

Memoria **SASEC 2009**

Índice

01. Presentación	005
02. SASEC en cifras	011
02.01. Expedientes presentados	013
02.02. Tramitación de los procedimientos	039
02.03. Resultado de los procedimientos	045
03. Mediadores y árbitros del SASEC	049
04. Actuaciones corporativas	053
05. Valoración de la actividad del SASEC	065
06. Laudo Arbitral	069
07. Direcciones de interés	081

01. Presentación

01. Presentación

El Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos es una Fundación constituida por la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) de Asturias y el Gobierno del Principado de Asturias, cuyo objetivo consiste en ejercer las funciones de mediación y arbitraje en beneficio de las empresas y trabajadores de nuestra comunidad autónoma en materia de conflictos colectivos laborales.

Gracias a su trayectoria que va camino de alcanzar los cinco años de funcionamiento, a su equipo humano, a todos los agentes sociales del ámbito laboral que prestan su trabajo y esfuerzo en apoyar al SASEC, así como a una gestión basada en la mejora, el trabajo y el compromiso, este Servicio ha podido consolidar un proyecto que se inició en junio de 2005 y cuyo objetivo consiste en difundir y dinamizar una cultura basada en la negociación y el acuerdo en el seno de las relaciones laborales.

Esta Memoria de Actividades de la Fundación SASEC, pretende ser un balance de lo que ha representado su

funcionamiento en este ejercicio 2009, año que sin duda ha sido muy intenso y ha traído grandes retos que hemos intentado afrontar con ilusión y esfuerzo. No podemos olvidar el contexto laboral en el que hemos desarrollado nuestra actividad y que se ha visto influenciado por la inestabilidad financiera internacional, con una crisis económica que sobrepasa el ámbito territorial y es motivo de importantes desajustes laborales. Esta preocupante realidad nos convierte en un instrumento necesario ahora más que nunca para mejorar el dialogo social en el ámbito de las empresas.

El Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos ha tratado de convertirse en una entidad dinámica y comprometida, con una estrategia definida y con capacidad de adaptación a un entorno laboral cada día más cambiante y exigente. Esta mentalidad sin duda nos ha ayudado a fortalecer y consolidar nuestro papel, en esta situación debemos afrontar nuevos retos, con la ayuda e implicación de todos, patronos, trabajadores, empresas y organizaciones.

Nuestro objetivo no ha sido otro que el de tratar de acompañar y colaborar en la medida de lo posible a empresas y trabajadores de nuestra Comunidad Autónoma, en mantener un clima de diálogo social, ofrecerles nuestra sede y brindarles la ayuda de nuestros mediadores y árbitros en la búsqueda de soluciones consensuadas a los conflictos colectivos laborales que surgen en sus relaciones y que sin duda alguna la crisis económica acentúa de forma especial. Además nos comprometimos a acercarles nuestros servicios, trabajar en la eliminación de cualquier burocracia, modernizar nuestros trámites y continuar adaptándonos a sus necesidades.

Esta Memoria recoge la intensa actividad realizada en un año importante en el que se pusieron en marcha nuevas líneas de trabajo que esperamos hayan podido contribuir a fomentar e impulsar la mediación y la negociación como instrumento de acercamiento en el ámbito de las relaciones laborales, lo que sin duda contribuirá a enriquecer el diálogo empresarial y social asturiano.

Por último queremos agradecer a todas aquellas empresas y trabajadores, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, profesionales del mundo laboral, instituciones y agentes universitarios, su apuesta por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. Somos conscientes de que quedan tiempos difíciles que estamos dispuestos a afrontar tal y como hemos hecho en este ejercicio, adaptándonos a las exigencias que nos plantea el actual contexto económico y apostando decididamente por la vía del consenso y el diálogo social, el trabajo y el esfuerzo de todos los que participamos en las actuaciones recogidas en esta Memoria y que deben ser un buen punto de partida para alcanzar nuestros objetivos.

191

EXPEDIENTES TRAMITADOS

Que corresponden a 191 solicitudes de mediación tramitadas en el SASEC durante el año 2009, lo que evidencia su incorporación gradual y estable como un elemento más del diálogo social en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

2.007

PERSONAS IMPLICADAS

Que han participado activamente en las reuniones mantenidas en las instalaciones del SASEC a lo largo de los 237 actos de mediación que han tenido lugar durante el año 2009.

51

ACUERDOS ALCANZADOS

Que ponen de manifiesto la eficacia del SASEC evitando la judicialización de los conflictos colectivos, las convocatorias de huelgas y las consecuencias a las que las mismas pueden avocar.

2.499

EMPRESAS AFECTADAS

Cuyos centros de trabajo se encuentran radicados en el Principado de Asturias ascendiendo las mismas según los datos acumulados en los cinco años de funcionamiento del SASEC a un total de 7.217 empresas, en cuyo ámbito se han desarrollado los conflictos colectivos planteados.

60.010

TRABAJADORES AFECTADOS

Forman parte del total 256.093 trabajadores que se han visto involucrados en los conflictos colectivos tramitados en este servicio desde su puesta en funcionamiento.

98

ALUMNOS PARTICIPANTES

En los cursos de formación organizados por el SASEC durante el año 2009, concibiendo la formación como un instrumento para la adquisición de habilidades mediadoras.

02. **SASEC** en cifras



02.01. Expedientes presentados

En el año 2009 se han presentado ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, en adelante SASEC, 191 solicitudes de intervención en conflictos colectivos, que han afectado a 60.010 trabajadores y a 2.499 empresas.

La totalidad de las 191 solicitudes de intervención han seguido el procedimiento de mediación, registrándose además un único procedimiento de arbitraje.

Los datos acumulados en sus cinco años de funcionamiento reflejan la intervención del SASEC en 748 conflictos que han incidido sobre 256.093 trabajadores y 7.217 empresas.

Este resultado no habría sido posible sin la acción combinada de diversos elementos y colectivos que van desde el reconocimiento de los trabajadores y empresas asturianas, la labor de promoción de las Organizaciones sindicales y empresariales fundacionales, la cooperación de las instituciones, entidades y profesionales del ámbito

Datos Expedientes Presentados (incluidos no tramitados)

	*2005	2006	2007	2008	2009
■	49	148	179	181	191
■	115	1.263	1.604	1.736	2.499
■	9.358	30.981	73.498	82.246	60.010

- Número de expedientes presentados
- Número de empresas afectadas
- Número de trabajadores afectados

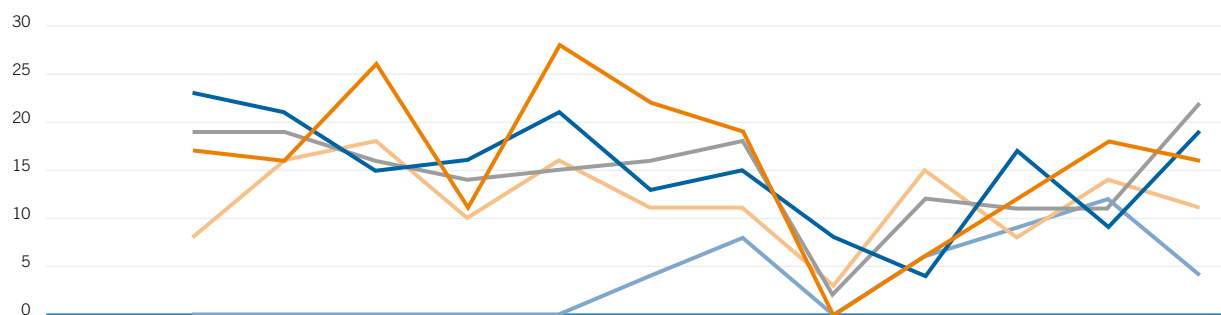
*Periodo de junio a diciembre

laboral, el buen hacer de los mediadores, el trabajo y dedicación de su personal que centra su máxima prioridad en el contacto directo con todas las partes intervinientes en los conflictos, y el respaldo de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias, que a través de las dotaciones anuales continúa garantizando la viabilidad financiera de esta institución.

Del análisis de las 191 solicitudes de mediación tramitadas en el SASEC durante el año 2009 se desprende que la media mensual de promoción de procedimientos ascendió a 16, siendo los meses de marzo y mayo los que registraron la mayor cifra en el número de conflictos promovidos y los meses de agosto y septiembre los que presentaron una menor actividad, no llegando a presentarse ningún expediente en el primero de los meses referenciados y un total de 6 en el segundo de los mismos.

Si el análisis se realiza en atención al tipo de procedimiento, los datos del 2009 ponen de manifiesto que respecto a los años precedentes se incrementó el predominio de los expedientes de conflictos colectivos previos a la vía judicial, manteniéndose respecto a las anteriores anualidades la interposición ante el SASEC de los expedientes previos a la convocatoria de huelga e incrementándose durante este año con un nuevo arbitraje la tramitación del único expediente de este tipo que se había planteado durante el año 2007. En lo que se refiere a conflictos plurales señalar que durante este año aumentó su tramitación con respecto a años anteriores con la presentación de dos nuevos expedientes.

Evolución mensual expedientes 2005 a 2009



	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
■ 2005	-	-	-	-	-	4	8	-	6	9	12	4
■ 2006	8	16	18	10	16	11	11	3	15	8	14	11
■ 2007	19	19	16	14	15	16	18	2	12	11	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

A. Promoción de los procedimientos

En relación a las distintas vías de las que disponen las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollan en centros de trabajo ubicados en el Principado de Asturias para solicitar la intervención del SASEC en aras a resolver los conflictos colectivos que se planteen y a la vista de los datos globales del 2009, se advierte que en el 71% de la promociones efectuadas se recurre a las Organizaciones Sindicales firmantes del AISECLA para presentar las solicitudes de mediación .

Seguidamente y en un porcentaje del 15%, se encuentra la vía de las representaciones de los trabajadores, es decir a través de los Comités de empresa y Delegados Sindicales.

La siguiente vía de promoción utilizada ha correspondido a otras Organizaciones Sindicales no firmantes del AISECLA, con un total de un 13%, siendo la menos utilizada la de las propias empresas, que promovieron tan solo 3 solicitudes de mediación, lo que equivale a un porcentaje del 1% de los conflictos colectivos presentados, en relación a las 191 solicitudes de mediación tramitadas por este Servicio a lo largo del ejercicio 2009.

Entidades que promueven los actos de mediación

CONFLICTOS	TIPO DE PROMOCIÓN			
	Conjunta	Individual	Total	%
Organizaciones				
UGT	38	48	86	35%
CC.OO.	40	49	89	36%
USO	13	3	16	7%
Otros sindicatos	4	10	14	6%
Org. Repr. Trabajadores	-	38	38	15%
Empresas	-	3	3	1%
TOTAL	95	151	246	100%

Entidades que promueven



■ UGT	35%
■ CC.OO.	36%
■ USO	7%
■ Otros sindicatos	6%
■ Org. Repr. Trabajadores	15%
■ Empresas	1%

Al hilo de lo expuesto, y en relación a las vías de promoción utilizadas en los conflictos colectivos y plurales, se observa que son mayoritarios los conflictos promovidos por las Organizaciones Sindicales más representativas, con un porcentaje del 84%, seguido del 14% alcanzado por la promoción efectuada a través de otras Organizaciones Sindicales. Un dato a resaltar es la desaparición de los conflictos promovidos directamente por órganos de representación legal de los trabajadores, Comités de Empresa o Delegados de Personal, que en 2008 habían promovido cuatro expedientes. En último lugar, y con un porcentaje del 2%, la promoción efectuada por las empresas.

