MEMORIA
2016

sasec

Servicio asturiano
de solución extrajudicial
de conflictos

sasec
Servicio asturiano
de solución extrajudic
de conflictos

PRESENTACIÓN 5
ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SASEC EN 2016 7

I. EXPEDIENTES PRESENTADOS 7
a) Ámbito temporal 9
b) Promoción de los procedimientos 10
c) Ámbito sectorial 12
d) Materias objeto de los conflictos 14
e) Ámbito procedimental de los conflictos 16

II. TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS 18

III. RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS 19
a) Resultados en base al tipo de procedimiento 19

IV. ÓRGANOS DE GOBIERNO 21

V. CUERPO DE MEDIADORES 23

PRESENTACIÓN

El Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, es una institución paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de nuestra comunidad autónoma, en el que participa el Gobierno del Principado de Asturias a través de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.

El Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, se puso en marcha en junio de 2005, con el objetivo de promover la solución autónoma de los conflictos colectivos que surgían en el ámbito laboral, a través de los mecanismos de la mediación y el arbitraje.

La memoria anual que nos ocupa no solo es un buen instrumento para presentar el trabajo realizado a lo largo del año, sino que además su estudio nos permite llevar a cabo una mirada retrospectiva donde valorar los avances y objetivos conseguidos desde la puesta en marcha del SASEC y supone un documento decisivo a partir del cual diseñar oportunidades de mejora y detectar nuevas necesidades a las que dar respuesta.

En el año 2016, se estableció por nuestros órganos de gobierno como objetivo estratégico consolidar el SASEC, como un espacio de referencia en la difusión de la mediación en el ámbito laboral y siguiendo ese compromiso una buena parte de la actividad desarrollada en el ejercicio ha girado en torno a ese objetivo. En el año que ha terminado, se ha tratado de visualizar el trabajo que realizamos, dar a conocer todos los servicios que prestamos, conscientes de que aún nos queda mucho por hacer, nuestro reto para este nuevo ejercicio es continuar esa labor de difusión y sensibilización que permita representar al SASEC como un espacio de diálogo y negociación en el ámbito de las relaciones laborales.

A lo largo de 2016, además de la tramitación de los procedimientos de mediación presentados tanto como paso previo a la presentación de la demanda ante la jurisdicción social, como ante la convocatoria de un conflicto de huelga, desde el SASEC se han venido desarrollado diferentes actividades de difusión y divulgación de nuestra actividad que han permitido mantener una relación permanente con los usuarios del servicio, se

han organizado foros para el intercambio de experiencias, cursos de formación y sensibilización en los procedimientos de mediación, etc,.

Con el objetivo de promover y fomentar las relaciones entre el SASEC y los trabajadores y empresas del Principado de Asturias y tratando de conseguir un mayor conocimiento de los servicios que presta así como del valor añadido que este servicio ofrece en el ámbito laboral, el SASEC ha promovido en el ejercicio 2016 diferentes actividades de difusión dirigidas a empresas y trabajadores, desayunos de trabajo, foros de conocimiento en relación a un tema significativo en el ámbito laboral, jornadas de difusión de la actuación del SASEC, etc.,

En total se organizaron más de 14 eventos en los que participaron más de 280 profesionales, entre trabajadores y empresas, y que han permitido consolidar la labor del SASEC como un lugar de encuentro que juega un papel fundamental en el fomento de la mediación y el consenso en el ámbito laboral.

Las actividades de divulgación y formación en mediación llevadas a cabo en 2016 han tenido unos buenos resultados, en el presente ejercicio se han hecho patentes las peticiones dirigidas al SASEC para intervenir en diferentes ámbitos de las relaciones laborales, Comisiones Paritarias, Comisiones de Igualdad, constitución de mesas negociadoras de convenio colectivo, negociación de convenios colectivos, negociación durante los periodos de consultas de ERES y ERTES, reuniones de seguimiento de los acuerdos adoptados en el SASEC y que permitieron desconvocar un conflicto de huelga, etc., esta demanda de los servicios del SASEC implica que se reconoce a este organismo como una herramienta y recurso adecuado en el ámbito de las relaciones laborales.

Finalmente, corresponde con esta memoria de actividades realizar un balance de todo lo actuado en el ejercicio 2016, que nos permitirá avanzar y establecer nuevos retos para el 2017.

ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SASEC EN 2016

I. EXPEDIENTES PRESENTADOS

El número de conflictos registrados ante el SASEC en el ejercicio 2016 ascendió a 176, de los cuales 110 correspondieron a conflictos colectivos, 65 a conflictos de huelga y se tramitó 1 conflicto plural.

Los beneficiarios del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, de acuerdo con su Reglamento de funcionamiento, son todas las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el Principado de Asturias. En el año 2016, por la actividad del SASEC, se han visto afectados más de 34.548 trabajadores y un total de 1.696 empresas.

	TOTALES	TRABAJADORES	EMPRESA
COFLICTOS COLECTIVOS	110	25.353	1.628
HUELGAS	65	9.126	67
PLURALES	1	69	1
TOTALES	**176**	**34.548**	**1696**

Destacar los **datos globales acumulados** desde el funcionamiento efectivo del SASEC, que suman en los casi once años transcurridos más de dos mil **conflictos tramitados,** que han afectado a más de **22.157 empresas radicadas en nuestra comunidad autónoma** y han extendido sus efectos a **676.548 trabajadores.**

Estos datos, vienen a demostrar que el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, que empezó a funcionar en junio de 2005, como el órgano de mediación previsto en el articulo 63 de la Ley de la Jurisdicción Social, normativa que establece la obligatoriedad de acudir a una mediación previa que intente evitar el procedimiento judicial, se ha convertido en un sistema de amplia aceptación entre las partes en conflicto, quienes aceptan su participación como un cauce natural para la resolución de sus controversias.

