

MEMORIA

2025



SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y
ARBITRAJE

La presente memoria del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje recoge la actividad desarrollada durante el ejercicio 2025, un año especialmente intenso tanto por el volumen de actuaciones como por la relevancia de los avances alcanzados. Este periodo ha venido marcado por una elevada demanda de intervención en la resolución de conflictos laborales, consolidando el papel del organismo como instrumento esencial en la gestión autónoma de las relaciones laborales en Aragón.

En este contexto, destacan dos hitos fundamentales: la firma, en el mes de marzo, del protocolo de mediación intrajudicial con el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que habilita al SAMA para intervenir en procedimientos derivados del ámbito judicial, reforzando así su papel como cauce eficaz de solución de conflictos; y la suscripción, en octubre, del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales por parte de las organizaciones fundadoras, que actualiza y fortalece el sistema de solución extrajudicial en la Comunidad Autónoma.

Este documento nace con la vocación de ofrecer una visión ordenada y rigurosa de la actividad realizada, facilitando el análisis y la reflexión sobre la evolución reciente de la mediación y el arbitraje en el ámbito laboral aragonés. Asimismo, pretende servir como referencia para anticipar tendencias y orientar futuras actuaciones.

A lo largo de la memoria se presenta una exposición sistemática de los principales datos del ejercicio, acompañada de una valoración global de un periodo significativo desde la perspectiva de las variables laborales más relevantes. Se incluye, en este sentido, información detallada sobre los conflictos tramitados, su tipología, así como su distribución por materias, sectores de actividad, número de trabajadores afectados y sexo.

El ejercicio 2025 ha estado marcado por una dinámica especialmente exigente, en la que la intensidad de la actividad ha superado las previsiones iniciales. En total, se han tramitado 10.339 procedimientos, alcanzando cifras superiores a las registradas en años anteriores, con un impacto en más de 63.895 trabajadores y 13.127 empresas.

En este contexto, y pese a la elevada carga de trabajo, el balance del año es positivo, consolidando el papel del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje como un instrumento eficaz al servicio de la resolución autónoma de conflictos 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. 15-31
■ Motivos de las mediaciones colectivas	pág. 32-37
1.2 Conflictividad por sectores de actividad	pág. 38-42
1.3 Trabajadores afectados por sectores de actividad	pág. 43-46
■ Trabajadores afectados por expedientes individuales.....	pág. 47-48
■ Trabajadores afectados por expedientes colectivos	pág. 49-50
■ Evolución de los trabajadores afectados por sector	pág. 51
1.4 Tramitación de expediente de mediación	pág. 52
■ Tramitación no efectiva de mediaciones individuales y colectivas.....	pág. 53-58
■ Tramitación efectiva de mediaciones individuales y colectivas: Resultados	pág. 58-65

2. RESULTADOS DE LAS MEDIACIONES POR MOTIVO

2.1 Individual	
■ Despido	pág. 67-68
■ Sanción	pág. 69
■ Extinción relación laboral.....	pág. 69-70
■ Declarativo de derecho	pág. 70-71
■ Modificación sustancial y movilidad	pág. 72-73
■ Varios.....	pág. 73
2.2 Colectivo	
■ Despido colectivo, suspensión contrato y estabilidad en el empleo	pág. 74
■ Bloqueo de negociación colectiva	pág. 75
■ Interpretación / aplicación o incumplimiento de convenio.....	pág. 76
■ Pretensiones económicas.....	pág. 76
■ Jornada y calendario	pág. 76-77
■ Sistemas de Organización de la Producción.....	pág. 77
■ Condición más beneficiosa.....	pág. 77
■ Licencias y permisos.....	pág. 77
■ Declaración de Huelga Ilegal	pág. 78
■ Prevención de Riesgos Laborales	pág. 78
■ Varios.....	pág. 78

3. TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS

3.1 Archivo de actuaciones.....	pág. 80
3.2 Intentado sin efecto	pág. 81-83
3.3 Sin avenencia.....	pág. 83-84
3.4 Con acuerdo	
■ Despido	pág. 85

- Todos los acuerdos..... pág. 86-87

4. MEDIACIONES POR RAZÓN DE SEXO

- 4.1 Expedientes individuales/plurales presentados: número y motivos..... pág. 88-89
- 4.2 Trabajadores afectados por sectores
 - Conflictividad mediaciones individuales/plurales..... pág. 90-93
 - Conflictividad mediaciones colectivas pág. 94-97
- 4.3 Tramitación de los expedientes de mediación individual/plural..... pág. 98
 - Tramitación no efectiva de las mediaciones individuales/plurales..... pág. 99-102
 - Tramitación efectiva de las mediaciones individuales/plurales: resultados.. pág. 102-106

5. OTRAS ACTUACIONES

- 5.1 Trabajos de investigación pág. 108-111
- 5.2 Actividades promocionales pág. 112-21

6. COMPOSICIÓN DEL ORGANISMO

- 6.1 Organigrama..... pág. 123
- 6.2 Patronato de la Fundación pág. 123
- 6.3 Comité Paritario..... pág. 124
- 6.4 Gerente y Secretario Técnico pág. 124
- 6.5 Responsable de Administración..... pág. 124
- 6.6 Secretarios Delegados pág. 124
- 6.7 Personal Técnico pág. 125
- 6.8 Cuerpo de Mediadores..... pág. 125-126
- 6.9 Colegio de Árbitros pág. 127

7. EL SAMA EN LA PRENSA

- El SAMA en la prensa..... pág. 129-148

IMPLANTACION Y EVOLUCION DEL ORGANISMO



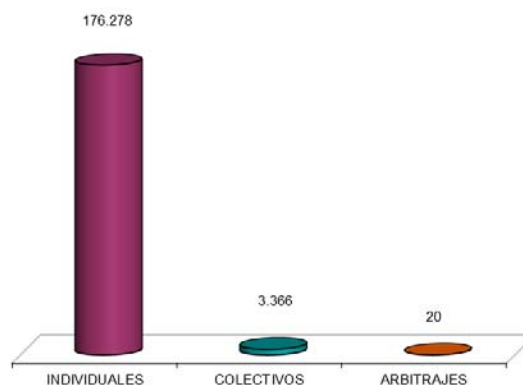
▪ IMPLANTACIÓN DEL ORGANISMO

Desde 1999 y hasta el ejercicio 2025, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha gestionado un total de 179.664 expedientes, de los cuales 179.644 corresponden a procedimientos de mediación y únicamente 20 a procedimientos arbitrales. Esta distribución evidencia, de manera consistente a lo largo de los años, la clara preferencia de las partes por la mediación como vía principal de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Dentro del conjunto de mediaciones tramitadas, 176.278 han sido de carácter individual o plural, lo que confirma el peso estructural de este tipo de conflictos en el mercado laboral aragonés. Por su parte, las 3.366 mediaciones colectivas representan un volumen significativamente menor en términos cuantitativos, aunque su impacto cualitativo suele ser mayor, dado que afectan a colectivos amplios y pueden incidir en sectores completos o en ámbitos territoriales extensos.

El análisis de esta evolución histórica permite observar una tendencia consolidada: el SAMA se ha configurado como un instrumento esencial para la gestión de la conflictividad individual, mientras que la mediación colectiva, aunque minoritaria en número, mantiene una relevancia estratégica por la naturaleza de los conflictos que aborda. Asimismo, la escasa utilización del arbitraje confirma que las partes continúan optando por mecanismos que preservan su capacidad de decisión y favorecen soluciones consensuadas.

SOLICITUDES PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999 - 2025



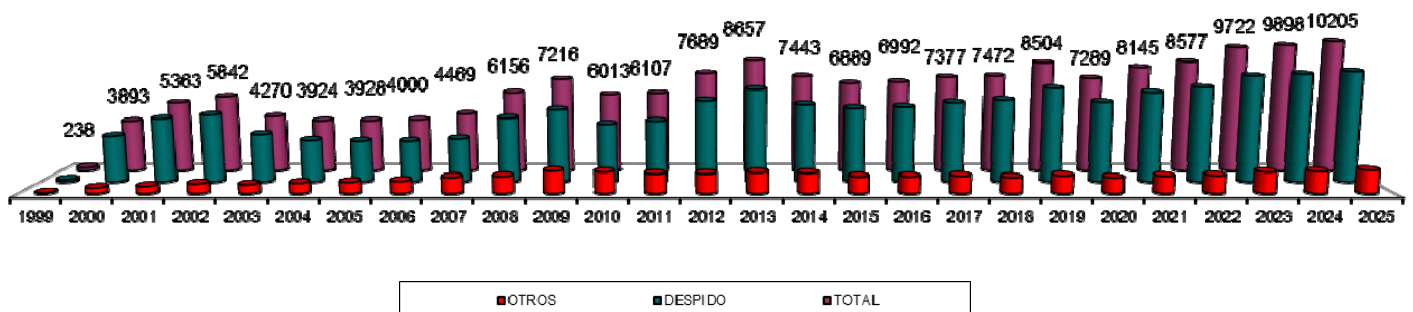
▪ EVOLUCIÓN

Durante el ejercicio 2025 se ha registrado el quinto incremento consecutivo en la actividad individual. Por primera vez en la historia del Organismo, estos procedimientos han superado la barrera de los 10.000 expedientes, alcanzando un total de 10.205, frente a los 9.898 tramitados en 2024. Este aumento supone un 3,10% adicional y sitúa nuevamente a los expedientes individuales en la primera posición histórica en términos de conflictividad, superando en 1.548 expedientes el volumen alcanzado en 2013, en plena crisis económica.

En el conjunto de los últimos cinco años, el crecimiento acumulado de los expedientes individuales asciende al 35,31%.

El volumen actual se sitúa muy por encima de la media anual de 7.797 expedientes registrada desde 2008. Conviene recordar que, entre los ejercicios 2000 y 2007, la actividad media del SAMA en este ámbito era de 4.461 expedientes individuales, lo que evidencia la magnitud del incremento experimentado en los últimos años.

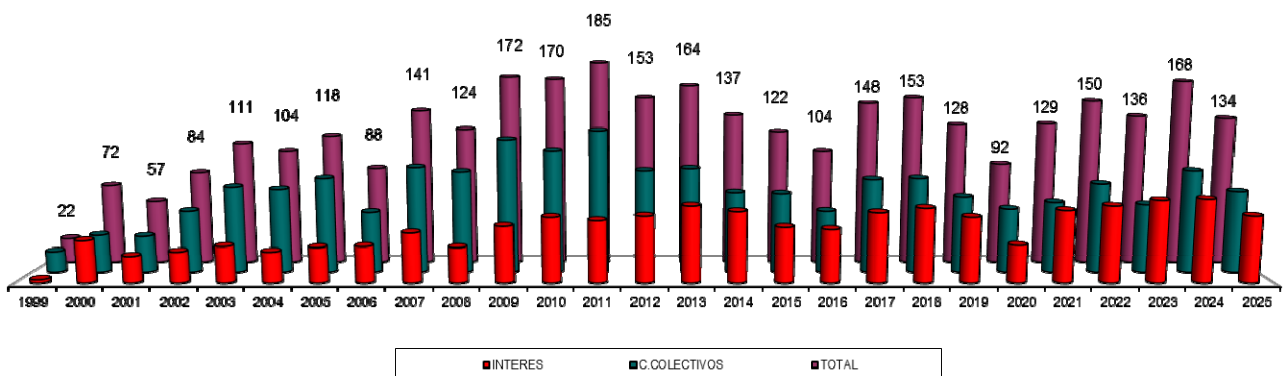
EVOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES INDIVIDUALES PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999-2025



Por el contrario, los procedimientos de carácter colectivo registran en el ejercicio analizado un descenso de actividad, pasando de 168 a 134 expedientes, lo que supone una reducción del 20,24%.

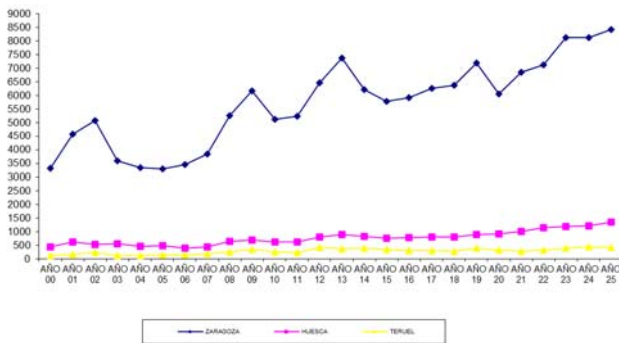
El promedio anual desde 2008 se sitúa en 148 expedientes colectivos. En este ámbito, la conflictividad no puede medirse únicamente en términos cuantitativos, ya que su percepción depende también de la tipología y alcance de los conflictos. En este sentido, el año 2024 fue especialmente intenso, situándose en el primer puesto histórico en convocatorias de huelga, con 75 expedientes. En 2025, este tipo de procedimientos también experimenta una caída significativa, reduciéndose a 27 convocatorias.

EVOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS EN ARAGÓN 1999-2025

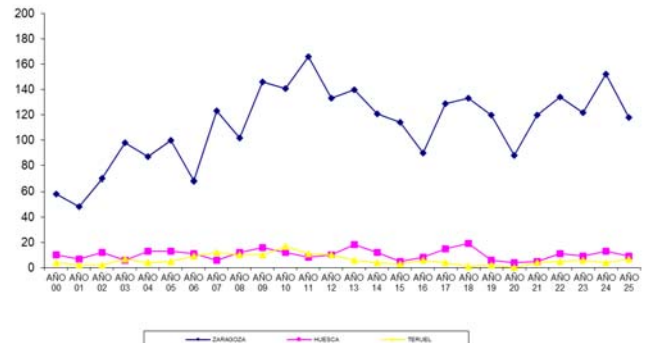


A continuación, se presenta la evolución gráfica, desglosada por provincias, de los procedimientos de mediación individuales y colectivos tramitados por este Organismo entre los años 2000 y 2025. Este recorrido visual permite apreciar con claridad las tendencias de conflictividad en el ámbito laboral aragonés, así como las diferencias territoriales en la utilización del sistema de mediación. Las gráficas facilitan la identificación de ciclos de incremento o descenso de actividad, contribuyendo a una mejor comprensión de la dinámica provincial de los servicios del SAMA a lo largo de los últimos veinticinco años.

EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES INDIVIDUALES PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2025



EVOLUCIÓN ANUAL DE SOLICITUDES COLECTIVAS PRESENTADAS POR PROVINCIAS 2000 – 2025



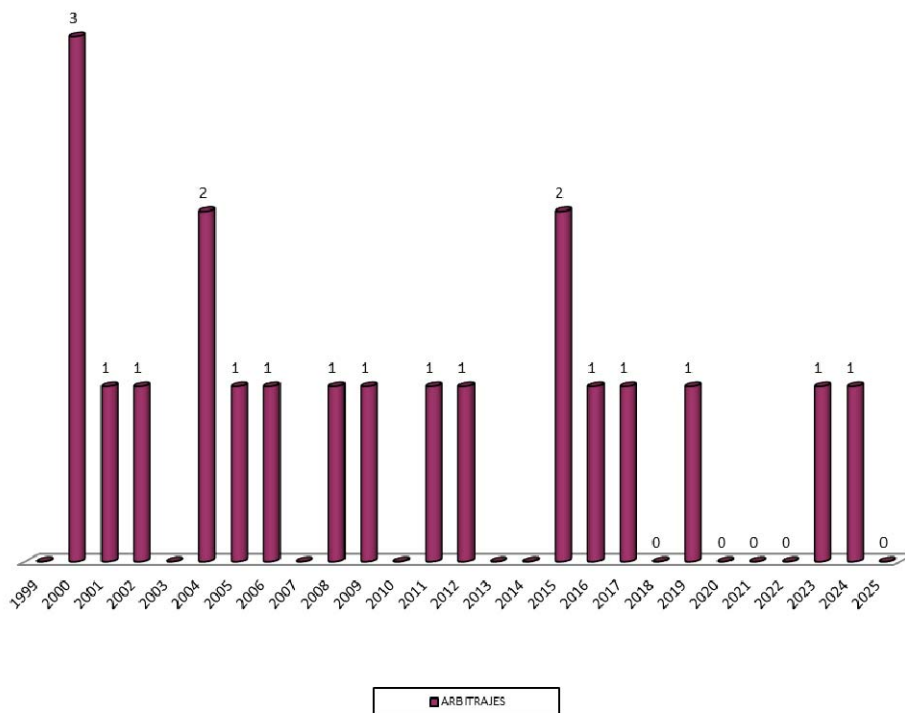
El análisis de la actividad del Organismo confirma que la mediación continúa siendo el pilar esencial de su funcionamiento. La mediación de carácter individual, que representa el 98,70% del total de procedimientos tramitados, evidencia una consolidación estructural de este tipo de conflictos como la vía predominante de intervención.

Por su parte, la mediación colectiva, con un peso del 1,30%, mantiene su tradicional menor volumen, aunque su relevancia cualitativa sigue siendo elevada debido al impacto que este tipo de conflictos puede generar en sectores completos o en ámbitos territoriales amplios, el volumen de las personas trabajadoras afectadas y la repercusión de los mismos.

En cuanto al arbitraje, durante el año 2025 no se ha registrado ninguna solicitud. Este dato confirma la tendencia ya observada en ejercicios anteriores: los procedimientos arbitrales continúan ocupando un espacio claramente minoritario, tanto en Aragón como en la mayoría de los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del conjunto del país. La baja utilización del arbitraje puede interpretarse como una preferencia sostenida por mecanismos más flexibles y menos vinculantes, como la mediación, o como una muestra de que las partes optan por mantener el control sobre la resolución del conflicto, evitando la decisión final de un tercero.

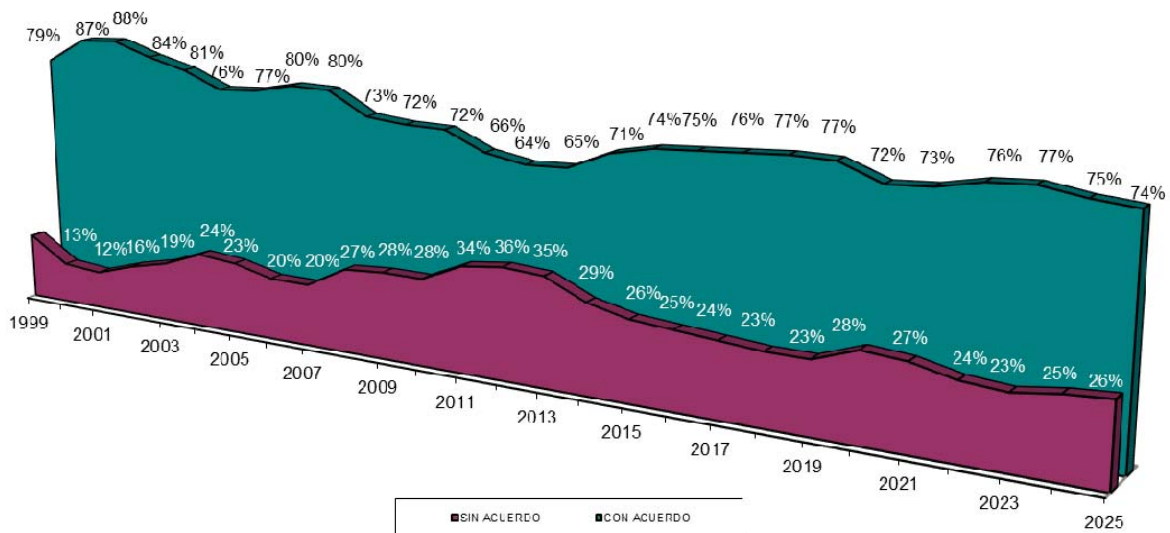
En conjunto, los datos refuerzan la idea de que el SAMA se ha consolidado como un instrumento esencial de mediación, especialmente en el ámbito individual, mientras que el arbitraje continúa desempeñando un papel residual dentro del sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales.

EVOLUCIÓN DE LOS ARBITRAJES TRAMITADOS EN ARAGÓN 1999-2025



EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES POR DESPIDO ARAGÓN 1999-2025

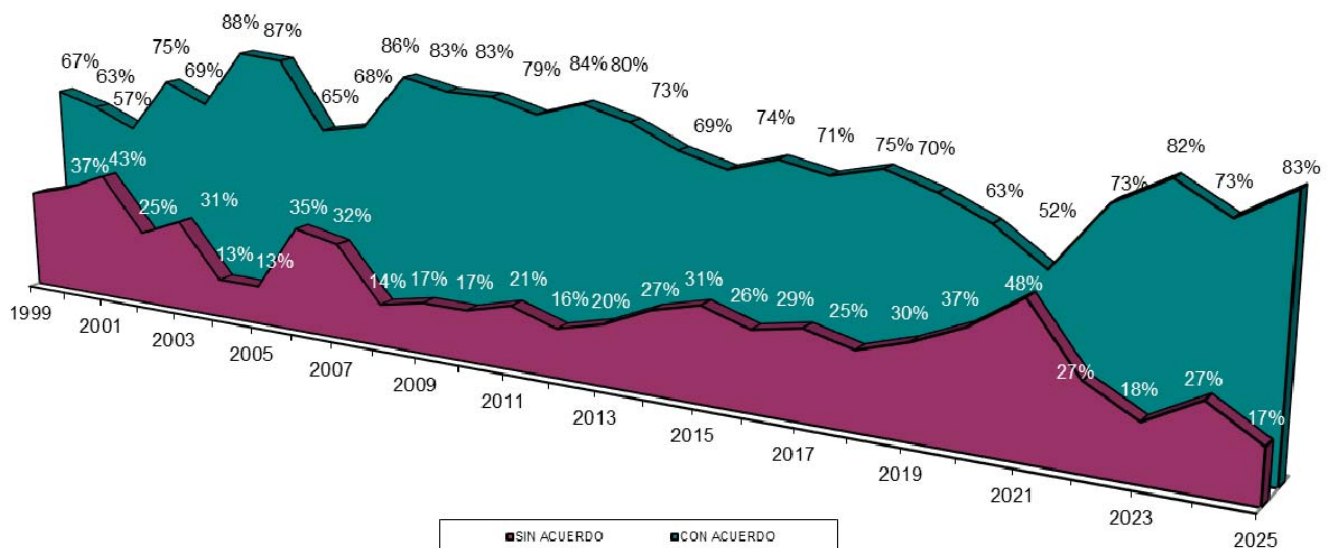
En la gráfica siguiente se aprecia la evolución del porcentaje de acuerdos alcanzado en las mediaciones por despido efectivamente realizadas. En el ejercicio 2025 este indicador se sitúa en el 74%, consolidando así una tendencia de elevada eficacia en la resolución consensuada de este tipo de conflictos. Este nivel de acuerdo refleja tanto la disposición de las partes a alcanzar soluciones negociadas como la capacidad del sistema de mediación para facilitar escenarios de entendimiento en un ámbito especialmente sensible del conflicto laboral.



EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS POR HUELGA Y OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS ARAGÓN 1999-2025

La evolución reflejada en la gráfica pone de manifiesto la alta eficacia de la mediación en los conflictos derivados de convocatorias de huelga, bloqueos de la negociación colectiva u otros conflictos de interés, ámbitos tradicionalmente caracterizados por una elevada complejidad y un fuerte componente estratégico. El excelente 83% de acuerdos alcanzado en el ejercicio analizado confirma la capacidad del sistema de mediación para generar espacios de diálogo incluso en escenarios de máxima tensión negociadora.

Este resultado no solo evidencia la predisposición de las partes a explorar soluciones pactadas antes de intensificar el conflicto, sino que también refuerza el papel del SAMA como instrumento clave para la estabilidad laboral y la prevención de conflictos colectivos. La tendencia observada sugiere que, aun cuando el volumen de expedientes colectivos pueda fluctuar, la mediación continúa siendo un mecanismo altamente eficaz para reconducir situaciones que, de no resolverse, podrían tener un impacto significativo en sectores productivos completos o en el conjunto del territorio.



ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS



1.1. EXPEDIENTES PRESENTADOS: NÚMERO Y MOTIVO

	MEDIACIONES INDIVIDUALES	MEDIACIONES COLECTIVAS	ARBITRAJES INDIVIDUALES	ARBITRAJES COLECTIVOS	TOTAL
ZARAGOZA	8.424	118	-	-	8.542
HUESCA	1.349	9	-	-	1.358
TERUEL	432	7	-	-	439
ARAGÓN	10.205	134	-	-	10.339

Como se ha señalado en el apartado anterior, durante el ejercicio 2025 se ha producido un incremento por quinto año consecutivo en la actividad individual y colectiva del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. En total, se han tramitado 272 expedientes adicionales respecto a 2024, lo que supone un crecimiento del 2,70%. Este comportamiento sostenido se traduce en un incremento acumulado del 35,31% en los últimos cinco años, reflejando una tendencia estructural al alza en la utilización del sistema de mediación laboral en Aragón.

La actividad global del Servicio se sitúa aún a 1.518 expedientes del 2013, año marcado por una elevada conflictividad asociada al contexto de crisis económica. Esta comparación permite dimensionar el nivel actual de actividad.

En el análisis territorial, se observan incrementos de actividad en dos de las tres provincias aragonesas. Destaca Huesca, con un crecimiento del 9,34%, seguida de Zaragoza, que registra un aumento del 1,87%. Por el contrario, Teruel experimenta un ligero descenso del 0,23%, manteniéndose prácticamente en niveles similares a los del ejercicio anterior. Estas variaciones reflejan dinámicas provinciales diferenciadas, posiblemente vinculadas a la estructura productiva y a la evolución del empleo en cada territorio.

Asimismo, se incluye a continuación una tabla que detalla el número de expedientes presentados por provincia, diferenciando si el trámite de registro se ha realizado de forma telemática o presencial con cita previa. Este sistema mixto se ha mantenido tras la irrupción del COVID-19, en respuesta a la preferencia mayoritaria de los usuarios, que han consolidado el uso de los canales telemáticos como vía habitual de acceso al Servicio.

	PRESENCIAL	TELEMÁTICO	TOTAL
ZARAGOZA	4.181	4.361	8.542
HUESCA	650	708	1358
TERUEL	215	224	439
ARAGÓN	5.046	5.293	10.339

■ CAUCE Y MOTIVOS DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
DESPIDO	6.927	1.153	359	8.439
SANCIÓN	425	71	22	518
EXTINCIÓN RELACION LABORAL	405	47	15	467
DECLARTIVO DE DERECHO	353	27	22	402
MODIFICACIÓN Y MOVILIDAD	261	50	9	320
OTROS	53	1	5	59
TOTAL	8.424	1.349	432	10.205

Como cada año, el despido continúa siendo el procedimiento que concentra la mayor parte de la actividad del Organismo. En 2025 representa el 82,69% del total de expedientes individuales, una cifra prácticamente idéntica al 83,19% registrado en 2024, lo que confirma la estabilidad de este tipo de conflictos como eje central de la mediación laboral del SAMA.

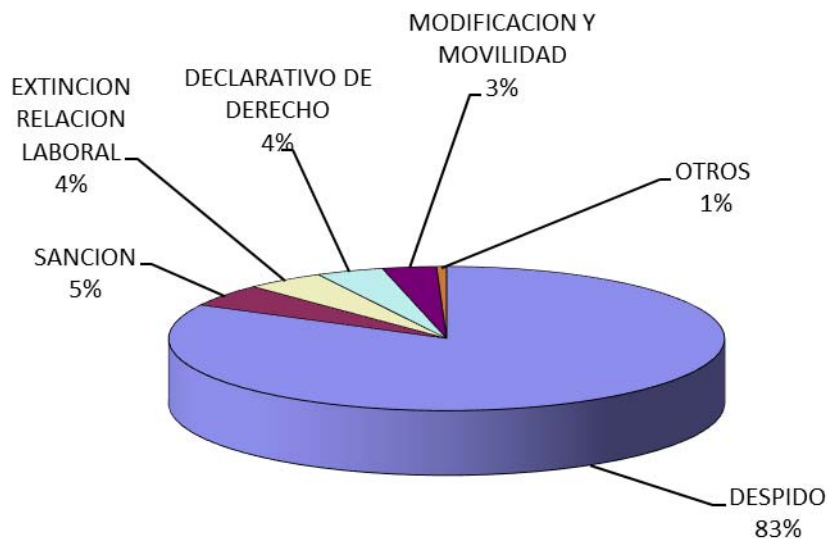
La impugnación de sanciones se mantiene en la segunda posición, aunque experimenta un ligero descenso al pasar del 5,58% al 5,08%. Esta categoría ha ocupado tradicionalmente este lugar, salvo en los años más intensos de la crisis económica, cuando las solicitudes de extinción de la relación laboral —instadas por los trabajadores ante incumplimientos graves y culpables de las empresas— llegaron a superarla.

El procedimiento de extinción se sitúa en 2025 en la tercera posición, alcanzando el 4,58%, frente al 3,05% del ejercicio anterior. Este incremento refleja un repunte en la utilización de este cauce, aunque sin alcanzar los niveles observados en etapas de mayor inestabilidad económica.

En cuarta posición se sitúan los procedimientos declarativos de derecho, que experimentan un aumento moderado al pasar del 3,28% al 3,94%.

Los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica, de carácter voluntario al estar excluidos de la mediación previa obligatoria por la Ley 36/2011, también registran un ligero incremento, alcanzando el 3,14% frente al 3,05% del año anterior. Se mantienen así en la quinta posición dentro de los cauces individuales.

Finalmente, los procedimientos de menor incidencia, agrupados bajo la categoría de otros, incluyen reclamaciones relativas a clasificación profesional y cesión ilegal de trabajadores, que continúan representando un volumen reducido dentro del conjunto de la actividad individual.



ARAGON	Nº	%
DESPIDO	5.247	62,18%
DESPIDO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	1.509	17,88%
DESPIDO E INDEMNIZACIÓN VULNERACIÓN DCHOS. FUND.	1.040	12,32%
DESPIDO, RECL. CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	637	7,55%
DESPIDO Y EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	3	0,04%
DESPIDO, EXTINCIÓN REL. LABORAL, E INDEMNIZACIÓN	1	0,01%
DESPIDO Y EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL	1	0,01%
DESPIDO, EXT. REL. LABORAL, RECL. CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	-	-
TRADE - EXT. UNILATERAL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN	1	0,01%
TRADE - EXTINCIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO	-	-
DESPIDO	8.439	82,69%
SANCION	416	80,31%
SANCION E INDEMNIZACIÓN	102	19,69%
SANCION	518	5,08%
EXTINCIÓN RELACION LABORAL Y RECLAMACION DE CANTIDAD	165	35,33%
EXTINCIÓN RELACION LABORAL E INDEMNIZACIÓN	163	34,90%
EXTINCIÓN RELACION LABORAL	103	22,06%
EXT. REL. LAB., RECLAMACIÓN DE CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	36	7,71%
EXTINCIÓN	467	4,58%
DECLARATIVO DE DERECHO	238	59,20%
DECLARATIVO DE DERECHO E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACION Dº FUND	81	20,15%
DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL	27	6,72%
DCHOS. DE CONCILIACION VIDA PERSONAL E INDEMNIZACIÓN	25	6,22%
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES E INDEMNIZACIÓN	25	6,22%
VACACIONES	5	1,24%
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	1	0,25%
VACACIONES E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUND	-	-
TRADE - DECLARATIVO DE DERECHO	-	-
TRADE - DECLARATIVO DE DERECHO E INDEMNIZACIÓN	-	-
DECLARATIVO DE DERECHO	402	3,94%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (EXTINCIÓN ex. 41.3 ET)	141	44,06%
MODIFICACION SUSTANCIAL	101	31,56%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN Dº FUND	51	15,94%
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (EXTINCIÓN ex. 41.3 ET) e INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	13	4,06%
MOVILIDAD (EXTINCIÓN ex. 40.1 ET)	10	3,13%
MOVILIDAD E INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	2	0,63%
MOVILIDAD	1	0,31%
MOVILIDAD (EXTINCIÓN ex .40.1 ET) e INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	1	0,31%
MODIFICACION SUSTANCIAL	320	3,14%
CLASIFICACION PROFESIONAL Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD	44	74,58%
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	12	20,34%
CLAS. PROF., RECLAMACIÓN CANTIDAD E INDEMNIZACIÓN	1	1,69%
C. ILEGAL E INDEMNIZACION POR VULNERACION DCHOS. FUND.	2	3,39%
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INDEMNIZACIÓN	1	1,85%
C. ILEGAL	-	-
OTROS	59	0,58%
TOTAL	10.205	100%

Durante el ejercicio 2025 se han tramitado 2.391 reclamaciones de cantidad acumuladas a otras acciones, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Esta posibilidad permite a los usuarios acumular dos o tres pretensiones en un único acto de mediación, reforzando así el principio de economía procesal y facilitando una resolución más eficiente de los conflictos.

Estas reclamaciones de cantidad representan el 23,43% del total de expedientes individuales tramitados. En términos absolutos, su volumen se ha incrementado en 53 expedientes respecto a los 2.338 registrados en 2024, lo que supone un aumento del 2,27%.

Por otro lado, las solicitudes de indemnización de daños y perjuicios o de indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales, también ejercitadas de forma acumulada, mantienen su tendencia ascendente. Pasan de 1.837 expedientes en 2024 a 2.176 en 2025, lo que implica un incremento del 18,45%.

Este crecimiento se traduce en que en el 21,32% de los procedimientos individuales tramitados se solicita una indemnización adicional, lo que evidencia una mayor utilización de estas vías para reclamar compensaciones económicas vinculadas a la lesión de derechos laborales.

A continuación, se presenta el análisis de las causas alegadas por las empresas en los procedimientos de despido tramitados durante el año 2025. Este examen permite identificar las motivaciones más habituales invocadas por las empresas, así como valorar su evolución respecto a ejercicios anteriores y su incidencia en la configuración de la conflictividad laboral individual.

DESPIDOS				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
DISCIPLINARIO	4.003	752	245	5.000
OBJETIVO	2.004	263	66	2.333
VERBAL	420	79	17	516
FIN CONTRATO	235	44	9	288
SIN CAUSA	108	8	3	119
OTROS	68	2	15	85
NO SUBROGACIÓN	45	1	2	48
NO REINCORP. TRAS EXCEDENCIA	26	3	1	30
IMPROCEDENCIA EN CARTA	18	1	1	20
TOTAL	6.927	1.153	359	8.439

Los despidos disciplinarios se mantienen como la causa mayoritaria, representando en 2025 el 59,25% del total de despidos tramitados. Aunque continúan ocupando la primera posición del ranking, experimentan un ligero descenso respecto a ejercicios anteriores, siguiendo la tendencia iniciada tras el máximo alcanzado en 2023 (61,58%) y continuada en 2024 (60,46%).

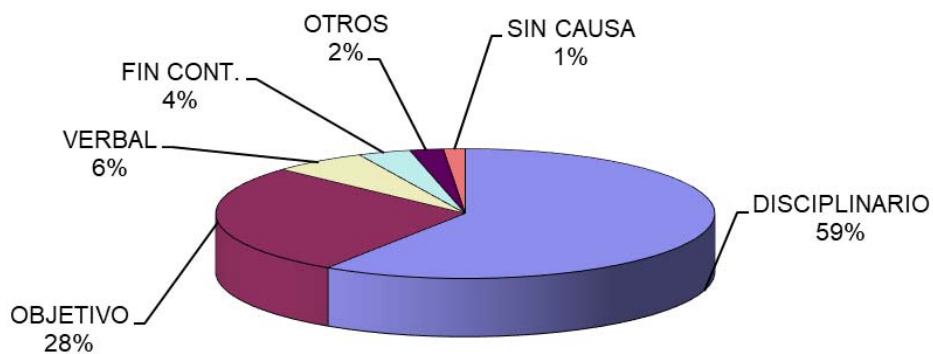
Por su parte, los despidos por causas objetivas incrementan su peso relativo y alcanzan en 2025 el 27,65%, consolidando la tendencia ascendente observada desde 2023 (24,61%) y 2024 (25,97%). Este comportamiento puede vincularse a ajustes organizativos y productivos derivados de la evolución económica y sectorial.

La siguiente tabla recoge la evolución porcentual de ambas causas en la última década:

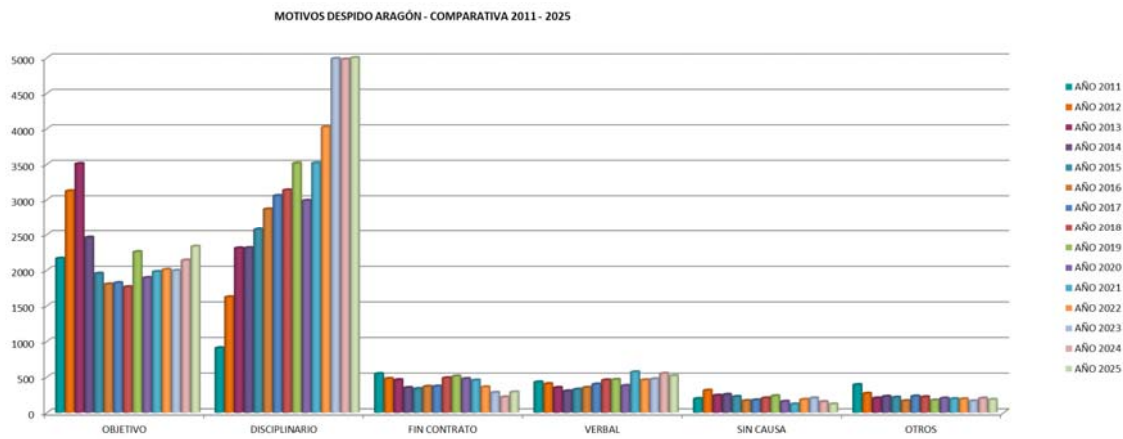
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
OBJ.	34,75	31,54	30,10	28,15	31,56	31,08	28,96	28,13	24,61	25,97	27,65
DISC.	45,75	50,13	50,50	50,05	49,14	49,05	51,49	55,44	61,58	60,46	59,25

A gran distancia, como viene siendo habitual, se sitúan las demás causas de despido. Los despidos verbales alcanzan un 6,11%, disminuyendo ligeramente respecto al 6,66% del ejercicio anterior. Por su parte, las impugnaciones de finalización de contratos temporales se incrementan ligeramente este ejercicio, en el 3,41% en lugar del 2,64% de 2024, frente al 3,47% de 2023 y al 5,00% registrado en 2022. Este descenso puede estar directamente relacionado con la aplicación de la normativa vigente en materia de contratación, que ha reducido de forma significativa la temporalidad.

El resto de causas —despidos sin causa, no subrogación, no reincorporación tras excedencia o improcedencia reconocida en la carta— mantienen un carácter claramente minoritario, representando conjuntamente menos del 3% del total.



A continuación, se facilita un gráfico comparativo de la evolución numérica de las causas alegadas en los despidos, entre los años 2013 a 2025.



El análisis de la serie histórica de despidos tramitados en Aragón entre 2011 y 2025 permite observar con claridad cómo la estructura de las causas alegadas por las empresas ha experimentado cambios significativos, especialmente a partir de la reforma laboral de 2021, que restringió de manera sustancial la contratación temporal.

Los despidos disciplinarios muestran una tendencia ascendente muy marcada desde 2011, pasando de 907 expedientes a los 5.000 registrados en 2025. Este crecimiento sostenido no puede interpretarse únicamente como un aumento de la conflictividad disciplinaria, sino que debe contextualizarse de un lado en la reforma laboral que eliminó el despido exprés y determinó la necesidad del reconocimiento de la improcedencia del despido para la acreditación de la exención fiscal del importe indemnizatorio, y de otro a raíz de la reforma de las modalidades de contratación en 2021 que puede suponer el descenso estructural de las extinciones por fin de contrato, que han pasado de 544 en 2011 a 288 en 2025, con una caída especialmente pronunciada desde 2022.

La reducción de la temporalidad ha provocado que situaciones que antes se resolvían mediante la finalización de contratos temporales no impugnados se canalicen ahora a través de despidos, lo que incrementa de forma indirecta el peso relativo de los disciplinarios y objetivos y puede explicar también el incremento del 35% de actividad en un marco de, no solo estabilidad laboral, sino de prácticamente pleno empleo en Aragón según indicadores del Instituto Nacional de Estadística.

Los despidos por causas objetivas siguen una evolución similar: tras alcanzar valores muy elevados en los años de crisis (2012–2013), experimentan oscilaciones moderadas hasta 2021, pero vuelven a crecer con fuerza en los últimos ejercicios, alcanzando 2.333 expedientes en 2025, el valor más alto desde 2013.

Este repunte se podría considerar un cambio de tendencia o el incipiente inicio de un nuevo cambio de ciclo económico o también se podría relacionar con la menor disponibilidad de la vía de extinción por temporalidad, lo que obliga a las empresas a justificar la finalización de la relación laboral mediante causas económicas, organizativas o productivas.

En contraste, las extinciones por fin de contrato muestran una tendencia claramente descendente, coherente con la implantación del nuevo marco normativo. Mientras en 2019 se registraban 510 expedientes, en 2025 la cifra se reduce a 288, lo que supone una caída del 43,5% en seis años.

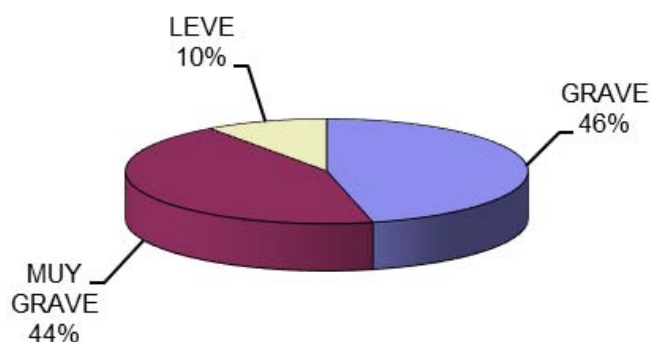
Los despidos verbales, las extinciones sin causa y el resto de categorías mantienen un comportamiento más estable, con oscilaciones moderadas y un peso minoritario dentro del conjunto de la conflictividad.

SANCIÓN				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
GRAVE	200	31	9	240
MUY GRAVE	179	38	10	227
LEVE	46	2	3	51
TOTAL	425	71	22	518

En cuanto a los procedimientos de sanción, durante el año 2025 se han tramitado un total de 518 impugnaciones de sanciones, distribuidas territorialmente en 425 en Zaragoza, 71 en Huesca y 22 en Teruel. Las sanciones tipificadas como graves continúan siendo las más numerosas, alcanzando los 240 expedientes, lo que representa el 46,33% del total. Aunque mantienen su posición mayoritaria, incrementándose igualmente su peso relativo respecto al ejercicio anterior, en el que suponían el 44,02%.