Entidades que promueven colectivos / plural

CONFLICTOS	TIPO DE PROMOCIÓN			
	Conjunta	Individual	Total	%
Organizaciones				
UGT	33	48	81	45%
CC.OO.	35	36	71	39%
USO	12	3	15	8%
Otros sindicatos	4	6	10	6%
Org. Repr. Trabajadores	-	-	-	0%
Empresas	-	3	3	2%
TOTAL	84	96	180	100%

Promoción en conflictos



■ UGT	45%
■ CC.OO.	39%
■ USO	8%
■ Otros sindicatos	6%
■ Org. Repr. Trabajadores	0%
■ Empresas	2%

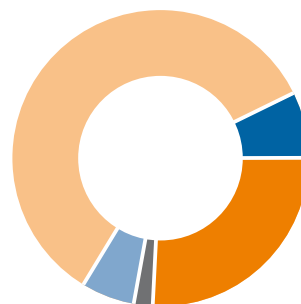
No obstante, si analizamos las mediaciones realizadas por convocatorias de huelga, resulta que la mayoría de éstas son efectuadas por representantes unitarios, con un porcentaje del 58%, seguido del 34% firmado por las Organizaciones Sindicales más representativas y un 8% convocadas por otros Sindicatos.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 16.1 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, han sido iniciados de oficio por el SASEC los procedimientos de urgencia derivados de las huelgas convocadas en el año 2009 y que ascendieron en número a sesenta, una vez recibidas las comunicaciones relativas a las declaraciones de huelga presentadas por sus convocantes ante la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, de la Consejería de Industria y Empleo del Gobierno del Principado de Asturias, como autoridad laboral competente. No obstante, y como viene siendo ya bastante habitual en los últimos años, algunas de estas convocatorias de huelga han sido presentadas ante el órgano administrativo y ante el SASEC de forma simultánea.

Organizaciones convocantes de los conflictos de huelga

CONFLICTOS	TIPO DE PROMOCIÓN			
	Conjunta	Individual	Total	%
Organizaciones				
UGT	5	-	5	7%
CC.OO.	5	13	18	27%
USO	1	-	1	2%
Otros sindicatos	-	4	4	6%
Org. Repr. Trabajadores	-	38	38	58%
TOTAL	11	55	66	100%

Promoción en huelgas



■ UGT	7%
■ CC.OO.	27%
■ USO	2%
■ Otros sindicatos	6%
■ Org. Repr. Trabajadores	58%



B. Ámbito sectorial

Los sectores que suscitaron un mayor número de reclamaciones durante el año 2009 están encabezados una vez más por sector metalúrgico con un 31% de todas las solicitudes de mediación registradas, cuyos conflictos alcanzaron el mayor número de desacuerdos, ocupando el segundo lugar en número de expedientes tramitados el sector servicios, con un porcentaje de un 18%, sector donde se alcanzaron el mayor número de acuerdos que pusieron fin a los conflictos planteados, seguidos en tercer lugar del sector de la construcción, que representa un 10% de los expedientes tramitados, siendo en el que se produce un aumento de conflictos en relación a los tramitados en años anteriores.

Por otra parte, si realizamos un análisis más detallado de los datos disponibles, el sector con el porcentaje más elevado de incomparecencias es el sector del metal, seguido del de la construcción, manteniéndose en el mismo nivel que en años anteriores el sector naval.

Expedientes por CNAE

CNAE	Nombre	TOTAL	%	Ave.	Sin ave.	Arch.	ISE	Empr.	Trabaj.
1	Agricultura, ganadería y caza.	1	0,52%	1	-	-	-	1	114
10	Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito.	1	0,52%	-	1	-	-	2	7.500
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos.	1	0,52%	1	-	-	-	1	30
15	Industria de productos alimenticios y bebidas.	15	7,85%	4	10	1	-	17	6.613
20	Industria de la madera y del corcho, except. muebles.	1	0,52%	-	1	-	-	1	34
21	Industria del papel.	1	0,52%	1	-	-	-	1	118
22	Edición, artes gráficas y reproducción.	1	0,52%	-	1	-	-	1	10
23	Coquerías, refino de petróleo y trat. de combustibles.	3	1,57%	-	2	-	1	3	152
24	Industria química.	1	0,52%	-	1	-	-	1	5
26	Fabricación de productos minerales no metálicos.	8	4,18%	3	4	-	1	8	553
27	Metalurgia.	24	12,56%	7	14	1	2	29	4.594
28	Fabricación de productos metálicos, except. maquinaria.	20	10,47%	2	11	2	5	20	4.531
29	Industria de la construcción de maquinaria.	3	1,57%	2	1	-	-	3	373
33	Fabr. de equipo e instrumentos medico-quirúrgicos.	4	2,09%	1	-	1	2	4	346
34	Fabr. vehículos de motor, remolques y semirremolques.	3	1,57%	-	3	-	-	3	372
35	Fabricación de otro material de transporte.	5	2,61%	-	2	2	1	19	737
36	Fabricación de muebles.	1	0,52%	-	-	1	-	1	806

Expedientes por CNAE

CNAE	Nombre	TOTAL	%	Ave.	Sin ave.	Arch.	ISE	Empr.	Trabaj.
40	Producción y distribución de energía eléctrica y gas.	3	1,57%	-	3	-	-	28	1.417
45	Construcción.	19	9,94%	5	6	4	4	19	1.103
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor.	2	1,04%	-	2	-	-	2	57
52	Comercio al por menos, except. de vehículos.	4	2,09%	2	2	-	-	4	480
55	Hostelería	5	2,61%	4	1	-	-	5	134
60	Transporte terrestre, transporte por tuberías.	8	4,18%	2	5	1	-	2.211	16.615
63	Actividades anexas a los transportes, agencias de viaje.	4	2,09%	1	2	-	1	16	643
64	Correos y telecomunicaciones.	2	1,04%	-	2	-	-	4	283
65	Intermediación financiera, except. seguros y p. pensiones.	3	1,57%	-	2	-	1	3	325
70	Industrias auxiliares.	2	1,04%	-	1	-	1	2	90
71	Alquiler de maquinaria y equipo sin operario.	2	1,04%	-	-	2	-	2	12
74	Otras actividades empresariales.	27	14,13%	6	14	2	5	43	3.047
75	Administración pública, defensa y seguridad social.	1	0,52%	1	-	-	-	1	13
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales.	9	4,71%	3	5	-	1	37	7.491
90	Actividades de saneamiento público.	6	3,14%	4	2	-	-	6	2.053
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas.	1	0,52%	1	-	-	-	1	85
TOTAL		191	100%	51	98	17	25	2.499	60.010

A continuación se reproducen datos de los expedientes tramitados por sectores, diferenciando los expedientes de

conflicto colectivo de los procedimientos de convocatoria de huelga.

Expedientes por CNAE de conflictos colectivos y plurales

CNAE	Nombre	TOTAL	%	Ave.	Sin ave.	Arch.	ISE	Empr.	Trabaj.
1	Agricultura, ganadería y caza.	1	0,77%	1	-	-	-	1	114
10	Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito.	1	0,77%	-	1	-	-	2	7.500
15	Industria de productos alimenticios y bebidas.	11	8,52%	3	7	1	-	11	3.723
20	Industria de la madera y del corcho, except. muebles.	1	0,77%	-	1	-	-	1	34
21	Industria del papel.	1	0,77%	1	-	-	-	1	118
23	Coquerías, refino de petróleo y trat. de combustibles.	3	2,32%	-	2	-	1	3	152
24	Industria química.	1	0,77%	-	1	-	-	1	5
26	Fabricación de productos minerales no metálicos.	6	4,65%	2	3	-	1	6	473
27	Metalurgia.	20	15,50%	6	12	-	2	25	3.585
28	Fabricación de productos metálicos, except. maquinaria.	9	6,97%	2	7	-	-	9	2.666
29	Industria de la construcción de maquinaria.	3	2,32%	2	1	-	-	3	373
34	Fabr. vehículos de motor, remolques y semirremolques.	3	2,32%	-	3	-	-	3	372
35	Fabricación de otro material de transporte.	3	2,32%	-	2	1	-	3	172
40	Producción y distribución de energía eléctrica y gas.	3	2,32%	-	3	-	-	28	1.417

Expedientes por CNAE de conflictos colectivos y plurales

CNAE	Nombre	TOTAL	%	Ave.	Sin ave.	Arch.	ISE	Empr.	Trabaj.
45	Construcción.	13	10,07%	3	5	1	4	13	919
52	Comercio al por menos, except. de vehículos.	4	3,10%	2	2	-	-	4	480
55	Hostelería	5	3,87%	4	1	-	-	5	134
60	Transporte terrestre, transporte por tuberías.	4	1,55%	1	3	-	-	1.108	8.550
63	Actividades anexas a los transportes, agencias de viaje.	3	2,32%	-	2	-	1	4	243
65	Intermediación financiera, except. seguros y p. pensiones.	3	2,32%	-	2	-	1	3	325
70	Industrias auxiliares.	1	0,77%	-	-	-	1	1	20
71	Alquiler de maquinaria y equipo sin operario.	2	1,55%	-	-	2	-	2	12
74	Otras actividades empresariales.	19	14,72%	5	13	-	1	35	2.064
75	Administración pública, defensa y seguridad social.	1	0,77%	1	-	-	-	1	13
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales.	4	3,10%	1	2	-	1	4	454
90	Actividades de saneamiento público.	6	4,65%	4	2	-	-	6	2.023
TOTAL		131	100%	38	75	5	13	1.283	35.971

Expedientes por CNAE de conflictos de huelga

CNAE	Nombre	TOTAL	%	Ave.	Sin ave.	Arch.	ISE	Empr.	Trabaj.
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos.	1	1,66%	1	-	-	-	1	30
15	Industria de productos alimenticios y bebidas.	4	6,66%	1	3	-	-	6	2.890
22	Edición, artes gráficas y reproducción.	1	1,66%	-	1	-	-	1	10
26	Fabricación de productos minerales no metálicos.	2	3,33%	1	1	-	-	2	80
27	Metalurgia.	4	6,66%	1	2	1	-	4	1.009
28	Fabricación de productos metálicos, except. maquinaria.	11	18,33%	-	4	2	5	11	1.865
33	Fabr. de equipo e instrumentos medico-quirúrgicos.	4	6,66%	1	-	1	2	4	346
35	Fabricación de otro material de transporte.	2	3,33%	-	-	1	1	16	565
36	Fabricación de muebles.	1	1,66%	-	-	1	-	1	80
45	Construcción.	6	10,00%	2	1	3	-	6	184
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor.	2	3,33%	-	2	-	-	2	57

Expedientes por CNAE de conflictos de huelga

CNAE	Nombre	TOTAL	%	Ave.	Sin ave.	Arch.	ISE	Empr.	Trabaj.
60	Transporte terrestre, transporte por tuberías.	4	6,66%	1	2	1	-	1.103	8.065
63	Actividades anexas a los transportes, agencias de viaje.	1	1,66%	1	-	-	-	12	400
64	Correos y telecomunicaciones.	2	3,33%	-	2	-	-	4	283
70	Industrias auxiliares.	1	1,66%	-	1	-	-	1	70
74	Otras actividades empresariales.	8	13,33%	1	1	2	4	8	983
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales.	5	8,33%	2	3	-	-	33	7.037
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas.	1	1,66%	1	-	-	-	1	85
TOTAL		60	100%	13	23	12	12	1.216	24.039

C. Materias objeto de los conflictos

La atención se centra, en este apartado, en el análisis de los siguientes cuadros que abordan las materias objeto de conflictos desde la perspectiva por una parte de los conflictos colectivos y por la otra de los procedimientos de convocatoria de huelga, de forma que se observa que un 24% de los conflictos colectivos planteados durante el año 2009 tuvieron su origen en controversias relacionadas con la interpretación y aplicación del convenio colectivo, materia cuyo número de reclamaciones se incrementó en este ejercicio, siendo la siguiente causa con un porcentaje del 19% el disfrute de las vacaciones, que obedece a conflictos planteados por su fijación unilateral por la empresa, sin negociación o acuerdo con los representantes de los trabajadores, alegando la reducción de los niveles de producción como consecuencia de la crisis económica en la que nos encontramos inmersos.