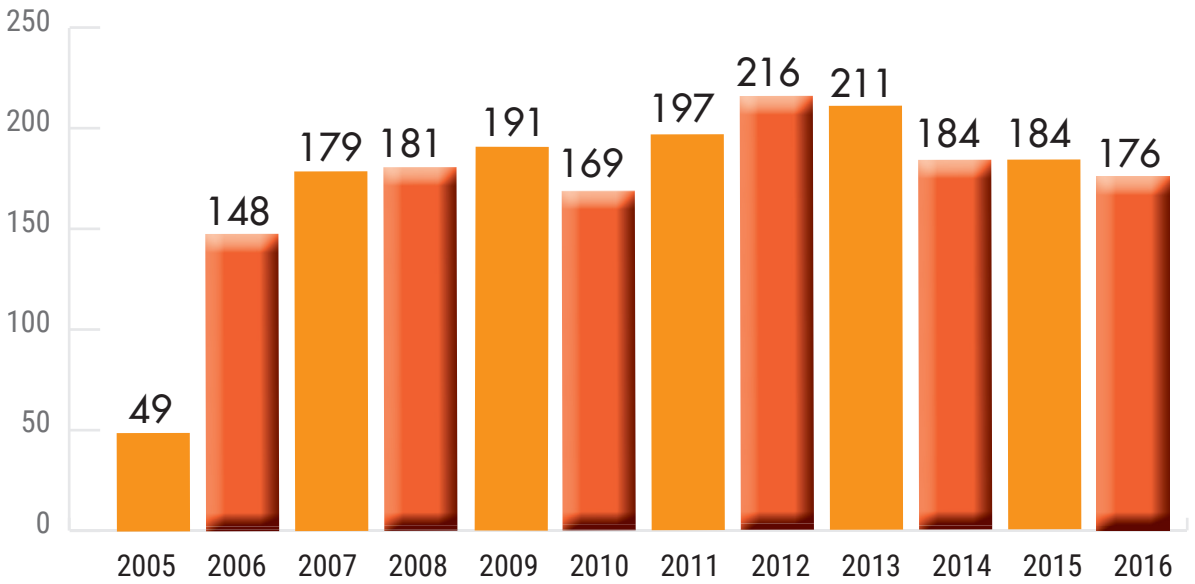
Los datos avalan que no solo se solicita la intervención del SASEC en aquellos conflictos en los que existe una obligación legal de acudir, sino reclamando también su intervención de forma voluntaria cuando no existe una obligación legal, pues se valora positivamente la intervención del SASEC para llegar a un acuerdo que permita dar solución al conflicto laboral planteado.

Resaltar que en el ejercicio 2016, las partes de común acuerdo, solicitaron la intervención del SASEC en las negociaciones llevadas a cabo en el marco de los periodos de consultas de diferentes expedientes, que se engloban bajo la denominación de procedimientos de reestructuración, exigidos por los artículos 41, 47 y 51, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, llevándose a cabo esa negociaciones en la sede del SASEC y levantando su personal técnico las actas de las reuniones.

Así mismo y para resaltar la demanda de carácter voluntario que se realiza de los servicios del SASEC, señalar que de conformidad con lo preceptuado al respecto en el artículo 247. 1 b) sobre Ejecución en Conflictos Colectivo, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, fue solicitada la intervención del servicio para emitir las correspondientes acreditaciones para instar o adherirse a la ejecución de sentencias recaídas en conflictos colectivos.

En la misma línea en el año 2016 y en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro de convenios colectivos y acuerdos, se ha procedido a registrar aquellos acuerdos que se han alcanzado en los procedimientos de mediación tramitados en el SASEC, en el sistema REGCON del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En relación con los expedientes tramitados en el SASEC anualmente, a continuación se recoge un gráfico, donde pueden observarse la evolución de la conflictividad gestionada en este servicio desde su puesta en marcha.



Del examen de los datos que se reflejan en esta memoria, corroborar que el objetivo que llevó a la creación del SASEC se ha alcanzado de una forma notable, tanto por el número de acuerdos alcanzados desde su puesta en marcha, como por el número de trabajadores y empresarios afectados, datos que vienen a demostrar que el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos se ha convertido en una institución con el respaldo de todos los agentes sociales.

A. Ámbito temporal

Tomando como referencia el dato de las 176 solicitudes de mediación presentadas en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos en el año 2016, resulta que la evolución mensual de solicitudes presentadas supuso a lo largo del ejercicio, una media que supera las 15 solicitudes por mes.

Los meses de marzo y abril con 24 procedimientos de mediación y el de noviembre con 22, fueron los meses de mayor número de solicitudes de mediación, le siguen los meses de junio con 18 y mayo con 16 procedimientos.

El mes en que menos procedimientos se presentaron en el SASEC para su tramitación, correspondió al mes de agosto con una sola mediación.

EVOLUCIÓN MENSUAL ESPEDIENTES 2005-2016

	ENE	FEB	MARZ	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2005						4	8		6	9	12	4
2006	8	16	18	10	16	11	11	31	15	8	14	11
2007	19	19	16	14	15	16	18	2 1	2 1	1	11	22
2008	23	21	15	16	21	13	15	8	4	17	9	19
2009	17	16	26	11	28	22	19	-	6	12	18	16
2010	13	15	18	20	14	20	8	4	16	21	12	8
2011	15	17	24	18	22	11	13	4	17	19	16	21
2012	15	17	13	17	18	26	19	10	14	20	25	22
2013	27	19	17	17	21	15	15	5	19	15	22	19
2014	11	18	20	10	19	18	19	5	12	18	16	18
2015	16	25	16	16	26	16	13	4	5	16	17	14
2016	12	14	24	24	16	18	14	1	7	11	22	13

B. Promoción de los procedimientos

En relación con los solicitantes de los procedimientos de mediación ante el SASEC, siguen siendo las organizaciones sindicales, seguidas de los representantes de los trabajadores, los que presentan un mayor número de solicitudes de intervención.

