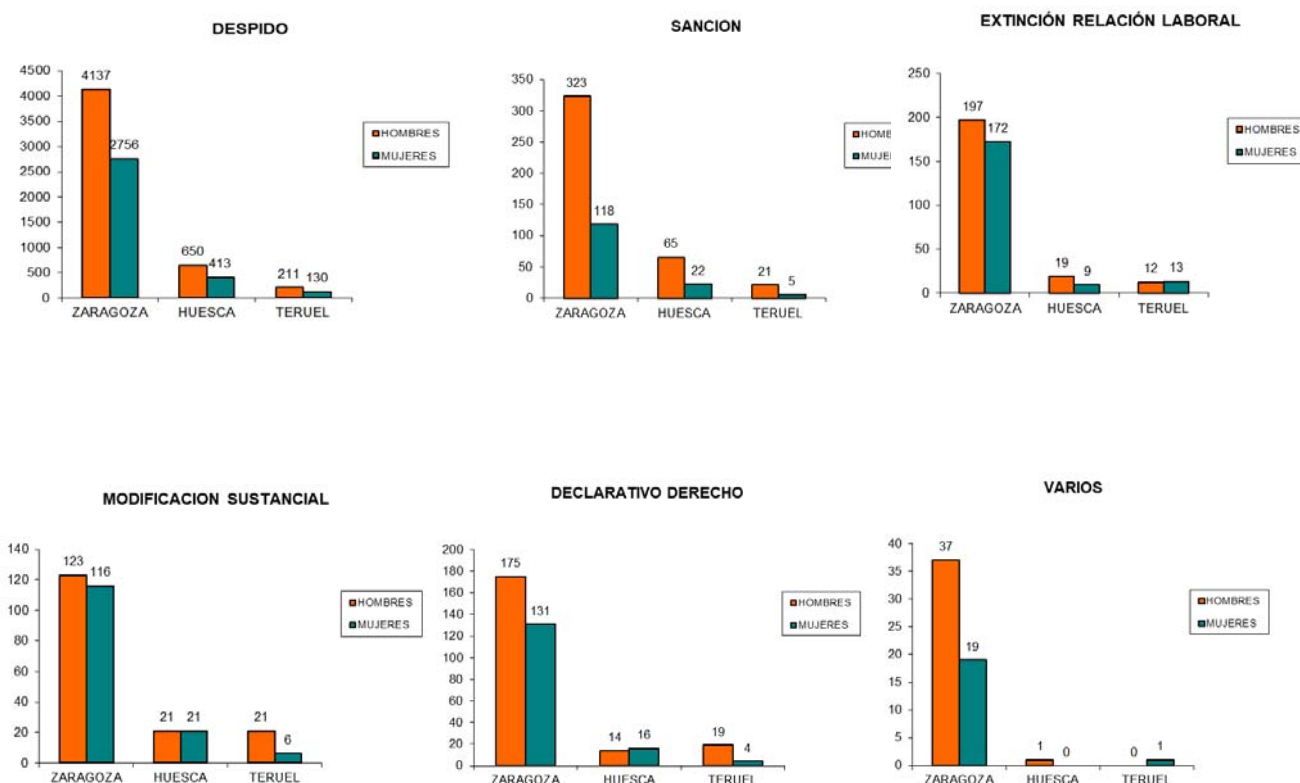
El porcentaje de mujeres afectadas por los expedientes individuales o plurales tramitados en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón durante el año 2024 se ha situado en el 39,53% es decir prácticamente idéntico al 39,43% registrado en 2023.

Por provincias, se supera ligeramente dicho porcentaje de representación femenina en Zaragoza, con un 39,88%, mientras que no se alcanza en Huesca o en Teruel, al obtenerse un 38,45% y un 35,89%, respectivamente.

En consecuencia, de hombres afectados por los expedientes individuales y plurales tramitados es del 60,47% en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por provincias, los hombres registran su mayor índice de afección en la provincia de Teruel con un 64,11%, seguido de los varones oscenses con un 61,55%, y finalmente los zaragozanos con un 60,12%.

■ CAUCE DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES POR RAZÓN DE SEXO



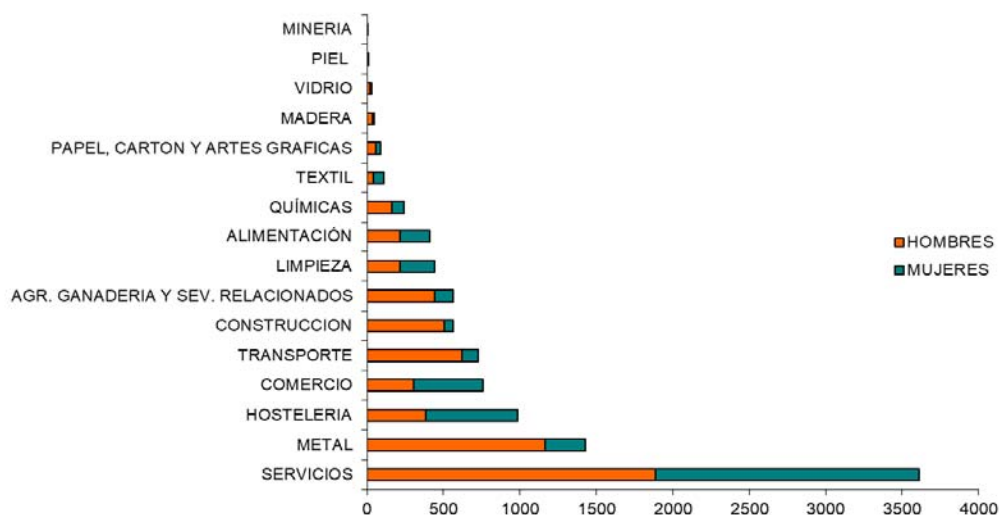
Durante el año 2024, al analizar comparativamente las acciones individuales ejercitadas por las mujeres, se observa que únicamente en los procedimientos de declarativos de derecho de las mujeres oscenses y solicitudes de extinción de la relación laboral de las turolenses ha sido superior al de los hombres. Ha sido idéntico su ejercicio en el caso de las impugnaciones de modificaciones sustanciales en Huesca.

En todos los demás casos, sin tener en cuenta las de categoría profesional y/o cesión ilegal en Huesca y Teruel, las acciones han sido instadas mayoritariamente por hombres.

4.2. TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES POR RAZÓN DE SEXO

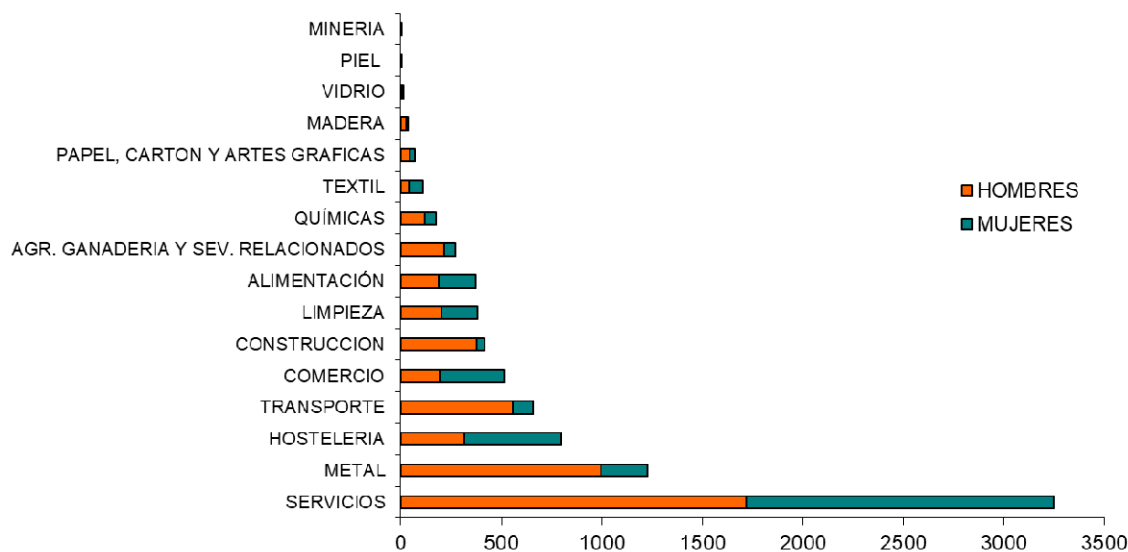
■ CONFLICTIVIDAD DE MEDIACIONES INDIVIDUALES/PLURALES

TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTOR: INDIVIDUALES
MUJERES / HOMBRES ARAGON AÑO 2024



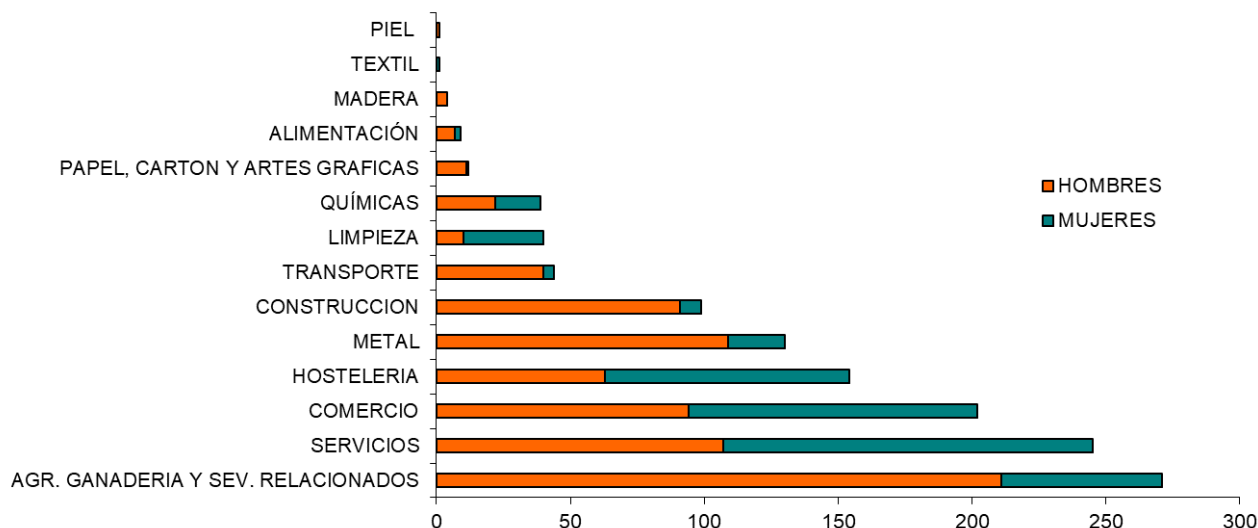
	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	1.885	52,19%	1.727	47,81%
METAL	1.163	81,56%	263	18,44%
HOSTELERIA	386	39,23%	598	60,77%
COMERCIO	303	39,97%	455	60,03%
TRANSPORTE	622	85,56%	105	14,44%
CONSTRUCCION	506	89,88%	57	10,12%
SERVICIOS AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	441	78,47%	121	21,53%
LIMPIEZA	213	48,41%	227	51,59%
ALIMENTACION	216	52,94%	192	47,06%
QUÍMICAS	160	66,39%	81	33,61%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	39	35,45%	71	64,55%
TEXTIL	55	62,50%	33	37,50%
MADERA	36	81,82%	8	18,18%
VIDRIO	18	62,07%	11	37,93%
PIEL	2	40,00%	3	60,00%
MINERÍA	1	100,00%	-	0,00%
TOTAL	6.046	60,47%	3.952	39,53%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR: INDIVIDUALES
MUJERES / HOMBRES ZARAGOZA AÑO 2024**



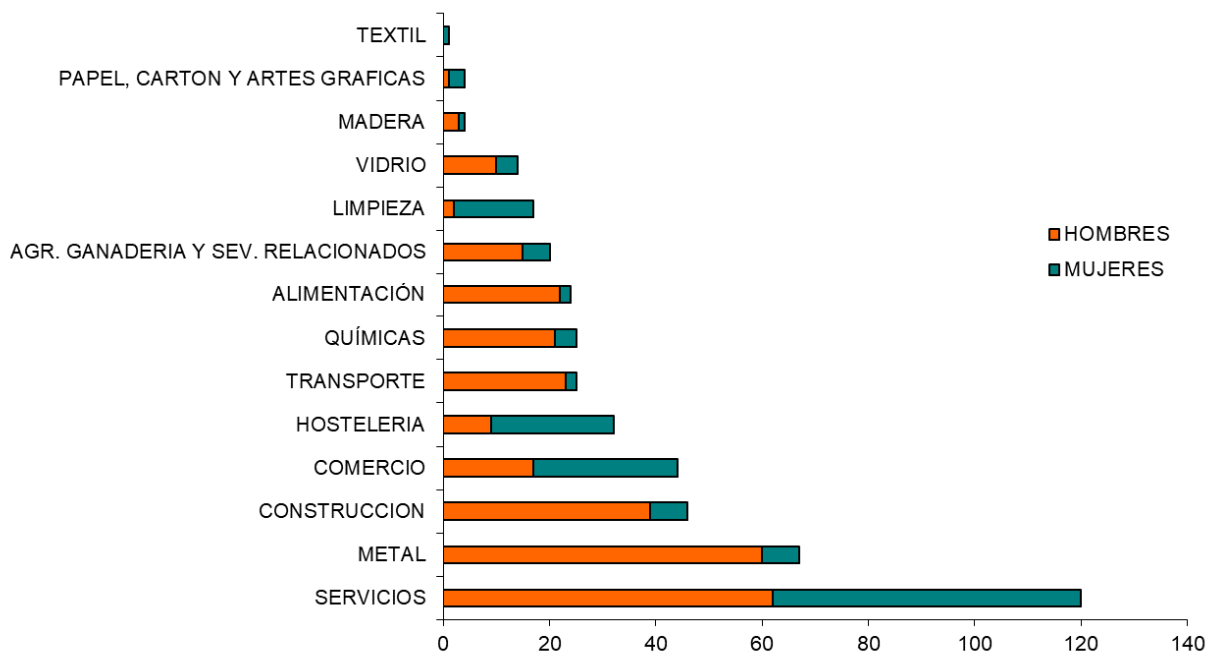
	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	1.716	52,85%	1.531	47,15%
METAL	994	80,88%	235	19,12%
HOSTELERIA	314	39,35%	484	60,65%
TRANSPORTE	559	84,95%	99	15,05%
COMERCIO	192	37,50%	320	62,50%
CONSTRUCCION	376	89,95%	42	10,05%
LIMPIEZA	201	52,48%	182	47,52%
ALIMENTACION	187	49,87%	188	50,13%
SERVICIOS AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	215	79,34%	56	20,66%
QUÍMICAS	117	66,10%	60	33,90%
TEXTIL	39	36,11%	69	63,89%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	43	59,72%	29	40,28%
MADERA	29	80,56%	7	19,44%
VIDRIO	8	53,33%	7	46,67%
PIEL	1	25,00%	3	75,00%
MINERÍA	1	100,00%	-	0,00%
TOTAL	4.992	60,12%	3.312	39,88%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR INDIVIDUALES:
MUJERES / HOMBRES HUESCA AÑO 2024**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	211	77,86%	60	22,14%
SERVICIOS	107	43,67%	138	56,33%
COMERCIO	94	46,53%	108	53,47%
HOSTELERIA	63	40,91%	91	59,09%
METAL	109	83,85%	21	16,15%
CONSTRUCCION	91	91,92%	8	8,08%
TRANSPORTE	40	90,91%	4	9,09%
LIMPIEZA	10	25,00%	30	75,00%
QUÍMICAS	22	56,41%%	17	43,59%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	11	91,67%	1	8,33%
ALIMENTACIÓN	7	77,78%	2	22,22%
MADERA	4	100,00%	-	0,00%
TEXTIL	-	0,00%	1	100,00%
PIEL	1	100,00%	-	0,00%
MINERIA	-	0,00%	-	100,00%
TOTAL	770	61,55%	481	38,45%

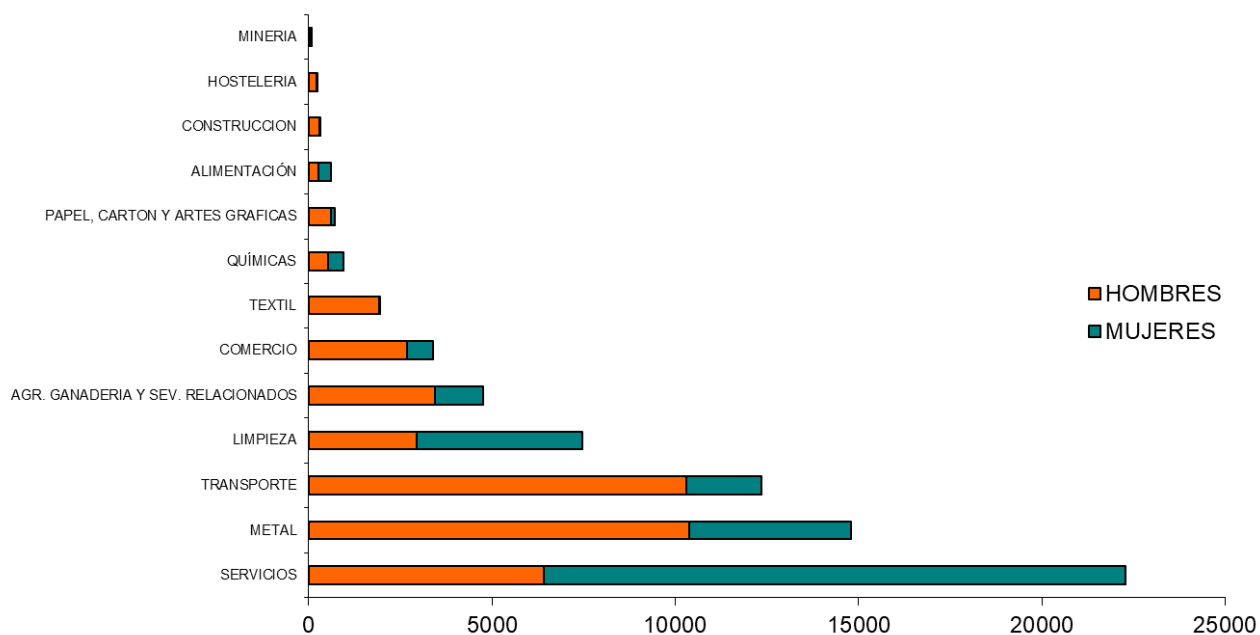
**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR: INDIVIDUALES
MUJERES / HOMBRES TERUEL AÑO 2024**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	62	51,67%	58	48,33%
METAL	60	89,55%	7	10,45%
CONSTRUCCIÓN	39	84,78%	7	15,22%
COMERCIO	17	38,64%	27	61,36%
HOSTELERÍA	9	28,13%	23	71,88%
TRANSPORTE	23	92,00%	2	8,00%
QUÍMICAS	21	84,00%	4	16,00%
ALIMENTACIÓN	22	91,67%	2	8,33%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	15	75,00%	5	25,00%
LIMPIEZA	2	11,76%	15	88,24%
VIDRIO	10	71,43%	4	28,57%
MADERA	3	75,00%	1	25,00%
PAPEL, CARTON, ARTES GRÁFICAS	1	25,00%	3	75,00%
TEXTIL	-	0,00%	1	100,00%
TOTAL	284	64,11	159	35,89%