Les siguen las sanciones muy graves, que experimentan un incremento significativo hasta situarse en 227 expedientes, equivalentes al 43,82% del total, frente al 40,22% registrado en 2024. Este aumento modifica de manera apreciable la distribución interna de las sanciones impugnadas, acercando su volumen al de las sanciones graves. Finalmente, las sanciones leves continúan siendo las menos frecuentes, con 51 expedientes, lo que supone un 9,85% del total. Su peso relativo también desciende respecto al ejercicio anterior, pasando del 15,76% al 9,85%, manteniéndose como la categoría de menor incidencia dentro de los procedimientos de impugnación.

No es posible determinar con los datos si esta evolución está vinculada las prácticas disciplinarias empresariales o a una mayor disposición de los trabajadores a impugnar medidas más severas.



EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
IMPAGO	182	11	5	198
MOBBING	96	18	3	117
OTRAS	71	6	4	81
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL	43	9	2	54
AUSENCIA OCUPACIÓN EFECTIVA	13	3	1	17
TOTAL	405	47	15	467

Durante el ejercicio 2025 se han tramitado 467 solicitudes de extinción de la relación laboral, que se mantienen como el tercer procedimiento individual más numeroso dentro de la actividad del Servicio.

Las solicitudes instadas por impago de salarios continúan siendo las más frecuentes, con 198 expedientes, lo que representa el 42,40% del total. Aunque siguen ocupando la primera posición, su peso relativo sigue descendiendo: en 2024 representaban el 46,40%, en 2023 el 48,11%, y en 2022 alcanzaban el 53,61%. Esta trayectoria confirma una reducción sostenida, situándose en valores similares a los registrados antes de la crisis económica, cuando en 2008 rondaban el 40%.

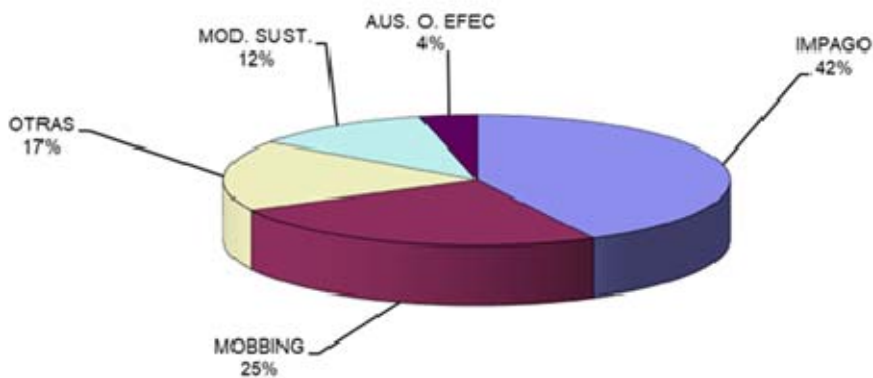
En segunda posición, y consolidando su tendencia ascendente, se sitúan las solicitudes en las que se alega mobbing o acoso laboral, que alcanzan los 117 expedientes, equivalentes al 25,05% del total.

Este crecimiento continúa la evolución iniciada en años anteriores (21,62% en 2023 y 16,39% en 2022). En la mayoría de estos casos se acumula la solicitud de indemnización por vulneración de derechos fundamentales, lo que refuerza su complejidad jurídica.

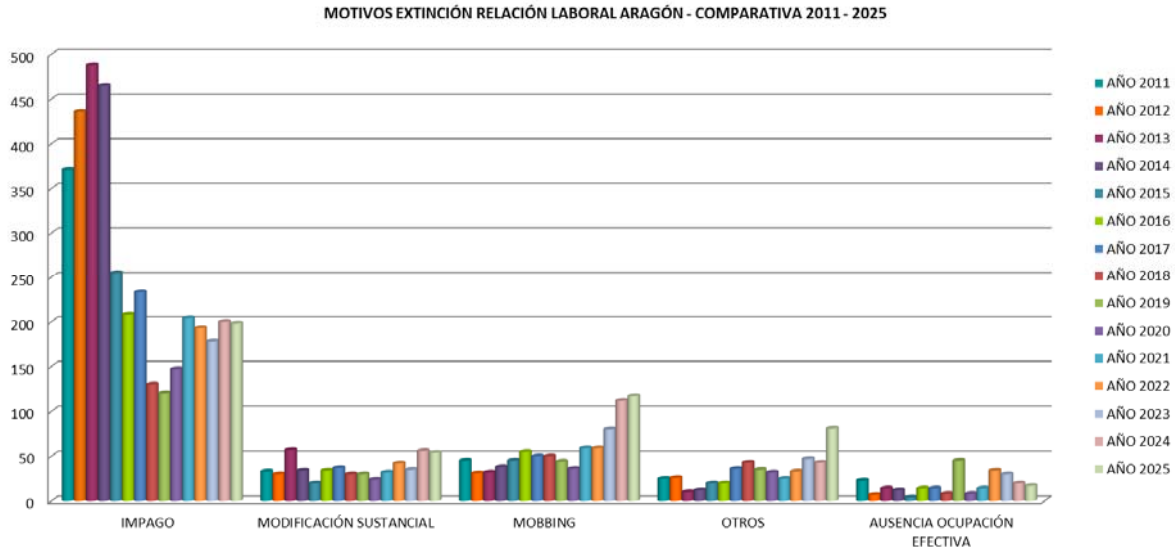
Las solicitudes por otros incumplimientos empresariales ascienden a 81 expedientes, representando el 17,34% del total. Este dato corrige la previsión anterior, que estimaba un descenso, y muestra que esta categoría ha ganado peso en el ejercicio analizado.

En cuarto lugar, las solicitudes derivadas de una modificación sustancial de condiciones de trabajo se sitúan en 54 expedientes, lo que supone el 11,56% del total. Aunque ligeramente inferior al 12,99% estimado en el borrador anterior, se mantiene por encima del 9,46% registrado en 2023, lo que indica una evolución positiva.

Finalmente, las solicitudes por ausencia de ocupación efectiva se reducen a 17 expedientes, lo que equivale al 3,64% del total, confirmando la tendencia descendente observada en años anteriores (8,11% en 2023 y 4,65% en 2024).



A continuación, se facilita la información gráfica de la evolución de este cauce procesal desde el año 2011.



DECLARATIVO DE DERECHO				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
OTROS DECLARATIVOS	175	11	15	201
CONCILIACIÓN/ REDUCCIÓN / CONCRECIÓN JORNADA	56	4	1	61
ADAPTACIÓN JORNADA	34	1	-	35
ANTIGÜEDAD	19	2	1	22
EXCEDENCIA	15	2	1	18
EXISTENCIA RELACIÓN LABORAL	16	2	-	18
VACACIONES	15	-	1	16
SINDICAL	8	2	3	13
INDEFINIDO	8	-	-	8
MOBBING	7	3	-	10
TOTAL	353	27	22	402

Durante el ejercicio 2025 se han tramitado 402 procedimientos declarativos de derecho, que mantienen su posición como uno de los cauces individuales de menor volumen, aunque con una presencia estable dentro del conjunto de la actividad del Servicio. La distribución por materias muestra una notable diversidad de pretensiones, reflejo de la variedad de situaciones jurídicas que los trabajadores buscan clarificar o reconocer antes de acudir a la vía judicial.

Los declarativos incluidos en la categoría “otros” constituyen el grupo más numeroso, con 201 expedientes, lo que representa el 50% del total. Esta categoría agrupa reclamaciones heterogéneas —como reconocimiento de derechos de índole diversa, interpretación de cláusulas contractuales o discrepancias sobre condiciones laborales— y mantiene un peso similar al de ejercicios anteriores.

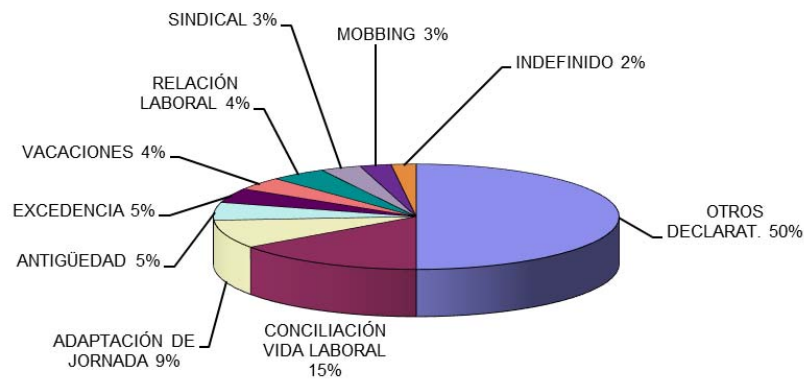
En segunda posición se sitúan los procedimientos relacionados con conciliación, reducción o concreción de jornada, que alcanzan 61 expedientes, equivalentes al 15,17% del total. Este volumen confirma la relevancia creciente de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, así como la necesidad de clarificar su aplicación práctica en las empresas.

Las solicitudes de adaptación de jornada, reguladas tras la reforma del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, ocupan la tercera posición, con 35 expedientes (el 8,71%). Aunque su volumen es moderado, mantienen una tendencia ascendente en los últimos años, reflejando una mayor utilización de este derecho por parte de los trabajadores.

Les siguen los procedimientos relativos a antigüedad (22 expedientes, 5,47%), excedencias (18 expedientes, 4,48%) y existencia de relación laboral (18 expedientes, 4,48%), todos ellos con un peso estable y vinculados a la clarificación de situaciones contractuales específicas.

Las reclamaciones sobre vacaciones (16 expedientes, 3,98%) y las de carácter sindical (13 expedientes, 3,23%) mantienen una presencia minoritaria, aunque constante, dentro de este tipo de procedimientos.

Finalmente, los declarativos relacionados con mobbing alcanzan 10 expedientes, lo que supone el 2,49% del total. Aunque su volumen es reducido, su presencia resulta significativa al tratarse de procedimientos que suelen acumular solicitudes de reconocimiento de derechos fundamentales. Por último, los procedimientos en los que se solicita la declaración como indefinida de la relación laboral se sitúa en el 1,99%.



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
JORNADA	66	20	2	88
HORARIO	55	13	3	71
TURNOS	56	7	1	64
REMUNERACIÓN	41	2	-	43
MOV. GEOGRÁFICA	28	3	1	32
FUNCIONES	7	4	2	13
TRAB. Y RTO.	7	1	-	8
MOV. FUNCIONAL	1	-	-	1
TOTAL	261	50	9	320

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, disminuyen ligerísimamente en relación al ejercicio anterior, realizándose cinco expedientes menos y destaca que el procedimiento de jornada recupera la primera posición en el ranking, si bien desciende su peso relativo al pasar del 30,13% del 2024 al 27,50% del ejercicio analizado en esta memoria. 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 al horario descienden prácticamente 10 puntos porcentuales al pasar del 32,12% al 22,19% del año 2025.

Recuperan el tercer lugar, incrementándose notablemente las acciones derivadas de la modificación del sistema de trabajo de turnos que pasan del 9,93% al 20%.

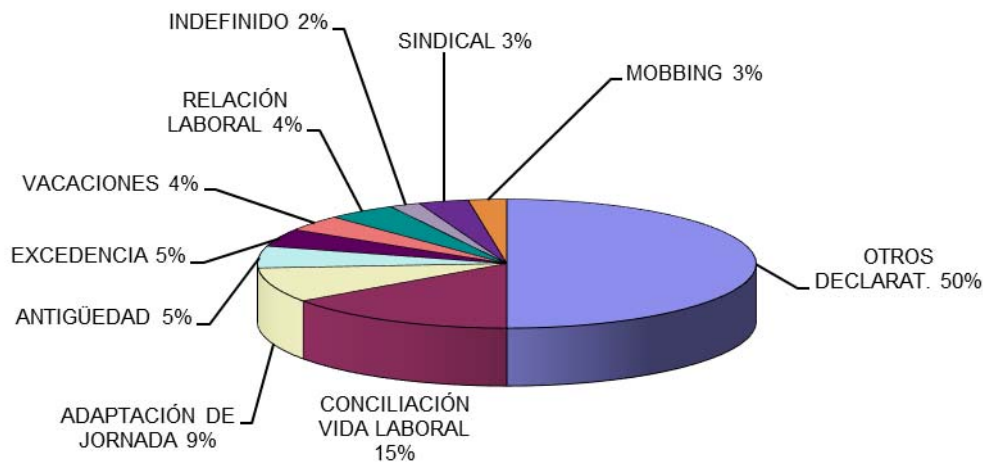
Las modificaciones del sistema retributivo, incluida la cuantía salarial, recuperan su tendencia al alza y pasan del 7,28% en 2024 al 13,44% en el año 2025.

A continuación, se sitúan los procesos de movilidad geográfica que se incrementa desde el 3,64% al 4,06%.

Cambian su tendencia al alza y caen del tercer puesto en el ranking, las modificaciones relacionadas con las funciones, que pasan del 14,57% en 2024 al 4,06% en 2025.

En penúltima posición, las modificaciones relacionadas con el sistema de trabajo y rendimiento se incrementan desde el 1,99% al 2,50%.

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

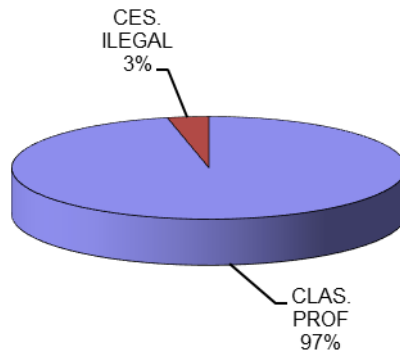


VARIOS				
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	51	1	5	57
CESIÓN ILEGAL	2	-	-	2
TOTAL	53	1	5	59

Durante el ejercicio 2025 se han tramitado 59 procedimientos incluidos en la categoría “Varios”, un grupo residual dentro de los procedimientos individuales.

La clasificación profesional constituye, con diferencia, la causa más frecuente dentro de este apartado, con 57 expedientes, lo que representa el 96,61% del total.

Por su parte, las reclamaciones por cesión ilegal de trabajadores mantienen una presencia meramente testimonial, con 2 expedientes, equivalentes al 3,39% del total.



■ CAUCE Y MOTIVOS DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS

Siguiendo la metodología aplicada en memorias anteriores, este epígrafe examina la conflictividad colectiva gestionada a lo largo del año 2025. El análisis se realiza atendiendo al cauce utilizado por los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, con independencia de que los procedimientos se hayan iniciado mediante alguna de las modalidades procesales previstas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social —cuando se trata de conflictos de naturaleza estrictamente jurídica— o bien hayan sido externalizados mediante la convocatoria de huelga o el bloqueo de la negociación colectiva, en aquellos supuestos en los que subyace un conflicto de intereses entre la parte social y la empresarial.

CAUCE DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS AÑO 2025

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
CONFLICTO COLECTIVO	42	9	2	53
BLOQUEO NEGOCIACIÓN COLECTIVA	27	-	1	28
HUELGA	25	-	2	27
MODIFICACION SUST./TRASLADO/ SUST. Pº CONS. 41, 41	11	-	1	12
DECLARATIVO DE DERECHO	7	-	-	7
DESPIDO COL. SUSP. CONTRATO. Pº CONS 47, 51	4	-	1	5
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	1	-	-	1
DECLARACIÓN DE HUELGA ILEGAL	1	-	-	1
TOTAL	118	9	7	134

El estudio de la conflictividad colectiva tramitada durante el año 2025 muestra una actividad significativa en los distintos cauces de mediación, con un total de 134 procedimientos registrados en Aragón. La distribución territorial evidencia una concentración muy marcada en la provincia de Zaragoza, que acumula la práctica totalidad de los expedientes (118), mientras que Huesca y Teruel presentan niveles de conflictividad notablemente inferiores, con 9 y 7 procedimientos respectivamente.

Los conflictos colectivos mantienen en 2025 un peso destacado dentro del conjunto de la conflictividad, con 53 expedientes, lo que supone el 39,55% del total anual. Aunque esta cifra es inferior a la registrada en 2024 (69 expedientes), continúa situándose por encima de los niveles de 2023 y se mantiene entre los valores más elevados de la serie. La tendencia reciente confirma su recuperación como cauce preferente para la resolución de discrepancias de carácter jurídico o interpretativo.

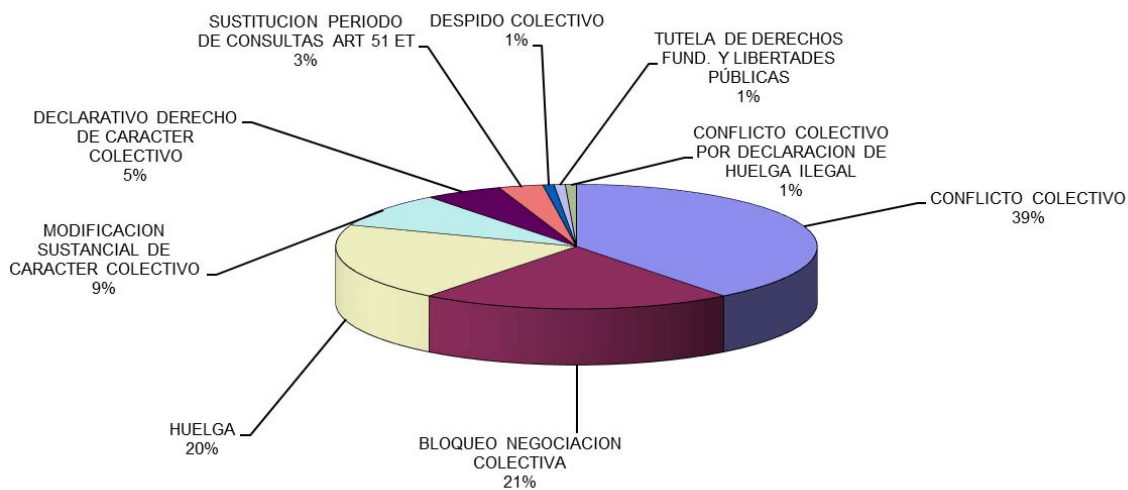
Las convocatorias de huelga experimentan en 2025 un descenso muy acusado, alcanzando únicamente 27 expedientes (20,15%). Este valor constituye el mínimo histórico de la serie y consolida la tendencia descendente iniciada tras el repunte de 2021. La reducción respecto a 2024 (46 expedientes) y 2023 (52 expedientes) es especialmente significativa, lo que puede estar en consonancia con la sensación de estabilidad laboral y con la segunda menor tasa de desempleo del país o sugerir un desplazamiento hacia otros mecanismos de presión o negociación, tales como los procedimientos derivados del bloqueo de la negociación colectiva ascienden a 28 expedientes en 2025 (20,90%), alcanzando su máximo histórico. Este incremento respecto a 2024 (25 expedientes) y 2023 (21 expedientes) evidencia un aumento de las tensiones en los procesos negociadores y una mayor externalización de los conflictos de intereses hacia los sistemas de mediación.

En cuanto a las modificaciones sustanciales y sustitución del periodo de consultas (arts. 40–41) en 2025 se registran 12 expedientes (8,96%), cifra inferior a la de 2024 pero claramente superior a la de 2023. La evolución reciente muestra un repunte de los conflictos vinculados a reorganizaciones empresariales.

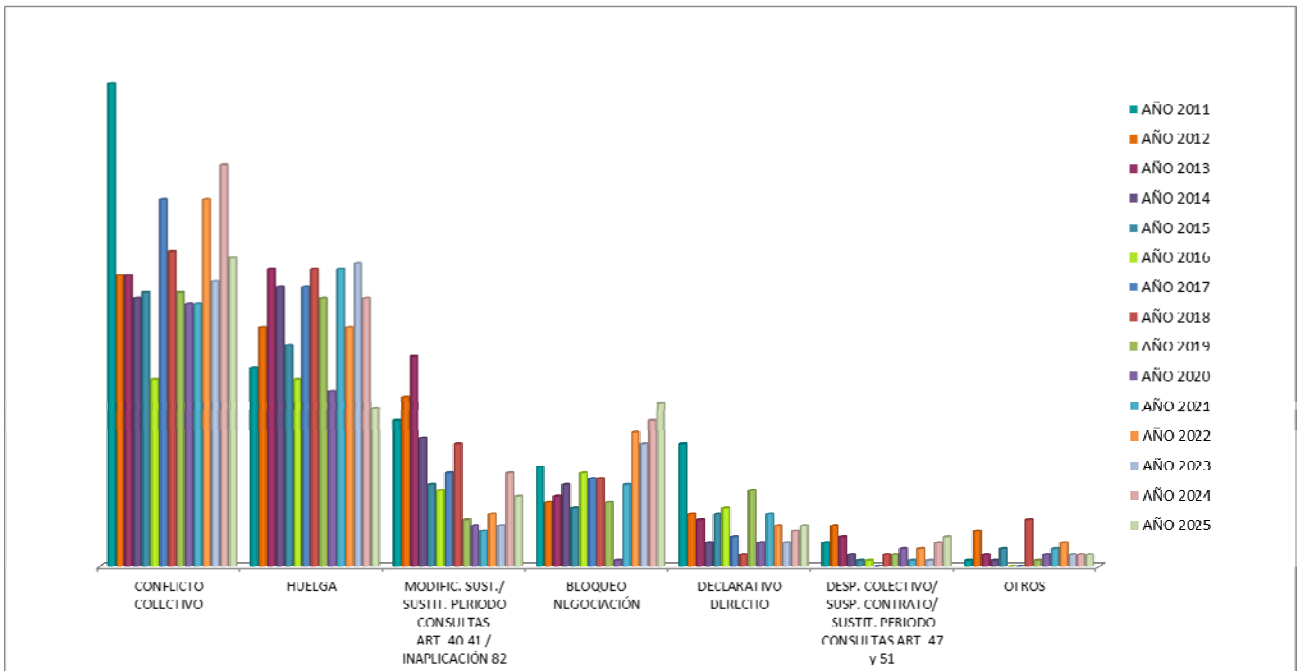
Los procedimientos declarativos de derecho alcanzan 7 expedientes (5,22%), manteniéndose en niveles similares a los de 2024 y por encima de los de 2023. Aunque su peso relativo es reducido, presentan una tendencia ligeramente ascendente en los últimos ejercicios.

Los expedientes relacionados con despidos colectivos y suspensiones contractuales ascienden a 5 casos en 2025 (3,73%). Esta cifra supera las registradas en 2024 y 2023, si bien continúa representando un volumen moderado dentro del conjunto de la conflictividad.

Los procedimientos clasificados como otros se mantienen en niveles residuales, con 2 expedientes (1,49%), en línea con los valores de los ejercicios precedentes.



A continuación, se puede observar la evolución gráfica durante el periodo 2011 a 2025, de los conflictos tramitados en la Comunidad Autónoma según el cauce ejercitado:



En relación con las causas que dan lugar a la tramitación de expedientes colectivos, en 2025 se mantiene en primera posición el conjunto de procedimientos vinculados al bloqueo de la negociación colectiva, tanto cuando se produce con convocatoria de huelga como cuando no la incorpora. Su peso relativo se incrementa ligeramente, pasando del 26,79% en 2024 al 28,39% en 2025, consolidándose como el principal motivo de conflictividad.

En segunda posición, con un 14,93%, se sitúan los conflictos derivados de la interpretación, aplicación o incumplimiento de convenios o pactos colectivos, que en el ejercicio anterior ocupaban la tercera posición con un 10,12%. Este incremento refleja un mayor número de discrepancias en la aplicación práctica de los acuerdos colectivos.

Los conflictos agrupados en la categoría “otros”, que integran procedimientos de naturaleza diversa, ascienden a la tercera posición, aumentando de un 9,52% a un 14,18%. Este crecimiento evidencia una mayor heterogeneidad en los motivos que impulsan la intervención de los mecanismos de mediación.

En cuarta posición se sitúan los conflictos derivados de pretensiones económicas, que descienden desde el 20,24% en 2024 al 13,43% en 2025, perdiendo así el lugar destacado que ocupaban en el ejercicio anterior.

A continuación, los conflictos relacionados con la jornada de trabajo representan el 11,19%, seguidos por aquellos en los que se impugna el calendario laboral y/o las vacaciones, que alcanzan un 6,72%.

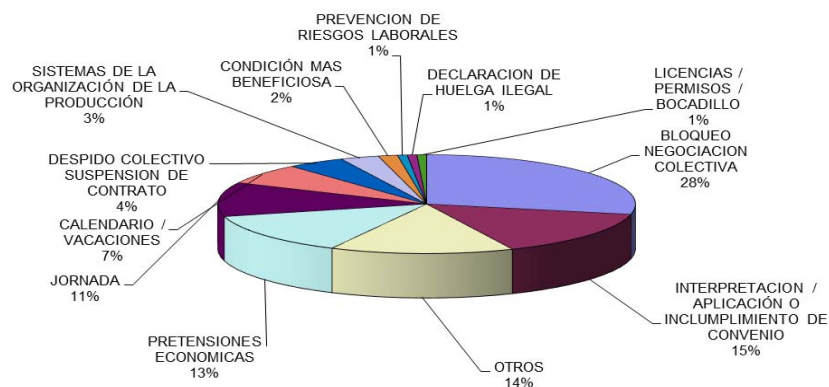
Los procedimientos relacionados con despidos colectivos y con suspensiones de contrato representan cada uno de ellos un 4,48%, manteniendo una presencia estable dentro del conjunto de la conflictividad.

Con un porcentaje del 2,99% se sitúan los conflictos vinculados a los sistemas de organización de la producción, que mantienen un peso relevante dentro de los procesos de ajuste organizativo.

Por su parte, los procesos en los que se reclama la consideración de condición más beneficiosa alcanzan un 1,49%, manteniéndose en niveles similares a ejercicios anteriores.

Finalmente, con un 0,75%, se sitúan los conflictos relacionados con prevención de riesgos laborales, así como aquellos derivados de licencias, permisos, tiempos de bocadillo y los procedimientos de declaración de huelga ilegal, que continúan teniendo un peso residual.

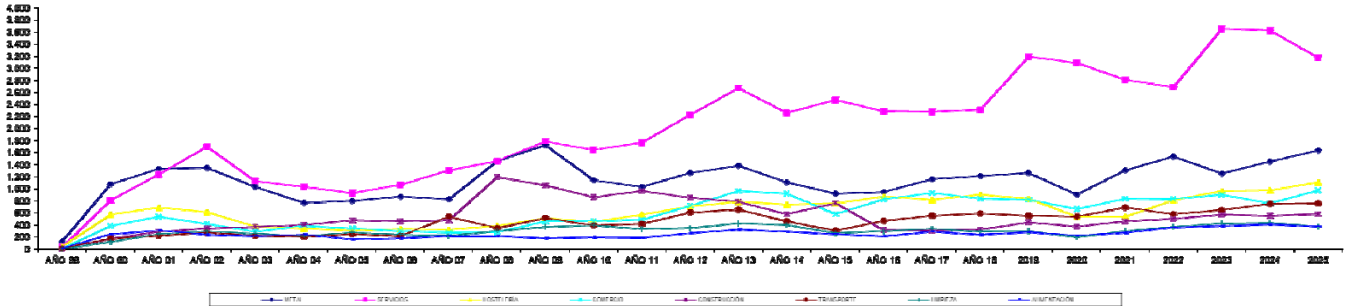
La información detallada puede observarse en el gráfico y la tabla que se presentan a continuación, donde se recoge la distribución porcentual de cada categoría.



MOTIVOS DE LAS SOLICITUDES DE MEDIACIÓN COLECTIVA

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
BLOQUEO NEGOCIACIÓN COLECTIVA	36	-	2	38
INTERPRETACIÓN/ APLICACIÓN/ INCUMPLIMIENTO CONVENIO	17	3	-	20
OTROS	15	3	1	19
PRETENSIONES ECONÓMICAS	14	2	2	18
JORNADA	13	1	1	15
CALENDARIO / VACACIONES	9	-	-	9
DESPIDO COLECTIVO / SUSPENSIÓN DE CONTRATO	5	-	1	6
SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN PRODUCCIÓN	4	-	-	4
CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA	2	-	-	2
PREVENCIÓN DE RIESGOS	1	-	-	1
LICENCIAS/ PERMISOS / BOCADILLO	1	-	-	1
DECLARACIÓN DE HUELGA ILEGAL	1	-	-	1
TOTAL	118	9	7	134

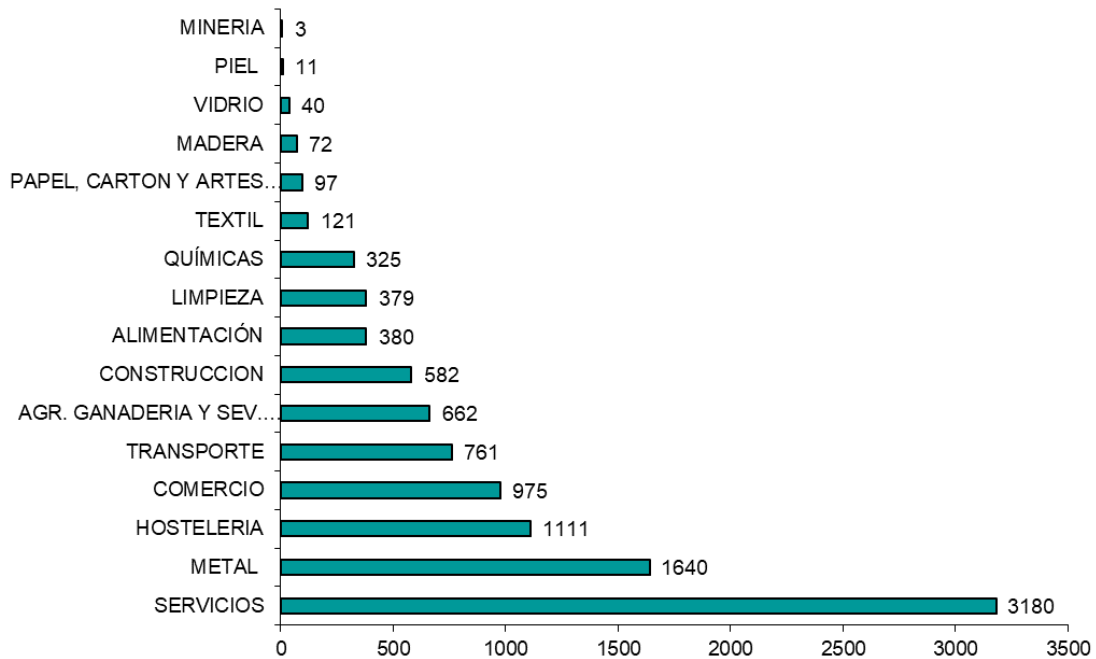
1.2. CONFLICTIVIDAD POR SECTORES DE ACTIVIDAD



RECLAMACIONES PRESENTADAS POR SECTOR ARAGÓN AÑO 2025			
SECTOR	Nº	SECTOR	Nº
SERVICIOS	3.180	LIMPIEZA	379
METAL	1.640	QUÍMICAS	325
HOSTELERÍA	1.111	TEXTIL	121
COMERCIO	975	PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	97
TRANSPORTE	761	MADERA	72
AGRICULTURA, GANAD. Y SERV. RELACIONADOS	662	VIDRIO	40
CONSTRUCCIÓN	582	PIEL	11
ALIMENTACIÓN	380	MINERÍA	3

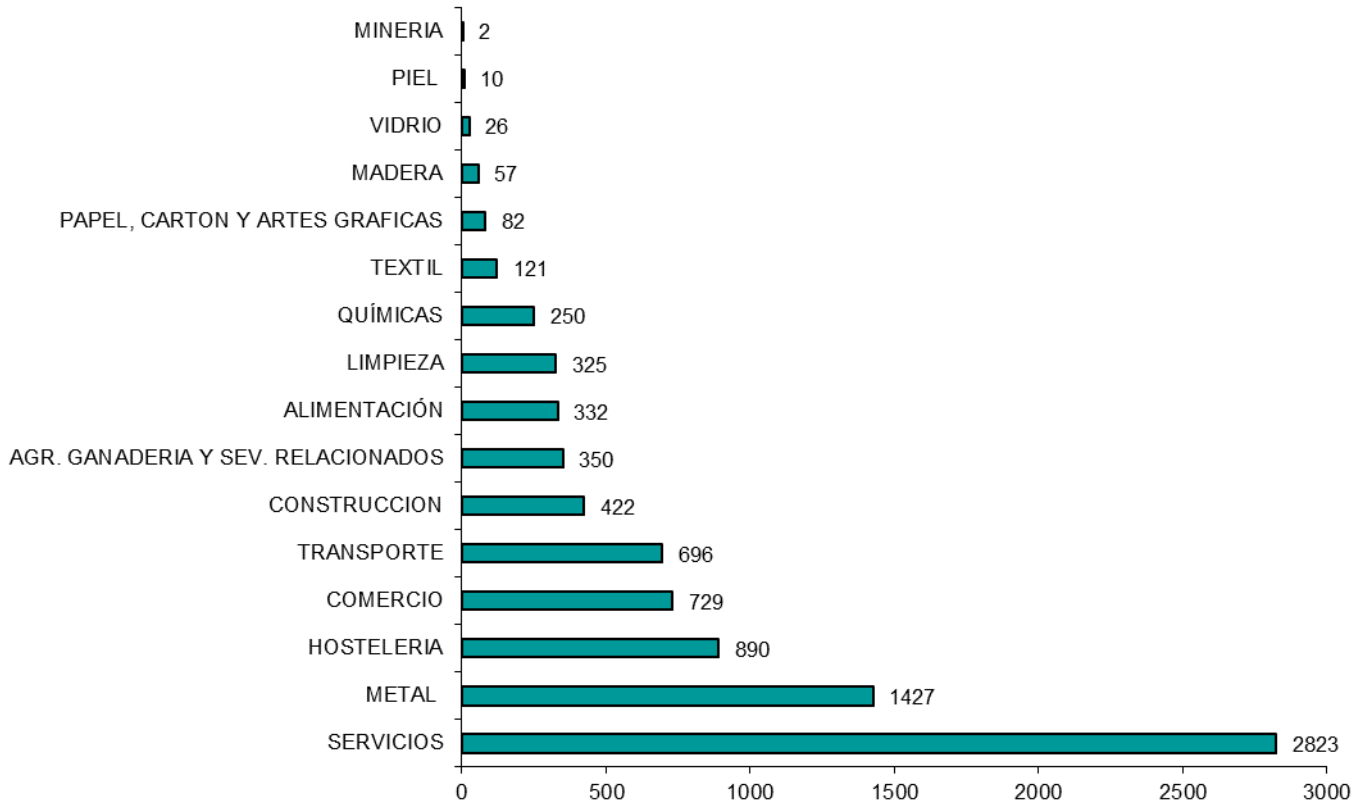
Se adjuntan a continuación las gráficas de expedientes por sector, así como una tabla para su comparativa con el ejercicio anterior.

**SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
ARAGÓN AÑO 2025**



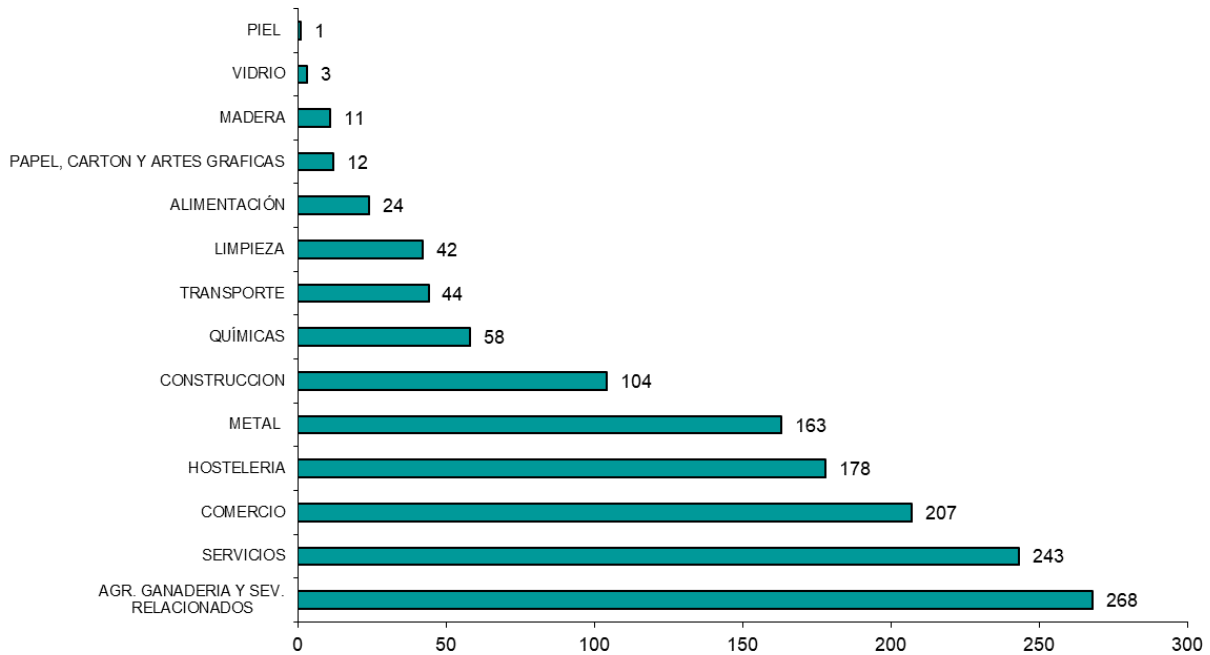
	AÑO 25	AÑO 24	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	662	565	97	17,17%
ALIMENTACIÓN	380	409	-29	-7,09%
COMERCIO	975	758	217	28,63%
CONSTRUCCION	582	558	24	4,30%
HOSTELERIA	1.111	977	134	13,72%
LIMPIEZA	379	438	-59	-13,47%
MADERA	72	44	28	63,64%
METAL	1.640	1.452	188	12,95%
MINERIA	3	2	1	50,00%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	97	93	4	4,30%
PIEL	11	5	6	120,00%
QUÍMICAS	325	248	77	31,05%
SERVICIOS	3180	3.628	-448	-12,35%
TEXTIL	121	112	9	8,04%
TRANSPORTE	761	749	12	1,60%
VIDRIO	40	29	-11	37,93%
TOTAL ARAGÓN	10.339	10.067	272	2,70%

SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2025



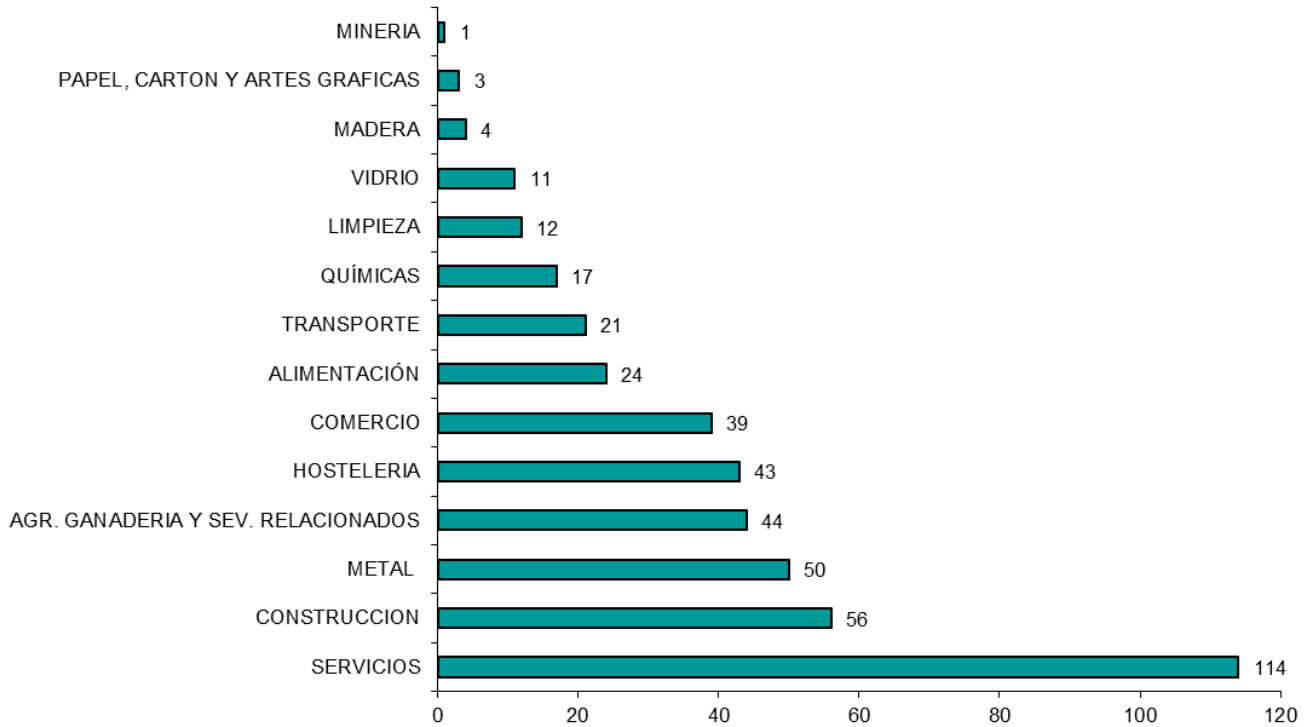
	AÑO 25	AÑO 24	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	350	274	76	27,74%
ALIMENTACIÓN	332	376	-44	-11,70%
COMERCIO	729	515	214	41,55%
CONSTRUCCIÓN	422	416	6	1,44%
HOSTELERÍA	890	793	97	12,23%
LIMPIEZA	325	380	-55	-14,47%
MADERA	57	36	21	58,33%
METAL	1427	1259	168	13,34%
MINERÍA	2	2	0	0,00%
PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	82	77	5	6,49%
PIEL	10	4	6	150,00%
QUÍMICAS	250	185	65	35,14%
SERVICIOS	2823	3263	-440	-13,48%
TEXTIL	121	110	11	10,00%
TRANSPORTE	696	680	16	2,35%
VIDRIO	26	15	11	73,33%
TOTAL ZARAGOZA	8.542	8.385	157	1,87%

**SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
HUESCA AÑO 2025**



	AÑO 25	AÑO 24	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	268	271	-3	-1,11%
ALIMENTACIÓN	24	9	15	166,67%
COMERCIO	207	200	7	3,50%
CONSTRUCCIÓN	104	97	7	7,22%
HOSTELERÍA	178	152	26	17,11%
LIMPIEZA	42	41	1	2,44%
MADERA	11	4	7	175,00%
METAL	163	124	39	31,45%
MINERÍA	0	0	0	-
PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	12	12	0	0,00%
PIEL	1	1	0	0,00%
QUÍMICAS	58	40	18	45,00%
SERVICIOS	243	244	-1	-0,41%
TEXTIL	0	1	-1	-100,00%
TRANSPORTE	44	46	-2	-4,35%
VIDRIO	3	0	3	300%
TOTAL HUESCA	1.358	1.242	116	9,34%