Destacar que cada vez aumenta el número de procedimientos en los que ambas partes de común acuerdo, solicitan la intervención del SASEC, viéndose incrementada una vez más en el ejercicio 2016, el número de procedimientos en los que no existe una obligación legal de acudir, sino que la petición de mediación se hace de forma totalmente voluntaria, por las partes afectadas por el conflicto.

El 50 % de las solicitudes de mediación registrados en el SASEC en el 2016, fue presentado por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, correspondiendo a otros sindicatos y órganos de representación de los trabajadores el 50 % restante de solicitudes de intervención.

Si analizamos los datos en relación con el tipo de procedimiento, se observa que en los **conflictos colectivos** siguen siendo mayoritarios los conflictos promovidos por las organizaciones sindicales más representativas, con el 64 % de los conflictos planteados.

Estos datos, varían sin embargo cuando analizamos la presentación de conflictos de huelga, que reflejan que son los representantes legales de los trabajadores, como los Comités de Empresa o los Delegados Sindicales, los que ocupan la primera posición en la promoción de los conflictos de huelga, alcanzando un porcentaje de un 78%, seguidos de los sindicatos más representativos que promovieron un 22% de los conflictos planteados.

Los procedimientos de urgencia abiertos en el SASEC, derivados de las huelgas convocadas en el año 2016, han sido abiertos de oficio según lo dispuesto en el art. 16.1 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, una vez recibidas las comunicaciones relativas a las declaraciones de huelga, que han sido presentadas por sus convocantes ante la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo del Gobierno del Principado de Asturias, como autoridad laboral.

Como viene siendo habitual en los últimos años, algunas convocatorias de huelga han sido simultáneamente presentadas ante el SASEC, procediendo este a la citación de las partes directamente.

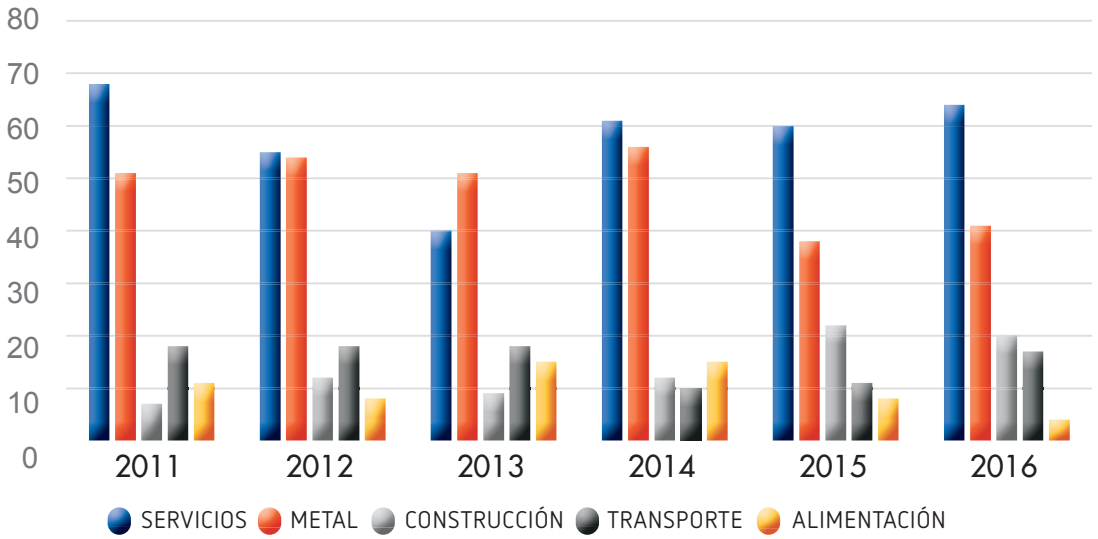
También fueron negociados en el SASEC los servicios mínimos con ocasión de un total de 7 convocatorias de huelga, en las cuales no fue posible llegar a un acuerdo para su desconvocatoria, pero si en 5 de esos conflictos fue posible que se acordaran en el SASEC los servicios mínimos a prestar durante los paros convocados.

C. Ámbito sectorial de los procedimientos

Si tomamos como referencia la clasificación de sectores de actividad según el CNAE de 2009, el sector en el que se han producido un mayor número de tramitaciones, tal y como queda reflejado en la tabla de expedientes por clasificación de CNAE, es el sector servicios con un 36% de los expedientes planteados, situándose a continuación el sector metal con un 23 % y el sector de la construcción con un 11 % de las tramitaciones presentadas en el año 2016. Año tras año son los sectores de los sectores servicios y metal los que más solicitudes de mediación presentan.

En este gráfico se analiza la evolución de los sectores de actividad con un mayor número de expedientes tramitados, donde se observa el incremento en el porcentaje de expedientes del sector servicios en los últimos ejercicios en relación con los años anteriores, incremento que también se produce en relación con los expedientes tramitados del sector de la construcción. Por el contrario, se observa un descenso en el ejercicio 2016 en los expedientes tramitados en sectores como metal o alimentación.

EVOLUCIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD



Si se analizan los resultados de los conflictos en función del sector de actividad afectado, este año uno de los sectores que mejores resultados obtiene es el sector de industria, con un 37% de acuerdos adoptados del total de conflictos planteados en empresas de este sector.