En tercer lugar, la jornada de trabajo y su distribución horaria, que en el ejercicio anterior ocupaba el segundo puesto, fue la causa del planteamiento de conflictos colectivos en un porcentaje del 17%, seguido de las retribuciones –primera de las causas en el ejercicio anterior– y del incumplimiento de acuerdos y normas, que responden a un 16% de los conflictos colectivos tramitados por este Servicio.

Materias objeto de los conflictos colectivos y plurales

	Conflictos		Ave.		No ave.		ISE		Archivo	
Interpretación y aplicación convenio colectivo	31	24%	10	32%	16	51%	2	7%	3	10%
Negociación y convenio colectivo	1	1%	-	0%	-	0%	1	100%	-	0%
Retribuciones	20	16%	6	30%	13	65%	1	5%	-	0%
Jornada / Horarios	22	17%	10	46%	9	41%	3	13%	-	0%
Vacaciones / Descansos / Permisos	24	19%	5	21%	12	50%	6	25%	1	4%
Sistemas de trabajo y rendimiento (métodos y tiempos)	1	1%	-	0%	1	100%	-	0%	-	0%
Derecho de representación de los trabajadores	3	2%	1	33%	2	67%	-	0%	-	0%
Modificación substancial de las condiciones de trabajo	2	1%	-	0%	2	100%	-	0%	-	0%
Movilidad geográfica / Desplazamientos	3	2%	1	33%	2	67%	-	0%	-	0%
Incumplimiento de acuerdos o normas	21	16%	5	24%	15	71%	-	0%	1	5%
Categorías profesionales	2	1%	-	0%	2	100%	-	0%	-	0%
Salud laboral	1	1%	-	0%	1	100%	-	0%	-	0%
	131	100%	38	29%	75	57%	13	10%	5	4%

Analizando el siguiente cuadro, y por lo que respecta a los procedimientos de urgencia ante la convocatoria de huelga durante el año 2009, las materias objeto de los mismos fueron en su mayoría por causas no derivadas del proceso

de negociación colectiva, dando lugar al mayor número de tramitaciones –al igual que en el ejercicio anterior– el incumplimiento de acuerdos y normas, con un porcentaje del 27%, seguido del impago de salarios con un 22%,

Materias objeto de las convocatorias de huelga

Motivos estrictamente laborales										
Derivados del proceso de negociación colectiva	Subtotal		Ave.		No ave.		ISE		Archivo	
Presión por negativa a negociar el convenio	1	2%	-	-	1	100%	-	-	-	-
Presión por negativa a revisar el convenio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Presión durante la negociación del convenio	8	13%	3	37%	4	50%	1	13%	-	-
Interpretación clausulas convenio vigente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
No Derivados del proceso de negociación colectiva										
Reconversión industrial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Regulación del empleo (except. reconversión industrial)	4	6%	2	50%	2	50%	-	-	-	-
Organización sistemas de trabajo	4	6%	-	-	1	25%	2	50%	1	25%
Accidente laboral / Seguridad e higiene	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sanciones, despidos, otras medidas disciplinarias	8	13%	1	13%	6	75%	-	-	1	13%

de la imposición de sanciones, despidos y otras medidas disciplinarias con un 13% y de la presión durante la negociación de los convenios colectivos.

Materias objeto de las convocatorias de huelga

Motivos estrictamente laborales											
No Derivados del proceso de negociación colectiva	Subtotal		Ave.		No ave.		ISE		Archivo		
Incumplimiento de acuerdos o normas	16	26%	4	25%	7	44%	2	13%	3	18%	
Impago de salarios	13	22%	1	8%	2	15%	4	31%	6	46%	
Mejoras independientes del convenio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mejoras de colectivos sin convenio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Otras causas laborales	6	10%	2	33%	-	-	3	50%	1	17%	
Motivos no estrictamente laborales											
	Subtotal		Ave.		No ave.		ISE		Archivo		
Relacionadas con causa sindical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
De solidaridad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Anuncio o aplicación de política económica o social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Otras causas no laborales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	60	100%	13	22%	23	38%	12	20%	12	21%	

Desde la perspectiva de los porcentajes de resultados alcanzados según la materia objeto de reclamación, podemos constatar que con respecto a los conflictos colectivos, el mayor porcentaje de acuerdos se produjo en materia de jornada y distribución horaria, alcanzando un 46 %, generándose el menor índice de acuerdos en materia de incumplimiento de acuerdos y normas y retribuciones, con un 71% y 65%, respectivamente.

Por otra parte, en los procedimientos de urgencia ante la convocatoria de huelga durante el año 2009, el mayor número de expedientes finalizados con avenencia tuvieron como materia la presión durante la negociación del convenio, con un porcentaje del 37%, alcanzándose el mayor número de desacuerdos, con un porcentaje del 75%, en materia de sanciones, despidos y otras medidas disciplinarias.

Tramitación previa a la vía judicial

	2005	2006	2007	2008	2009
■	9 28%	22 20%	27 24%	37 30%	38 29%
■	18 56%	47 42%	62 55%	59 48%	75 57%
■	3 10%	4 4%	17 15%	19 15%	13 10%
■	2 6%	3 6%	6 6%	9 7%	5 4%
■	- 0%	1 1%	- 0%	- 0%	- 0%
■	32	77	112	124	131

- Con avenencia
- No avenencia
- Sin efecto
- Archivo
- Pendiente
- C. colectivos y plurales

D. Ámbito procedimental de los conflictos

Un dato expresivo de la actividad del SASEC, en línea con lo sucedido en años anteriores, es que el mayor número de tramitaciones efectuadas por este Servicio responde al procedimiento de mediación previo a la vía judicial, con un total de 131 procedimientos, lo que supone un 69% del total de las tramitaciones efectuadas, frente a los 60 en los que se han situado los procedimientos de urgencia por convocatoria de huelga, que representan un 31% de la totalidad de los tramitados, seguidos de un solo procedimiento de arbitraje.

Estos datos reflejan que tal y como ha sucedido en el año anterior, en el que se tramitaron 181 expedientes, el número de conflictos de mediación previo a la vía judicial presentados se incrementó en el año 2009 en siete con respecto a los 124 del año anterior, permaneciendo prácticamente igual el volumen de los tramitados por convocatoria de huelga, que se situaron en 60 frente a los 57 del año 2008, habiéndose tramitado durante el presente ejercicio el segundo procedimiento de arbitraje desde la implantación de este Servicio.

Tramitación conflictos de huelga

	2005	2006	2007	2008	2009
■ Con avenencia	5 46%	20 32%	14 22%	15 26%	13 21%
■ No avenencia	4 36%	17 27%	15 24%	21 37%	23 39%
■ Sin efecto	- 0%	22 36%	21 33%	14 25%	12 20%
■ Archivo	2 18%	3 5%	13 21%	7 12%	12 2%
■ Huelgas	11	62	63	57	60

- Con avenencia
- No avenencia
- Sin efecto
- Archivo
- Huelgas

Los datos recopilados durante el 2009, ponen de manifiesto el grado de intervención y eficacia alcanzado por el SASEC, en relación al número de conflictos laborales que alcanza a canalizar y por tanto a evitar su judicialización, permitiendo su resolución en el procedimiento de mediación o en un procedimiento arbitral. A través de la mediación se pueden resolver una parte importante de los conflictos colectivos que se producen durante la negociación de un convenio o de un expediente de regulación de empleo, de la modificación substancial de las condiciones de trabajo de un colectivo de trabajadores, o causados por divergencias en la interpretación o aplicación de una norma legal o contractual, evitando igualmente las convocatorias de huelga y las consecuencias a las que pueden avocar todas estas situaciones.

Al hilo de lo expuesto, la intervención del SASEC resolvió durante el ejercicio 2009 situaciones de huelga convocadas por un total de once empresas afectando a un elevado número de trabajadores, 13.558, y evitando la pérdida de más de 1.238 horas de trabajo.

Igualmente conviene destacar algunos de los acuerdos adoptados en el SASEC en el ejercicio 2009 que no sólo consiguieron resolver conflictos de carácter sectorial y desconvocar las huelgas planteadas, sino que permitieron que se firmaran finalmente los correspondientes convenios provinciales del sector, tal es el caso del Convenio de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias, y el Convenio de trabajadores de Almacenes de material eléctrico.

En el ejercicio 2009 se tramitó en el SASEC un procedimiento de Arbitraje, situación que evidencia que mientras el procedimiento de mediación se ha integrado de forma natural en las relaciones laborales de nuestra comunidad autónoma, el arbitraje sigue manteniendo una posición meramente testimonial desde el año de puesta en funcionamiento de este Servicio, cifrándose en dos los únicos procedimientos sustanciados a tal efecto, y ello como consecuencia de no haber podido incorporarlo de un modo natural a la solución de discrepancias laborales.

sasec



02.02. Tramitación de los procedimientos

Como en años anteriores, el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos ha logrado en el año 2009 en relación al conjunto de los procedimientos promovidos ante este Servicio, un elevado porcentaje de mediaciones que alcanzaron la tramitación efectiva, situándose la misma en un 78%, frente a los que finalizaron de forma anticipada, y que representan un 22%.