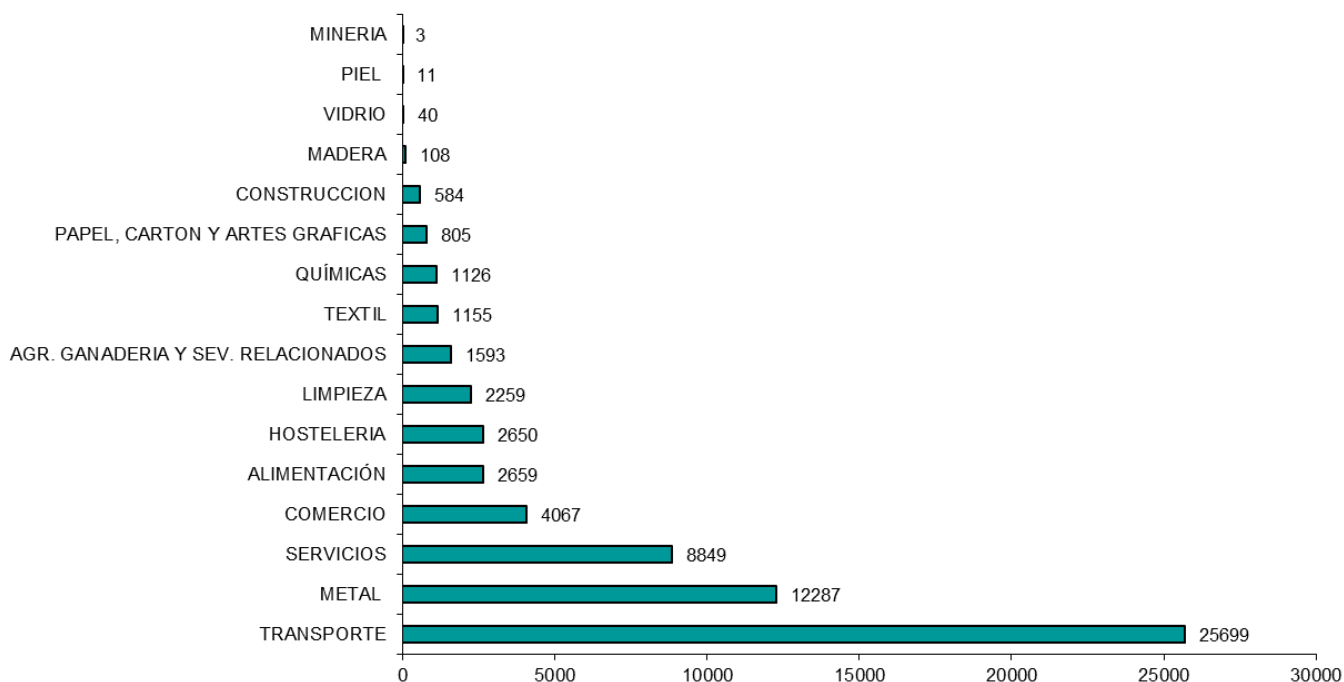
**SECTORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
TERUEL AÑO 2025**



	AÑO 25	AÑO 24	DIFERENCIA	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	44	20	24	120,00%
ALIMENTACIÓN	24	24	0	0,00%
COMERCIO	39	43	-4	-9,30%
CONSTRUCCIÓN	56	45	11	24,44%
HOSTELERÍA	43	32	11	34,38%
LIMPIEZA	12	17	-5	-29,41%
MADERA	4	4	0	0,00%
METAL	50	69	-19	-27,54%
MINERÍA	1	0	1	100%
PAPEL, CARTÓN Y ARTES GRÁFICAS	3	4	-1	-25,00%
PIEL	0	0	0	-
QUÍMICAS	17	23	-6	-26,09%
SERVICIOS	114	121	-7	-5,79%
TEXTIL	0	1	-1	-100,00%
TRANSPORTE	21	23	-2	-8,70%
VIDRIO	11	14	-3	-21,43%
TOTAL TERUEL	439	440	-1	-0,23%

1.3. TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
ARAGÓN AÑO 2025**

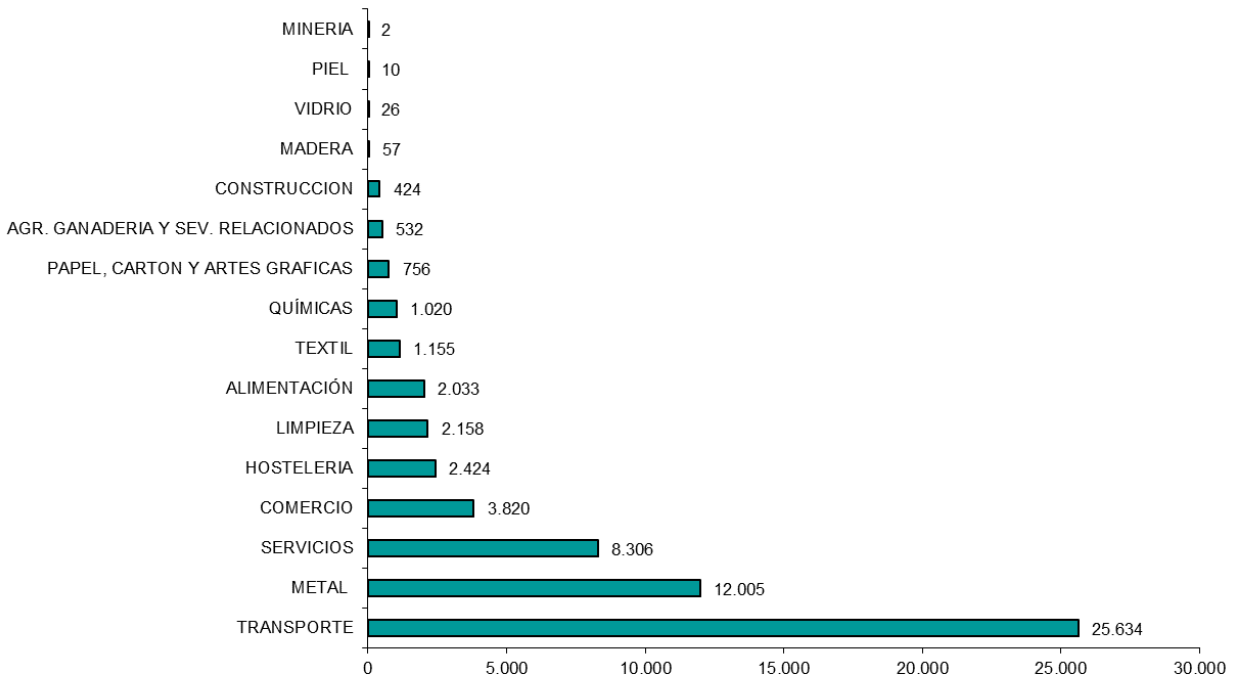


En la distribución de las personas trabajadoras por sector de actividad, resulta especialmente relevante la incidencia de los conflictos colectivos y plurales. En particular, la tramitación —o ausencia— de conflictos de carácter sectorial, ya sean provinciales o autonómicos, puede provocar que el número de personas trabajadoras afectadas aumente de manera exponencial.

En este sentido, durante el año 2025 se han tramitado, a nivel de Comunidad Autónoma, procedimientos relativos al sector de Monitoras de Comedores Escolares de Aragón, al sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores de Aragón y al Transporte de enfermos y accidentados por carretera. Asimismo, se han gestionado diversos conflictos en empresas vinculadas a los sectores del transporte, el metal y los servicios, entre otros.

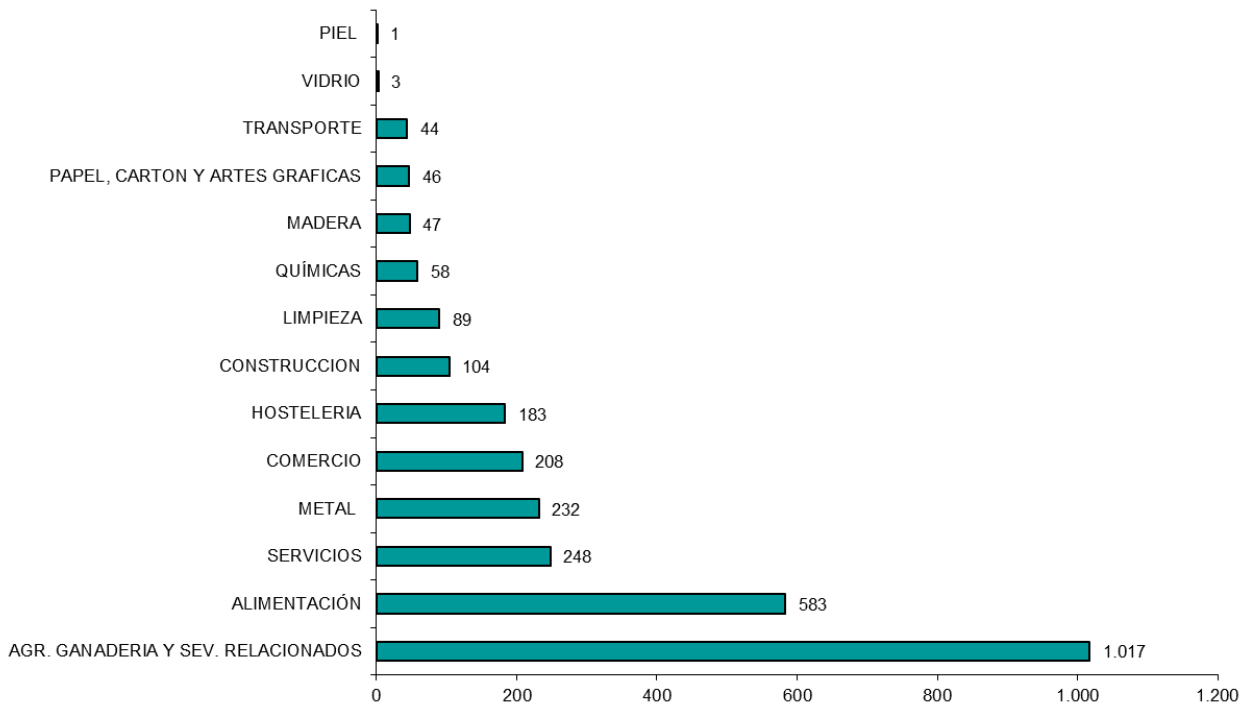
A nivel provincial, en Zaragoza han tenido especial incidencia diversos conflictos sectoriales, entre ellos los correspondientes al Sector de Transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística; Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces; Fabricantes de Galletas; Locales de espectáculos y deportes; y el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural vinculados a licitaciones públicas del Ayuntamiento de Zaragoza. Asimismo, se han tramitado conflictos en distintas empresas de los sectores servicios, metal y transporte, entre otros.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
ZARAGOZA AÑO 2025**



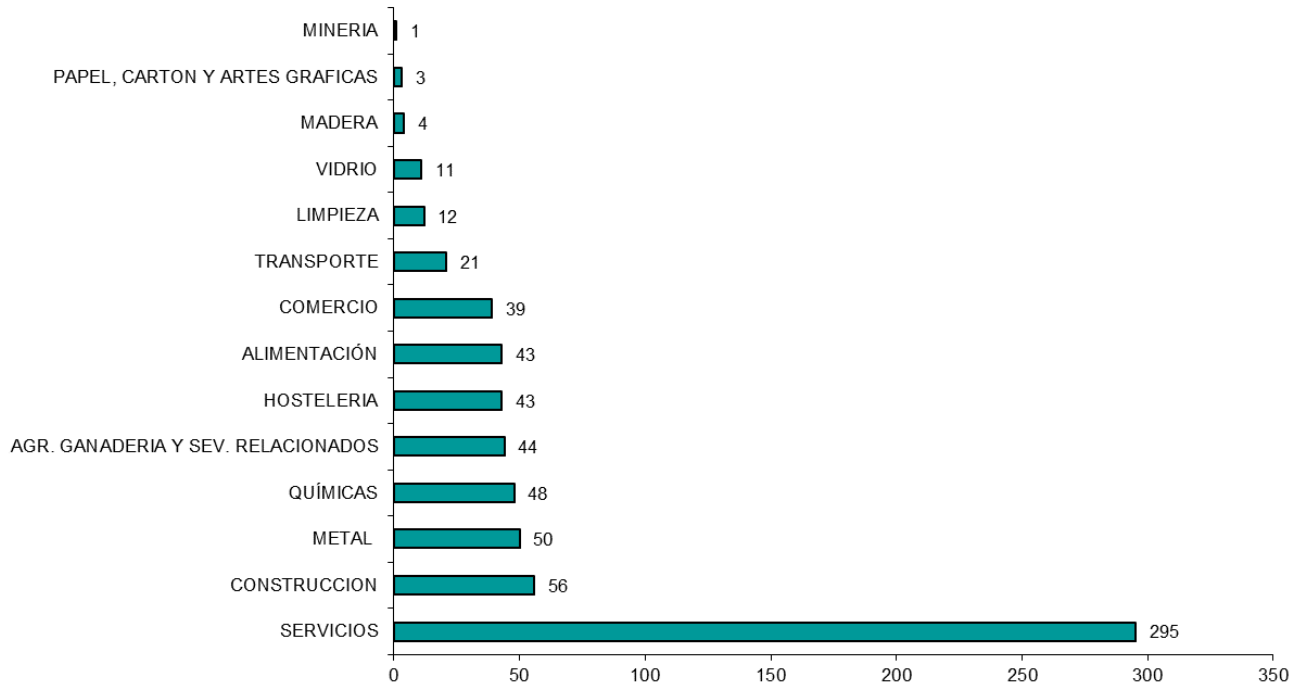
En Huesca durante este ejercicio no se ha tramitado ningún expediente de carácter sectorial, incidiendo en el volumen de trabajadores presentados los conflictos colectivos tramitados en empresas que prestan servicios en el sector de agricultura, ganadería y servicios relacionados y alimentación.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
HUESCA AÑO 2025**



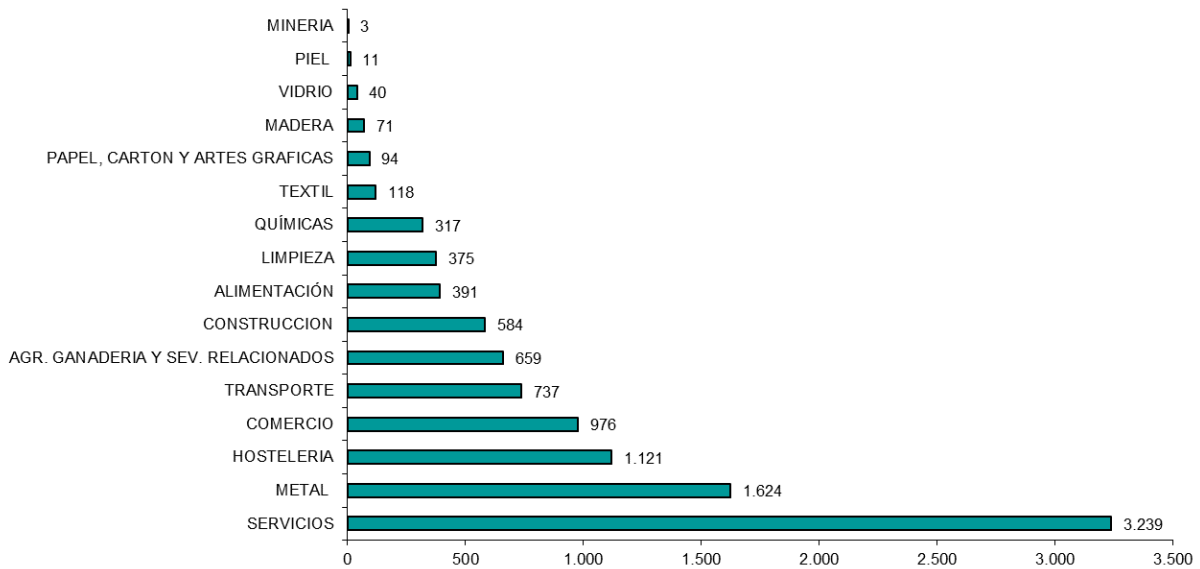
En la provincia de Teruel, la actividad se ha centrado fundamentalmente en la tramitación de conflictos en empresas de los sectores industrial y de servicios, sin que durante este ejercicio se haya registrado ningún procedimiento colectivo de ámbito sectorial.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES PRESENTADOS
TERUEL AÑO 2025**

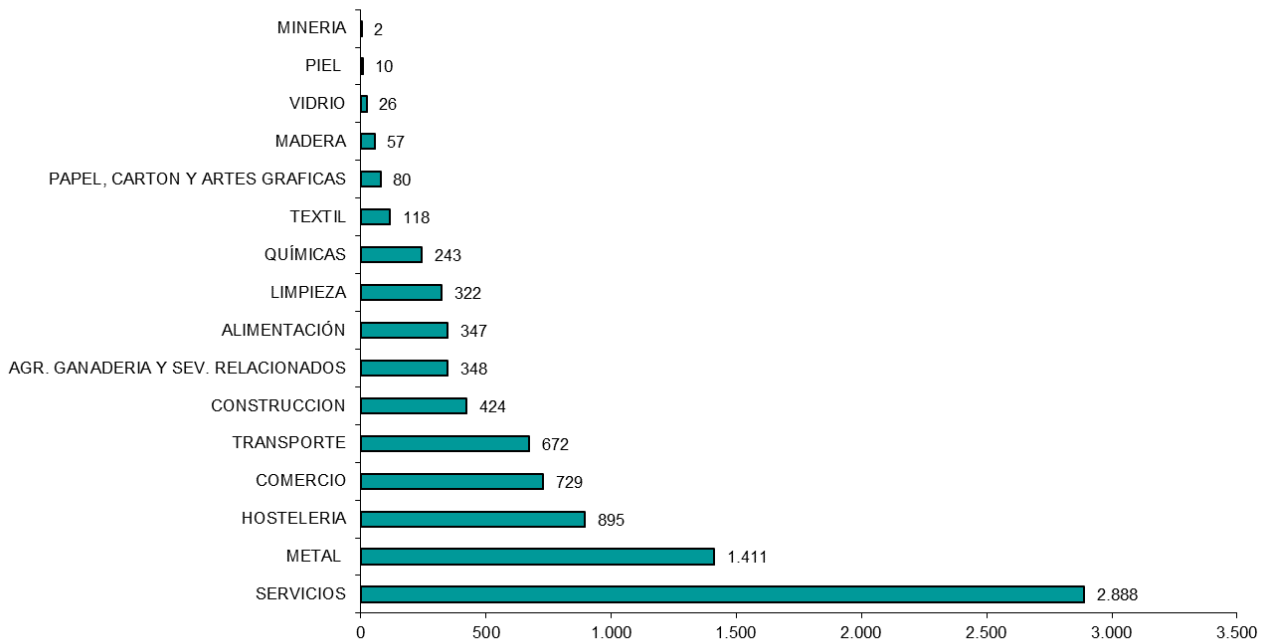


■ EXPEDIENTES INDIVIDUALES

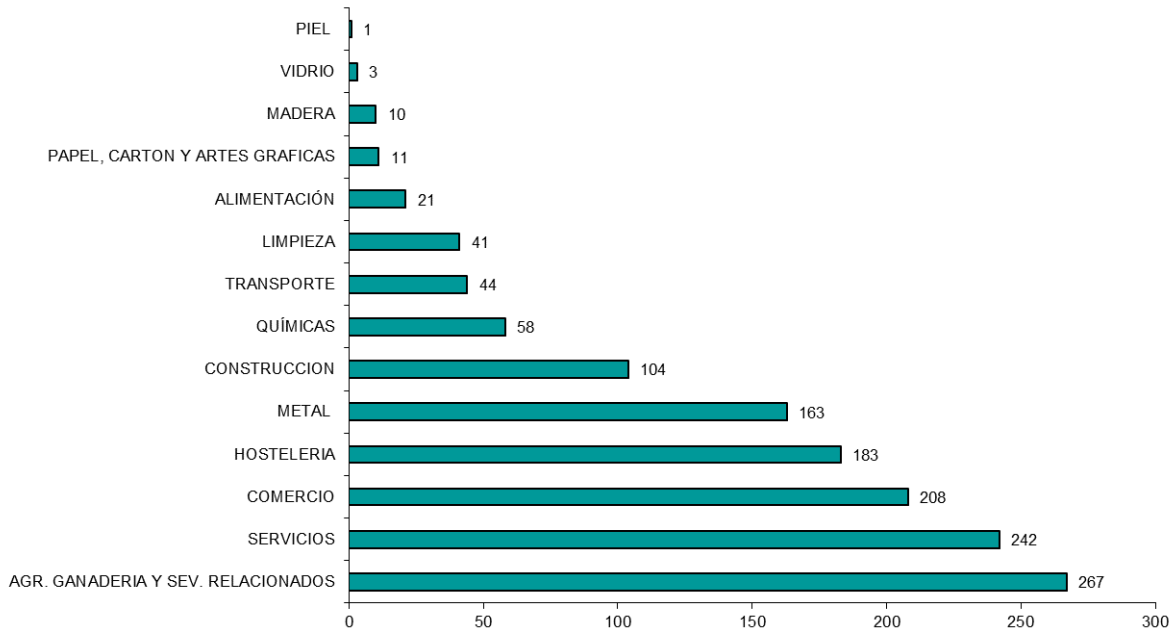
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS ARAGON AÑO 2025



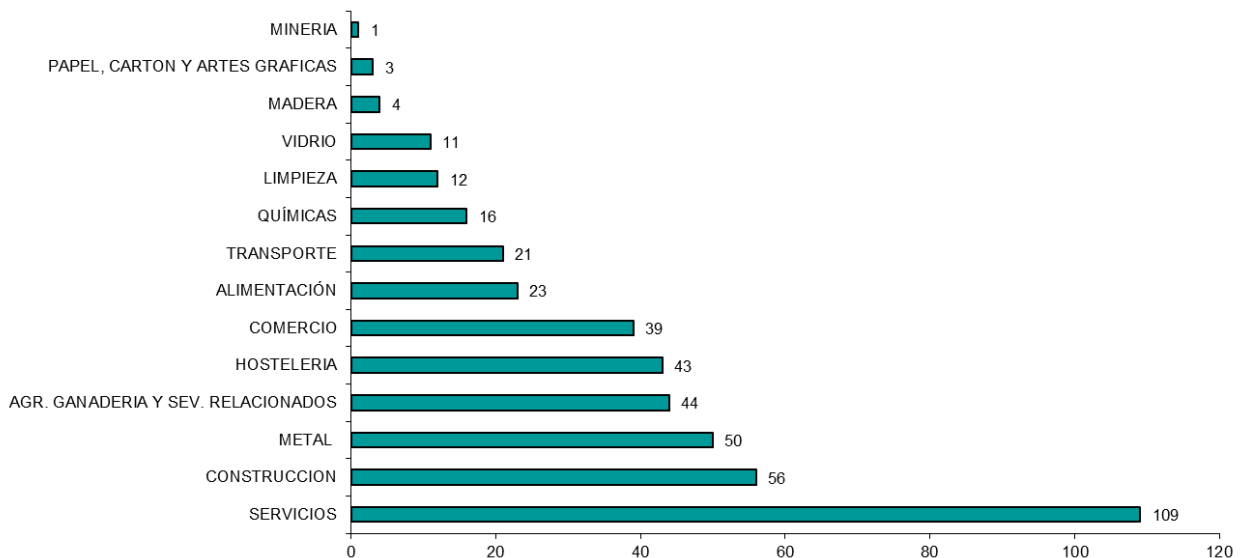
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2025



TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS HUESCA AÑO 2025

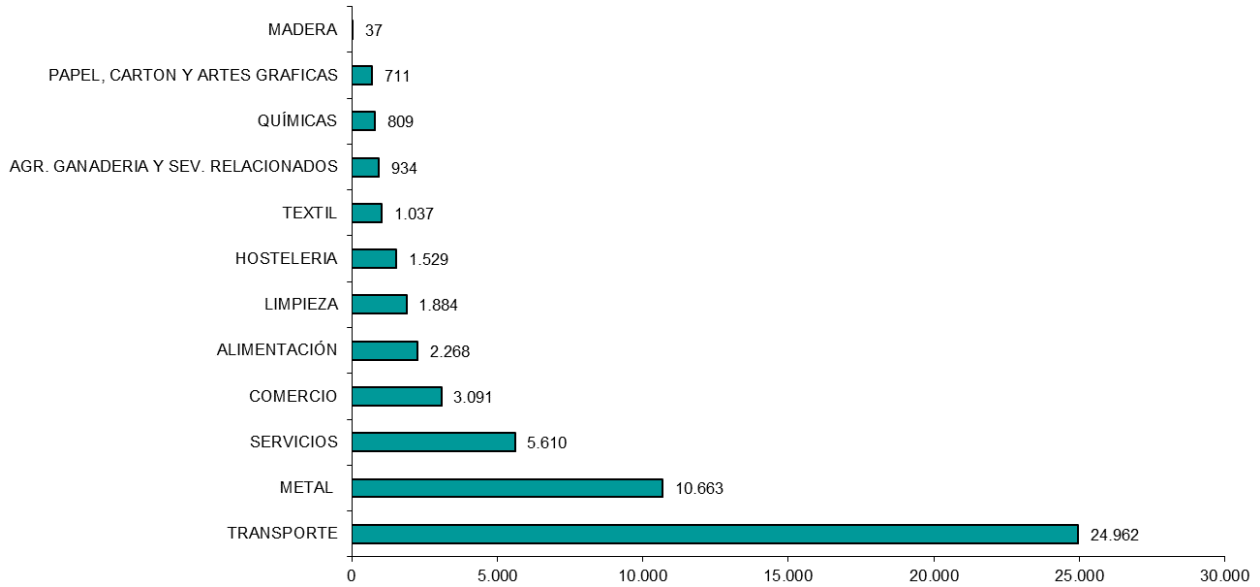


TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES INDIVIDUALES PRESENTADOS TERUEL AÑO 2025

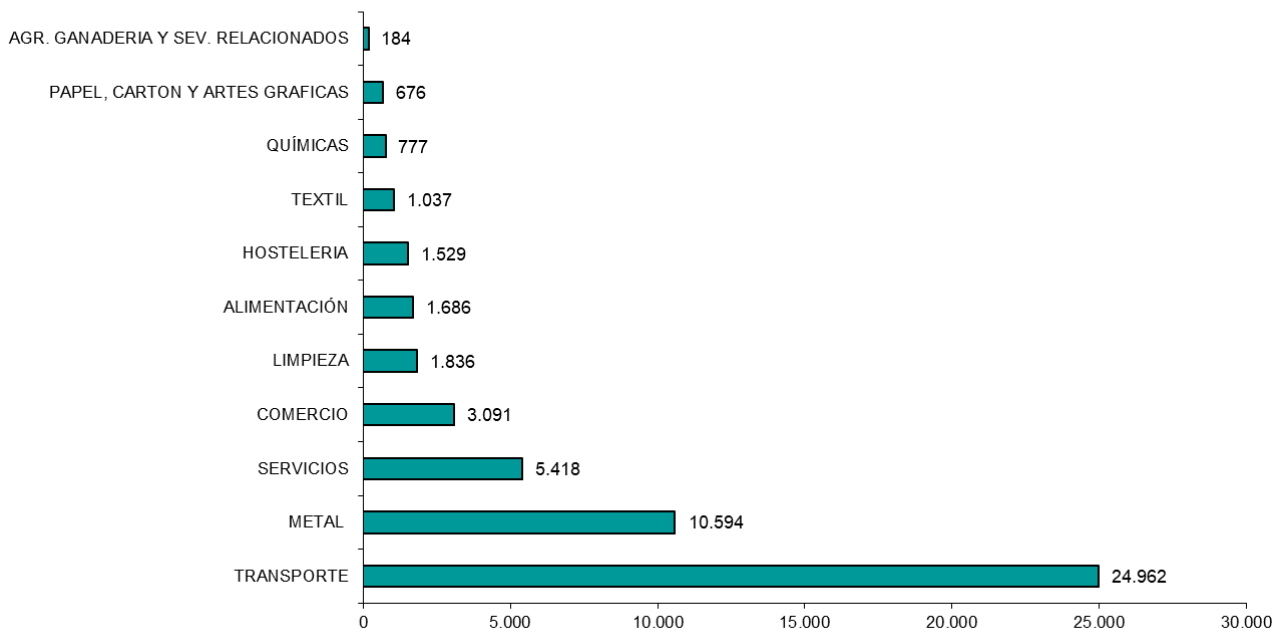


■ EXPEDIENTES COLECTIVOS

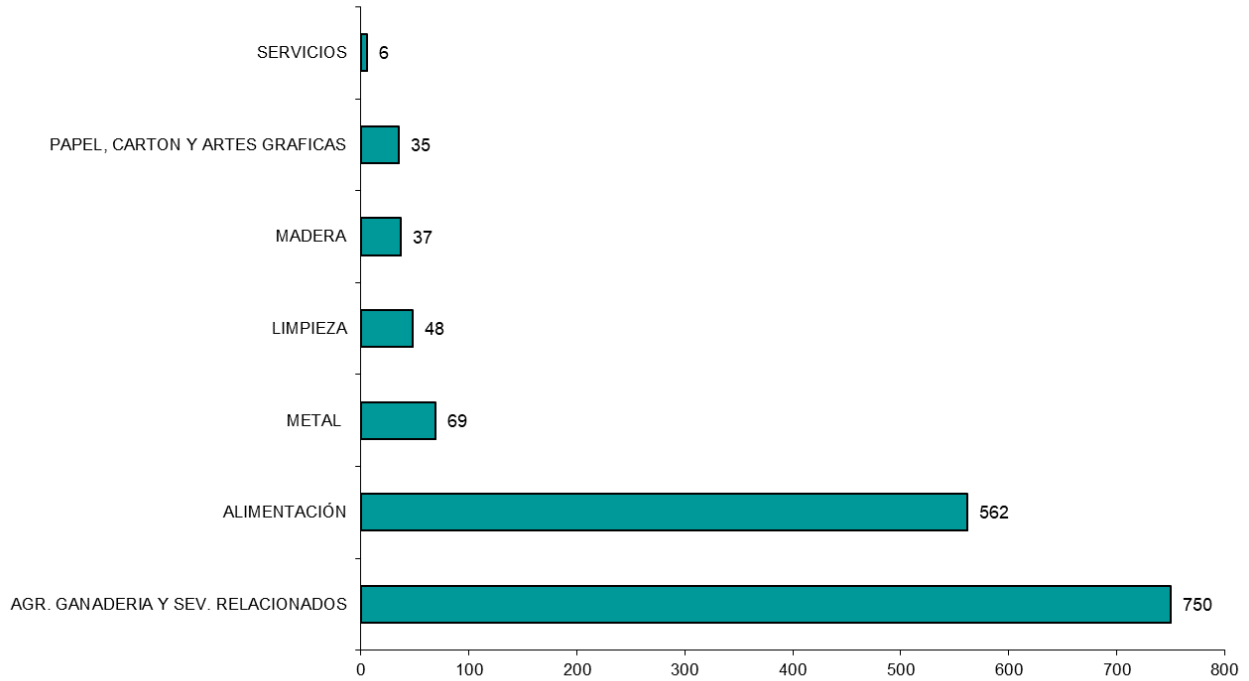
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS PRESENTADOS ARAGÓN AÑO 2025



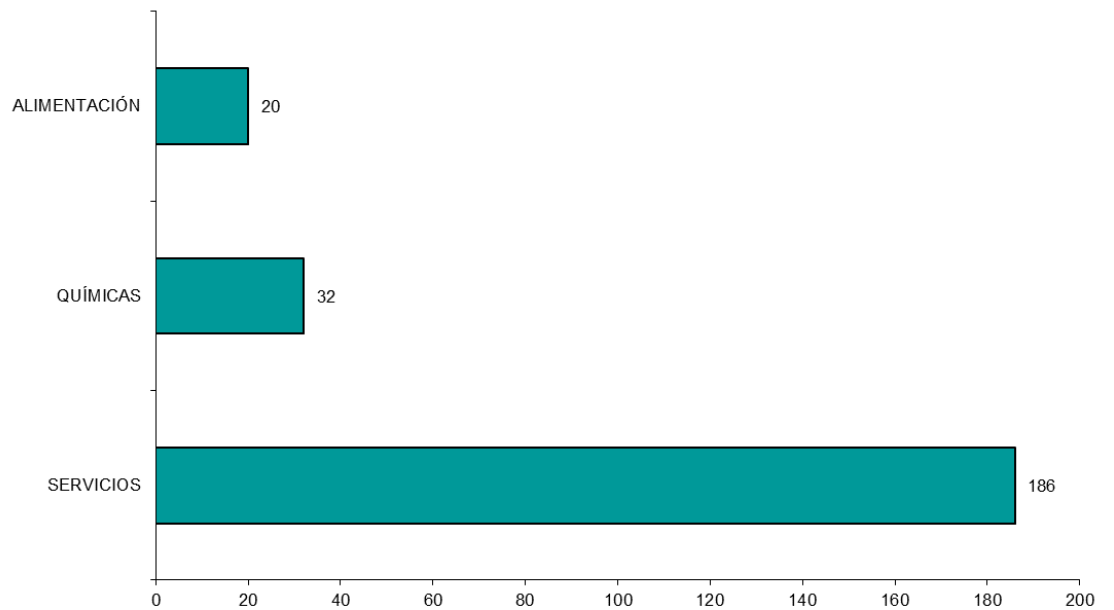
TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS PRESENTADOS ZARAGOZA AÑO 2025



**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS
PRESENTADOS HUESCA AÑO 2025**



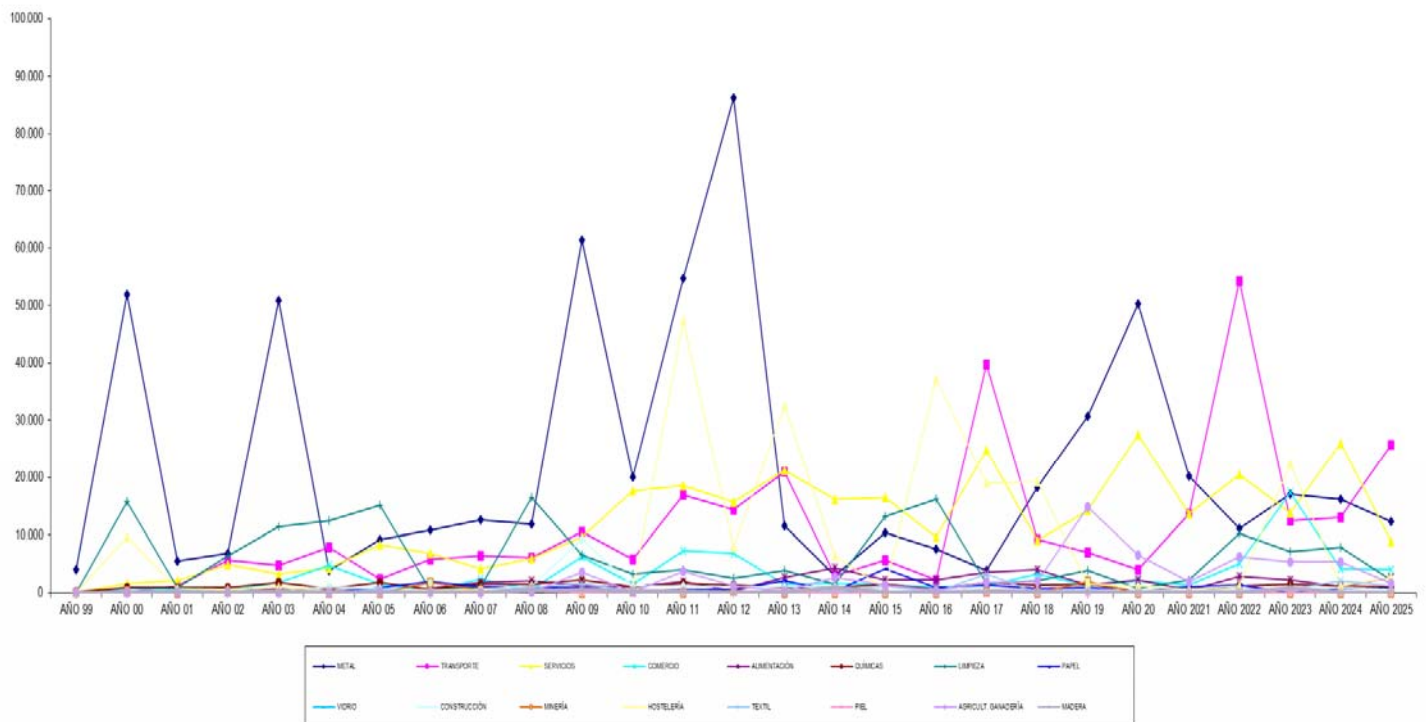
**TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS EXPEDIENTES COLECTIVOS
PRESENTADOS TERUEL AÑO 2025**



■ EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTOR

A lo largo de su trayectoria, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha consolidado su función como órgano especializado en la gestión y resolución dialogada de los conflictos laborales en la Comunidad Autónoma. Desde su puesta en marcha, los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados han permitido atender a 1.908.553 personas trabajadoras y 361.317 empresas, abarcando la totalidad del tejido productivo aragonés y contribuyendo a la estabilidad de las relaciones laborales en todos los sectores.

Estas cifras reflejan no solo la amplitud del ámbito de actuación del Servicio, sino también su capacidad para ofrecer un espacio eficaz de negociación, prevención y encauzamiento de los conflictos, favoreciendo soluciones consensuadas y reduciendo la judicialización de las controversias laborales.



1.4. TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN

Como es habitual en este apartado de la memoria, se presenta un análisis diferenciado entre los expedientes de tramitación no efectiva —aquellos en los que no es posible desarrollar una mediación activa y que finalizan con resultado de archivo por desistimiento o incomparecencia de la parte solicitante, entre otros supuestos, o con resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la parte solicitada— y los expedientes de tramitación efectiva, en los que sí se lleva a cabo la mediación y que concluyen con resultado de con acuerdo o sin acuerdo.

NÚMERO TOTAL DE EXPEDIENTES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS				
	PRESENTADOS	ARCHIVADOS	INTENTADO SIN EFECTO	EFFECTIVOS
ZARAGOZA	8.542	210	560	7.772
HUESCA	1.358	24	90	1.244
TERUEL	439	13	32	394
ARAGÓN	10.339	247	682	9.410

Los expedientes de tramitación no efectiva han representado en 2025 un 8,99% del total, lo que supone un descenso significativo respecto a ejercicios anteriores: más de un punto y medio respecto al 10,66% registrado en 2024 y más de sesenta décimas en comparación con el 9,63% de 2023. En consecuencia, los expedientes de tramitación efectiva aumentan hasta el 91,01%, frente al 89,34% del año 2024.

Si se analiza específicamente el resultado de intentado sin efecto, se observa un descenso relevante: del 8,17% en 2024 al 6,60% en 2025, porcentaje que coincide con el obtenido en 2023.

En cuanto a los expedientes finalizados con archivo, se aprecia una ligera reducción, pasando del 2,49% en 2024 al 2,39% en el ejercicio analizado.

En apartados posteriores se examinará con mayor detalle la evolución de estos indicadores durante la última década, diferenciando entre expedientes de carácter individual y colectivo, lo que permitirá una visión más completa de las tendencias y del comportamiento de las partes en los procesos de mediación.

■ TRAMITACIÓN NO EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

A) Por todos los conceptos

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	8.424	201	557
HUESCA	1.349	24	90
TERUEL	432	12	32
ARAGÓN	10.205	237	679

Los porcentajes obtenidos en los expedientes individuales, en todas las categorías analizadas, resultan prácticamente coincidentes con los expuestos en el apartado anterior. Ello se explica porque el peso relativo de los conflictos colectivos es reducido, dado su menor volumen numérico, pese a su indudable relevancia cualitativa.

En los procedimientos individuales tramitados durante 2025, el porcentaje de mediaciones finalizadas con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa se sitúa en el 6,65% en el conjunto de Aragón, frente al 8,25% registrado en 2024.

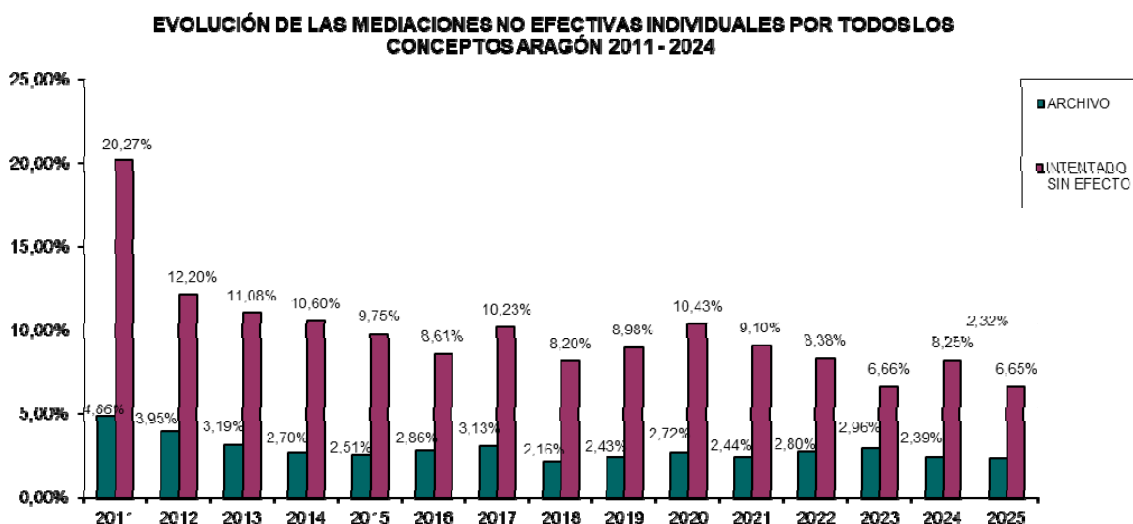
En cuanto al archivo de las actuaciones, el porcentaje desciende ligeramente, pasando del 2,39% en 2024 al 2,32% en 2025.

Si efectuamos el análisis por provincias de los resultados de intentado sin efecto durante el año 2025, el menor porcentaje corresponde a Zaragoza, con un 6,61%, lo que supone una reducción significativa respecto al 8,48% del ejercicio anterior. Le sigue Huesca, con un 6,67%, cifra que se incrementa ligeramente desde el 6,35% del año 2024. El porcentaje más elevado se registra en Teruel, con un 7,41%, si bien esta provincia presenta el mayor descenso interanual, al reducirse casi dos puntos desde el 9,40% alcanzado en 2024.

En relación con el archivo de las actuaciones, la menor incidencia se observa en Huesca, donde se archiva el 1,78% de los expedientes, frente al 1,38% del ejercicio anterior. A continuación, Zaragoza registra un 2,39%, ligeramente inferior al 2,48% de 2024. En Teruel, el descenso es más acusado, pasando del 3,67% al 2,78% en el ejercicio analizado.

A continuación, se presenta la evolución histórica de los expedientes individuales finalizados con los resultados de archivo e intentado sin efecto durante el periodo 2011-2025.