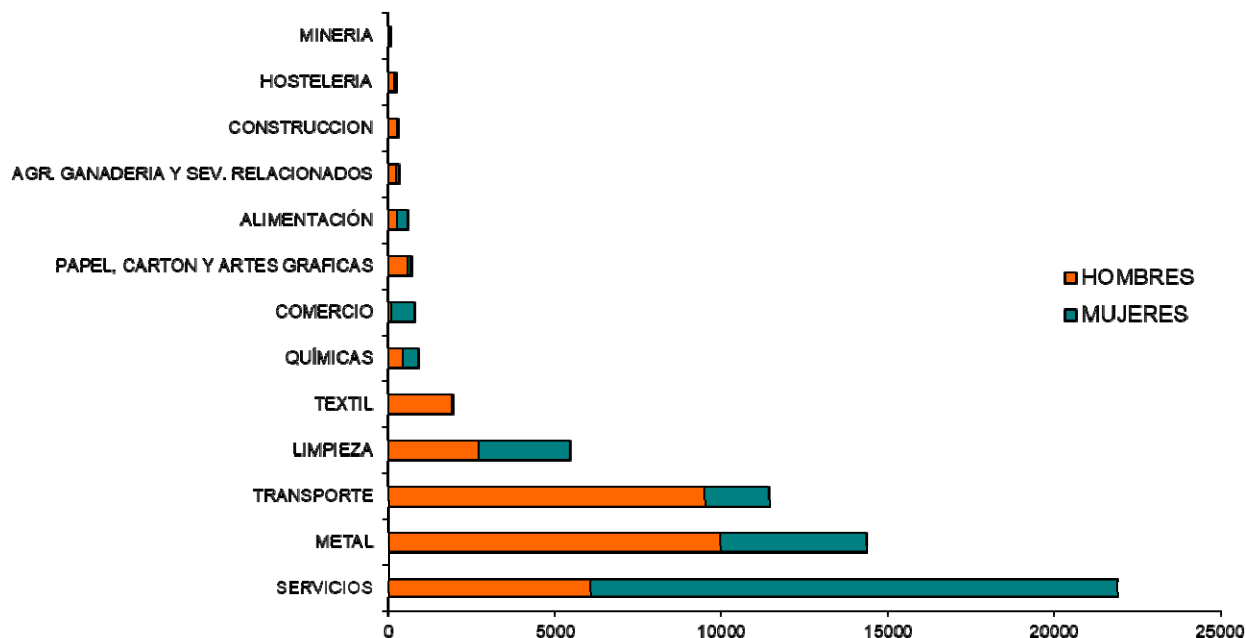
■ CONFLICTIVIDAD MEDIACIONES COLECTIVAS POR RAZÓN DE SEXO

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES ARAGÓN AÑO 2024**



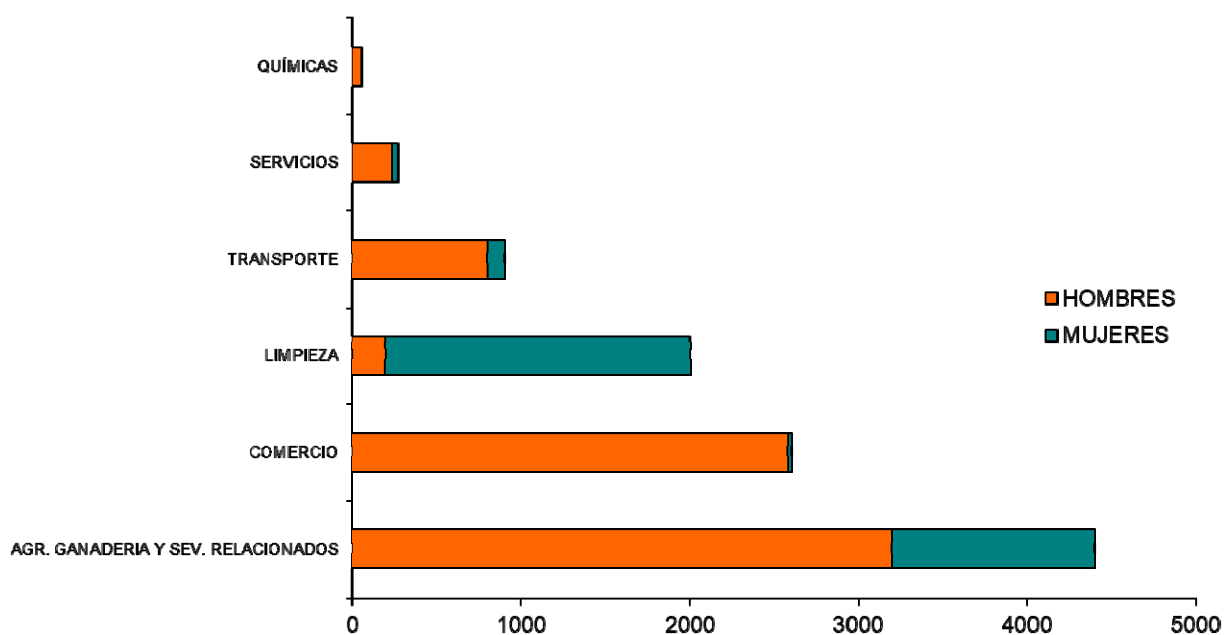
	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	6.406	71,25%	15.877	28,75%
METAL	10.375	29,93%	4.431	70,07%
TRANSPORTE	10.288	16,70%	2.062	83,30%
LIMPIEZA	2.946	60,58%	4.528	39,42%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	3.450	27,31%	1.296	72,69%
COMERCIO	2.682	21,05%	715	78,95%
TEXTIL	1.923	0,41%	8	99,59%
QUÍMICAS	523	45,29%	433	54,71%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	603	13,61%	95	86,39%
ALIMENTACIÓN	274	54,18%	324	45,82%
CONSTRUCCION	285	10,66%	34	89,34%
HOSTELERIA	200	18,70%	46	81,30%
MINERÍA	52	77,61%	15	22,39%
TOTAL	40.007	57,26%	29.864	42,74%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES ZARAGOZA AÑO 2024**



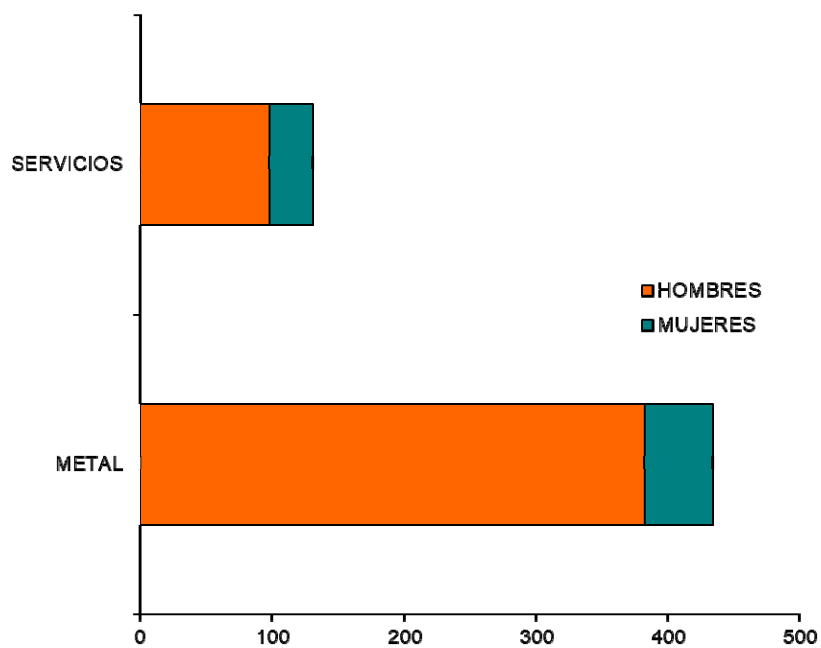
	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	6.068	34,93%	15.813	27,73%
METAL	9.993	79,91%	4.379	69,53%
TRANSPORTE	9.485	85,33%	1.960	82,87%
LIMPIEZA	2.746	77,00%	2.728	50,16%
TEXTIL	1.923	51,96%	8	99,59%
QUÍMICAS	465	84,00%	433	51,78%
COMERCIO	95	51,35%	696	12,01%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	603	62,95%	95	86,39%
ALIMENTACIÓN	274	56,66%	324	45,82%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	250	80,00%	96	72,25%
CONSTRUCCION	285	19,84%	34	89,34%
HOSTELERIA	200	90,00%	46	81,30%
MINERIA	52	22,39%	15	77,61%
TOTAL	32.439	54,92%	26.627	45,08%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES HUESCA AÑO 2024**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	3.200	10,00%	1.200	72,73%
COMERCIO	2.587	73,17%	19	99,27%
LIMPIEZA	200	70,59%	1.800	10,00%
TRANSPORTE	803	60,00%	102	88,73%
SERVICIOS	241	42,42%	31	88,60%
QUÍMICAS	58	100,00%	0	0,00%
TOTAL	7.089	69,22%	3.152	30,78%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES TERUEL AÑO 2024**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
METAL	382	84,93%	52	15,07%
SERVICIOS	97	11,98%	33	11,98%
TOTAL	479	84,93%	85	15,07%

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	4.992	3.312	116	86	434	285	4442	2.941
HUESCA	770	481	9	8	50	31	711	442
TERUEL	284	159	9	8	32	12	243	139
ARAGÓN	6.046	3.952	134	102	516	328	5.396	3.522

Durante el año 2024 en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, el porcentaje de mujeres afectadas por los procedimientos de mediación individual o plural, se ha situado en el 39,53%, esto es apenas 10 décimas por encima del 39,43% registrado en el 2023. En consecuencia, de lo anterior, el porcentaje de hombres afectados ha descendido ligeramente desde 60,57% de afectación al 60,47%

Por provincias, las mujeres han ejercitado el 39,88% de los procedimientos tramitados en Zaragoza, el 38,45% en Huesca y 35,89% en Teruel.

Por su parte los hombres han iniciado el 64,11% de los procesos en Teruel, el 61,55% en Huesca, y el 60,12% en Zaragoza.

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

A) Por todos los conceptos

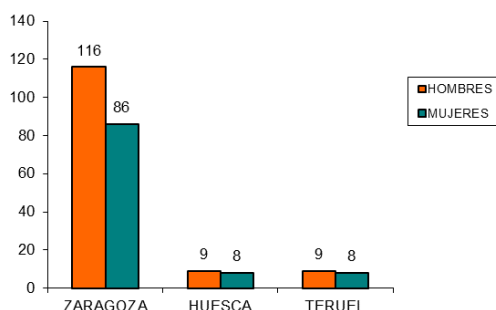
	PRESENTADOS		ARCHIVADOS		INTENTADO SIN EFECTO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	4.992	3.312	116	86	434	285
HUESCA	770	481	9	8	50	31
TERUEL	284	159	9	8	32	12
ARAGÓN	6.046	3.952	134	102	516	328

El porcentaje de hombres y mujeres que desisten de los procedimientos individuales o plurales presentados, se sitúa en Aragón en el 2,36%.

Si comparamos este resultado por sexo y provincia, superan dicho porcentaje medio las mujeres y los hombres de Teruel, con un 5,03% y 3,17%, respectivamente. También por encima, aunque ligeramente, los desistimientos de las zaragozanas, con un 2,60%.

Por debajo de la media se sitúan los desistimientos de los varones y de las mujeres oscenses, que registran un 1,17% y del 1,66%, respectivamente. También por debajo, pero a menor distancia, los desistimientos de los procedimientos de los hombres en la provincia de Zaragoza se sitúan en el 2,32%.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS DESISTIMIENTOS

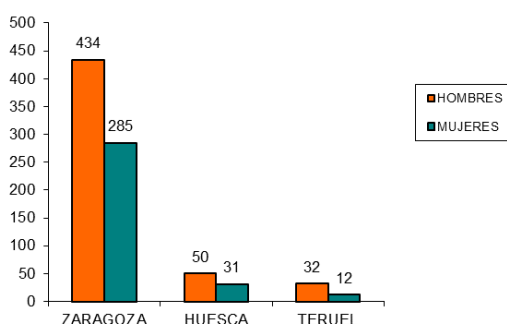


El porcentaje de incomparecencia de las empresas frente a las solicitudes de iniciación individual o plural del conjunto de trabajadores de la Comunidad Autónoma se cifra en el 8,44% en lugar del 6,76% alcanzado en 2023.

Las mayores diferencias con dicho porcentaje medio se observan en las acciones entabladas por los hombres de Teruel y Zaragoza, con un 11,27% y el 8,69%. También por encima de la media el porcentaje de incomparecencias a los asuntos presentados por las mujeres zaragozanas se sitúa en el 8,61%.

Por el contrario, son las oscenses los que obtienen el menor porcentaje de este resultado con un 6,44%, seguidas a escasa distancia por los hombres de dicha provincia con un 6,49%. No se alcanza tampoco el porcentaje medio por las mujeres en Teruel, suponiendo dicha terminación un 7,55%.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS INTENTADOS SIN EFECTO



B) Por despido

	PRESENTADOS		ARCHIVADOS		INTENTADO SIN EFECTO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	4.137	2.756	53	36	346	217
HUESCA	650	413	6	8	33	24
TERUEL	211	130	4	6	22	7
ARAGÓN	4.998	3.299	63	50	401	248

Analizando por género los procedimientos de despido presentados, podemos contrastar la iniciación de este proceso por las mujeres representa un 39,76%, frente al 60,24% de los varones aragoneses.

En relación a la impugnación de los despidos efectuada por sexo en cada provincia, los mayores porcentajes de varones se encuentran en la provincia de Teruel, con un 61,88%, seguido por los hombres oscenses con un 61,15%. Por debajo de la media aragonesa, los zaragozanos representan 60,02%.

En cuanto a las mujeres, se supera el porcentaje medio en Zaragoza con un 39,98%, mientras que no lo alcanzan en Teruel con un 38,12%, ni Huesca con un 38,85% de mujeres afectadas por los despidos individuales y plurales.

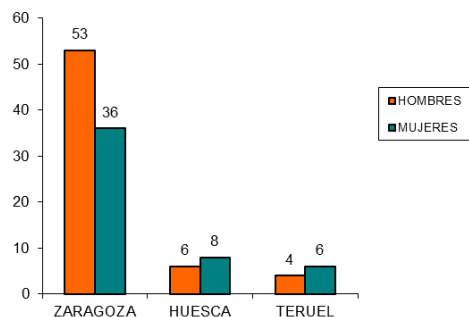
En cuanto a los procedimientos de despido archivados, la media del conjunto de la Comunidad Autónoma es de un 1,36%, destacando que no alcanzan dicho porcentaje ni los hombres Huesca y Zaragoza con un 0,92% y 1,28%, respectivamente; ni las mujeres de Zaragoza con un 1,31%.

Por el contrario, superan el porcentaje medio los desistimientos de los despidos de las mujeres turolenses y oscenses con un 4,62% y 1,94%, respectivamente; y los varones de Teruel con un 1,90%.

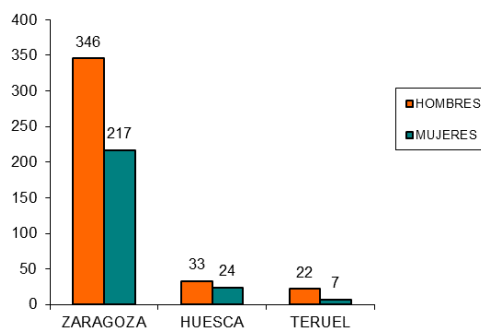
En Aragón el 7,82% de los procedimientos de despido impugnados han finalizado con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa. Si comparamos este resultado por sexo y provincias, resulta que se quedan por debajo de este porcentaje las impugnaciones de las mujeres y los hombres de Huesca, con un 5,81% y 5,08%, respectivamente y las mujeres turolenses con un 5,38%.

Por el contrario, se supera el porcentaje medio de incomparecencia de las empresas en las impugnaciones de los despidos de las mujeres y los hombres de Zaragoza, con un 7,87% y 8,36%, respectivamente y por los hombres de Teruel con un 10,43%.

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 POR RAZÓN DE SEXO DE LA PARTE SOLICITANTE

A) Por todos los conceptos

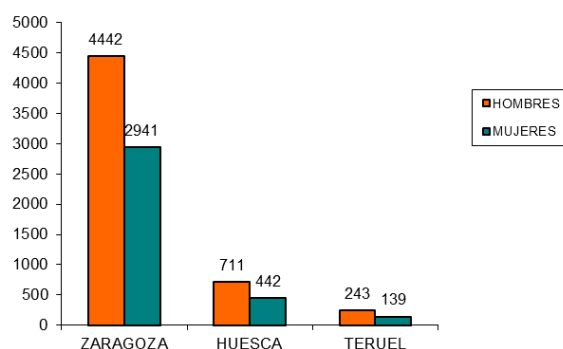
	EFECTIVOS		CON ACUERDO		SIN ACUERDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	4.442	2.941	2.975	2.066	1.467	875
HUESCA	711	442	467	340	244	102
TERUEL	243	139	152	96	91	43
ARAGÓN	5.396	3.522	3.594	2.502	1.802	1.020

El porcentaje de mediaciones efectivamente realizadas en Aragón, teniendo en cuenta el total de personas trabajadoras afectadas por los expedientes individuales o plurales tramitados, alcanza el 89,20%. Por debajo de este porcentaje, las mujeres obtienen un 89,12% mientras que los hombres se sitúan en el 89,25%.

Comparando el porcentaje medio autonómico con el obtenido por las mujeres en cada provincia, la provincia que obtiene los datos más alejados de la media es Teruel con un 87,42%. También por debajo de la media, con un 88,80% el porcentaje obtenido por las zaragozanas. El porcentaje de efectividad de las oscenses se ha situado en el 91,89%.

