



Sistema Extrajudicial de
Resolución de Conflictos
Colectivos Laborales
de Andalucía

MEMORIA 2000

INDICE

	<u>Pág.</u>
I. INTRODUCCIÓN	2
1.- Características del SERCLA	4
2.- Estructura Orgánica	5
II. COMISION DE SEGUIMIENTO	8
III. MEMORIA SOBRE LA ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERCLA EN EL AÑO 2000.....	14
1.- Expedientes presentados.....	14
2.- Tramitación de expedientes.....	34
3.- Resultados obtenidos.....	42
IV. ANÁLISIS ESTADÍSTICO POR PROVINCIAS	56
V. SEGUIMIENTO DE EXPEDIENTES CON POSTERIORIDAD A SU TRAMITACIÓN EN EL SERCLA.....	97
VI. LISTADO DE CONCILIADORES MEDIADORES.....	100
VII. ACTUACIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS	108
VIII. LAUDOS ARBITRALES.....	110

I.- INTRODUCCION

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía, emanado del Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996, (BOJA nº 48 de 23 de abril de 1996) suscrito entre la Confederación de Empresarios de Andalucía, la Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, en base a las previsiones contenidas en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con la mayor representatividad que les otorga a los sujetos intervinientes el Título III del citado Estatuto y el Título II de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, fue objeto de desarrollo reglamentario por Acuerdo, asimismo de carácter interprofesional adoptado por los mismos sujetos colectivos, de 11 de mayo de 1998, publicándose en BOJA nº 147 de 26 de diciembre, entrando en vigor según lo establecido en la Disposición Transitoria Primera, del citado Reglamento, en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el correspondiente Boletín Oficial, fecha que se corresponde al 26 de enero de 1999.

En virtud de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Acuerdo constitutivo del S.E.R.C.L.A., que la gestión del Sistema, se efectúa a través de su adscripción funcional al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, como órgano de participación institucional y de concertación permanente, estipulándose en el art. 6 del Reglamento, que para mayor seguridad jurídica, los Servicios Administrativos de la Secretaría General del C.A.R.L. actuarán como soporte técnico en la tramitación de todas las fases de los procedimientos de Conciliación-Mediación y Arbitraje, a efectos de su correcto funcionamiento. Con el mismo fin, corresponde al C.A.R.L. impulsar la actividad del Sistema y recabar por sí o a instancias de la C.C.M., el auxilio personal y material de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

El S.E.R.C.L.A., como expresión de la capacidad de autocomposición de los sujetos colectivos, empresarios y sindicatos, y como procedimiento de solución de conflictos autónomos de índole privado, con el objetivo de promoción de la gestión consensuada del conflicto, es decir, como medio para promover la cooperación y el acuerdo sobre las vías de confrontación y antagonismo, ha desarrollado a lo largo del año 2000 sus actuaciones en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Andaluza, con unos resultados que

implican su afianzamiento y consolidación, conformándose como un referente indiscutible para el fomento del diálogo y cooperación entre los agentes económicos y sociales,

Pero la oportunidad de la instauración del S.E.R.C.L.A. se origina también por que, a través del mismo se opera un proceso de potenciación de la negociación colectiva en todas sus fases y de los instrumentos de autoregulación de los sujetos colectivos, así como, la adopción de medidas más flexibles, abiertas y adecuadas a las necesidades del entorno productivo que las propiamente administrativas o judiciales, reconduciendo la judicialización de la vida laboral a aquellas materias, que por su índole y características, exijan la interpretación estrictamente política y no social. De esta forma, el S.E.R.C.L.A. se está constituyendo en uno de los elementos claves de redefinición del marco de relaciones laborales en el ámbito andaluz, caracterizado por la responsabilización en su ordenación de los sujetos colectivos en aras a la renovación concensuada de las instituciones jurídicos-laborales y de su adecuación a las necesidades y a la realidad del entorno socio-económico andaluz. contribuyendo todo lo cual aún mayor desarrollo de la paz social y a un alto grado de fluidez y eficacia de las relaciones laborales, en sus aspectos colectivos.

La actuación del S.E.R.C.L.A, a lo largo del año 2000,. se ha orientado a los conflictos colectivos laborales de interpretación y aplicación de normas jurídicas o convenios colectivos, con carácter preceptivo al proceso laboral, ya que ante el S.E.R.C.L.A. se sustancian con carácter obligatorio las conciliaciones previas a la vía procesal laboral. Asimismo el Sistema interviene en los denominados “conflictos de intereses” y previamente a las convocatorias de huelga, teniendo asimismo carácter preceptivo en estos últimos cuando los convocantes sean alguna de las organizaciones firmantes del Acuerdo de su constitución. La adecuación del Sistema se constata por los resultados que se han obtenido. En este su segundo año de andadura, el total de expedientes presentados asciende a 488, con un campo de aplicación personal de 28.146 empresas y 242.436 trabajadores. De estos expedientes 266 eran previos a la vía judicial, 156 previos a la convocatoria de huelga y los 66 restantes, mayoritariamente, se correspondían a conflictos de intereses. La actuación del Sistema posibilitó que un importante porcentaje de conflictos se consensuasen en su ámbito de actuación, el 50,13%, porcentaje que se elevó al 61,36% en los supuestos de conciliaciones mediaciones previos a la convocatoria de

huelga, lo que repercutió directamente en la evitación de un número importante de huelgas y, consecuentemente, la no pérdida de las correspondientes horas de trabajo.

1.- Características del S.E.R.C.L.A.

Normativamente el S.E.R.C.L.A. tiene su enclave, como Acuerdo Interprofesional sobre materia concreta de los contemplados, en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Esta naturaleza jurídica del Acuerdo implica, al haber sido suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito andaluz.

Funcionalmente serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el S.E.R.C.L.A., los conflictos colectivos laborales, tanto de intereses, o sea aquellos surgidos como consecuencia de procesos de negociación colectiva en aras a la superación de las situaciones de impasse o obstrucción al desarrollo negocial, como los de interpretación y aplicación tanto de una norma convencional, así como las de interpretación o aplicación de norma jurídica o prácticas de empresa, o sea, los regulados en el art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Se incluyen igualmente los conflictos surgidos en los periodos de consultas previstos en los arts. 40 (movilidad geográfica); 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo); 47 (suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, o derivadas de fuerza mayor); y 51 (despido colectivo) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Por último también se comprenden los conflictos causantes de convocatorias de huelga y los conflictos suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.

En lo que se refiere al Ambito funcional de aplicación, el elemento más innovador y peculiar del Sistema, es que las funciones inherentes al Procedimiento de Mediación-Conciliación tendrá carácter obligatorio al ser sustitutivo del sistema conciliatorio administrativo de índole preprocesal en los conflictos colectivos laborales, tratándose del requisito preprocesal a que hacen referencia los arts. 63 y 154.1 del Real Decreto Legislativo 2/95 de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y en los términos previstos en el art. 151.1 del citado cuerpo legal.

En cuanto al ámbito subjetivo, el S.E.R.C.L.A. obliga a todas las empresas y trabajadores por cuenta ajena, (quedando excluido el ámbito funcional), incluidos en su ámbito territorial de aplicación, dado que los efectos y eficacia del citado Acuerdo Interprofesional, son de carácter general o erga omnes. Esta eficacia general implica su incidencia directa con carácter normativo, sin necesidad de tener que ser objeto posteriormente de ratificación o adhesión en convenios colectivos o acuerdos posteriores de ámbito inferior.

2.- Estructura Orgánica

Orgánicamente se ha diseñado una estructura que gira en torno a una Comisión de Conciliación-Mediación, que se constituye en la columna vertebral del Sistema y en su órgano gestor, ya que lo que se pretende es la promoción de las actividades de índole preprocesal basadas en el convencimiento y el acuerdo, desarrolladas, teniendo el Arbitraje, carácter restrictivo.

Esta Comisión de Conciliación-Mediación tiene naturaleza colegiada y carácter bipartito, quedando formada por las organizaciones directamente implicadas en la suscripción del Acuerdo. El número de miembros que la compone es de 8, distribuyéndose entre 4 representantes de la organización empresarial, y 4 representantes de las organizaciones sindicales, designados directamente por las mencionadas organizaciones firmantes del Acuerdo. Dicha Comisión podrá actuar en Pleno o en Comisión Permanente integrada por 4 miembros.

El modelo por el que se ha optado implica que son directamente las representaciones de empresarios y sindicatos las que pluralmente van a desarrollar las actuaciones de conciliación-mediación, así como, elaborar propuestas para la solución de los conflictos, al considerarse que los sujetos con capacidad de generar los propios conflictos son los más idóneos para arbitrar las posibles medidas que tiendan a su solución.

El S.E.R.C.L.A. se constituye como una unidad institucional para toda la Comunidad Autónoma, pero, aunque su sede es la sede del C.A.R.L., por lo tanto Sevilla, tiene previsto que su actuación pueda efectuarse de forma descentralizada, tanto por razón de la materia, como por razón del territorio, pudiendo, por lo tanto, celebrar sus sesiones en

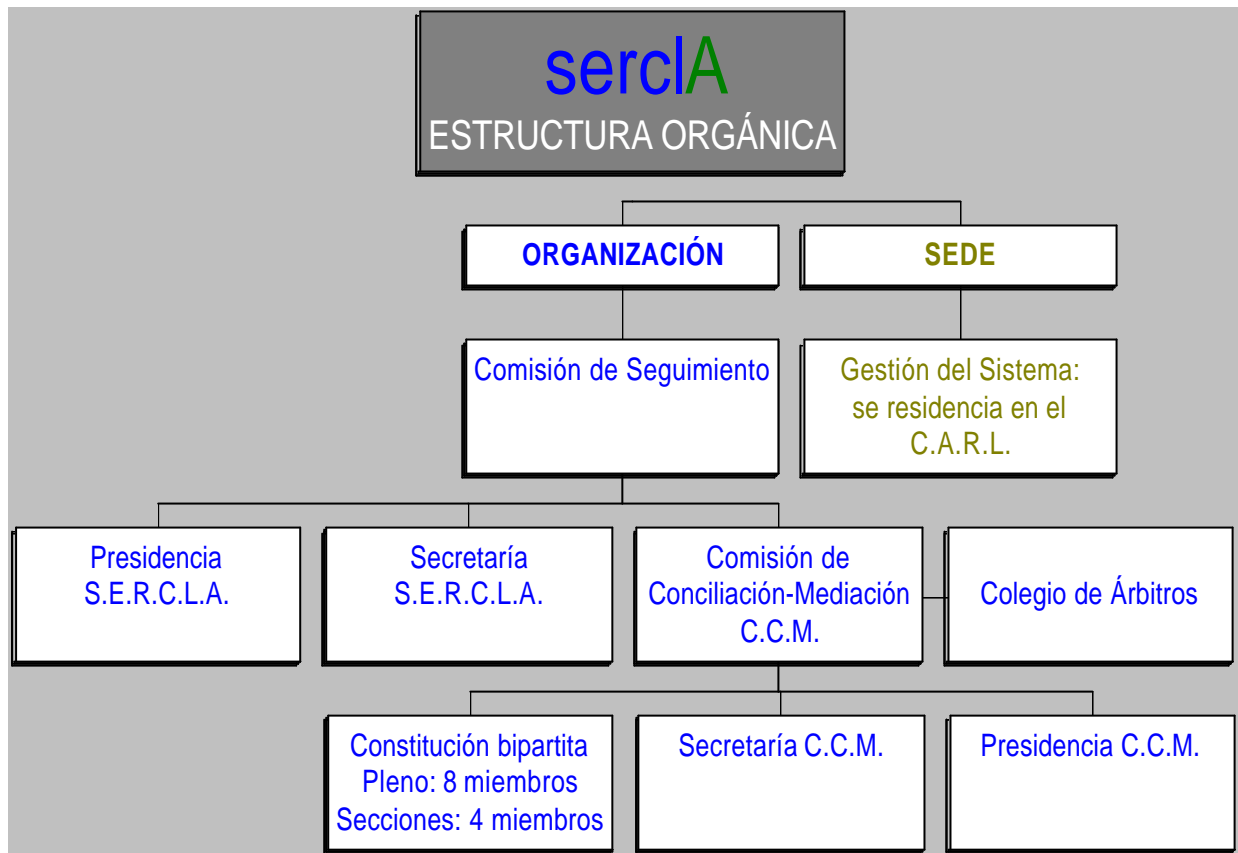
cualquiera de las ocho provincias de Andalucía, para lo cual, cuenta con el auxilio, tanto personal como material, de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

A dicha Comisión de Conciliación-Mediación se adscribe un cuerpo de Arbitros integrado por juristas y/o profesionales de reconocido prestigio, expertos en materias inherentes al sistema de relaciones laborales, con contrastada imparcialidad. Son nombrados por acuerdo unánime de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional, que a su vez puede introducir las modificaciones, ampliación y reducciones que considere pertinentes.

El cuerpo de Arbitros, por el contrario, queda conformado por miembros ajenos a las propias organizaciones, ya que, como hemos manifestado, junto con su capacidad y prestigio profesional, se les exige una contrastada imparcialidad, lo que implica que no pueden estar directamente relacionados, ni formar parte integrante, de las organizaciones empresariales y sindicales.

En el desarrollo de sus actuaciones, y para la gerencia del S.E.R.C.L.A., existe un Presidente y una Secretaría, que asimismo ostentarán la Presidencia y la Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación. La Presidencia debe recaer en uno de sus miembros y se elige de forma alternativa entre la representación empresarial y sindical, por periodo de un año. Finalizado cada mandato, la Presidencia corresponde, automáticamente, por el mismo periodo de tiempo reseñado, a la organización a la que por turno le corresponda. Durante el pasado año dicha Presidencia fue ejercida desd hasta el 18 de febrero por La Confederación de Empresarios de Andalucía y a partir de dicha fecha por Comisiones Obreras de Andalucía.

La Secretaría es ejercida por un funcionario de acreditada cualificación profesional en materia jurídico-laboral, de los adscritos al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, o de las Delegaciones de la consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, correspondiendo su designación a la Secretaría del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.



II. COMISION DE SEGUIMIENTO DEL SERCLA

Constituida de conformidad con las previsiones contenidas en la Estipulación Quinta del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, la Comisión de Seguimiento del S.E.R.C.L.A. queda constituida por cuatro representantes de cada una de las partes, organización empresarial y sindicatos, firmantes del Acuerdo, en virtud de su mayor representatividad, así como por cuatro miembros de la Administración de Junta de Andalucía. La composición de la Comisión de Seguimiento del S.E.R.C.L.A. durante el año 2000 ha sido la siguiente

Por la Confederación de Empresarios de Andalucía.:	Por la Administración de la Junta de Andalucía
D. Santiago Herrero León	D. Antonio Fernández García
D. Antonio Moya Monterde	D. Francisco Javier Guerrero Benítez.
D. Miguel Angel Olalla Mercadé	D. Juan Francisco Sánchez García
D. Manuel Carlos Alba Tello	D ^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer
Por Comisiones Obreras de Andalucía.	Por Unión General de Trabajadores de Andalucía
D. Pedro Miguel González Moreno.	D. José Calahorro Téllez
D. Miguel Conde Villuendas	D. Bernabé Díaz González

A lo largo del periodo de tiempo que se analiza la Comisión de Seguimiento ha mantenido tres reuniones en las fechas de 18 de febrero; 12 de junio; y, 19 de diciembre. El contenido de las sesiones ha estado dirigido al seguimiento y desarrollo del S.E.R.C.L.A. en sus diversos ámbitos de actuación, así como, al examen de todas aquellas cuestiones que les han sido elevadas por las diversas Comisiones de Conciliación-Mediación actuantes, procediéndose en su caso, a la interpretación y correcta aplicación de las normas rectoras del Procedimiento. Realizándose a través de todo lo cual una labor de coordinación del Sistema.

Los acuerdos puntuales tomados por la Comisión de Seguimiento han girado en torno a la designación de la Presidencia de la Institución, así como al establecimiento de determinadas modificaciones reglamentarias, en virtud de las competencias que se le atribuyen por la Disposición Final del Reglamento S.E.R:C.L.A.

Dichos acuerdos, que fueron tomados en la reunión de fecha 18 de febrero de 2000, se transcriben a continuación en su literalidad:

1.- Designación de la Presidencia S.E.R.C.L.A.

La Presidencia del S.E.R.C.L.A. durante el año 2.000 corresponderá a Comisiones Obreras de Andalucía (COAN), organización firmante del Acuerdo, de conformidad con el artículo 8.1 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía

2.- Modificación del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA:

Artículo 14

Primero: Art. 14, párrafo 1º: Ampliación del plazo previsto de 15 días hábiles a 30 días hábiles.

Art. 14, párrafo 2º: Modificar la letra f) con el siguiente contenido: “Determinación de otros posibles interesados afectados por el conflicto y, en todo caso, la composición del Comité de Empresa”, pasando a ser la letra g) “Fecha y firma”.