La representación gráfica facilita la visualización de los cambios producidos a lo largo de los últimos quince años. En particular, se aprecia la progresiva reducción de ambos resultados, especialmente significativa en el caso del intentado sin efecto a partir de 2012, lo que refleja una mayor participación efectiva de las empresas en los procesos de mediación y una mejora sostenida en la tramitación de los expedientes individuales.



B) Por despido

	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	6.927	82	430
HUESCA	1.153	16	73
TERUEL	359	7	18
ARAGÓN	8.439	105	521

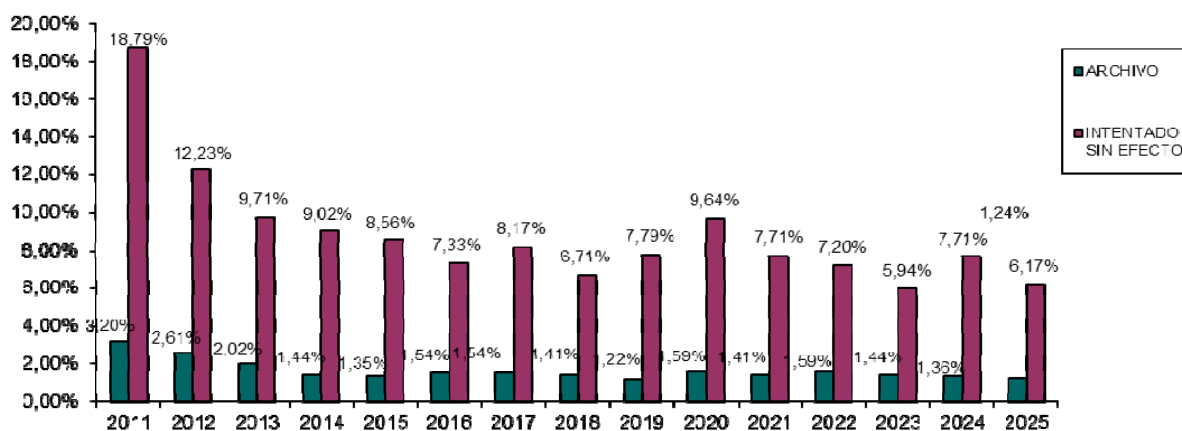
Las mediaciones no efectivas en las reclamaciones por despido realizadas en la Comunidad Autónoma registran un descenso, pasando del 9,07% en 2024 al 7,41% en 2025. En cuanto al porcentaje de despidos archivados en Aragón durante el ejercicio analizado, este se sitúa en el 1,24%, frente al 1,36% registrado en 2024. Por su parte, los procedimientos “intentados sin efecto” descienden hasta el 6,17%, desde el 7,71% del año anterior.

Por provincias, el mayor porcentaje de resultados “intentados sin efecto” se alcanza en Huesca, con un 6,33%, frente al 5,44% de 2024. En Zaragoza, este indicador se reduce al 6,21%, desde el 8,06% del ejercicio previo. La menor incidencia corresponde a Teruel, que registra un 5,01%, frente al 7,72% del año anterior.

Respecto al archivo de actuaciones por despido, Teruel presenta el porcentaje más elevado, con un 1,95%, lo que supone casi un punto porcentual menos que el 2,97% de 2024. Le sigue Huesca, que alcanza el 1,39%, ligeramente por encima del 1,34% del año anterior. Por último, en Zaragoza los archivos descienden del 1,28% al 1,18% en el ejercicio objeto de esta memoria.

A continuación, se facilita una gráfica que permite observar la evolución de los resultados de las mediaciones no efectivas en los procedimientos de despido.

EVOLUCIÓN DE LAS MEDIACIONES NO EFECTIVAS INDIVIDUALES POR DESPIDO ARAGÓN 2011- 2025



■ 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	118	9	3
HUESCA	9	-	-
TERUEL	7	1	-
ARAGÓN	134	10	3

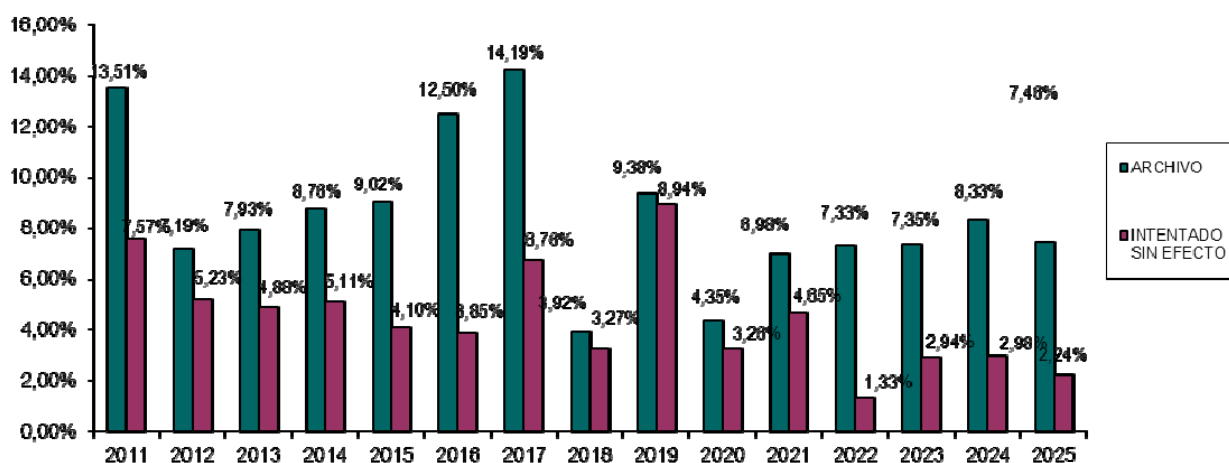
Como ya es habitual, en los conflictos de carácter colectivo se invierte la relevancia de los resultados de las mediaciones no efectivas, siendo mayor el volumen de los archivos de actuaciones por desistimiento de la parte solicitante, que los finalizados con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencias de las empresas.

En el conjunto de la Comunidad Autónoma los archivos representan este ejercicio un 7,46% en lugar del 8,33% respecto de 2024. En cuanto a las incomparecencias de las empresas desciende prácticamente en la misma medida y pasa del 2,98% al 2,24%.

Al igual que en el ejercicio anterior, en la provincia de Huesca no se han registrado expedientes archivados. En Zaragoza, los archivos se sitúan en el 7,63% en lugar del 9,27% del 2024. En Teruel se cifra en el 14,29% este año.

Como se observa en la tabla, en las provincias de Huesca y Teruel no se han registrado expedientes finalizados sin efecto. En Zaragoza, las incomparecencias de las empresas han ascendido del 1,99% al 2,54%.

EVOLUCIÓN DE LAS MEDIACIONES NO EFECTIVAS COLECTIVAS POR TODOS LOS CONCEPTOS ARAGÓN 2011 - 2025



B) Por huelga y otros conflictos de interés

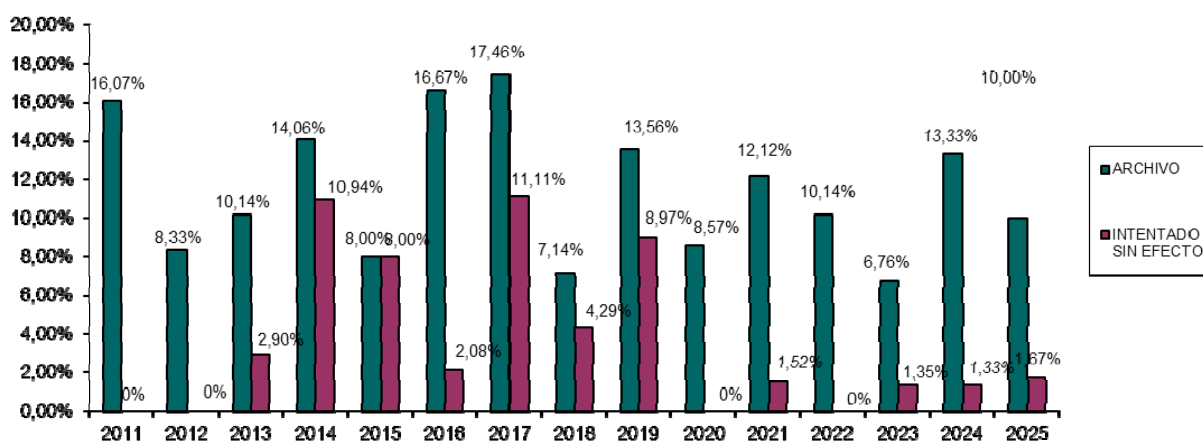
	PRESENTADOS	ARCHIVO	INTENTADO SIN EFECTO
ZARAGOZA	56	6	1
HUESCA	-	-	-
TERUEL	4	-	-
ARAGÓN	60	6	1

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 y ningún archivo de las actuaciones en las provincias de Huesca y Teruel.

En la provincia de Zaragoza, el porcentaje de archivos se sitúa en el 10,71% y el intentado sin efecto por incomparecencia en el 1,79% del año 2025.

Se facilita a continuación, la evolución de las mediaciones no efectivas desde el 2011 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.

EVOLUCIÓN DE LAS MEDIACIONES NO EFECTIVAS COLECTIVAS POR HUELGA Y OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS ARAGÓN 2011 - 2025



■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES Y RESULTADOS

TOTAL EXPEDIENTES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS		
	PRESENTADOS	EFECTIVOS
ZARAGOZA	8.542	7.772
HUESCA	1.358	1.244
TERUEL	439	394
ARAGÓN	10.339	9.410

Como consecuencia directa de la reducción de los procedimientos no efectivos tramitados, aumenta de forma automática el porcentaje de expedientes considerados efectivos, es decir, aquellos en los que se lleva a cabo una mediación activa. De este modo, en 2025 el porcentaje de tramitación efectiva se sitúa en el 91,01%, frente al 89,34% registrado en 2024.

Por provincias, Teruel continúa siendo la que presenta un menor porcentaje de tramitación efectiva, si bien experimenta un incremento significativo al pasar del 87,05% en 2024 al 89,75% en 2025. Le sigue Zaragoza, que aumenta del 89,04% al 90,99%. Finalmente, Huesca mantiene el mayor volumen de expedientes efectivos, con un 91,61%, aunque desciende ligeramente respecto al 92,19% del ejercicio anterior.

■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES

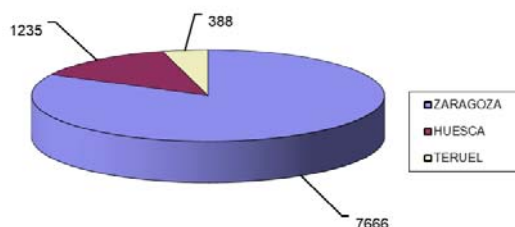
Dada la escasa incidencia de los procedimientos colectivos, los procesos individuales presentan un porcentaje prácticamente idéntico al señalado en el epígrafe anterior. En el conjunto de Aragón, la tramitación efectiva pasa del 89,35% en 2024 al 91,02% en 2025.

Por provincias, Huesca registra nuevamente el mayor porcentaje de tramitación efectiva, con un 91,55%, aunque desciende respecto al 92,27% del año anterior. Zaragoza alcanza un 91%, mejorando el 89,04% de 2024. Por último, Teruel incrementa su porcentaje del 86,93% al 89,81% en el ejercicio analizado.

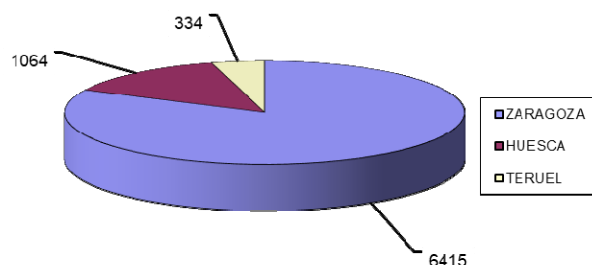
En cuanto a los procedimientos de despido, el porcentaje de tramitación efectiva disminuye en Huesca, pasando del 93,23% al 92,28%. Por el contrario, Zaragoza experimenta un incremento hasta el 92,61%, frente al 90,66% de 2024, y Teruel también mejora notablemente, pasando del 89,32% al 93,04%.

En el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, la tramitación efectiva en los despidos se sitúa en el 92,58%, superando el 90,93% registrado en 2024.

MEDIACIONES EFECTIVAS INDIVIDUALES POR TODOS LOS CONCEPTOS

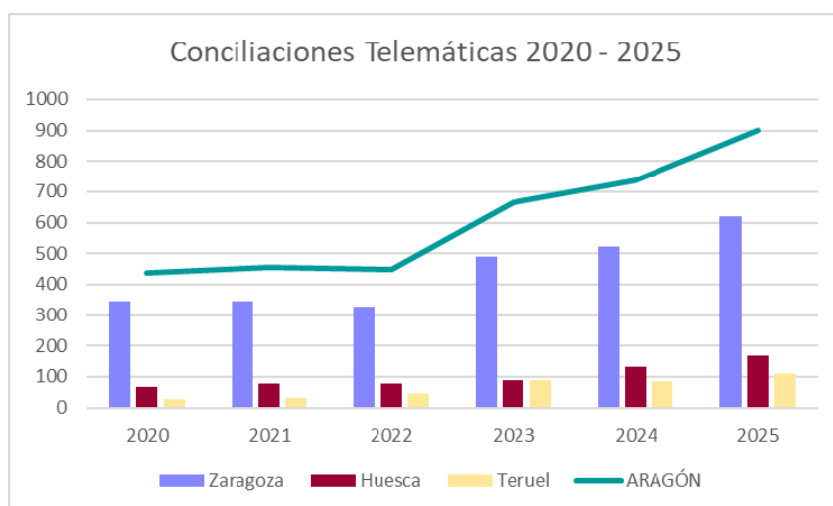


MEDIACIONES EFECTIVAS POR DESPIDO



■ MEDIACIÓN/ CONCILIACIONES 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. Este procedimiento se ha incorporado formalmente como parte de los instrumentos de conciliación-mediación en el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Aragón, debido a su excelente implantación como muestra la evolución gráfica:



La implantación de la conciliación telemática en Aragón muestra una tendencia claramente ascendente durante el periodo 2020–2025. En estos seis años, el número total de actuaciones telemáticas se ha más que duplicado, pasando de 437 conciliaciones en 2020 a 901 en 2025, lo que supone un incremento acumulado del 106%. Este crecimiento refleja tanto la consolidación del canal telemático como la adaptación de las partes implicadas a un modelo más ágil y accesible para los procedimientos de conciliación.

Entre 2020 y 2022 se observa una fase de estabilidad moderada, con cifras en torno a las 440 conciliaciones anuales. A partir de 2023 se produce un salto significativo, con un incremento del 49% respecto al año anterior. La tendencia continúa al alza en 2024 (+10,6%) y se consolida en 2025 con un crecimiento del 22,1%.

En el conjunto del periodo, Aragón acumula 3.647 conciliaciones telemáticas.

Zaragoza es la provincia con mayor volumen de conciliaciones telemáticas, concentrando el 72,6% del total autonómico. Pasa de 344 conciliaciones en 2020 a 620 en 2025, lo que supone un incremento del 80%. El crecimiento más notable se produce entre 2022 y 2023 (+49,5%).

En la provincia de Huesca se observa la evolución relativa más intensa: de 66 conciliaciones en 2020 a 170 en 2025, con un aumento del 157%. Destaca especialmente el incremento registrado en 2024 y 2025.

Aunque Teruel es la provincia con menor volumen absoluto, muestra un crecimiento muy significativo: de 27 conciliaciones en 2020 a 111 en 2025, lo que supone un aumento del 311%. El salto más relevante se produce en 2023, cuando prácticamente duplica las cifras del año anterior.

A continuación, se facilitan una tabla con los datos de los procesos realizados por provincias durante el ejercicio 2025.

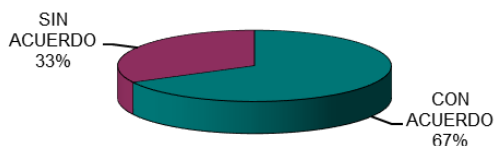
ZARAGOZA	620
HUESCA	170
TERUEL	111
ARAGÓN	901

A) Resultados: por todos los conceptos

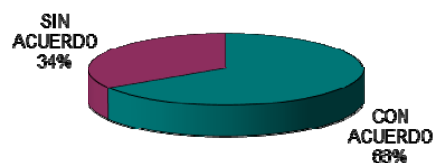
El porcentaje de acuerdo en las mediaciones individuales disminuye en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón, situándose en el 67,29%, frente al 68,85% registrado en 2024.

Por provincias, los acuerdos descienden en Zaragoza, que pasa del 68,50% al 66,19%. En cambio, se observa una evolución positiva tanto en Huesca, donde el porcentaje aumenta del 70,72% al 72,71%, como en Teruel, que experimenta el incremento más notable al pasar del 65,17% al 71,92%.

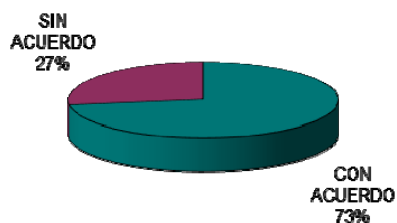
ARAGON AÑO 2025



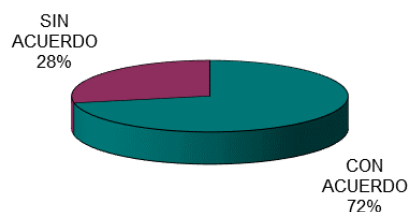
ZARAGOZA AÑO 2025



HUESCA AÑO 2025



TERUEL AÑO 2025

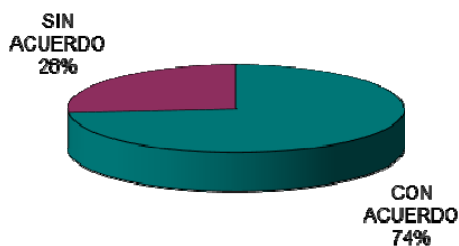


B) Resultados: despidos

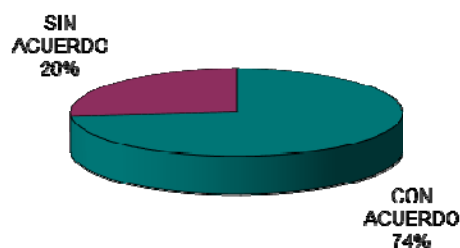
En relación con los resultados de los procedimientos por despido, el porcentaje de acuerdo también experimenta un descenso en el conjunto de la Comunidad Autónoma, pasando del 75,16% registrado en 2024 al 74,27% en el ejercicio analizado.

Por provincias, se observa una evolución desigual. En Huesca, el porcentaje de acuerdo aumenta del 76,15% al 77,44%, mientras que en Teruel el incremento es aún más significativo, al pasar del 73,75% al 78,44%. Por el contrario, en Zaragoza se produce un retroceso, descendiendo del 75,07% al 73,53%.

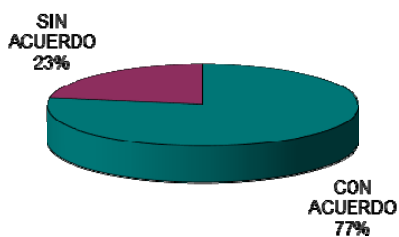
ARAGON AÑO 2025



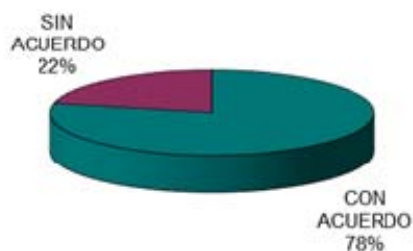
ZARAGOZA AÑO 2025



HUESCA AÑO 2025



TERUEL AÑO 2025

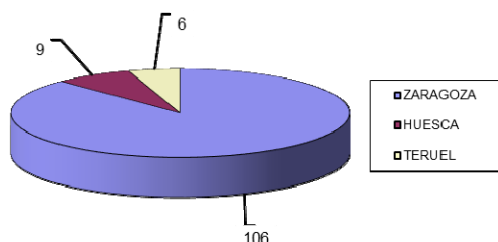


■ TRAMITACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS

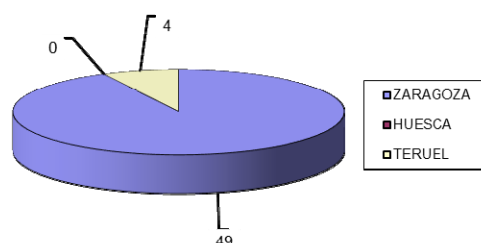
En las mediaciones de carácter colectivo se observa un incremento en el porcentaje de mediaciones efectivas, que pasa del 88,69% al 90,30% en el ejercicio analizado. Por provincias, la totalidad de los conflictos presentados en Huesca fueron objeto de mediación (100%), mientras que en Zaragoza se alcanzó un 89,83% y en Teruel un 85,71%.

En relación con los conflictos de interés, el porcentaje de mediaciones efectivas se sitúa en el 88,33%, frente al 85,33% registrado en 2024. Por provincias, se ha mediado en el 100% de los conflictos de interés en Teruel y en el 87,50% de los presentados en Zaragoza.

MEDIACIONES EFECTIVAS COLECTIVAS POR TODOS LOS CONCEPTOS



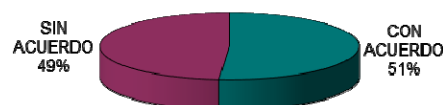
MEDIACIONES EFECTIVAS POR HUELGA Y OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS



A) Resultados: por todos los conceptos

	CON ACUERDO	SIN ACUERDO
ZARAGOZA	54	52
HUESCA	3	6
TERUEL	5	1
ARAGÓN	62	59

COLECTIVOS POR TODOS LOS CONCEPTOS ARAGON 2025



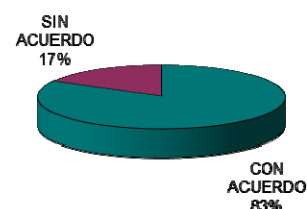
Al analizar los resultados de los conflictos colectivos por todos los conceptos, se observa un incremento de algo más de tres puntos y medio en el porcentaje de acuerdo al pasar del 47,65% en 2024 al 51,24% en 2025.

Por provincias, se obtiene un 33,33% de acuerdos en Huesca, un 50,94% en Zaragoza y un 98,33% en Teruel.

B) Resultados: por huelga y otros conflictos de interés

	CON ACUERDO	SIN ACUERDO
ZARAGOZA	40	9
HUESCA	-	-
TERUEL	4	-
ARAGÓN	44	9

HUELGAS Y OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS ARAGÓN 2025



En relación con 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, se aprecia un incremento cercano a los diez puntos porcentuales, al pasar del 73,44% en 2024 al 83,02% en 2025.

Por provincias, en Zaragoza se alcanzó un acuerdo en el 81,63% de los conflictos de interés tramitados, mientras que en Teruel se obtuvo acuerdo en la totalidad de las mediaciones realizadas. En el ejercicio analizado no se registró ningún procedimiento de esta naturaleza en la provincia de Huesca.

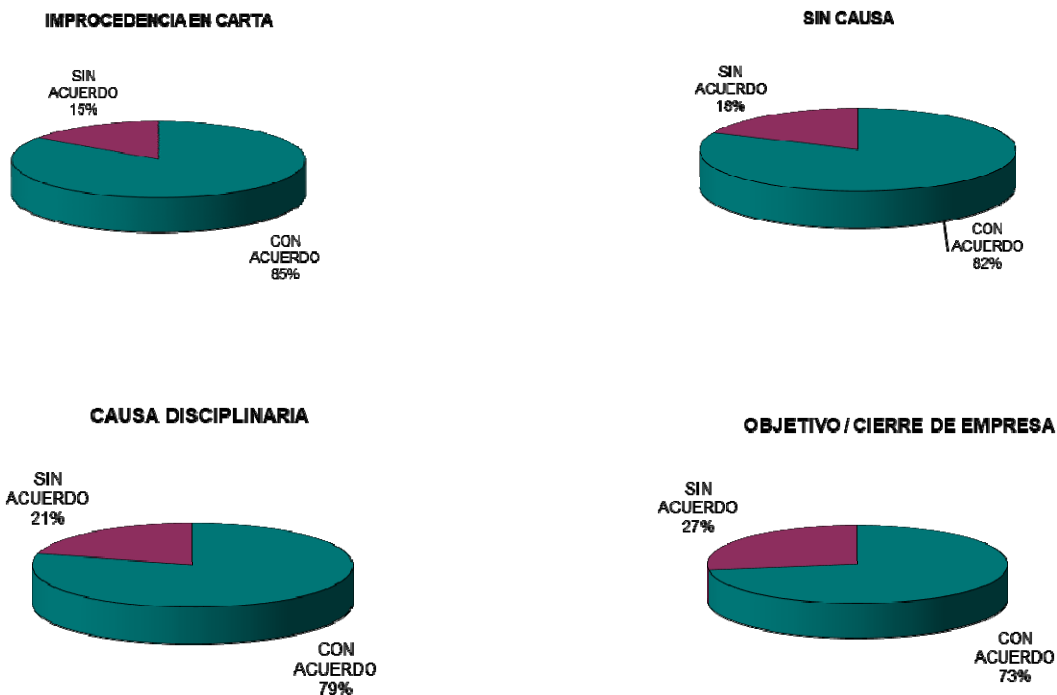
RESULTADOS DE LAS MEDIACIONES POR MOTIVO



2. RESULTADOS EFECTIVOS DE LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MOTIVO

2.1. INDIVIDUAL

■ DESPIDOS



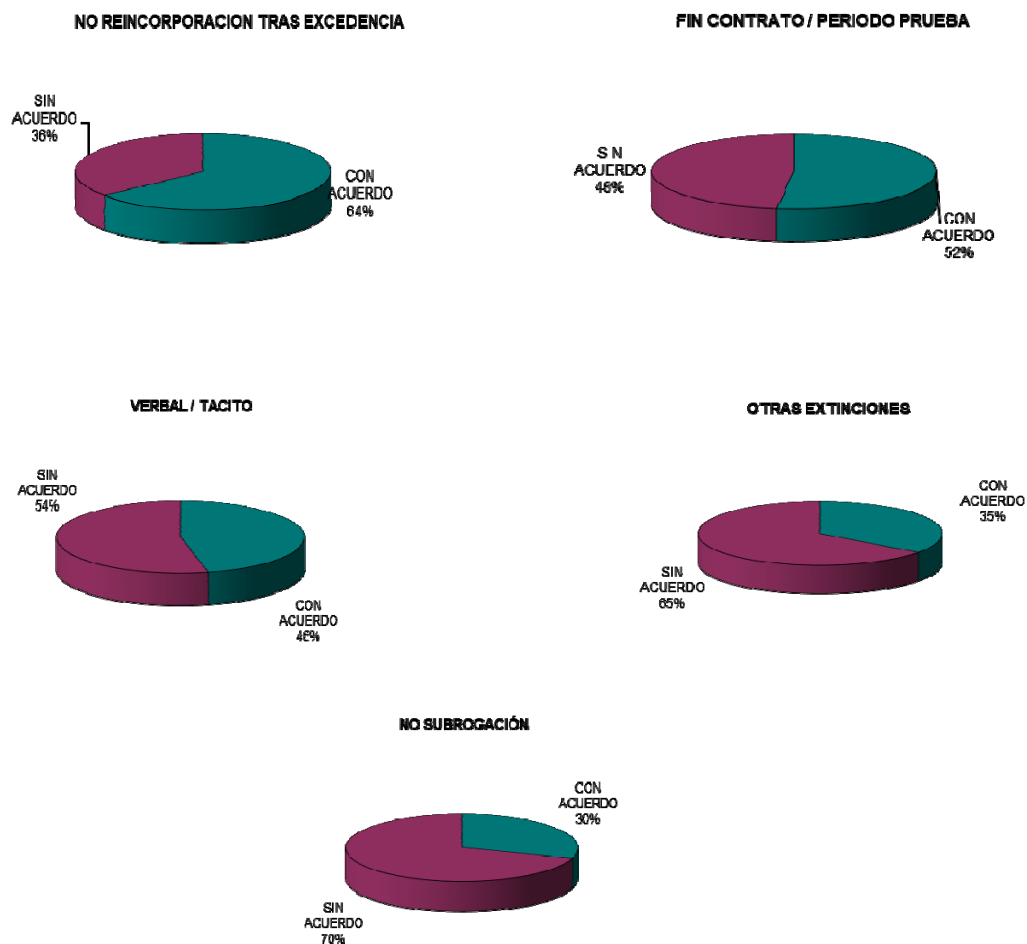
Como viene siendo habitual y se ha puesto de manifiesto en las distintas memorias de actividad, el procedimiento de despido es aquel en el que se obtiene el mayor porcentaje de acuerdos dentro de las mediaciones efectivamente realizadas. No obstante, se observan variaciones significativas en los niveles de acuerdo según la causa que motiva la impugnación.

Durante 2025, los mejores resultados se registraron en los despidos reconocidos como improcedentes en la propia carta, con un 85% de acuerdos. En segundo lugar, con un 82%, se sitúan los despidos denominados “sin causa”, en los que la carta no recoge motivación disciplinaria, objetiva ni de otro tipo. Les siguen los despidos disciplinarios, con un 79% de acuerdos.

A continuación, con un 73%, se encuentran los despidos por causas objetivas, categoría en la que se incluyen tanto los previstos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores como las impugnaciones individuales de despidos colectivos y aquellos motivados por el cierre de la empresa.

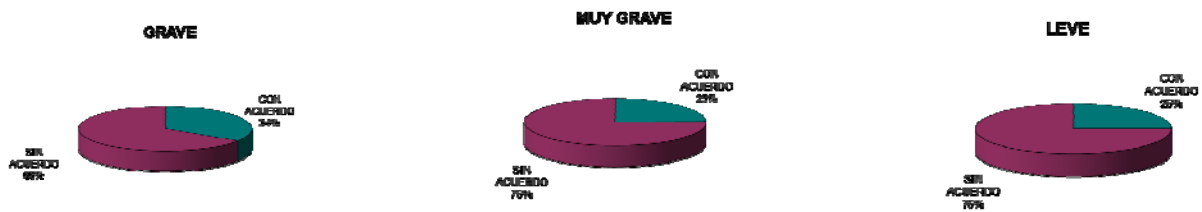
A mayor distancia, los despidos derivados de la imposibilidad de reincorporación tras una excedencia alcanzan un 64% de acuerdos, mientras que las finalizaciones de contrato se sitúan en un 52%.

Por debajo del 50% se encuentran, en este ejercicio, los despidos verbales (46%), las extinciones agrupadas bajo el epígrafe de “otras extinciones” —que incluyen finalizaciones por jubilación o fallecimiento del empresario, con un 35%, así como controversias por falta de subrogación que registran un 30%, son las categorías que este ejercicio registran el menor nivel de acuerdo.

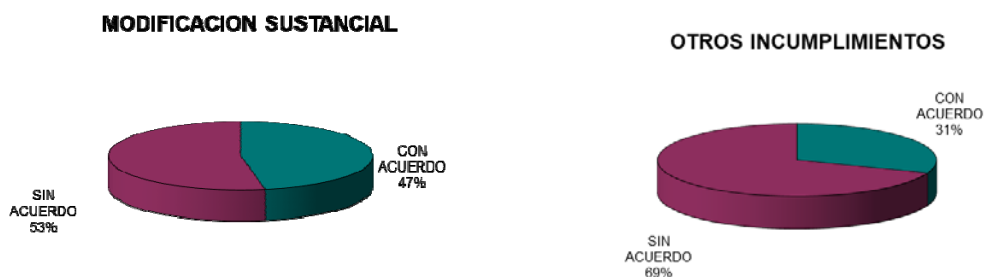


■ SANCIÓN

Durante el año 2025, las sanciones tipificadas como graves fueron las que alcanzaron el mayor nivel de acuerdo, con un 34%. A continuación, se situaron las sanciones muy graves y las leves, ambas con un 25% de avenencias.



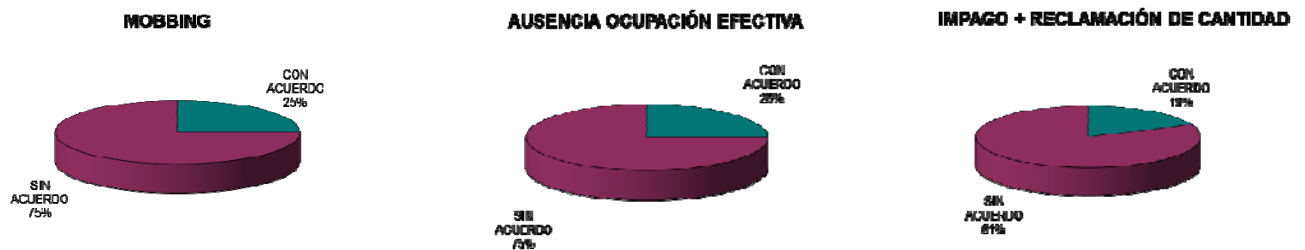
■ EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



En cuanto a las solicitudes de extinción de la relación laboral, el mayor porcentaje de acuerdos alcanzado durante 2025 corresponde a las derivadas de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, con un 47%. Les siguen aquellas basadas en otros incumplimientos empresariales distintos de los previstos en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que registran un 31% de acuerdos.

A continuación, con un 25%, se sitúan los supuestos en los que se alega falta de ocupación efectiva y aquellos en los que la persona trabajadora manifiesta una situación de *mobbing* u otro tipo de acoso. En estos casos, resulta especialmente complejo que la empresa reconozca el perjuicio ocasionado, lo que dificulta la consecución de acuerdos para la extinción de la relación laboral.

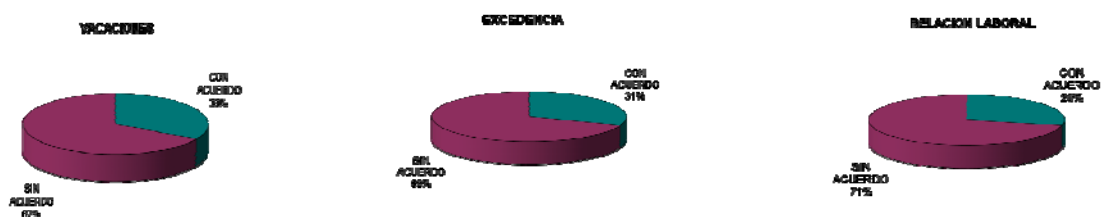
Por último, las reclamaciones derivadas del impago de salarios o del retraso continuado en su abono alcanzan un 19% de acuerdos. Este porcentaje reducido se explica porque, en la mayoría de estos procedimientos, resulta difícil ofrecer garantías suficientes para el pago de las indemnizaciones. Esta cuestión es determinante, dado que el acta de conciliación no constituye título habilitante para acceder a las prestaciones indemnizatorias del Fondo de Garantía Salarial en caso de incumplimiento posterior del acuerdo y eventual declaración de insolvencia de la empresa.



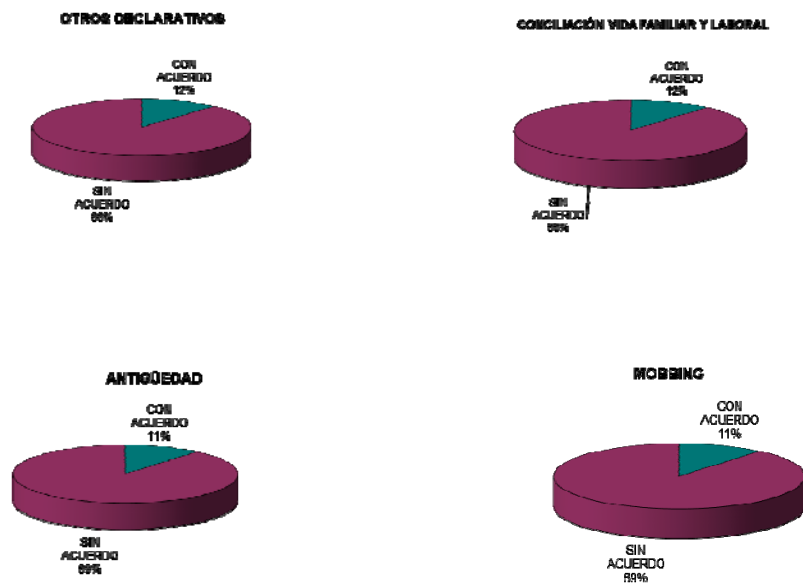
■ DECLARATIVO DE DERECHO

A lo largo de nuestros años de funcionamiento, hemos constatado que la adopción de acuerdos resulta más compleja cuando la acción ejercitada es de naturaleza jurídica, debido al peso que adquieren los argumentos defendidos por cada parte en apoyo de sus pretensiones.

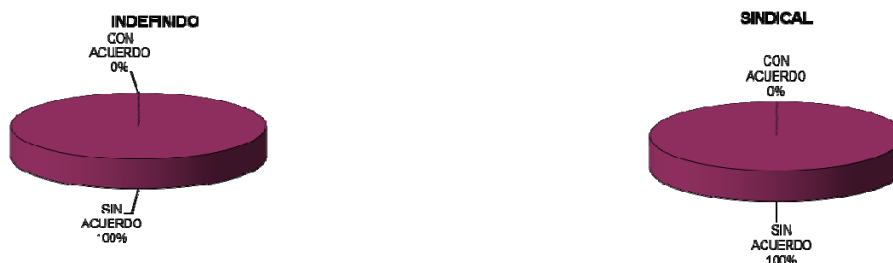
Durante el año 2025, los mejores niveles de acuerdo se registraron en los procedimientos relacionados con las vacaciones, con un 33%, seguidos de los relativos a excedencias, que alcanzaron un 31%, y de aquellos dirigidos al reconocimiento de la existencia de una relación laboral, con un 29%.



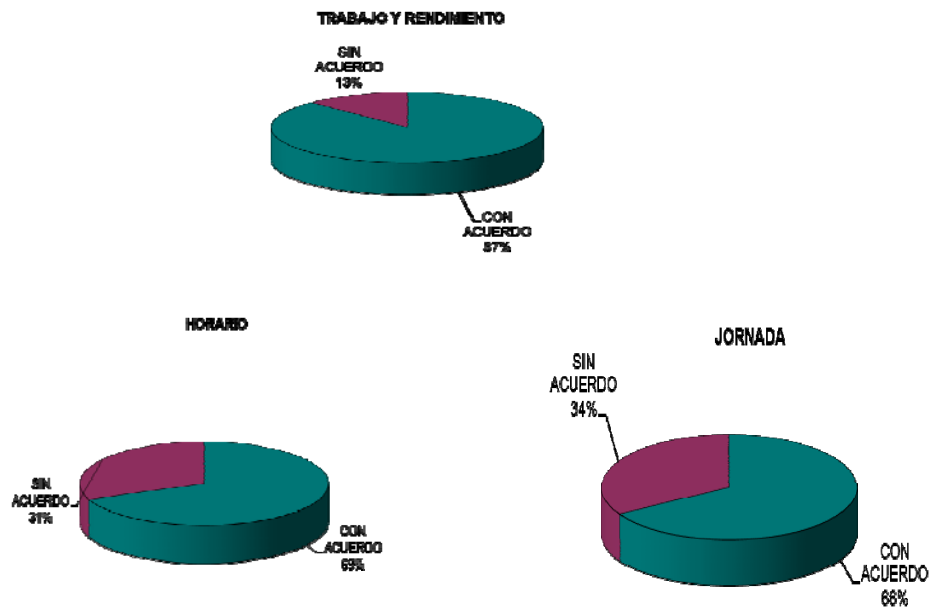
A continuación, con un 12% de acuerdos, se sitúan los procedimientos de índole diversa agrupados bajo la categoría de “otros declarativos”, así como los relacionados con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Les siguen, con un 11%, las acciones presentadas para el reconocimiento de una determinada antigüedad y aquellas en las que se alegan situaciones de *mobbing* o acoso laboral.



Por último, no se alcanzó ningún acuerdo en los procedimientos dirigidos a obtener la declaración de indefinición de la relación laboral ni en aquellos en los que se reclamaban cuestiones de naturaleza sindical.

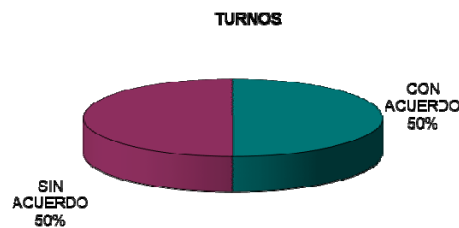


■ MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD

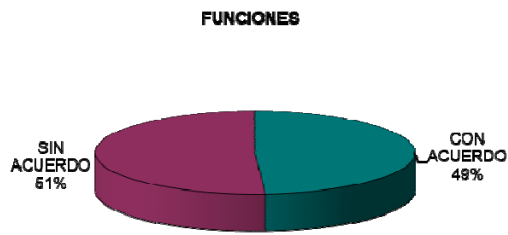


Las modificaciones relacionadas con el sistema de trabajo y rendimiento, el horario y la jornada han obtenido en este ejercicio los mejores resultados, con porcentajes de acuerdo del 87%, 69% y 66%, respectivamente.

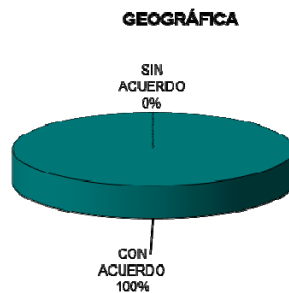
Con un 50% de avenencias se sitúan las modificaciones derivadas del sistema de trabajo a turnos.



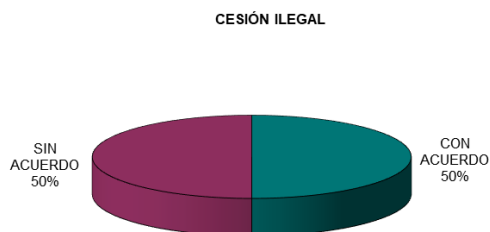
A mayor distancia, los procedimientos vinculados a las funciones y a los sistemas de remuneración —incluida la cuantía salarial— alcanzan un 49% y un 46% de acuerdos, respectivamente.



Durante el ejercicio 2025 se logró acuerdo en el 100% de los asuntos mediados en materia de movilidad geográfica, mediaciones todas ellas de carácter estrictamente voluntario, al estar excluidas del trámite preprocesal obligatorio previsto en la Ley de la Jurisdicción Social.



■ VARIOS



Por último, se presentan los resultados correspondientes a las acciones relacionadas con la clasificación profesional, incluidas aquellas en las que se reclama simultáneamente la diferencia salarial asociada, así como los relativos a las reclamaciones formuladas en materia de 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 2025, 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.

Se puede citar al haber tenido trascendencia pública, el acuerdo alcanzado en el proceso de despido colectivo y suspensión de contratos realizado en la empresa Fertinagro, o en los procedimientos de despido seguidos en Keter Iberica, Adient Alagón, Trans Sesé o Logísitca Jit Aragón.



■ BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

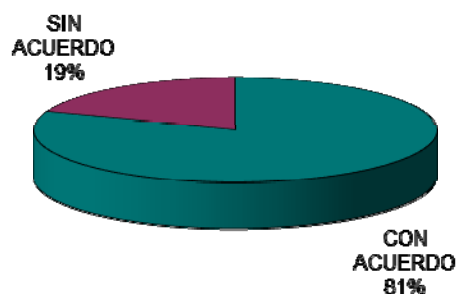
Durante el año 2025 se ha alcanzado la resolución del 81% de los procedimientos de mediación efectivamente realizados para el desbloqueo de la negociación colectiva.

A nivel de Comunidad Autónoma, se han tramitado procedimientos en los sectores de Monitoras de Comedores Escolares de Aragón, Reforma Juvenil y Protección de Menores de Aragón, así como en el Transporte de enfermos y accidentados por carretera. Del mismo modo, se han gestionado diversos conflictos en empresas vinculadas a los sectores del transporte, el metal y los servicios, entre otros.

En el ámbito provincial, Zaragoza ha concentrado un número significativo de conflictos sectoriales, destacando los relativos al Transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística; Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces; Fabricantes de Galletas; Locales de espectáculos y deportes; y el sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, especialmente aquellos vinculados a licitaciones públicas del Ayuntamiento de Zaragoza.

Durante este ejercicio no se ha intervenido en ningún conflicto sectorial en las provincias de Huesca y Teruel.

BLOQUEO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

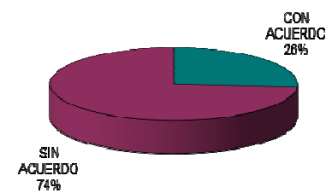


En cuanto a las mediaciones realizadas en conflictos de empresa, cabe destacar, al haber tenido trascendencia pública, las intervenciones desarrolladas en Avanza Zaragoza S.A., Italpannelli y Tranvías Urbanos de Zaragoza.

■ INTERPRETACIÓN / APLICACIÓN O INCUMPLIMIENTO CONVENIO

Durante este ejercicio se ha alcanzado acuerdo en el 26% de los conflictos relacionados con la interpretación, aplicación o incumplimiento del convenio. Este tipo de procedimientos suele presentar una elevada resistencia al acuerdo, dado que las partes mantienen posiciones jurídicas firmes y difícilmente conciliables.

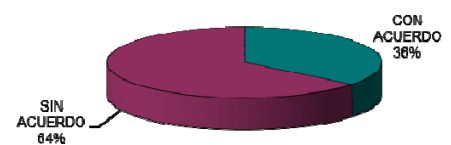
INTERPRETACIÓN / APLICACIÓN O INCUMPLIMIENTO CONVENIO



■ PRETENSIONES ECONÓMICAS

En los conflictos colectivos derivados de pretensiones económicas —como el reconocimiento del derecho a la actualización de las tablas salariales, el abono de atrasos, el pago de determinados pluses de puesto de trabajo, la modificación del sistema de primas o los impagos y retrasos en el salario— el porcentaje de acuerdos alcanzados en 2025 se sitúa en el 36%.

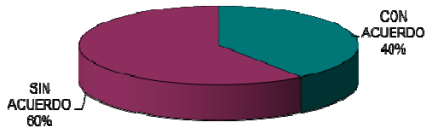
PRETENSIONES ECONÓMICAS



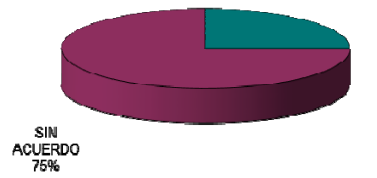
■ JORNADA Y CALENDARIO

Este año se ha logrado acuerdo en el 40% de los procedimientos vinculados a la jornada laboral, su distribución o su consideración como tiempo de trabajo efectivo. En cuanto a los conflictos derivados de la elaboración del calendario laboral anual o de la distribución de las vacaciones, el porcentaje de acuerdos alcanzados asciende al 25%.

JORNADA



CALENDARIO / VACACIONES



■ **SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN**

SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

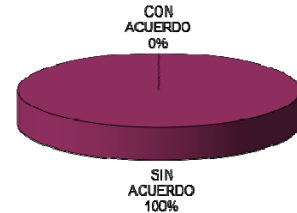
Asimismo, se ha alcanzado acuerdo en el 50% de los conflictos relacionados con los sistemas de organización de la producción.



■ **CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

Por el contrario, no se han obtenido acuerdos en los procedimientos tramitados para el reconocimiento de una condición más beneficiosa.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA



■ **LICENCIAS Y PERMISOS**

Tampoco se ha alcanzado acuerdos en los tramitados con ocasión de las licencias, permisos o bocadillo.

LICENCIAS / PERMISOS / BOCADILLO



■ DECLARACIÓN DE HUELGA ILEGAL

Se ha conseguido acuerdo en el procedimiento motivado en la solicitud de declaración de huelga ilegal por la empresa.

INAPLICACION DE CONVENIO



■ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

También en el relacionado con la prevención de los riesgos laborales

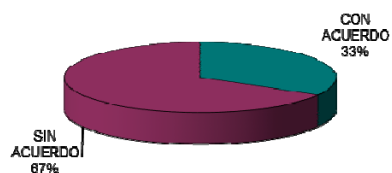
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



■ VARIOS

Por último, en el grupo de procedimientos clasificados como “otros”, que agrupa conflictos de naturaleza diversa, se ha alcanzado un 33% de acuerdos durante el ejercicio analizado.

OTROS



TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS



3. TIPOLOGÍA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS

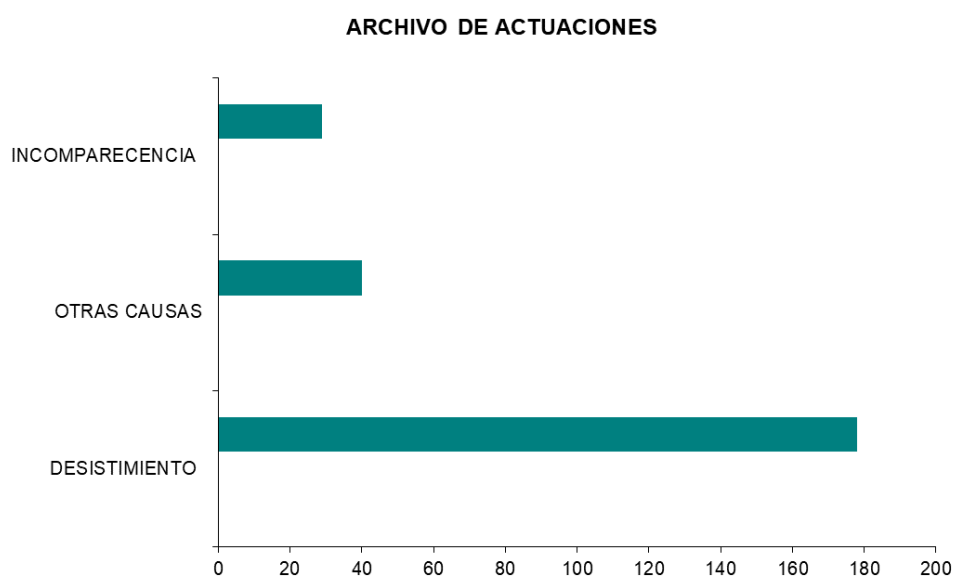
En este apartado se examina la modalidad de finalización de los expedientes tramitados, diferenciando entre aquellos en los que no ha sido posible desarrollar una mediación activa —concluyendo por archivo de actuaciones o por intento sin efecto— y aquellos en los que la mediación sí se ha llevado a cabo, finalizando con acuerdo o sin acuerdo entre las partes.

3.1. ARCHIVO DE ACTUACIONES

La mayor parte de los archivos de actuaciones se deben al desistimiento expreso de la parte solicitante, ya sea con anterioridad a la celebración del acto de mediación o en el inicio de su desarrollo. Este tipo de archivo alcanza el 72,06% en 2025.

En segundo lugar, se sitúan los expedientes agrupados en otras causas, entre las que se incluyen las inhibiciones por falta de competencia material, la falta de subsanación o la ausencia de reconocimiento por la parte contraria. Este conjunto representa el 16,19% en el periodo analizado.

Por último, los archivos por incomparecencia de la parte solicitante suponen el 11,74% del total.



3.2. INTENTADO SIN EFECTO

Es importante tener en cuenta que la escasa incidencia de este tipo de resultados se explica, por un lado, por la redacción del artículo 66 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que prevé la posibilidad de que el Juez imponga las costas del proceso a la parte que no comparezca sin causa justificada. Esta imposición puede incluir los honorarios de la parte contraria cuando la sentencia coincida sustancialmente con la pretensión formulada en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

Por otro lado, también influye de manera decisiva la apuesta de este Organismo por el impulso de las comunicaciones telemáticas desde el ejercicio 2008, año en el que se promovió la suscripción de un sistema de notificación mediante correo electrónico o fax, garantizando en todo momento la protección de datos. A 31 de diciembre de 2025, se contabilizan 4.053 autorizaciones telemáticas vigentes.

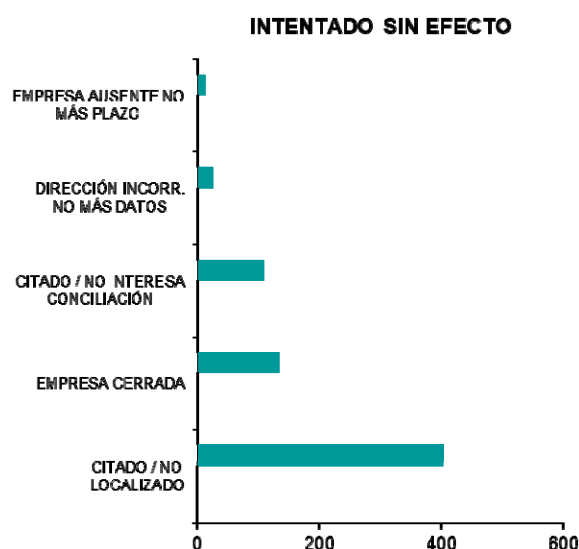
Este sistema permite que, mediante una autorización firmada por el representante legal de la empresa, se designen una o varias direcciones de correo electrónico para la recepción de notificaciones. Su implantación no solo agiliza la comunicación de las citaciones, sino que asegura que estas lleguen directamente al responsable designado —departamento de recursos humanos, gerencia o asesoría laboral— según lo indicado en la autorización. Además, ha permitido reducir progresivamente el uso de servicios de mensajería, disminuyendo las incidencias asociadas, si bien no en la misma proporción, dado que la mayoría de las empresas adheridas son usuarias habituales del Organismo.

La evolución de las autorizaciones suscritas es la siguiente:

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
14	0	4	7	532	551	366	226	171
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
176	232	192	183	135	266	244	443	462

Asimismo, debe destacarse la minuciosa labor desarrollada por el personal del Organismo, cuyas funciones incluyen la resolución ágil de cualquier incidencia relacionada con las citaciones a la parte no solicitante y el seguimiento individualizado de cada expediente. Este seguimiento implica la realización de gestiones telefónicas con las empresas para confirmar o facilitar su comparecencia, explicando el funcionamiento del Organismo y la figura del mediador, las opciones de representación o la posibilidad de solicitar un aplazamiento, entre otros aspectos.

Este servicio es especialmente valorado por los usuarios, en particular por quienes no están familiarizados con la materia laboral o por aquellos que operan desde otras Comunidades Autónomas, quienes suelen mostrar su sorpresa y satisfacción ante este nivel de atención. Puede afirmarse que esta labor constituye una de las claves del buen funcionamiento del SAMA y contribuye de manera significativa a los resultados obtenidos.



Se mantiene el mismo orden de incidencia entre los distintos motivos que originan este tipo de finalización. La mayoría de los expedientes concluidos por incomparecencia, un 59,09%, responden a la imposibilidad de confirmar la asistencia a la mediación o de ofrecer alternativas de aplazamiento. Ello ocurre cuando las llamadas no son devueltas por la persona encargada del asunto o cuando resulta imposible localizar a alguien telefónicamente.

En segundo lugar, con un 19,50%, se sitúan las empresas que no han podido ser citadas para el acto de mediación por encontrarse cerradas en el momento de la notificación.

En tercer lugar, con un 15,98%, figuran las empresas que, pese a haber sido notificadas y tras las gestiones realizadas, comunican expresamente que no asistirán a la mediación. Las razones más habituales son:

- Preferencia por evitar desplazamientos de asesores o empresas de otras provincias, al considerar improbable la consecución de un acuerdo, remitiendo en ocasiones un escrito formalizando su no comparecencia.
- Situaciones de concurso de acreedores o falta de liquidez que imposibilitan realizar cualquier ofrecimiento.
- Decisión de los interlocutores de la empresa de esperar al señalamiento judicial.
- Baja percepción de riesgo económico ante una eventual condena, especialmente cuando la cuantía reclamada es reducida, optando por esperar posibles rebajas en las pretensiones de la parte solicitante.
- Oposición al objeto de la demanda.

A continuación, con un 3,67%, se encuentran los supuestos de incomparecencia derivados de la imposibilidad de notificar a la empresa por constar una dirección incorrecta y no disponer de información adicional que permita nuevos intentos de citación.

Finalmente, un 1,76% corresponde a empresas ausentes de su domicilio durante un periodo superior al plazo hábil para la celebración de la mediación.

3.3. SIN AVENENCIA

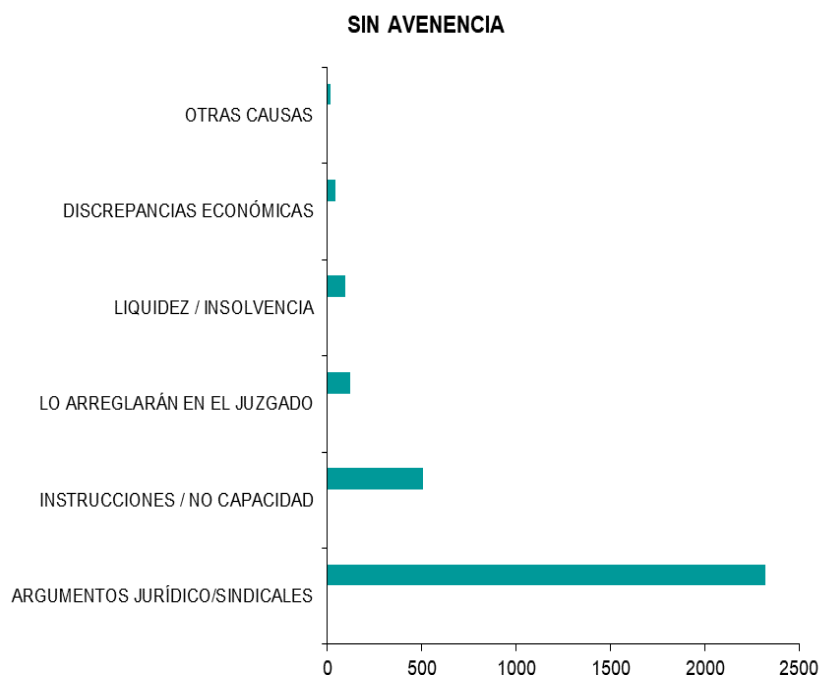
Del mismo modo que en el epígrafe anterior, se mantiene prácticamente el mismo orden de incidencia en relación con las causas que motivan la finalización sin acuerdo de los expedientes en los que sí se ha llevado a cabo una mediación. En primer lugar, destacan los argumentos jurídicos sostenidos por cada parte, que representan el 74,91% de los casos y constituyen el motivo principal por el que no se alcanza una avenencia.

En segunda posición se sitúa la imposibilidad de adoptar acuerdos debido a las instrucciones trasladadas al representante de la empresa, quien comparece únicamente para evitar la imposición de la multa de temeridad. Este supuesto alcanza el 16,31% de los expedientes.

En tercer lugar, con un 3,87%, se encuentran las mediaciones que finalizan formalmente sin acuerdo con el fin de articular lo pactado posteriormente mediante conciliación judicial. Esta opción se utiliza para garantizar, en su caso, el acceso a las prestaciones indemnizatorias del Fondo de Garantía Salarial ante una eventual situación futura de insolvencia empresarial. A continuación, con un 3%, se sitúan los asuntos que concluyen sin avenencia debido a la incapacidad económica de la empresa para asumir las indemnizaciones que pudieran derivarse del acuerdo, o por dudas sobre su solvencia futura.

En quinta posición aparecen los expedientes finalizados sin acuerdo por discrepancias económicas entre las partes, que representan el 1,32%, quedando el resto de causas agrupadas con una incidencia residual.

A continuación, se muestran los datos de forma gráfica:



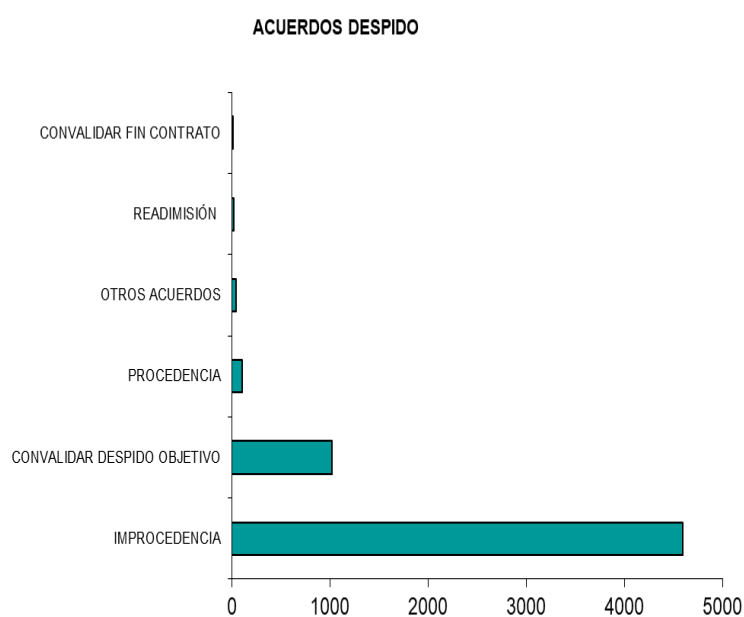
3.4. CON AVENENCIA

■ TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS DE DESPIDO

En relación con los tipos de acuerdo alcanzados en los procedimientos de despido, se mantiene la misma tendencia de ejercicios anteriores. En primer lugar, destacan los reconocimientos de improcedencia, que continúan siendo la modalidad mayoritaria y alcanzan el 79,22% del total.

La convalidación del despido por causas objetivas se sitúa nuevamente en segunda posición, con un 17,63%. Por su parte, los acuerdos que concluyen con la procedencia del despido, posibles desde la modificación introducida por la Ley 45/2002 y que ocupan de forma estable el tercer lugar desde 2013, representan en este ejercicio el 1,77%.

A mayor distancia se encuentran los acuerdos incluidos en la categoría de otros acuerdos y los de readmisión, con un 0,76% y un 0,38%, respectivamente. Finalmente, los acuerdos de convalidación de la finalización del contrato alcanzan el 0,24%.



■ TIPOLOGÍA DE TODOS LOS ACUERDOS

Como es tradicional al analizar la totalidad de los acuerdos alcanzados, y tal como se ha venido explicando en las distintas memorias del Organismo, los acuerdos derivados de procedimientos de despido ocupan nuevamente las primeras posiciones. En primer lugar, figuran los acuerdos de improcedencia, que representan el 72,82% del total.

En segunda posición se sitúan los acuerdos de convalidación del despido objetivo, que alcanzan un 16,20%.

En tercer lugar, los acuerdos de reconocimiento del perjuicio del artículo 40 y 41ET, vinculados a movilidad y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suponen el 2,47%.

En cuarta posición, con un 1,63%, se encuentran los acuerdos relativos a la procedencia del despido, que mantienen una presencia estable desde la modificación normativa introducida por la Ley 45/2002.

En quinto lugar, los acuerdos de reconocimiento del perjuicio del artículo 50ET representan un 1,44% del total.

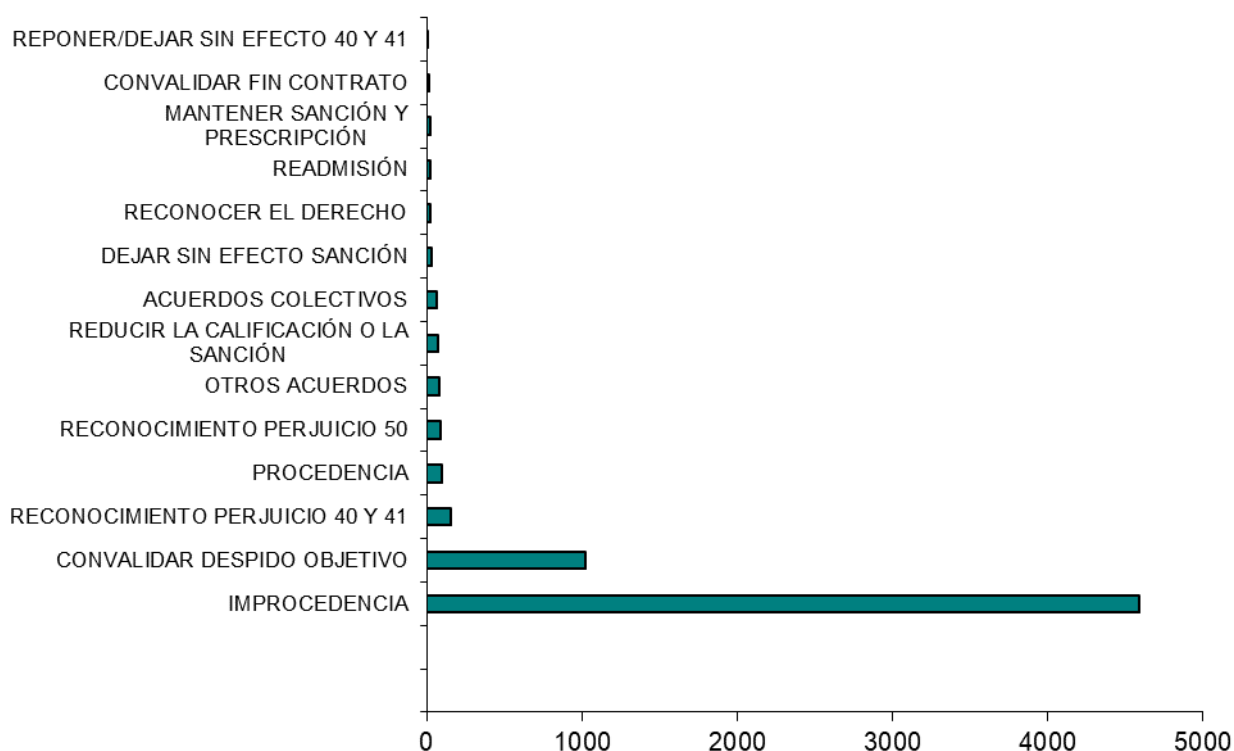
A continuación, con porcentajes ya más reducidos, se sitúan los otros acuerdos (1,25%), los acuerdos para reducir la calificación o la sanción (1,20%) y los acuerdos colectivos (0,98%), estos últimos de especial relevancia para el conjunto de la Comunidad Autónoma, tanto por su impacto en la desjudicialización de los conflictos como por los efectos intangibles que generan en la calidad de las relaciones laborales.

Se puede resaltar que durante este ejercicio las desconvocatorias de huelga tramitadas como consecuencia de los acuerdos alcanzados han permitido recuperar un total de 155.004 horas de trabajo, lo que suponen 19.376 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 1.423.905,50 euros.

A continuación, se ofrece la representación gráfica del total de acuerdos obtenidos en Aragón durante el año 2025:

TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS



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	5.336	3.236	8.572
HUESCA	815	541	1.356
TERUEL	278	154	432
ARAGÓN	6.429	3.931	10.360

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

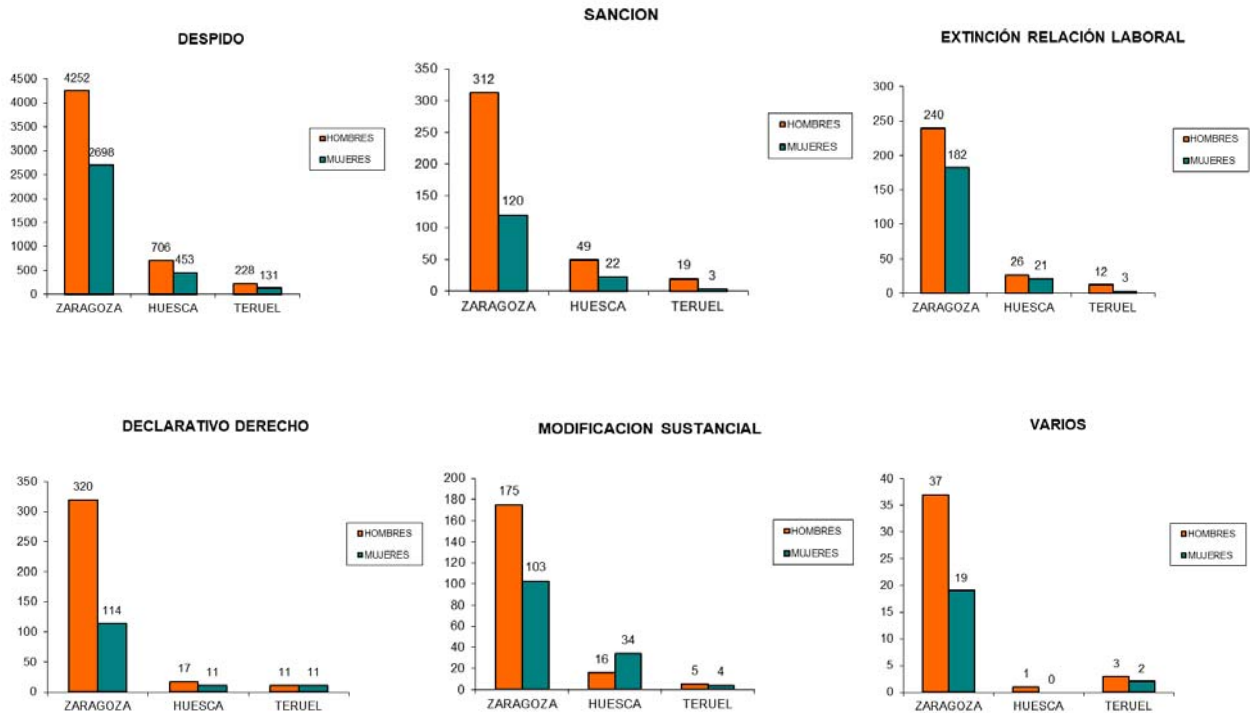
El porcentaje de mujeres afectadas por los expedientes individuales o plurales tramitados en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Aragón durante el año 2025 se ha situado en el 37,94%, ligeramente inferior al registrado en 2024.

Por provincias, Zaragoza se aproxima a la media autonómica con un 37,75% de representación femenina, mientras que Huesca alcanza un 39,90%, situándose por encima del promedio, y Teruel registra el porcentaje más bajo, con un 35,65%.

En consecuencia, el porcentaje de hombres afectados por los expedientes individuales y plurales tramitados asciende al 62,06% en el conjunto de Aragón.

Por provincias, los hombres presentan su mayor índice de afección en Teruel, con un 64,35%, seguidos de los varones de Zaragoza con un 62,25%, y finalmente los de Huesca con un 60,10%.

■ CAUCE DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES POR RAZÓN DE SEXO



El análisis comparativo de los expedientes presentados por materia durante el año 2025 muestra que, en términos generales, las acciones individuales continúan siendo ejercitadas mayoritariamente por hombres en la práctica totalidad de las materias y provincias. No obstante, se observa una excepción significativa en Huesca, presentando las mujeres un volumen superior de solicitudes en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

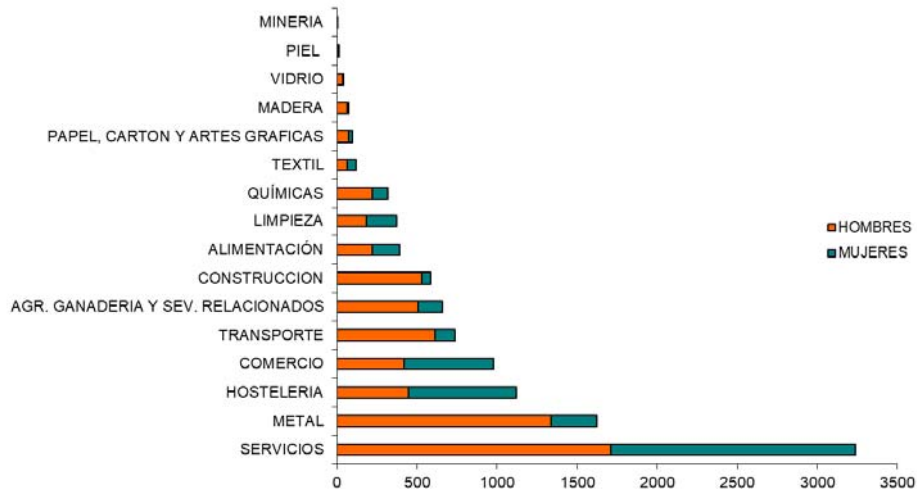
Asimismo, en los procedimientos declarativos de derecho en Teruel se alcanza la paridad en la iniciación.

En todas las demás materias —despidos, sanciones, extinciones en Zaragoza y Huesca, así como declarativos de derecho en Zaragoza y Teruel— la iniciativa procesal continúa correspondiendo mayoritariamente a los hombres, lo que refleja una pauta estable en la distribución por sexo de las acciones ejercitadas. Esta diferencia se acentúa especialmente en los procedimientos de despido, donde la participación masculina es claramente predominante en las tres provincias.

4.2. TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES POR RAZÓN DE SEXO

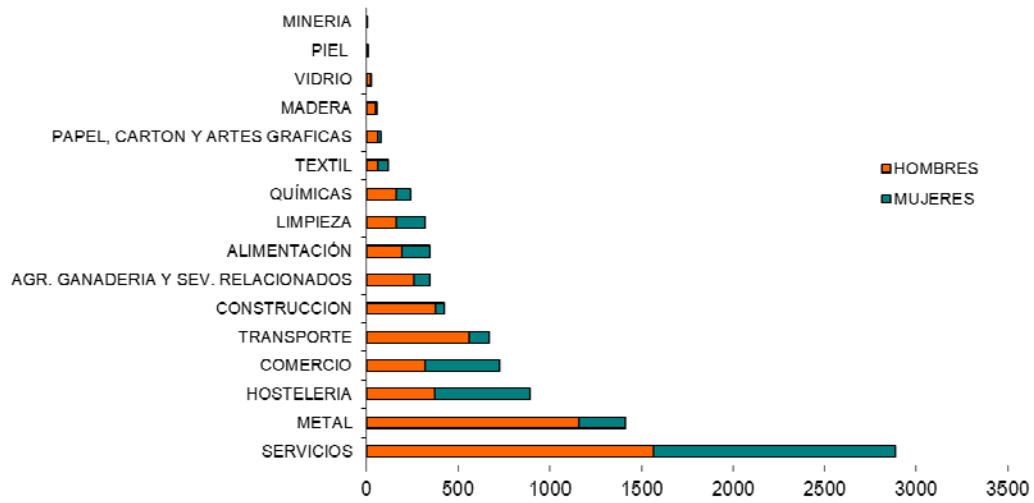
■ CONFLICTIVIDAD DE MEDIACIONES INDIVIDUALES/PLURALES

PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR: INDIVIDUALES
MUJERES / HOMBRES ARAGON AÑO 2025



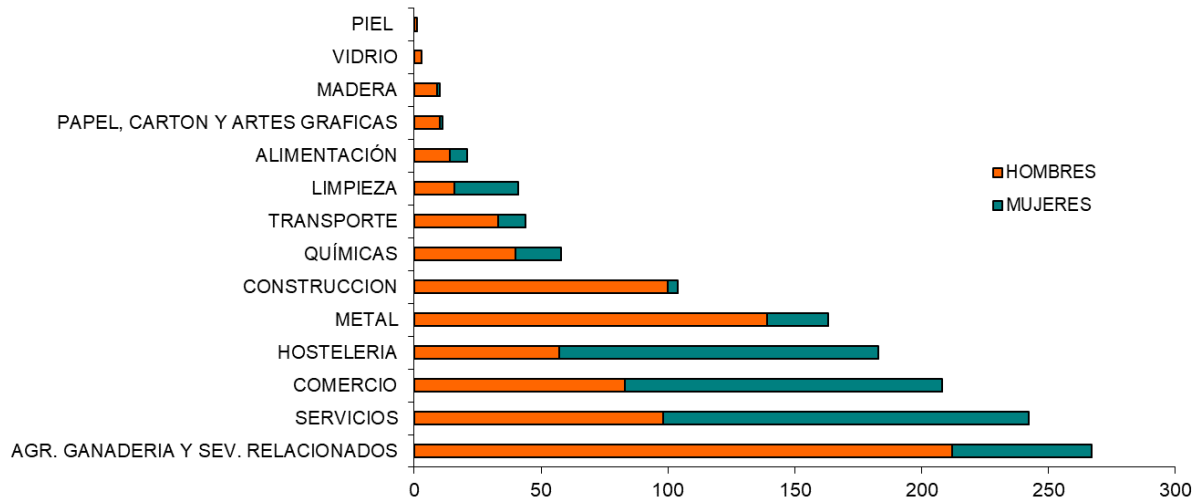
	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	1712	52,86%	1527	47,14%
METAL	1338	82,39%	286	17,61%
HOSTELERIA	445	39,70%	676	60,30%
COMERCIO	419	42,93%	557	57,07%
TRANSPORTE	613	83,18%	124	16,82%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	506	76,78%	153	23,22%
CONSTRUCCION	530	90,75%	54	9,25%
ALIMENTACIÓN	221	56,52%	170	43,48%
LIMPIEZA	185	49,33%	190	50,67%
QUÍMICAS	219	69,09%	98	30,91%
TEXTIL	62	52,54%	56	47,46%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	75	79,79%	19	20,21%
MADERA	62	87,32%	9	12,68%
VIDRIO	34	85,00%	6	15,00%
PIEL	5	45,45%	6	54,55%
MINERIA	3	100,00%	0	0,00%
TOTAL	6.429	62,06%	3.931	37,94%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR: INDIVIDUALES
MUJERES / HOMBRES ZARAGOZA AÑO 2025**



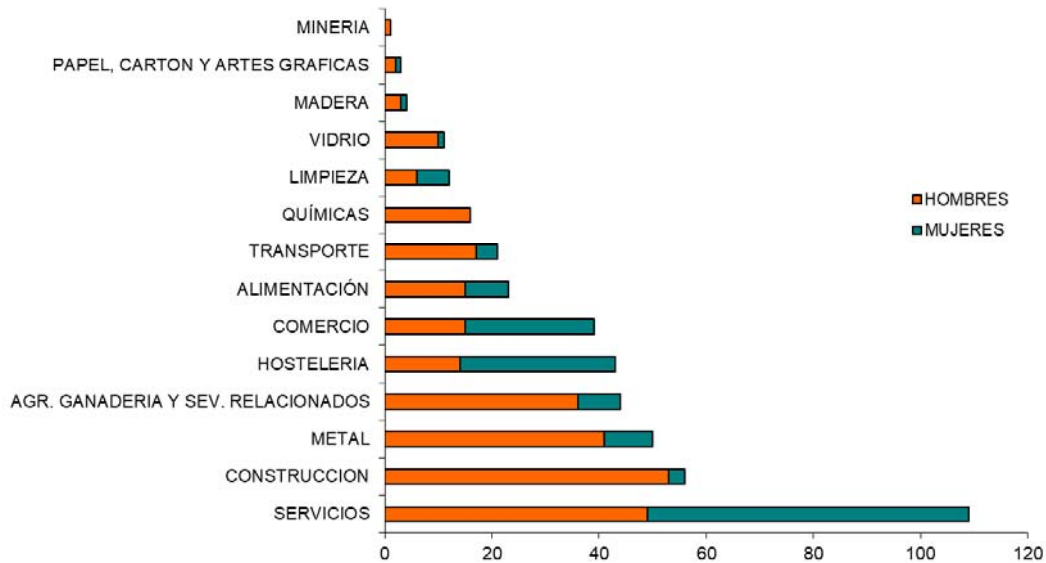
	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	1565	54,19%	1323	45,81%
METAL	1158	82,07%	253	17,93%
HOSTELERIA	374	41,79%	521	58,21%
COMERCIO	321	44,03%	408	55,97%
TRANSPORTE	563	83,78%	109	16,22%
CONSTRUCCION	377	88,92%	47	11,08%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	258	74,14%	90	25,86%
ALIMENTACIÓN	192	55,33%	155	44,67%
LIMPIEZA	163	50,62%	159	49,38%
QUÍMICAS	163	67,08%	80	32,92%
TEXTIL	62	52,54%	56	47,46%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	63	78,75%	17	21,25%
MADERA	50	87,72%	7	12,28%
VIDRIO	21	80,77%	5	19,23%
PIEL	4	40,00%	6	60,00%
MINERIA	2	100,00%	0	0,00%
TOTAL	5.336	62,25%	3.263	37,75%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR INDIVIDUALES:
MUJERES / HOMBRES HUESCA AÑO 2025**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	212	77,86%	55	20,60%
SERVICIOS	98	43,67%	144	59,50%
COMERCIO	83	46,53%	125	60,10%
HOSTELERIA	57	40,91%	126	68,85%
METAL	139	83,85%	24	14,72%
CONSTRUCCION	100	91,92%	4	3,85%
QUÍMICAS	40	90,91%	18	31,03%
TRANSPORTE	33	25,00%	11	25,00%
LIMPIEZA	16	56,41%	25	60,98%
ALIMENTACIÓN	14	91,67%	7	33,33%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	10	77,78%	1	9,09%
MADERA	9	100,00%	1	10,00%
VIDRIO	3	300,00%	0	0,00%
PIEL	1	100,00%	0	0,00%
MINERIA	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	815	60,10%	541	39,90%

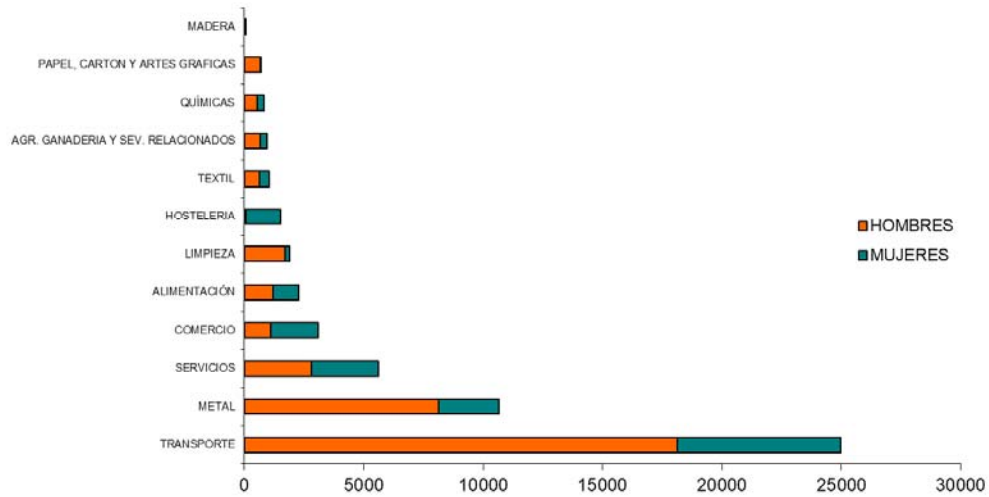
**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR: INDIVIDUALES
MUJERES / HOMBRES TERUEL AÑO 2025**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	49	44,95%	60	55,05%
CONSTRUCCION	53	94,64%	3	5,36%
METAL	41	82,00%	9	18,00%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	36	81,82%	8	18,18%
HOSTELERIA	14	32,56%	29	67,44%
COMERCIO	15	38,46%	24	61,54%
ALIMENTACIÓN	15	65,22%	8	34,78%
TRANSPORTE	17	80,95%	4	19,05%
QUÍMICAS	16	100,00%	0	0,00%
LIMPIEZA	6	50,00%	6	50,00%
VIDRIO	10	90,91%	1	9,09%
MADERA	3	75,00%	1	25,00%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	2	66,67%	1	33,33%
MINERIA	1	100,00%	0	0,00%
TEXTIL	0	-	-	-
PIEL	0	-	-	-
TOTAL	278	64,35%	154	35,65%

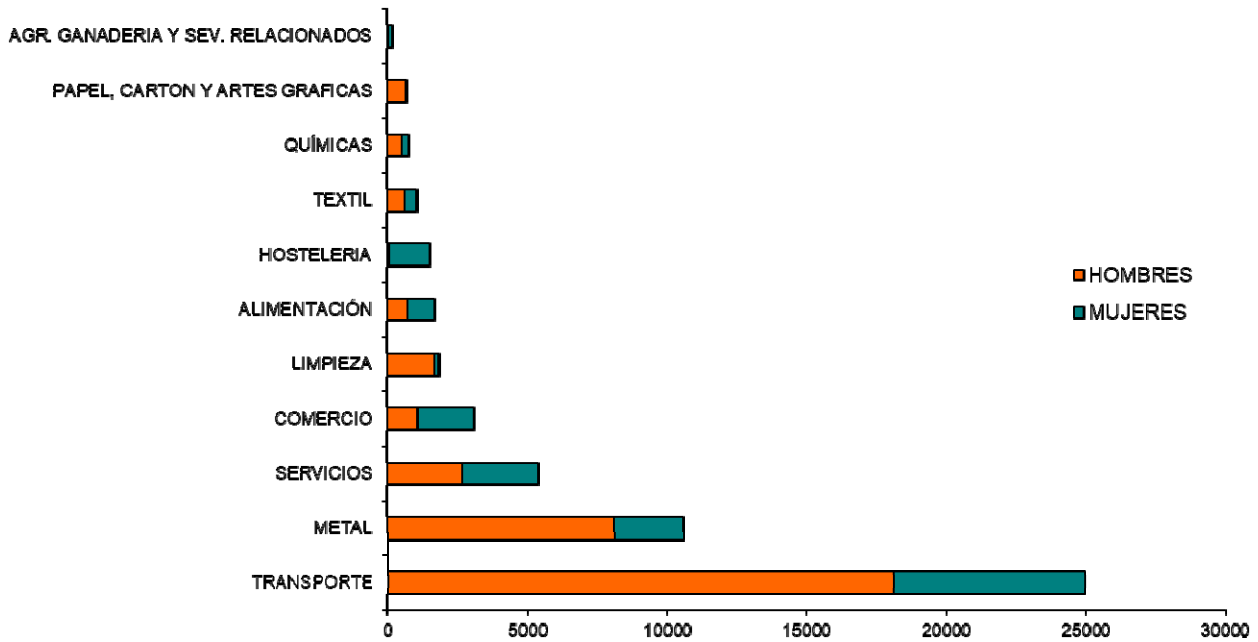
■ CONFLICTIVIDAD MEDIACIONES COLECTIVAS POR RAZÓN DE SEXO

PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES ARAGÓN AÑO 2025



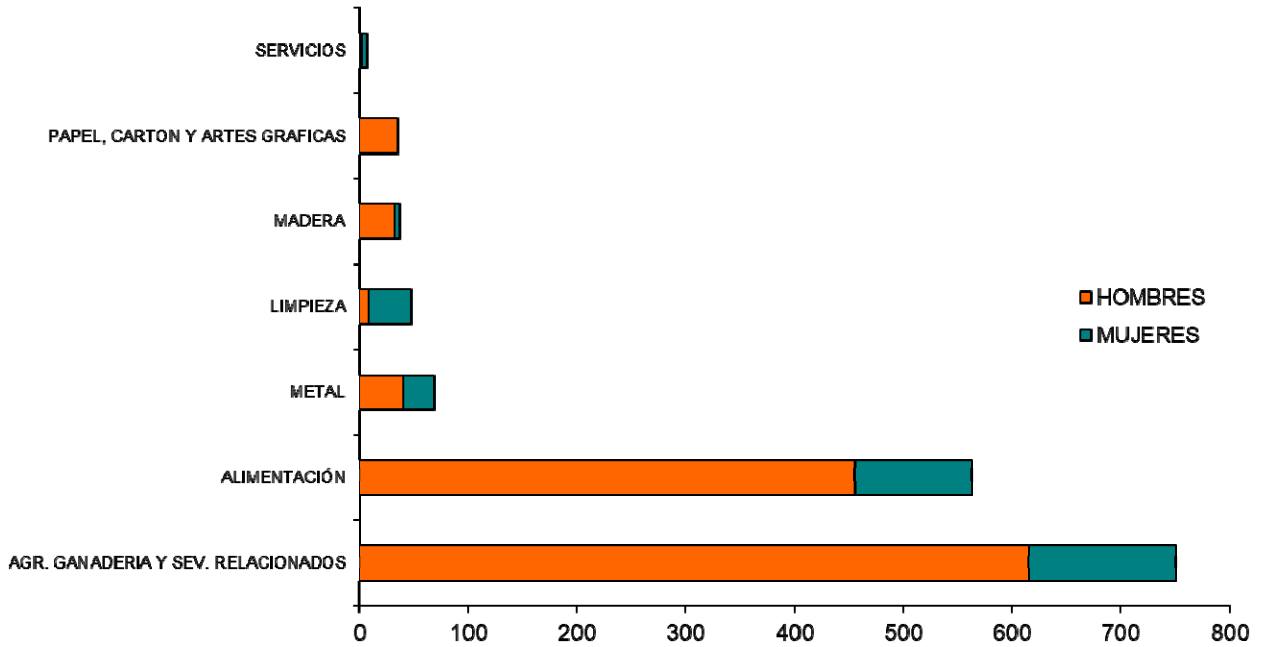
	HOMBRES	%	MUJERES	%
TRANSPORTE	18118	27,42%	6844	72,58%
METAL	8147	23,60%	2516	76,40%
SERVICIOS	2803	50,04%	2807	49,96%
COMERCIO	1099	64,45%	1992	35,55%
ALIMENTACIÓN	1191	47,49%	1077	52,51%
LIMPIEZA	1697	9,93%	187	90,07%
HOSTELERIA	64	95,81%	1465	4,19%
TEXTIL	627	39,54%	410	60,46%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	659	29,44%	275	70,56%
QUÍMICAS	538	33,50%	271	66,50%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	677	4,78%	34	95,22%
MADERA	32	13,51%	5	86,49%
TOTAL	35.652	66,60%	17.883	33,40%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES ZARAGOZA AÑO 2025**



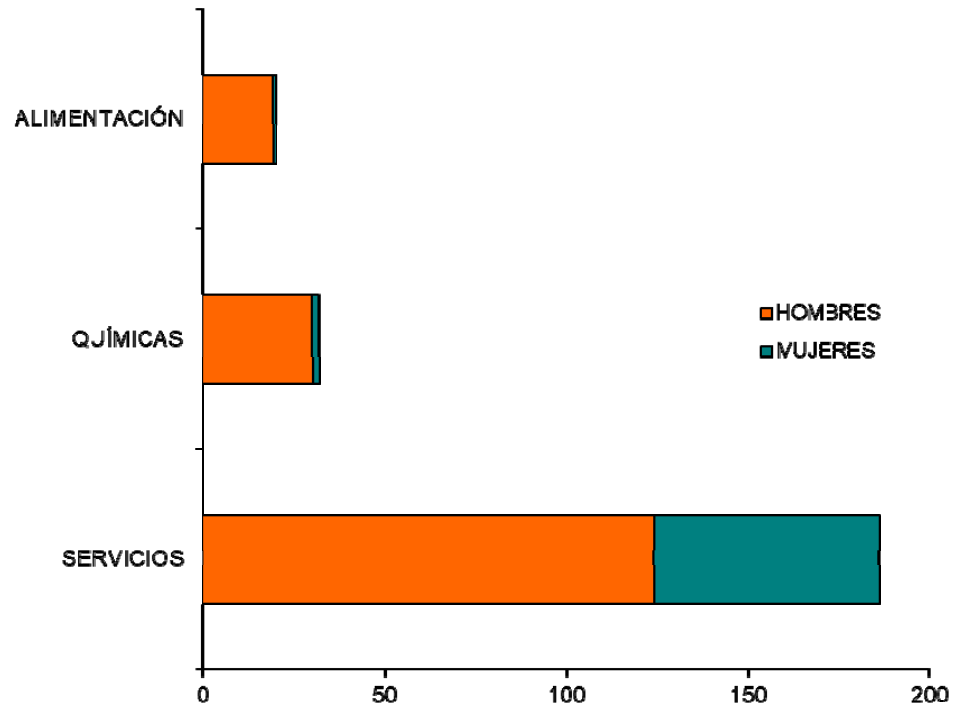
	HOMBRES	%	MUJERES	%
TRANSPORTE	18118	27,42%	6844	72,58%
METAL	8107	23,48%	2487	76,52%
SERVICIOS	2677	50,59%	2741	49,41%
COMERCIO	1099	64,45%	1992	35,55%
LIMPIEZA	1689	8,01%	147	91,99%
ALIMENTACIÓN	717	57,47%	969	42,53%
HOSTELERIA	64	95,81%	1465	4,19%
TEXTIL	627	39,54%	410	60,46%
QUÍMICAS	508	34,62%	269	65,38%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	642	5,03%	34	94,97%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	44	76,09%	140	23,91%
TOTAL	34.292	66,21%	26.627	33,79%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES HUESCA AÑO 2025**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
AGR. GANADERIA Y SEV. RELACIONADOS	615	18,00%	135	82,00%
ALIMENTACIÓN	455	19,04%	107	80,96%
METAL	40	42,03%	29	57,97%
LIMPIEZA	8	83,33%	40	16,67%
MADERA	32	13,51%	5	86,49%
PAPEL, CARTON Y ARTES GRAFICAS	35	0,00%	0	100,00%
SERVICIOS	2	66,67%	4	33,33%
TOTAL	1.187	78,73%	320	21,23%

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR SECTOR COLECTIVOS:
MUJERES / HOMBRES TERUEL AÑO 2025**



	HOMBRES	%	MUJERES	%
SERVICIOS	124	33,33%	62	66,67%
QUÍMICAS	30	6,25%	2	93,75%
ALIMENTACIÓN	19	5,00%	1	95,00%
TOTAL	173	72,69%	65	27,31%

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	5.336	3.236	104	100	379	201	4.853	2.935
HUESCA	815	541	9	15	54	41	752	485
TERUEL	278	154	8	4	19	13	251	137
ARAGÓN	6.429	3.931	121	119	452	255	5.856	3.557

Durante el año 2025, 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 37,94%, lo que supone un descenso respecto al 39,53% registrado en 2024. En consecuencia, el porcentaje de hombres afectados ha aumentado ligeramente, pasando del 60,47% al 62,06%.

Por provincias, las mujeres han ejercitado el 35,65% en Teruel, el 37,75% de los procedimientos tramitados en Zaragoza y el 39,90% en Huesca.

Por su parte, los hombres han iniciado el 60,10% en Huesca, el 62,25% en Zaragoza y el 64,35% de los procesos en Teruel.

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

A) Por todos los conceptos

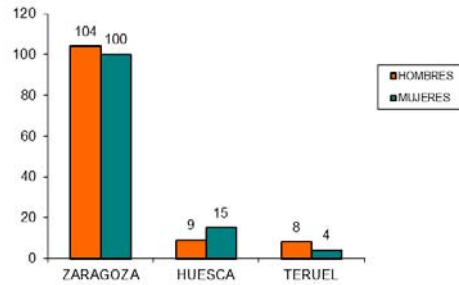
	PRESENTADOS		ARCHIVADOS		INTENTADO SIN EFECTO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	5.336	3.236	104	100	379	201
HUESCA	815	541	9	15	54	41
TERUEL	278	154	8	4	19	13
ARAGÓN	6.429	3.931	121	119	452	255

Durante el año 2025, el porcentaje de hombres y mujeres que desisten de los procedimientos individuales o plurales presentados se sitúa en Aragón en el 2,32%, ligeramente por debajo del 2,36% registrado el año anterior.

Si comparamos este resultado por sexo y provincia, superan dicho porcentaje medio las mujeres de Teruel, con un 2,60%, los de las mujeres de Huesca, con un 2,77% y los hombres turolenses, que alcanzan un 2,88%. También se sitúan por encima de la media los desistimientos de las mujeres de Zaragoza, con un 3,09%, siendo el porcentaje más alejado.

Por debajo de la media se encuentran los desistimientos de los varones oscenses, que registran un 1,10%. También por debajo, aunque más próximos al valor medio, se sitúan los desistimientos de los hombres de Zaragoza, que alcanzan un 1,95%.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS DESISTIMIENTOS

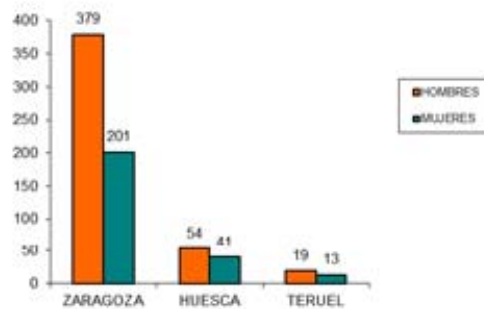


Durante 2025, el porcentaje medio de incomparecencia de las empresas ante las solicitudes de iniciación presentadas por los trabajadores de la Comunidad Autónoma se sitúa en el 6,82%, lo que supone un descenso respecto al 8,44% registrado el año anterior.

Al comparar este valor con los distintos colectivos provinciales, se observa que superan la media autonómica los hombres de Zaragoza, con un 7,10%, así como las mujeres de Huesca, que alcanzan un 7,58%. También se sitúan por encima las mujeres de Teruel, con un 8,44%, y los hombres de Teruel, cuyo porcentaje asciende ligeramente hasta el 6,83%.

Por el contrario, quedan por debajo del valor medio las mujeres de Zaragoza, con un 6,21%, y los hombres de Huesca, que registran un 6,63%.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS INTENTADOS SIN EFECTO



B) Por despido

	PRESENTADOS		ARCHIVADOS		INTENTADO SIN EFECTO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	4.252	2.698	34	49	276	163
HUESCA	706	453	6	10	44	34
TERUEL	228	131	5	2	12	6
ARAGÓN	5.186	3.282	45	61	332	203

Durante 2025, los procedimientos de despido iniciados por mujeres representan el 38,76% del total, frente al 61,24% iniciado por los varones aragoneses.

En el caso de los varones, el porcentaje medio autonómico es del 61,24%. Superan este valor los hombres de Teruel, con un 63,51%, mientras que los de Zaragoza se sitúan muy próximos, con un 61,18%, aunque ligeramente por debajo. También quedan por debajo de la media los varones de Huesca, con un 60,91%.

En cuanto a las mujeres, cuyo porcentaje medio es del 38,76%, únicamente las mujeres de Teruel, se quedan por debajo de la media con un 36,49%. Por el contrario, superan este valor, las mujeres de Huesca, con un 39,09% y las de Zaragoza, aunque muy ligeramente registran un 38,82%.

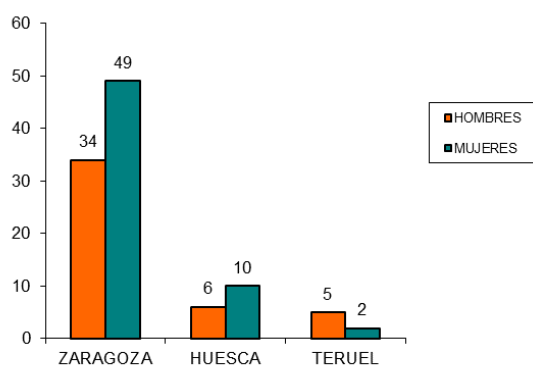
La media aragonesa de procedimientos archivados se sitúa en el 1,25%. No alcanzan este porcentaje los hombres de Zaragoza (0,80%) ni los de Huesca (0,85%). Tampoco lo superan las mujeres de Zaragoza, que presentan un 1,82%, situándose por encima de la media.

Por el contrario, sí superan el porcentaje medio las mujeres de Teruel, con un 1,53%, las mujeres de Huesca, con un 2,21%, y los hombres de Teruel, que alcanzan un 2,19%.

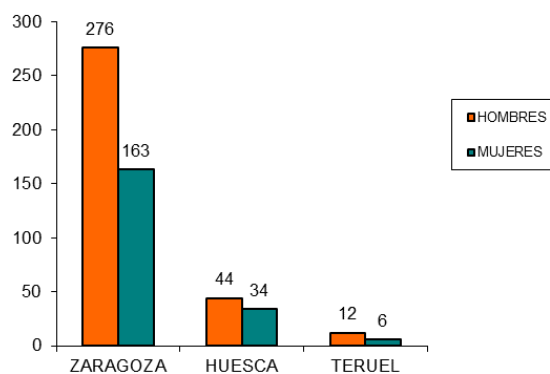
En Aragón, el 6,32% de los procedimientos de despido impugnados finalizan como “intentado sin efecto” por incomparecencia de la empresa. Quedan por debajo de este porcentaje las impugnaciones de las de los hombres de Huesca (6,23%), las mujeres de Zaragoza, con un 6,04% y las de las mujeres de Teruel (4,58%). También por debajo de la media los hombres de Teruel, que registran un 5,26%.

Por el contrario, superan la media autonómica las mujeres de Huesca (7,51%) y los hombres zaragozanos, con un 6,49%.

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

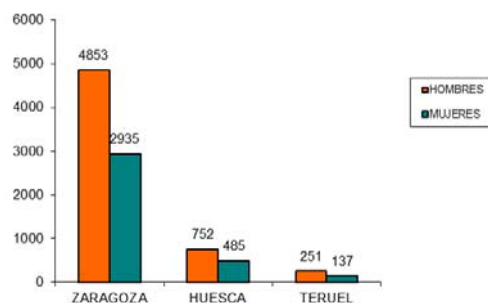
	EFECTIVOS		CON ACUERDO		SIN ACUERDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	4.853	2.935	3.056	2.024	1.797	911
HUESCA	752	485	526	373	226	112
TERUEL	251	137	181	98	70	39
ARAGÓN	5.856	3.557	3.763	2.495	2.093	1.062

Durante el año 2025, 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 90,86%, situándose ligeramente por encima del valor registrado el año anterior. Por debajo de este porcentaje, las mujeres obtienen un 90,49%, mientras que los hombres se sitúan en el 91,09%.

Comparando el porcentaje medio autonómico con el obtenido por las mujeres en cada provincia, la provincia que presenta los datos más alejados de la media es Teruel, con un 88,96%. También por debajo de la media se sitúan el porcentaje de efectividad de las mujeres oscenses que se ha situado en el 89,65%. Por último, ligeramente por debajo del promedio autonómico, con un 90,70% el registrado este ejercicio por las zaragozanas.

En cuanto a los porcentajes de mediaciones efectivas de los varones, los hombres de Huesca superan el porcentaje medio autonómico con un 92,27%, también lo hacen los zaragozanos, con un 90,95%. Mientras que los varones turolenses se sitúan por debajo de la media, con un 90,29%.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS MEDIACIONES EFECTIVAS

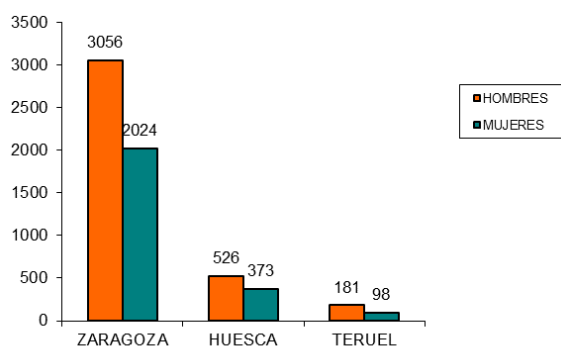


Durante el año 2025, y teniendo en cuenta el total de personas trabajadoras afectadas por los expedientes individuales o plurales tramitados, los acuerdos alcanzados en Aragón se sitúan en el 66,48%, ligeramente por debajo del porcentaje registrado el año anterior.

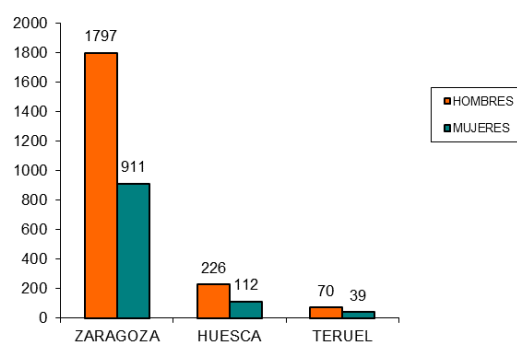
Este porcentaje se ve superado por las mujeres de las tres provincias aragonesas, que alcanzan un 76,91% en Huesca, 71,53% en Teruel y un 68,96% en Zaragoza. Asimismo, superan el porcentaje medio autonómico los varones turolenses y los oscenses, que obtienen un 72,11% y 69,95% de acuerdos.

Por el contrario, no se alcanza el porcentaje medio en los procedimientos instados por los hombres de Zaragoza, que se sitúan en el 62,97%.

MEDIACIONES EFECTIVAS CON ACUERDO POR TODOS LOS CONCEPTOS



MEDIACIONES EFECTIVAS SIN ACUERDO POR TODOS LOS CONCEPTOS

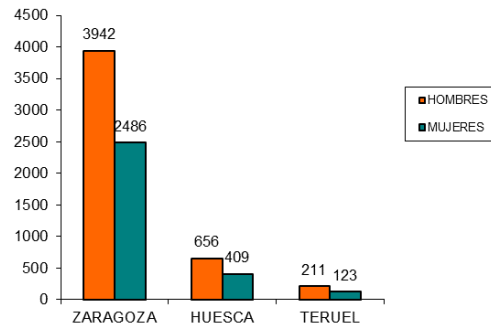


B) Por despido

	EFECTIVOS		CON ACUERDO		SIN ACUERDO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ZARAGOZA	3.942	2.486	2.831	1.887	1.111	599
HUESCA	656	409	491	333	165	76
TERUEL	211	123	167	95	44	28
ARAGÓN	4.809	3.018	3.489	2.315	1.320	703

Durante el año 2025, se ha alcanzado un 92,43% 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 del porcentaje medio autonómico de efectividad en los procedimientos de despido (92,43%), el mejor dato lo registran las mujeres de la provincia de Teruel, con un 93,89%. Por debajo del porcentaje autonómico se sitúan las mujeres de Zaragoza (92,14%) y las de Huesca con un 90,29%.

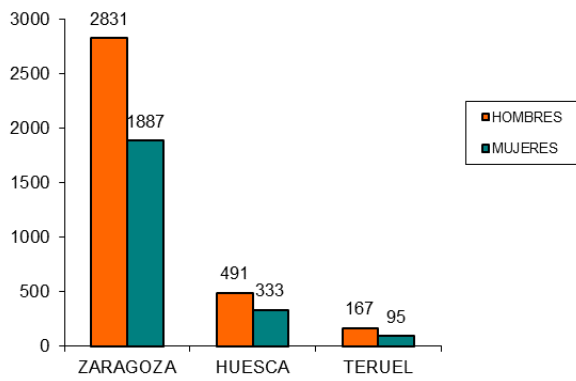
En cuanto a los hombres, superan el porcentaje medio autonómico todos los varones, situándose los oscenses en un 92,92%, los zaragozanos en un 92,71%, y los turolenses un 92,54%.

Finalmente, el porcentaje de acuerdos en los procedimientos de despido en la Comunidad Autónoma de Aragón se sitúa en el 74,15%.

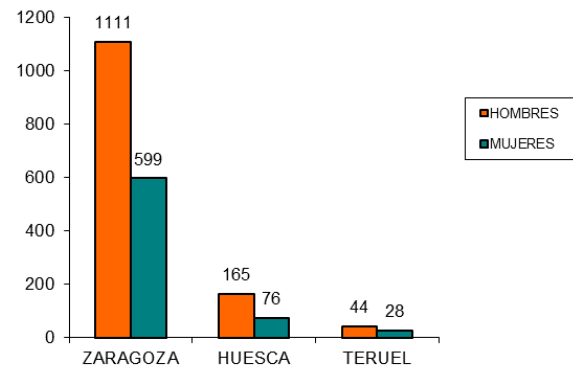
Este porcentaje de avenencias es superado en los despidos impugnados por las mujeres en todas las provincias aragonesas, obteniendo en Huesca la mayor distancia con un 81,42%, seguido por las oscenses, con un 77,24% y por último las mujeres de Zaragoza registran un 75,91%.

En cuanto a los hombres, se supera el porcentaje medio de acuerdos en las mediaciones efectuadas por despido en Teruel y Huesca, con un 79,15% y 74,85%, respectivamente. Por debajo de la media se sitúan los varones zaragozanos, con un 71,82%.

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 tablones de anuncios de nuestras sedes y se publica en la página Web del Organismo, que a su vez permite a la persona interesada acceder al texto completo de las normas o sentencias elegidas.

■ OTROS ESTUDIOS

El año 2025 ha sido especialmente prolífico en normas que afectan directamente al ámbito laboral, la Seguridad Social, la formación en el trabajo y la organización de los permisos y contratos. Para un organismo de mediación, conciliación o arbitraje laboral, resulta esencial identificar qué normas tienen **impacto directo** en los conflictos que pueden surgir entre empresas, trabajadores, que a título ejemplificativo entre otros:

- **Real Decreto 1189/2025, de 26 de diciembre**, por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo **(BOE de 31 de diciembre de 2025)**
- **Orden PJC/1545/2025, de 26 de diciembre**, por la que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo **(BOE de 30 de diciembre de 2025)**
- **Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre**, por el que se prorrogan medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social **(BOE de 24 de diciembre de 2025)**
- **Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre**, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026 **(BOE de 30 de diciembre de 2025)**
- **Resolución de 25 de noviembre de 2025**, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen medidas en materia de formación en el trabajo para 2026 **(BOE de 16 de diciembre de 2025)**
- **Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre**, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores **(BOE de 27 de noviembre de 2025)**
- **ORDEN PEJ/1643/2025, de 25 de noviembre**, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para actividades de prevención de riesgos laborales correspondientes a 2025 **(BOA de 1 de diciembre de 2025)**
- **Resolución de 18 de noviembre de 2025**, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para 2026 **(BOE de 24 de noviembre de 2025)**

- **RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2025**, del Director General de Trabajo, por la que se determinan las fiestas laborales para 2026 en los municipios de Aragón (**BOA de 20 de noviembre de 2025**)
- **Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre**, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (**BOE de 3 de diciembre de 2025**)
- **ORDEN PEJ/1333/2025, de 30 de septiembre**, por la que se convocan subvenciones públicas dirigidas a la mejora de las condiciones de salud y bienestar laboral en centros de trabajo (**BOA de 15 de octubre de 2025**)
- **ORDEN PEJ/1332/2025, de 30 de septiembre**, por la que se convocan subvenciones para actividades de igualdad en PYMES (**BOA de 15 de octubre de 2025**)
- **Orden ISM/1199/2025, de 23 de octubre**, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003 sobre el convenio especial en la Seguridad Social (**BOE de 29 de octubre de 2025**)
- **Real Decreto 633/2025, de 15 de julio**, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 (**BOE de 16 de julio de 2025**)
- **DECRETO 70/2025, de 9 de julio**, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan las fiestas laborables retribuidas, no recuperables e inhábiles para 2026 (**BOA de 16 de julio de 2025**)
- **Resolución de 18 de julio de 2025**, de la Dirección General del SEPE, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el tercer trimestre de 2025 (**BOE de 12 de agosto de 2025**)
- **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio**, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado y se modifican el ET, EBEP y LGSS (**BOE de 30 de julio de 2025**)
- **Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo**, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos de anticipación de la edad de jubilación mediante coeficientes reductores (**BOE de 28 de mayo de 2025**)
- **Orden ISM/444/2025, de 30 de abril**, por la que se regula el procedimiento de inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad para anticipar la jubilación (**BOE de 7 de mayo de 2025**)

- **Ley 2/2025, de 29 de abril**, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente **(BOE de 30 de abril de 2025)**
- **Resolución de 9 de abril de 2025, de la Tesorería General de la Seguridad Social**, por la que se establece la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones de determinados procedimientos de altas y bajas de trabajadores en la Seguridad Social **(BOE de 21 de abril de 2025)**
- **Real Decreto 316/2025, de 15 de abril**, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025 **(BOE de 16 de abril de 2025)**
- **DECRETO-LEY 1/2025, de 9 de abril**, del Gobierno de Aragón, de medidas urgentes en relación a determinadas prestaciones económicas y subvenciones de carácter social de la Comunidad Autónoma de Aragón para el año 2025 **(BOA de 11 de abril de 2025)**
- **ORDEN BSF/371/2025, de 24 de marzo**, por la que se hace pública la convocatoria de ayudas individuales para personas con grado de discapacidad y personas en situación de dependencia, para 2025 **(BOA de 11 de abril de 2025)**
- **Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero**, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 **(BOE de 12 de febrero de 2025)**
- **Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero**, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad **(BOE de 29 de enero de 2025)**
- **Real Decreto 10/2025, de 14 de enero**, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) **(BOE de 15 de enero de 2025)**
- **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero**, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia **(BOE de 3 de enero de 2025)**

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 2024.

■ SITIO WEB WWW.FUNDACIONSAM.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 2025, diversas intervenciones en Jornadas y reuniones de trabajo organizadas por otros Organismos e Instituciones, entre otras:

- Intervención Aragón Radio Programa Informativos.
- Jornada: “Mediación Intrajudicial y transformación procesal: La Jurisdicción Social ante la LO 1/2025”, organizada por el Consello Galego de Relacions Laborais, con la intervención de Dña. Concepción Gil Blanco, Gerente del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.
- Comisión de Relaciones Laborales de CEOE Aragón, 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 4 de Abril de 2025 de los alumnos de la Universidad San Jorge.

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:

- III Congreso Económico del Altoaragón: La empresa, clave del desarrollo socioeconómico, organizado por la Confederación Empresarial Oscense (CEOE-CEPYME Huesca).
- Día Europeo de la Mediación.
- Jornada: “Perspectivas Económicas para 2025”, organizada por CEOE Aragón y CaixaBank.

- 9º Congreso UGT Aragón.
- Congreso Internacional Complutense sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: Retos y Oportunidades, organizado por la Universidad Complutense de Madrid y la Fundación SIMA.
- 4º Congreso de la Unión Comarcal de Huesca Occidental de CCOO Aragón.
- 4º Congreso de CCOO de Industria Aragón.
- 16º Congreso de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Aragón.
- II Congreso de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Aragón.
- VI Cumbre FEDEPE: Industria, tecnología, ética y liderazgo femenino: hacia un futuro responsable, en colaboración con la Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias (ARAME).
- 4º Congreso Federal de CCOO del Hábitat de Aragón.
- Evento eWoman: “Mujeres líderes con el valor de arriesgarse”, organizado por el Periódico de Aragón.
- Informe KPMG: “¿Qué opinan los empresarios sobre la economía de Aragón? Como las conclusiones del informe Perspectivas 2025”, en colaboración con la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- Ceremonia de entrega del Premio Empresa Familiar de Aragón 2025, organizada por la Asociación de Empresa Familiar de Aragón (AEFA) y el Gobierno de Aragón.
- 14º Congreso de CCOO Aragón.
- Toma de posesión de la Presidenta de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.
- Jornada: “25 Años del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León”, organizada por el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

- XXXI Edición de la Gala Aragoneses del Año de El Periódico de Aragón.
- XXI Jornadas Laborales: Un nuevo modelo de relaciones laborales, organizadas por la Asociación Empresarial de Asesores Laborales.
- Día Internacional de RRHH, organizado por Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE).
- Seminario: “Seguridad en máquinas. Seguridad en las instalaciones con robots industriales y robots colaborativos”, 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 Quirón Prevención).
- Ceremonia de Entrega del XX Premio Empresa Huesca 2025 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.
- Jornada: 40 Aniversario del Servicio Jurídico del Gobierno de Aragón.
- Jornada: “La inmigración como motor de crecimiento: Integración y oportunidades laborales”, organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), en colaboración con el Gobierno de Aragón y la Caja Rural de Aragón.
- Presentación del Informe sobre la siniestrabilidad laboral en Aragón: “Retos y estrategias para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo”, organizado por el Consejo Económico y Social de Aragón.
- Informe KPMG: “¿Qué opinan los empresarios sobre la economía de Aragón?. Como las conclusiones del informe Perspectivas 2025”, en colaboración con la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- Jornada: “Sectores estratégicos en Aragón. Situación y perspectivas”, organizada por HOWDEN en colaboración con la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).

- II Edición Premios Mujeres Excelentes de Aragón.
- Jornada: “La contratación de trabajadores extranjeros: Aspectos legales y prácticos”, organizada por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón) y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).
- VI Congreso de la Asociación de Autónomos de Aragón (UPTA) y Ceremonia de entrega de los III Premios del Trabajo Autónomo de Aragón.
- Gala de Entrega de los Premios Empresa Aragón 2025, organizada por Caja Rural de Aragón.
- Jornadas y Actos Institucionales 2025 del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón.
- Jornada: “El sistema de relaciones laborales y la negociación colectiva: situación actual desafíos”, organizada por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón), el Gobierno de Aragón y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).
- Congreso Nacional de Prevención de Relaciones Laborales: “Seguridad y Salud Laboral de la Estrategia 2023-2024. Actualidad, retos y papel de la Inteligencia Artificial en sus objetivos”, organizado por Quirón Prevención.
- Gala de Entrega de los XXVI Premios de la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales (ARAME).
- Ceremonia de Entrega del XX Premio Empresa Teruel 2025, 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.
- VI Jornada Igualdad en la empresa en Aragón, organizada por CCOO Aragón, UGT Aragón, CEPYME Aragón, CEOE Aragón y el Gobierno de Aragón.
- V Congreso Nacional de la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA).

- II Jornadas Laboralistas del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón.
- Congreso Aragón, Justicia y Empresa, organizado por la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Teruel (CEPYME Teruel) y la Diputación de Teruel.
- IX Cumbre Empresarial por la Competitividad de Aragón, organizada por el Gobierno de Aragón y CEOE Aragón.
- I Jornada Buenas Prácticas en Negociación Colectiva, organizada por CCOO Aragón, UGT Aragón, CEPYME Aragón, CEOE Aragón y el Gobierno de Aragón.
- Jornada Memoria del Consejo Económico y Social de España: Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de España.
- Sesión de trabajo: “La nueva normativa de registro de la jornada laboral: cuestiones críticas y aspectos controvertidos”, organizada por el Instituto de Estrategia Legal en RHH de Cuatrecasas en Zaragoza.
- VI Encuentro de la Red Aragonesa de Empresas Saludables, organizado por el Gobierno de Aragón.
- Firma del Protocolo de actuación y puesta en marcha de la Mediación Intrajudicial entre la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y la Fundación SIMA.

MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

El 19 de Julio del pasado año se procedió a la firma del convenio de colaboración en materia de mediación intrajudicial en el orden social entre el Consejo General del Poder Judicial y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT).



Según la cláusula segunda del convenio referenciado en el punto primero, se establece la formalización de acuerdos para el impulso de la Mediación Intrajudicial a través de la aprobación del correspondiente Protocolo de actuación y puesta en marcha en cada Tribuna Superior de Justicia y los respectivos organismos de solución autónoma de conflictos laborales del ámbito autonómico correspondiente.

Tanto el Tribunal Superior de Justicia de Aragón como el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) conscientes de que, en el ámbito de las relaciones laborales, coexisten conflictos que entran en el ámbito de la Jurisdicción Social que son de índole sustancialmente

jurídica y que resuelven en derecho juzgados o tribunales y conflictos de interés, individuales o colectivos, cuya resolución debiera venir preferentemente del acuerdo entre las partes a través de la autocomposición de sus respectivos intereses, pudiendo ser derivados intrajudicialmente por los órganos judiciales de instancia a procedimientos de mediación acordaron un protocolo de actuación para la puesta en marcha de la mediación intrajudicial que fue firmado el 31 de Marzo de 2025.



V ASACLA

Aragón ha renovado su compromiso con el diálogo social con la firma del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

El 28 de octubre de este año en zaragoza Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Aragón —CCOO Aragón, UGT Aragón, CEOE Aragón y CEPYME Aragón— junto con el Gobierno de Aragón, suscribieron el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASACLA), consolidando las casi tres décadas de colaboración institucional en favor del diálogo social, la mediación y la resolución consensuada de los conflictos laborales.

El acto, que se celebró en la Sala Goya del Edificio Maristas del Gobierno de Aragón, fue inaugurado por la Vicepresidenta y Consejera de Presidencia, Economía y Justicia del Gobierno de Aragón, quien subrayó que:

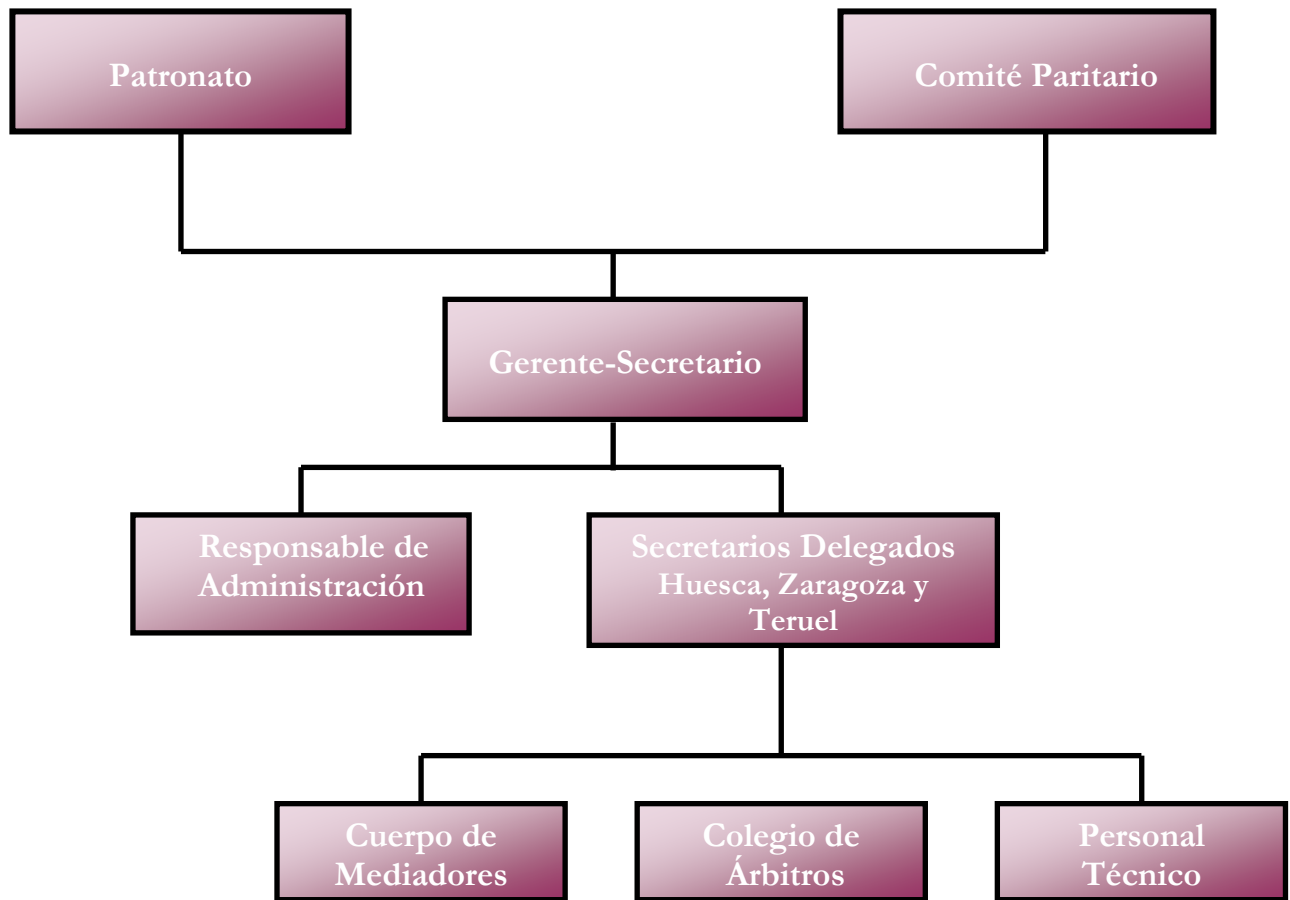
“Aragón vuelve a situarse a la vanguardia del diálogo social en España, con un modelo de mediación laboral que evoluciona, se digitaliza y se adapta a las nuevas realidades del trabajo. Desde la puesta en marcha del primer ASECLA en 1996, el sistema aragonés de mediación y arbitraje ha permitido resolver miles de conflictos laborales de forma consensuada, evitando litigios judiciales y fortaleciendo la estabilidad laboral y la paz social en la Comunidad Autónoma, así con la firma de este acuerdo se refuerza este compromiso histórico, modernizando los procedimientos, ampliando la colaboración institucional y consolidando a Aragón como referente nacional en mediación laboral y diálogo social”.



COMPOSICIÓN DEL ORGANISMO



6.1.- ORGANIGRAMA



6.2.- PATRONATO DE LA FUNDACIÓN



D. JESÚS DIVASSON MENDÍVIL



D. JESÚS ARNAU USÓN



D. CARMELO PÉREZ SERRANO



Dña. ESTHER LINARES SÁNCHEZ



D. CELSO HORNERO HIDALGO



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



Dña. ESTHER LINARES SÁNCHEZ
Dña. SARA MARTÍN RUIZ



D. CELSO HORNERO HIDALGO
D. VÍCTOR FORTUÑO ALCANTARA



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. JUAN ALCUBIERRE AUSENS
- D. GUILLERMO ANDALUZ CARNICER
- D. BARTOLOMÉ ARRANZ DURÁN
- D. IGNACIO BONÉ PALOMAR
- D. CÉSAR CASADO ESCÓS
- D. PEDRO CASORRÁN VARGAS
- D. RAMÓN CISNEROS LARRODÉ
- D. JOSÉ MANUEL CURROS SEIJO
- D. PABLO ESCRIBANO JULIAN
- Dña. VERÓNICA FERNÁNDEZ ECHEVERRÍA
- D. JESÚS GASCÓN VAL
- D. JOSÉ LUIS GIMÉNEZ GONZÁLEZ
- D. MODESTO GRACIA ARQUÉ
- D. JESÚS ALBERTO GRACIA GARCÍA
- JOSÉ JAVIER IBÁÑEZ MADURGA
- D. CÉSAR KARAM PALÓS
- Dña. ISABEL LAHUERTA BELLIDO
- D. VICENTE LANCINA CLEMENTE
- D. AGUSTÍN LUEÑA GROS
- Dña. CARMEN MARQUESAN PERALTA
- D. SANTIAGO MARTINEZ GIMENO
- D. ARTURO ACEBAL MARTÍN
- D. MARIANO ÁLVAREZ PINA
- Dña. PAZ ARCEIZ VILLACAMPA
- D. JOSÉ LUIS ARRIETA GALINO
- D. PABLO BUENO MUÑOZ
- D. IGNACIO JOSÉ CASORRÁN ROYO
- Dña. MARÍA LUISA CASTILLO LÓPEZ
- D. JUAN MANUEL CORTÉS IBARZO
- D. FRANCHO MIQUEL DIESTE APARICIO
- D. IGNACIO FALCÓ NAVAL
- D. JOSÉ MARÍA FERNANDO MOYA
- D. JESÚS GIL VICENTE
- D. PEDRO GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ
- D. ÁNGEL GRACIA CADENA
- Dña. SONIA HERNANDEZ NAVARRO
- D. MARIANO JULVE ORTIZ
- D. VICENTE LAFUENTE PASTOR
- Dña. MARTA LAIGLESIA GRACIA
- Dña. DELIA LIZANA SOLER
- Dña. BEGOÑA MARCO ARGUEDAS
- D. DAVID MARTIN COMIN
- 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 PÉREZ 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. JUAN GARCÍA BLASCO
- D. IÑIGO GUTIERREZ VELASCO
- Dña. M^a JOSÉ LOPERA CASTILLEJO
- Dña. M^a BELÉN RISUEÑO VILLANUEVA
- D. PEDRO DOMEQUE JULIÁN
- D. MANUEL GONZÁLEZ LABRADA
- D. JESÚS HERRERO CATALÁN
- D. JOSÉ ALBERTO NICOLÁS BERNAD
- Dña. SUSANA TORRENTE GARI

EL SAMA EN LA PRENSA



7.- EL SAMA EN LA PRENSA

1 de abril de 2025 ■ Heraldo de Aragón

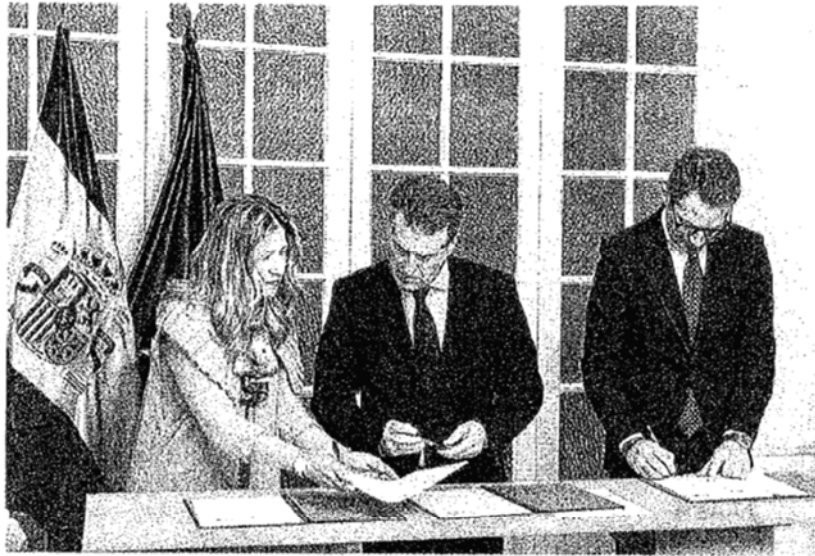
Un convenio permite que el SAMA arbitre conflictos laborales que antes iban al juzgado

● La DGA y el Tribunal Superior de Justicia de Aragón firman con el órgano de mediación un protocolo para evitar la judicialización si las partes están de acuerdo

ZARAGOZA. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) tendrá la posibilidad de trabajar en procedimientos que hasta ahora solo se ventaban en los juzgados de lo Social, siempre que las partes estén de acuerdo. La vicepresidenta del Gobierno autonómico, Mar Vaquero; el presidente de la Fundación SAMA y director general de Trabajo, Jesús Divassón, y el presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (TSJA), Manuel Bellido, firmaron ayer un protocolo de colaboración para poner en marcha un mecanismo que permita la mediación intrajudicial en conflictos laborales.