En cuanto los porcentajes de mediaciones efectivas de los varones, resulta que los oscenses superan dicho porcentaje, con un 92,34%, mientras que los varones turolenses y zaragozanos se quedan por debajo de la media con un 85,56% y 88,98%, respectivamente.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS MEDIACIONES EFECTIVAS

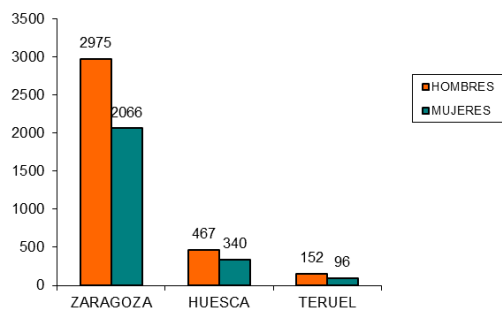


En cuanto a los resultados obtenidos, teniendo en cuenta el total de trabajadores afectados por los acuerdos alcanzados tanto en los procedimientos individuales como plurales, los acuerdos obtenidos en las acciones ejercitadas por todos los conceptos en Aragón se sitúan en el 68,36%.

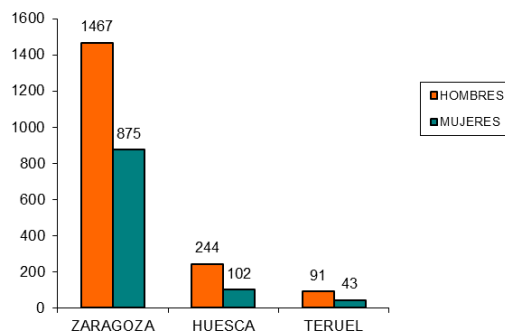
Este porcentaje, lo superan las mujeres de las tres provincias aragonesas, que obtienen un 76,92% en Huesca, un 70,25% en Zaragoza y un 69,06% en Teruel. Asimismo, superan el porcentaje medio los varones turolenses que obtienen un 85,56%.

Por el contrario, no se alcanza el porcentaje medio en los procedimientos instados por los hombres de las provincias de Zaragoza y Huesca, que se sitúan en el 66,97% y 65,68%, respectivamente.

MEDIACIONES EFECTIVAS CON ACUERDO POR TODOS LOS CONCEPTOS



MEDIACIONES EFECTIVAS SIN ACUERDO POR TODOS LOS CONCEPTOS

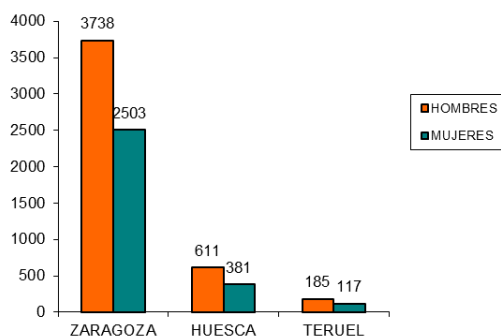


B) Por despido

	EFECTIVOS		CON ACUERDO		SIN ACUERDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	3.738	2.503	2.751	1.928	987	575
HUESCA	611	381	436	314	175	67
TERUEL	185	117	136	87	49	30
ARAGÓN	4.534	3.001	3.323	2.329	1.211	672

Durante el año 2024, se ha alcanzado un 90,82% de efectividad en los procedimientos de mediación realizados con ocasión de la impugnación individual o plural de los despidos tramitados por este Organismo en la Comunidad Autónoma de Aragón.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS MEDIACIONES EFECTIVAS POR DESPIDO



Por encima de este porcentaje, el mejor dato lo registran los despidos las mujeres de la provincia de Huesca con un 92,25%. Las zaragozanas obtienen idéntico resultado al porcentaje medio, mientras que no lo alcanzan las mujeres de Teruel, que se sitúan en el 90%.

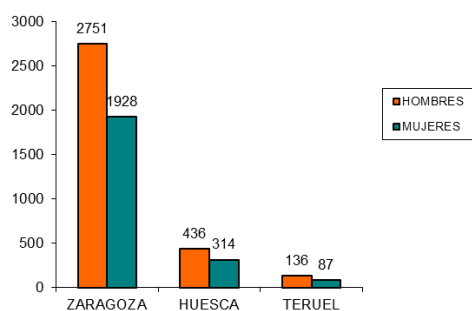
En cuanto a los hombres, no se alcanza el porcentaje medio de mediación efectiva de la Comunidad Autónoma, en los despidos realizados de los varones de Teruel, con un 87,68%, mientras que se supera por los varones de Zaragoza y Huesca con un 90,36% y 94%, respectivamente.

Finalmente, el porcentaje de acuerdo en los procedimientos de despido en la Comunidad Autónoma de Aragón se sitúa en el 75,01%.

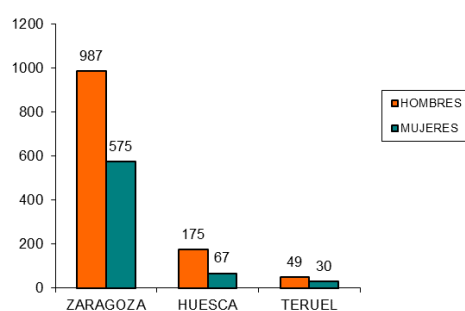
Este porcentaje de avenencias, es superado en los despidos impugnados por las mujeres de Huesca y Zaragoza, con un 82,41% y 77,03%, respectivamente. Por debajo de la media, los resultados de despidos impugnados por las mujeres turolenses se sitúan en el 74,36%

En cuanto a los hombres, se supera el porcentaje medio de acuerdos las mediaciones efectuadas por despido en Teruel con un 87,68%. Por debajo de la media los varones zaragozanos y oscenses, con un 73,60% y 71,36% de acuerdos, respectivamente.

MEDIACIONES EFECTIVAS CON ACUERDO POR DESPIDO



MEDIACIONES EFECTIVAS SIN ACUERDO POR DESPIDO



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 tableros 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 2024 diversos estudios 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:

- **Real Decreto-ley 9/2024**, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social (BOE de 24 de diciembre de 2024)
- **Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre**, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (BOE de 24 de diciembre de 2024)
- **Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre**, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE de 20 de noviembre de 2024)
- **Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre**, del Derecho de Defensa (BOE de 14 de noviembre de 2024)
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (BOE de 9 de octubre de 2024)
- **Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre**, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (BOE de 11 de septiembre de 2024)
- **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto**, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (BOE de 2 de agosto de 2024)
- **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo**, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos (BOE de 28 de marzo de 2024)
- **Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024** (BOE de 17 de febrero de 2024)
- **Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero**, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 (BOE de 7 de febrero de 2024)

5.2. ACTIVIDADES PROMOCIONALES

■ PUBLICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA MEMORIA DE ACTIVIDADES 2023

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 2023.

■ 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 este año la masiva utilización de la página web, tanto en lo relacionado con la posibilidad solicitar cita previa para el registro presencial, como la utilización de la presentación por vía telemática de los procedimientos, facilidad que fue puesta a disposición de los usuarios en 2006.

Igualmente, se mantiene por su excelente acogida 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.
- 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 2024, diversas intervenciones en Jornadas y reuniones de trabajo organizadas por otros Organismos e Instituciones, entre otras:

- Intervención Aragón Radio Programa Diario Económico (19 de Febrero de 2024).
- Jornadas: “25° Años de Funcionamiento del SERCLA: Organismos Autónomos de gestión de la conflictividad laboral y la mediación intrajudicial”, con la intervención de Dña. Concepción Gil Blanco, Gerente del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.
- Jornada: “El absentismo laboral: un análisis en el sector metal”, organizada por la Federación de Empresarios del Metal (FEMZ), con la intervención de Dña. Concepción Gil Blanco, Gerente del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.



Igualmente se destaca el interés por parte de centros escolares y otros organismos para realizar encuentros de formación y la realización de visitas en nuestras instalaciones, destacando:

- Visita el día 25 de enero de 2024 de los alumnos del IES Tubalcaín.
- Visita Dña. M^a Jesús González, Directora Gerente del Servicio Asturiano de Solución de Conflictos, ante la implantación de la mediación individual en esa Comunidad Autónoma, visito durante cuatro días nuestra sede en Zaragoza, al objeto de extraer nuestra experiencia en la conflictividad individual.

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:

- Reunión informativa Mediación Intrajudicial, organizada por la Fundación Sima.
- Ceremonia de entrega del Premio Empresa Familiar de Aragón 2024, organizada por la Asociación de Empresa Familiar de Aragón (AEFA), el Instituto de Empresa Familiar y el Instituto Aragonés de Fomento.
- Evento eWoman: “Mujeres líderes que transforman la sociedad”, organizado por el Periódico de Aragón.
- Jornada: “Novedades en materia de Transparencia salarial y medidas de conciliación laboral”, organizada por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- 1^a Semana de la Pyme en Aragón, organizada por la Confederación Empresarial Turolense (CEOE Teruel), Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Teruel (CEPYME Teruel) y CEAT Teruel.
- XX Jornadas Laborales, organizadas por la Asociación Empresarial de Asesores Laborales.
- Jornada de Proveedores del Sector Automovilístico, organizada por la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) de UGT Aragón.
- Sesión de trabajo: “La prioridad aplicativa de los convenios colectivos autonómicos y provinciales: impacto sobre la gestión de personas”, organizada por el Instituto de Estrategia Legal en RHH de Cuatrecasas en Zaragoza.

- Jornada: “Seguridad Vial Laboral. Retos actuales y futuros”, organizada por CEPYME ARAGÓN.
- XXX Edición de la Gala Aragoneses del Año.
- Ceremonia de Entrega del XX Premio Empresa Teruel 2024, organizada por la Confederación Empresarial Turolense (CEOE Teruel), La 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 Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial del Gobierno de Aragón.
- Jornada: “Unidos por el talento del futuro en Aragón”, organizada por Amazon Web Services (AWS), en colaboración con INAEM, The Hub Kings Corner y CEOE Aragón.
- Congreso de Digitalización de la SST: planificación estratégica y previsión, organizado por el Departamento de Economía, Empleo e Industria del Gobierno de Aragón.
- Ceremonia de Entrega del XIX Premio Empresa Huesca 2024 organizada por la Confederación Empresarial Oscense (CEOE-CEPYME Huesca), la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Huesca y el Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial del Gobierno de Aragón.
- Jornadas de Diálogo Social y Negociación Colectiva: “Optimización del tiempo y mindfulness: Mejora tu productividad y bienestar”, organizada por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- XXII Jornada Anual de la Fundación Sima: “Mediación: El Ikigai”.
- Jornada: “Salud mental en el trabajo: actualidad y retos”, organizado por la Cátedra FCC de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos y la Universidad de Zaragoza, en colaboración con el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón y el Instituto Aragonés de Seguridad y salud laboral (ISSLA).
- Jornada: “Aragón ante el reto europeo”, organizada por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).

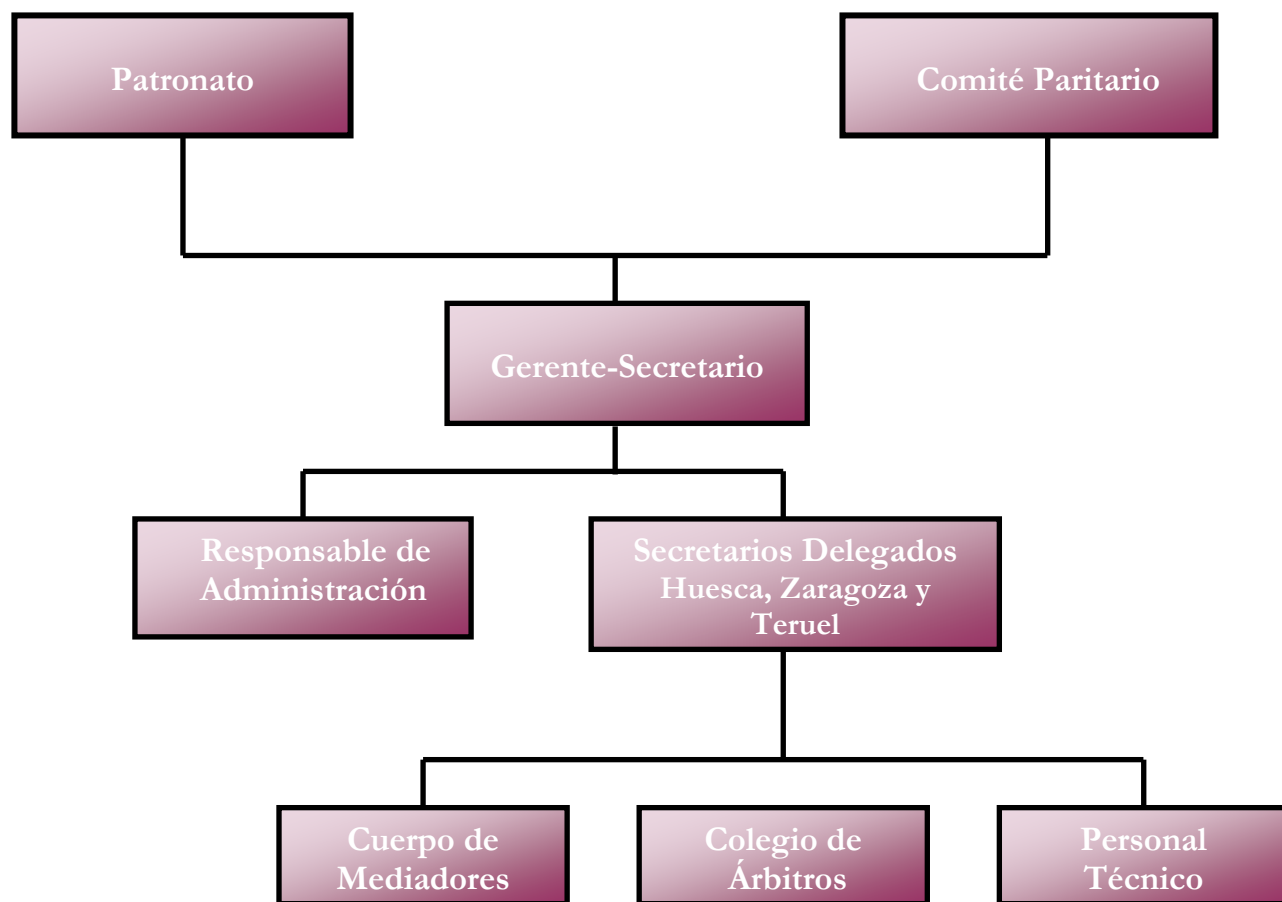
- Jornada: “Las virtudes del empresario: una conversación sobre el buen empresario y el empresario bueno”, impartida por D. Agustín García Inda, Consejero Delegado de la Corporación empresarial Pública de Aragón.
- Jornadas de Diálogo Social y Negociación Colectiva: “Innovación y tendencias actuales en la negociación colectiva. La reducción de la jornada de trabajo y su impacto”, organizada por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- 50º Aniversario Industrias López Soriano
- Jornada: “Movilidad al trabajo”, organizada por MOBILITY CITY y Fundación IBERCAJA.
- Congreso Nacional de Salud Laboral con perspectiva de género, organizado por la Cátedra FCC de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos y la Universidad de Zaragoza, en colaboración con el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón y el Instituto Aragonés de Seguridad y salud laboral (ISSLA).
- Presentación del Informe sobre la situación socioeconómica de Aragón, organizado por el Consejo Económico y Social de Aragón.
- Jornada Institucional: 25 años de Diálogo y acuerdos de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.
- Jornadas y Actos Institucionales 2024 del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón.
- Seminario: “Gestión de la ergonomía en diferentes entidades”, organizado por la Cátedra FCC de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos y la Universidad de Zaragoza, en colaboración con el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón y el Instituto Aragonés de Seguridad y salud laboral (ISSLA).
- Consejo Autonómico de Fundaciones de Aragón, organizado por la Asociación Española de Fundaciones.

- 25º Aniversario de la fundación del despacho Lacasa Abogados Palacios & Partners.
- Sesión de trabajo: “Absentismo y Diálogo Social: posibles alternativas ante un problema creciente.”, organizada por el Instituto de Estrategia Legal en RHH de Cuatrecasas en Zaragoza.
- Sesión Extraordinaria: “Balance del Diálogo Social en 2024 y perspectivas para el 2025”, organizada por el Instituto de Estrategia Legal en RHH de Cuatrecasas en Zaragoza.
- Sesión. “Diálogo sobre el futuro de la Universidad y su alineamiento con el mundo empresarial”, organizada por la Universidad de Zaragoza.