Dentro de los sectores que tienen un menor porcentaje de acuerdo tenemos el de Industrias extractivas, por el carácter y naturaleza de este tipo de conflictos, relacionados con la minería y por tener en la mayoría de los supuestos un ámbito nacional.

CNAE	NOMBRE	Con AVE	Sin AVE	ARCH	ISE	TOTAL	Empresas	Trabajadores
1	AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y ACTIVIDADES	1	0	0	0	0	1	50
10	EXTRACCIÓN Y AGLOMERACIÓN DE ANTRACITA, HULLA	0	1	0	1	2	2	339
13	EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS	0	0	2	0	2	1	760
15	INDUSTRIA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS	0	4	0	0	4	4	1.185
21	INDUSTRIA DEL PAPEL	0	2	2	0	4	5	1.182
23	COQUERIAS, REFINO DE PETROLEO Y TRATAMIENTO	0	1	0	0	1	1	220
24	INDUSTRIA QUÍMICA	1	0	0	0	1	1	770
26	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES	2	5	1	0	8	9	1.965
27	METALURGIA	5	13	4	0	22	23	8.126
28	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS EXCEPTO	1	10	0	0	11	11	1.518
29	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA ...	5	1	0	0	6	6	513
31	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y MATERIAL ELÉCTRICO	1	1	0	0	2	2	360
35	FABRICACIÓN DE OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE	0	1	0	0	1	2	115
45	CONSTRUCCIÓN	2	9	2	7	20	22	743
52	COMERCIO AL POR MENOR EXEPTO EL COMERCIO	1	2	0	0	3	3	2.552
55	HOSTELERÍA	4	1	1	1	7	8	298
60	TRANSPORTE TERRESTRE, TRANSPORTE POR TUBERIAS	2	11	4	0	17	18	1.612
64	CORREOS Y TELECOMUNICACIONES	0	4	0	1	5	5	1.204
72	ACTIVIDADES INFORMÁTICAS	1	1	0	0	2	2	800
74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES	6	15	5	3	29	43	2756
75	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD	1	1	3	0	5	5	78
80	EDUCACIÓN	0	1	0	0	1	1	11
85	ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIOS	5	5	1	0	11	11	695
90	ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO PÚBLICO	0	2	1	0	3	3	295
91	ACTIVIDADES ASOCIATIVAS	0	2	0	0	2	1501	6.000
92	ACTIVIDADES RECREATIVAS CULTURALES Y DEPORTIVAS	1	3	1	1	6	6	401
TOTAL		39	96	27	14	176	1696	34.548

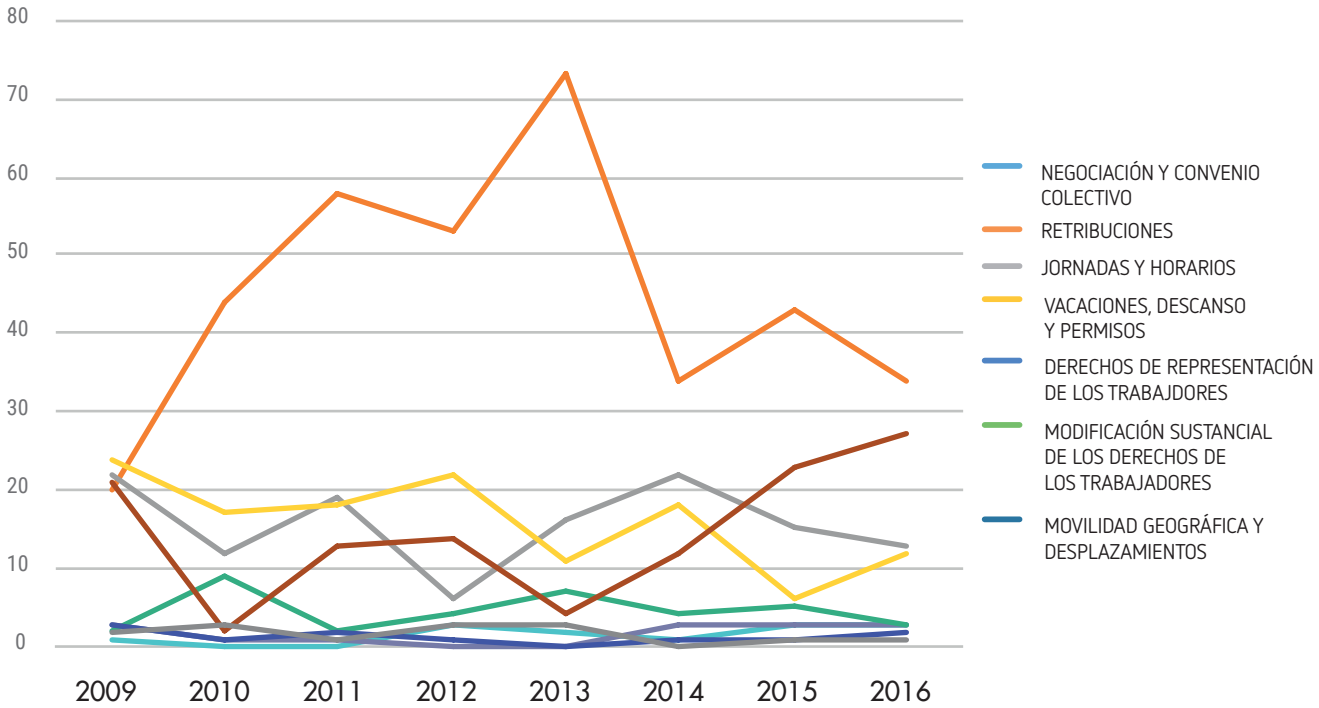
D. Materias objeto de los conflictos

Un 30% de los procedimientos colectivos tramitados en el 2016, tuvieron su origen en controversias relacionadas con las retribuciones, reduciéndose ligeramente el número de procedimientos colectivos tramitados en relación con años anteriores, siguiendo la línea de descenso de este tipo de conflictos y lejos de los resultados del ejercicio 2013, en plena crisis económica donde los conflictos en materia de retribuciones llegaron a suponer el 56% de los procedimientos colectivos tramitados en ese año, especialmente impago de salarios o retrasos en su abono.