La tramitación efectiva se produce o logra cuando todas las partes implicadas en el conflicto, al ser citadas desde el SASEC, se personan en el acto de mediación, pudiendo finalizar el mismo con avenencia o sin avenencia, si las partes acuerdan o no una solución del conflicto planteado. En otros casos, no es posible llevar a cabo la mediación por diversas causas ajenas al servicio. Si la parte frente a la que se inició el conflicto no comparece, el expediente finaliza con el resultado de intentado sin efecto, lo que sucedió en el 12% de los expedientes planteados en este ejercicio 2009, siendo esta la causa mayoritaria de tramitación no efectiva. La segunda de las causas es el desistimiento de la parte que promueve el conflicto,

Tramitación efectiva de los procedimientos

	2005	2006	2007	2008	2009
■ Con avenencia	14 39%	42 40%	41 35%	52 39%	51 34%
■ No avenencia	22 61%	64 60%	77 65%	80 61%	98 66%
■ Expedientes	36	106	118	132	149

- Con avenencia
- No avenencia
- Expedientes

supuesto que aconteció en un 4% de los conflictos planteados y que obedece en muchas ocasiones a la reanudación de la negociación en el ámbito de la empresa, solicitando al SASEC que se proceda al archivo de la solicitud de mediación. Por último, la tercera causa de tramitación no efectiva durante el año 2009, con idéntico porcentaje que la anterior, es el acuerdo formalizado fuera del ámbito del SASEC tras sucesivas reuniones mantenidas por las partes en este Servicio, que permite poner punto y final al proceso negociador y mediador y en el que sin duda la intervención del SASEC ha jugado un papel decisivo.

Los conflictos planteados se sustancian generalmente en una única reunión con las partes, respondiendo esta realidad a los principios de celeridad e inmediatez propios de los procedimientos de mediación, si bien últimamente se aprecia un número significativo de expedientes en los que se produce la prórroga o suspensión del procedimiento, es decir, la convocatoria de nuevas reuniones. Ello ha generado que durante este año 2009 hayan tenido lugar en este Servicio 237 actos de mediación que se han prolongado durante 342 horas y han contado con la asistencia de 2007 personas, por lo que la media temporal que corresponde a cada procedimiento se sitúa entorno a las dos horas y media.

Tramitaciones no efectivas

Causas	Núm.	%
Desistimiento parte promovente	7	17%
Intet. sin efecto (no comparece solicitado)	22	52%
No comparece parte solicitante	2	4%
No comparecencia de ambas partes	4	10%
No competencia del SASEC	-	0%
Acuerdo	7	17%
TOTAL	42	

A. Expedientes tramitados y tipos de conflictos por zona geográfica

Si analizamos el siguiente gráfico observamos como el 82% de los expedientes tramitados por el SASEC responden a conflictos planteados en un ámbito geográfico inferior al provincial, siendo Gijón la población con el mayor número de conflictos planteados, seguida de la capital del Principado de Asturias, Oviedo, respondiendo el 18% restante a conflictos generados a nivel provincial.

Si analizamos estos datos en función del número de trabajadores afectados es Oviedo la población donde se concentra el mayor número de trabajadores afectados por los conflictos planteados ante en SASEC.

B. Expedientes tramitados y tipos de conflictos por tamaño de empresa

Si utilizamos como criterio clasificador el tamaño de la empresa en la que se genera el conflicto, concluiremos que la mayor parte de los conflictos tramitados ante el SASEC en este ejercicio se suscitaron en pequeñas y medianas empresas con un total de 88, ocupando un segundo lugar las microempresas con 61.

Tramitaciones por zona geográfica

Zona	Total	Colectivos y P.	Huelga	Empresas	Trabaj.
Oviedo	39	24	15	42	16.104
Provincial	34	26	8	2.323	28.955
Avilés	29	22	7	31	5.381
Caudal	16	12	4	16	1.027
Eo-Navia	1	1	-	1	14
Gijón	56	38	18	70	6.261
Nalón	14	6	8	14	1.888
Oriente	2	2	-	2	380
TOTAL	191	131	60	2.499	60.010



■ Oviedo	20%
■ Provincial	18%
■ Avilés	15%
■ Caudal	8%
■ Eo-Navia	1%
■ Gijón	30%
■ Nalón	7%
■ Oriente	1%



02.03. Resultado de los procedimientos

Comparativa anual de conflictos tramitados

	2007	2008	2009
Con avenencia	41 23%	52 29%	51 27%
No avenencia	77 44%	80 44%	98 51%
Sin efecto	38 22%	33 18%	25 13%
Archivo	19 11%	16 9%	17 9%
TOTAL	175	181	191

Los resultados logrados tras cinco años de actividad por la Fundación SASEC, como instrumento creado para encontrar vías de solución a través de procedimientos fijados de común acuerdo entre los interlocutores sociales, a través del ejercicio de las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos, evidencian su incorporación gradual y estable como un elemento más del diálogo social en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, que parece lograda si se tienen en cuenta las avenencias alcanzadas con su labor mediadora.

El porcentaje de acuerdos alcanzados en los expedientes tramitados en el 2009 asciende a un 27%, reflejando un incremento en relación al porcentaje de acuerdos alcanzados en el ejercicio 2007, pero un leve descenso con respecto a los resultados obtenidos en el año 2008, que se situó en un 29%.

Estos resultados favorables también han sido alcanzados si centramos nuestra atención en la disminución del número de procedimiento sin tramitación efectiva, habiendo

Comparativa anual de conflictos colectivos

	2007		2008		2009	
Con avenencia	27	24%	37	30%	38	29%
No avenencia	62	56%	59	48%	75	57%
Sin efecto	17	15%	19	15%	13	10%
Archivo	6	5%	9	7%	5	4%
TOTAL	112		124		131	

Comparativa anual de conflictos de huelga

	2007		2008		2009	
Con avenencia	14	22%	15	26%	13	21%
No avenencia	15	24%	21	37%	23	39%
Sin efecto	21	33%	14	25%	12	20%
Archivo	13	21%	7	12%	12	20%
TOTAL	63		57		60	

descendido a un 13% los procedimientos finalizados con intentado sin efecto, respecto al 18% alcanzado durante el año 2008, y a un 9% los procedimientos objeto de archivo, manteniéndose en este último supuesto el mismo porcentaje que en el ejercicio anterior.

Como ocurriera en años anteriores, los resultados obtenidos durante el 2009 ofrecen diferencias sustanciales en función del tipo de conflicto de que se trate, apreciándose que resulta superior el porcentaje de acuerdos logrados en aquellos procedimientos que constituyen una instancia previa a la vía judicial, tales como conflictos colectivos y plurales que llegan a representar el 69% de los procedimientos tramitados en el SASEC, y en los que puede observarse que se alcanza un porcentaje de avenencias en torno al 29% en el año 2009, manteniendo un pequeña diferencia con el resultado obtenido en el 2008, y cinco puntos de diferencia con respecto al ejercicio 2007.

Respecto al procedimiento de convocatoria de huelga, nos referimos a los tramitados de urgencia ante el anuncio de huelga, este tipo de procedimientos representan un 31% del total de expedientes tramitados en el SASEC, y en relación a los mismos los datos reflejan que se consiguió durante este ejercicio 2009 un 21% de avenencias.

Comparativa anual de C. colectivos y plurales T. Efect.

	2007		2008		2009	
Con avenencia	27	30%	37	39%	38	34%
No avenencia	62	70%	59	61%	75	66%
Expedientes	89		96		113	

Comparativa anual de conflictos de huelga C. Tramit. Efect.

	2007		2008		2009	
Con avenencia	14	48%	15	42%	13	36%
No avenencia	15	52%	21	58%	23	64%
Expedientes	29		36		36	

Si efectuamos el mismo análisis sobre los expedientes tramitados en el SASEC pero en relación con las tramitaciones efectivas, el porcentaje de acuerdos alcanzados en los conflictos colectivos con tramitación efectiva alcanza el 34%, aumentando en cuatro puntos los resultados obtenidos en este ejercicio en relación al ejercicio 2007, pero disminuyendo en cinco puntos los datos que arroja el año 2008. Igualmente en relación a los procedimientos de urgencia por convocatoria de huelga se aprecia durante este ejercicio un descenso en dos expedientes, situándose en un número de 13, y alcanzando un porcentaje del 36% en los tramitados de forma efectiva con resultado de avenencia, y ello en relación a los resultados obtenidos durante en el año 2008 que se situaba en quince procedimientos, con un porcentaje de avenencias del 42%.

A la luz de todos los datos que se han ido reflejando se llega a la conclusión, de que una de las variables sobre la que es importante actuar para aumentar la eficacia de este Servicio como sistema de solución extrajudicial de conflictos consiste en continuar con la extensión de la cultura del consenso, potenciando y apostando de forma decisiva por un sistema de relaciones laborales en el que la autonomía de las partes vaya desarrollando un papel cada día más determinante.

La posibilidad de dar soluciones negociadas a las discrepancias o conflictos, genera unos resultados más satisfactorios para las partes, y les ayuda a basar sus relaciones laborales en los principios de respeto y colaboración mutua.

03. Mediadores y árbitros del **SASEC**

03. Mediadores y árbitros del SASEC

FADE

D. Álvaro Alonso Ordás
D. Ramón González Camino
D. Cesáreo Marqués Valle
D. Juan José Naredo Pando
D. Jose Luis Felgueroso Blanco
D. Alberto Fuente Rincón
D. Javier Cruz Díaz
D. Inés Álvarez Álvarez
D^a. María Teresa Rodríguez García
D^a. Magdalena Huelga Fernández
D. Braulio Suárez Suárez
D. Juan José Calderón Labao
D. Carlos García Barcala
D. José Rodríguez-Vijande Alonso
D. Pablo Díaz Matos
D. Félix Arnaez Criado
D. Ángel Alejandro Escudero Díaz
D^a. Beatriz Álvarez Solar
D. Manuel Fernández Álvarez
D. Ramón García Cuervo

D. Jose María Bigoles Martín
D. Gabino Díaz Feito
D. José Luis Suárez Allende

UGT

D. Miguel Cerredo Llanes
D^a. Mónica Alonso García
D. Javier Campa Méndez
D. Luis García Martínez
D. Fermín de Con Longo
D^a. Marta González Menéndez
D^a. Natalia Turbón Pañeda
D. Juan José de la Blanca Marcos
D. Francisco Javier Abad Pieiga
D. Jorge Rodríguez Vidal
D^a. Ana Luisa Rega Rodríguez
D. Luis Criado Fernández
D. Juan José López Álvarez
D. Mario Pelaez Matínez
D. Adolfo Quiñones González
D. Francisco Javier Martín Álvarez

D. Jesús Fernández Suárez

CC.OO.

D. Luis Fariña Basanta
D. José Ramón Fernández García
D. Andrés Suárez Martínez
D. Manuel Boto Álvarez
D. Jose Manuel Méndendez González
D. Jose Luis Pérez Ron
D. Beatriz Iglesias Martínez
D. Manuel Corte Pérez
D. Fernando Barbas Cortés
D. Ahmad Refat Tawfiq Abdelhalim
D. Alfredo Suárez García
D. Javier Domínguez Suárez
D. Ernesto Fernández Fuertes
D. Manuel Hortensio Mortera
D. Juan Sánchez Fernández
D. José Manuel Ferreira Ordoñez
D. Miguel Ángel Martínez Iglesias
D. José Manuel Zapico García

D^a. Verónica González Costales
D. Eladio Díez Carvajal
D. Antonio Lueje Criado
D. Damián Manzano Carneiro

USO

D. Miguel Flores Marcos
D. Rafael González Valbuena
D. Israel Castro Sánchez
D. José Luis Iglesias Álvarez
D. Ángel Suárez Iglesias
D^a. Margarita Quintano Vázquez
D. Manuel A. Estrada Ménendez.