El acuerdo, según Bellido, «pretende facilitar que los jueces puedan derivar algunos asuntos a mediación», procedimientos en los que las partes acepten que sean derivados al SAMA y que esta entidad no asumía porque no era obligatoria la mediación y conciliación previa. El presidente del TSJA destacó el valor de que en este caso la resolución del conflicto venga de las partes y no de un procedimiento judicial en el que «hay tanto un vencedor como un vencido». Otro punto a favor es que cuando las partes llegan a un acuerdo es más fácil que este se cumpla. Además, subrayó, aquí podrán ser atendidos «aspectos colaterales que el juez no va a poder valorar, como pueden ser relaciones personales u otro tipo de problemas que quedan fuera del ámbito legal pero que tienen mucha importancia en el conflicto».

Mar Vaquero indicó que el acuerdo rubricado traslada «un mensaje muy positivo», el de



Mar Vaquero, Manuel Bellido y Jesús Divassón, ayer en la firma del protocolo de colaboración. DGA

Aumentan en 53 las plazas de jueces, una en Aragón, para asumir la violencia sexual

MADRID. El Gobierno ha enviado al Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) una propuesta de real decreto que prevé aumentar en 53 las plazas de jueces y magistrados de violencia sobre la mujer, una de ellas en Zaragoza, para hacer frente a las nuevas competencias que a partir de octubre tendrán que asumir estos juzgados, como son los delitos de violencia sexual.

Según confirmaron fuentes del Ministerio de Justicia, el borra-

dor prevé un aumento de 53 plazas de jueces en las nuevas secciones de violencia sobre la mujer. La gran mayoría corresponde a la creación de nuevas plazas (39) y el resto consiste en la transformación de plazas de instrucción en plazas de violencia sobre la mujer (14).

Además, de acuerdo con el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, la creación 39 plazas de jueces conlleva la creación de

otras 39 plazas de fiscales especializados en las nuevas secciones.

El Gobierno también ha solicitado al CGPJ que le comunique en qué juzgados serían necesarios jueces de refuerzo hasta que se complete el incremento de jueces previsto. Una vez el órgano de gobierno del Poder Judicial comunique esta circunstancia, el Gobierno procederá a aprobar dichos refuerzos.

EFE

una comunidad autónoma donde el pacto es un valor muy singular. «Si algo tendríamos que destacar es la lealtad institucional, que es el marco en el que se firma este acuerdo, por el que quiero agradecer muy especialmente también a los agentes sociales, que demuestran la buena salud de la que goza el diálogo social en Aragón», afirmó. «Este es, además, un impulso a la agilización de la justicia, una justicia más humana, más basada en el acuerdo y que conseguirá también en cierta manera tratar de evitar la saturación de los juzgados del orden de lo Social, donde sabemos que hay una gran carga de trabajo y de esta forma los jueces podrán derivar al servicio de mediación la resolución de estos conflictos».

Comunidad pionera

La vicepresidenta, también consejera de Justicia, resaltó que este acuerdo refuerza el papel del SAMA, un órgano que resuelve el 75% de los conflictos laborales que le toca gestionar gracias a un diálogo en el que se implican mucho los responsables de las empresas y los representantes de los trabajadores. El protocolo firmado, dijo también, convierte a Aragón en pionera en desarrollar un convenio firmado en julio a nivel nacional entre el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y agentes sociales para impulsar esta mediación.

Concha Gil, directora del SAMA, coincidió en apuntar que este acuerdo es «tremendamente positivo» y que el patronato del órgano que encabeza (en el que participan DGA, CEOE, Cepyme, UGT y CC. OO.) «está encantado de volver a poner un instrumento más a las empresas y trabajadores de Aragón que esperamos que funcione».

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje cumplió 25 años en 2024. En este periodo se han tramitado 169.325 expedientes, de los cuales se han resuelto el 75%. De todos ellos, 166.073 han sido de carácter individual y 3.232 de carácter colectivo.

LUIS H. MENÉNDEZ

Cuencas Mineras

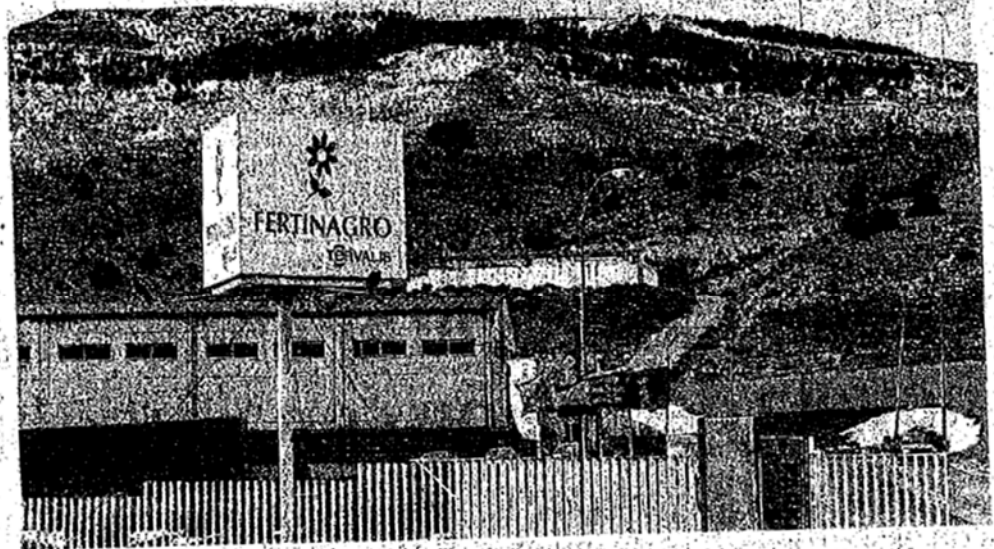
Fertinagro acuerda un erte en Utrillas y desiste de despedir a 14 trabajadores

La plantilla ratifica el preacuerdo entre empresa y comité para sortear con medidas de flexibilidad la crisis de stock en la tercera industria de la comarca

M. C. L.
Zaragoza

No habrá despidos en la fábrica de Fertinagro Nutrigenia en Utrillas, uno de los últimos pulmones industriales de las Cuencas Mineras. La compañía ha desistido del expediente de regulación de empleo (ere) que planteó hace casi un mes para hacer frente a un exceso de stock en la planta turolense, propuesto entonces para 14 trabajadores del área de producción. La dirección de la factoría, propiedad del grupo Tervalis, y la representación de los trabajadores -CCOO y UGT- alcanzaron en la noche del martes un preacuerdo tras una larga jornada de negociación en la sede turolense del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). *Hubo fumata blanca* en el último día hábil para llegar a un pacto y el recorte laboral se queda en medidas de flexibilidad -un cambio de turnos y la aprobación de un expediente de regulación temporal de empleo (erte) para toda la plantilla- que evita el traumático despido colectivo.

La plantilla ratificó ayer por la tarde el preacuerdo, que servirá para hacer frente a una complicada situación productiva en la factoría turolense. Las partes han acordado incluir a 32 trabajadores en el erte,



Instalaciones de Fertinagro Nutrigenia, en Utrillas.

que empezará a aplicarse entre el 14 y el 21 de abril. La compañía se ha comprometido a complementar un 75% de la base reguladora del quinto turno, lo que supone entre 25 y 35 euros diarios por trabajador, según apuntan fuentes sindicales. El erte tiene una duración prevista de un año y está previsto que las partes firmen el acuerdo hoy mismo.

Además, el pacto incluye una modificación de las condiciones de trabajo para tres secciones de producción, que pasarán a trabajar a

tres turnos, mientras que el restante se mantendrá a cinco turnos. Se incluye también en el documento medidas de compensación, como el pago de un mes de indemnización en base a las tablas salariales del convenio a las personas que pasen de quinto al tercer turno.

La plantilla, compuesta por 77 trabajadores, debe ratificar el preacuerdo esta tarde, que, por lo pronto, supone evitar un despido colectivo para un quinto de la plantilla en la tercera industria más intensiva en mano de obra de la comarca. Se

trata de la tercera industria después de Fundación Draxton y España.

La planta de Fertinagro Nutrigenia se dedica a la fabricación de fertilizantes en su factoría de I+D+I ubicada en las Cuencas Mineras. Está ubicada en el polígono industrial Los Llanos. El grupo Tervalis anunció en 2021 su intención de invertir 74 millones de euros en las plantas de sus filiales de Fertinagro en Utrillas y Escucha para acometer una ampliación de las instalaciones durante los siguientes cuatro años. ■

Preacuerdo de convenio en la planta de Italpannelli, que aleja la huelga

ZARAGOZA. Tras dos largos días de negociación en el SAMA, dirección y comité de empresa de la planta de Italpannelli, especializada en fabricación de paneles para la construcción, llegaron ayer a un principio de acuerdo sobre el pacto laboral. Un preacuerdo que seguramente -hoy tras la consulta a los trabajadores en asamblea- permita desconvocar los cuatro días de huelga señalados para el 27 y 29 de mayo y el 3 y el 5 de junio ante la imposibilidad de avanzar en el diálogo entre las partes después de meses intentando acercar posturas.

«Hace un par de años cuando Arcelor Mittal adquirió Italpannelli Ibérica dijo que adecuaría

las naves y las máquinas para no tener que soportar, como estamos sufriendo ya en mayo, temperaturas de 38 grados, pero hasta ahora no se ha hecho nada, pese a ser una empresa con beneficios en los últimos 20 años», denunciaron desde el comité en el que tiene mayoría CC. OO.

Ni en mejora de seguridad y salud laboral se había movido la empresa (aunque la ley recoge hasta un 20% de recargo sobre el salario por peligrosidad en el puesto de trabajo) ni tampoco en incremento salarial, dijeron las mismas fuentes.

En el Servicio de Mediación y Arbitraje del Gobierno aragonés han conseguido un principio de

entendimiento para la reorganización de las categorías profesionales y que se reconozca la antigüedad o la fidelización (término que prefiere la empresa) en lo que son las retribuciones salariales.

Así, el preacuerdo podría recoger unos 600 euros por dicha antigüedad cada cinco años y un plus por beneficios cada ejercicio en caso de que la empresa escalase un porcentaje de los mismos al salario de acuerdo a cada categoría. Al parecer el preacuerdo incluiría también algún complemento para el turno de noche y otras mejoras relativas a la adecuación de la planta a los protocolos contra el estrés térmico.

M. LLORENTE

28 de mayo de 2025 ■ Heraldo de Aragón

El comité del tranvía mantiene los paros parciales desde el 1 de junio

ZARAGOZA. No hay acuerdo. La reunión celebrada ayer en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) entre Tranvías Urbanos de Zaragoza y el comité no sirvió para acercar posiciones y los representantes sindicales mantienen los paros parciales anunciados a partir del 1 de junio. Aseguran que la empresa se ha negado a escuchar sus propuestas pese a los «múltiples intentos» por su parte de «alcanzar acuerdos razonables», mientras que por parte de la compañía rechazaron hacer declaraciones.

Los trabajadores explicaron que la decisión se toma «tras meses de bloqueo» en la negociación del convenio colectivo y tras comprobar que la empresa «no mejora» las condiciones laborales, «no quiere» acordar soluciones y «no respeta» el derecho básico a trabajar con «dignidad y seguridad». Contaron, entre otras cosas, que los conductores tienen que soportar turnos de hasta 9 horas durante 7 días seguidos y sin que la compañía tome medidas ante el incremento de la siniestralidad.

Relataron que está aumentando el absentismo entre la plantilla, a la que «denunciaron» se le niega un «descanso real», pues en sus 20 minutos estipulados no se computa el tiempo que tardan en llegar a la sala de descanso y en regresar a su puesto. Destacaron que los usuarios no dejan de aumentar y que, además, desde este viernes se amplía el servicio una hora los festivos y fines de semana sin que se haya incrementado la plantilla, lo que supone «más estrés, más carga y más fatiga».

L. L.

Protesta laboral

Huelga en un proveedor de Stellantis, ante un ere con 44 despidos

El recorte de plantilla se debe a la internalización de la mayor parte del servicio que presta la empresa Trans Sesé

JORGE HERAS PASTOR
Zaragoza

El comité de empresa de Trans Sesé, que presta servicios logísticos en la nave 35/36 de la planta automovilística de Stellantis en Figueruelas, ha convocado una huelga indefinida a partir del próximo miércoles, 16 de julio, tras el anuncio de un expediente de regulación de empleo (ere) que supondrá el despido de 44 trabajadores de una plantilla total de 61, con fecha de finalización de actividad el 31 de julio de 2025. Así lo anunció ayer en un comunicado la representación de la plantilla, formada por los sindicatos UGT, CCOO y OSTA.

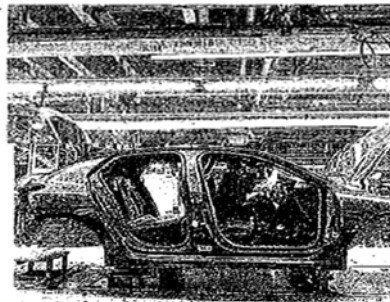
La filial del grupo logístico

lacionadas con cámaras, salpicaderos (IP) y puertas (P21).

Esto implica que solo se mantendrán 17 puestos de trabajo, dejando a 44 personas sin empleo. Tras dos reuniones durante el periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, no se ha alcanzado un acuerdo debido a las discrepancias entre las medidas solicitadas por la parte social y la oferta de la empresa, que propone únicamente la indemnización mínima legal por despido, «a pesar de no existir causas económicas que justifiquen el ere», según denuncian desde los sindicatos.

Los representantes de los trabajadores consideran «incomprensible» que empresas de la convergadura de Sesé y Stellantis no ofrezcan soluciones para reubicar a los afectados, especialmente cuando el servicio continuará prestándose. Además, denuncian que muchos trabajadores han estado sujetos a ertes productivos desde 2021, lo que ha mermado sus derechos a la prestación por desempleo, agravando la situación.

J.H.P.



Cadena de montaje de Figueruelas.

Sesé opera dentro del complejo industrial de Stellantis, donde se encarga de la secuenciación de piezas para los diferentes modelos de vehículos y del suministro de componentes al punto exacto de las líneas de producción. Sin embargo, el pasado 30 de junio, la empresa comunicó al comité la apertura de un ere por causas productivas, motivado por la decisión de Stellantis de internalizar estos servicios, lo que reducirá la actividad de la subcontrata a únicamente las tareas re-

plantilla a una concentración el próximo lunes, 14 de julio, a las 9.00 horas, frente al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), coincidiendo con el acto de conciliación previo a la huelga.

Los trabajadores exigen medidas que eviten los despidos y una mejora en las condiciones de indemnización, al tiempo que lamentan la falta de responsabilidad social de ambas empresas en un conflicto que afecta a decenas de familias. ■

15 de julio de 2025 ■ Heraldo de Aragón

Trabajadores de Sesé protestan por los 44 despidos mientras negocian en el SAMA

● El comité de empresa de la contrata de Stellantis estima insuficientes las condiciones ofrecidas por la empresa y mantiene, de momento, la huelga convocada para mañana

ZARAGOZA. Los trabajadores de TransSesé en la planta de Stellantis Zaragoza iniciaron ayer una concentración a las puertas del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) como respuesta al expediente de regulación de empleo (ERE) que dejará fuera a 44 personas. La empresa comunicó el 30 de junio su intención de aplicar esta medida tras la decisión de Stellantis de asumir con personal propio el servicio logístico que Sesé venía prestando desde 2019 en la nave 35/36 del complejo industrial.

Como parte de las protestas, el comité de empresa, integrado por la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, ha convocado una huelga indefinida que comenzará mañana, 16 de julio, si no se produce ningún avance en las negociaciones.

Eduardo Guamán, presidente del comité de empresa por CC. OO., comentó ayer que la compañía les informó de que solo 17 personas continuarían trabajando en la operativa. «Nos convocaron a una reunión y nos explicaron que era una cuestión operativa. Luego acudimos al SAMA, donde nos aseguraron que podríamos llegar a un acuerdo, pero seguimos en un punto muerto», lamentó. «Las diferencias entre lo que pedimos y lo que ofrece la empresa son abismales, y la situación es muy complicada», dijo.

El comité exige medidas de protección social para los empleados mayores de 55 años, opciones de reubicación en la propia empresa o en Stellantis, y una mejora en las indemnizaciones. «Pedimos 33 días por año trabajado porque consideramos que es un despido improcedente. La

empresa se mantiene en 20 días y no se mueve. Nosotros hemos bajado a 30, pero no han hecho ningún gesto», señaló Guamán.

A última hora de la noche, las negociaciones continuaban abiertas en el SAMA, sin que se haya alcanzado todavía un acuerdo entre empresa y comité. La convocatoria de huelga indefinida sigue en pie.

Tampoco han recibido explicaciones claras sobre los criterios para seleccionar a los 17 trabajadores que conservarán su puesto. «Intentamos aplicar un criterio homogéneo y equitativo, teniendo en cuenta la antigüedad, la edad o la adecuación a los nuevos puestos. Pero la empresa no ha dado ninguna pauta», afirmó el presidente. La mayoría de la plantilla es joven, aunque algunos empleados superan los 55 años. Muchos, además, han encajado ERE desde 2021 y han

agotado buena parte de sus prestaciones por desempleo.

Francisco Pérez, con un año y medio de antigüedad y contrato de sustitución, forma parte de los afectados. «Mi mujer no está trabajando y tengo un hijo de 10 años con necesidades especiales, con diagnóstico de autismo. Si me echan, me quedo con una mano delante y otra detrás, porque la indemnización es mínima, prácticamente ridícula», denunció. «Sé que la empresa sigue teniendo trabajo y que ese puesto no desaparece. Es absurdo que me dejen fuera».

«No sobra trabajo»

Patricia Colado, con más de ocho años en la empresa, también afronta el despido. «Después de todos los ERE, los paros de producción y lo que nos están machacando, que llegue TransSesé, una empresa tan grande, y nos rancanee hasta el último momento, es indignante», aseguró. Recuerda que han atravesado muchas situaciones económicas difíciles y que ahora no cuentan con suficiente prestación. «Secuenciamos piezas que van directamente a la cadena de Stellantis. Estamos trabajando con ellos a diario. No sobra trabajo», insistió.

Desde el comité también se señala a Stellantis como parte del problema. «No nos ha comunicado nada directamente», apuntó Eduardo Guamán.

PABLO DÍAZ MONTAÑÉS

16 de julio de 2025 ■ Heraldo de Aragón

Trans Sesé reduce los despidos tras el acuerdo entre dirección y comité y se suspende la huelga

● La compañía había planteado un ERE por la pérdida de una contrata para Stellantis que afectaría a 44 trabajadores, y aunque la cifra final está por definir, podría reducirse a 14

ZARAGOZA. Después de una larga jornada de negociación, la dirección y los sindicatos de Trans Sesé llegaron el lunes por la noche a un acuerdo en la sede del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) sobre el expediente de regulación de empleo (ERE) que incluía 44 despidos causados por la pérdida de una contrata para la fábrica de automóviles de Stellantis en Figueruelas. El acuerdo, del que informaron ayer los sindicatos, reduce el número de trabajadores que pierden sus puestos a una cifra aún por determinar (dependerá de cuántos acepten la recolocación en otra empresa) y ha permitido suspender la huelga indefinida prevista desde hoy.

Trans Sesé prestaba un servicio logístico en la nave 35/36 de las instalaciones de Stellantis, pero el grupo automovilístico decidió realizar la actividad con sus propios empleados, por lo que la firma de transporte y servicios industriales comunicó el pasado 30 de junio la presentación de un ERE en el que determinaba la salida de 44 de los 61 trabajadores que hacían esa función. El número de personas que se queden sin empleo podrá reducirse hasta 14 si las alternativas ofrecidas son aceptadas.

Según los tres sindicatos que forman parte del comité de empresa (Comisiones Obreras, UGT y OSTA), las claves del

acuerdo —que OSTA no firmará porque no ha sido validado en asamblea— son el mantenimiento de 23 puestos de trabajo sobre la totalidad de la plantilla en el centro de Figueruelas, frente a los 17 planteados al inicio de la negociación, y el ofrecimiento de 20 empleos en el centro de trabajo de TCM, otra empresa del grupo Sesé, renovando cada contrato según las condiciones de dicho centro. En este caso, la aceptación será voluntaria y conllevará el abono de una paga lineal de 2.500 euros a los/as trabajadores/as que acepten, a percibir en el mes de julio. Entre lo pactado también está la posibilidad de recolocación voluntaria en centros de la empresa donde hubiera vacantes, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

Asimismo, quien decida acogerse a la extinción de su contrato de trabajo percibirá una indemnización de 26 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, y una cuantía adicional de 30 euros por cada día que la persona haya estado en situación de ERE desde el 1 de enero de 2023 hasta el día 31 de julio de 2025.

Además, se crea una bolsa de empleo para todo el personal que vea extinguido su contrato de trabajo y se mantienen hasta el 31 de julio de 2026 las condiciones económicas indemniza-

torias pactadas en el supuesto de que se produzca un nuevo procedimiento de despido colectivo para los/as trabajadores/as que presten sus servicios en Trans Sesé SL en Stellantis.

Alternativas

El comité de empresa valoró positivamente el acuerdo, ya que desde su punto de vista «ofrece alternativas en una triple vertiente: de continuidad en la empresa, de recolocación en otra y de indemnización en unas condiciones manifiestamente más ventajosas que en una aplicación estricta de la norma (20 días por año)».

Eduardo Guamán, de CC. OO., presidente del comité de empresa, se mostró satisfecho por lo conseguido con el acuerdo alcanzado, lo que puede rebajar hasta 14 el número de personas que se queden sin trabajo. «Tal y como comenzó la negociación, al final se han planteado diferentes posibilidades para las personas afectadas», indicó, antes de reconocer el buen talante de los representantes de la empresa para intentar llegar a soluciones aceptadas por las dos partes.

La desconvocatoria de la huelga fue bien recibida en Stellantis, ya que de haber seguido adelante hubiera complicado el desarrollo de la producción normal en la planta de Figueruelas.

LUIS EL MENÉNDEZ

Los despidos siguen copando la actividad del SAMA, que anticipa otro año de récord

● El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje espera superar este ejercicio los 10.067 expedientes individuales y colectivos registrados el pasado 2024

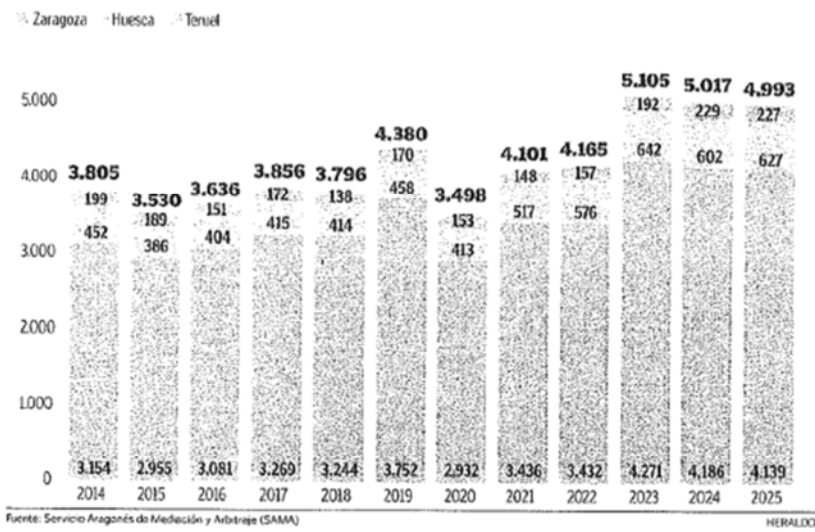
ZARAGOZA. Los procedimientos de despido, sobre todo los individuales pero también algunos colectivos, siguen llegando al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) en un número similar al del pasado año, ligeramente por encima. Su directora, Concha Gil, anticipa un 2025 de récord y pronostica que se acabará superando la cifra de los 10.067 expedientes de todo tipo en los que mediaron el año pasado. 2023 concluyó con 9.859 y 2022, con 8.727.

Solo en la primera mitad de año, incluyendo hasta el 15 de julio, Gil suma ya 5.516 expedientes individuales –de ellos 4.519 por despidos– frente a 5.455 en el mismo periodo de 2024 y de ellos 4.570 despidos. «Ya vemos 61 expedientes más con lo que 2025 acabará seguramente en cifras de récord», destacó la directora del SAMA. Además ha habido 61 mediaciones colectivas por todos los conceptos en este semestre.

Desde que se aprobó la reforma laboral –cuyo objetivo era restringir al máximo el uso de contratos temporales–, los despidos representan el mayor número de expedientes en los que el SAMA interviene a lo largo del año, al igual que ocurrió en años anteriores, reconoce su máxima responsable. Como las empresas han de hacer contratos indefinidos, cuando se acaba la carga de trabajo extinguen la relación laboral y de ahí que más trabajadores acudan a este servicio para que medie en la indemnización.

«La indemnización media por despido en Aragón era de 11.830 euros en 2023 y este 2025 está en 14.950 euros», destacó la directo-

Histórico de expedientes individuales presentados en el primer semestre



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)

HERALDO

ra del SAMA. Además, aludió al alto porcentaje de acuerdos que se alcanza en estos despidos individuales, así como en los colectivos. Por otro lado, gracias a la labor mediadora del mencionado organismo se han recuperado 490.215 euros por jornadas de huelga evitadas correspondientes a 53.364 horas de trabajo en Aragón. Recientemente, sus mediadores consiguieron la desconvocatoria de huelga de Trans Sesé, la de Tekla y la motivada por dificultades en la negociación del convenio de Zanini Épila.

Carmelo Pérez, secretario general de Copyme Aragón, aplau-

dió la labor que realiza el SAMA año tras año para evitar que un buen número de conflictos laborales lleguen a los ya colapsados juzgados de lo Social. «Prácticamente los despidos en que ha mediado en lo que va de año vienen a ser los mismos que en 2024 y en 2023», apuntó. Y recordó que «hay más rotación de personal a consecuencia de la reforma laboral, que modificó toda la normativa relativa a la contratación de obra y servicio para eliminarla y lograr así a mayor contratación indefinida con la irrupción de los fijos discontinuos».

Lo que ha ocurrido, según Car-

melo Pérez, es que «en vez de ir a ese contrato temporal, las empresas recurren a un contrato indefinido; saben que tiene más coste, pero lo asumen para mantener esa eventualidad transitoria». Esto conlleva, argumentó, que más despidos lleguen al SAMA estos últimos años. «El volumen de los expedientes en que intervienen se ha estabilizado en más de 8.000 o 9.000 al año y ya van más de 4.200 en el primer semestre de este 2025», subrayó.

Esther Linares, secretaria de Política Sindical y Diálogo Social de UGT, consideró que «los despidos disciplinarios se han con-

vertido en la forma más sencilla de acabar los contratos; de hecho, son los que más aumentan, en 192, al comparar la primera mitad del año pasado con el actual». Así, indicó, de enero a junio de 2024 el SAMA intervino en 2.419 despidos disciplinarios y este año, en igual periodo, lo ha hecho en 2.611.

Regular el despido improcedente

«Es el mayor incremento –señala–, ya que en el caso de despidos objetivos (por causas ajenas al trabajador) en el primer semestre de 2024 el SAMA intervino en 1.100 y este en 1.030. También los despidos por periodo de prueba han bajado, pero la variación al alza ha sido en los disciplinarios». En este sentido, pidió una reforma de la legislación laboral que regule el despido improcedente. «Extinguir un contrato laboral sin causa real y a un coste irrisorio debe ser ilegal. Es fundamental que el contrato indefinido sea sinónimo de contrato estable».

Desde CC. OO. Aragón, Celso Hornero, responsable de Acción Sindical, criticó también que desde 2022 «las empresas estén utilizando el despido como medida de ajuste de plantillas, una gran mayoría sin causalizar y lo más grave, sin ir a medidas coyunturales como ERTE o flexibilización, que palien la destrucción de empleo». Hornero advirtió que las empresas aragonesas están asumiendo el pago de indemnizaciones por despidos de contratos indefinidos de corta duración –lo que llaman empleos ‘fugaces’– con un coste superior al promedio del conjunto del Estado. El incremento de los expedientes individuales es «consecuencia de la mala praxis de las empresas que ven el despido como única solución, eludiendo lo que reclama la reforma laboral, que establece que el contrato de trabajo sea indefinido para limitar los contratos temporales, que eran abusivos y en muchos casos daban origen al fraude», concluyó Hornero.

M. LLORENTE

Movilidad urbana

Avanza y sindicatos siguen «lejos» del acuerdo y la huelga del bus se mantiene

Ambas partes se reunieron ayer durante más de 8 horas y retomarán las conversaciones mañana

ALBERTO ARILLA
Zaragoza

Parece el cuento de nunca acabar y, el día de ayer, sumó un nuevo capítulo. Los conductores del autobús urbano de Zaragoza mantienen, por ahora, su intención de ir a la huelga a partir del próximo 8 de septiembre, con paros parciales que se prolongarían hasta el 31 de octubre y que afectarían directamente a las próximas Fiestas del Pilar. En cualquier caso, todavía hay tiempo para evitar esa nueva convocatoria y las negociaciones entre Avanza y los sindicatos se mantienen «abiertas».

Así se desprende tras un cónclave celebrado ayer y que duró cerca de ocho horas, con interrupción incluida en el Servicio de Mediación (SAMA) por cuestiones sobrevenidas. La primera parte de la reunión comenzó a las 9.30 horas y se prolongó a las 15.00 horas, cuando había programada otra mediación que obligó a parar hasta las 19.00 horas.

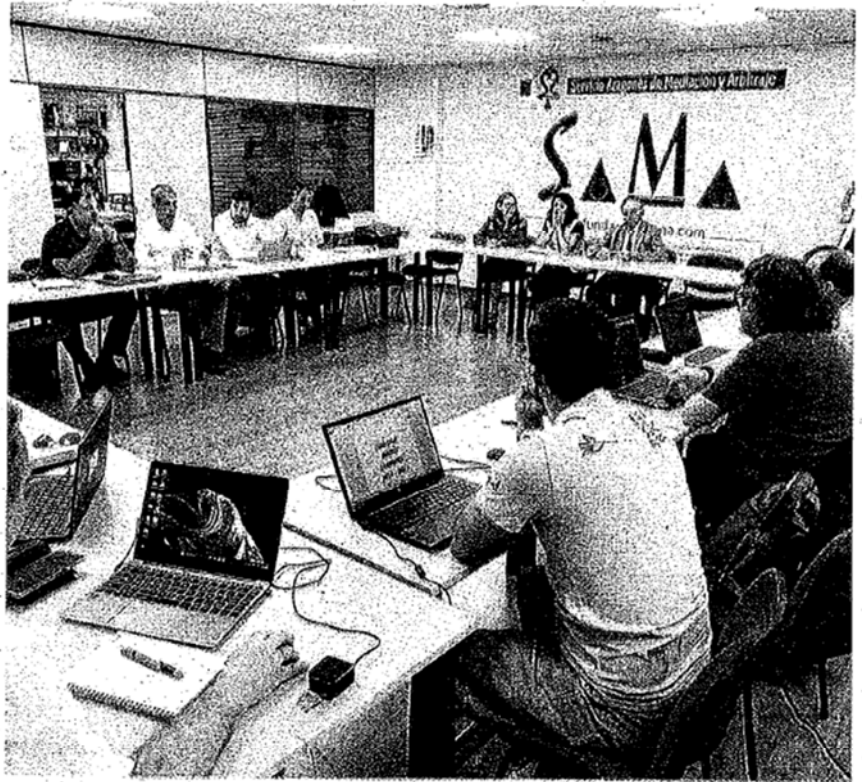
Ya entonces parecía que el acuerdo (o, al menos, el preacuerdo) era imposible de lograr. Con todo, está previsto que el comité y la concesionaria del servicio, Avanza, se vuelvan a reunir en el SAMA el próximo

miércoles a partir de las 9.00 horas. Por el momento, las posturas siguen «alejadas».

Dentro de todo este embrollo, cabe recordar que ambas partes tienen como límite el próximo viernes 5 de septiembre para cerrar un acuerdo, si quieren que este se incluya en la nueva contrata del bus. Ese día, si hay entente, el documento se anexará a los pliegos. De lo contrario, el ayuntamiento pulsará el botón verde y los enviará tal y como están ahora redactados a intervención, para un último repaso antes de su licitación, probablemente entre mediados y finales de septiembre.

Así lo acordaron hace unas semanas, ya que este contrato debía publicarse por mandato judicial el pasado mes de marzo. Movilidad consideró cumplida esa condición cuando elevó las condiciones técnicas y jurídicas de la nueva contrata, y se dio hasta verano para terminar de perfilar las nuevas líneas. En cambio, fue el propio comité quien pidió esa prórroga hasta septiembre, para que esta cuestión no influyese en las negociaciones que ahora están a punto de tocar a su fin.

Los trabajadores celebrarán hoy una asamblea para informar sobre unos paros que también tienen divi-



Reunión en el SAMA entre Avanza Zaragoza y los sindicatos, ayer.

Los trabajadores mantendrán hoy una asamblea para informar sobre los paros

dido al comité. No tanto por el fondo, sino por las formas. Y es que Sattra y el CUI, dos de los sindicatos mayoritarios, se han opuesto a una convocatoria que consideran «ilegal» y que no descartan recurrir debido al reparto de sillas en el comité de huelga. Tanto es así que el propio comité

de huelga manifestó su «sorpresa» por la presencia de Sattra al comienzo de la reunión de ayer. «Entraron en la sala, como acostumbran, levantando la voz y usando términos despectivos», acusaron en el escrito, donde los sindicatos aseguraron que Sattra solo quería estar para «denunciar ante los tribunales». Y la cosa no acabó ahí, ya que el comité aseguró que les ofreció quedarse con un delegado en la sala y Sattra lo declinó.

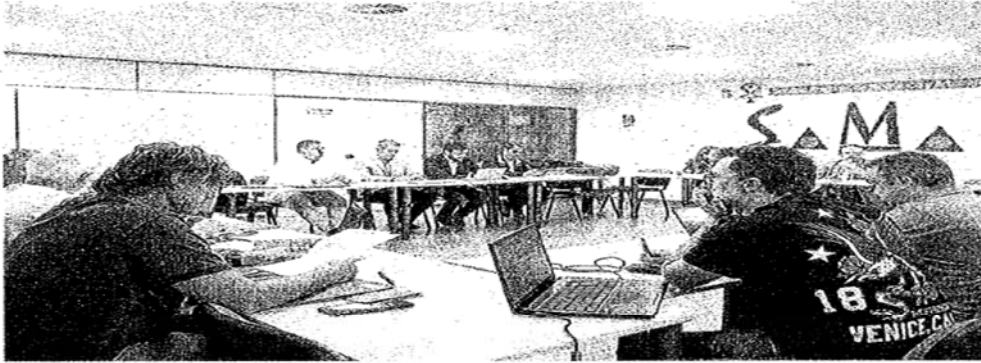
Choque PSOE-Chueca

Asimismo, los pasillos de la sede consistorial zaragozana no han sido inmunes a las últimas noticias res-

pecto a la más que probable nueva huelga del bus.

Ayer por la mañana, el concejal del PSOE Chema Giral achacó la convocatoria a la «ineficacia y mala gestión» de Natalia Chueca, recordando la huelga de hace dos años, cuando la alcaldesa era responsable de Movilidad, que superó los 600 días.

Desde el Gobierno municipal del PP, por su parte, replicaron a la oposición que las negociaciones aún no han acabado y que «esperan y desearían que se llegue a un acuerdo» que, según dijeron, «beneficiará sobre todo a la ciudadanía, que es la que sufriría los paros en el caso de que se produjeran». ■



Un momento de la reunión de ayer entre representantes de Avanza y el comité de empresa. TONI GALÁN

Avanza y el comité de empresa acercan posiciones para evitar 'in extremis' la huelga del bus

- Ambas partes volverán a reunirse hoy en el SAMA con una nueva propuesta
- A las 0.00 acaba el plazo para que los trabajadores voten sí o no a los paros

ZARAGOZA. A las doce de la noche de hoy acaba el plazo para que la plantilla del bus urbano de Zaragoza vote en referéndum los paros propuestos por el comité. Hasta ese momento, empresa y trabajadores parecen decididos a acercar posiciones y evitar 'in extremis' una huelga que comenzaría el próximo lunes y se prolongaría más allá de las Fiestas del Pilar. La reunión celebrada ayer en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) culminó a las pocas horas con un compromiso por parte de la concesionaria Avanza para presentar hoy una propuesta de cierre de convenio que valorarán los representantes sindicales. Mientras, los empleados deciden en cocheras si secundan la huelga en una votación que comenzó a las 4.30 de este jueves.

El presidente del comité de empresa, Raúl Cabeza, de Comisiones Obreras (CC. OO.), explicó que la compañía que dirige en Zaragoza Carlos Agulló se había comprometido a entregar una nueva propuesta que mejoraría la actual. «Veremos si es suficiente o no», dijo. No obstante, advirtió que la experiencia anterior hace prever que probablemente no cumpla con las expectativas de los empleados. «La última vez que presentaron una fue totalmente insuficiente», recordó.

Desde la concesionaria Avanza, mientras, aseguraron que las pos-

turas seguían aún «distantes» y apuntaron al «terreno económico» como el principal motivo de discrepancia. Con todo, incidieron en que la empresa acude a la reunión concertada para hoy a partir de las 10.00 con el propósito de «negociar hasta el final y tratar de frenar la huelga».

Mientras, el líder sindical subrayó que, a diferencia de otras ocasiones, esta vez hay que tener en cuenta la fecha límite marcada por el Consistorio zaragozano en la que, en principio, se deberían publicar los pliegos que regirán las condiciones del servicio en los próximos años y abrir el proceso de licitación: mañana, 5 de septiembre. «Eso les corre más prisa a ellos. Si es real la amenaza del Ayuntamiento veremos si traen una oferta razonable», esgrimió Cabeza, al tiempo en que insistió en que «la pelota está en el tejado» de Avanza.

«Hasta el último minuto»

Dejó claro, igualmente, que las líneas rojas que no se deberían traspasar para que los trabajadores acepten firmar el nuevo convenio ya se conocen, y que pasan sobre todo por «garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo» de la plantilla y que se cumplan unos «mínimos sociales» de organización que permitan conciliar la vida personal y la laboral.

La alcaldesa de Zaragoza, Nata-

lia Chueca, recordó precisamente el día anterior que el Ayuntamiento aceptó posponer la licitación del contrato para dar margen de maniobra para la negociación colectiva. Aseguró la regidora que con este propósito se aguardará «hasta el último minuto» con la esperanza de que se alcance un acuerdo, ya que, si fuera así, las condiciones del convenio se trasladarán a los pliegos, aunque recordó que el contrato está listo desde hace tiempo y a la espera de ser enviado al Servicio de Contratación para iniciar a su tramitación administrativa.

Aprovechó para hacer un «llamamiento» tanto a la empresa como al comité para que «pongan lo mejor de su parte» en aras de acercar posiciones. «Igual que el Ayuntamiento ha puesto lo mejor de la suya posponiendo los plazos que teníamos y dándonos ese tiempo de negociación que nos solicitaron. Confío sinceramente en que dé sus frutos», dijo.

La vigencia del convenio firmado en 2020 para tres años finalizó el 31 de diciembre de 2023 y la negociación del nuevo comenzó el 22 de enero de 2024. Desde entonces, se han celebrado medio centenar de reuniones, todas infructuosas, como ha expresado en los últimos meses el comité. Por esa razón, el órgano de representación de la plantilla se decantó por la convocatoria de paros parciales, iniciativa que deberán respaldar los trabajadores en las urnas. Si prosperase la misma, desde el 8 de septiembre hasta el 31 de octubre se llevarán a cabo paros parciales de una hora de lunes a viernes en distintos horarios, que se incrementarán en las Fiestas del Pilar.

L. LOZANO

#

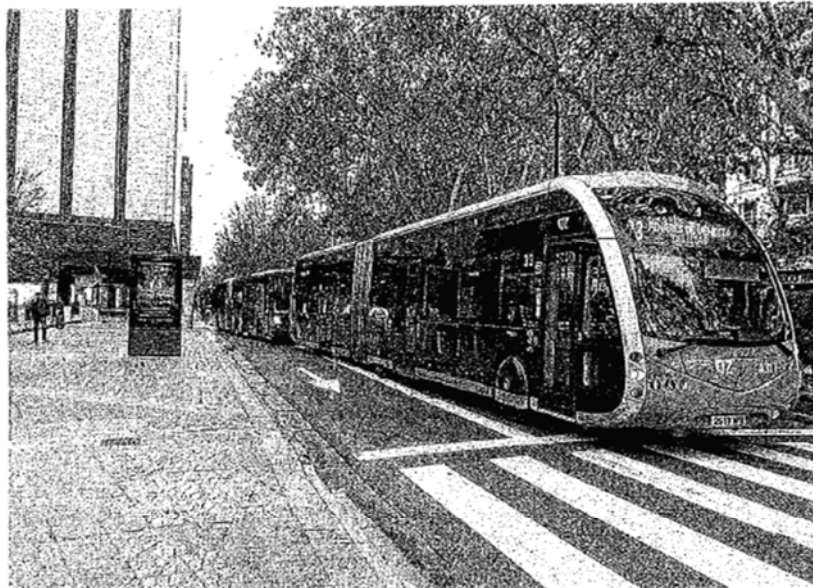
El comité del bus suspende la huelga por tres días a la espera de seguir negociando hoy con Avanza

- Celebraron una reunión maratoniada que empezó por la tarde y que no acabó hasta la madrugada
- En un comunicado, los trabajadores aseguran que el acuerdo está «más cerca que en otras reuniones»

ZARAGOZA. Después de cuatro intensas reuniones esta semana entre Avanza y la comisión negociadora del bus en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), la quinta y última, celebrada ayer, no lo fue menos. La empresa y los representantes de los trabajadores se citaron a las 18.00 y no fue hasta pasada la madrugada cuando lograron acercar posturas y llegar a un acuerdo de forma que suspenden los tres primeros días de huelga, que debía comenzar este lunes.