Quedando redactado en su totalidad, el mencionado artículo 14 en los siguientes términos:

Iniciación

“Concluida, en su caso, la actuación ante las Comisiones Paritarias de los Convenios, a que hace referencia la Estipulación Cuarta, apartado C), del Acuerdo Interprofesional, o transcurrido el plazo establecido para dicha actuación en el correspondiente convenio colectivo, o el de 30 días hábiles si no constara tal previsión, el procedimiento se iniciará mediante escrito, en el que se deberá hacer constar lo siguiente:

- a) Los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y/o representación, con que se interviene o actúa.
- b) Domicilio que se designa a efectos de notificaciones.
- c) Determinación de los ámbitos a los que se extendería la solución del conflicto.
- d) Descripción sucinta del objeto del conflicto, así como la norma o normas que, en su caso, se verían afectadas por el.
- e) Acreditación, si procede, del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.
- f) Determinación de otros posibles interesados afectados por el conflicto y, en todo caso, la composición del Comité de Empresa.
- g) Fecha y firma.

Artículo 15.

Segundo: Art. 15.1, párrafo 1º: Añadir in fine: “De no producirse dicha subsanación en el plazo establecido se procederá al archivo de las actuaciones”.

Art. 15.1, párrafo 2º: Queda redactado dicho artículo con el siguiente tenor literal: “Del escrito de iniciación se dará traslado a las restantes partes interesadas, citándose de comparecencia por orden de la Presidencia, a todos los intervinientes en el conflicto, en un

plazo máximo de 7 días hábiles, a contar desde el momento de la recepción del escrito, o en su caso, del de subsanación a que se refiere el apartado anterior”.

Art. 15.2, párrafo 1º: Modificar el inicio de dicho párrafo con el siguiente contenido: “Las partes habrán de comparecer cuantas veces sean requeridas al efecto por orden de la Presidencia”.

Art. 15.2, párrafo 2º: Modificar el inicio del párrafo en el siguiente sentido: “La comparecencia a los actos de conciliación-mediación será obligatoria, salvo que se acredite que la ausencia está motivada por justa causa, comunicándose tal extremo a la otra parte a efectos de proceder al aplazamiento del acto”.

Quedando redactado el citado artículo 15 en su totalidad en los siguientes términos:

Tramitación

15.1. Recibido el escrito de iniciación, si se detectase insuficiencia del poder de representación o cualquier otro defecto u omisión, se requerirá su subsanación, la cual deberá ser cumplimentada dentro del término de cinco días hábiles a contar del siguiente a su recepción. De no producirse dicha subsanación en el plazo establecido se procederá al archivo de las actuaciones.

Del escrito de iniciación se dará traslado a las restantes partes interesadas, citándose de comparecencia por orden de la Presidencia, a todos los intervinientes en el conflicto, en un plazo máximo de 7 días hábiles, a contar desde el momento de la recepción del escrito, o en su caso, del de subsanación a que se refiere el apartado anterior.

15.2. Las partes habrán de comparecer cuantas veces sean requeridas al efecto por la Presidencia. Aportarán la documentación que les sea solicitada, así como la que estimen necesaria o conveniente en apoyo de sus argumentos. Asimismo, podrán actuar asistidas de Asesores, en cuyo caso, deberán poner en conocimiento de la C.C.M. esta circunstancia, con la finalidad de que se comunique tal extremo a las otras partes interesadas.

La Comparecencia a los actos de Conciliación-Mediación será obligatoria, salvo que se acredite que la ausencia está motivada por justa causa, comunicándose tal extremo a la otra parte a efectos de proceder al aplazamiento del acto. De no comparecer el solicitante se entenderá concluido el procedimiento con archivo de las actuaciones, debiendo extenderse la oportuna Acta. Si la incomparecencia fuese de la otra parte se entenderá el acto intentado sin efecto, de lo que en su caso se extenderá Acta.

Corresponderá a la Presencia ordenar y moderar los debates y en su caso dar por finalizado el procedimiento para lo cual será preceptivo el previo acuerdo de la C.C.M.

Artículo 18

Tercero: Art. 18.1, párrafo 2º: Se modifica con el siguiente contenido: “La C.C.M. pondrá en conocimiento de la otra parte en el siguiente día hábil tal circunstancia, así como, en su caso, requerirá al promotor su subsanación que deberá efectuarse en el siguiente día hábil, citando de comparecencia a ambas partes para el día hábil inmediato.”

Quedando redactado el citado artículo 18 en su totalidad en los siguientes términos:

Procedimiento:

18.1. Los sujetos legitimados para convocar una huelga, previamente a la convocatoria de ésta, podrán instar la intervención de la C.C.M., lo que habrán de efectuar como mínimo con 3 días hábiles de antelación respecto de la fecha límite prevista de presentación del preaviso

La C.C.M. pondrá en conocimiento de la otra parte en el siguiente día hábil tal circunstancia, así como, en su caso, requerirá al promotor su subsanación que deberá efectuarse en el siguiente día hábil, citando de comparecencia a ambas partes para el día hábil inmediato

De no comparecer alguna de las partes o de no llegarse a un acuerdo, la C.C.M. dará por finalizado el trámite. Las partes de mutuo acuerdo podrán someter a Arbitraje el conflicto en los términos previstos en el Capítulo VI y ss. de este Reglamento. De aceptarse el recurso al Arbitraje se levantará Acta en la que se incorporarán los contenidos exigidos en el art. 23 del presente Reglamento, suscribiéndose por todos los intervinientes.

18.2 Lo dispuesto en el presente artículo no impide que una vez convocada o iniciada la huelga pueda promoverse alguno de los procedimientos previstos en este Reglamento a instancia de los sujetos legitimados.

De la misma forma podrán instar estos procedimientos el/los empresarios afectados, sin que tengan efectos suspensivos sobre el ejercicio del derecho de huelga.

Una vez aceptada por todas las partes intervinientes la promoción del procedimiento de la C.C.M., se suspenderá durante su tramitación el ejercicio del derecho de huelga.

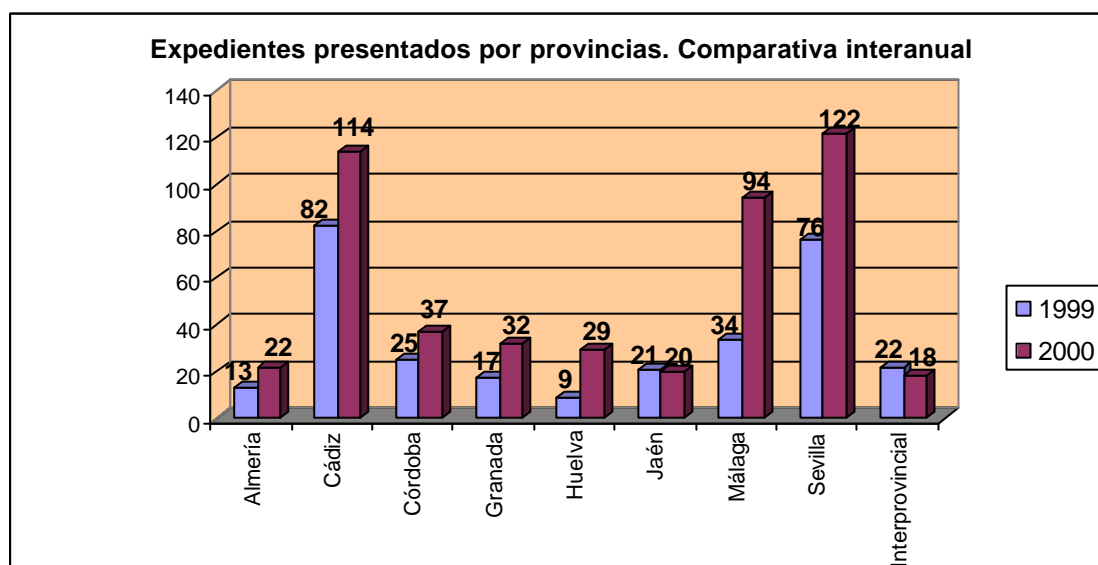
18.3 Las Partes Firmantes del Acuerdo Interprofesional se comprometen a iniciar las actuaciones contenidas en el apartado 1º del presente artículo en todos los casos en que ellos sean los convocantes.

Mediante Resolución de 5 de abril de 2.000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, se dispuso la inscripción, depósito y publicación de este Acuerdo adoptado el 18 de febrero de 2.000 por la Comisión de Seguimiento del S.E.R.C.L.A. por el que se estableció la referida modificación del Reglamento. Su publicación tuvo lugar en BOJA número 55, de 11 de mayo de 2.000.

III. MEMORIA SOBRE LA ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL S.E.R.C.L.A. EN EL AÑO 2000

1.- Expedientes Presentados

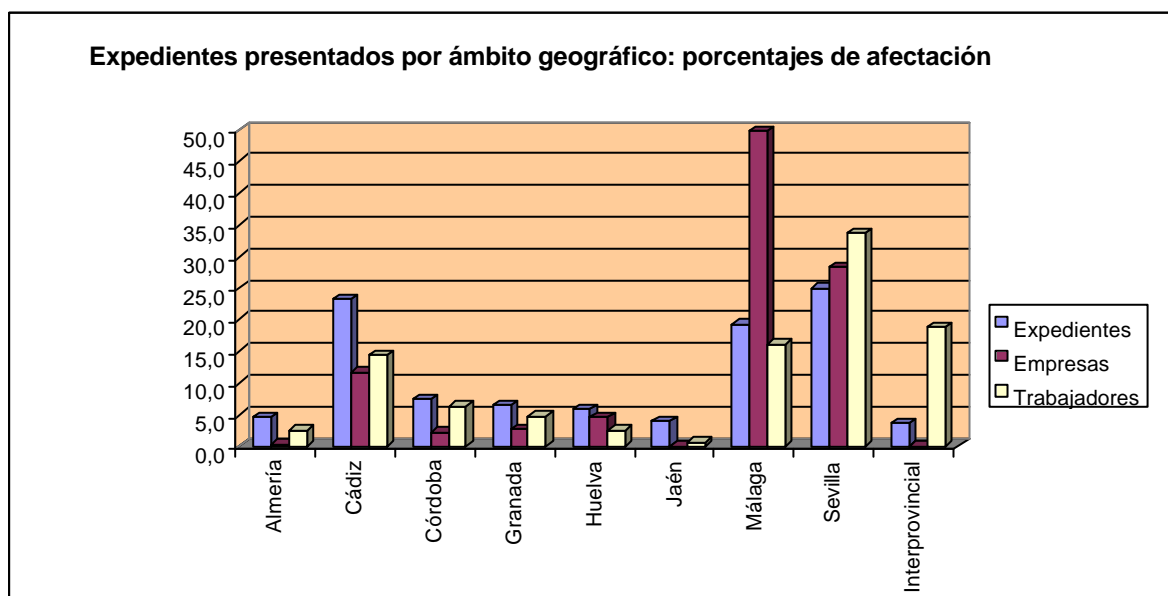
El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) se viene caracterizando por tener una importante incidencia en el ámbito de las relaciones laborales en la Comunidad Autónoma, alcanzando en sus primeros años de vigencia cotas muy elevadas de participación y promoción de expedientes.



La aceptación del SERCLA por trabajadores, empresas y sus representantes, se pone de manifiesto a la vista del notable y progresivo incremento del número de procedimientos promovidos ante el mismo, a la búsqueda de la consecución de acuerdos en su ámbito de actuación. En el año 2.000 se presentaron un total de 488 conflictos colectivos, lo que supone un incremento de un 63,21% respecto a los datos del año anterior. Las provincias en que se experimentó un crecimiento más acusado fueron las de Huelva (+222,22%), Málaga (+176,47%) y Granada (+88,23%). Por tanto, conforme avanza el tiempo se aprecia con mayor nitidez la asunción por todos de este sistema como un instrumento al servicio de la fluidez y eficacia de las relaciones laborales.

Expedientes presentados por ámbito geográfico: Afectación						
Ámbito	Expedientes	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	22	4,5	108	0,4	6.133	2,5
Cádiz	114	23,4	3.303	11,7	34.745	14,3
Córdoba	37	7,6	645	2,3	15.311	6,3
Granada	32	6,6	769	2,7	11.752	4,8
Huelva	29	5,9	1.281	4,6	6.352	2,6
Jaén	20	4,1	27	0,1	1.635	0,7
Málaga	94	19,3	14.004	49,8	39.002	16,1
Sevilla	122	25,0	7.985	28,4	81.910	33,8
Interprovincial	18	3,7	24	0,1	45.596	18,8
Total	488	100,0	28.146	100,0	242.436	100,0

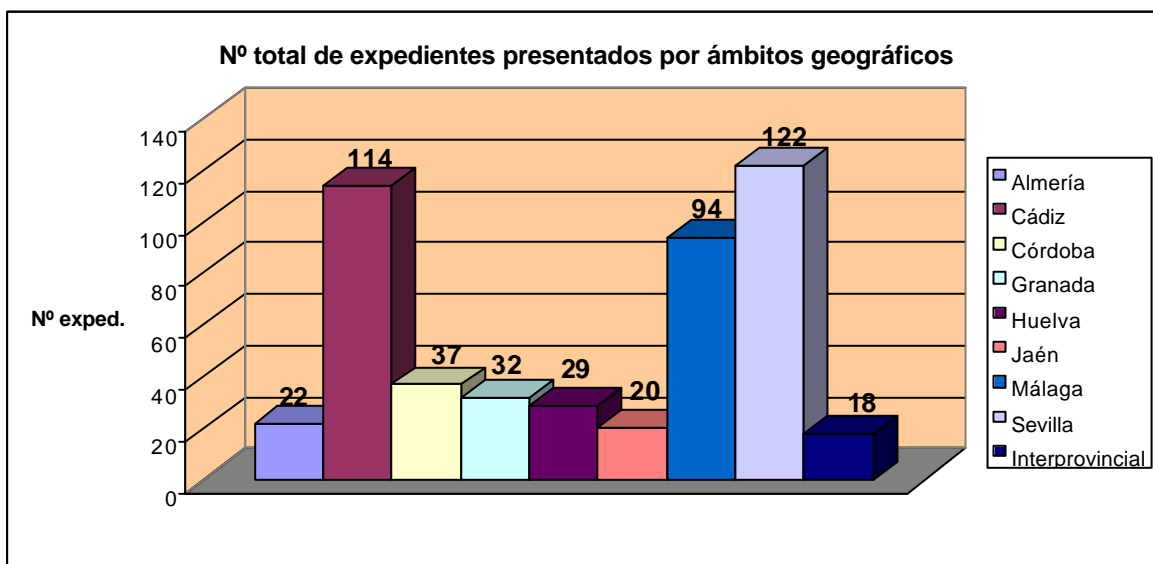
La afectación personal total de los 488 conflictos colectivos promovidos en el año 2.000 alcanzó a 242.436 trabajadores y 28.146 empresas. Si estos datos se acumulan a los de la anualidad anterior, se observa que en los dos años transcurridos desde la entrada en vigor del SERCLA, los conflictos promovidos ante el mismo ascendieron a 787, afectando a 71.207 empresas y 742.697 trabajadores.



En lo que se refiere a las empresas afectadas por los expedientes iniciados en el año 2.000 ante este Sistema, sobresalen los datos correspondientes a Málaga, provincia a la que pertenece casi la mitad (el 49,75%) de las empresas interesadas en los conflictos promovidos ante el SERCLA en esta anualidad, dato éste en el que resulta decisivo que

un sólo procedimiento afectara a 13.500 empresas pertenecientes al sector de hostelería en dicha provincia. También es significativo el número de empresas concernidas en los conflictos iniciados en Sevilla (7.985). En el extremo opuesto se sitúa la reducida afectación empresarial de los expedientes interprovinciales (24 empresas) y de Jaén (27 empresas).

Por otro lado, también es destacable que los conflictos correspondientes a la provincia de Sevilla acaparan el 33,79% de total de trabajadores afectados por el conjunto de los procedimientos promovidos ante el Sistema en la anualidad 2.000, circunstancia ésta que se justifica ante la concurrencia de varios procedimientos cuya afectación personal superó los 20.000 trabajadores (ej. los promovidos frente a la Federación de Empresarios del Metal y frente a GAESCO). Los conflictos de ámbito interprovincial, pese a suponer un 3,7% del total de expedientes, tuvieron también una afectación personal elevada al interesar a 45.596 trabajadores (18,81%).