Señalar, que el porcentaje de procedimientos colectivos que se tramitaron en el año 2009 en el SASEC por temas relacionados con las retribuciones fue de un 15%, lo que nos permite reflexionar, sobre como han variado las materias objeto de conflicto que se tramitan en el SASEC a causa de la grave situación económica.

En este gráfico, se observa que la materia relativa a retribuciones es la causa objeto de reclamaciones que ha tenido un mayor incremento en el periodo de 2009 a 2016, muy superior a la evolución de las otras materias objeto de los conflictos promovidos.

COMPARATIVA SEGÚN MATERIAS DE CONFLICTO



La siguiente causa de los conflictos planteados en 2016, se refería a las discrepancias derivadas del incumplimiento de acuerdos o normas que supusieron un 24%, seguidos de los conflictos por la fijación de las jornadas y horarios de trabajo y conflictos relativos a vacaciones, descansos y permisos con un porcentaje del 11%, en ambos tipos de conflicto colectivos.

En el ejercicio 2016, el porcentaje de acuerdos alcanzados en conflictos colectivos que tuvieron su origen en materias relacionadas con las retribuciones, fue del 26%.

Si analizamos los porcentajes de resultados según la materia objeto de reclamación, observamos que es en los conflictos relativos a negociación de convenio colectivo, o los conflictos colectivos por sistemas de trabajo o movilidad y desplazamientos son aquellos donde se obtiene un porcentaje mayor de acuerdos.

En el otro extremo encontramos las reclamaciones por discrepancias en materias de jornadas y horarios con los índices de acuerdos más bajos.

En los **conflictos promovidos de urgencia ante la convocatoria de una huelga** durante el año 2016, las materias objeto del conflicto de huelga fueron en su mayoría por causas no derivadas del proceso de negociación colectiva y dentro de estas causas, las motivadas por el impago de salarios fueron los que dieron lugar al mayor número de tramitaciones con un 32%, seguidas de las convocadas por conflictos motivados por sanciones, despidos u otras medidas disciplinarias y por las motivadas por el incumplimiento de acuerdos y normas que supusieron en ambos casos un 20% del total de las convocadas.

El número de convocatorias de huelga originadas por impago de salarios sigue descendiendo en el ejercicio 2016 con respecto a años anteriores, así en el ejercicio 2012, suponían el 32% de las convocadas frente al 37% del 2013, y en el ejercicio 2014 el 29% de las convocatorias de huelga lo fueron por impago de salarios pasando en el ejercicio 2015 a representar el 25%. En el ejercicio 2016 las convocatorias de huelga que tuvieron su origen en el impago de salarios ascendió a un 32%, pero es preciso señalar que el 50% de los conflictos de huelga planteados en 2016 por este motivo fueron planteados en el ámbito de una misma empresa.

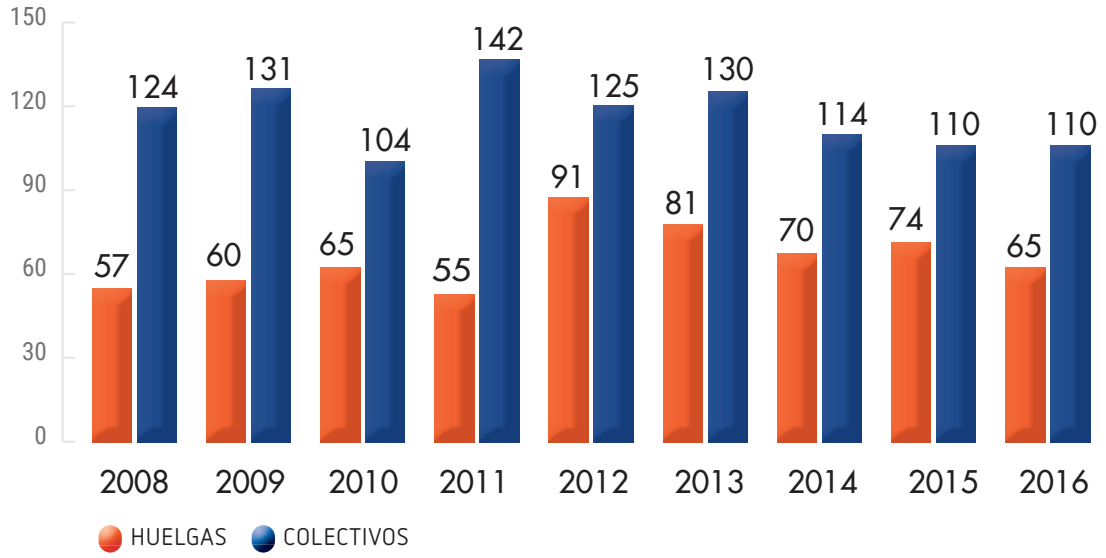
En relación con las convocatorias de huelga derivadas del proceso de negociación colectiva, la causa que dio lugar a un mayor número de tramitaciones fue como presión por la negativa a negociar el convenio colectivo.