Árbitros

D. Joaquín García Murcia
D. Tomás Maillo Fernández
D. Julio Alberto García Lagares
D. Ignacio Vázquez González
D^a. Adelia García González

04. Actuaciones corporativas

04. Actuaciones corporativas

A. Órganos de gobierno

PATRONATO DE LA FUNDACIÓN SASEC.

El Patronato de la Fundación SASEC en su reunión de fecha 16 de junio de 2009, como órgano de gobierno y representación de la Fundación acordó por unanimidad la renovación de cargos del Patronato, de conformidad con lo preceptuado al respecto en el artículo seis de los Estatuto de la Fundación, quedando el mismo configurado de la siguiente forma:

- **Presidente:** D. Severino García Vigón, Presidente de FADE
- **Vicepresidente:** D. Antonio Pino Cancelo, Secretario General de CC.OO. de Asturias
- **Tesorero:** D. Justo Rodríguez Braga, Secretario General de UGT de Asturias
- **Vocal:** D. Graciano Torre González, Consejero de Industria y Empleo.
- **Vocal:** D. Ignacio de Loyola Núñez Rodríguez-Arango, Vicepresidente 1º de FADE.
- **Secretario:** D. Antonio González Fernández, Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

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» durante el año
2009 ha sido la siguiente:

- **En representación de FADE:**
 - D. Alberto González Menéndez
 - D. Ignacio García López
 - D. Pablo Díaz Matos
 - D^a. Beatriz Álvarez Solar

- **En representación de UGT:**
 - D^a. Mar Celemín Santos
 - D^a. Marina Pineda González

- **En representación de CC.OO.:**
 - D. Gilberto García Buelga
 - D^a. 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^a. Marina Pineda González

- **En representación de CC.OO.:**

D^a. Nuria Fernández Martínez

Asiste a las reuniones de la Comisión Delegada del AISECLA, D^a Beatriz Villanueva Alonso, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

PERSONAL DEL SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La dirección de la Fundación SASEC viene siendo ocupada desde abril de 2008 por D^a. M^a Jesús González Suárez; actualmente el equipo de la fundación esta compuesto por un total de tres personas, la Directora, una Secretaria de Actas y una Oficial Administrativa. A lo largo del ejercicio 2009, estudiantes del Master de Experto en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Oviedo, han realizado sus prácticas en nuestras instalaciones y colaborado en las actividades desarrolladas por el SASEC.

B. Actuaciones de divulgación de la gestión del SASEC

Entre las acciones o medidas que formaban parte del plan de actuación del SASEC en el ejercicio 2009 se encontraba, mejorar los canales de atención a la usuarios del servicio a través de distintas vías, tales como modernizar la Web corporativa, incorporando a la misma información acerca de los servicios, acciones y actuaciones que serían objeto de desarrollo a lo largo del citado ejercicio, y que debía abarcar los nuevos canales y soportes de consulta que se hubiesen ido incorporando, de esta forma a través de una contraseña que el propio Servicio o en su caso el mediador o empresa se asignaban, éstos pueden realizar on line consultas sobre la tramitación del expediente en el que hayan intervenido, citaciones, consultar y obtener copias de las actas, etc..., permitiendo a todos los usuarios del Servicio obtener por esta vía información de forma rápida y cómoda.

Con este fin en el año 2009 se han iniciado actividades de divulgación y formación dirigidas tanto a los mediadores como a las empresas y representantes sindicales con presencia en el SASEC, en relación a los procedimientos desarrollados para acercar y facilitar los mismos a los usuarios del servicio.

Otra de las vías de divulgación iniciadas en este ejercicio 2009, ha consistido en elaborar y difundir de forma periódica informes estadísticos sobre la mediación laboral colectiva que se desarrolla en el ámbito de nuestra

comunidad autónoma, sobre los principales datos de interés tales como, número de expedientes presentados en el SASEC, resultado de los mismos, materias objeto de conflicto, sector de actividad afectado, ámbito geográfico en el que se desarrollan, tipo de empresa por tamaño en la que se generan, mediadores participantes, promotores del conflicto. Estos informes estadísticos consisten en uno mensual y otro acumulado desde el 1 de enero del año en curso, siendo los mismos puestos a disposición tanto de Organizaciones Sindicales firmantes del AISECLA, como de Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, agentes sociales y medios de comunicación con los que de forma permanente se mantienen contactos, motivados por los conflictos colectivos planteados.

Por otra parte, se han establecido métodos para la evaluación y mejora del servicio, consistentes en la entrega de encuestas a los usuarios del servicio, tanto mediadores, agentes sociales, empresas, que tienen como objetivo atender adecuadamente el incremento de actividades experimentado, y la correcta atención de las visitas recibidas que van en aumento, de forma que a través de las mismas conozcamos las demandas y expectativas de los visitantes, dándonos la posibilidad de medir su grado de satisfacción con el SASEC y con los procedimientos que en el mismo se tramitan. Del análisis de dichas encuestas se elabora un informe que se eleva a los órganos de gobierno de la Fundación, junto con propuestas de mejora del funcionamiento del mismo. Un resumen de los datos obtenidos en el 2009 y de las valoraciones realizadas se incluye en la presente memoria en el apartado que recoge las valoraciones sobre la actividad del SASEC.

Igualmente a lo largo de este ejercicio se ha continuado elaborando materiales divulgativos específicos siempre en consonancia con la identidad corporativa, como una nueva publicación del Reglamento de Funcionamiento del SASEC; en esta misma línea de actuación el Patronato de la Fundación en su reunión de 16 de junio, aprobó el texto y acordó la publicación de la Memoria de Actividades, que comprende las actuaciones más relevantes realizadas por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos durante el ejercicio 2008; su difusión se realizó entre todos aquellos agentes relacionados con la actividad del SASEC, organizaciones sindicales, empresas, asociaciones empresariales, departamentos universitarios, colegios profesionales, etc.,

El SASEC mantiene su objetivo de impulsar su presencia en el texto de los Convenios Colectivos que se estén negociando, poniendo a disposición de los negociadores de los mismos las instalaciones del Servicio para la celebración de mesas de negociación, de comisiones paritarias de convenios; fruto de éste trabajo fue la firma de varios convenios colectivos en la sede del SASEC, alguno de ellos de carácter sectorial.

Durante el ejercicio 2009 varios medios de comunicación de la región solicitaron información relativa al funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, y prestaron cobertura a diferentes conflictos cuya negociación se ha desarrollado en nuestra sede.

Con el objetivo de impulsar la colaboración y cooperación con los agentes económicos y sociales, así como mejorar

y consolidar la proyección externa del SASEC mediante la realización de actuaciones de divulgación dirigidas a fomentar el modelo de actuación basado en la solución extrajudicial de conflictos colectivos, trabajando y concienciando en una cultura de solución consensuada de los conflictos laborales, se han organizado a lo largo de todo el año, jornadas, reuniones de trabajo, talleres, encaminados a informar de la función y actividad desarrollada por el SASEC, al igual que participado de manera activa en actos organizados por otras instituciones.

Realizado por el SASEC un análisis de los sectores que poseen una mayor presencia en la actividad de mediación desarrollada por el Servicio, y examinando el ámbito territorial donde se originan la mayoría de los conflictos tramitados, se han organizado encuentros con responsables y colectivos profesionales de especial interés para nuestro funcionamiento. En esta línea desde la Dirección del SASEC se han venido desarrollando reuniones de trabajo con responsables de recursos humanos de diferentes empresas asturianas.

Así mismo se han mantenido encuentros con los representantes de aquellas asociaciones empresariales de sectores de actividad con una clara presencia en nuestro Servicio, en las que se analizaron los conflictos planteados en su ámbito, los resultados y la incidencia en los mismos de la participación de este Servicio, también se han mantenido reuniones con los responsables de las Uniones Comarcales de organizaciones sindicales. En este año 2009 se celebró en la sede del SASEC una reunión con la prensa en fecha 18 de septiembre, en la

que se dio a conocer los resultados obtenidos por este Servicio durante el primer semestre del año, contando con la asistencia de un nutrido grupo de representantes de diferentes medios de comunicación acreditados de prensa, radio y televisión.

Con el objeto de resaltar la imagen del SASEC al conjunto de la sociedad se ha intensificado la agenda desarrollada por nuestro personal a lo largo de este ejercicio 2009, asistiendo o participando en las siguientes Jornadas y actos:

- Jornada organizada por FADE sobre «Expedientes de Regulación de Empleo y otras medidas laborales», que tuvo lugar en Oviedo el 28 de enero de 2009.
- Jornada organizada por FADE sobre la «Nueva Ley de Contratos del Sector Público», que tuvo lugar en Oviedo del día 19 de febrero de 2009.
- Acto de entrega del «V Premio de Investigación» organizado por el Consejo Económico y Social - CES, el día 23 de febrero de 2009.
- Inauguración del «X Congreso de Comisiones Obreras de Asturias» el día 25 de febrero de 2009, en el Auditorio Príncipe Felipe de Oviedo.
- Acto Institucional de la «Jura de la Profesión de los nuevos Graduados Sociales», organizado por el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias, el día 17 de abril de 2009 en el Salón de Plenos del Tribunal Superior de Justicia.
- Jornada Técnica sobre «Racionalización de horarios y la Ley de Igualdad (III Ciclo de Horarios Racionales)» celebrada el 21 de abril de 2009 en Oviedo.
- Jornada sobre «Política Retributiva, Gestión del rendimiento y la compensación», organizada por SERESCO y la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE), celebrada el 23 de abril de 2009 en Oviedo.
- Acto de entrega de «Premios Primero de Mayo de UGT de Asturias» celebrado el día 24 de abril de 2009 en Pruvia, Llanera.
- Invitación efectuada por la Universidad de Oviedo al acto que, con motivo de la celebración del Día del Trabajo, tuvo lugar el día 8 de mayo de 2009 en el Paraninfo del Edificio Histórico de la Universidad.
- Acto de clausura de la tercera edición del «Curso de Experto Universitario en Dirección de Recursos Humanos», que tuvo lugar el día 13 de mayo de 2009 en el Edificio Histórico de la Universidad de Oviedo.
- Acto de apertura del «XII Congreso de UGT Asturias» celebrado en La Laboral Ciudad de la Cultura de Gijón durante los días 21 al 23 de mayo de 2009, bajo el lema «Asumiendo nuevos retos».
- «XIII Jornadas Nacionales de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales», organizado por la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura, y que tuvo lugar en Mérida durante los días 10, 11 y 12 de junio.
- «X Escuela Internacional de Verano de UGT Asturias» que tuvo lugar en Avilés los días del 31 de agosto al 4 de septiembre de 2009, bajo el título «Y después de la crisis... ¿qué?». Escuela que forma parte del programa de Cursos de Verano de la Universidad de Oviedo.
- «XI Jornada anual de la Fundación SIMA», celebrada en Madrid el 24 de septiembre, cuyo tema de debate se centró en el papel de los «Sistemas de Solución

Extrajudicial de Conflictos en los períodos de consulta de los ERE».