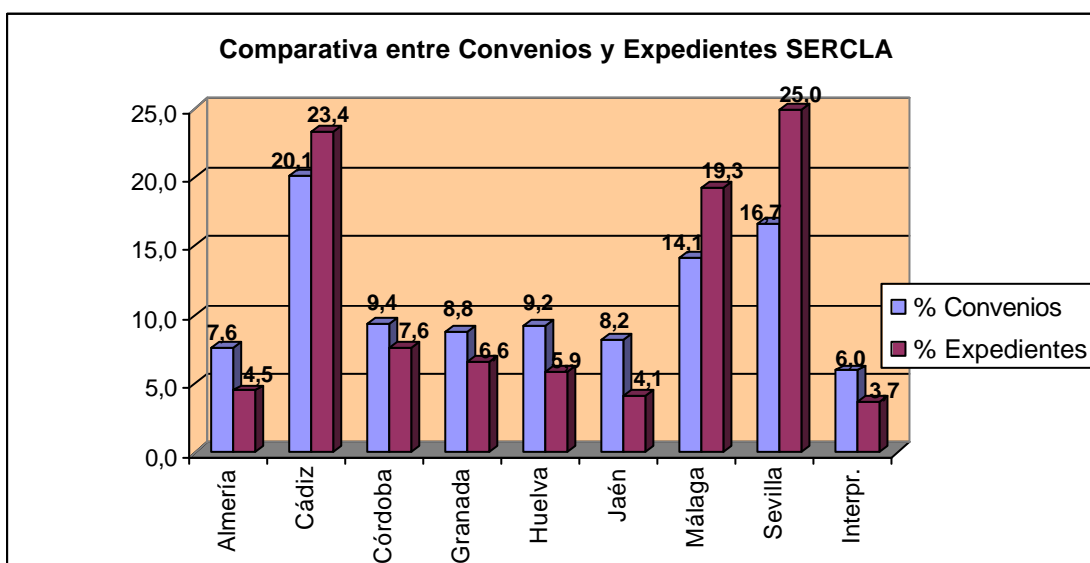


Si se efectúa un análisis de los conflictos iniciados en el año 2.000 desde una perspectiva geográfica, se aprecia que la distribución territorial de los 488 expedientes promovidos pone de manifiesto que el mayor número de ellos corresponde a las provincias de Sevilla (25,00%), Cádiz (23,36%), y Málaga (19,26%), representando la suma de estas tres provincias el 67,62% del total de expedientes presentados. Frente a ellas,

los menores porcentajes de expedientes planteados corresponden tanto a las provincias de Jaén (4,10%) y Almería (4,51%) como al ámbito interprovincial (3,69%).

La singularidad de la provincia de Cádiz en cuanto a la dimensión de sus núcleos de población y su organización jurisdiccional, también tiene su reflejo en la presentación de los diferentes expedientes promovidos ante el SERCLA. De este modo, de los 114 conflictos iniciados en esta provincia, el 45,61% se presentó en Algeciras, el 35,09% en Cádiz capital y el 19,30% en Jerez de la Frontera.

Otra circunstancia digna de mención es la coincidencia de las provincias con mayor número de convenios colectivos vigentes con aquellas en las que se promueven más procedimientos de conflicto colectivo. Así sucede en Cádiz, Málaga y Sevilla, provincias éstas que, además, son las que tienen mayor peso demográfico en el conjunto de la Comunidad Autónoma. Según la Encuesta de Población Activa correspondiente al cuarto trimestre de 2.000, Sevilla es la provincia andaluza que tiene mayor población ocupada (524.700), seguida de Málaga (396.700) y Cádiz (323.000). A sensu contrario, las provincias con menor número de convenios vigentes (Almería y Jaén) son también aquellas en las que el SERCLA registró menos solicitudes de iniciación de procedimientos.



A) Ambito territorial

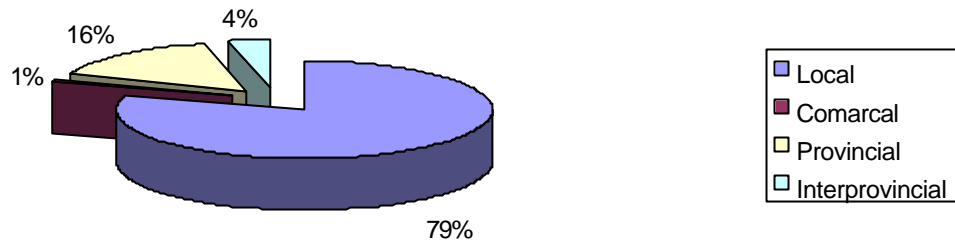
Resumen provincial de expedientes presentados por ámbito territorial del conflicto				
Ámbito	Local	Comarcal	Provincial	Interprovincial
Almería	18	0	4	0
Cádiz	90	5	19	0
Córdoba	30	0	7	0
Granada	21	0	11	0
Huelva	22	0	7	0
Jaén	18	0	2	0
Málaga	87	0	7	0
Sevilla	103	0	19	0
Interprovincial	0	0	0	18
Total	389	5	76	18

Con respecto a las demarcaciones territoriales que abarcan los conflictos, la incidencia tiene lugar mayoritariamente a nivel local (79,71%), seguido de los expedientes de ámbito provincial (15,57%) e interprovincial (3,69%). Las cifras más reducidas corresponden al ámbito comarcal (1,02%), perteneciendo a la provincia de Cádiz todos los conflictos de éste último ámbito que se promovieron en el año 2.000.

Si estos datos se comparan con los del año anterior, se observa que ha crecido la relevancia de los conflictos de ámbito provincial, que experimentan un incremento de diez puntos porcentuales en el conjunto del Sistema, perdiendo terreno tanto el conflicto local como el interprovincial, que ceden un 6% y un 3% respectivamente.

En cualquier caso, tras dos años de vigencia del SERCLA, se puede concluir que el conflicto colectivo laboral promovido ante el mismo tiene fundamentalmente carácter local, que a su vez prácticamente se corresponde con conflicto de empresa, siendo ello consecuente con la estructura igualmente atomizada de la negociación colectiva andaluza y las características de un tejido productivo donde predominan las empresas con un sólo centro de trabajo.

Distribución de expedientes presentados por ámbito territorial del conflicto



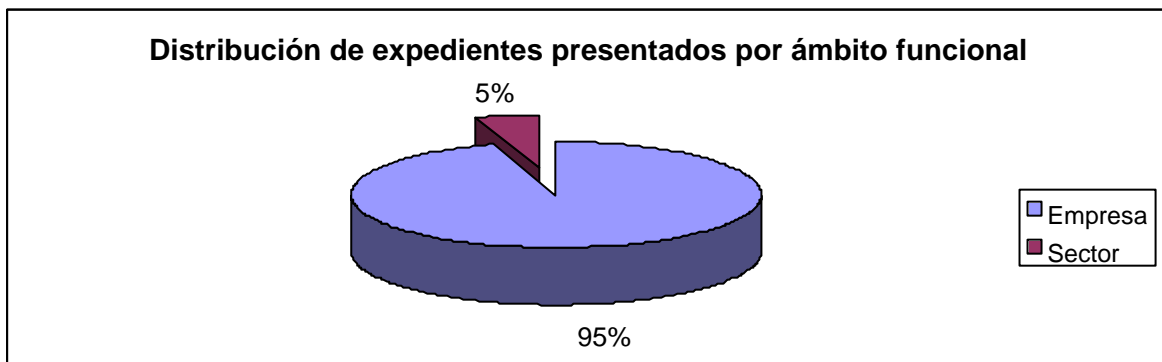
B) Ambito funcional

Resumen provincial de expedientes presentados por ámbito funcional

Ámbito	Empresa			Sector		
	Exped.	Empresas	Trabaj.	Exped.	Empresas	Trabaj.
Almería	21	22	3.133	1	86	3.000
Cádiz	104	133	11.603	10	3.170	23.142
Córdoba	36	45	3.311	1	600	12.000
Granada	29	50	5.252	3	719	6.500
Huelva	26	26	1.687	3	1.255	4.665
Jaén	19	19	1.435	1	8	.200
Málaga	92	104	11.002	2	13.900	28.000
Sevilla	118	125	24.100	4	7.860	57.810
Interprov.	18	24	45.596	0	0	0
Total	463	548	107.119	25	27.598	135.317

La mayoría de los expedientes corresponde a conflictos de empresa, los cuales representan en su conjunto el 95'08% del total de los presentados en el año 2.000. Los procedimientos de conflicto colectivo planteados a nivel sectorial alcanzan un porcentaje muy inferior (4,92%), de forma semejante a las notas características de la negociación colectiva en Andalucía. Esta diferencia cuantitativa está en concordancia con el propio sistema productivo articulado en torno a un número limitado de sectores y subsectores de la actividad económica que, a su vez, encuadran a un alto número de empresarios y trabajadores. Sin embargo, los convenios de empresa que no tienen predeterminado su número alcanzar una cifra muy considerable.

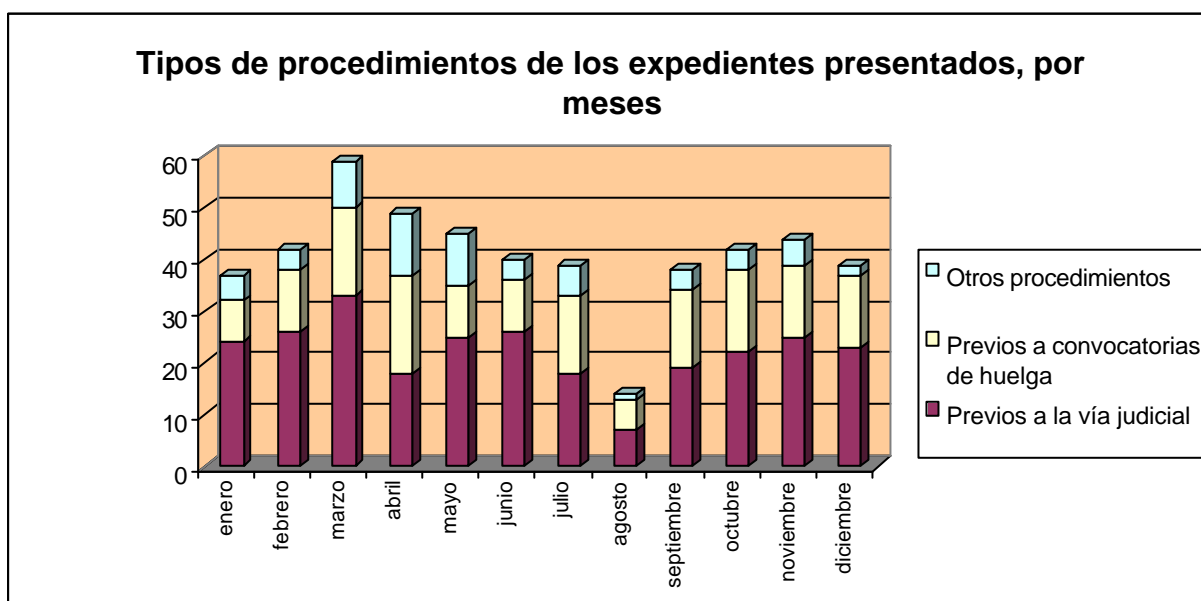
No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que las proporciones son diferentes si se analiza el número de trabajadores y de empresas incluidos en los conflictos de empresa por un lado, y los conflictos de sector por otro. Así, se aprecia que el número de empresas afectadas corresponde prácticamente en su integridad (98,05%) a los conflictos de sector, frente al 1,95% de los conflictos de empresa. En cuanto al campo de afectación de los trabajadores, los conflictos de ámbito empresarial, además de ser cuantitativamente más numerosos, afectan a un número importante de trabajadores (44,18%), cercano al 55,82 % de los sectoriales. Estos últimos datos suponen un cambio respecto a lo sucedido en la anualidad anterior, pues en el año 1.999 los conflictos sectoriales, a pesar de su inferioridad numérica, extendieron su afectación al 80,73% de los trabajadores y al 99,20% de las empresas del proceso conflictual en su conjunto.



C) Ambito temporal

Resumen mensual de expedientes presentados por procedimientos					
Ámbito Temporal	Previos a la vía judicial	Previos a convocatorias de huelga	Otros procedimientos	Total	%
enero	24	8	5	37	7,58
febrero	26	12	4	42	8,61
marzo	33	17	9	59	12,09
abril	18	19	12	49	10,04
mayo	25	10	10	45	9,22
junio	26	10	4	40	8,20
julio	18	15	6	39	7,99
agosto	7	6	1	14	2,87
septiembre	19	15	4	38	7,79
octubre	22	16	4	42	8,61
noviembre	25	14	5	44	9,02
diciembre	23	14	2	39	7,99
Total	266	156	66	488	100,00

Con la única excepción del mes de agosto, en el año 2.000 se apreció un ritmo constante a lo largo de toda la anualidad en la promoción de conflictos, siendo marzo y abril los meses que sobresalen con el 12,09% y el 10,04% respectivamente.



Si al analizar la fecha de presentación de los conflictos nos centramos en el tipo de conflicto, se detecta que los procedimientos previos a la vía judicial alcanzan su cota máxima en el mes de marzo (33 expedientes), siendo enero y junio los meses en los que este tipo de procedimiento supone un mayor porcentaje respecto al total de procedimientos iniciados en el Sistema (64,86% y 65% respectivamente). Abril es la mensualidad en que

esta modalidad procedimental tiene menor relevancia al alcanzar un 36,73% del conjunto de expedientes presentados.

Abril fue el mes del año 2.000 en que más procedimientos previos a convocatoria de huelga se promovieron ante el SERCLA (19), siendo agosto cuando esta modalidad obtuvo mayor porcentaje en el global de los promovidos (42,86%) y ello pese a alcanzar la cifra más baja en números absolutos (6 expedientes). Otros meses en los que este tipo de procedimiento obtuvo importantes ratios fueron marzo (38,78%), julio (38,46%) y septiembre (39,47%). Por el contrario, sus porcentajes más reducidos correspondieron a enero (21,62%) y mayo (22,22%).

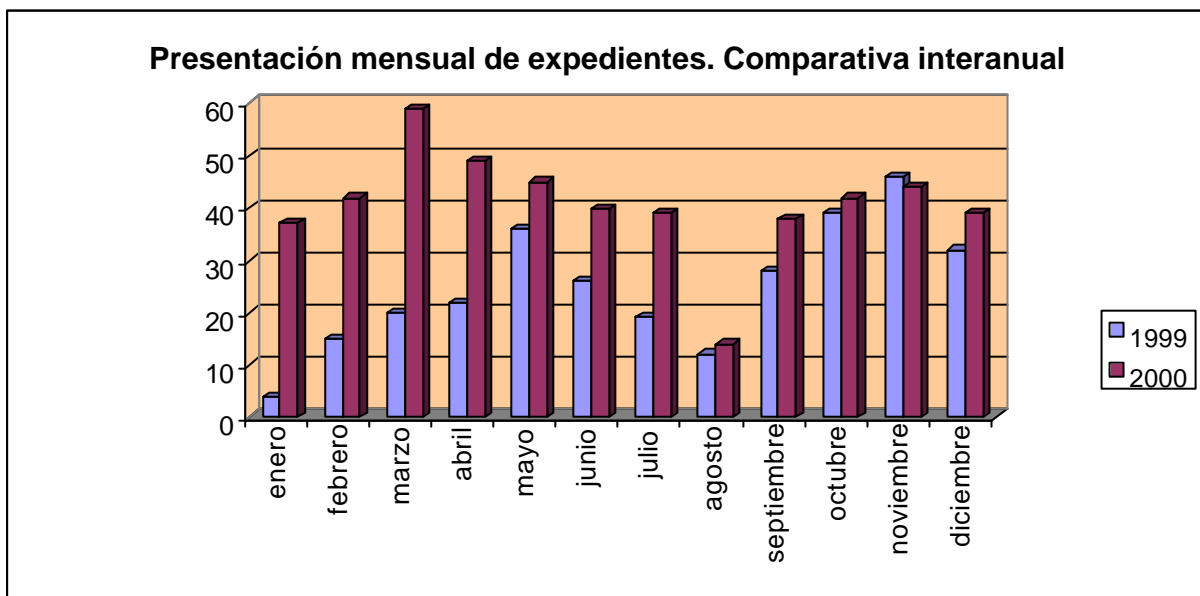
Por último, otros procedimientos distintos al previo a vía judicial y al previo a huelga fueron promovidos en mayor medida en los meses de abril (24,49%) y mayo (22,22%), siendo diciembre el mes en que tuvieron menor relevancia (5,13%).

Resumen mensual de expedientes presentados. Comparativa interanual			
Ámbito Temporal	1999	2000	Incremento
enero	4	37	825,00
febrero	15	42	180,00
marzo	20	59	195,00
abril	22	49	122,73
mayo	36	45	25,00
junio	26	40	53,85
julio	19	39	105,26
agosto	12	14	16,67
septiembre	28	38	35,71
octubre	39	42	7,69
noviembre	46	44	-4,35
diciembre	32	39	21,88
Total	299	488	63,21

Como ya se ha dicho, el análisis comparativo interanual refleja que la anualidad 2.000 finalizó con un total de 488 expedientes presentados, lo que significó respecto al año anterior un incremento de un 63,21% de procedimientos promovidos en el conjunto del año. En la comparación mes a mes se constata que los mayores crecimientos se experimentaron en los meses de febrero (+180%), marzo (+195%) y abril (+122,73%), no considerando a este respecto los datos de enero, dado que el Sistema sólo estuvo seis días

en vigor en el primer mes del año 1.999. El único mes de 2.000 en que se presentaron menos expedientes que el año anterior fue noviembre (-4,35%).