En el ejercicio 2016 el número de convocatorias de huelga que se iniciaron ante la puesta en marcha de expedientes de regulación de empleo descendió de forma significativa a un 9% frente a porcentajes del 14% y del 23% del total de convocatorias presentadas en el ejercicio 2014 y 2013, respectivamente.

E. Ámbito procedimental de los conflictos

En la misma línea de lo sucedido en años anteriores, en el año 2016 el procedimiento de mediación previo a la vía judicial fue el tipo de conflicto interpuesto ante el SASEC con mayor número de procedimientos. En total se tramitaron 110 procedimientos colectivos, lo que supuso un 63 % del total de expedientes tramitados en 2016, porcentaje similar a años anteriores.

COMPARTIVA COLECTIVOS Y HUELGAS



A continuación se situaron los conflictos de urgencia por convocatoria de huelga, con 65 procedimientos, lo que supone un porcentaje de un 37 %. Estos dos últimos años los conflictos de huelga convocados parecen descender en términos generales en relación con el total de conflictos de huelga que se venían planteando en años anteriores, como el ejercicio 2012 donde se convocaron un total de 91 conflictos de huelga que supusieron un 42% de los planteados anualmente.

Los datos recopilados en el 2016 ponen de manifiesto que si bien la finalidad primera que da origen a la creación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales es la conciliación previa a la vía judicial, el intento de mediación en las convocatorias de huelga también va consolidándose como una vía de negociación y como un medio eficaz para la solución de los conflictos laborales, intensificando la importancia que la autonomía colectiva tiene para la solución del conflicto colectivo laboral y principio clave de este tipo de organismos.

Es preciso señalar que se trata de un procedimiento cuya finalidad es conseguir un cauce de diálogo previo al inicio de la huelga y que en caso de culminar con acuerdo permite evitar la misma y las consecuencias que de ella se derivan, más del 50% de los conflictos de huelga que se someten a mediación en el SASEC finalizan con acuerdo, en el ejercicio 2016 este porcentaje se recortó al 42% de las mediaciones celebradas en el ámbito de convocatorias de huelga.

Del estudio de los datos de acuerdo alcanzados en el SASEC en la resolución del bloqueo de negociación colectiva en el ejercicio 2016, se puede apreciar que la intervención del SASEC, se convierte en un instrumento muy útil para alcanzar acuerdos que permitan a las partes superar las situaciones de bloqueo en los procesos negociadores.

También se desarrollaron en el SASEC, las negociaciones del periodo de consultas de procedimientos iniciados al amparo del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores, como fueron entre otros las llevadas a cabo entre los trabajadores y los representantes de las empresas de MASA GALICIA, S.A, COVIAR SEGURIDAD, TALLERES CUBIA, S.L., DAORJE, S.L.U.

Así el servicio ofrece y pone a disposición de los usuarios, la posibilidad de desarrollar en sus instalaciones las reuniones de los períodos de consultas correspondientes a ERES, ofreciendo no sólo un marco neutral en el que se desarrollen las mismas, sino también el hecho de que las correspondientes actas sean levantadas por personal profesional del SASEC ajenos a la situación de conflicto, y garantizando la imparcialidad a la hora de reflejar el desarrollo del proceso negociador, facilitando con ello, tal y como se ha podido comprobar, la labor de los tribunales en el supuesto de que las partes no hubiesen podido alcanzar el acuerdo.

En el año 2016, en este ámbito se desarrollaron en el SASEC más de 16 reuniones que afectaron a un total de 1.856 trabajadores.

II TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

De los 176 procedimientos de mediación planteados en el SASEC durante el pasado año, se tramitaron de modo efectivo 135, es decir aquellos casos en que todas las partes implicadas en el conflicto se personaron y el procedimiento finalizó con o sin avenencia.

La comparencia de todas las partes implicadas en el conflicto en 135 procedimientos, situó la media en el 2016 en más del 77 %, porcentaje algo inferior al de años anteriores, en los que se obtuvieron porcentajes superiores al 90% lo que demuestra un alto porcentaje de comparecencias de las partes a pesar de los momentos de crisis económica que se están produciendo.

Así pues, los procedimientos de mediación cerrados con el resultado de Intentado sin efecto o Archivados del total de los presentados fueron 41, lo que supone un 23 % de los instados, porcentaje que se ha incrementado de forma considerable en relación con los mismos supuestos de años anteriores. De esta cantidad el mayor porcentaje, correspondió a procedimientos Archivados, es decir, la parte que promueve el conflicto desiste de su tramitación, o bien porque se ha llegado a una solución antes de celebrarse la reunión en el SASEC o bien porque las partes han decidido darse un plazo para negociar.

La falta de comparecencia ante el SASEC es la incomparecencia de la parte frente a la que se inicia el conflicto, dándose por finalizado en este caso como Intentado sin efecto, tuvo lugar en 14 de los procedimientos tramitados , alcanzando un porcentaje del 8%.

Bajo el epígrafe de Archivado, se incluyen tanto los supuestos de falta de competencia del SASEC para la tramitación del procedimiento solicitado, como los desistimientos por parte de los solicitantes. La tramitación no efectiva de un conflicto interpuesto ante el SASEC, debida a un previo desistimiento realizado por la parte actora, aconteció en 8 conflictos. Debe destacarse, en todo caso, que una parte importante de estos desistimientos se producen por la reanudación de la negociación en el ámbito de la empresa o por alcanzarse un acuerdo en el ámbito de esas negociaciones lo que ocurrió en 16 de los procedimientos presentados.