COMPOSICIÓN DEL ORGANISMO



6.1.- ORGANIGRAMA



6.2.- PATRONATO DE LA FUNDACIÓN



D. JESÚS DIVASSON MENDÍVIL



D. JESÚS ARNAU USÓN



D. CARMELO PÉREZ SERRANO



D. JOSÉ DE LAS MORENAS DE TORO



D. PABLO CASTILLO MORALES



Dña. CONCEPCIÓN GIL BLANCO

6.3.- COMITÉ PARITARIO



D. JESÚS ARNAU USÓN
Dña. ROSA GARCÍA TORRES



D. CARMELO PÉREZ SERRANO
Dña. M^a VICTORIA PÉREZ SIERRA



D. JOSÉ DE LAS MORENAS DE TORO
Dña. M^a JOSÉ MANGADO LEÓN



D. PABLO CASTILLO MORALES
Dña. ANA PILAR SÁNCHEZ DELGADO



Dña. CONCEPCIÓN GIL BLANCO

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

Dña. M^a CARMEN CRESPO PALACIOS
Dña. MARIMAR POLO TOMÁS
Dña. AZUCENA MONGE MERCADAL
Dña. ELENA BIANCA DRAGAN
Dña. CARMEN MARTIN GRACIA
Dña. BELÉN SÁNCHEZ MILLÁN

HUESCA

Dña. ARANCHA USIETO GRACIA

6.8.- CUERPO DE MEDIADORES

MEDIADORES DE ZARAGOZA

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| • D. GONZALO ACEBAL FAES | • D. ARTURO ACEBAL MARTÍN |
| • D. MARIANO ÁLVAREZ PINA | • D. GUILLERMO ANDALUZ CARNICER |
| • Dña. PAZ ARCEIZ VILLACAMPA | • D. BARTOLOMÉ ARRANZ DURÁN |
| • D. JOSÉ LUIS ARRIETA GALINO | • D. IGNACIO BONÉ PALOMAR |
| • D. PABLO BUENO MUÑOZ | • D. CÉSAR CASADO ESCÓS |
| • D. IGNACIO JOSÉ CASORRÁN ROYO | • D. PEDRO CASORRÁN VARGAS |
| • Dña. MARÍA LUISA CASTILLO LÓPEZ | • D. RAMÓN CISNEROS LARRODÉ |
| • D. JUAN MANUEL CORTÉS IBARZO | • D. JOSÉ MANUEL CURROS SEIJO |
| • D. FRANCHO MIQUEL DIESTE APARICIO | • D. PABLO ESCRIBANO JULIAN |
| • D. IGNACIO FALCÓ NAVAL | • Dña. VERÓNICA FERNÁNDEZ ECHEVERRÍA |
| • D. JOSÉ MARÍA FERNANDO MOYA | • D. JESÚS GASCÓN VAL |
| • D. JESÚS GIL VICENTE | • D. JOSÉ LUIS GIMÉNEZ GONZÁLEZ |
| • D. PEDRO GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ | • D. MODESTO GRACIA ARQUÉ |
| • D. ÁNGEL GRACIA CADENA | • D. JESÚS ALBERTO GRACIA GARCÍA |
| • Dña. SONIA HERNANDEZ NAVARRO | • D. MIGUEL HERRERO BERGUA |
| • JOSÉ JAVIER IBÁÑEZ MADURGA | • D. MARIANO JULVE ORTIZ |
| • D. CÉSAR KARAM PALÓS | • D. VICENTE LAFUENTE PASTOR |
| • Dña. ISABEL LAHUERTA BELLIDO | • Dña. MARTA LAIGLESIA GRACIA |
| • D. VICENTE LANCINA CLEMENTE | • Dña. DELIA LIZANA SOLER |
| • D. AGUSTÍN LUEÑA GROS | • Dña. BEGOÑA MARCO ARGUEDAS |
| • Dña. CARMEN MARQUESAN PERALTA | • D. DAVID MARTIN COMIN |
| • D. SANTIAGO MARTINEZ GIMENO | • D. RICARDO MARZO COSCULLUELA |

- D. ÁNGEL MORENO ZAPIRAÍN
- D. EUGENIO NOVELLA CRESPO
- D. JAVIER RECIO BEGUERÍA
- D. JOSÉ R. RÍOS ALONSO-BUENAPOSADA
- D. FRANCISCO JAVIER SANZ HUESMA
- D. ANTONIO SOLER COCHI
- D. ANTONIO URGEL MOLINA
- Dña. ANA M^a MUÑOZ GARIJO
- D. DIEGO PASCUAL BELTRÁN
- D. JOSE MIGUEL RIBERA MARTINEZ
- D. NICOLÁS ROMEO JOSA
- Dña. PILAR M. SERRANO TRASOBARES
- D. PEDRO JOSE TEJERO DOMÍNGUEZ
- Dña. CARMEN VELA CLEMENTE

MEDIADORES DE HUESCA

- Dña. BEGOÑA ANIÉS LATORRE
- D. FRANCISCO BERNAD ALEJOS-PITA
- D. MIGUEL ÁNGEL COLOMINA GUEROLA
- Dña. CONCEPCIÓN FREIRE BARRACA
- Dña. CELIA LÓPEZ LERA
- D. DOMINGO ORDUNA VILLELLAS
- D. LUIS PÉRIZ JUNCOSA
- D. RAMÓN TORRENTE RÍOS
- Dña. JUAN ARÓS BORAU
- D. VÍCTOR CASTILLÓN MIRANDA
- Dña. ARANCHA FATAS ASCASO
- D. MANUEL FREIRE BARRACA
- D. ALBERTO MORAGA ESCALONA
- D. CARLOS PÉREZ SERRANO
- D. GLORIA SANAGUSTÍN VISIEDO
- Dña. M^a DEL MAR TRASMONTAN GÁLVEZ

MEDIADORES DE TERUEL

- Dña. ELENA ANDRÉS GÓMEZ
- D. FRANCISCO JOSÉ BOJ CORRAL
- D. PEDRO GÓMEZ LÓPEZ
- D. FRANCISCO IBÁÑEZ RUIZ
- D. MIGUEL ÁNGEL LOU MAYORAL
- Dña. MAGDALENA MORTE EGUIZABAL
- Dña. M^a PILAR SANCHEZ JULVE
- D. MIGUEL ANGEL SORIANO CATALÁN
- D. JESÚS BLASCO MARQUÉS
- Dña. M^a LEONOR GIL PEÑA
- Dña. ANA BELÉN GUILLÉN GASCÓN
- Dña. ELISA JULIÁN ASENSIO
- D. JOSÉ ALBERTO MARQUÉS CARRILLO
- Dña. MARÍA JESÚS ROJO NEVADO
- Dña. CARMEN SANCHO PÉREZ
- Dña. M^a ÁNGELES VILLARROYA JUBERÍAS

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

ESPECIALISTAS EN MATERIA JURÍDICO-LABORAL

- | | |
|--|----------------------------------|
| • D. MANUEL ÁLVAREZ ALCOLEA | • D. PEDRO DOMEQUE JULIÁN |
| • D. JUAN GARCÍA BLASCO | • D. MANUEL GONZÁLEZ LABRADA |
| • D. IÑIGO GUTIERREZ VELASCO | • D. JESÚS HERRERO CATALÁN |
| • Dña. M ^a JOSÉ LOPERA CASTILLEJO | • D. JOSÉ ALBERTO NICOLÁS BERNAD |
| • Dña. M ^a BELÉN RISUEÑO VILLANUEVA | • Dña. SUSANA TORRENTE GARI |

EL SAMA EN LA PRENSA



7.- EL SAMA EN LA PRENSA

5 de enero de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Avanza instalará cámaras de gran angular en los buses eléctricos para mejorar la visibilidad

● La medida, acordada en el SAMA, permitió suspender la huelga prevista a partir de mañana

ZARAGOZA. Los conductores del bus urbano y Avanza alcanzaron ayer un acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) que evitará la huelga convocada a partir de este fin de semana en protesta por los «problemas de visibilidad» de los buses eléctricos de Irizar.

Según explicaron desde el comité de empresa, se van a instalar cámaras en el exterior de estos autobuses «para eliminar los ángulos muertos» denunciados por los conductores, situación que afectaba especialmente a «los giros a la izquierda».

En el encuentro, que comenzó a las 10.00 y se prolongó hasta bien entrada la tarde, también se acordó tratar «uno a uno» los expedientes abiertos a los empleados que se negaron a ponerse al volante ante la «falta de medidas de seguridad». Como consecuencia, los sindicatos suspendieron el referéndum que se había convocado en cocheras, que comenzó a las 4.30 y debería haber acabado a medianoche.

Las partes creen haber encontrado de esta manera una «solución al conflicto», aunque los trabajadores quedan «a la espera de



Los representantes de Avanza y del comité de empresa, ayer, en el SAMA. GUILLERMO MESTRE

comprobar la validez de las cámaras», que venían siendo reivindicadas desde hacía meses.

Las primeras pruebas, el lunes Según indicaron desde Saitra, sindicato que lidera el comité, «los delegados de prevención probarán este modelo de cámara, que ya está instalado en un bus eléctrico, para hacer un primer análisis» en un entorno sin pasajeros a partir del próximo lunes, día 8. «De ser satisfactorio, la empresa

dotará a seis buses, tres cortos y tres articulados, para trabajar en las líneas y tomar una decisión sobre su idoneidad», agregaron.

En este caso, las pruebas se harán «durante siete días» en el mes de marzo «trabajando de forma habitual a la diaria».

La idea es que, si resulta efectiva, se implante en los 68 buses eléctricos –actualmente hay 55 operativos y se está a la espera de recibir otros 13–, «a la mayor brevedad posible». «Después se ha-

rá una evaluación de riesgos del puesto de trabajo en el modelo de bus eléctrico analizando todos los elementos. En un máximo de cuatro meses desde que se instalen las primeras cámaras se extenderán al resto. Además, la empresa se compromete a reparar las medidas de seguridad averiadas que notifiquen los conductores», apuntaron desde el sindicato a través de un comunicado firmado por el presidente del comité, José Manuel Montañés.

Las cámaras que se pondrán, aclaró Raúl Cabeza, de CC. OO. –el segundo sindicato con mayor peso en el comité– no serán las de 360 grados de las que se venía hablando en las últimas semanas, sino unas «de gran angular» como la ya instalada en el bus autónomo que se está probando en Zaragoza, conocido con el nombre de Digizity, que también pertenece al modelo ie-tram de la empresa Irizar. «Personalmente, no la he podido ver, pero quienes sí lo han hecho dicen que podía, al menos parcialmente, las deficiencias de visibilidad de estos vehículos», agregó.

Los paros, aprobados por todos los sindicatos, iban a desarrollarse todos los fines de semana de 9.00 a 10.30 y de 20.00 a 21.30, afectando también a la primera hora del servicio búho. Asimismo, estaban previstas concentraciones semanales en la plaza de España y de Aragón que también quedaron suspendidas de inmediato.

Desde Avanza reconocían haber recibido quejas de trabajadores ajenos al comité, pero descartaron desde un primer momento que la situación de estos autobuses, que cuentan con todas las homologaciones y están presentes en ciudades como Madrid o Valladolid, estuviese relacionada con los últimos accidentes mortales, una tesis que también sostenía la concejala de Medio Ambiente y Movilidad, Tatiana Gaudes, que aseguró que no había motivos para la huelga y recordó que los atropellos con autobuses cayeron «a la mitad» en 2023.

Por parte de la empresa se emitió un comunicado confirmando la avenencia, así como que, además de la cámara exterior, se colocará un monitor en el lateral izquierdo de los buses eléctricos.

JORGE LISBONA

12 de enero de 2024 ■ El Periódico de Aragón

LABORAL**El comité de BSH convoca nuevos paros por el bloqueo del convenio**J. H. P.
ZARAGOZA

El comité de empresa de las dos fábricas de electrodomésticos de BSH en Zaragoza (Montañana y La Cartuja) ha reactivado el calendario de movilizaciones ante la «parálisis» que considera que existe en la negociación del convenio colectivo. La renovación del mismo, que afecta a unos 1.400 trabajadores, ha encallado por las discrepancias sobre los salarios. Ambas partes habían llegado a un punto de entendimiento a mediados del pasado año, pero la empresa decidió dar marcha atrás tras conocerse la propuesta del nuevo Gobierno de España de reducir la jornada laboral de 40 a 37,5 horas sin merma retributiva.

Los sindicatos han convocado una concentración este domingo en la plaza de España (12.00 horas), así como paros de dos horas por turno los días 16, 18, 23 y 25 de este mes. Este calendario de movilizaciones fue validado ayer por la plantilla en una votación y hoy ambas partes se reúnen en el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje) para tratar de acercar posiciones. En diciembre ya hubo varias jornadas de huelga parcial que tuvieron un seguimiento de casi el 100%, según el comité.

Desde la representación de los trabajadores solicitaron el 21 de diciembre una reunión para la primera semana de enero a fin de activar la mesa de negociación. «Hasta hoy la dirección no ha agendado ninguna reunión, confirmando la parálisis de la negociación», sostienen desde la parte social, que ha decidido por ello retomar las protestas. El comité plantea una subida salarial del 5% en 2023 y del 4% en 2024 y 2025, además de una paga de 600 euros (el 50% consolidable en tablas). ■

El SAMA cierra 2023 con 8.098 despidos tramitados, la mayor cifra en sus 27 años de historia

● La actividad de este organismo repuntó un 13% el pasado año respecto al anterior ● En las rescisiones de contratos por parte de las empresas es donde más tuvo que mediar

ZARAGOZA. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) nunca antes había mediado en tantos despidos como el pasado año, la mayor parte por motivos disciplinarios. Fueron 8.098, un millar más que en 2013, el peor año de la crisis financiera.

«Ha sido el año en el que han tramitado más procedimientos individuales de toda la serie histórica», subrayó Jesús Arnau, director general de CEOE Aragón, organización que junto a Cepyme y los sindicatos CC. OO. y UGT forman parte del patronato de la Fundación SAMA. Por efecto de la reforma laboral de 2022, explicó, muchas empresas tuvieron que hacer fijos contratos que antes era temporales porque obedecían a campañas o picos de producción y cuando cesa esa temporalidad los despiden. Según la memoria del SAMA, este pasado año prescindieron de 8.098 trabajadores

por lo menos, ya que esta cifra es la de despidos que llegan al organismo. En sus 27 años de historia, nunca había mediado en tantos despidos como en 2023. Y en lo que va de año, hasta el 13 de febrero, han intervenido ya en 1.286 expedientes, 86 despidos más que en la misma fecha de 2023.

Un dato que sorprende cuando la economía está creciendo y Aragón es de las Comunidades con una tasa de paro más baja. «Esto pasa cuando se hace una reforma laboral sin consultar a los agentes sociales. Las empresas dicen 'si no me dejas hacer contratos temporales los haré indefinidos y luego los despediré'», señala Carmelo Pérez, secretario general de Cepyme y miembro del Patronato.

El año pasado hubo un repunte de la actividad del 13% con respecto al año anterior debido al mayor número de despidos en los que hubo que mediar. El total de pro-

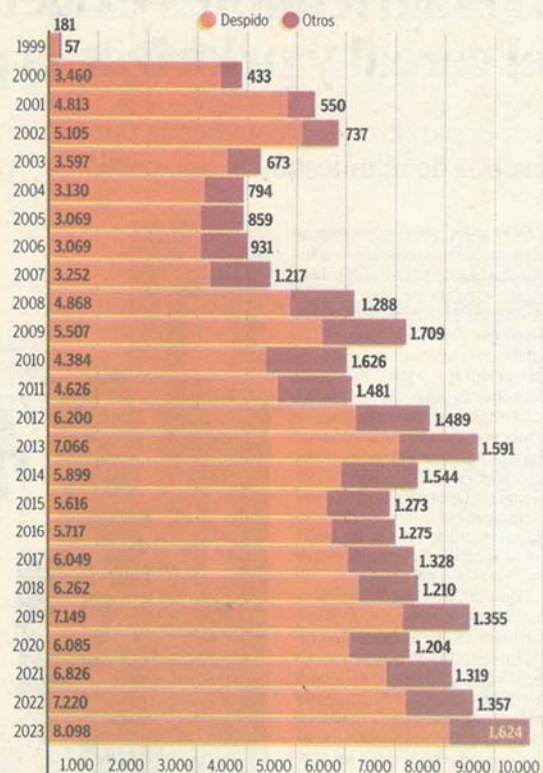
cedimientos individuales tramitados por el SAMA en 2023 alcanzaron los 9.722, que sumados a los 137 procedimientos colectivos arrojan un total de 9.859 expedientes. Servicios, Metal, Hostelería, Comercio, Transporte y Construcción fueron los sectores que más usaron este servicio.

Además, el 71,4% de los expedientes se resolvieron con acuerdo. Y en las huelgas se alcanzó el 82%. De ahí que se hayan podido recuperar 1.903.973 horas de trabajo o 237.997 jornadas. «Teniendo en cuenta el salario diario medio que marca el INE, implica la recuperación de 16,3 millones», señala la memoria del SAMA.

Los patronos de la Fundación pidieron a Economía una mayor dotación presupuestaria, pese a que este año la hayan incrementado un 3%, lo que ha significado pasar de 840.000 euros a 870.000.

MONTSE LLORENTE

Expedientes individuales tramitados por el SAMA



Fuente: SAMA

HERALDO



Concha Gil.

♦ **Concha Gil.** La directora del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje acaba de cerrar un 2023 de máxima actividad. Ha sido el año desde 1997 en que han mediado en más despidos, la mayoría disciplinarios, por la alta rotación del mercado de trabajo. Con más entrega que presupuesto, han cumplido con creces y su labor ha permitido no perder 237.997 días de trabajo y ganar 16,3 millones en salarios recuperados.

2 de marzo de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Huelga indefinida desde el día 9 en la contrata de mantenimiento de Inditex

ZARAGOZA. Después de un intento fallido de alcanzar algún tipo de acuerdo en el SAMA el pasado 16 de febrero, el comité de empresa de la contrata de mantenimiento de Inditex, VJ Maintenance, donde CGT es mayoritaria, ha convocado una huelga indefinida a partir del 9 de marzo, refrendada por la mayoría, tras la votación en la asamblea.

Según el sindicato, son un centenar de trabajadores los que tiene la contrata, aunque ahora está en unos 130. Son los que están llamados a la huelga para exigir la readmisión de los tres compañeros de esta sección sindical despedidos alegando motivos disciplinarios. La huelga se convoca también contra la reducción de los permisos y la doble

escala salarial en las nuevas contrataciones.

La representación de los trabajadores denuncia que si un empleado se accidenta y ha de coger la baja en periodo de vacaciones, luego no le respetan el derecho a cogerse esos días de descanso. «Los empleados tienen más vida que el trabajo y tienen derecho a conciliar con sus familias, y el hecho fortuito de una baja por enfermedad o tener un accidente laboral, o incluso ser padres, no les puede condicionar a tener menos días de disfrute al año», señaló CGT.

Denuncia el sindicato que la dirección de la empresa «está creando diferencias salariales aprovechando las nuevas contrataciones, lo que va en contra del principio de igualdad de condiciones que se había acordado». Algo que «genera división y descontento dentro de la plantilla». Por eso se ha tomado la decisión ir a la huelga hasta que se «restablezcan estos derechos».

M. LL.

8 de marzo de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Huelga indefinida en Acteco contra la obligatoriedad de trabajar todos los sábados

ZARAGOZA. No trabajar todos los sábados del año, al tener la jornada extendida siete horas de lunes a viernes y 5 horas los sábados, es lo que piden los 90 trabajadores de Acteco, sucontrata de la Plataforma Europea de Inditex, en Plaza, dedicada al reciclado de perchas.

En asamblea decidieron convocar huelga indefinida a partir del 11 de marzo hasta que la empresa les cambie el calendario laboral y reduzca el número de sábados que hay que trabajar poniendo un límite al año, no todos, así como un plus por trabajar esos días.

Desde UGT que representa a estos trabajadores, la mayoría procedentes de África y Sudamérica, explicaron que los empleados de Acteco cobran el Salario Mínimo Interprofesional y que todavía no se les aplica la reducción de jornada recogida (1.776 horas) en el acuerdo de ámbito estatal que se acaba de firmar ni tampoco otros puntos del mismo. Ayer, comité de empresa y dirección estaban llamados al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en un intento de acercamiento que no prosperó.

M. LL.

#

18 de marzo de 2024 ■ Heraldo de Aragón Digital

Desconvocada la huelga en el almacén de Merkal Calzados después de 17 días parados

Un acuerdo con la empresa alcanzado hoy en el SAMA que blinda la paga de 190 euros por el concepto de 'mejora especial' para los contratos presentes y futuros ha hecho posible desbloquear el conflicto

MONTSE LLORENTE NOTICIA / ACTUALIZADA 14/3/2024 A LAS 16:03

f t i



Una de las concentraciones ante el almacén de Merkal Calzados en La Muela. S. E.