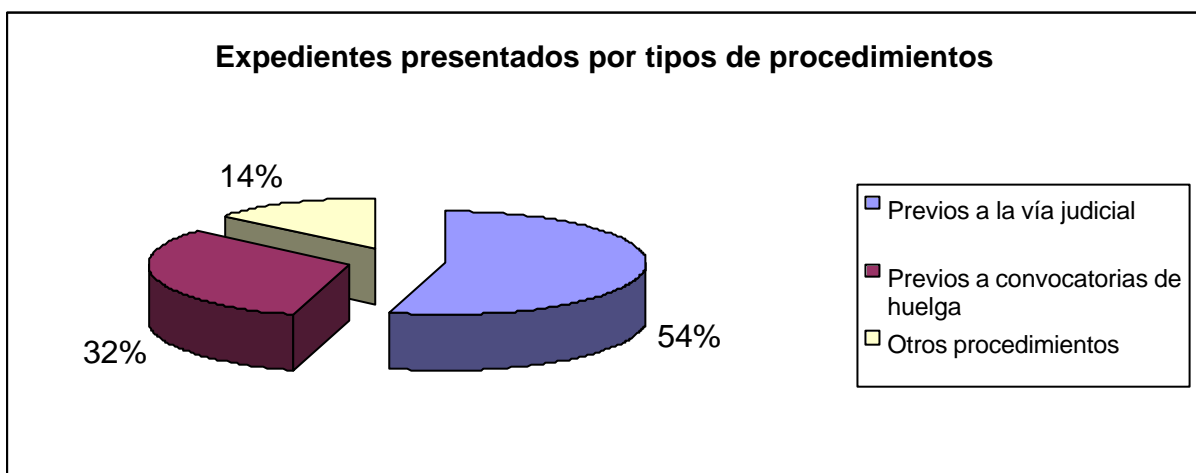
A lo largo de los dos años de vida del Sistema se observa una diferente evolución en el ritmo de presentación de conflictos. En la anualidad de 1.999 fue especialmente significativa la conflictividad registrada en el mes de mayo y en el período octubre-diciembre, correspondiendo la menor actividad conflictual al inicio de actividades del Sistema y al período estival. Sin embargo, el año 2.000, con la salvedad de agosto, se caracterizó por la ausencia de grandes diferencias en la cadencia de promoción de conflictos entre unos meses y otros,



D) Ámbito procedimental

Resumen provincial de expedientes presentados por tipos de procedimientos				
Ámbito Geográf.	Previos a la vía judicial	Previos a convocatorias de huelga	Otros procedimientos	Total
Almería	15	6	1	22
Cádiz	34	62	18	114
Córdoba	22	12	3	37
Granada	19	10	3	32
Huelva	10	10	9	29
Jaén	6	5	9	20
Málaga	68	21	5	94
Sevilla	78	27	17	122
Interprovincial	14	3	1	18
Total	266	156	66	488

El procedimiento más utilizado en el año 2.000 fue el de conciliación-mediación previo a la vía judicial, que supuso el 54,50% del total del Sistema en ese período, siguiéndole el previo a la convocatoria de huelga (31,96%), y siendo otros procedimientos promovidos en menor medida (13,52%). Estos datos suponen que, respecto al año anterior, disminuye la relevancia del procedimiento previo a la convocatoria de huelga en el conjunto del Sistema, que desciende en casi 4,5 puntos porcentuales, experimentando un alza tanto el previo a la vía judicial como otros procedimientos, que suben 2 y 2,5 puntos porcentuales respectivamente.



Sevilla fue la provincia en que se iniciaron más procedimientos previos a vía judicial (78) en el año 2000, si bien esta modalidad procedimental alcanzó los mayores porcentajes, respecto al total de expedientes iniciados en su respectivo ámbito, en el interprovincial (77,77%) y en las provincias de Málaga (72,34%) y Almería (68,18%). Los porcentajes más reducidos correspondieron a Cádiz (29,82%) y Huelva (30,00%).

El procedimiento previo a convocatoria de huelga tuvo en la provincia de Cádiz su mayor grado de utilización, siendo la única en que superó al previo a la vía judicial. En esta provincia, el previo a huelga fue promovido en 62 ocasiones, lo que supone el 54,38% del total de expedientes iniciados en dicha demarcación y el 39,74% del conjunto de procedimientos previos a huelga promovidos en el SERCLA en el año 2.000.

Por el contrario, el ámbito interprovincial fue el ámbito en el que este tipo de procedimiento tuvo menor relevancia (16,66%).

Respecto a otros procedimientos, lo más destacable es que supusieron el 45% de los expedientes iniciados en Jaén y que solo se promovió uno tanto en el ámbito interprovincial (5,5%) como en Almería (4,5%).

Expedientes presentados: comparativa interanual por provincias y modalidades procedimentales								
	1999				2000			
	Previos a la vía judicial	Previos a convocat. de huelga	Otros	Total	Previos a la vía judicial	Previos a convocat. de huelga	Otros	Total
Almería	7	5	1	13	15	6	1	22
Cádiz	34	43	5	82	34	62	18	114
Córdoba	12	11	2	25	22	12	3	37
Granada	10	3	4	17	19	10	3	32
Huelva	2	6	1	9	10	10	9	29
Jaén	13	5	3	21	6	5	9	20
Málaga	22	9	3	34	68	21	5	94
Sevilla	44	18	14	76	78	27	17	122
Interprovinciales	13	9	0	22	14	3	1	18
Totales	157	109	33	299	266	156	66	488

Si se realiza una comparativa interanual por provincias y modalidades procedimentales, se desprende un notable incremento del número de procedimientos previos a la vía judicial tanto en Almería (+114,28%) como en Córdoba (+83,33%). Estos datos contrastan con los de Jaén, provincia en la que se detecta una caída de este tipo procedimental (-53,84%) en favor de otros procedimientos (+200%). En Cádiz el progreso se refiere tanto a procedimientos previos a convocatoria de huelga (+44,18%) como a otros procedimientos (+260%). En Huelva se constata un alza generalizada en todas las modalidades procedimentales, siendo más acusada en los previos a vía judicial (+400%) y en otros procedimientos (+800%). En otras provincias el crecimiento se aprecia tanto en los procedimientos previos a vía judicial como en previos a huelga: Granada (+90% y +233,33% respectivamente), Málaga (+209,09% y +133,33% respectivamente) y Sevilla (+77,27% y +50% respectivamente). En el ámbito interprovincial destaca el descenso de los previos a convocatoria de huelga (-66,66%).

E) Ambito en función de actividades productivas

Resumen de procedimientos presentados por sectores económicos afectados y por tipo de procedin					
Sectores Económicos	Previos a la vía judicial	Previos a convocatoria de huelga	Otros	Total	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2	0	0	2	0,41
Pesca	1	0	0	1	0,20
Industrias extractivas	3	1	1	5	1,02
Industrias manufactureras	72	52	17	141	28,89
Energía eléctrica, gas y agua	14	6	3	23	4,71
Construcción	6	12	1	19	3,89
Comercio; reparaciones	24	3	2	29	5,94
Hostelería	25	12	3	40	8,20
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	30	25	6	61	12,50
Intermediación financiera	6	1	2	9	1,84
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	26	8	8	42	8,61
Administración Pública, defensa y seguridad social	18	1	6	25	5,12
Educación	2	1	0	3	0,61
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	17	5	5	27	5,53
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	20	29	12	61	12,50
Total	266	156	66	488	100,00

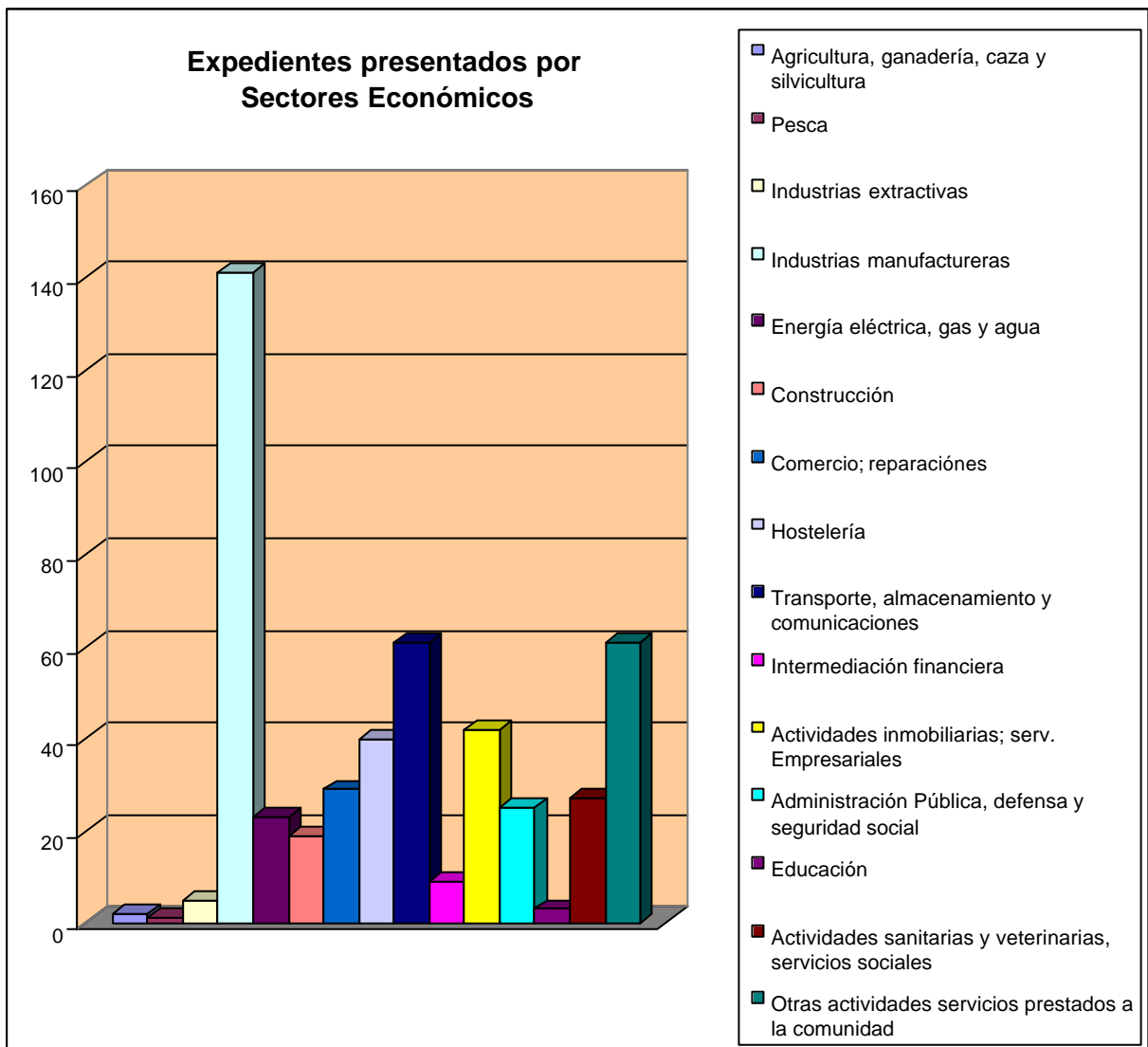
Por actividades productivas, las actuaciones del SERCLA en el año 2.000 se concentraron, en mayor medida, en el sector de Industrias Manufactureras, que abarcó el 28,89% del total de expedientes presentados. Otros sectores afectados de forma significativa fueron los de Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones (12,50%), Actividades Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales (8,61%) y Hostelería (8,20%). Por el contrario la menor incidencia se registró en los sectores de Pesca (0,2%) y de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (0,4%).

Estos resultados absolutos tienen un paralelismo con los obtenidos cuando el análisis se realiza atendiendo a la naturaleza de los procedimientos. Así, al estudiar el total de procedimientos previos a la vía judicial promovidos en el año 2.000, se constata que el 27,07% correspondió al sector de Industrias Manufactureras, el 11,28% a Transportes, almacenamiento y comunicaciones, el 9,77% a Actividades Inmobiliarias y servicios empresariales y el 9,40% a Hostelería. Del mismo modo, la mayor proporción de procedimientos previos a convocatoria de huelga correspondió en el año 2.000 a los

sectores de Industrias Manufactureras (33,33%), siguiéndole Transportes, almacenamiento y comunicaciones (16,03%), Construcción y Hostelería (7,69% cada uno). En cualquier caso, en todos los sectores se recurre al procedimiento previa a la vía judicial en mayor medida, excepto en la Construcción en donde los procedimientos previos a huelgas duplican a aquellos.

Expedientes presentados por sectores económicos: Afectación						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2	0,4	2	0,0	105	0,0
Pesca	1	0,2	1	0,0	40	0,0
Industrias extractivas	5	1,0	5	0,0	349	0,1
Industrias manufactureras	141	28,9	4.224	15,0	56.636	23,4
Energía eléctrica, gas y agua	23	4,7	23	0,1	1.363	0,6
Construcción	19	3,9	1.984	7,0	38.268	15,8
Comercio; reparaciones	29	5,9	1.768	6,3	12.180	5,0
Hostelería	40	8,2	19.541	69,4	49.930	20,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	61	12,5	285	1,0	13.075	5,4
Intermediación financiera	9	1,8	10	0,0	5.588	2,3
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	42	8,6	44	0,2	4.673	1,9
Administración Pública, defensa y seguridad social	25	5,1	44	0,2	45.258	18,7
Educación	3	0,6	117	0,4	335	0,1
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	27	5,5	32	0,1	3.977	1,6
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	61	12,5	66	0,2	10.659	4,4
Totales	488	100,0	28.146	100,0	242.436	100,0

Sin embargo, en cuanto al número de trabajadores y empresarios afectados, se obtienen resultados diferentes. Así, el mayor porcentaje de empresas afectadas corresponde al sector de Hostelería (69,43%), seguido a gran distancia por Industrias Manufactureras (15,01%). A este último sector también pertenece la cifra más alta de trabajadores afectados por los procedimientos iniciados ante el SERCLA en el año 2.000 (23,36%), siguiéndole Hostelería (20,60%), Administración pública, defensa y seguridad social (18,67%) y Construcción (15,78%).



En lo que concierne al sector de Hostelería, merece poner de manifiesto que, pese a que el número de expedientes promovidos no es muy alto (40), se encuentra entre las áreas funcionales en las que se ha producido mayor incidencia personal de las actuaciones del S.E.R.C.L.A., afectando a 19.541 empresas y 49.930 trabajadores. Lo mismo cabe decir de la elevada afectación personal (38.268 trabajadores) de los 19 conflictos promovidos pertenecientes al sector de Construcción. Esta circunstancia se debe a que se trata de sectores con predominio de un tipo de conflicto sectorial, frente al predominio del conflicto de ámbito empresarial que caracteriza a otros. Estos datos contrastan con sectores como el de Actividades Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales que, suponiendo un número similar de expedientes al de Hostelería, tienen una afectación personal mucho más reducida (44 empresas y 4.673 trabajadores).

F) Promoción

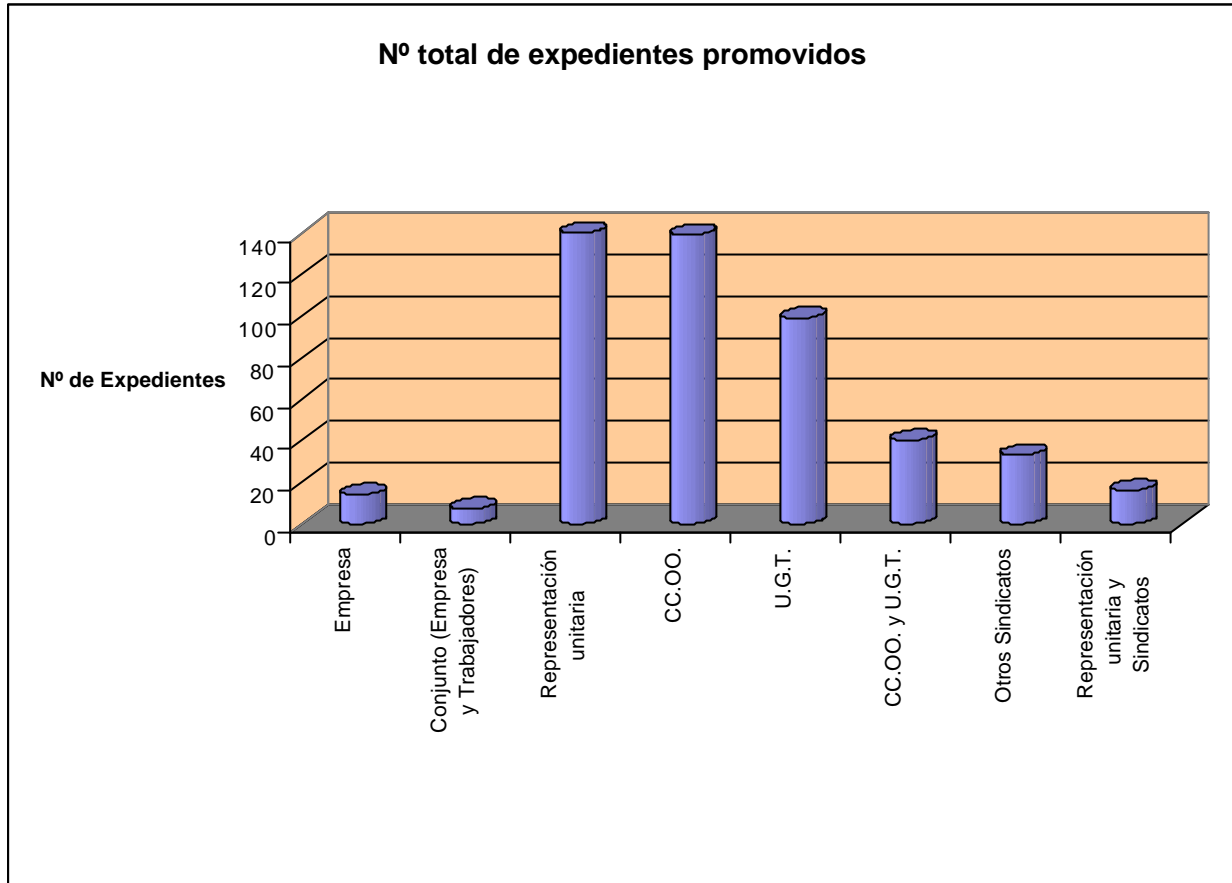
Resumen provincial de expedientes presentados y promotores de los mismos									
Ámbito Geográfico	Empresa	Conjunto (Empresa y Trabajadores)	Representación unitaria	CC.OO.	U.G.T.	CC.OO. y U.G.T.	Otros Sindicatos	Representación unitaria y Sindicatos	Total
Almería	0	0	7	8	4	2	1	0	22
Cádiz	5	5	35	20	17	16	7	9	114
Córdoba	0	0	8	13	10	3	2	1	37
Granada	1	1	13	8	3	3	0	3	32
Huelva	1	0	15	2	7	1	3	0	29
Jaén	0	0	4	1	13	2	0	0	20
Málaga	1	0	25	43	18	2	4	1	94
Sevilla	6	1	32	40	23	8	12	0	122
Interprovincial	0	0	1	4	4	3	4	2	18
Total	14	7	140	139	99	40	33	16	488

Del total de expedientes presentados en el año 2.000, 140 conflictos (28,69%) fueron promovidos por representantes legales de los trabajadores en la empresa. El 63,73% de los procedimientos fue de promoción sindical (311 conflictos), siendo destacable el hecho de que a las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo por el que se constituyó el SERCLA promovieron un total de 278 procedimientos (56,97%), poniéndose de manifiesto su fidelidad al pacto y a sus consecuencias. También es perceptible la actividad de convocatoria, aunque en menor medida, respecto a sindicatos distintos de los firmantes del Acuerdo, habiendo promovido éstos 33 conflictos (un 6,76% del total).