- Reuniones mensuales del «Foro Aranzadi Social Asturias».
- «XXII Jornadas de estudio sobre negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, CCNCC», organizadas en colaboración con la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, y que se celebró el día 1 de octubre de 2009, en Oviedo.
- «Escuela de Octubre» organizada por Comisiones Obreras de Asturias y que se desarrolló en el Paraninfo de La Laboral Ciudad de la Cultura de Gijón del 7 al 9 de octubre de 2009, y siendo su tema central «Las caras de la crisis».
- «XX Encuentros empresariales de Asturias: creatividad y gestión innovadora en la empresa asturiana», que tuvo lugar el 14 de octubre de 2009 en Oviedo, organizado por el IDEPA.
- «IX Congreso Regional de la Unión Sindical Obrera de Asturias» celebrado en Gijón los días 16 y 17 de octubre de 2009, en el Recinto Ferial Luis Adaro, bajo el lema «Asturias y el trabajo digno, lo primero».

Por último señalar la participación como ponente de la Directora del SASEC, en las «VI Jornadas Universitarias de Relaciones Laborales» organizada por la Escuela de Relaciones Laborales, y celebrada en Oviedo el día 15 de diciembre.

C. Actuaciones formativas

La actividad formativa cobra un protagonismo indiscutible en el conjunto de actividades desarrolladas anualmente por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, reiterándose un año más en la necesidad de concebir la formación como factor estratégico para la mejora del SASEC, en el sentido de utilizarla como instrumento para la adquisición del conocimiento experto de los profesionales integrantes del cuerpo de mediadores de este Servicio, y adecuado para el logro de la mejora de calidad de los servicios prestados, concibiendo la formación como instrumento para la adquisición de habilidades mediadoras.

En el interés claro de promocionar e impulsar todo tipo de acciones ligadas a la formación en el ámbito de la mediación laboral, el SASEC planteó en el ejercicio 2009 el desarrollo de varias líneas de formación en atención a las funciones que tiene atribuidas. Siguiendo con la labor de formación realizada en años anteriores se planteó como objetivo mejorar las actuaciones consolidadas e incorporar novedades estimadas como necesarias para completar la formación en el ámbito de actuación del SASEC.

Dentro de los objetivos para mejorar los contenidos de las acciones formativas se celebró en fecha 9 de marzo un taller denominado «Curso Básico Sobre Mediación Laboral», impartido por la profesora Thelma Butts Griggs, y dirigido tanto a mediadores del SASEC, como a Directores de RR.HH. y miembros integrantes de las Organizaciones Sindicales, pertenecientes a sus Federaciones, Comités Ejecutivos..., habiendo insistido en dar prioridad a la

participación de aquellos mediadores que no pudieron asistir a los anteriormente celebrados, especialmente motivados por los resultados obtenidos en las anteriores ediciones.

La profesora Thelma Butts es licenciada en Derecho por la Ohio State University, donde también estudió Relaciones Internacionales y Ciencias Políticas. Es mediadora para el fiscal (Attorney General) del estado de Arizona y para Our Town, el centro comunitario de mediación de Tucson, Arizona, además de mediadora profesional en conflictos.

A la jornada asistieron un total de 26 profesionales, de ellos 6 pertenecían a las listas de mediadores del SASEC, 10 participantes pertenecían a las distintas Federaciones de las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. de Asturias, participaron asimismo miembros de la ejecutiva de CC.OO. de Asturias, abogados laboralistas, delegados de USO, Directores de RR.HH. de empresas como Duro Felguera, ArcelorMittal y Cristalería Saint Gobain, así como dos personas integrantes del personal del SASEC.

Con la finalidad de dinamizar y potenciar la formación de los mediadores desarrollando nuevos contenidos y formatos, se celebraron durante los días 18 y 19 de marzo en el Edificio Histórico de la Universidad de Oviedo, dos ediciones del «Taller de Expresión y Comunicación», impartido por Maxi Rodríguez, Actor, Pedagogo y Director de Escena. Este curso generó una gran expectación al tener como objetivo la aportación de eficaces herramientas de comunicación basadas en técnicas teatrales y de interpretación.

El número de asistentes tanto a la primera como a la segunda edición ascendió a 32 personas, de las cuales la mayor parte eran mediadores del SASEC, habiendo participado igualmente un miembro de la Comisión Delegada del Aisecla, así como responsables de RR.HH. de diferentes empresas de ámbito regional.

Posteriormente el SASEC organizó el Curso «Como hablar con eficacia», impartido el 29 de septiembre de 2009 en Oviedo por D. Ángel Lafuente Zorrilla, cuya dilatada experiencia se nutre de treinta y cinco años como Locutor-Presentador de TVE, fundador del Instituto de Técnicas Verbales; quien diseñó la formación de 250 Vips españoles para la difusión del cambio climático por encargo del equipo de Al Gore, Vicepresidente de Estados Unidos; recientemente nombrado Profesor Asociado de la Universidad de Navarra y del Foro Europeo-Escuela de Negocios, es miembro de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles .

A la Jornada asistieron un total de cuarenta personas, de los que 16 participantes pertenecían a las listas de mediadores del SASEC, asimismo asistieron integrantes de los Servicios Jurídicos y miembros de la Comisión Ejecutiva de UGT, letrados del UMAC y Directores de Recursos Humanos de empresas como ArcelorMittal, Central Lechera Asturiana-CAPSA, Aguas Fuensanta, Daorje, miembros de la Federación de Industria de CC.OO., la directora del Centro Territorial de TVE-Asturias, y personal del SASEC.

Señalar que el interés por las actividades formativas desarrolladas por el Servicio Asturiano de Solución

Extrajudicial de Conflictos, ha venido incrementándose año a año como acredita el aumento del número de profesionales que han participado en las mismas a lo largo de este ejercicio 2009, este interés se puede fundamentar en base a dos factores por un lado el mayor número de jornadas de formación desarrolladas por el SASEC pero sobre todo por la mayor pluralidad de participantes que se ha tratado de conseguir, como vía para mejorar el conocimiento sobre el funcionamiento de nuestro Servicio.

Es importante resaltar que este Servicio ha establecido como objetivo prioritario fortalecer nuestra participación en la formación de universitarios relacionados con el área de las relaciones laborales, en aras de alcanzar dicho objetivo se han cometido muchas tareas entre las cuales destaca la firma de convenios de colaboración con la Universidad de Oviedo con el objeto de fomentar y completar la formación de alumnos universitarios matriculados en diferentes cursos con la realización de prácticas en las instalaciones del SASEC.

En esta línea destacar asimismo el convenio firmado a finales de 2009 con la Escuela de Práctica Jurídica del Principado de Asturias, con la finalidad de facilitar la realización de prácticas a sus alumnos en nuestras instalaciones.

A lo largo de este año se han atendido las invitaciones recibidas desde la Universidad de Oviedo a través de aquellos departamentos relacionados con nuestra actividad para hablar del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos y su finalidad.



sec sasec
sasec sasec
sasec sasec
ec sasec sasec
sa
ase
ec sa
sec

Sasec

10.05.2000
SOSPE
DE

05. Valoración
de la actividad
del **SASEC**

05. Valoración de la actividad del SASEC

En el segundo semestre del año 2009, se puso en marcha como práctica habitual, la elaboración y distribución tras la finalización de cada procedimiento, de unas encuestas a los implicados en los actos de mediación, habiéndose confeccionado dos modelos en función de que su destinatario sea por una parte los mediadores del Servicio y por la otra la persona física que representa a la empresa, a la federación concreta integrante de la correspondiente organización sindical, o que actúa en representación de los trabajadores afiliados o de los trabajadores en su conjunto.

Las encuestas acerca del funcionamiento del SASEC, se han realizado con el objetivo de evaluar el nivel de satisfacción de los usuarios del Servicio en relación con los diferentes aspectos que configuran nuestro trabajo, de forma que las respuestas a las preguntas formuladas y las conclusiones que se obtengan de su análisis faciliten y nos ayuden a programar una estrategia de futuro, adoptando aquellas medidas correctivas que nos permitan mejorar el nivel de satisfacción con el servicio que ofrecemos.

El cuestionario que se utilizó fue diseñado a partir de los parámetros de satisfacción que habitualmente se evalúan en la mayoría de los servicios, según los sistemas tradicionales de Gestión de la Calidad, además se incluyeron algunas preguntas que nos permitirían valorar aquellos aspectos de nuestra actuación que son más interesantes o importantes para los colectivos que utilizan nuestros servicios y se añadieron apartados específicos para que los encuestados pudieran añadir sugerencias si lo estimasen conveniente.

Son muchas y variadas las interpretaciones de los resultados obtenidos de la encuesta realizada, pero intentamos trasladar aquellos aspectos que objetivamente pueden aportar nuevos enfoques o confirmar los que resultan eficaces para trabajar en mejorar la satisfacción de los usuarios del SASEC, destacando como conclusiones generales que los usuarios del SASEC, demuestran un alto grado de satisfacción con este servicio, tal y como se desprende de las respuestas obtenidas de la encuesta y del dato de que un alto porcentaje de encuestados

recomendarían la utilización de los servicios que presta el SASEC, contestando en torno a un 95% afirmativamente.

Resulta significativo que las valoraciones positivas obtenidas acerca del funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos son en general más altas que las valoraciones realizadas por las partes intervinientes sobre el proceso de mediación.

Por último resaltar que los resultados obtenidos de las encuestas en función del origen empresarial o sindical de los encuestados es muy similar.

06. Laudo Arbitral

06. Laudo Arbitral

A continuación se transcribe el único laudo arbitral dictado en este año, y que obedece al segundo de los procedimientos de arbitraje que han tenido lugar a lo largo de todo el período de funcionamiento de este Servicio, laudo arbitral dictado en fecha 21 de julio de 2009, por el Árbitro D. Ignacio González del Rey Rodríguez, promovido ante este Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos por el Comité de empresa de Asturiana de Zinc, S.A. y la meritada empresa y publicado en el BOPA de 28 de agosto de 2009 - Boletín nº 200.

Resolución de 4 de agosto de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo y la publicación del contenido del laudo arbitral emitido en el procedimiento de arbitraje tramitado en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos a solicitud del Comité de Empresa de Asturiana de Zinc, S.A., y la citada empresa.

«Visto el texto del laudo dictado por D. Ignacio González del Rey Rodríguez como árbitro designado por las partes en el marco del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del Principado de Asturias, de fecha 21 de julio de 2009, en el procedimiento de arbitraje tramitado en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, en relación a la determinación de los criterios para la conversión de catorce contratos temporales en indefinidos en cumplimiento del compromiso establecido en el artículo 14 del Convenio Colectivo; laudo que es de carácter vinculante, de obligado cumplimiento, con eficacia de convenio colectivo y que asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.3, 90 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 154.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por el Real Decreto 2/1995, de 7 de abril; en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, y en el artículo 21.4 del

Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, publicado en el BOPA de 13 de junio de 2005, y en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Único: Ordenar la inscripción del citado laudo en el correspondiente Registro de esta Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito.

Oviedo, a 4 de agosto de 2009. –El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo. P.D. autorizada por Resolución de 3 de septiembre, publicada en el BOPA n.º 117, de 17/09/2007– 19.644.