La plantilla del almacén de Merkal Calzado en el polígono Centrovía de La Muela (Zaragoza) **volverá este viernes al trabajo** después de haber estado en huelga 17 días para **exigir a la empresa el cumplimiento del convenio y el pago de los atrasos del pasado año.**

La unidad de la plantilla integrada por una cincuentena de trabajadores de almacén ha hecho posible **alcanzar un acuerdo este jueves mismo** en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Fuentes de UGT han confirmado que **finalmente la empresa no va a recortar la paga de 'mejora especial' de 190 euros** que tenían consolidada desde hace 20 años sino que **"queda blindada para presentes y futuros contratos"**. La empresa pretendía reducirla por la cláusula de compensación por absorción al haber tenido que subir los salarios por la actualización de los salarios de acuerdo al IPC, pero el comité ha conseguido que se mantenga y se blinde.

Asimismo, la representación de los trabajadores ha logrado que la empresa **asuma el pago de los atrasos por la subida del IPC en 2023, si bien no en la cuantía señalada de 1.170 euros sino en la mitad 585 euros brutos** que la compañía hará efectivos en la nómina de junio de este año, es decir, que se cobrarán en julio.

Por supuesto, el **plus de distancia de 1.317 euros al año, también queda recogido en este convenio que se firmó en diciembre**, pero del que la dirección pretendía descolgarse en algunos puntos por lo que se había convocado esta huelga. De hecho, el plus de distancia se cobró ya en febrero.

Ha sido la **mayoría de la plantilla de este almacén de calzado, que atiende las 203 tiendas que Merkal tiene en toda España, la que ha ratificado este acuerdo**, que permitirá este viernes la vuelta al trabajo. Eso sí, con la nómina de este mes bastante recortada por los 17 días de huelga con que han tenido que presionar para que hacer cumplir el convenio que se había firmado.

4 de abril de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Alcanzado un acuerdo en el SAMA para los tres despidos en Seur Zaragoza

ZARAGOZA. Sin posibilidad alguna de readmisión, pero sí con un acuerdo indemnizatorio favorable alcanzado en el Servicio aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). Así ha terminado el conflicto laboral que tres trabajadores a los que Seur Geopost despidió el pasado mes de marzo mantenían contra la compañía por «política antisindical y tratar de organizarse en su centro de trabajo» y que les llevó a protagonizar una protesta el pasado martes en la calle ante la sede de la firma en Zaragoza y ayer a las puertas del SAMA.

Según explicaron desde CGT, sindicato al que estaban afiliados los tres trabajadores despedidos, «la empresa ha preferido rescindirles el contrato a quienes habían constituido la sección sindical de CGT en la delegación de Seur Geopost en Zaragoza antes que sentarse a negociar con ellos».

7 de mayo de 2024 ■ El Periódico de Aragón

Memoria del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje de 2023

Los conflictos por despidos se disparan pero fructifican los acuerdos colectivos

El SAMA rozó los 10.000 expedientes en 2023, una cifra histórica motivada por las demandas de empleados fijos tras la reforma laboral • El organismo suma un trabajador más tras años sin ampliar la plantilla

M. C. L.
Zaragoza

La conflictividad laboral afloró en 2023 hasta cotas nunca vistas en Aragón al sumar 9.859 expedientes tramitados en las dependencias del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), el órgano autonómico por el que deben pasar todas y cada una de las pugnas del mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento vino de la mano de los conflictos individuales, en especial por casos relacionados con despidos de trabajadores recién contratados en régimen indefinido, y no por grandes conflictos empresariales a la vista, cuya tasa de acuerdo supera incluso el 82%.

De este modo, el ejercicio 2023 ha sido el de mayor volumen de actividad en toda la historia del organismo encargado de velar por la paz social de Aragón y participado por el Gobierno de Aragón, las patronales CEOE y Cepyme Aragón y los sindicatos CCDO y UGT. La entidad registró 1.067 expedientes más que en 2013 y 1.133 más que en 2022, los dos cursos que hasta ahora ostentaban las primeras posiciones del ranking desde la creación del SAMA en el año 2000. El incremento acumulado en los tres años es del 30,4%.

La razón principal hay que buscarla en una consecuencia indirecta de la reforma laboral, que ha disparado las demandas individuales por despidos improcedentes de trabajadores fijos debido a las trabas para la contratación temporal. Hasta 8.098 expedientes están vinculados a despidos (un 83,30% del total de la actividad), algo habitual en la historia del SAMA. Le siguen la impugnación de sanciones (545 casos), las extinciones de relación laboral (370), los procedimientos declarativos de derecho (307) y los relacionados por modificación y movilidad (289).

La directora del SAMA, Concha Gil, reconoce que el pasado fue un año «complicado» por el ingente volumen de expedientes a tramitar. Y es más, los primeros compases de 2024 reflejan que se trata de una cuestión estructural, como se extrae del hecho de que con los datos



Una imagen de una reunión en el SAMA entre el comité de empresa de Avanza y la dirección, a principios de este año.

Las cifras

30%

Los expedientes tramitados por el SAMA se han disparado en los últimos tres años

82%

La tasa de acuerdo en los conflictos colectivos que llegan al SAMA repuntó en 2023 tras años por debajo del 80% e incluso del 70%.

disponibles hasta la primera quincena de abril el organismo ya ha tramitado 3.114 expedientes frente a los 2.950 que sumaba por estas fechas el año pasado. Para Gil, el incremento masivo en los casos individuales responde a una mezcla de razones, desde la alta rotación del mercado laboral a la variabilidad del consumo, además de la falta de certeza en la previsión de las cargas de trabajo de las empresas. «Todas esas cuestiones antes se resolvían mediante la contratación temporal y ahora, con la reforma laboral, se ha vuelto muy difícil. De ahí que suban tanto los conflictos de trabajadores despedidos con apenas experiencia en una empresa», explica la responsable del SAMA.

Por contra, el volumen de los procedimientos de carácter colectivo experimentaron una caída del 8,67% respecto a los registrados en 2022, lo que relega el

ejercicio a la octava posición de los más conflictivos tras anotar 136 demandas grupales, por debajo de los años más litigiosos como 2013 (164 demandas) o 2022 (154).

En este apartado entra en juego uno de los aspectos claves del SAMA: la resolución de expedientes derivados de convocatorias de huelga u otros conflictos de interés. En 2023 se tramitaron 74 expedientes de este tipo, lo que supone cinco casos más que en 2022 y un récord absoluto por tanto. Sin embargo, el 82% de estos conflictos acabaron con un acuerdo en el SAMA, lo que evidencia una alta tasa de resolución que revierte una tendencia bajista desde el año 2013, dado que desde entonces nunca se había superado el 80% de tasa de acuerdo y durante los años de la pandemia el dato quedó incluso por debajo del 70%. Aun así, cuestiones como las reducciones de jornada están volviendo «darragos» la negociación colectiva, y poco cuesta reconocer en el seno del SAMA que

se están viendo casos a los que no están «acostumbrados», como que algunas plantillas hayan echado abajo preacuerdos suscritos en el organismo.

El alto nivel de actividad del órgano ha llevado al Departamento de Economía del Gobierno de Aragón, del que depende el SAMA, a elevar mínimamente el presupuesto de la entidad, que pasa de contar con 840.000 euros a 870.000. Para agilizar en la medida de lo posible los trámites, se acaba de incorporar una persona a la plantilla del organismo después de años sin incrementar el equipo.

Pese a la confidencialidad con la que se trabaja en el SAMA, algunos conflictos llevados a la mesa de negociación en 2023 sí trascendieron a los medios de comunicación, como el expediente de regulación de empleo de Airtex, la convocatoria de huelga en HMY Yudigar, los papeles de la hostelería para las fiestas del Pilar o la enésima amenaza de huelga en Avanza.

La plantilla de Fuencampo en Cariñena irá a la huelga «por unas condiciones laborales de hace medio siglo»

ZARAGOZA. La plantilla de la empresa Fuencampo en Cariñena dice «basta» a la negativa de la empresa a mejorar unas condiciones laborales que se regulan por un texto que fue negociado por última vez hace ya medio siglo y que no ha tenido retoque alguno para adaptarlo a la realidad actual. Y lo dice convocando un calendario de huelga que comenzará el jueves 16 de mayo y se prolongará, de momento, durante los

jueves y viernes de las dos semanas siguientes, esto es, los días 23, 24 de mayo y 6 y 7 de junio.

«Negociar con Fuencampo se ha convertido en misión imposible», señaló ayer Ana Sánchez, secretaria general de CC. OO. Industria en Aragón, único sindicato que logró representación en las elecciones sindicales de 2023 en la empresa, dedicada a la producción y envasado de cebolla dulce. El sindicato lleva tiempo inten-

tando negociar con la dirección «cuestiones tan básicas como la hora de salida, cómo se acumula el exceso de jornada o en qué condiciones se desplazará la plantilla al centro de trabajo», una misión, insistió la sindicalista, que se ha convertido en «una auténtica locura».

Las condiciones laborales de la plantilla se regulan a través del convenio de manipulado y empaquetado de frutas varias, hortali-

zas patatas, plátanos y tomates, que se publicó por última vez en diciembre de 1974 y que «se ha convertido en una auténtica gatera por la que se cuecen muchas empresas del sector que evaden los convenios que les afectan», denunció Sánchez.

La representación de los trabajadores y la dirección de la empresa mantendrán hoy un acto de conciliación en el SAMA.

CH. G.

22 de mayo de 2024 ■ El Periódico de Aragón

Conflicto laboral

Cita clave en el SAMA para evitar la huelga en MercaZaragoza

La dirección propondrá, previsiblemente, elevar el nuevo convenio colectivo al próximo consejo de administración de la plataforma

M. DÍAZ
Zaragoza

El comité de empresa y la dirección de MercaZaragoza se reúnen hoy en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), en una cita clave para evitar la huelga. Según ha podido saber este diario, se llegará a la reunión con la noticia de que el nuevo convenio colectivo, previsiblemente, irá al próximo consejo de administración de la plataforma, después de que los informes jurídicos no encuentren problemas en el preacuerdo alcan-

zado en enero entre los representantes de los trabajadores y la dirección. Estos documentos eran una pieza clave que faltaba, pues debían comprobar que el preacuerdo cumplía con la legalidad.

Desde esta rúbrica han pasado ya cinco meses y fue la semana pasada cuando se supo que el comité convocaba una huelga indefinida a partir de este viernes, ante la falta de ratificación del acuerdo. Esa misma semana se celebró un consejo de administración, del que se retiró del orden del día el convenio, pues faltaban los informes jurídicos.

El anuncio de estos paros también ha sido el motivo de la reunión de hoy. En este encuentro, previsiblemente, la dirección propondrá al comité elevar, por fin, el preacuerdo al próximo consejo de administración de MercaZaragoza —todavía sin fecha— y así poder desencallar esta situación.

Este preacuerdo introducía algunos progresos en las condiciones laborales de la plantilla, conformada por entre 120 y 130 trabajadores. Entre otras cuestiones, se reducía la jornada laboral a 37 horas semanales, se mejoraban las condiciones de los empleados de



Trabajadores en MercaZaragoza, en una imagen de archivo.

producción del matadero y se adaptaban algunos artículos del convenio a la nueva legislación vigente. No obstante, no se introducían incrementos salariales, aseguraban la semana pasada desde el comité, puesto que al ser Merca-

Zaragoza una empresa semipública, «nuestras nóminas dependen de lo que digan los Presupuestos Generales del Estado». «Para lo que les interesa nos tratan como a funcionarios y para lo que no les interesa, no», lamentaban. ■

24 de mayo de 2024 ■ El Periódico de Aragón

La plantilla de MercaZaragoza no irá a la huelga por el momento

I. T. G.
Zaragoza

El comité de empresa de MercaZaragoza comunicó ayer a la dirección de la plataforma alimentaria que la huelga indefinida que iba a comenzar hoy mismo queda, por el momento, suspendida. Así lo decidieron los trabajadores el pasado miércoles en asamblea después de una reunión de la representación legal de la plantilla y la jefatura en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

El motivo de la convocatoria de la huelga era el «retraso» en la firma del convenio colectivo, un texto sobre el que se alcanzó un preacuerdo entre las partes ya el pasado mes de enero. La propiedad de MercaZaragoza había encargado unos informes de «legalidad» sobre el texto, que han resultado favorables tal y como se comunicó el miércoles a los sindicatos.

Así, lo previsible es que los socios de la plataforma alimentaria, el Ayuntamiento de Zaragoza (51%) y Mercasa (49%), aprueben el convenio colectivo en la comisión ejecutiva del próximo 19 de junio. En caso contrario, el comité reactivará la convocatoria de huelga indefinida para el 20 de junio. ■

9 de junio de 2024 ■ Heraldo de Aragón

La plantilla de Teka Zaragoza da el sí al preacuerdo de convenio con una subida de 5.000 euros en cuatro años

De 226 trabajadores, 173 votaron a favor, 24 en contra y 1 en blanco y 1 nulo con lo que el pacto pasa a ser definitivo

ZARAGOZA. La mayoría de la plantilla de Teka, fabricante de hornos, refrendó este pasado viernes el preacuerdo de convenio para cuatro años alcanzado el pasado miércoles en el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje). De un censo de 226 trabajadores, votaron un total de 199 y 173 lo hicieron a favor, informaron desde Comisiones Obreras, que tiene mayoría en el comité de empresa.

Los trabajadores ratificaron así el nuevo marco laboral vigente

desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2027, que recoge incrementos de 5.000 euros consolidables a lo largo de estos cuatro años (1.400 euros el primero y 1.200 cada uno de los tres ejercicios siguientes de vigencia del convenio), lo que supone un incremento sobre la media salarial de aproximadamente un 16,8%.

La negociación colectiva, con convocatoria de huelga de por medio que finalmente no llegó a aplicarse, ha conseguido que la dirección de la planta zaragozana reconozca también como tiempo de trabajo efectivo, de aquí al final de convenio, la pausa del bocadillo, de 15 minutos sin merma en la nómina.

Otro logro ha sido el contrato

de relevo y que las personas que puedan prejubilarse este año (unos 20 trabajadores) lo hagan mediante esta modalidad, lo que garantiza el rejuvenecimiento de la plantilla sin que se amorticen los puestos de trabajo, informó Santiago Urzay, presidente del comité de empresa, de CC. OO. Aragón.

El preacuerdo introduce también un día de reducción de jornada anual en la modalidad de «moscosos» a libre elección del trabajador que se queda de forma permanente en este convenio para los venideros. Asimismo, el nuevo acuerdo de relaciones laborales revisa al alza el plus de nocturnidad y las horas extraordinarias, además de mejorar permisos retribuidos y en lo que se

refiere a la prestación del seguro, a partir del 1 de enero de 2025, el seguro de vida de los empleados de esta compañía se ampliará a otras causas que no sean estrictamente el fallecimiento por accidente laboral.

El preacuerdo de convenio al que la plantilla dio su aprobación este pasado viernes incluye también un día adicional de descanso por cada tres días de flexibilidad que fije la empresa —son 12 los incluidos en convenio— y que el personal de oficinas pueda elegir al menos cinco días de vacaciones fuera de las fechas estipuladas en los calendarios de cierre de planta.

Urzay valoró el nuevo convenio, refrendado por los trabajadores, al recortar la diferencia sala-

rial y equipararse en jornada a los otros centros de trabajo de la marca Teka en España para poder amarrar el futuro con garantías.

Cambio de propiedad

Máxime, cuando la propiedad alemana de Teka acaba de cerrar, según han publicado ya varios medios, un acuerdo de venta de la división de electrodomésticos al fabricante chino Midea, cuya oferta ha desbancado a otra que había encima de la mesa por parte de un fondo de inversión saudí. Acaban así meses de incertidumbre desde que en diciembre del año pasado se conociese la intención de la compañía de vender Teka industrial ante la elevada deuda que arrastraba, eso sí comprometiéndose ante la representación de los trabajadores a «garantizar la continuidad de la actividad y del empleo».

M.LL.

20 de junio de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Desconvocada la huelga en Mercazaragoza al llegarse a un pacto sobre el convenio

ZÁRAGOZA. Mercazaragoza alcanzó ayer un acuerdo con el comité de empresa para aprobar un convenio colectivo para los próximos cuatro años, por lo que la huelga en esta empresa pública ha quedado desconvocada.

El desenlace llega después de la reunión de la Comisión Ejecutiva de Mercazaragoza celebrada el martes, en la que se aprobó el texto modificado del convenio en el que se tenía en cuenta el informe jurídico encargado expresamente para analizar la legalidad del convenio, según informó el Ayuntamiento de Zaragoza.

El acuerdo se formalizó ayer por tarde en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Bloqueo

El comité de esta empresa pública anunciaba el pasado 17 de mayo su decisión de convocar huelga indefinida para denunciar el «bloqueo» del convenio. Sus máximos responsables justificaban entonces que si habían optado por esta decisión era porque «no ha quedado otro remedio» tras la negativa de la directiva del mercado de abastos a ratificar el preacuerdo de convenio alcanzado en la mesa de negociación el pasado 10 de enero.

El comité de empresa y la dirección de Mercazaragoza consiguieron a comienzos de este año impulsar la negociación del convenio de esta empresa pública, «congelado» desde 2020, y alcanzó un preacuerdo que los socios de la plataforma alimentaria se comprometieron a ratificar en la Ejecutiva, formada por el Ayuntamiento de Zaragoza (51%) y Mercasa.

20 de julio de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Preacuerdo en Lear Épila con una subida salarial de 2.000 € este año

● El pacto de convenio se alcanzó en el SAMA con aumentos del 3% en 2025, 2,5% en 2026 y 2% en 2027 con revisión al IPC

ZARAGOZA. Varios meses lleva Lear Épila, fabricante de asientos para automoción con entre 370 y 380 trabajadores (130 eventuales), tratando de pactar un nuevo convenio que estaba literalmente atascado en las subidas salariales. Por fin, tras dos jornadas maratónicas en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), dirección y comité de empresa, con ayuda de los mediadores, han conseguido desbloquearlo y alcanzar un principio de acuerdo.