A gran distancia se sitúan los promovidos conjuntamente por representantes de los trabajadores y sindicatos, que alcanzaron la cifra de 16 conflictos (3,28%), y los planteados conjuntamente por empresarios y trabajadores, que supusieron 7 conflictos (1,43%).

Del lado empresarial, las cifras de promoción son sensiblemente menores, habiendo iniciado 14 procedimientos (2,87% del total), referidos mayormente a procedimientos

impugnatorios de convocatorias de huelga y a la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento.



G) Motivación

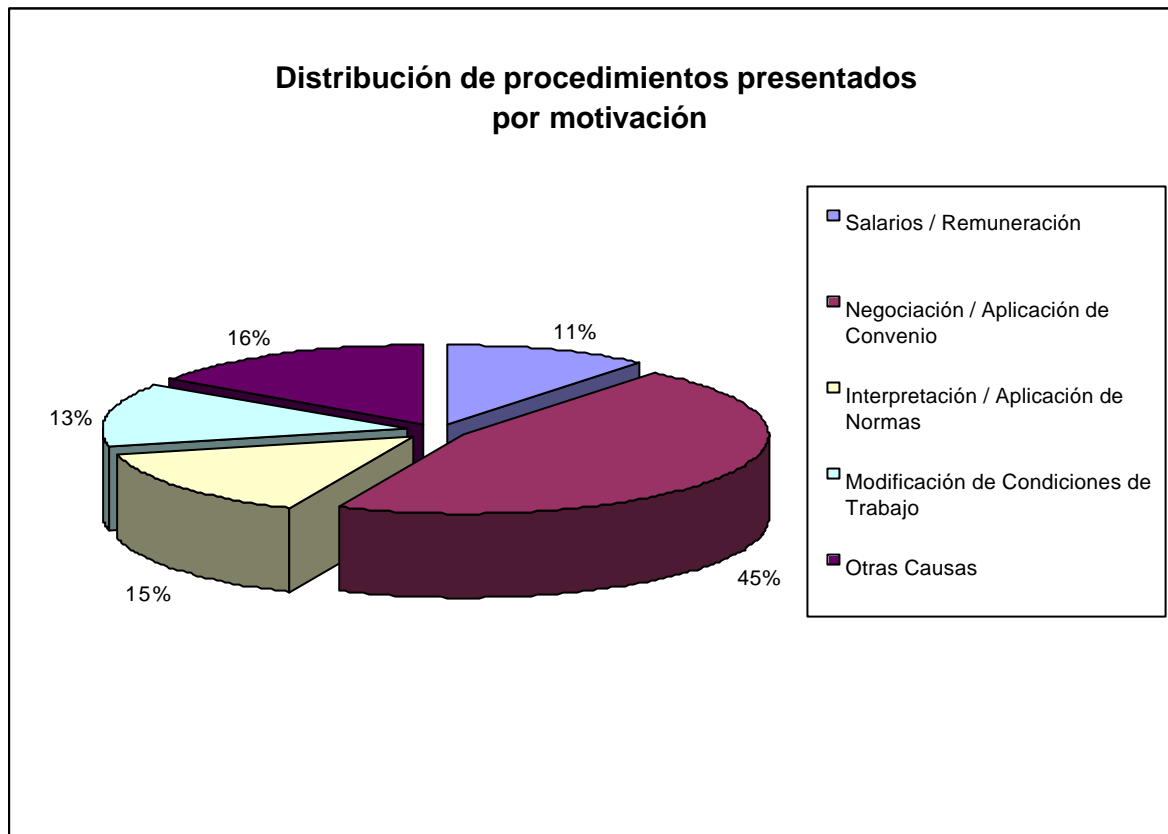
Expedientes presentados por motivaciones: Afectación						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	53	10,86	603	2,14	9.184	3,79
Negociación / Aplicación de Convenio	223	45,70	27.202	96,65	197.420	81,43
Interpretación / Aplicación de Normas	72	14,75	185	0,66	16.465	6,79
Modificación de Condiciones de Trabajo	64	13,11	67	0,24	5.434	2,24
Otras Causas	76	15,57	89	0,32	13.933	5,75
Total	488	100,00	28.146	100,00	242.436	100,00

Los motivos que en mayor medida subyacen como causante de los conflictos colectivos promovidos ante el SERCLA, son los relativos a la negociación y aplicación de los convenios colectivos, lo que implica el ejercicio de actuaciones propias del proceso negocial para la correcta aplicación del pacto; funciones todas ellas que lleva aparejada la administración del convenio colectivo a lo largo de su vigencia. Las funciones realizadas por el SERCLA en este ámbito, en cualquier caso, se han supeditado y tienen carácter subsidiario a las de las comisiones paritarias del correspondiente acuerdo colectivo, que las tienen atribuidas en primera instancia, significando este tipo de conflicto el 45,70% del total.

Es significativamente inferior el promedio de conflictos, el 14,75%, que se derivan de la interpretación y aplicación de normas, lo cual es consecuencia de la prevalencia de la norma convencional o pactada frente a la heterónoma en la ordenación de las condiciones de trabajo.

Con la naturaleza de conflictos colectivos jurídicos, y como consecuencia de modificaciones de condiciones de trabajo pactadas por parte empresarial, se han planteado el 13,11% de estos conflictos. La práctica totalidad de los mismos han alegado como motivo específico supuestos incumplimientos de requisitos de orden procedimental.

Tienen, asimismo, cierta relevancia la instancia al Sistema en la órbita de los conflictos colectivos de intereses, teniendo motivaciones relativas a los salarios/remuneración el 10,86% de los suscitados ante el mismo en el año 2.000. Las actuaciones que se requieren en este tipo de conflictos tienen como objetivo la superación del impasse, de las situaciones de ruptura que se operan en el seno de las comisiones negociadoras del respectivo ámbito convenial. De esta forma se busca la promoción del acuerdo, a través del SERCLA, fomentando el diálogo y el acercamiento entre las partes.

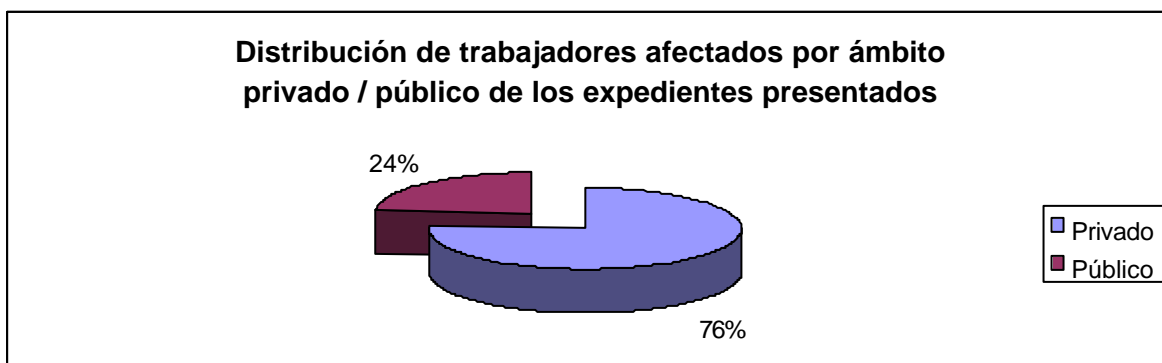
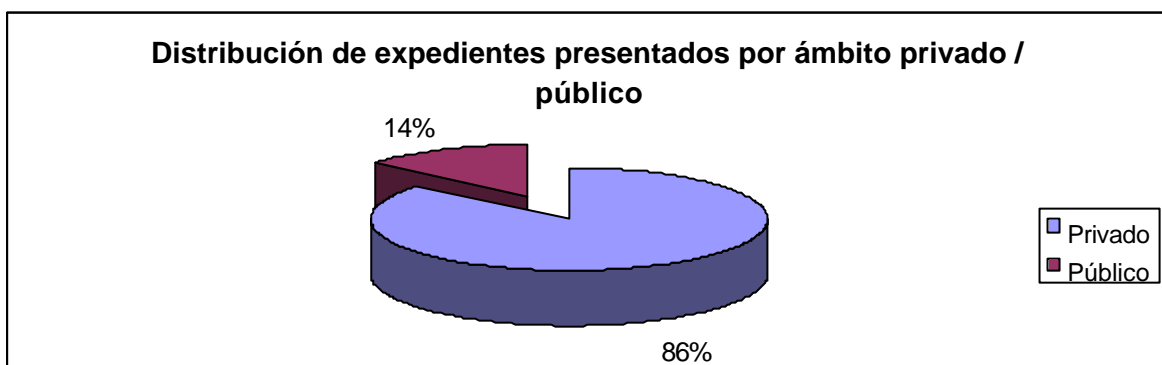


H) Ambito privado/público

Resumen provincial de expedientes presentados por ámbito privado/público						
Ámbito	Privado			Público		
	Exped.	Empresas	Trabaj.	Exped.	Empresas	Trabaj.
Almería	21	107	6.123	1	1	10
Cádiz	106	3.295	33.877	8	8	868
Córdoba	32	640	14.769	5	5	542
Granada	29	749	10.906	3	20	846
Huelva	23	1.275	5.979	6	6	373
Jaén	12	19	1.254	8	8	381
Málaga	85	13.994	35.992	9	10	3.010
Sevilla	103	7.966	73.843	19	19	8.067
Interprov.	9	14	2.652	9	10	42.944
Total	420	28.059	185.395	68	87	57.041

Si se analiza la distribución de los 488 expedientes presentados en el año 2.000 por su pertenencia al ámbito público o privado, se puede concluir la prevalencia del sector privado al suponer el 86,07% de los conflictos suscitados en el Sistema en dicho período, correspondiendo al sector público el 13,93% restante (68 procedimientos).

No obstante, si estos datos se comparan con los de la anualidad anterior, se aprecia una creciente relevancia del sector público en el conjunto del Sistema. Así, conviene tener presente que en el año 1.999 los expedientes pertenecientes a la esfera pública supusieron el 3,53% de los presentados. Por tanto, el año 2.000 se caracterizó por un evidente crecimiento de los conflictos pertenecientes al sector público suscitados ante el SERCLA. La afectación personal de estos conflictos también viene a corroborar esta creciente relevancia, ya que mientras en 1.999 interesaron a 43.469 trabajadores (8,69% del total de afectados por los conflictos promovidos), en el año 2.000 los afectados fueron 57.041, es decir, el 23,53% del total de trabajadores afectados por los procedimientos promovidos ante el Sistema.

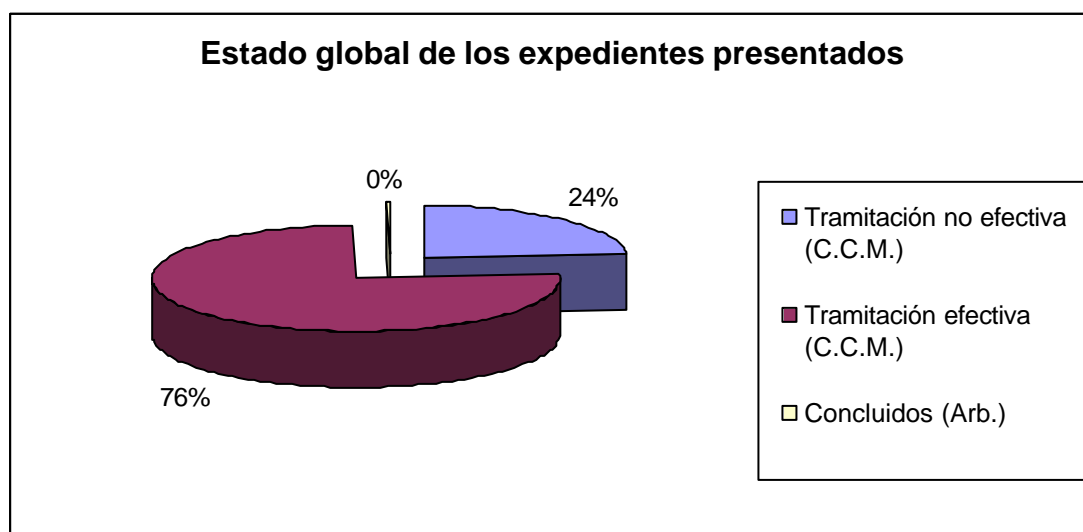


2. Tramitación de expedientes

En el año 2000 se tramitaron en el SERCLA un total de 488 procedimientos, de los cuales 486 correspondieron a los diversos supuestos de Conciliación – Mediación y únicamente 2 a procedimientos de arbitraje, que siguen siendo escasamente utilizado, si bien en ambos casos con tramitación efectiva, concluída con el correspondiente Laudo arbitral.

Una parte importante de estos procedimientos de Conciliación – Mediación han concluído su tramitación normal, permitiendo la intervención efectiva de la Comisión en un total de 371 expedientes (76,33%), mientras que en el resto de los casos el procedimiento concluyó anticipadamente por alguna de las causas previstas en el Reglamento.

Aunque esta terminación anticipada afectó a 115 de los procedimientos iniciados (23,57%), si tenemos en cuenta el importante incremento del número total de procedimientos tramitados ante el SERCLA (que ha pasado de 299 en el primer año de funcionamiento a 488 en el 2000), el dato más destacable en este punto es la reducción que, porcentualmente, han experimentado las tramitaciones no efectivas, que pasaron del 33% en 1999 al 24% en el año 2000.



Si atendemos al ámbito geográfico de los procedimientos, la reducción del número de tramitaciones no efectivas se ha producido en la mayoría de las provincias, pero es especialmente significativa en algunos casos, como el de Cádiz, donde han pasado de un 39,02% a un 12,28% del total de procedimientos iniciados en la provincia; las de Málaga (del 41,18 al 27,66%) y Granada (del 35,29 al 21,88%); y en menor medida el de Almería (23,08% al 18,18%).

TRAMITACIONES NO EFECTIVAS			
Causa	Nº	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
Archivado por falta de subsanación	4	4	909
Archivado por incumplimiento de plazos	1	3	45
Desistido: incomparecencia de la parte actora	7	8	290
Desistido: petición de la parte actora	24	4034	13678
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	2	2	44
No competencia SERCLA	1	1	9
Imposib. Celebración: excepciones proced.	3	3	1537
Imposib. Celebración: no constitución C.C.M.	7	26	20595
Intentado sin efecto	66	76	9845
Total	115	4157	46952

Tramitaciones no efectivas: comparativa interanual				
Causas	1999		2000	
	Nº	%	Nº	%
Archivado por falta de subsanación	14	4,68	4	0,82
Archivado por incumplimiento de plazos	5	1,67	1	0,20
Desistido: incomparecencia de la parte actora	8	2,68	7	1,43
Desistido: petición de la parte actora	15	5,02	24	4,92
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	5	1,67	2	0,41
Imposib. Celebración: excepciones proced.	1	0,33	3	0,61
Imposib. Celebración: no constitución C.C.M.	2	0,67	7	1,43
Intentado sin efecto	42	14,05	66	13,52
No competencia SERCLA	7	2,34	1	0,20
Total	99	33,11	115	23,57

Este incremento en el porcentaje de tramitaciones efectivas puede considerarse el resultado de una mayor madurez del sistema en su segundo año de funcionamiento, como consecuencia de un mejor conocimiento del mismo por parte de los sujetos legitimados para iniciar los procedimientos.