Anexo

En Oviedo, a 21 de julio de 2009, Ignacio González del Rey Rodríguez, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Letrado-Asesor del Servicio Jurídico de la Universidad de Oviedo, actuando como árbitro designado por la empresa Asturiana de Zinc, S.A., y por su Comité de Empresa, en el marco del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del Principado de Asturias, y conforme a lo establecido en los artículos 18 y siguientes del Reglamento de Funcionamiento de este Servicio, de 23 de mayo de 2005 (BOPA de 13 de junio), ha dictado el siguiente

Laudo Arbitral

I. Antecedentes:

Primero: El artículo 14 del Convenio Colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S.A. (AZSA), suscrito el 18 de diciembre de 2008 y publicado el Boletín Oficial del

Principado de Asturias de 6 de febrero de 2009, dispone que «La empresa se compromete a contratar 14 personas con carácter indefinido durante el primer trimestre del año 2009, con criterios que serán establecidos de acuerdo con el Comité de Empresa».

Segundo: Desde el mes de enero de 2009 se desarrollaron diversos contactos y negociaciones entre la dirección de la empresa AZSA y el Comité de Empresa en orden a dar cumplimiento al referido compromiso convencional, sin que se llegara a acuerdo sobre la elección y selección de los trabajadores a contratar indefinidamente.

Tercero: Por escrito presentado ante el Servicio asturiano de solución extrajudicial de conflictos (SASEC), el 17 de abril de 2009, por D. Fernando Arancón Álvarez, abogado, en nombre y representación del Sindicato independiente de Trabajadores de Asturiana de Zinc, S.A. (SITAZ), se solicita intento de mediación en procedimiento de conflicto colectivo, frente a la empresa Asturiana de Zinc, S.A., y frente a los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), integrantes, junto con el solicitante, del Comité de Empresa, con el objeto de alcanzar un acuerdo para establecer las bases para la contratación referida en el artículo 14 del Convenio Colectivo de la empresa, así como para la contratación inmediata de los 14 trabajadores previstos, y para la adopción de las medidas necesarias para la efectividad de todo ello.

El 23 de abril de 2009 se celebra el acto de mediación en la sede del SASEC, con la comparecencia de todas

las partes, sin que se llegue a un acuerdo de solución del conflicto planteado.

Sobre la base no controvertida de que el compromiso de contratación indefinida tiene por destinatarios los trabajadores temporales de la empresa, por el Comité de Empresa se propone como criterio de conversión en indefinidos el de la antigüedad, mientras que por la empresa se propone la ponderación entre la antigüedad y la excelencia.

A la vista de la coincidencia parcial entre las listas de trabajadores a estabilizar conforme a uno y otro criterio, por el sindicato SITAZ se propone la contratación indefinida de los candidatos que reúnen ambas condiciones y la continuación de las negociaciones hasta completar el número de 14 trabajadores previsto en el Convenio Colectivo, sin que por los demás sindicatos integrantes del comité de empresa y presentes en el acto se acepte esta solución, manteniéndose su propuesta de exclusiva antigüedad.

Cuarto: En reunión del Comité de Empresa de 5 de mayo de 2009 y a propuesta de la representación de CC.OO., se acuerda por mayoría absoluta proponer a la empresa un arbitraje para dar solución al conflicto relativo al compromiso de contratación indefinida de 14 trabajadores, previsto en el Convenio Colectivo. Esta propuesta es apoyada por la representación del SITAZ y rechazada por las representaciones de los sindicatos USO y UGT.

En ejecución de este acuerdo, por escrito del comité de empresa de 13 de mayo de 2009 se propone a la dirección de la empresa AZSA el recurso al arbitraje, manifestándose la conformidad de la jefatura de recursos humanos de ésta por escrito de 25 de mayo de 2009.

El 16 de junio de 2009, ambas partes solicitan del SASEC la reapertura del procedimiento de conflicto colectivo y un nuevo acto de mediación, que se celebra en su sede el 18 de junio de 2009 y que finaliza con el acuerdo de su sometimiento a arbitraje, mediante el correspondiente compromiso arbitral, adoptado en los términos siguientes:

«Las partes manifiestan su voluntad inequívoca de someter la solución del conflicto colectivo a la decisión del árbitro, aceptando el carácter vinculante del laudo que dicte el árbitro.

El conflicto planteado versaría sobre que las partes al objeto de dar cumplimiento al compromiso establecido en el art. 14 de Convenio Colectivo de 2008 solicitan del árbitro que dicte un laudo donde se establezcan los criterios para la conversión de catorce contratos temporales en indefinidos, limitando la aplicación de estos criterios al compromiso derivado del art. 14 del Convenio de 2008 y dentro de los criterios que se expondrán por las partes en el acto de comparecencia. Asimismo el laudo será de aplicación al personal con contrato temporal vigente a la fecha de la firma del Convenio y en vigor en el día de hoy.

La condición del arbitraje solicitado será de común acuerdo entre las partes el de equidad».

En el mismo acto las partes acuerdan designar como árbitro a quien esto suscribe, siendo notificado de dicha designación el 29 de junio, y aceptada ésta, el 30 de junio.

Quinto: A petición del Comité de Empresa, se celebra una comparecencia individual con esa parte el día 1 de julio, convocándose, en condiciones de igualdad, a la empresa, para comparecer, también individualmente, el día 7 de julio, citándose a ambas partes a una comparecencia conjunta y final el día 8 de julio.

En todos los casos participaron las representaciones de las partes firmantes del compromiso arbitral, que pudieron asistir con asesores y con los medios de prueba que estimaron procedentes, y se escucharon sus alegaciones y réplicas. En particular, tanto por la empresa como por los dos sindicatos presentes, se aportaron listados de trabajadores temporales candidatos a la conversión. Todo ello en los términos precisados en las actas correspondientes.

Sexto: El presente laudo se dicta dentro del plazo ordinario de 20 días hábiles desde la aceptación de la designación por parte del árbitro, previsto en el artículo 21 del Reglamento de funcionamiento del SASEC.

II. Fundamentos:

Primero: Como queda precisado en el compromiso arbitral de 18 de junio de 2009, el presente arbitraje de equidad tiene por objeto la determinación de los criterios para la conversión de catorce contratos temporales en indefinidos

en la empresa Asturiana de Zinc, S.A., en cumplimiento del compromiso establecido en el artículo 14 de su Convenio Colectivo.

Deben hacerse, no obstante, algunas precisiones en orden a una más exacta delimitación del conflicto, y del objeto de arbitraje, tal y como fue presentado de común acuerdo por las partes.

Así, en primer lugar, éstas muestran su conformidad en que el compromiso de contratación indefinida se refiere a la conversión de contratos temporales vigentes en la empresa a la fecha de la firma del convenio colectivo de aplicación (18 de diciembre de 2008) y también a la fecha del compromiso arbitral (18 de junio de 2009), sin perjuicio de que pueda tratarse de trabajadores cuyos contratos temporales sean diferentes en una y otra fecha.

También acuerdan que los candidatos han de tener una antigüedad al menos desde el 1 de junio de 2006 y al menos 1.000 días de prestación de servicios.

Cabe decir, sobre estas condiciones, que ponen de relieve cierto carácter permanente en los puestos susceptibles de conversión, ocupados por trabajadores con una antigüedad superior a los 3 años y con prestación de servicios durante más de 30 meses. Incluso, en la mayoría de los casos, bajo la cobertura de dos o más contratos temporales.

También, en lo que se refiere al arbitraje, que ha de ser de equidad, y que ha de ceñirse a los criterios expuestos por las partes en los actos de comparecencia.

Segundo: El arbitraje laboral presupone ordinariamente un conflicto negocial bloqueado, en el que las partes no han logrado un acuerdo de solución, ni siquiera tras la intervención y auxilio de un mediador, y delegan de mutua conformidad en un tercero, neutral en relación con sus respectivas posiciones, tal solución, comprometiéndose a aceptar y cumplir la resolución o laudo dado por el mismo.

Pero pese al bloqueo negocial, el sometimiento del conflicto a arbitraje implica también la inequívoca voluntad de las partes de encontrar una solución a la controversia, de cerrar y finalizar el conflicto.

Este debe ser, por tanto, el primer y general objetivo de este laudo: poner fin al conflicto entre las partes de forma cierta y segura. Especialmente teniendo en cuenta su ya prolongado desarrollo, desde principios de 2009, y la concurrencia actual de otro proceso de negociación general de un nuevo convenio colectivo, que aconseja el cierre de este frente y fuente de controversia.

Tercero: El presente conflicto tiene por objeto completar una laguna en la regulación del artículo 14 del Convenio Colectivo de aplicación, ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, como prevé el propio precepto controvertido, a partir de las propuestas ofrecidas por las partes desde el inicio de las negociaciones frustradas y reiteradas, y concretadas en las comparecencias realizadas durante el proceso arbitral.

No se trata, sin embargo, de interpretar la voluntad de las partes a partir de un texto convencional dado, pues

esta voluntad es clara, aunque no conforme, y el arbitraje es, por expreso acuerdo de aquellas, de equidad y no de Derecho.

Tampoco se trata, por los mismos motivos, de cubrir la laguna y solventar el conflicto mediante el recurso a otros mecanismos dispuestos al efecto por el ordenamiento jurídico, como la analogía, manifestada, en su caso, a través de la aplicación de otras previsiones del convenio colectivo cercanas en su objeto y función. Salvo, de nuevo, el recurso a la equidad, como principio general ordenado por las partes.

Cuarto: No es claro, sin embargo, el alcance y sentido que deba darse a la equidad en el presente conflicto, para lo que, en todo caso, es imprescindible partir de su objeto.

Se trata, por una parte, de un conflicto negocial, puesto de manifiesto en la imposibilidad de las partes de llegar a un acuerdo para la aplicación de una cláusula del convenio colectivo.

Desde este punto de vista, podría entenderse la equidad como ecuanimidad, en el sentido de búsqueda de una solución equidistante o de aproximación entre las posturas y criterios propuestos por las partes.

No obstante, mayor relevancia tiene, a este respecto, el propio objeto de la cláusula convencional controvertida, relativa a la conversión de contratos temporales en indefinidos. Se trata de un compromiso de estabilidad en el empleo destinado a favorecer el acceso a la condición de hijos de 14 trabajadores temporales.

Desde esta perspectiva, la equidad debe orientarse en relación con los trabajadores temporales destinatarios del compromiso convencional, más que en relación con la voluntad de los negociadores. Sin perjuicio, claro está, de la representación de los intereses de aquellos a través del comité de empresa por ellos elegido.

Esta dimensión de la equidad, como principio de favor en relación con los trabajadores, es, además, la que mejor se acomoda con los principios inspiradores del Derecho del Trabajo y de la propia Constitución, en su común función protectora de los grupos y personas en situación menos ventajosa o más débil en las relaciones laborales y sociales, y en sus respectivas y consolidadas expresiones: in dubio pro operario, e igualdad real y efectiva.

Quinto: Se trata, por tanto, de encontrar una solución segura, que ponga fin definitivo a un conflicto negocial, y de equidad, en relación con los trabajadores temporales de la empresa, para la conversión de catorce contratos temporales en indefinidos, de conformidad con los criterios de antigüedad y excelencia propuestos por las partes.