El preacuerdo recoge para este primer año de convenio una paga de 1.000 euros más otros 500 de refuerzo de permanencia y 300 no consolidables que tendrán que abonarse al mes siguiente de la publicación del convenio en el BOA. Asimismo, el comité (integrado por ocho representantes de UGT, cuatro de CC. OO. y uno del sindicato de técnicos de esta auxiliar de automoción) ha conseguido un plus de presencia de 1 euro por día de trabajo con carácter retroactivo desde el 1 de enero de este año. Además, han lo-

grado incrementos salariales para los tres próximos años del 3%, 2,5% y 2%, respectivamente, incluida la revisión salarial según el IPC y los atrasos. Isidro Agustín, de UGT, y presidente del comité de empresa, destacó la importancia de haber suscrito por unanimidad de todo el comité este preacuerdo, que tanto ha costado conseguir porque «la dirección de Lear Épila estaba muy dura en la negociación de los incrementos salariales» y no ha sido hasta llegar al SAMA cuando se han podido acercar posturas.

Sergio Sancho, secretario general de la Federación de Industria en UGT Aragón, valoró este preacuerdo, que se someterá a votación de los trabajadores la próxima semana, de muy positivo e importante para evitar que la plantilla de Lear Épila siguiera perdiendo poder adquisitivo tras años de esfuerzos y contención salarial. Destacó, junto con los incrementos salariales pactados, el aumento de la ayuda social que había de 50 euros hasta 75 para empleados con minusvalías supe-

El comité ha conseguido un plus de presencia o constancia de un 1 euro por cada día de trabajo con carácter retroactivo desde el 1 de enero

riores al 33% y haber conseguido flexibilizar también el horario del personal de oficina para que pueda salir antes. Asimismo, destacó la importancia de haber conseguido la conversión de 50 trabajadores eventuales en fijos. La última propuesta del pasado jueves de Lear Épila era solo de 40. Y haber incluido también en el convenio el mantenimiento del contrato de relevo para garantizar el rejuvenecimiento de la plantilla.

Los principales escollos de esta negociación han estado en la subida salarial y la revisión, que la dirección quería topar en el 1% del IPC para algunos de los años de convenio y sin atrasos. Finalmente el comité ha conseguido que sean de acuerdo al IPC y se abonen también los atrasos, si

bien ha tenido que renunciar a algunos de los pluses que reivindicaba como la paga de beneficios o el plus por transporte o se ha visto obligado a dejar los 3 euros que pedía por el plus de presencia o asistencia en 1 euro por día. Asimismo ha rebajado sus pretensiones iniciales de una subida lineal para este año de 2.500 euros a 2.000.

No ha sido fácil llegar a este preacuerdo, según reconocieron desde UGT. El anterior convenio llevaba vencido desde diciembre del pasado año y han estado meses negociando sin resultados hasta llegar al SAMA donde han podido ponerse de acuerdo una semana antes de las vacaciones de verano en Lear Épila. Ahora lo que resta es que los más de 300 trabajadores de este proveedor ratifiquen con sus votos este principio de acuerdo entre dirección y comité. Un acuerdo que da estabilidad y paz social a esta auxiliar al menos hasta 2026, año hasta el que tiene garantizada la carga de trabajo con Stellantis. La dirección de Lear está cotizando ya para conseguir nuevos modelos de la plataforma STLA que garanticen la viabilidad y el futuro de esta planta fabricante de asientos que ha pasado por momento muy difíciles. Primero con Opel cuando perdió la asignación del Corsa y después con Stellantis cuando la plantilla tuvo que hacer también sacrificios para conseguir nuevas adjudicaciones.

M. LLORENTE

El SAMA cierra la mitad de año con 5.000 expedientes tramitados y 4.194 son despidos individuales

- La patronal achaca a la reforma laboral este mayor volumen de rescisión de contratos indefinidos con poca antigüedad
- CC. OO. lo considera un efecto del cambio de normativa

ZARAGOZA. Bajar de los 5.000 expedientes que llevan tramitados ya a mitad de año el Servicio aragonés de mediación y arbitraje (SAMA) -llegará a los diez mil al final de 2024- va a ser difícil dada la alta rotación que existe en el mercado laboral. Al igual que el año pasado, este organismo, dependiente de la consejería de Economía de la DGA, ha centrado la mayor parte de su trabajo en evitar que miles de despidos individuales acaben en los juzgados.

En lo que llevan de año, el SAMA ha mediado en 4.194 despidos individuales, una cifra que supone la mitad de todos en los que intervino el pasado año que cerró con un total de 8.098, la mayor cifra de toda la serie histórica en este organismo.

Sin embargo en estos seis primeros meses, el número de des-

pidos tramitados es muy similar a la del mismo periodo de 2023, según la gerente del SAMA, Concha Gil. «Las cifras se han estabilizado. El año pasado actuamos en 5.105 expedientes y este año en 5.017. No han aumentado. Son muy parecidas y las mayores reclamaciones son por despido», afirmó.

A consecuencia de la reforma laboral y haberse eliminado la temporalidad en la mayor parte de los contratos, explicó Gil, muchas empresas optan por hacer al trabajador indefinido y cuando deja de haber trabajo extinguen la relación laboral. Es lo que está pasando sobre todo en los sectores del Metal y Servicios. «Nos llega bastante despido indefinido con poca antigüedad», afirmó y hay una «rotación tremenda». Casi todos los despidos en los que interviene el SAMA son de carácter in-

dividual aunque también han mediado en 86 de carácter colectivo. Lo bueno es que la mayor parte de ellos se acaban pactando, sobre todo los individuales derivados de extinción de contrato indefinido, sanción y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Lo importante, según Jesús Arnau, director general de CEOE Aragón, es que no se observa ningún incremento importante en el SAMA sino que mantiene la tendencia del año anterior. «El SAMA es un instrumento útil y barato que evita muchos conflictos laborales acaban en los tribunales», destacó, entendiendo que es la reforma laboral de 2022 la responsable de que tantos despidos individuales lleguen al SAMA. «Es el efecto de dicha reforma. Las empresas precisan de trabajadores temporales y como solo se les de-

Procedimientos individuales

	Despido	Sanción	Extinción	Mod. sust. / movilidad	Decl. Derecho	Otros
Zaragoza	3.496	216	173	120	151	30
Huesca	518	40	15	16	12	1
Teruel	180	23	15	5	15	1
Aragón	4.194	259	203	141	178	32

Expedientes presentados

	30/06/2024 Individuales	Despidos	Otros
Zaragoza	4.186	3.496	690
Huesca	602	518	84
Teruel	229	180	49
Aragón	5.017	4.194	823

ja apenas utilizar esta figura, sino la de los fijos discontinuos, lo que antes era la finalización de contrato para los eventuales se ha convertido en despido», argumentó. «Estaba cantado. Es lo que ocurre cuando a las empresas se les quiere imponer formas de funcionar cuando es el propio mercado laboral el que las determina».

«Como las empresas ya no tienen apenas temporales, lo que se hace es despedir», corroboró Carmelo Pérez, secretario general de Cepyme Aragón. «El mercado laboral es muy tozudo», señaló en relación con los miles de expedientes por despido individual

que ha de resolver el SAMA cada año. «Este nos iremos otra vez a más de 10.000 expedientes, contando los despidos y todo lo demás», advirtió. «Es la consecuencia de haberse cargado los sistemas de contratación temporal».

Desde UGT Aragón, José de las Morenas, recordó que este 2024 está siendo el segundo año de mayor actividad del SAMA pero que afortunadamente el 70% de los expedientes se resuelven con acuerdo. Y desde CC. OO. Aragón Pablo Castillo valoró que afortunadamente haya cambiado el mercado de trabajo y se apueste más por el contrato indefinido que por el temporal. Recomendó también poner en relación el dato de despidos que llegan al SAMA con el de la Encuesta de Población Activa (EPA) y el del paro registrado y afiliaciones para comprobar que el empleo resiste, que no hay un incremento de la conflictividad laboral y que hay «una estabilización en las cifras del SAMA».

M. LLORENTE

3 de agosto de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Protesta contra el ERE extintivo en Bosal el miércoles ante el SAMA

La concentración tendrá lugar a las puertas del servicio de mediación en Zaragoza, donde dirección y comité siguen negociando

ZARAGOZA. Hacer que «Bosal cumpla y asuma el pago de las indemnizaciones» es el objetivo de la concentración de protesta convocada por el comité de empresa el miércoles, 7 de agosto, a las puertas del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Según fuentes sindicales, los empleados de Bosal, afectados

por el ERE extintivo planteado por la compañía, se manifestarán a las puertas de este organismo de 11.30 a 13.30, mientras que a las 12.30 empezará, también en la sede del SAMA, una nueva reunión entre la dirección y la representación de los trabajadores para tratar de negociar este despido colectivo, que conlleva el cese de actividad en la planta en Pedrola del fabricante de tubos de escape.

Ha sido la pérdida del contrato que tenían con Volkswagen, al subirle Bosal el precio del aprovisionamiento de estas piezas en septiembre de 2023 (con carácter retroactivo a enero), el deto-

nante de que el fabricante de coches haya prescindido de sus servicios, lo que ha supuesto la pérdida del 80% de la carga de trabajo en este proveedor.

Pese a que el comité insiste en que hay posibilidades de reindustrializar ese 20% restante para que no se pierda tanto empleo y se mantenga la actividad, Bosal se ha negado en redondo alegando que lleva años en pérdidas.

Así las cosas, sindicatos y trabajadores están dispuestos a pelear porque al menos las salidas se produzcan en unas condiciones dignas, después de que Bosal les trasladase en la última reunión que

era insolvente y no podía asumir las indemnizaciones, sino que tendría que hacerse cargo el Fogasa.

El comité de empresa de Bosal ha pedido al Gobierno de Aragón y al Clúster de Automoción y Movilidad que se impliquen para evitar esta pérdida de tejido productivo y que presionen a la multinacional para que asuma su responsabilidad.

La Federación de Empresas del Metal de Zaragoza (FEMZ), CC. OO. Industria Aragón y UGT FICA Aragón instan a Bosal a llegar a un acuerdo razonable con el comité, coherente con la paz social y la voluntad de entendimiento

que define al tejido empresarial.

Las entidades aseguran que este ERE extintivo en Bosal es un caso aislado que nada tiene que ver con la praxis habitual de las empresas del sector, y solicitan a la compañía europea que actúe con responsabilidad social.

El metal se caracteriza por ser un referente del diálogo social, dicen desde la FEMZ, así como un marco de entendimiento que permite dar estabilidad al sector y que pone en evidencia la capacidad de negociación entre empresas y colaboradores, tanto en buenas como en malas situaciones.

M. LL.

La negociación del ERE en Bosal, en su recta final sin apenas avances

La próxima reunión entre dirección y comité de empresa será el martes en el SAMA. Los trabajadores vuelven a pedir al Gobierno de Aragón que presione a la multinacional

ZARAGOZA. Igual que cuando empezó a negociarse. Así está el ERE extintivo en Bosal, empresa proveedora de tubos de escape con planta en Pedrola, que anunció a mitad de julio la pérdida del contrato de trabajo con Volkswagen y el cese de actividad. Tras varias reuniones con el comité la dirección no ha hecho ningún movimiento para mejorar las condiciones de salida de muchos trabajadores que llevan más de 30 años.

Fue en la primera reunión con la representación de los trabajadores cuando ante las numerosas preguntas del comité sobre las cuentas de la compañía, tras tres horas, Bosal respondió que no te-

nía liquidez para pagar las indemnizaciones que conlleva este despido colectivo. En los sucesivos encuentros ha manifestado su insolvencia e intención de presentar concurso de acreedores para eximir su responsabilidad en el pago de las indemnizaciones.

Aunque el escenario de negociación se haya trasladado al SAMA, no ha habido avances y habrá que esperar a este martes para ver si traen alguna propuesta. El plazo de negociación del ERE se agota en una semana, el 21 de agosto.

David Lázaro, secretario general de OSTA, entiende que el Gobierno de Aragón debería implicarse más, junto al recién creado Observatorio de la automoción y presionar a la multinacional. «Dicen que ahora Bosal, y hace unos meses Airtex son casos aislados, pero la verdad es que vamos a pasar tiempos complicados en la automoción más que nada porque el coche eléctrico no ha arrancado a la velocidad que iba a hacerlo y



Protesta de trabajadores de Bosal ante el SAMA el pasado día 7. F. J.

eso está penalizando al sector», argumenta, advirtiendo de que habrá más ajustes de empleo en 2025. «La Administración tendría que estar más atenta y apoyar más». De hecho, propone que «entre todas las empresas que for-

man parte del Observatorio ayuden a recolocar a los 131 trabajadores que se van a quedar en la calle». Asimismo, plantea establecer mecanismos correctores para evitar este tipo de cierres. «Al parecer esta decisión ha sido preme-

ditada y no debería resultar tan fácil a Bosal destruir tejido industrial», critica Lázaro.

Para Juan Torres, de 50 años y delegado de OSTA en Bosal, ha sido «un palo bastante gordo; hay que digerirlo, pasar el luto y empezar a buscar trabajo». Lamenta las formas de la multinacional y que se haya comportado así «cuando nadie se esperaba esto».

Lleva en la empresa desde 2003. Acumula más de 20 años en esta planta y dice que había trabajado con el contrato de Volkswagen hasta 2026, pero que hasta el último momento no se le trasladó que el fabricante lo había rescindido. «Si la dirección hubiera contado con la plantilla -señala- podríamos haber negociado y se habría podido bajar el precio de la contrata y haber aguantado, pero no lo han hecho». Ahora espera que otras auxiliares tengan en cuenta la experiencia de este centenar de trabajadores que pierden su empleo.

M. L.

El comité de Bosal preparará una propuesta de indemnizaciones que la empresa estudiará

El documento se analizará en una reunión en el SAMA el día 21, la última para negociar las condiciones de la salida de sus 135 trabajadores

ZARAGOZA. La dirección de Bosal, empresa proveedora de tubos de escape con planta en la localidad zaragozana de Pedrola, se compromete a estudiar y valorar las posibles indemnizaciones por despido para los 135 trabajadores que se quedarán en la calle tras el anuncio de la compañía de cesar la actividad en la planta zaragozana.

Así se lo hicieron saber a los representantes del comité de empresa en la reunión que ambas partes mantuvieron ayer en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje de Aragón (SAMA), en la que los representantes de la compañía pidieron al comité que elabore y detalle una propuesta para la salida de la plantilla a la que se dará res-

puesta en un próximo encuentro el 21 de agosto.

«Nos han pedido una propuesta bien redactada y detallada que se comprometen a estudiar y valorar», señalaron fuentes del comité, que reconocieron que «al menos ahora se plantea un negociación».

No recogerán en ese escrito la demanda de mantener la actividad de la planta, porque, como destacaron desde el comité, ya dan por perdida esa opción. «Siempre que la hemos planteado nos encontrado con un muro».

Su propuesta se centrará en las indemnizaciones por despido, una circunstancia a la que hasta ahora la empresa ha respondido con negativas justificando que no disponía de liquidez para hacer frente a dichos pagos. «La situación de insolvencia continúa sobre la mesa, pero esperamos que ya que nos han pedido dicha propuesta respondan ahora en otro sentido», explicaron las mismas fuentes.

CH. G.

22 de agosto de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Bosal plantea a los sindicatos una oferta de indemnizaciones que se comunica hoy a la plantilla

Las partes analizan en el SAMA las condiciones de salida de los trabajadores. La empresa ha hablado hasta ahora de presentar un concurso de acreedores

ZARAGOZA. La dirección de Bosal, fabricante de tubos de escape para automóviles con planta en Pedrola, planteó ayer a los sindicatos en la sede del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) una oferta de indemnizaciones cuyos detalles se comunicarán hoy a la plantilla. Las centrales no quisieron informar de los mismos antes de explicar a los trabajadores las posibles condiciones de salida estipuladas tras el cierre de la factoría, anunciado en julio pasado tras la pérdida de un contrato de trabajo con Volkswagen.

La compañía había asegurado hasta ahora que no tenía liquidez para pagar las indemnizaciones



Protesta de trabajadores de Bosal el pasado 7 de agosto. F. JIMÉNEZ

que conlleva este despido colectivo, que afecta a sus 135 trabajadores. En sucesivos encuentros mantenidos con representantes sindicales habían destacado su situación de insolvencia y su inten-

ción de presentar un concurso de acreedores. Cobrar del Fogasa (Fondo de Garantía Salarial) parecía ser la única salida posible para los empleados.

El pasado 13 de agosto, sin em-

La empresa, que hasta ahora ha asegurado que no tenía liquidez para afrontar las prestaciones a los empleados, ha sido presionada para que actúe «con responsabilidad social»

bargo, la dirección de Bosal se comprometió en el SAMA a estudiar una propuesta de indemnizaciones presentada por la parte social. «Nos han pedido una propuesta bien redactada y detallada que se comprometen a estudiar y valorar», señalaron ese día representantes del comité de empresa, que celebraron que al menos se había hablado de negociación.

Ya sabían los sindicatos entonces, eso sí, que en el escrito no incluirían la demanda de mantener la actividad de la planta porque daban por perdida esa opción.

«Siempre que la hemos planteado nos hemos encontrado con un muro», indicaron.

Sindicatos y patronales han presionado a Bosal a ser más diligente en la gestión del cierre de la planta de Pedrola. El pasado 2 de agosto, la Federación de Empresas del Metal de Zaragoza (FEMZ), CC. OO. Industria Aragón y UGT FICA Aragón instaron a la compañía a llegar a un acuerdo «razonable» con el comité de empresa; «coherente con la paz social y voluntad de entendimiento que define al tejido empresarial».

Desde la comprensión de las dificultades que atraviesa Bosal en esta factoría, las entidades aseguran que «este es un caso aislado que nada tiene que ver con la praxis habitual de las empresas del sector» y solicitaron a la empresa europea que actúe «con responsabilidad social». «El metal se caracteriza por ser un referente del diálogo social, un marco de entendimiento que permite dar estabilidad al sector y que pone en evidencia la capacidad de negociación entre empresas y colaboradores tanto en buenas como en malas situaciones», indicaron.

L. H. MENÉNDEZ

23 de agosto de 2024 ■ Heraldo de Aragón



Protesta de trabajadores de Bosal ante la sede del SAMA, el pasado 7 de agosto. FRANCISCO JIMÉNEZ

La plantilla de Bosal acepta la oferta de la empresa, pero asume que solo cobrará del Fogasa

● El acuerdo incluye indemnizaciones de 26 días por año, pero la decisión de la compañía de ir a concurso hace inviable su aplicación ● 131 empleados perderán sus puestos de trabajo

ZARAGOZA. La plantilla de Bosal, fabricante de tubos de escape para automóviles con planta en Pedrola, dio ayer luz verde al preacuerdo alcanzado el miércoles en el SAMA por la dirección de la compañía y el comité de empresa sobre el expediente de regulación de empleo (ERE) de extinción que afecta a 131 trabajadores. Con 70 votos a favor, que supone el 68% de los votos emitidos, frente a 26

votos que no lo apoyaron y 3 abstenciones, se aceptaba así la oferta de la compañía, que incluye indemnizaciones de 26 días por año con un máximo de 15 mensualidades, si bien los sindicatos asumen que esas cantidades no se percibirán y que los empleados solo podrán cobrar prestaciones procedentes del Fogasa (Fondo de Garantía Salarial).