Así se pone de manifiesto cuando analizamos las diversas causas de terminación anticipada y su evolución en relación con el periodo anterior. Prácticamente todas las causas han reducido su incidencia, pero esta reducción es especialmente sensible, proporcionalmente, en los supuestos de terminación anticipada por falta de competencia del SERCLA (que se reduce de 2,34 en 1999 a 0,20% en 2000 sobre el total de expedientes iniciados) y en los procedimientos archivados por falta de subsanación de deficiencias en la documentación (que pasa del 4,68% al 0,82%) y por incumplimiento de plazos (que se reduce de 1,67 a 0,20%).

La principal causa de terminación anticipada de los procedimientos sigue siendo la incomparecencia de la parte demandada, que, no obstante, se reduce del 14,05% en 1999 al 13,52% en 2000, y asimismo se reduce ligeramente la segunda de las causas en importancia, el desistimiento a petición de la parte actora, que en 1999 afectó a un 5,02% de los procedimientos y en 2000 el 4,92%.

Si nos centramos en los expedientes intentados sin efecto que constituyen – como se ha señalado anteriormente – la causa que en mayor número de ocasiones determina la finalización anticipada del procedimiento, ésta ha afectado durante el año 2000 a un total de 66 procedimientos, lo que representa un 13,5% del total de expedientes iniciados.

Por su ámbito geográfico, la mayoría de estos procedimientos intentados sin efecto se concentran en tres provincias: Córdoba, con el 18% y Sevilla y Málaga, con el 25% cada una de ellas.

Pero su incidencia real desde el punto de vista geográfico es diversa si ponemos estos datos en relación con el volumen total de procedimientos presentados en cada provincia. Así, la terminación anticipada por incomparecencia de la parte demandada es mucho mayor en Córdoba, donde representa el 32,4% de los procedimientos iniciados, y muy inferior, por ejemplo, en Cádiz, donde afectó sólo al 4,4% de procedimientos, mientras que en el resto de las provincias se sitúa en torno a la media: un 13,9% en Sevilla, un 12,5% en Granada o un 15% en Jaén.

Atendiendo al tipo de procedimiento, la incomparecencia de la parte demandada se produce con mayor frecuencia en los procedimientos previos a la vía judicial, en los que representa el 19,54%, de los instados en esta modalidad y un 78% del total de expedientes intentados sin efecto. Por el contrario, la incidencia de esta causa es menor en otros procedimientos, y especialmente en los procedimientos previos a convocatorias de huelga, que son un 32% del total de expedientes presentados y sólo un 11% del global de los intentados sin efecto, representando los intentados sin efecto dentro de esta modalidad procedimental el 4,87% del total presentado bajo esta modalidad.

Resumen provincial de expedientes intentados sin efecto por tipos de procedimientos				
Ámbito Geográf.	Previos a la vía judicial	Previos a convocatorias de huelga	Otros procedimientos	Total
Almería	1	1	0	2
Cádiz	4	0	1	5
Córdoba	10	1	1	12
Granada	4	0	0	4
Huelva	1	1	1	3
Jaén	2	1	0	3
Málaga	15	1	1	17
Sevilla	12	2	3	17
Interprovincial	3	0	0	3
Total	52	7	7	66

Por sectores económicos, una parte importante de los procedimientos intentados sin efecto se concentra especialmente en tres sectores. A dos de ellos, el de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y el de Actividades Inmobiliarias y Servicios

empresariales, corresponden respectivamente el 21,21% y el 18,18% de los procedimientos intentados sin efecto; y, sin embargo, en el conjunto total de procedimientos iniciados, sólo representan el 12,50% y 8,61% respectivamente.

Resumen de procedimientos intentados sin efecto por sectores económicos afectados y por tipo de procedimiento					
Sectores Económicos	Previos a la vía judicial	Previos a convocatoria de huelga	Otros	Total	%
Industrias extractivas	2	0	0	2	3,03
Industrias manufactureras	9	3	0	12	18,18
Energía eléctrica, gas y agua	0	1	0	1	1,52
Construcción	1	2	0	3	4,55
Comercio; reparaciones	5	0	0	5	7,58
Hostelería	2	0	0	2	3,03
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	13	0	1	14	21,21
Intermediación financiera	2	1	0	3	4,55
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	9	0	3	12	18,18
Administración Pública, defensa y seguridad social	5	0	2	7	10,61
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	3	0	1	4	6,06
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	1	0	0	1	1,52
Total	52	7	7	66	100,00

En el tercer caso, el del Sector de Industrias Manufactureras, la incidencia de esta causa de terminación anticipada es menor pues, aunque a este Sector corresponda un 18,18% de los procedimientos intentados sin efecto, también es el Sector al que afectan un mayor número del total de procedimientos, concretamente un 28,89% de los mismos.

Junto a los tres señalados, cabría destacar también la incidencia de esta causa de terminación en el Sector de Administración Pública, Defensa y Seguridad, al que corresponde un 10,61% de los procedimientos finalizados por incomparecencia de la parte demandada y un 5,12% del total de procedimientos iniciados.

Resumen provincial de expedientes intentados sin efecto por ámbito privado/público						
Ámbito	Privado			Público		
	Exped.	Empresas	Trabaj.	Exped.	Empresas	Trabaj.
Almería	2	2	1300	0	0	0
Cádiz	5	5	257	0	0	0
Córdoba	9	9	660	3	3	485
Granada	4	4	94	0	0	0
Huelva	1	1	35	2	2	77
Jaén	3	10	257	0	0	0
Málaga	14	16	897	3	3	1348
Sevilla	14	15	1764	3	3	2039
Interprov.	0	0	0	3	3	632
Total	52	62	5264	14	14	4581

Finalmente, si atendemos al ámbito público o privado de los Sectores o empresas afectadas por los procedimientos intentados sin efecto, el mayor número de los mismos corresponden al Sector privado, 52, lo que significaría el 78%, de estos expedientes, pero proporcionalmente su importancia relativa disminuye lo que implica solamente el 12,38% del conjunto de los procedimientos previos a la vía judicial..

Por el contrario, en el Sector público, la incidencia relativa de esta forma de terminación es mayor, ya que representa el 20,58%, correspondiente a los 14 procedimientos de este sector intentados sin efectos respecto del total de los 68 expedientes presentados dentro del ámbito público, significando tan sólo el 22% del total de expedientes concluidos por incomparecencia de la parte demandada.

Tramitaciones efectivas

Tramitaciones efectivas realizadas por ámbito geográfico: Afectación						
Ámbito	Expedientes	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	18	4,9	104	0,4	4788	2,5
Cádiz	99	26,7	3288	13,7	33828	17,3
Córdoba	21	5,7	624	2,6	13807	7,1
Granada	24	6,5	743	3,1	11265	5,8
Huelva	22	5,9	1274	5,3	5606	2,9
Jaén	15	4,0	15	0,1	1359	0,7
Málaga	68	18,3	13973	58,3	35674	18,3
Sevilla	92	24,8	3949	16,5	65425	33,5
Interprovincial	12	3,2	17	0,1	23467	12,0
Total	371	100,0	23987	100,0	195219	100,0

Los procedimientos efectivamente tramitados durante el año 2000 han sido 371, un 76% del total de procedimientos iniciados, lo que supone un significativo incremento respecto al periodo anterior, en el que las tramitaciones efectivas alcanzan el 66% del total; y que pone de manifiesto, en definitiva, un mejor funcionamiento del sistema por las causas anteriormente señaladas.

Por el número de expedientes y demarcaciones territoriales, la mayor parte de las tramitaciones efectivas corresponden a las provincias de Cádiz (26,7%), Sevilla (24,8%) y

Málaga (18,3%), que son también en porcentajes muy similares, en donde se presenta mayor número de expedientes: un 23,4% en Cádiz, un 25% en Sevilla y un 19,3% en Málaga. Por tanto, si bien es Sevilla la provincia donde mayor número de expedientes se han presentado en el ámbito del Sistema, una vez considerada exclusivamente las tramitaciones efectivas, corresponde a Cádiz el protagonismo en la materia al representar el 26,7% de dichos expedientes.

Por el contrario, las provincias con menor número de tramitaciones efectivas, pero también en proporciones similares al total de expedientes iniciados, son Jaén (con un 4% de las tramitaciones efectivas y un 4,1% de expedientes presentados) y Almería, con un 4,9% y un 4,5% respectivamente.

Si consideramos otros factores, como el número de empresas y trabajadores afectados en los expedientes de tramitación efectiva, es Málaga, con un 18,3% de los expedientes, donde resultan afectadas un mayor número de empresas, un 58,3% del total, y en la provincia de Sevilla, con un 24,8% de los expedientes, donde se ven afectados un mayor número de trabajadores, 33,5% del total.

Jaén es, por el contrario, la provincia con menor número de expedientes iniciados y de tramitaciones efectivas que a su vez afectan a un menor número de empresas (un 0,1%) y de trabajadores (0,6%).

La duración media de los procedimientos tramitados ante el SERCLA ha sido, de 20,3 días naturales, desde su presentación hasta la celebración del acto ante la Comisión de Conciliación – Mediación; si bien esta medida se reduce sensiblemente si excluimos algunos supuestos de duración excepcional (en dos casos superior a 300 días y en otros siete superior a 100), como consecuencia normalmente de la suspensión del procedimiento al objeto de facilitar el acuerdo.

La Comisión de Conciliación – Mediación, en las tramitaciones efectiva, ha celebrado un total de 670 sesiones, lo que representa una media de 1,4 reuniones por expediente. En la mayoría de ellos fue suficiente, sin embargo, una sola sesión; en un 25%

de los casos se celebraron dos o más sesiones de trabajo y sólo excepcionalmente, en dos procedimientos, llegaron a celebrarse 5 y 6 reuniones, respectivamente.

La duración media de las sesiones se sitúa alrededor de las dos horas, lo que supone que durante el año 2000 se invirtieran un total de 1350 horas en las reuniones de mediación, con la intervención de 179 mediadores y 17 secretarios, a los que habría que unir unas 3.600 horas empleadas en la gestión administrativa de los expedientes.

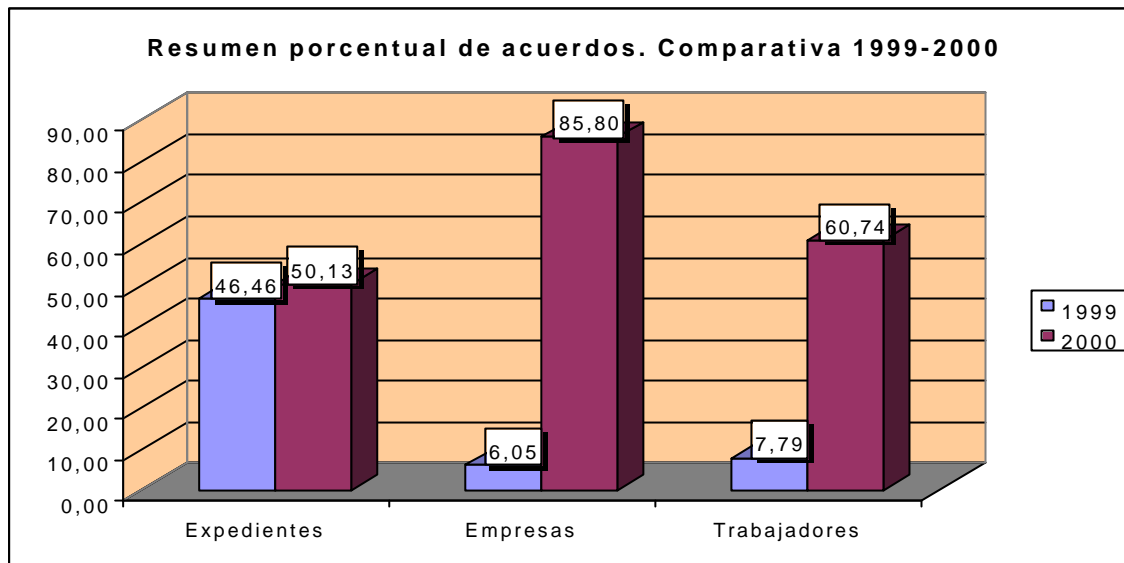
3.- Resultados Obtenidos

Los resultados obtenidos en el S.E.R.C.L.A. durante su segundo año de funcionamiento vienen a confirmar no sólo la consolidación en la utilización del Sistema por los interlocutores sociales, sino también su eficacia en la búsqueda de soluciones a los conflictos que se plantean. En la consecución de estos resultados ha influido de manera notable la confianza de las partes en conflicto respecto al Sistema, así como la intervención de un amplio elenco de conciliadores mediadores que en todo momento han venido participando de forma activa y proponiendo soluciones al conflicto.

Consecuencia de ello, las cifras de avenencias en la presente anualidad alcanzan el 50,13% con un total de 186 expedientes concluidos con acuerdo respecto de los 371 procedimientos tramitados efectivamente.

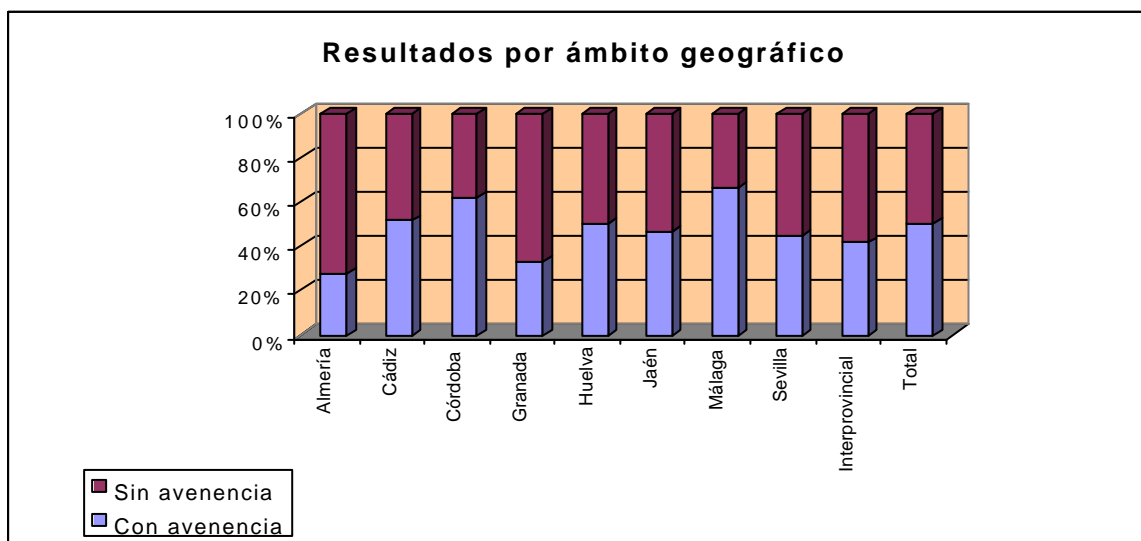
Dichos acuerdos afectan a 20.582 empresas y 133.157 trabajadores, que suponen respectivamente el 85,80% de empresas y 60,74% de trabajadores del campo personal de afectación del total de conflictos tramitados, como consecuencia de la mayor incidencia de los acuerdos en los conflictos sectoriales, cuyos ambitos de aplicación personale, al igual que en los convenios colectivos son superiores. Tales sujetos beneficiarios de los acuerdos del SERCLA son significativamente más numerosos que el campo de afectación personal de la pasada anualidad (2.426 empresas y 32.145 trabajadores en 1999).

Comparativamente, los resultados del año 2000 mejoran casi en 5 puntos los registrados durante el primer año de funcionamiento del SERCLA (45,92% en 1999), debiéndose tener en cuenta además que el número de expedientes presentados este año es sensiblemente superior, como se ha puesto de manifiesto, (299 en 1999; 488 en 2000).

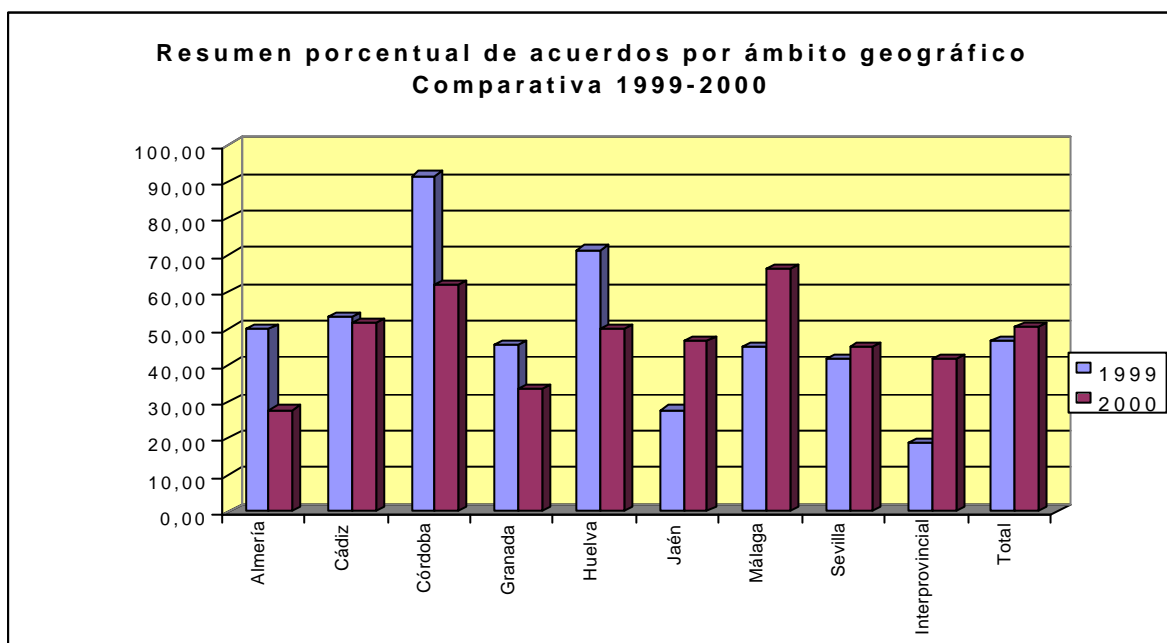


Por provincias, los porcentajes de acuerdos superiores corresponden a Málaga con el 66,18% y Córdoba con el 61,90%. Igualmente, por encima de la media se sitúa también Cádiz con el 51,52%.