«Aun sin haber conseguido llegar a acuerdos, la perspectiva de cerrar la negociación que permita la firma del convenio está más cerca que en otras ocasiones. Ante esta situación y como prueba de buena fe negociadora, en aras de poder alcanzar un acuerdo, el comité de huelga ha decidido suspender los paros durante 3 días», explicaba el presidente del comité, Raúl Cabeza (CC. OO.), en un comunicado firmado también por UGT y CSIF. Las negociaciones, continuarán este lunes desde las 9.30 en el SAMA.

Aunque por poca diferencia en las votaciones del pasado jueves en las cocheras de Avanza, la mayoría de los trabajadores reafirmaron los paros parciales propuestos por los tres sindicatos, que han sido quienes han negociado hasta última hora después de que Sattra y CUT, las otras dos organizaciones sindicales con representación en el comité, dieran un paso al lado al entender que la propuesta de huelga era «ilegal». Ambas alegaban que se trataba de una «chapuza», puesto que los otros tres sindicatos votaron hace ahora dos semanas a favor de cambiar el modelo de representación del comité



Dos autobuses de Avanza circulan por el centro de Zaragoza. GUILLERMO MESTRE

Los paros pretendían iniciarse esta mañana, de 12.30 a 13.30 y continuar por la tarde, de 14.30 a 15.30

El comité de huelga pide «paciencia y confianza»

de huelga, que estaba compuesto por 12 delegados sindicales y que pasó a 11 para facilitar su convocatoria.

Según Cabeza, la decisión de proponer la huelga era una consecuencia directa del «bloqueo absoluto» al que se había llegado en la negociación del convenio con la empresa, con posturas «completamente alejadas» y posibilidades «remotas» de llegar a un acuerdo, que obligaban a dar un giro radical a la estrategia de negociación. Más aun ante la inminente publicación de los pliegos del bus, que debían haber visto la luz varios meses atrás.

Por ello, aprobaron acometer paros parciales desde este mismo lunes, 8 de septiembre, de lunes a viernes en dos franjas de una hora de duración: de las 12.30 a las 13.30 y entre las 14.30 y las 15.30. Además, la idea de los representantes sindicales pasaba por endurecer las protestas durante las Fiestas del Pilar, desde el 4 al 13 de octubre, ampliando los paros en una hora más por las mañanas y otra por las tardes, lo que afectaba también a los búhos y los servicios especiales en la primera hora de cada turno.

De esta forma, la huelga se pospone hasta el próximo jueves.

En el caso de que se mantenga, el Ayuntamiento deberá fijar los servicios mínimos para tratar de evitar la imagen de largas filas de personas esperando en las marquesinas y que las frecuencias se dispersen respecto a lo que sería una jornada normal. Además, debido a la baja participación de los trabajadores de la empresa el día de la votación de la huelga (la mitad de ellos no lo hicieron) y a las tensiones internas entre los diferentes grupos sindicales, el posible seguimiento de la misma es una incógnita.

Los pliegos, al caer
 El Ayuntamiento esperará a incorporar en los pliegos del futuro contrato del bus las cláusulas del nuevo convenio. Aunque desde el Área de Movilidad reiteraban ayer mismo que, en el caso de que la empresa y trabajadores no llegaran a un acuerdo, convocarían este mismo lunes una «reunión del grupo técnico de trabajo impulsor de los pliegos del contrato de autobús urbano» para comenzar los trámites de licitación.

A finales de la semana pasada, el concejal delegado de Movilidad, José Miguel Rodrigo, recordaba que el tiempo «se iba agotando», deseando que ambas partes hicieran «un esfuerzo» para lograr el acuerdo antes de publicar los pliegos.

Entre las líneas rojas por las que luchan los trabajadores están el mantenimiento del poder adquisitivo de toda la plantilla y las mejoras de las condiciones sociales para garantizar una conciliación efectiva. Se avecinan días intensos de negociación y decisivos en el SAMA.

DANIEL CABODEVILLA

Enésima reunión sin acuerdo entre Avanza y el comité de empresa

Los trabajadores aseguran que «se sigue avanzando» y ambas partes volverán a sentarse a negociar a partir de las 8.30 de hoy

ZARAGOZA. Después de que el comité del bus de Zaragoza acordara suspender los tres primeros días de huelga que deberían haber empezado ayer debido a un acercamiento de posturas de última hora con Avanza, la reunión mantenida ayer por la mañana el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) no sirvió para terminar de cerrar el acuerdo.

Así lo anunció el presidente del comité, Raúl Cabeza, del sindicato Comisiones Obreras (CC. OO.) en un nuevo comunicado firmado también por los sindicatos UGT y CSIF en el que aseguraba que se seguía avanzando pero que el acuerdo no estaba cerrado. De esta forma, dijeron que volverán a reunirse en el SAMA a partir de las 8.30 de hoy para tratar de «seguir avanzando en la negociación del nuevo convenio».

Un escenario mucho más esperanzador que el de apenas unos días, cuando el «bloqueo absoluto» de las negociaciones había llevado al comité a plan-

tear paros parciales a partir del 8 de septiembre. Aunque por poca diferencia en las votaciones del pasado jueves en las cocheras de Avanza, la mayoría de los trabajadores refrendaron la huelga propuesta por los tres sindicatos, que han sido quienes han negociado hasta última hora después de que Sattra y CUT se retiraran al entender que la propuesta de huelga era «ilegal». Ambas alegaban que se trataba de una «chapuza», puesto que los otros tres sindicatos votaron hace ahora dos semanas a favor de cambiar el modelo de representación del comité de huelga, que estaba compuesto por 12 delegados sindicales y que pasó a 11 para facilitar su convocatoria.

Más cerca que nunca

En la reunión que finalizó el lunes de madrugada, la empresa anunció que aun sin haber conseguido llegar a acuerdos, la perspectiva de cerrar la negociación que permita la firma del convenio estaba más cerca que en otras ocasiones. Por ello, y «como prueba de buena fe negociadora», el comité acordó suspender momentáneamente los paros hasta el jueves «en aras de poder alcanzar un acuerdo».

Entre las principales apuestas por las que luchan los trabajadores están el mantenimiento del poder adquisitivo de toda la plantilla y las mejoras de las condiciones sociales para garantizar una conciliación efectiva.

De esta forma, el acuerdo parece más probable que nunca y el Ayuntamiento, que ayer convocó una reunión del grupo técnico de trabajo impulsor de los pliegos del contrato de autobús urbano para comenzar los trámites de licitación, esperará para incluir los posibles acuerdos.

«Confío en que puedan cerrar un acuerdo porque no se puede esperar más», dijo ayer la alcaldesa de Zaragoza, Natalia Chueca.

DANIEL CABODEVILLA

Los trabajadores reivindican, principalmente, el mantenimiento del poder adquisitivo de toda la plantilla y las mejoras de las condiciones sociales para garantizar una conciliación efectiva

Avanza y el comité del bus cierran un preacuerdo de convenio y evitan la huelga a última hora

- Los trabajadores deberán respaldarlo en un referéndum vinculante el próximo 17 de septiembre
- Acuerdan un incremento salarial escalonado hasta 2028 y futuras reducciones de jornada

ZARAGOZA. Después de varios meses de intensas negociaciones, Avanza y la comisión del bus lograron cerrar ayer por la mañana un preacuerdo para la firma del nuevo convenio en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). De esta forma, la huelga que debía haber empezado el pasado lunes y que había quedado paralizada durante tres días debido a un acercamiento de posturas de última hora, se suspende ahora hasta el 22 de septiembre.

El comité ha convocado una asamblea general informativa el próximo día 16 en la sede de CC. OO. y un referéndum vinculante un solo día después en horario de 4.30 a 0.00 en las cocheras de la empresa. En la votación, los propios trabajadores deberán mostrar su apoyo o rechazo y, en caso de ratificar el acuerdo, el nuevo convenio será oficial.

En un comunicado firmado por CC.OO. UGT y CSIF, el presidente del comité, Raúl Cabeza, informaba ayer de que entre los principales acuerdos se encuentra un incremento salarial escalonado hasta el año 2028. En 2024, la subida es del 0,75%, en 2025, del 2,05% más el IPC real del año, en los años 2026 y 2027 será acorde también respecto al IPC, mientras que en el año 2028, se le añadirá un incremento del 0,5%.

Además, a partir del 1 de enero de 2027 la jornada laboral de trabajo efectivo quedará establecida en 1.664 horas y 57 minutos, con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos, mientras que a partir del 1 de enero de 2028 se reducirá a 1.657 horas y 8 minutos. A efectos prácticos, esto supondrá un día menos de trabajo en 2027 y otro en 2028.



Una usuaria se monta en uno de los autobuses que circula por el centro de Zaragoza. FRANCISCO JIMÉNEZ

La huelga no quedará definitivamente suspendida hasta que los trabajadores ratifiquen el acuerdo

El comité ha convocado una asamblea general informativa el próximo 16 de septiembre

Se establecerá también un «registro automático de jornada» para los conductores que trabajarán con un sistema de registro automático de los excesos de jornada en el punto de relevo, comparando la hora y minutos de paso real por dicha parada con el horario teórico planificado.

Además, para dar por terminado el servicio en cocheras se registrará la hora una vez que se haya pasado por el lavadero y reposado el combustible.

Para los conductores ambulantes se establece también un nuevo criterio para la publicación del

servicio, de modo que, salvo en el caso de 15 trabajadores, se adelanta la publicación de los servicios 24 horas, pasando a notificarse un día antes. También se aprueban mejoras respecto a los permisos retribuidos y las fiestas laborales.

Un comité dividido

Este preacuerdo no será válido hasta después de conocer los resultados de la votación del 17 de septiembre. En caso de ser aprobado, la cancelación de la huelga será definitiva. Unos paros parciales impulsados por esos tres sindicatos y que, aunque por poca diferencia en las votaciones

del pasado jueves, habían apoyado la mayoría de los trabajadores.

Sin embargo, la convocatoria de huelga dejó más «tocada» si cabe la situación interna del comité. Sattra y CUT, las otras dos organizaciones sindicales con representación, se desmarcaron de las negociaciones con la empresa al entender que la propuesta de huelga era «ilegal» y «chapucera», criticando también las formas para cambiar el modelo de representación del comité de huelga, y que sus impulsores impulsaron para poder llevar los paros a cabo.

Según Cabeza, la decisión era una «consecuencia directa del bloqueo absoluto» al que se había llegado en la negociación del convenio con la empresa, con posturas «completamente alejadas» y posibilidades «remotas» de llegar a un acuerdo, que obligaban a dar un giro radical a la estrategia de negociación. Más aún ante la inminente publicación de los pliegos del bus, que debían haber visto la luz varios meses atrás y que el Ayuntamiento ya ha anunciado que comenzará a tramitar esta misma semana.

En el seno de las diferentes agrupaciones sindicales no escondían su temor a un «fracaso» de la huelga debido a la baja participación de los trabajadores de la empresa el día de la votación de la huelga (la mitad de ellos no lo hicieron) y a las tensiones internas entre grupos sindicales. De hecho, tan solo 13 votos decantaron la balanza a la hora de decir que sí a los paros. Votaron 676 empleados de los 1.293 que forman la plantilla y, de estos, 334 apoyaron la huelga, el 49%. Otras 321 personas se posicionaron en contra y hubo también 10 votos nulos y 11 en blanco.

DANIEL CABODEVILLA

Sensación «agridulce» de los trabajadores ante un pacto «necesario»

La empresa destaca «el esfuerzo máximo» para lograr el acuerdo y poner fin a unas negociaciones abiertas desde 2024

ZARAGOZA. El acuerdo alcanzado ayer entre Avanza y el comité del bus, aunque a falta de confirmarse, ha puesto fin a más de un año y medio de intensas negociaciones. La empresa, que emitió un breve comunicado, destacaba la «importancia de lle-

gar a un acuerdo en aras de poder garantizar las condiciones laborales de los trabajadores». Su director, Carlos Agulló, celebraba también el pacto: «Ambas partes nos hemos esforzado al máximo para acercar nuestros planteamientos y conseguirlos».

El comité del bus también celebra el acuerdo, aunque no es el que hubiesen deseado. Su presidente, Raúl Cabeza (CC. OO.), asegura que tienen una sensación «agridulce». «Estamos muy cansados, han sido días muy inten-

tos y frenéticos de negociación, y aunque el pacto no incluye todas nuestras pretensiones, lo consideramos aceptable», señala.

«Todos celebramos que no sea necesario acudir a la huelga, que por otro lado nunca ha sido nuestro objetivo. Desde el primer momento en el que llegué al comité aseguré que me encantaría firmar el convenio sin tener que recurrir a ella. Ha sido nuestro último recurso ante esta situación límite a la que nos habíamos visto empujados», añade.

Para él, las discrepancias en el asunto económico son las que han demorado más las cosas. «El dinero siempre divide la negociación y mucho más con un conflicto interno como el que tenemos hoy en día. Creemos que son unas condiciones beneficiosas también para la empresa, ya que sino no hubiesen accedido a firmar», explica.

Ahora será el turno de que los trabajadores decidan: «Ellos tienen la última palabra. Nosotros hemos negociado y cerrado un

acuerdo que creemos que es justo, pero si ellos no lo creen, tocará seguir peleando».

La próxima semana, organizarán una asamblea informativa para los cerca de 1.300 empleados de Avanza, y solo un día después, serán llamados a las urnas. «Espero que la mayoría referenden este acuerdo que tanto nos ha costado alcanzar y que podamos poner fin a esta situación que, en muchos momentos, ha sido desagradable para todos», asegura.

D. C.

18 de septiembre de 2025 ■ Heraldo de Aragón

Los trabajadores de Avanza apoyan el nuevo convenio y el comité desconvoca la huelga

● Un 69,86% de los votos emitidos refrendó el preacuerdo ● En los próximos días, la empresa y el comité redactarán el escrito definitivo

ZARAGOZA. Fin al culebrón de la huelga de autobuses en Zaragoza. Los trabajadores de Avanza, que a lo largo del día de ayer participaron en un referéndum vinculante para votar sí o no al preacuerdo de convenio que el comité y la empresa pactaron la semana pasada, lo refrendaron por mayoría. En él participaron un total de 909 empleados de los 1.304 que estaban llamados a las urnas, y el resultado, que se conoció esta pasada madrugada, fue favorable al acuerdo después de obtener 635 votos, un 69,86% del total.

De esta forma, la huelga anunciada, que había sido suspendida de forma momentánea hasta

el próximo 22 de septiembre, quedará oficialmente desconvocada en los próximos días, una vez se entreguen los resultados en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), donde se estaban desarrollando las negociaciones en las últimas semanas. Así, el comité de huelga se disolverá y la comisión negociadora volverá a tomar las riendas para, de la mano de la empresa, pulir matices y redactar el convenio definitivo.

El acuerdo llega después de un acercamiento de posturas de última hora que hasta hace no muchos días parecía remoto y que ha dado como resultado un escrito que ambas partes consi-

deran «justo». Entre los principales acuerdos se encuentran un incremento salarial escalonado hasta el año 2028, una ligera reducción de la jornada laboral y mejoras en los registros de jornada.

Eso sí, no todos los sindicatos lo encuentran positivo. Sattra y CUT, lo consideran «insuficiente» y ya anunciaron que votarían «no» a la firma del convenio. Ambos se desmarcaron de las negociaciones con la empresa al entender que la propuesta de huelga impulsada por Comisiones Obreras, UGT y CSIF era «ilegal». Por su parte, los representantes de las otras tres organizaciones sindicales se mostraban «muy optimistas» de cara al acuerdo antes incluso de que se produjera el referéndum al entender que era «beneficioso para los trabajadores» y que suponía, por primera vez en la historia, «llegar a un acuerdo sin necesidad de acudir a la huelga».

DANIEL CABODEVILLA

Conflicto laboral

Los sindicatos y los Tranvías se reúnen para intentar evitar la huelga

Las organizaciones, que ya se han reunido con el ayuntamiento, mantendrán un encuentro decisivo con la empresa hoy en el SAMA

ALBERTO ARILLA
Zaragoza

La huelga del tranvía de Zaragoza, convocada por los sindicatos a partir del próximo domingo 12 de octubre, día del Pilar, mantiene en vilo tanto a la ciudadanía como a la administración en la capital aragonesa. Los paros durarían hasta el próximo 19 de octubre y la negociación con la empresa entra en sus horas decisivas para intentar evitarlos, especialmente por las graves afecciones que causarían en la jornada grande de las fiestas, único día en el que durarían las 24 horas, coincidiendo pues con la madrugada del sábado al domingo.

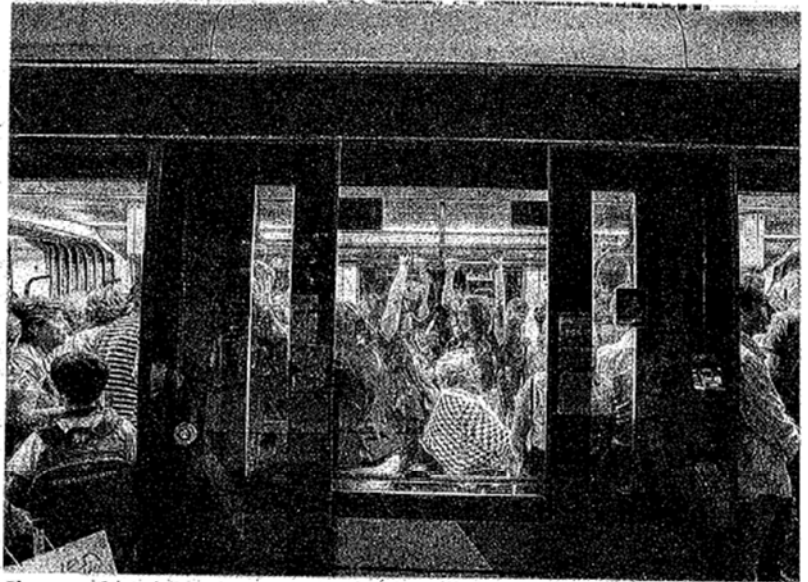
En ese sentido, ambas partes se reúnen hoy, a partir de las 10.00 horas, en el Servicio de Mediación (SAMA) con el objetivo de poder, al menos, posponer la huelga. De hecho, la disposición tanto por parte de la empresa como de los dos sindicatos (Ferroviario y CCOO) es la de poder hacerlo. Pero, muestra de esa inquietud que existe, ambas organizaciones so-

ciales se reunieron ayer en el Ayuntamiento de Zaragoza con la concejala de Movilidad, Tatiana Gaudes, y con los técnicos del área.

Se trata de una reunión que solicitaron los propios sindicatos y que fue atendida por el consistorio, a fin de conocer de primera mano sus reivindicaciones. En dicho encuentro, tanto el Sindicato Ferroviario como CCOO expusieron a Gaudes sus tres demandas: estabilizar su jornada entre las siete horas y media y las ocho horas, descansos «reales» de 20 minutos (ahora tienen que desplazarse hasta las áreas habilitadas para ello, lo que les quita casi todo el tiempo) y un plus de categoría para el personal de Atención al Cliente.

Entendimiento

Desde el consistorio zaragozano confirman esta reunión y aseguran que «animan» a la empresa y a los sindicatos a llegar a un entendimiento que «beneficiaría a todos», consiguiendo así unas Fiestas del Pilar sin huelgas en el transporte, algo casi inédito tras



Lenazo en el tranvía de Zaragoza durante unas Fiestas del Pilar pasadas.

Desde los sindicatos alegan que sus demandas son «muy básicas» y esperan que sean atendidas

haber evitado previamente la del bus. Mientras, desde los sindicatos alegan que sus demandas son «muy básicas» y, por ello, esperan que sean «atendidas por la empresa». Por ejemplo, inciden en que el colectivo de Atención al Cliente es muy pequeño en número y consideran «discriminatorio» que no tengan ese plus, como sucede en otras empresas del ramo.

Por otro lado, según pudo saber este diario, desde la sociedad de economía mixta que gestiona el tranvía parecen dispuestos a

satisfacer tanto esa demanda como la de los descansos, y será en la estabilización de la jornada donde esté el punto clave, aunque las diferencias en ese sentido no parecen insalvables. La voluntad de la empresa es «total», y esperan no tener que llegar a una huelga que «perjudicaría a la ciudadanía», aseguraron.

Las conversaciones, eso sí, llevan en marcha desde el pasado mes de diciembre, sin avances significativos, motivo por el cual los sindicatos decidieron convocar estos paros. «Esperamos que la empresa no nos obligue a llevar a cabo esta huelga y más teniendo en cuenta las fechas que son, pero creemos que es una medida necesaria y proporcionada para garantizar unas condiciones laborales seguras, dignas y equitativas», explicaba el presidente del comité de empresa, Julián Aramendía, hace una semana. ■

Horarios de huelga

- Día 12: de 00.00h a 23.59 h.
- Día 13: de 05.00h a 07.00 y de 22.0h a 23.59 h.
- Día 14: de 00.00h a 09.00 y de 18.00h a 20.00h.
- Día 15: de 00.10h a 09.00 y de 18.00h a 20.00 h.
- Día 16: de 00.10h a 09.00 y de 18.00h a 20.00 h.
- Día 17: de 00.10h a 09.00 y de 20.00h a 22.00 h.
- Día 18: de 12.30h a 14.30 y de 17:00h a 22.00 h.
- Día 19: de 12.30h a 14.30 y de 18.00h a 20.00 h.

La huelga del tranvía pone en jaque la movilidad de miles de personas en el día grande de las fiestas

- Empresa y trabajadores se culpan mutuamente de no lograr un acuerdo 'in extremis' que la paralice
- Los servicios mínimos son del 80% y hasta el día 19 habrá paros puntuales con diferentes afecciones

ZARAGOZA. Desde esta madrugada los conductores del tranvía están en huelga, poniendo así en jaque la movilidad de miles de ciudadanos en el día grande de las Fiestas del Pilar. La Ofrenda de Flores y las entradas y salidas a Valdespartera, donde se ubica el Espacio Zity, el recinto ferial y las carpas de circo y dinosaurios, son los puntos más críticos después de que la reunión mantenida ayer 'in extremis' finalizara sin acuerdo y abocara a la ciudad a una jornada histórica, ya que en la huelga de 2018 los conductores decidieron no parar el día 12 por la importancia de la fecha.

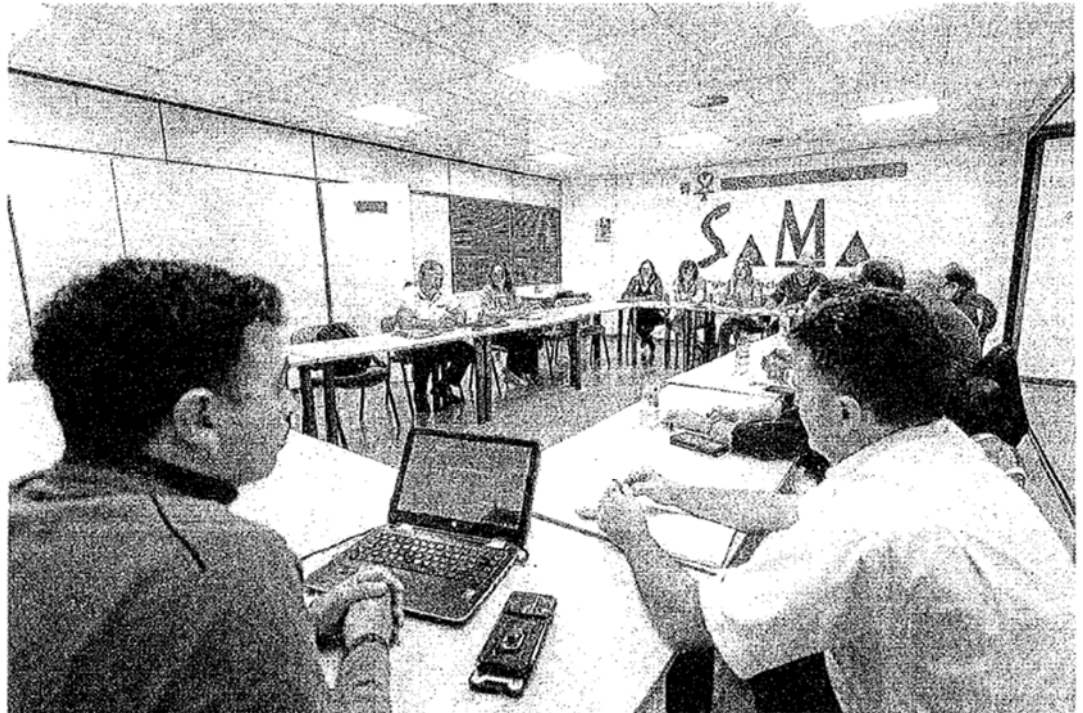
Mientras la empresa y los trabajadores se culpan mutuamente de «falta de diálogo» y «de voluntad», son los vecinos y turistas los que verán cómo en un día en el que la alegría debería ser la principal protagonista, deben perder parte de su tiempo esperando en las paradas del tranvía. Los servicios mínimos estipulados para hoy son del 80%, reduciendo así las posibles afecciones a los ciudadanos.

No obstante, el Ayuntamiento ya contaba con un «potente» dispositivo previo para el autobús urbano, trabajando casi el 70% de la plantilla, lo que supone contar con 724 conductores en la calle. A ellos se suman los taxistas, que anteriormente ya tenían autorización por parte del Consistorio para poder reforzar su dotación en los momentos clave de las fiestas.

Esta apuesta se convertirá en fundamental después de que, en menos de tres horas, la reunión en el Servicio de Mediación y Arbitraje de Aragón (SAMA) de ayer se diera por fallida. El Sindicato Ferroviario denunció la «falta de voluntad real» por parte de la Sociedad de Economía Mixta Los Tranvías de Zaragoza (SEM), al mantener «prácticamente la misma oferta» que ya fue rechazada por los trabajadores el pasado viernes, cuando tuvo lugar el primer encuentro. «Llevamos años soportando jornadas maratónicas y descansos insuficientes que ponen en riesgo nuestra salud y la seguridad del servicio público», resaltaron.

Tres puntos clave

A esta reunión acudían con el objetivo de que la SEM aplicara desde el 1 de enero de 2026 las modificaciones relativas a la jornada —con tiempos de conducción de entre 7 horas y media y 8, «evitando turnos excesivos que incre-



Reunión mantenida ayer entre la empresa y trabajadores en el Servicio de Mediación y Arbitraje de Aragón (SAMA). VÍCTOR MATEO

mentan el riesgo de accidentes» y el reconocimiento de descansos «reales», incluyendo en el cómputo los desplazamientos hasta las salas de descanso.

La inclusión de un plus para el personal de atención al cliente, que actualmente es el único colectivo del colegio de especialistas que no lo percibe, era otra de

sus reivindicaciones. En este caso, no descartaban que se pudiera poner en marcha más adelante y «con efecto retroactivo». «El único cambio es que han añadido cinco minutos más de descanso en tres servicios, una medida completamente insuficiente y cosmética», subrayaron al término de la cita.

Asimismo, denunciaron que la empresa ha designado a varios miembros del comité de huelga como servicios mínimos, lo que «dificulta gravemente» el desarrollo de la misma. «Podría suponer una vulneración de este derecho fundamental, reconocido en la Constitución», apostillaron. En este sentido, manifestaron su «total disposición» para poner fin al conflicto.

El Sindicato Ferroviario denuncia la «falta de voluntad real» de la empresa y critica que mantuviera «prácticamente la misma oferta» que el viernes

La Sociedad de Economía Mixta Los Tranvías de Zaragoza considera «poco dialogante» la actitud del comité, pese al «esfuerzo» empresarial

La empresa no compartió esta visión de las negociaciones y destacó que se había ofrecido al comité de huelga reducir la horquilla de la jornada de 7 a 8 horas y cuarto, cuando el convenio colectivo marca ahora entre 6 y 9 horas. Además, se compensarían económicamente los excesos «puntuales y minoritarios» hasta las 8 horas y media. Defendie-

ron que habían aceptado «íntegramente la propuesta inicial» de los descansos y que habían alcanzado acuerdos en este aspecto y en el plus de los trabajadores. Sin embargo, la intención de la SEM de materializarlo todo en el cierre final del convenio, que lleva caducado casi un año, impidió los avances. «Inexplicablemente, el comité lo rechazó», dijeron desde la empresa, que consideró la actitud del Sindicato Ferroviario de «poco dialogante».

La sociedad también propuso mantener dos reuniones semanales hasta culminar el nuevo convenio. «Pese al esfuerzo realizado, el comité no ha querido suspender los paros», lamentaron. Con la huelga siendo ya una realidad se comprometieron a hacer lo «necesario» para tratar que los paros generen las «menores» afecciones a la ciudadanía.

El año pasado se alcanzaron los 146.000 usos durante el día del Pilar, una cifra que este año podría verse afectada por la huelga de 24 horas. A ella se sumarán los paros parciales convocados del 13 al 19.

M. SÁDABA

SERVICIOS MÍNIMOS

- **Día 12.** Durante las 24 horas de la huelga serán del 80%.
- **Día 13.** Entre las 5.00 y las 7.00 serán del 100% y de 22.30 a 23.59, del 80%.
- **Día 14.** De 0.00 a 9.00 serán del 90% y de 18.00 a 20.00, del 80%.
- **Días 15 y 16.** Entre las 0.10 y las 9.00 serán del 90% y de 18.00 a 20.00, del 80%.
- **Día 17.** Por la mañana, de 0.10 a 9.00, serán del 90% y por la tarde, de 20.00 a 22.00, del 80%.
- **Días 18 y 19.** Durante el fin de semana serán del 60%. Los paros del sábado irán de 12.30 a 14.30 y de 17.00 a 22.00. El domingo cambian por la tarde: de 18.00 a 20.00.

25 de octubre de 2025 ■ Heraldo de Aragón

Los despidos en Keter bajan a 48 y aumentan las indemnizaciones al haber acuerdo

ZARAGOZA. Acuerdo en el expediente de regulación de empleo (ERE) anunciado por la empresa Keter Iberia para sus dos plantas de Zaragoza. La maratoniana negociación que durante cerca de 15 horas mantuvieron en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) la parte social y la dirección de la compañía dio sus frutos y la plantilla re-frendó ayer las condiciones pactadas, que pasan en primer lugar por una reducción de los 105 despidos planteados inicialmente hasta los 48 y por un aumento de las indemnizaciones.

Fue una jornada de conversaciones «muy intensa» en la que en un primer momento se dudó de que las posturas de ambas partes pudieran acabar por acercarse, según fuentes sindicales. Finalmente no fue así y las secciones mayoritarias (UGT con tres delegados y CC. OO. con uno, frente a CGT, también con uno) terminaron respaldando el preacuerdo, que ayer se dio a conocer a los trabajadores para su votación. Tras las explicaciones pertinentes, se emitieron 84 votos, 83 a favor y una abstención.

En cuanto a la indemnización, los afectados recibirán lo correspondiente o bien por un despido improcedente o por 33 días por año trabajado con un tope de 28 mensualidades, según el caso que resulte más elevado para cada trabajador. Además, habrá un complemento fijo lineal de 4.000 euros brutos y se garantizará una compensación mínima de 12.000 euros brutos para aquellos afectados cuya indemnización no alcance ese importe.

L. LOZANO

El SAMA prevé alcanzar 10.000 intervenciones en conflictos laborales

El Gobierno de Aragón y los agentes sociales firman el V Acuerdo de Solución Autónoma

ZARAGOZA. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) prevé intervenir este 2025 en unos 10.000 conflictos laborales. Es una cifra que dio a conocer ayer la directora de este organismo, Concha Gil, antes de la firma del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Aragón, suscrito con la vicepresidenta del Gobierno de Aragón, Mar Vaquero. El pacto incorpora nuevas medidas para

facilitar la resolución de este tipo de conflictos y, entre otras cuestiones, fija el protocolo alcanzado en abril por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón que permite evitar la judicialización de determinados asuntos si las partes están de acuerdo.

La también consejera de Presidencia, Economía y Justicia destacó la importancia de revalidar un acuerdo «que es un eje vertebrador social y económico de la comunidad autónoma». «El impulso que el SAMA ha dado a la posibilidad de encontrar soluciones, de llegar a acuerdos, es un reflejo de la sociedad aragonesa, de esa sociedad que busca el acuerdo en un ámbito de responsabilidad, de



La vicepresidenta Mar Vaquero, ayer en el acto. VÍCTOR MATEO

diálogo y de entendimiento en el ámbito social», desgranó.

Sobre las novedades del mismo, aseguró que se encuentran «avaladas ya por su éxito». Se cambia la nomenclatura para hablar de solución autónoma en lugar de solución extrajudicial y se incorpora de manera oficial la

mediación por vía telemática. «Creemos que puede facilitar, sobre todo en un territorio como el de Aragón, el poder llevar a cabo estos acuerdos», enfatizó. Igualmente se reconoce el programa formativo de mediadores, que se lleva desarrollando, según concretó Gil, desde hace 16 años.

Vaquero mencionó el acuerdo que se firmó en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que permitió convertir a Aragón en la primera comunidad en «incorporar la opción de llegar a acuerdos a través del SAMA previos a la judicialización de conflictos laborales». También señaló la labor de los agentes sociales como CC. OO., UGT, CEOE o Cepyme, presentes también en el acto, que trabajan para que Aragón sea «esa comunidad ejemplar que a lo largo de décadas de manera ininterrumpida han sabido llegar a acuerdos para mantener esa paz social».

La directora del SAMA informó de que la tasa media de resolución en conflictos individuales se sitúa en alrededor del 78%. «Cada conflicto es distinto, pero en general son posturas enfrentadas porque ambas partes están seguras de su posición. Y el mediador va encajando como puede las piezas y encontrando una solución», detalló.

L. LOZANO

Preacuerdo en el ERE de Adient con indemnizaciones mínimas de 25.000 euros y 72 despidos menos

ZARAGOZA. Paso definitivo en la negociación sobre el expediente de regulación de empleo (ERE) de Adient Alagón. Las secciones sindicales (OSTA, CC. OO. y UGT) y la dirección de la empresa auxiliar de automoción alcanzaron ayer un preacuerdo que, tras pactar ya la semana pasada que únicamente se producirían despidos voluntarios, concreta el resto de condiciones, con indemnizaciones mínimas que partirán de 25.000 euros. Las diferentes medidas acordadas tendrán que ratificarse ahora ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) para que sean totalmente efectivas.

Coh este pacto se ha logrado

reducir un 40 % los despidos anunciados en un principio por la compañía, que planteó la rescisión de contrato de 178 trabajadores por causas productivas, organizativas y económicas. Finalmente el ERE se cerrará con 106 bajas, todas de carácter voluntario, y habrá 72 recolocaciones.

La indemnización partirá como mínimo de 25.000 euros más un lineal a todos los voluntarios de 5.000 euros. Para quienes quieran adscribirse de forma voluntaria a los despidos se abrirá un periodo de listados desde hoy y hasta el 12 de noviembre, mientras que el listado definitivo deberá estar el 27 del mismo mes.

I. LOZANO

Conflicto laboral

Una auxiliar de Adient en Alagón plantea un ere con 60 despidos

La empresa, filial de Sesé, y los sindicatos se reunirán la semana que viene en el SAMA en una negociación que ahora está «bloqueada»

A. ARILLA
Zaragoza

Nuevo efecto tras el ere de Adient en Alagón, una de las principales com-

pañías auxiliares del sector de la automoción en la comunidad y que se saldó hace unas semanas con la salida voluntaria de 106 trabajadores (el primer planteamiento de la empresa llegaba a los 178 emplea-

dos). Esta vez, en una de sus auxiliares, Logística Jit Aragón, filial de Sesé, que plantea el despido de 60 personas, el 50% de la plantilla total, que asciende a 120 empleados. Los sindicatos, UGT, OSTA y

CCOO, han dado la negociación por «bloqueada». En ese sentido, aseguran que «la extinción de estos puestos de trabajo viene motivada por la internalización del servicio que venía prestando esta operativa en el centro de trabajo de Adient, que supondrá el despido de 30 personas en enero y otras 30 en el mes de abril».

Conviene recordar que, en el acuerdo del ere de Adient, se pactó que los trabajadores que finalmente no serían despedidos, una cifra que bajó de los 178 iniciales a 106, llevarían a cabo procesos internos en la planta de Aragón. Algo que ha repercutido en la filial de Sesé, una subcontrata de Adient que se en-

carga del transporte logístico dentro de esa misma fábrica. Dos labores incompatibles.

La empresa, Logística Jit Aragón, ha ofrecido a algunos de los empleados trasladarse a TCM, otra filial de Sesé que realiza servicios logísticos para Inditex en Plaza relacionados con el aeropuerto. Pese a que todavía no está cerrado, esta práctica ya la llevó a cabo Sesé durante el ere de Trans Sesé, cuando desplazó a 20 empleados a TCM. Este es uno de los puntos de fricción, pero no el único.

Así, y tras varias negociaciones con la empresa, el comité sindical ha denunciado que «las indemnizaciones ofrecidas apenas superan

las que marca la ley». Además, inciden en que «están topadas a 12 mensualidades», algo que califican como «inasumible» debido a las antigüedades de las personas que trabajan en la contrata, ya que piden que el tope sea de 24 mensualidades, el doble. Por ello, han decidido por mayoría bloquear la negociación del expediente de regulación de empleo planteado.

Una situación que ya ha llegado al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), organismo al que el comité de Logística Jit Aragón ha elevado el caso. La próxima reunión se producirá el 10 de diciembre. ■

Conflicto laboral

Una auxiliar de Adient en Alagón pacta un ere con 40 despidos

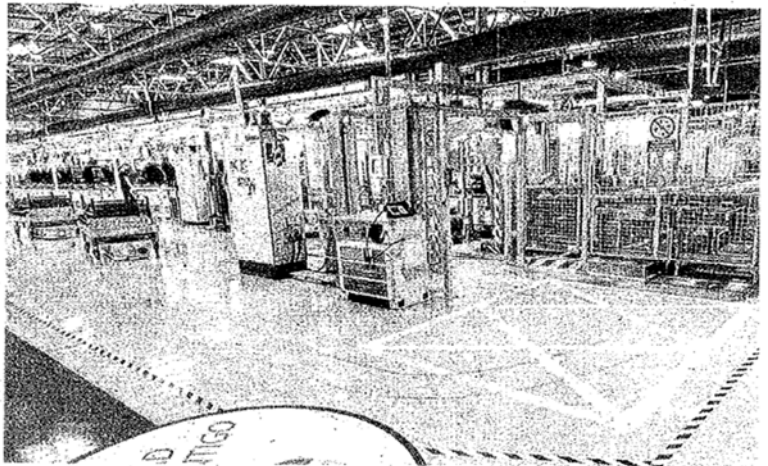
Logística Jit Aragón, filial de Sesé, ofrece también un traslado a otra empresa del grupo

ALBERTO ARILLA
Zaragoza

Logística Jit Aragón, filial de Sesé y empresa auxiliar de la empresa de automoción Adient en Alagón, y el comité de empresa cerraron ayer un preacuerdo para el expediente de regulación de empleo que planteaba la compañía y que, en principio, iba a suponer el despido de 60 trabajadores. Ambas partes solventaron sus diferencias tras más de cuatro horas de reunión en el Servicio de Mediación (SAMA) y, como hito principal, dejaron el número

final de afectados por el ere en 40, 20 menos de los propuestos inicialmente por la empresa.

Ahora, los trabajadores de la empresa podrán presentarse al ere de forma voluntaria con indemnizaciones de 30 días por año trabajado y un máximo de 21 mensualidades. Este era también uno de los puntos de la discordia, que llevó a los sindicatos a dar por «bloqueada» la negociación la pasada semana, ya que la filial de Sesé ofrecía un máximo de 12 mensualidades y el comité exigía elevar las mensualidades a 24, debido a la antigüedad de muchos empleados.



El interior de la planta de Adient en Alagón.

Del mismo modo, Sesé también pondrá en marcha un plan de acompañamiento social, ofreciendo a sus empleados el traslado a otra de las empresas del grupo, concretamente a TCM, otra filial que realiza servicios logísticos para Inditex en Plaza relacionados con el aeropuerto. Dicho traslado en el puesto de trabajo irá acompañado de un pago de 5.000 euros, en una práctica que el grupo ya ejecutó en el ere de Trans Sesé, otra de sus filiales, cuando se cerró el canje de 20

empleados de una compañía a otra. Este ere que plantea Logística Jit Aragón viene provocado por el efecto arrastre del expediente de Adient, en el que se pactó que los trabajadores que finalmente no serían despedidos, una cifra que bajó de los 178 que proponía la compañía (una de las principales auxiliares del sector de la automoción aragonesa) a 106, llevarían a cabo procesos internos en la planta de Aragón. Algo que repercutía directamente en esta filial de Sesé, una

subcontrata de Adient que se encarga del transporte logístico dentro de esa misma fábrica.

Eran dos labores, incompatibles debido a la internalización de la planta de Alagón, ya que Logística Jit Aragón se dedica a realizar servicios similares a las que ahora hacen esos empleados que se despiden en la última semana. Pese a que hubo más de 70 horas de diferencia entre aquella reunión inicial de Adient y el ac-

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES

Aumento moderado de los conflictos laborales con mediación del SAMA

A falta de recopilar los datos del pasado diciembre, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) ha visto crecer su actividad en 2024, con 9.325 expedientes tramitados hasta final de noviembre frente a los 9.121 de los once primeros meses de 2023. De ellos, 7.641 han sido por conflictos individuales, mayoritariamente por despidos, extinciones de contratos e impugnación de sanciones.

El alto porcentaje de acuerdos alcanzados, que evita el enquistamiento de los conflictos y su llegada al ámbito judicial, refleja la utilidad de este Servicio, nacido del diálogo social y con participación activa y permanente de las organizaciones empresariales y sindicales.

Además, desde 2010 la mediación de este organismo ha evitado 11.014.655 horas de huelga.

Así ha quedado patente en la más reciente reunión de la Comisión de Relaciones Laborales, presidida por Salvador Sánchez y que ha contado con la directora del SAMA, Concha Gil, como invitada.

La preocupación por el elevado absentismo laboral también ha sido objeto de atención en la reunión. En España ha superado el 7% en 2024, lo que equivale a que más de 1 millón de personas no acudiesen ningún día a su puesto de trabajo en el año.



Concha Gil durante su intervención, junto a Salvador Sánchez y Rosa García, secretaria de la Comisión y directora de Relaciones Laborales y Sostenibilidad de CEOE Aragón.

Los responsables de Relaciones Laborales que integran el foro han puesto en común problemas como el aumento del absentismo por enfermedad común.