«Final amargo para los trabaja-

El acuerdo incluye la presentación de los convenios especiales de Seguridad Social a suscribir para los trabajadores mayores de 55 años afectados y el abono de la liquidación antes del 9 de septiembre

dores y trabajadoras de Bosal y para la industria de Aragón», resumía CC. OO. en una nota en la que admitía que los empleados solo recibirían cantidades económicas de la empresa en caso de que haya dinero disponible procedente de la venta de bienes de la misma.

El sindicato recaló que este es «un varapalo para 131 familias, que van directas a cobrar del Fogasa, y para el sector industrial en Aragón, que presencia el cierre de una planta con amplia trayectoria en nuestra comunidad y experiencia en el sector de la automoción».

Comisiones y UGT defendieron lo pactado con la empresa tras considerar que había muy poco margen en la negociación y constatar que no había posibilidad ni de ir al conflicto social ni de acudir a la vía jurídica para conseguir algo más, ya que Bosal ha insistido en que no tiene liquidez y que irá al concurso voluntario de acreedores.

«Hemos explicado a la plantilla la situación con total transparencia, señalando las desventajas de judicializar, al menos colectivamente, este proceso», explicó Ana Sánchez, secretaria general de la Federación de Industria de CC. OO. Aragón. La dirigente sindical indicó que con cuentas en negativo y causas objetivas para reducir la actividad por la pérdida de un contrato con Volkswagen, las posibilidades de obtener algo más para la plantilla eran escasas y que la única vía posible para hacerlo, a través del grupo de empresas al que pertenece Bosal, tenía pocas opciones de éxito al existir un precedente de fracaso con la misma firma en Valencia. Los trabajadores de esta auxiliar del automóvil no querían esperar a un proceso tan largo, destacó Sánchez.

Además de la indemnización reseñada, el acuerdo incluye la presentación de los convenios especiales de Seguridad Social a suscribir para las personas trabajadoras mayores de 55 años afectadas por el ERE y el abono de la liqui-

dación antes del próximo 9 de septiembre.

OSTA decidió no firmar lo pactado por CC. OO. y UGT precisamente por no existir garantías de pago de las prestaciones incluidas en el acuerdo. «El punto más importante por el cual no podemos apoyar este acuerdo es la no garantía del cobro de las indemnizaciones, porque entendemos que cualquier acuerdo de esta índole debe garantizar el cobro y este preacuerdo no lo hace, siendo un pacto que a nuestro juicio es papel mojado», señaló Cristina Escalada, de la Federación de Industria de OSTA.

«Es más, la dirección de Bosal ha manifestado una y otra vez que hasta donde puedan pagarán, y que después voluntariamente presentarán concurso de acreedores y por lo tanto la plantilla se verá obligada a reclamar en el Fogasa», apuntó Escalada.

Denuncias individuales

Otro de los puntos por lo que OSTA no suscribió este preacuerdo es «porque al ser ratificado por la plantilla y firmado por la representación legal de los trabajadores, hace prácticamente imposible que ninguna denuncia individual se gane, puesto que al haber acuerdo con la representación de los trabajadores se dan por buenas las causas del expediente, que es en lo que se podrían basar las futuras denuncias».

La central aragonesaista consideró que, respetando la decisión de la plantilla, «el resumen es un acuerdo que no garantiza el cobro, que dificulta ganar las reclamaciones individuales, que aboca a la plantilla a ir al Fogasa igualmente, quedando la empresa como la ganadora del conflicto en el que 131 trabajadores se van a la calle con unas indemnizaciones que, debido a la presentación del concurso de acreedores, todas las partes son conocedoras de que no se pagarán en los términos del acuerdo».

LUIS H. MENÉNDEZ

Los trabajadores de centros de menores desconvocan dos jornadas de huelga

ZARAGOZA. Los representantes de los trabajadores de los centros de menores de Aragón decidieron ayer desconvocar las dos primeras jornadas de huelga, que estaban previstas para los días 19 y 26 de septiembre, tras reconocer que había habido un «acercamiento» de posturas en la reunión mantenida con asociaciones patronales y el IASS en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

«Ha habido un inicio de acercamiento y hemos marcado un calendario de reuniones, de ma-

nera que el próximo 25 de septiembre tenemos el primer encuentro para aclarar los ámbitos de aplicación del convenio, antes de volver a reunirnos el próximo 1 de octubre de nuevo en el SAMA», informó Héctor García, de CGT.

A la reunión asistieron tanto el presidente de la Asociación Estatal de Organizaciones de Acciones e Intervención Social (OEIS) como el presidente de la Confederación de empleadores sociales sin ánimo de lucro (Ceasle), algo que desde los sin-

dicatos que conforman la Plataforma para la negociación del convenio autonómico de reforma juvenil y protección de menores valoran «muy positivamente».

Martín García, de CC. OO., señaló que la negociación del convenio autonómico es «esencial» si las empresas quieren retener a los profesionales. «Con unos salarios mileuristas, las personas que trabajan en protección y reforma no llegan a final de mes», protestó.

HERALDO

Los despidos presentados en el SAMA hasta septiembre son 6.173, un 33% más que en el mismo periodo de 2017

Antes de la última reforma laboral, al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje llegaban solo una parte de reclamaciones por extinciones de contratos temporales

ZARAGOZA. Los despidos presentados en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) en los nueve primeros meses de este 2024 representan un 33% más de los que llegaron a este organismo en el mismo plazo de 2017. Se trata de 6.173 expedientes frente a 4.636, respectivamente.

Un aumento notable que se debe a que los trabajadores cada vez reclaman más, explican desde el SAMA. Antes de la reforma laboral de 2021, había una clara separación entre lo que eran los contratos temporales y los indefinidos, pero fruto de esta norma que limita la temporalidad, muchas empresas se ven obligadas a hacer contratos indefinidos aunque sepan de antemano que no podrán mantenerlos en el tiempo.

Es este el factor determinante que provoca, según Concha Gil, gerente del SAMA, que los expedientes por despido y reclamación de cantidad se hayan incrementado en estos últimos años.

«No es lo mismo que tengas un contrato temporal y se acabe porque el trabajador lo sabía de antemano y, por tanto, no reclama, que en el caso de que lo hagan indefinido y al año lo despidan, porque entonces seguro que va a reclamar», comentó.

Temporalidad y carga de trabajo Mientras la temporalidad en la contratación podía suponer antes de la reforma un 20% de los expedientes, ahora representa bastante más carga de trabajo y la tendencia es que aumentará.

A falta de dos meses y medio para que termine el año, Gil anticipa que «el número de los expe-

dientes tramitados no bajará de 9.500 y la mayoría será por despido». Sobre si un aumento de la indemnización por esta causa atajaría este incremento de expedientes, la gerente del SAMA señaló que «no necesariamente», ya que la mayoría de despidos que les llegan son por contratos indefinidos rescindidos a un año y 20 días o a un año y meses. «La diferencia entre pagar 30 días por año o 45 en periodos tan cortos no es significativa. Sería mucho más relevante si los despidos que nos llegan fueran de trabajadores con bastante más antigüedad».

El SAMA realizó esta comparativa entre los expedientes tra-

mitados durante los nueve primeros meses de 2024 y 2017 el mismo día que el Tribunal Superior de Justicia de Aragón (TSJA) hizo público que los despidos correspondientes al segundo trimestre de este 2024 llegados a los juzgados han sido 749, «la mayor cifra desde 2017, cuando fueron 994». Evolución similar experimentaron, según el TSJA, las reclamaciones de cantidad presentadas en los juzgados aragoneses con un total de 833.

El año pasado, el SAMA cerró el ejercicio con 8.098 despidos tramitados, un millar más que en 2013, el peor año de la crisis financiera «y el de más procedimientos individuales de toda la serie histórica», destacan desde CEOE Aragón. Y este año, por efecto de la reforma laboral, seguramente se batirá ese récord.

M. LLORENTE

Los despidos, huelgas y bloqueos de convenio tramitados por el SAMA aumentan un 20%

● Los conflictos colectivos registrados este año son 134 frente a los 112 de 2023 y los individuales también crecen, aunque se han perdido menos jornadas por huelga

ZARAGOZA. Aún siendo solo una parte del total, los conflictos laborales que llegan al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) no dejan de incrementarse año tras año. A falta de un mes para que termine 2024, en lo que va de ejercicio los procedimientos colectivos en los que ha intervenido este organismo que dirige Concha Gil suman ya 134 frente a los 112 de todo 2023, lo que supone un incremento del 20%. Un repunte que se explica por el cierre de varias empresas.

Este verano se negoció en el SAMA un ERE extintivo para más de 130 personas, toda la plantilla de Bosal Pedrola, proveedor de tubos de escape. A este servicio de mediación llegaron también a finales de agosto las 33 extinciones de contrato derivadas de la sorpresiva cancelación, comunicada ese mes por Becton Dickinson, de la inversión para construir una nueva fábrica de jeringuillas en el polígono Empresarial de Zaragoza. Y se acaba de cerrar otro despido colectivo, con acuerdo entre las partes, para 55 trabajadoras de una de las plantas de Ti Automotive en Tauste, también del sector automoción, aunque en este no haya intervenido el SAMA.

Donde sí ha mediado mucho es también en conflictos individuales en las empresas. «Estaremos en unos 250 más que en la misma fecha de 2023», reconoce Concha Gil, gerente de este servicio que prevé se cierre el año con más de 9.500 expedientes tramitados en total, muchos relacionados con la mediación en despidos de trabajadores con poca antigüedad.

El incremento se da en los conflictos individuales y los colectivos, recalca. «En todo 2023, de lo que nos llegó, hubo 44 huelgas y



Imagen de enero de la reunión entre la dirección y los trabajadores de Avanza para evitar la huelga. G. MESTRE

16 bloqueos en la negociación de convenios y en 2024 llevamos 37 huelgas (nueve indefinidas a jornada completa, el 25%; 2 indefinidas a jornada parcial, el 5%; ocho paros a jornada completa, el 21%; y 18 paros parciales, el 49%); así como 22 bloqueos y cuatro sustituciones del periodo de consultas, todas ellas por despidos colectivos», destaca Gil.

El bloqueo de la negociación colectiva ha motivado el 80% de las huelgas, también causadas por interpretaciones distintas de convenio, pretensiones económicas y cuestiones de calendario laboral. Lo relevante, un año más, es que en el 70% de los conflictos en los que medió el SAMA se resolvieron con acuerdo. Y que gracias a su labor de buscar el acuerdo entre las partes se recuperaron casi 6 millones de euros en 78.457 jornadas evitadas huelgas (a razón de un salario al día de

Jornadas evitadas de huelgas en Aragón

Año	Horas Evitadas	Jornadas Evitadas	Salario Día	Euros Recuperados
2023	1.451.538	181.442	71,27	12.931.389,16
2024	627.654	78.457	71,27	5.591.612,57
Totales	2.079.192	259.899		18.523.001,73

Jornadas perdidas por huelgas en la Comunidad

Año	Horas Perdidas	Jornadas Perdidas	Salario Día	Euros Perdidos
2023	31.585	3.948	71,27	281.382,87
2024	20.235	2.529	71,27	180.268,56
Totales	51.820	6.478		461.651,43

Fuente: SAMA/UGA

71,21 euros extraído de datos del INE). Una cantidad inferior a la de 2023, que ascendió a 12,9 millones debido principalmente a que el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) no pudo cerrarse hasta mayo de 2023 y se arrastraba mu-

cho convenio bloqueado desde un año antes que hubo que desatascar, a diferencia de este 2024 que ya arrancó con este marco de referencia estatal de negociación.

Para Jesús Arnaiz, director general de CEOA Aragón, lo que evidencian estos datos es el «va-

lor del diálogo social en Aragón y que el SAMA, nacido de dicho diálogo social en 1997, es uno de los instrumentos de los que agentes sociales y Gobierno han dotado a la Comunidad para mediar y evitar que los conflictos laborales colectivos e individuales se ensugan y lleguen a situaciones extremas como son las huelgas».

Reconducir la conflictividad

Se consigue así, según Arnaiz, «no evitar la conflictividad, que es imposible, sino poder reconducirla, de forma que «las pérdidas económicas evitadas son muy importantes, incluso con la reducción que se observa respecto a los datos del año pasado».

Carmelo Pérez, secretario general de Cepyme Aragón, se refirió a las decenas de procesos judiciales y el colapso de lo Social que evita el SAMA: «Un juicio cuesta entre 3.000 y 5.000 euros y todo ese aborro hay que agradecerlo a la Fundación SAMA con aportaciones de los cuatro agentes sociales y a la labor de los mediadores que se están haciendo hasta la madrugada en pro de la consecución de acuerdos».

«El SAMA es muy importante. Nace fruto del diálogo social y consigue más del 70% de acuerdos en los conflictos laborales», corroboró José de las Morenas, de UGT Aragón, que anticipó este año acabará con un gran volumen de expedientes tramitados.

De la evolución de 2023 a 2024 que refleja una menor pérdida de horas trabajadas por conflictos laborales, Pablo Castillo, de CC. OO. Aragón, explicó que se debe a múltiples causas como que los conflictos afecten a empresas con menos plantilla o a que la firma del AENC, que fijó unos criterios en incrementos de salario y otras materias, tardase en desbloquear muchas negociaciones pendientes». Lo esencial, concluyó, es que «desde hace años el diálogo social en Aragón apostó por una herramienta como el SAMA que ayuda a abordar los conflictos y problemas laborales desde el diálogo y constituye una ayuda valiosa para trabajadores y empresas».

M. LLORINTX

La negociación colectiva arroja una media de subida salarial del 3,2%

El importante incremento del SMI estos últimos años y los AENC ha tirado hacia arriba de los sueldos en los sectores con convenio

ZARAGOZA. Si todos los trabajadores estuvieran protegidos por un convenio colectivo, la media de subida salarial que hubieran tenido el pasado año sería del 3,2%. Dos puntos por encima de la media española que se situó en el 3%, según los datos proporcionados por el secretario general de UGT Aragón, José Juan Arceiz, que encabeza la delegación aragonesa que asiste al 44 Congreso

confederal del sindicato que se celebra desde hoy en Barcelona y que reelegirá a Pepe Álvarez para un tercer mandato.

«Aragón es la quinta comunidad que más ha incrementado los salarios en los convenios que se ha firmado por detrás de País Vasco, Madrid, Navarra y Galicia», destacó Arceiz. «En Cataluña la media de subida se quedó en el 2,8% y en Valencia en el 2,7%», añadió. Si bien, reconoció, que bajo el paraguas de los convenios no están todos los trabajadores sino solo una parte, y recordó que «en España hay 35 millones de trabajadores sin convenio colectivo desde los ocupados en el tiempo a

las empleadas del hogar, residencias, etc. Son los sectores organizados, dijo Arceiz, como el Metal o la Construcción donde más mejoras se van consiguiendo frente a Servicios, un sector mucho más atomizado. «Las cláusulas de revisión salarial están en convenios de la industria y pocos más. Con la elevada inflación de los últimos años, se han ido sacando de muchos pactos de empresa», señaló.

De cómo han evolucionado los salarios, el líder de UGT Aragón señaló que si en 2019, en la industria, la media de salario bruto estaba en 37.000 euros, a 31 de diciembre de 2023 alcanzó los 40.300 euros; en la construcción

ha pasado de 32.900 a 38.900; y en servicios de 29.700 a 33.090. Sin embargo, al hablar de «salario sin coste empresa», la remuneración del trabajador baja. Y así, enumeró Arceiz, la media de salario en los cuatro años analizados ha pasado en industria de 22.600 euros a 25.500; en construcción de 23.400 a 27.500 y en servicios como la hostelería de 21.200 a 24.390 euros. «Ha habido cierta mejora, pero España sigue siendo un país de bajos salarios debido al modelo productivo basado en la mano de obra intensiva. Este país tiene un nivel salarial por debajo del que le correspondería», remarcó, atribuyendo parte de esta ligera

mejora salarial a la subida significativa que ha tenido el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que es de 15.876 euros anuales distribuidos en 14 pagas de 1.134 euros, lo que representa un incremento del 54% desde 2008.

Asimismo, han contribuido a esta media de subida salarial los distintos acuerdos de empleo y negociación colectiva suscritos por los agentes sociales a nivel nacional y que han supuesto incrementos en los salarios de convenio del 1,9% en 2020, del 1,59% en 2021; del 3,03% en 2022; del 3,6% en 2023 y del 3,06% hasta el 31 de octubre de 2024.

M. LL.

28 de noviembre de 2024 ■ El Periódico de Aragón

La negociación en Avanza se enrarece con la huelga a la vista

I. TRIGO
Zaragoza

El comité de la empresa y Avanza, la compañía que gestiona el bus en Zaragoza se sentaron ayer en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para seguir negociando el nuevo convenio colectivo. Las partes no llegaron a un acuerdo y se han emplazado el lunes a una nueva reunión.

Sin embargo, hoy Avanza tiene una nueva reunión en el SAMA con una de las secciones sindicales del comité (Sattrá), que es la mayoritaria y que, sin contar con el respaldo del resto de sindicatos, ha convocado huelga en el servicio para diciembre. Desde la empresa dicen que el convenio solo se negociará en las mesas en las que estén presentes todas las secciones. Además, hoy y mañana hay convocada una huelga a nivel nacional que también podría afectar al servicio. ■

2 de diciembre de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Los paros en el bus urbano vuelven a Zaragoza hasta el jueves

● La protesta de los conductores, convocada por el sindicato Sattrra, tendrá lugar de 7.30 a 8.30 y de 19.30 a 20.30

ZARAGOZA. La negociación del convenio colectivo lleva una vez más a sindicatos de Avanza a convocar varias jornadas de paros parciales, esta vez a las puertas de la Navidad. Solo uno de los sindicatos, Sattrra, que es el mayoritario, ha propuesto a la plantilla que los secunden. Es difícil, por tanto, poder determinar cuál va a ser su seguimiento. El horario, de 7.30 a 8.30 y de 19.30 a 20.30 esta primera semana, invita a pensar que con la entrada a los colegios puede tener incidencia.