Al comparar los datos relativos a la tramitación efectiva de procedimientos de los diferentes ejercicios, se pone de manifiesto una mejora del ratio de efectividad de los procedimientos tramitados desde la puesta en marcha del SASEC. Este resultado es fruto del esfuerzo realizado desde este servicio, donde se ha venido trabajando con el objetivo de ofrecer un trato más personalizado a las partes, ofreciendo todos los medios disponibles y facilitando la máxima flexibilidad para la convocatoria de las reuniones, con la finalidad de asegurar la asistencia de las partes a los actos de mediación.

III RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS

El estudio del conjunto de los datos derivados de la actividad del SASEC en el 2016 y el análisis de los acuerdos adoptados que han estado en torno al 22% resultado que ha supuesto un importante descenso en relación a 2015 y 2014, y sitúa el porcentaje de acuerdos alcanzados en números muy similares a obtenidos en los ejercicios 2013 y 2012, no obstante sigue reflejando la consolidación paulatina de este sistema de solución de conflictos laborales, con unos resultados que con ligeras oscilaciones vienen manteniéndose a lo largo del tiempo y a pesar de la situación de crisis económica que se esta viviendo y que ha tenido unos efectos devastadores sobre las empresas y el empleo.

Si el análisis se realiza tomando como referencia únicamente los procedimientos que se tramitaron de modo efectivo, es decir, aquellos en que comparecen ambas partes al acto de mediación (sin diferenciar el tipo de conflicto; colectivo, plural o de huelga) el porcentaje que corresponde a los procedimientos terminados con acuerdo asciende al 29 %, también muy inferior a los porcentajes de acuerdos obtenidos en tramitaciones efectivas en años anteriores, pero muy similares a los de los ejercicios 2013 y 2012.

	AÑO 2016		AÑO 2015		AÑO 2014		AÑO 2013		AÑO 2012	
CON AVENENCIA	39	29%	65	38%	61	41%	48	28%	57	33%
NO AVENENCIA	96	71%	106	62%	87	59%	125	72%	115	67%
EXPEDIENTES	135		171		148		173		172	

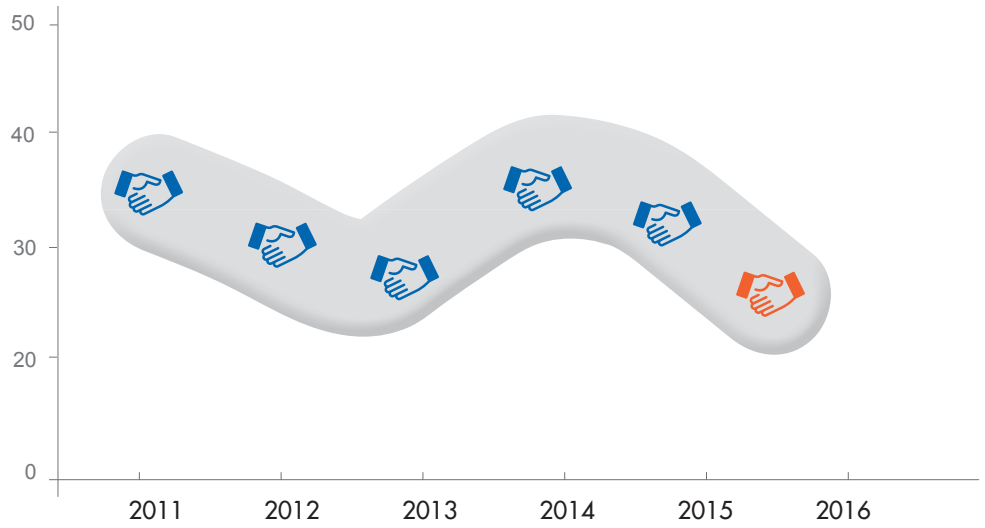
A) Resultados en base al tipo de procedimiento.

En función de la clase de conflicto que da origen a la tramitación del procedimiento de mediación, los resultados varían.

Los conflictos colectivos representan un 63% de los procedimientos tramitados en el SASEC en el ejercicio 2016 y el porcentaje de acuerdos alcanzados teniendo en cuenta las tramitaciones efectivas, es decir aquellas en las que realmente tuvo lugar el acto de mediación, y se excluyen los expedientes archivados o intentados sin efecto, los acuer-

dos se situaron en torno al 24%, mientras los procedimientos de urgencia por convocatoria de huelga supusieron un 37 % y el porcentaje de acuerdos alcanzados fue del 42%.

EVOLUCIÓN DE ACUERDOS



Al examinar la evolución de los acuerdos alcanzados en la tramitación de los procedimientos de mediación en el SASEC, se aprecia que en un contexto de crisis económica la existencia de mecanismos que favorezcan la aproximación de posicionamientos y el acuerdo entre las partes reduce de forma significativa la conflictividad laboral y con ello se consigue la desjudicialización del conflicto, favoreciendo estos organismos de solución extrajudicial de conflictos con su intervención la solución consensuada y el acercamiento de las posturas de las partes, y por lo tanto contribuyendo a fomentar la paz social en el ámbito de esta comunidad autónoma.

En relación con la efectividad de la mediación en la finalización del conflicto con acuerdo o desacuerdo, debemos destacar que en ocasiones el efecto de la actividad desarrollada por los mediadores no finaliza con el acto de mediación en el SASEC, sino que extiende de sus efectos más allá, al continuar la negociación posteriormente en el seno de la empresa. En ocasiones, aunque el procedimiento de mediación finalice sin acuerdo, las diferentes propuestas planteadas en el acto de mediación o la labor de acercamiento de posturas llevada a cabo por los mediadores sirve de base para que las partes alcancen un acuerdo en una fase posterior que permite resolver el conflicto planteado.