Resultados por ámbito geográfico				
Ámbito Geográf.	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Almería	5	27,78	13	72,22
Cádiz	51	51,52	48	48,48
Córdoba	13	61,90	8	38,10
Granada	8	33,33	16	66,67
Huelva	11	50,00	11	50,00
Jaén	7	46,67	8	53,33
Málaga	45	66,18	23	33,82
Sevilla	41	44,57	51	55,43
Interprovincial	5	41,67	7	58,33
Total	186	50,13	185	49,87

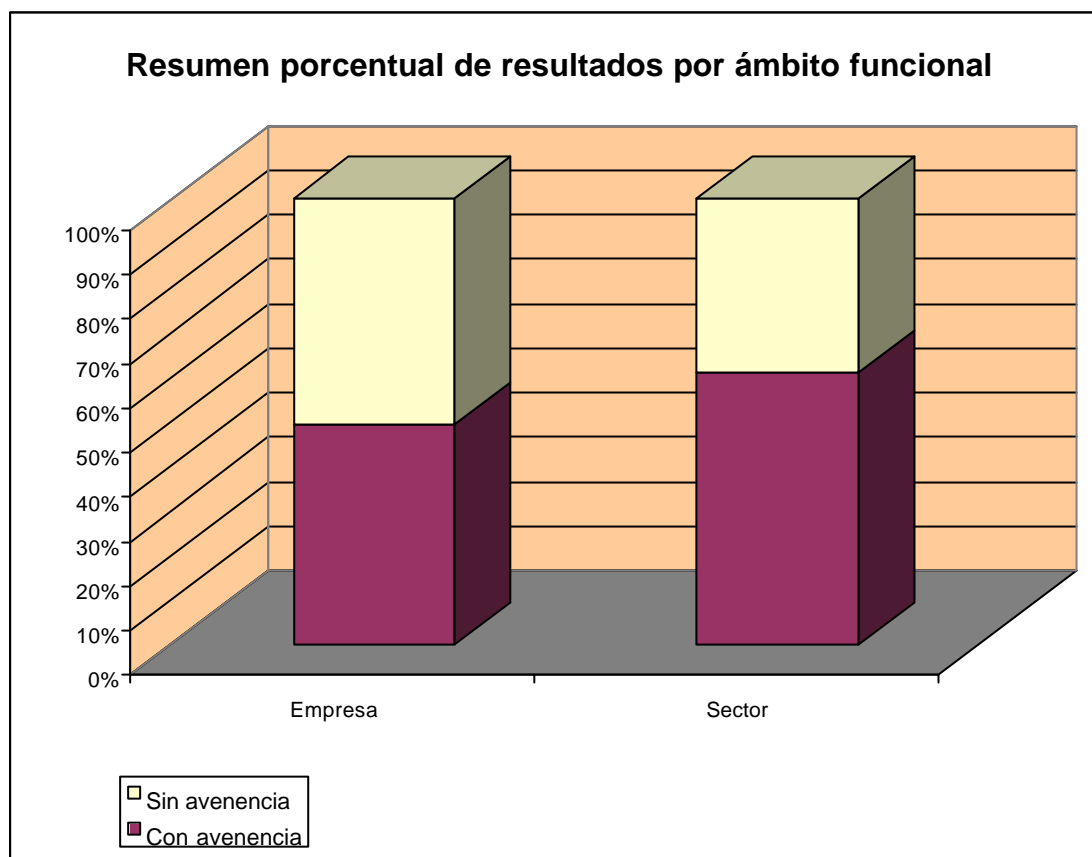


Los crecimientos porcentuales superiores respecto a la pasada anualidad corresponden a Málaga (42,11% en 1999) y los conflictos interprovinciales (18,75% en 1999), frente a descensos en Almería y Córdoba. Debe tenerse presente, como se colige de los propios gráficos, que el aumento del índice general de avenencias se justifica de manera fundamental en el importante crecimiento de acuerdos en determinadas demarcaciones provinciales en las que, a su vez, se han tramitado un importante número de procedimientos respecto del total de expedientes.



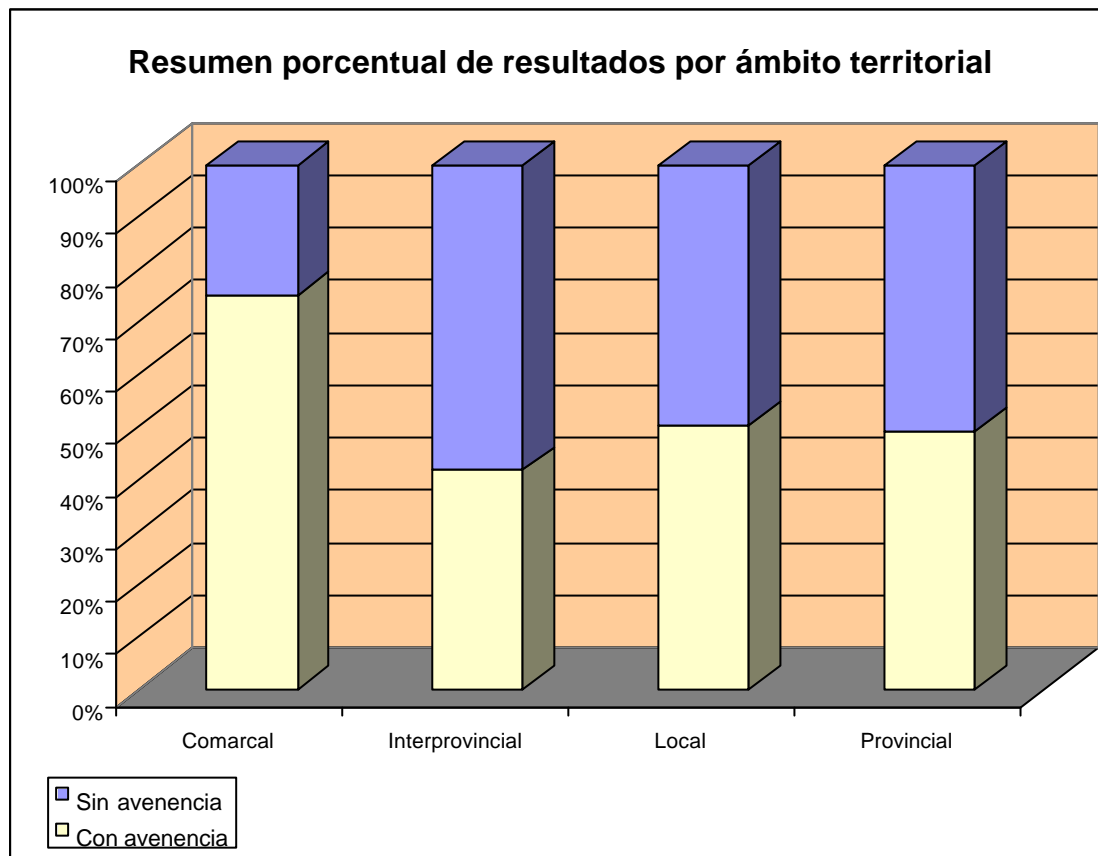
A) Por ámbito funcional

En atención al ámbito funcional del conflicto, se aprecian importantes diferencias en cuanto a los resultados alcanzados, siendo los conflictos sectoriales los que destacan en este extremo al superar en 10 puntos los porcentajes de acuerdos a nivel empresarial, (59,09% y 49,57%, respectivamente). Ello supone además un gran campo de afectación personal, como se ha señalado, de empresas y trabajadores que se encuentran incluidos por los acuerdos del SERCLA.



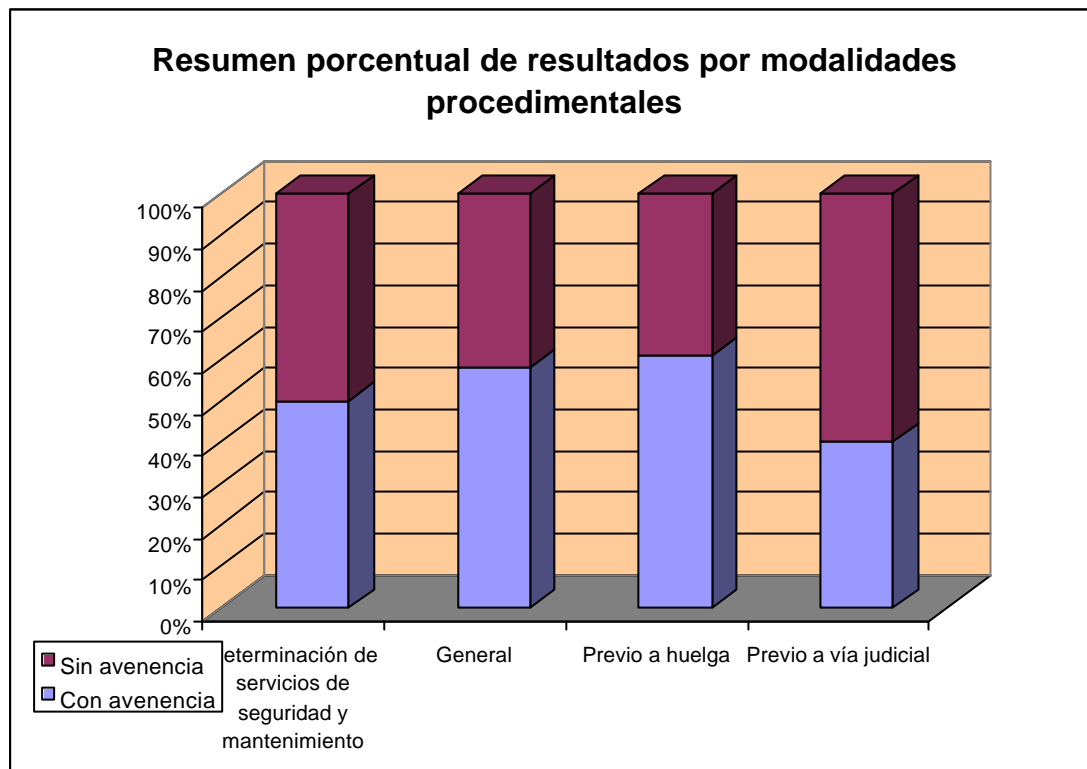
B) Por ámbito Territorial

El diagnóstico del proceso conflictual en lo referente a su ámbito territorial muestra resultados semejantes en los dos niveles en los que se han presentado conflictos en un número significativo, esto es, a nivel local y a nivel provincial. En efecto, los resultados de los conflictos tramitados de ámbito local alcanzan el 50,34% de acuerdos, correspondiendo en esencia tal ámbito local a conflictos que afectan a un sólo centro de trabajo o empresas con un único centro. Los conflictos a nivel provincial se identifican funcionalmente con los conflictos de Sector, habiendo alcanzado un índice de avenencias del 49,15%. Finalmente, y aunque menos significativos por el número de expedientes promovidos, los índices superiores de acuerdos corresponden a los conflictos comarcales (75% de acuerdos; 3 conflictos) y los de ámbito interprovincial (41,67% y 5 conflictos).

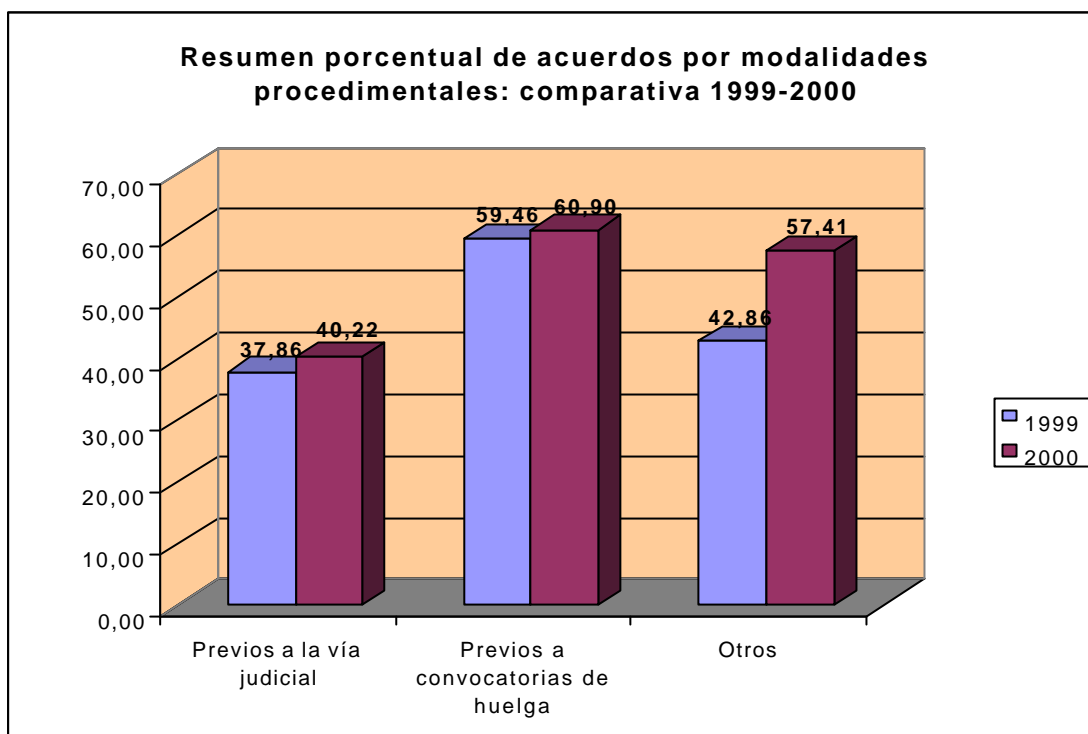


C) Resultados según modalidades procedimentales

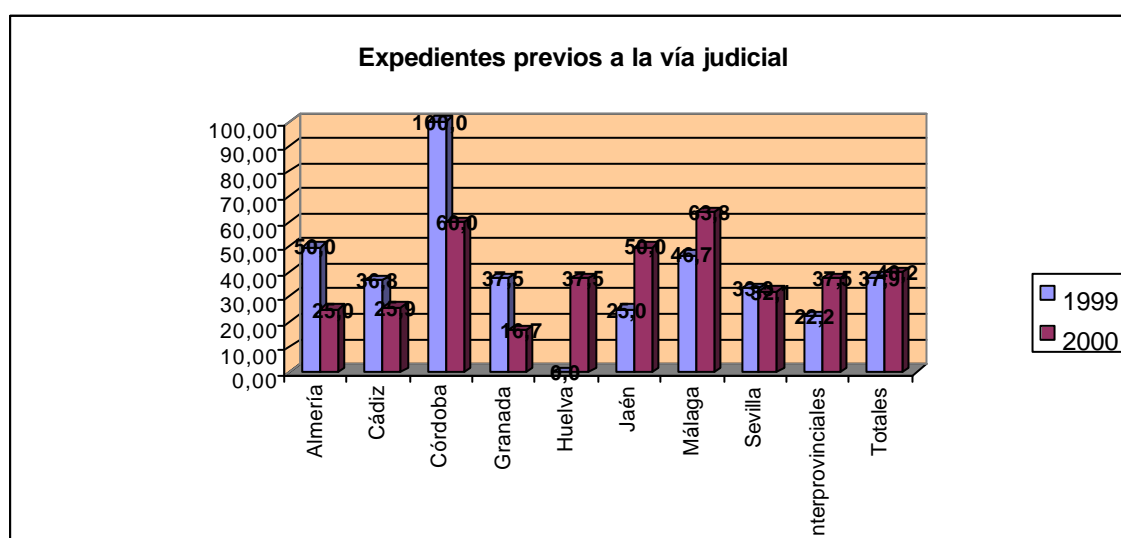
El análisis de los resultados atendiendo a las modalidades procedimentales utilizadas, revela unos porcentajes superiores al promedio en el caso de los procedimientos previos a la convocatoria de huelga (60,90%) y en el caso de los procedimientos generales o de intereses (58%). Por su parte, los procedimientos para la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento tienen resultados parejos a la media, aunque el número de expedientes es poco significativo. Los porcentajes inferiores corresponden a los resultados alcanzados en los procedimientos previos a la vía judicial; 40,22%, si bien aumentan respecto a la pasada anualidad, como se observa en los siguientes gráficos.