El Ayuntamiento de Zaragoza, a través de un decreto del Área de Medio Ambiente y Movilidad, ha fijado unos servicios mínimos del 59,56% para los paros parciales convocados los siguientes días de diciembre por el sindicato aragonés de trabajadores del transporte, Sattrra, en el servicio público de autobús urbano. Los días 2, 3, 4 y 5 de diciembre, tendrán lugar de 7.30 a 8.30 y de 19.30 a 20.30. Los días 10, 11, 12 y 13 de diciembre, la

protesta tendrá lugar de 7.45 a 8.45 y de 19.45 a 20.45, y los días 16, 17, 18, 19 y 20 de diciembre, otra vez de 7.30 a 8.30 y de 19.30 a 20.30.

Para el sindicato Sattrra, el convocante de la protesta, son unos servicios mínimos «abusivos». Indican, a través de su web, que Avanza ha comunicado que quienes secunden los paros y no tengan servicios mínimos «podrán dirigirse a cocheras siempre que la expedición tenga horario planificado de inicio en terminal con menos de 15 minutos de antelación con respecto al horario de inicio de paros parciales».

El tiempo de descuento será el que el conductor esté fuera de su puesto de conducción trabajando, con respecto a la duración planificada de su servicio para cada día (no con respecto a la jornada teórica diaria). Cada conductor deberá estar en su puesto de conducción al finalizar el horario de cada paro parcial.

En un comunicado emitido el

jueves, Avanza consideró «injustificada y dañina» la convocatoria de huelga lanzada en solitario por Sattrra, «sin respetar la unidad del comité de empresa como organismo representante de los trabajadores». Para la dirección, es «inexplicable» que, en mitad de una negociación sobre el nuevo convenio colectivo en el SA-MA para agilizar el proceso, una de las cinco secciones sindicales del comité se desmarque y decida unilateralmente convocar paros a partir de diciembre.

La única razón de esta «actitud incomprensible» es que Sattrra «no se vea capaz de manejar la situación con un escenario de avances en la negociación, y regrese a la estrategia de paros y amenazas que tan bien conoce». La empresa considera «vergonzosa» esta actitud, «anteponiendo los objetivos sindicales al interés de todos trabajadores de la empresa a los que afecta el convenio, y perjudicando al servicio y al ciudadano en época navideña». Avanza recuerda que «únicamente negocia el convenio colectivo con el comité en su conjunto, y no con secciones sindicales de forma independiente».

M. F. R.

3 de diciembre de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Concluye sin acuerdo la reunión en el SAMA sobre el convenio del bus urbano de Zaragoza

● El comité y Avanza no acercan posturas pero seguirán negociando la semana que viene ● Mientras, siguen los paros convocados por el sindicato Sattrra hasta el jueves

ZARAGOZA. El servicio del bus de Zaragoza vuelve a sufrir los efectos de un conflicto laboral. Los pasajeros han tenido que soportar de nuevo, y a primera hora de la mañana, largas esperas en algunas de las líneas debido a los paros parciales convocados por el sindicato Sattrra, mientras la concesionaria Avanza y, en este caso, el comité de empresa se han reunido en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) para continuar negociando el futuro convenio. No ha sido posible acercar posturas, pero ambas partes se han citado para seguir intentándolo la próxima semana.

La huelga no ha sido convocada por el comité, como en anteriores ocasiones, ni se ha votado en referéndum, sino que ha sido el Sindicato Aragonés de Trabajadores del Transporte (Sattrra), que es el mayoritario, el que ha hecho un llamamiento hacia la plantilla para secundar los paros, sin lograr la mayoría de los representantes de los trabajadores en esta decisión. Para estos días, el Ayuntamiento de Zaragoza, a través de un decreto del Área de Medio Ambiente y Movilidad, ha fijado unos servicios mínimos del 59,56%.

En concreto, los paros se celebrarán, además de este 2 de diciembre, los días 3, 4 y 5 en horario de 7.30 a 8.30 y de 19.30 a 20.30; los días 10, 11, 12 y 13 de 7.45 a 8.45 y entre las 19.45 y las 20.45; los días 16, 17, 18, 19 y 20 de diciembre, otra vez de 7.30 a 8.30 y de 19.30 a 20.30.

«Cansados de la huelga»

El primer día de paros en el bus de Zaragoza de diciembre generó desesperación y enojo en los zaragozanos que se vieron obligados a recurrir ayer al transpor-

te público para desplazarse al trabajo o a estudiar. La primera de las ocho franjas en las que va a haber servicios mínimos durante esta semana tuvo lugar de 7.30 a 8.30, horario en el que más viajes se suelen producir.

Aunque a primera hora de la mañana de ayer pasaban con asiduidad autobuses por las paradas de plaza de España, paseo de la Independencia o plaza de Aragón, paulatinamente las frecuencias fueron empeorando y el tiempo de espera de los ciudadanos aumentó. «De momento no nos hemos visto afectadas. Pasan muchos buses», afirmaron confiadas dos jóvenes a primera hora. Un caso que fue un espejismo.

Lo habitual fueron esperas más extensas de lo común. «Llevo

El Área de Medio Ambiente y Movilidad fijó unos servicios mínimos del 59,56%

Las frecuencias fueron empeorando y el tiempo de espera de los ciudadanos aumentó paulatinamente

más de un cuarto de hora esperando. Me parece fatal. Estamos afectados los trabajadores», explicó harta María Jesús. Una opinión que compartió otra ciudadana: «Llevo aquí más de 20 minutos esperando al 35 y me supone llegar tarde al trabajo».

Esta protesta no afectó solo a trabajadores. Varios estudiantes mostraron también su descontento. «Me parece un poco denigrante. Voy a llegar muy tarde a clase y me van a poner falta. Entiendo su situación, pero también tienen que pensar en los ciudadanos», explicaba Samuel García. No fue el único joven perjudicado: «Estoy cansado de constantes huelgas», apuntaba otro zaragozano.

L. LOZANO/P. GOMOLLÓN



Los paros afectaron a los usuarios desde primera hora de la mañana. TORI GALÁN

5 de diciembre de 2024 ■ Heraldo de Aragón

Repunta la conflictividad laboral con 7.641 despidos tramitados por el SAMA hasta noviembre

Tras pasar por el servicio de mediación, el 60% de las rescisiones de contrato acaban siendo reconocidas como improcedentes

ZARAGOZA. No hay año desde la crisis financiera en que el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) no tenga un repunte de actividad. A falta de un mes para acabar 2024, los conflictos laborales que llegan a este organismo han subido de nuevo. Se han tramitado 9.325 expedientes, la mayoría por despidos individuales (7.641) frente a los 9.121 de los once primeros meses de 2023.

De este repunte en la conflictividad trató ayer la Comisión de Relaciones Laborales de CEOE Aragón, que contó con la presencia de Concha Gil, directora del SAMA. Gil anticipó un cierre del ejercicio con unos 10.000 expedientes, un 2,5% más que el anterior, lo que se debe «explicó» a que la última reforma laboral penaliza la temporalidad: al ser la mayoría de los contratos indefinidos, hay más reclamaciones cuando la empresa, por necesidades de demanda y producción, se ve en la tesitura de rescindirlos.

«Lógicamente, como trabajador, cuando tengo un contrato temporal ya sé su finalización, pero si me contratan indefinidamente y la empresa me despide, pues recurro al SAMA», explicó Gil. «Hay una utilización del contrato indefinido, de facto, como temporal», añadió.

El aumento de bloqueos en la negociación colectiva de los convenios, por encima de las huelgas, ha favorecido también esta subida, si bien la máxima responsable

del SAMA incidió en que el 80% de los conflictos son casos individuales, la mayoría por despidos, seguidos de extinción de contrato o impugnación de sanción.

Servicios, el más conflictivo

De los despidos individuales –que suman de enero a noviembre 7.641 frente a los 7.517 del mismo periodo del año anterior–, Concha Gil destacó que la mayoría acaba con el reconocimiento de la improcedencia. De los que llegan al SAMA como disciplinarios u objetivos, en un 60% resultan improcedentes. Además, el 17% de los trabajadores alegan que han sido despedidos en situación de incapacidad temporal, según la memoria del organismo.

Por sectores, servicios es el que más conflictos genera, seguido del metal, y son sobre todo las pequeñas empresas las que más acuden al SAMA, básicamente porque son la mayoría del tejido empresarial aragonés.

La conflictividad crece, «pero no excesivamente» afirmó el presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de CEOE Aragón, Salvador Sánchez, bastante más preocupado por el absentismo, que cifró en un 7,3% en España en el primer trimestre. «Supone que en torno a 1.100.000 trabajadores no fueron a trabajar ningún día», alertó. «Es un tema que nos preocupa enormemente», añadió detallando que la incapacidad temporal supone más de dos terceras partes del absentismo.

Sobre la reducción de la jornada laboral, Sánchez mostró «mucha incertidumbre porque no sabemos muy bien en qué punto estamos». Reiteró que la pretensión de la patronal es que se lleve a cabo respetando la vigencia de los convenios colectivos y acordándola a través del diálogo social.

Sánchez aplaudió la labor del SAMA, que desde 2010 ha evitado la pérdida de 11 millones de horas por huelgas, un ahorro de cien millones de euros a las empresas.

M. L.

8 de diciembre de 2024 ■ Heraldo de Aragón



● **Concha Gil.** La directora del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) anticipó otro año de récord en expedientes tramitados. Con casi 10.000 cerrará este 2024, apuntó al participar en la Comisión de Relaciones Laborales de CEOE Aragón. Ahí destacó que los despidos van en aumento porque al favorecer la contratación indefinida más gente reclama. Eso sí, precisó que el 60% de los despidos acaba resolviéndose como improcedente y que el acuerdo entre las partes prevalece en más del 70% de los casos.

11 de diciembre de 2024 ■ Heraldo de Aragón

La segunda reunión en el SAMA entre Avanza y el comité del bus de Zaragoza concluye sin acuerdo

ZARAGOZA. La segunda reunión en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) entre Avanza y el comité de empresa para negociar el futuro convenio tampoco llegó a buen puerto. Aunque desde la empresa aseguraron que «se han producido avances en temas organizativos», desde el comité lo negaron: «nada de nada».

No fue posible acercar posturas en una reunión que abarcó prácticamente todo el día, siendo la segunda mantenida en menos de 10 días. Eso sí, ambas partes se han citado el próximo jueves 19 de diciembre en la sede del organismo mediador para tratar de cerrar un acuerdo.

Desde el comité destacaron que fue «más de lo mismo que se trató en la última reunión» y aseguran que se sienten «bloqueados». «En el único punto en el que han abierto ligeramente la puerta a negociar es en lo relativo a los permisos retribuidos, que básicamente supondría aceptar cumplir lo que dice la ley», explicaron.

Hoy se reunirá el comité extraordinario de la empresa. Las notables desavenencias que hay entre las distintas secciones sindicales que forman parte del comité: Sattrra, CUT, CSIF, UGT y CC. OO., están complicando aún más alcanzar un acuerdo de convenio. De hecho, el Sindicato Aragonés del Transporte (Sattrra) había convocado paros parciales durante el mes de diciembre como medida de presión, que finalmente decidió desconvocar cuando apenas llevaban un día.

DANIEL CABODEVILLA

12 de diciembre de 2024 ■ Heraldo de Aragón

La dimisión en bloque del comité del bus frena la convocatoria de paros al menos hasta marzo

● El bloqueo en las negociaciones del convenio con Avanza ha motivado esta decisión «drástica», pero «necesaria» para desatascar la situación ● El comité de empresa se encuentra «más dividido que nunca»

ZARAGOZA. Representantes del comité del autobús urbano de Zaragoza avisaban a lo largo de los últimos días de que, durante el comité extraordinario de la empresa, celebrado ayer, se tomarían «decisiones importantes». Y así fue. Ante el bloqueo en las negociaciones del convenio con Avanza, los miembros del comité decidieron, por unanimidad, dimitir en bloque antes del próximo 31 de diciembre.

Se trata de una medida «drástica», pero «necesaria», señalan desde Sattrra, el sindicato mayoritario con 7 de los 23 delegados que forman el comité, y que fue quien propuso tomar la decisión. Los seis delegados de CC. OO., los cinco de CUT, los tres de UGT y los dos de CSIF, la secundarán. De hecho, el acuerdo verbal al que llegaron los diferentes sindicatos fue el de presentar la dimisión de todos los miembros de sus listas de manera conjunta el mismo 31 de diciembre.

La decisión se produce un solo día después de que el comité de la empresa se reuniera en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), por segunda vez en menos de diez días, con Avanza. Desde el comité señalaron que no había sido posible acercar posturas, aunque ambas partes se emplazaron al próximo jueves 19 de diciembre en la sede del organismo mediador para tratar de cerrar un acuerdo en una tercera reunión.

«No podemos aceptar que el tiempo pase sin que la empresa quiera negociar y perdamos el tiempo con reuniones que no sirven para nada», explicaba el presidente del comité, José Manuel Montañés, de Sattrra, que apuntó a unas nuevas elecciones como



Vecinos de Zaragoza se disponen a subir a uno de los autobuses de Avanza. JOSÉ MIGUEL MARCO

«única solución para desatascar la situación».

Por su parte, el presidente de la sección sindical de CC. OO., Raúl Cabeza, aseguró que el comité está «más dividido que nunca» y reconoció que, ahora mismo, la aritmética «no da» para poder trabajar todos en la misma dirección.

«No se trata de que dimitamos los veintitrés miembros del comité, sino que deben dimitir todos los candidatos de todas las listas, es decir, 115 personas. Con que una sola persona no lo haga, habría que ir a unas elecciones parciales», explicaba.

En el caso de que todo transcurra tal y como se acordó en el comité extraordinario y no haya «ninguna divergencia», las elecciones sindicales podrían demorarse hasta el mes de febrero. El proceso podría durar «en torno a un mes y medio». De esta forma, queda descartada una nueva convocatoria de paros «hasta que no haya un nuevo comité establecido», por lo que los vecinos de Zaragoza no notarán afecciones en el servicio, mínimo, hasta mediados del mes de marzo.

«Aunque solo sea por una cuestión de coherencia, no puede volver a repetirse lo que pasó

hace unas semanas, convocar paros de manera unilateral», concluyó.

División interna

Miembros del comité aseguraron que resulta «imposible ponerse de acuerdo con los actuales compañeros de viaje» y que «si no hay modificaciones significativas en las listas, la situación continuará siendo la misma», ya que se está produciendo un «doble bloqueo», por parte de la empresa y por parte del propio comité.

Eso sí, independientemente del anuncio de la dimisión en bloque, los miembros del comité, que son

Se convocarán nuevas elecciones a principios de 2025 para renovar a los representantes de los trabajadores

La reunión con la empresa del próximo jueves 19 de diciembre en el SAMA se mantiene

los mismos que conforman el órgano negociador, seguirán negociando con la empresa el nuevo convenio.

La tercera reunión en el SAMA se producirá el próximo jueves 19 de diciembre, aunque no confían en que el resultado sea muy diferente al obtenido en los dos primeros encuentros. «Las reuniones son bastante tensas. Hay algunos avances en pequeños detalles, pero la voluntad negociadora de ambas partes no está siendo la mejor. La empresa, desde luego, no va con voluntad negociadora, pero desde luego que ha tenido mejor voluntad negociadora que el propio comité».

Sin comunicación a la empresa

Desde Avanza aseguran que no han recibido ninguna notificación oficial por parte del propio comité de empresa, por lo que su posición continúa siendo la misma. Se emplazan a continuar con las negociaciones en el SAMA el próximo 19 de diciembre y esperan seguir acercando posturas con los representantes de los trabajadores.

DANIEL CABODEVILLA

2 de enero de 2025 ■ Heraldo de Aragón

Los sindicatos cumplen y el comité del bus dimite en bloque para desatascar el convenio

● Sattrra, CC. OO., CUT, UGT y CSIF confirman en una reunión conjunta la dimisión al completo de sus listas ● Convocarán elecciones en el mes de febrero

ZARAGOZA. Los trabajadores del autobús urbano de Zaragoza tendrán un nuevo comité representativo a principios de 2025. Así lo acordaron finalmente los distintos sindicatos del comité en una reunión mantenida el pasado 31 de diciembre, en la que todos ellos cumplieron con el acuerdo verbal al que llegaron en el último comité extraordinario de la empresa, celebrado hace tres semanas.

En él, ante el bloqueo en las negociaciones del convenio con Avanza, los miembros del comité decidieron, por unanimidad, dimitir en bloque antes del 31 de diciembre. Algo que, debido a las grandes diferencias entre sindicatos, no estaba del todo claro que fuera a producirse, lo que hubiese derivado en una situación mucho más escabrosa.

Durante la última reunión celebrada esta semana estuvieron presentes los siete delegados de Sattrra, el sindicato mayoritario, los seis de CC. OO., los cinco de CUT, los tres de UGT y los dos de CSIF. «Transcurrió con normalidad y todos los sindicatos, tal y como acordamos en su día, presentamos la dimisión de los 23 candidatos de nuestras listas», explica el presidente del comité, José Manuel Montañés, de Sattrra.

Ahora, no será hasta el próximo 8 de enero cuando se presenten las 115 dimisiones en la Dirección General de Trabajo, que será el órgano que ratifique la decisión.

Así, se dará luz verde a la convocatoria de nuevas elecciones sindicales, cuya celebración podría demorarse hasta el mes de febrero y cuyos resultados serán



Vecinos de Zaragoza se disponen a subir a uno de los autobuses de Avanza. GUILLERMO MESTRE

fundamentales para poder retomar las negociaciones del nuevo convenio con Avanza, que quedaron suspendidas el pasado 19 de diciembre por ambas partes ante la «incertidumbre» de la situación.

Unas negociaciones complicadas, que se estaban llevando a cabo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) y que, tras las tres primeras reuniones, no se habían traducido en ningún acuerdo. La división interna y la «tensión con la empresa» motivaron el aplazamiento de las conversaciones hasta nueva orden.

Ahora, el proceso electoral podría durar «en torno a un mes y medio». De esta forma, queda descartada una nueva convocatoria de paros «hasta que no haya un nuevo comité establecido», por lo que los vecinos de Zaragoza no notarán afecciones en el servicio, mínimo, hasta mediados del mes de marzo.

Futuro incierto

Ahora, la incertidumbre se centra en qué pasará si los resultados de las nuevas elecciones arrojan un resultado similar al que había hasta ahora y el panorama resulta similar.

Algunos miembros del comité aseguraron que resulta «imposible ponerse de acuerdo con los actuales compañeros de viaje» y que «si no hay modificaciones significativas en las listas, la situación de bloqueo continuará siendo la misma».

La mayoría de los sindicatos introducirán cambios en sus listas, pero los principales nombres se mantendrán. «Se está produciendo un doble bloqueo, por parte de la empresa y por parte del propio comité», destacan miembros de la empresa a la espera de que la situación se desatasque.

DANIEL CABODEVILLA