IV. ÓRGANOS DE GOBIERNO

PATRONATO DE LA FUNDACIÓN SASEC

De conformidad con lo dispuesto en el articulo 6 de los Estatutos de la Fundación, el Patronato está constituido por seis miembros designados por las organizaciones fundacionales, siendo su composición a 31 de diciembre de 2016, la siguiente

Presidente,
D. Guillermo Ulácia Arnáiz
Vicepresidente de FADE

Vicepresidente
D. Antonio Pino Cancelo
Secretario General de CC.OO. de Asturias

Tesorero
D. Javier Fernandez Lanero
Secretario General de UGT de Asturias

Vocal
D. Francisco Blanco Ángel
Consejero de Empleo, Industria y Turismo

Vocal
D. Alberto González Menéndez
Director de FADE.

Secretario
D. Antonio González Fernández
Director General de Trabajo

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL AISECLA

Constituida de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 4 del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias, está formada por ocho representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del AISECLA. La composición de la COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL AISECLA esta compuesta por los siguientes miembros

En representación de FADE:

D. Alberto González Menéndez

D. Ignacio García López

D. José Ignacio Rodríguez-Vijande Alonso

Dª. Beatriz Álvarez Solar

En representación de UGT:

Dª. Mar Celemín Santos

D. David Diego Ruiz

En representación de CC.OO:

D. Gilberto García Buelga

Dª. Nuria Fernández Martínez

COMISIÓN DELEGADA DEL AISECLA

Constituida de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 5 del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias, está formada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del AISECLA.

En representación de FADE:

D. Alberto González Menéndez

D. Ignacio García López

En representación de UGT:

D. David Diego Ruiz

En representación de CC.OO.:

Dª. Nuria Fernández Martínez

Asiste a las reuniones de la Comisión Delegada del AISECLA:

Dª. Beatriz Villanueva Alonso

Jefa del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo.

V. CUERPO DE MEDIADORES

El artículo 7 del Reglamento de funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, establece en su apartado 1). que el cuerpo de mediadores estará integrado por aquellas personas que sean incluidas como tales en las listas confeccionadas al efecto por cada una de las organizaciones firmantes del AISECLA.

Actualmente el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, cuenta con un total de 64 mediadores, todos ellos profesionales con una dilatada experiencia en el ámbito laboral, que reciben formación específica para ejercer como mediadores, pues desde el SASEC entendemos que nuestra labor depende en gran medida de su actuación.

En el 2016, el SASEC ha establecido como objetivo prioritario la formación de nuestros mediadores, al entender que la eficacia del desempeño de su labor mediadora se encuentra íntimamente ligada a su capacitación, por ello el SASEC entiende que es necesario trabajar en la formación inicial y continuada de nuestros mediadores para que puedan desarrollar una labor eficaz, imparcial y competente.

En la línea propuesta, a lo largo del ejercicio 2016, el SASEC ha llevado a cabo 4 jornadas de formación, tanto de nivel básico como de nivel avanzado, dirigidas tanto a mediadores que se habían incorporado recientemente a nuestro cuerpo de mediadores, como otras actividades llevadas a cabo y enfocadas a mediadores con años de experiencia, todas estas actividades se desarrollaron con el fin de mejorar y desarrollar las habilidades de comunicación, negociación y resolución de conflictos.

FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS – FADE

D. Álvaro Alonso Ordás
D. Cesáreo Marqués Valle
D. Juan José Naredo Pando
D. José Luis Felgueroso Blanco
D. Alberto Fuente Rincón
D. Javier Cruz Díaz
Dª Inés Álvarez Álvarez
Dª Magdalena Huelga Fernández
D. Braulio Suárez Suárez
D. Carlos García Barcala
D. José Rodríguez-Vijande Alonso
Dª Beatríz Álvarez Solar
D. Ramón García Cuervo
D. José María Bigoles Martín
D. Gabino Díaz Feito
D. José Luis Suárez Allende
Dª Ana Suárez Botas
D. Domingo Villamil Gómez de la Torre
D. Armando Díaz García
D. Miguel Roces González
D. Iván Solano Carmona
D. Diego García Diego

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS - UGT

D. Javier Campa Méndez
D. Fermín de Con Longo
Dª. Marta González Menéndez
D. Juan José de la Blanca Marcos
D. Jorge Rodríguez Vidal
D. Juan José López Álvarez
D. Mario Peláez Martínez
D. José Ángel Álvarez Suárez
Dª. Pilar Iglesias García
D. José Ramón Fernández Alonso
D. Mariano Lugones Iglesias
D. José Fernando Menéndez González
D. Manuel Prieto González
Dª Mar Celemín Santos
Dª. Emma Fernández Alonso
D. José Ramón García Iglesias
D. Javier Ronderos

COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS - CC.OO.

D. Andrés Suárez Martínez
D. Fernando Sánchez Suárez
D. José Manuel Menéndez González
D. Manuel Corte Pérez
D. Fernando Barbas Cortés
D. Manuel Hortensio Mortera Llaneza
D. Ahmad Refat Tawfiq Abdelhalim
D. Justo M. Ruíz Rodríguez
D. Juan José Martín Fernández
D. Antonio Lueje Criado
D. José Luis García Montes
D. Antonio Fernández González
D. José Manuel Zapico García
D. Jorge Sánchez Torre
D. Carlos Braña Pérez

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE ASTURIAS - USO

Dª. Margarita Quintano Vázquez
D. Ángel Suárez Iglesias
D. Israel Castro Sánchez
D. Rafael González Valbuena
D. Luis Manuel Díaz Ordóñez
D. Manuel A. Estrada Menéndez
D. Manuel Ángel Castro Rey
D. Miguel Rivero García
D. Jesús Fernández Fernández
D. Adolfo Díaz Antolín

sasec

Servicio asturiano
de solución extrajudicial
de conflictos