Precisando aún más estos criterios y siempre partiendo de las condiciones previas o de corte, aceptadas y propuestas de común acuerdo por las partes, esto es, la antigüedad de al menos 1 de junio de 2006, 1.000 días de prestación de servicios, y contratos temporales vigentes el 18 de diciembre de 2008 y el 18 de junio de 2009, la antigüedad, propuesta por el Comité de Empresa, se entiende por éste en sentido puro, primando a los trabajadores contratados temporalmente en fecha anterior.

Por su parte, la excelencia, mérito o calidad, propuesta por la empresa, se concreta en sus comparencias y alegaciones, manifestadas durante este proceso, a través de una evaluación realizada al efecto y a instancia de ella por las jefaturas de los distintos departamentos, sin perjuicio de que se ofrece la posibilidad de volver a realizar una evaluación o concurso a través de una entidad externa, con la participación del comité de empresa. Por otro lado, la empresa también sugiere que la selección de los trabajadores temporales a estabilizar mantenga una proporcionalidad en relación con el conjunto de los trabajadores temporales existentes en cada departamento.

Como se dijo, pese a la diferencia de criterios propuestos, existe un alto grado de coincidencia entre los listados de trabajadores temporales a estabilizar ordenados por antigüedad y seleccionados por la empresa conforme a la evaluación realizada, no obstante lo cual el comité de empresa no aceptó que este conflicto se restringiese en relación con el resto de contratos temporales respecto de los que no había coincidencia en la aplicación de ambos criterios.

Sexto: Es claro que el controvertido compromiso de estabilidad en el empleo previsto en el Convenio Colectivo aplicable, en sus abiertos términos en cuanto a los criterios de conversión de contratos temporales, genera expectativas de consolidación de su puesto para sus destinatarios, los trabajadores temporales.

También, que la expectativa de fijeza o de consolidación del puesto de trabajo en la empresa acompaña comúnmente

al tiempo vinculado o trabajado en ella, es decir, a la antigüedad o al tiempo de servicios. Hasta el punto de que legalmente se impone la fijeza de los trabajadores temporales que reúnan ciertas condiciones de antigüedad o tiempo de prestación en un mismo puesto y empresa (art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores), que, como se dijo, se cumplen en la mayoría de los trabajadores candidatos a la conversión, como consecuencia del corte o preselección inicial acordado por ambas partes.

En el mismo sentido, en el propio Convenio Colectivo y en la práctica empresarial, el criterio de la antigüedad es tomado en consideración para otros supuestos de movilidad, promoción o generación de derechos de los trabajadores (arts. 15, 16 y 17), lo que refuerza su vinculación con estos derechos y expectativas. Mientras que, por el contrario, el criterio de excelencia o mérito encuentra un menor reflejo en la regulación convencional de la empresa, e incluso, como se puso de relieve en su comparencia en este proceso, menor aún en su puesta en práctica, tanto en la promoción interna, para la que parece no utilizarse ordinariamente el concurso de méritos previsto en el convenio (art. 15), como para los pluses salariales de producción, asistencia o competitividad (arts. 50, 52, 62 y 63), vinculados a la productividad general de la empresa, en el primer caso, o a la reducción del absentismo, en los otros dos.

Además, y lo que es especialmente relevante, en el caso concreto y tal y como se constata en el acta de la comparencia del Comité de Empresa, por el sindicato SITAZ se celebró una asamblea con los trabajadores

temporales candidatos a la conversión, en la que éstos mostraron su conformidad con el criterio de la antigüedad. Coinciden, por tanto, en este criterio, los trabajadores destinatarios del compromiso empresarial de estabilización y titulares de la correspondiente expectativa, y los representantes por ellos elegidos.

Partiendo del entendimiento de la equidad, como principio rector de este laudo, en el sentido más favorable para los trabajadores destinatarios de la medida de estabilización en el empleo, y conforme a estas circunstancias, de expectativa y de conformidad por parte de los mismos, debe preferirse el criterio de la antigüedad como criterio de conversión.

Séptimo: En cuanto a la certeza y seguridad que también deben orientar todo arbitraje y el sentido de este laudo, de modo que se cierre definitivamente el conflicto entre las partes, también es clara la preferencia del criterio de antigüedad.

Partiendo de la concreción de las propuestas de las partes, no cabe duda de que la antigüedad constituye un criterio neutro e imparcial, objetivo y exacto, mientras que la excelencia, en los términos propuestos por la empresa, corre el riesgo cierto de una menor neutralidad e imparcialidad, objetividad y precisión.

Por otra parte, en aquellos mismos términos planteados en las comparencias, la elección del criterio de excelencia supondría, bien mantener abierto el conflicto, en el caso de que el laudo se limitara a devolver a las partes

su concreción y articulación, bien un resultado de más compleja, costosa y controvertida aplicación, en el caso de que el laudo proporcionara una fórmula nueva de concreción y articulación a partir de las diversas propuestas de la empresa, alterando, además, en cierta medida, los presupuestos de partida de las negociaciones precedentes.

Por lo demás, cabe decir que la antigüedad no es un criterio ajeno o extraño al interés y voluntad de la empresa, ni siquiera a su propuesta de excelencia, mérito o calidad. Lo primero, por cuanto que se parte de ese criterio en el corte o preselección de candidatos adoptado de mutuo acuerdo por las partes en conflicto. Lo segundo, por cuanto que, como se dijo, en la mayoría de los casos se trata de trabajadores temporales con varios contratos en su historial en la empresa, todos ellos celebrados o renovados libremente por ésta, se entiende, cabalmente, que por su buen hacer profesional.

Finalmente, tampoco debe perderse de vista que el compromiso de estabilización objeto de debate tan solo supone una parcial limitación de los poderes directivos de la empresa, entre los que se incluye el de selección y contratación de personal. Tanto en su objeto, catorce trabajadores temporales, como en su procedimiento, conforme a los criterios adoptados por acuerdo con el Comité de Empresa, o, en este caso, mediante el presente laudo, sin que ello impida la conversión de otros trabajadores temporales a los que la empresa quiera premiar por su especial mérito, calidad o excelencia profesional.

III. Disposición arbitral:

En atención a lo expuesto y en el marco del compromiso arbitral, el árbitro designado ha decidido que:

El criterio a utilizar para la conversión de catorce contratos temporales en indefinidos, en aplicación del compromiso establecido en el artículo 14 del vigente Convenio Colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S.A., será el de la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

El presente laudo arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento y tendrá la eficacia de un Convenio Colectivo. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial.

El presente laudo es impugnabile de conformidad con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 21.5 del Reglamento de funcionamiento del SASEC.

Por el SASEC se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en el este procedimiento, adoptándose las medidas necesarias para su depósito, registro y publicación.

Oviedo, a 21 de julio de 2009



07. Direcciones de interés

07. Direcciones de interés

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Consejería de Industria y Empleo

Plaza España, 5. 33007 OVIEDO
T 985 105 500 / F 985 105 544
www.princast.es

FADE

Federación Asturiana de Empresarios

Pintor Luis Fernández, 2. 33005 OVIEDO
Centralita: T 985 232 105 / F 985 244 176
Presidencia: T 985 965 235 / F 985 965 236
Formación: T 985 250 525 / F 985 273 462
www.sie.fade.es

UGT ASTURIAS

Plaza General Ordoñez, 1. 33005 OVIEDO
T 985 253 822 - 985 234 344 / F 985 257 564
www.ugt-asturias.org

CC.OO. DE ASTURIAS

Santa Teresa, 15. 33005 OVIEDO
T 985 966 030 - 985 257 199 / F 985 244 062
www.ccooasturias.es

SASEC

Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos

Asturias, 2 - 1ºB. 33004 OVIEDO
T 985 962 748 / F 985 250 128
www.sasec.es

A continuación reproducimos las direcciones de otros organismos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos.

SERCLA - ANDALUCÍA

Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía

Avda. República Argentina, 25 - 1º. 41011 SEVILLA
T 955 066 200 / F 955 066 224

www.juntadeandalucia.es/empleo/carllserclalsercla.asp

SERLA - CASTILLA Y LEÓN

Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León

Jose Antonio Primo de Rivera, 4 - 3º. 47001 VALLADOLID
T 983 361 180 / F 983 361 182

www.serla.es

JURADO ARBITRAL DE CASTILLA Y LA MANCHA

Dinamarca, 2. 45071 TOLEDO
T 925 265 189 - 925 265 595 / F 925 265 581

www.jccm.es/trabajo/web/dgtiRelacionesLaborales.htm

TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA

Roger de Llúria, 7 - 1º. 08010 BARCELONA
T 934 122 887 / F 934 120 593

www.tlc.es

TAL - COMUNIDAD VALENCIANA**Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana**

L'Antiga Senda de Senent, 11. 46023 VALENCIA

T 963 379 077 / F 963 379 078

www.fundaciontal.org

FRLEX - EXTREMADURA**Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura**

Juan Pablo Forner, 1 - puerta 3, Of. J31-33.

06800 Mérida BADAJOZ

T 924 303 532 / F 924 310 417

información@frlex.com

AGA - GALICIA**Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo**

Algaba de Abaixo, 24. 15704 SANTIAGO DE COMPOSTELA

T 981 541 603 / F 981 541 610

www.xunta.es

TAMIB - ISLAS BALEARES**Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares**

Avinguda Comte de Sallent, 11 - 2º. 07010 PALMA DE

MALLORCA

T 971 763 545 / F 971 763 546

www.tamib.es

TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS

León y Castillo, 57. 35003 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

T 928 306 357 / F 928 452 477

T.R.L - LA RIOJA**Fundación Tribunal Laboral de Conciliación Mediación y Arbitraje de La Rioja**

Gran Vía, 54 Entpl. - Edif. Torreblanca. 26005 LOGROÑO

T 941 229 934 / F 941 229 658

trl@reterioja.com

INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Paseo de las Delicias, 48 - 1º. 28045 MADRID

T 915 061 586 / F 914 026 661

www.institutolaboralmadrid.org

ORCL - MURCIA**Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia**

Platería, 44 - 2ºC. MURCIA

T 968 226 091 / F 968 223 316

www.orcl.org

TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA

Nueva, 30-32 bajo. 31001 PAMPLONA

T 948 228 287 - 948 223 576 - 948 227 274

F 948 224 847

www.tlnavarra.es

PRECO II - PAÍS VASCO**Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos**

Alameda de Urquijo, 2 - 3º. 48008 BILBAO

T 944 792 100 / F 944 792 101

www.cri-lhk.org

SAMA - ARAGÓN**Fundación Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje**

Madre Rafols, 2 - 2º - Edif. Aída. 50004 ZARAGOZA

T 976 446 388 / F 976 436 181

www.fundacionsama.com

SIMA - MADRID**Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje**

San Bernardo, 20 - 5º. MADRID

T 913 605 420 / F 913 605 421

sasec 

Servicio asturiano
de solución extrajudicial
de conflictos



Asturias, 2 - 1ºB. 33004 OVIEDO
T 985 962 748 / F 985 250 128
sasec@sasec.es
www.sasec.es

Edita: SASEC
Diseño y maquetación: Dúo Comunicación
Imprime: mmmmm
Depósito Legal: AS-0000/09