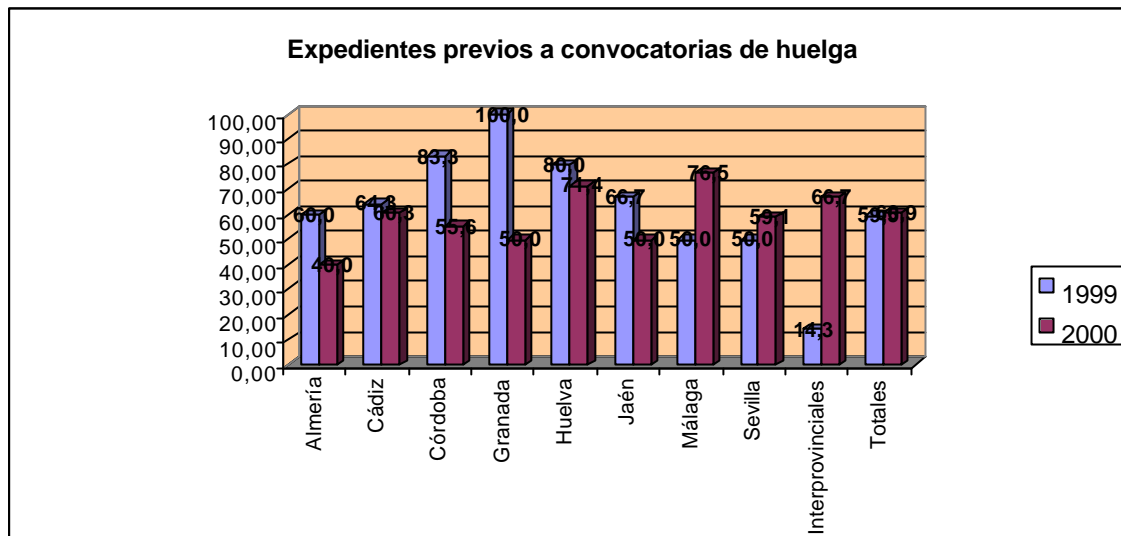


La comparativa entre anualidades constata no sólo el crecimiento de los acuerdos en sus cifras totales, sino también en cada una de las modalidades procedimentales que se utilizan en el ámbito del Sistema. Así, el índice de acuerdo en los procedimientos previos a la convocatoria de huelga asciende ligeramente del 59,46% en 1999 y con 44 expedientes concluidos con acuerdo, respecto a un total de 74 al 60,90% en 2000, con 81 acuerdos de un total de 133. Más significativo ha sido el avance en los procedimientos previos a la vía judicial, los cuales han pasado del 37,86% en 1999 al 40,22% en el 2000, aumentando por tanto cerca de 3 puntos y sobre la base de 74 acuerdos de un total de 184. No obstante el aumento del índice de avenencias más acusado se residencia en los procedimientos generales o de intereses que pasan del 42,86% en 1999 al 57,41% en 2000, muestra de la confianza de las partes en el funcionamiento y resultados del Sistema como vía facultativa para dirimir voluntariamente sus controversias.



Por ámbitos territoriales, los resultados comparativos interanuales dentro de cada modalidad procedimental determinan importantes crecimientos de Huelva, Jaén, Málaga y ámbito interprovincial en el 2000 respecto a los procedimientos previos a la vía judicial. Y en Sevilla, Málaga y los interprovinciales de nuevo en el caso de procedimientos previos a convocatorias de huelga.



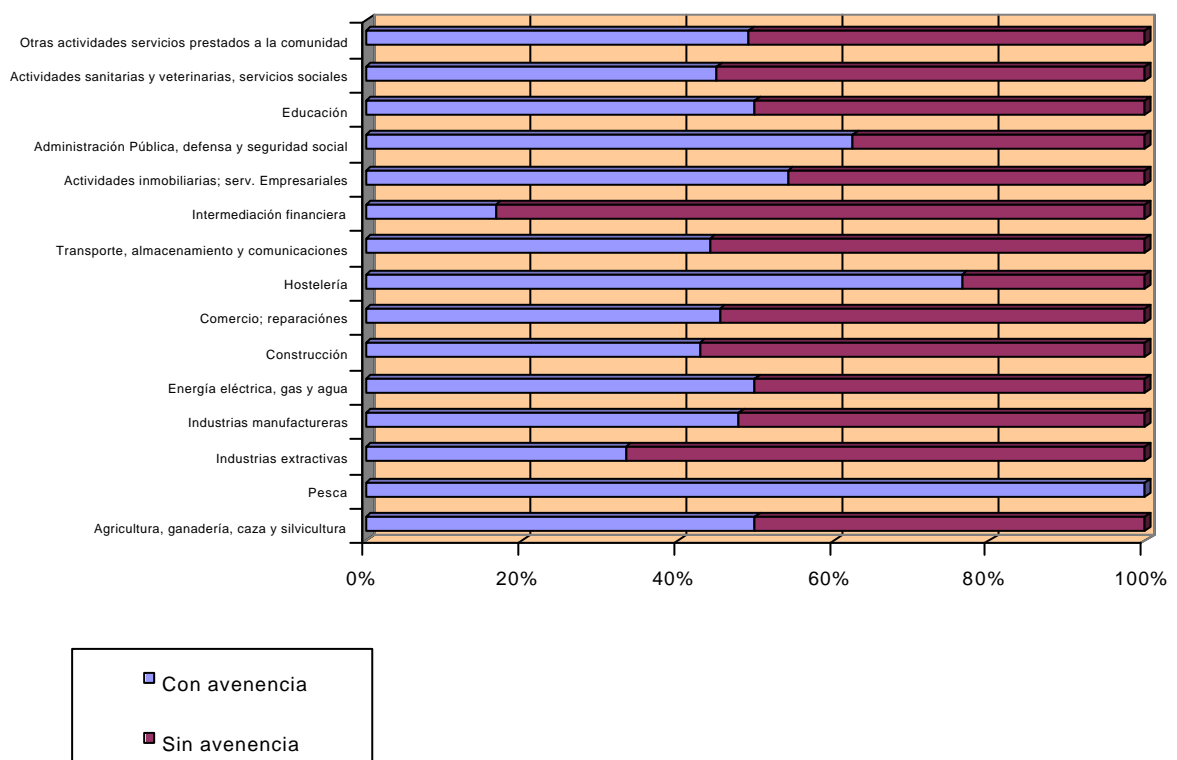


d) Por sectores económicos

El estudio de los resultados por sectores económicos determina que es el sector de Hostelería no sólo el de más alto índice de acuerdos (76,47%), sino también uno de los que más ha crecido en relación a la pasada anualidad, tanto en expedientes tramitados como en porcentaje de acuerdos. Por encima de la media se encuentran igualmente los sectores de Actividades Inmobiliarias y Servicios Empresariales (54,17%) y Administración Pública (62,50%), éste último sector de manera destacadísima respecto a la pasada anualidad, en la que no se alcanzó acuerdo alguno. El sector de Pesca, aún con el 100% no es significativo, pues sólo consta de un expediente. Cercano a la media, finalmente, figura el sector de Industrias Manufactureras que, con el 47,86% de acuerdos, aporta el mayor número de expedientes concluidos con intervención de la C.C.M. (56 procedimientos).

Resultados por sectores económicos				
Sectores Económicos	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	50,00	1	50,00
Pesca	1	100,00	0	0,00
Industrias extractivas	1	33,33	2	66,67
Industrias manufactureras	56	47,86	61	52,14
Energía eléctrica, gas y agua	11	50,00	11	50,00
Construcción	6	42,86	8	57,14
Comercio; reparaciones	10	45,45	12	54,55
Hostelería	26	76,47	8	23,53
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19	44,19	24	55,81
Intermediación financiera	1	16,67	5	83,33
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	13	54,17	11	45,83
Administración Pública, defensa y seguridad social	5	62,50	3	37,50
Educación	1	50,00	1	50,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios soc.	9	45,00	11	55,00
Otras actividades servicios a la comunidad	26	49,06	27	50,94
Total	186	50,13	185	49,87

Resumen porcentual de resultados por sectores económicos



D) Resultados por promotores

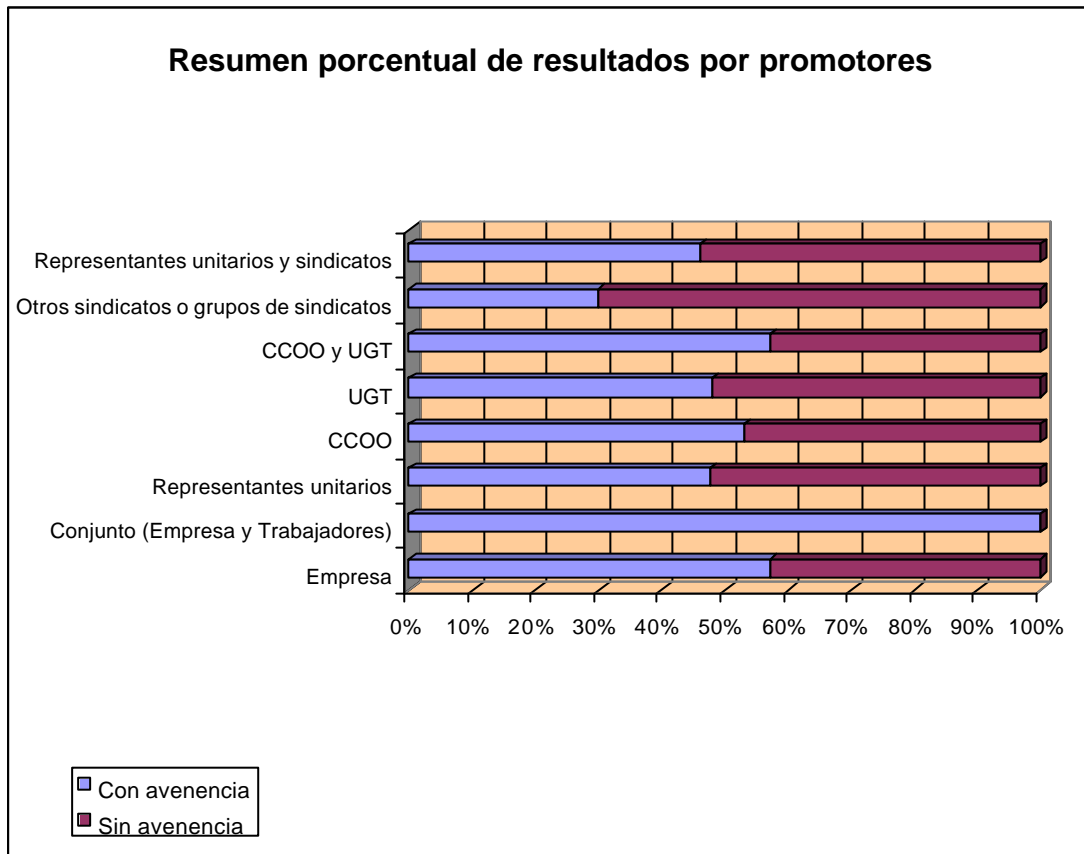
Resultados por promotores				
Promotores	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Empresa	8	57,14	6	42,86
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	5	100,00	0	0,00
Representantes unitarios	53	47,75	58	52,25
CCOO	54	52,94	48	47,06
UGT	34	47,89	37	52,11
CCOO y UGT	20	57,14	15	42,86
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	6	30,00	14	70,00
Representantes unitarios y sindicatos	6	46,15	7	53,85
Total	186	50,13	185	49,87

El análisis de los resultados valorando los distintos promotores de los procedimientos, pone de manifiesto en primer término que los resultados más espectaculares se alcanzan cuando el conflicto es promovido conjuntamente por empresas y trabajadores. En estos casos, suele tratarse de conflictos de intereses en donde las partes instan de común acuerdo una negociación asistida por el SERCLA. Así en 2000, un total de 5 expedientes de promoción conjunta han tenido una tramitación efectiva, concluyendo en el 100% de los casos con avenencia.

Positivo es igualmente la unidad sindical en la consecución de acuerdos. En este sentido, cuando la iniciativa es tomada de común acuerdo por las dos organizaciones sindicales más representativas y firmantes del acuerdo constitutivo del SERCLA, las cifras de avenencias se elevan al 57,14% de los promovidos y tramitados de esta forma, porcentaje idéntico al resultado de acuerdos alcanzados en los procedimientos tramitados por iniciativa empresarial.

Por debajo de la media se sitúan, aún, los promovidos por los Comités de Empresa/Delegados de personal y por las entidades sindicales de forma individualizada, correspondiendo los peores registros a los acuerdos alcanzados en expedientes promovidos por organizaciones sindicales distintas a las firmantes del Acuerdo (30%).

En términos globales los acuerdos alcanzados en procedimientos instados por sindicatos suponen el 61,29%, seguidos de los instados por los representantes unitarios, sólo o conjuntamente con los sindicatos, con el 31,72%.

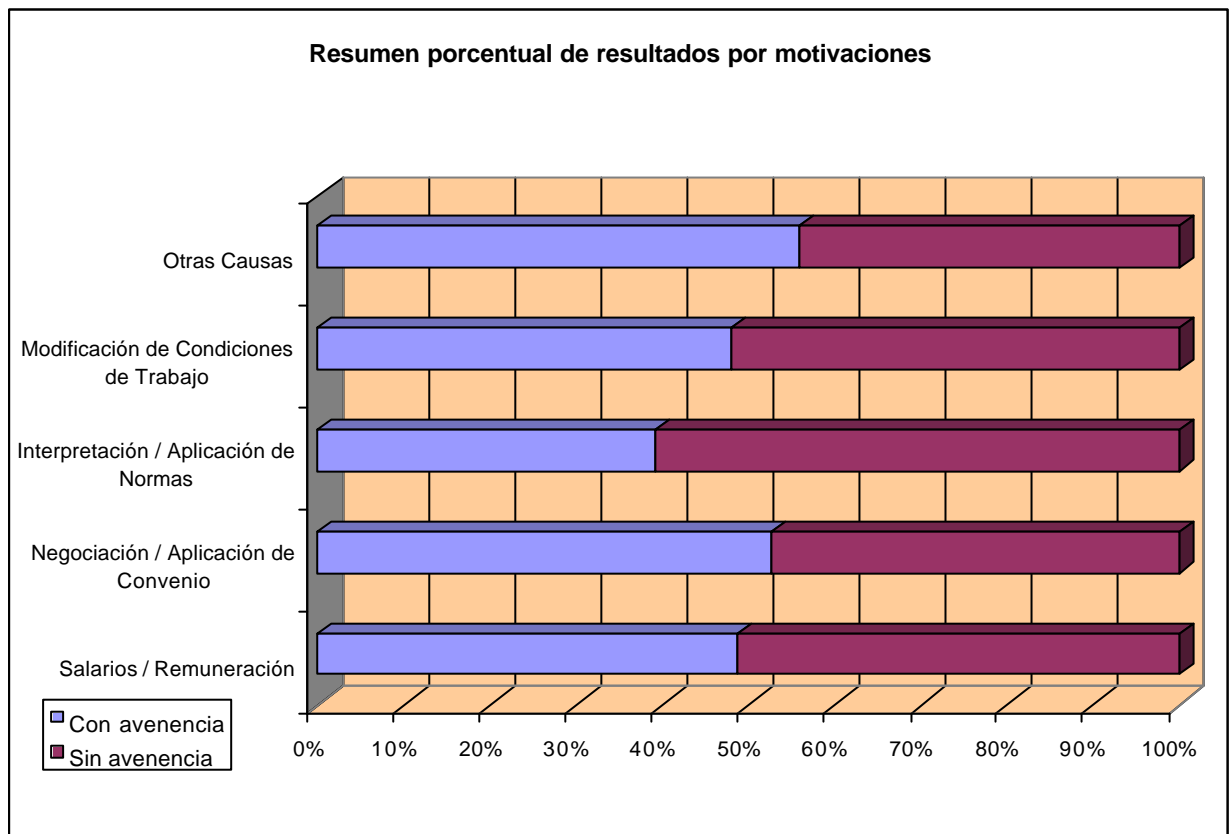


E) Resultados por motivaciones

Resultados por motivaciones				
Motivaciones	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Salarios / Remuneración	18	48,65	19	51,35
Negociación / Aplicación de Convenio	90	52,63	81	47,37
Interpretación / Aplicación de Normas	22	39,29	34	60,71
Modificación de Condiciones de Trabajo	23	47,92	25	52,08
Otras Causas	33	55,93	26	44,07
Total	186	50,13	185	49,87

Los resultados en atención al objeto o motivo del conflicto indican que los mejores resultados se alcanzan cuando el conflicto versa o se refiere a discrepancias negociales o de intereses entre las partes. A esta razón responde el 52,63% de avenencias de “Negociación/Aplicación de Convenio” y el 55,93% de “Otras Causas”.

Por debajo de la media se sitúan los acuerdos en conflictos motivados por “Salarios/Remuneración”, con el 48,65% y “Modificación de Condiciones de Trabajo” con el 47,92%, correspondiendo los índices más bajos de acuerdos a los fundados en “Interpretación/Aplicación de Normas” con el 39,29%.

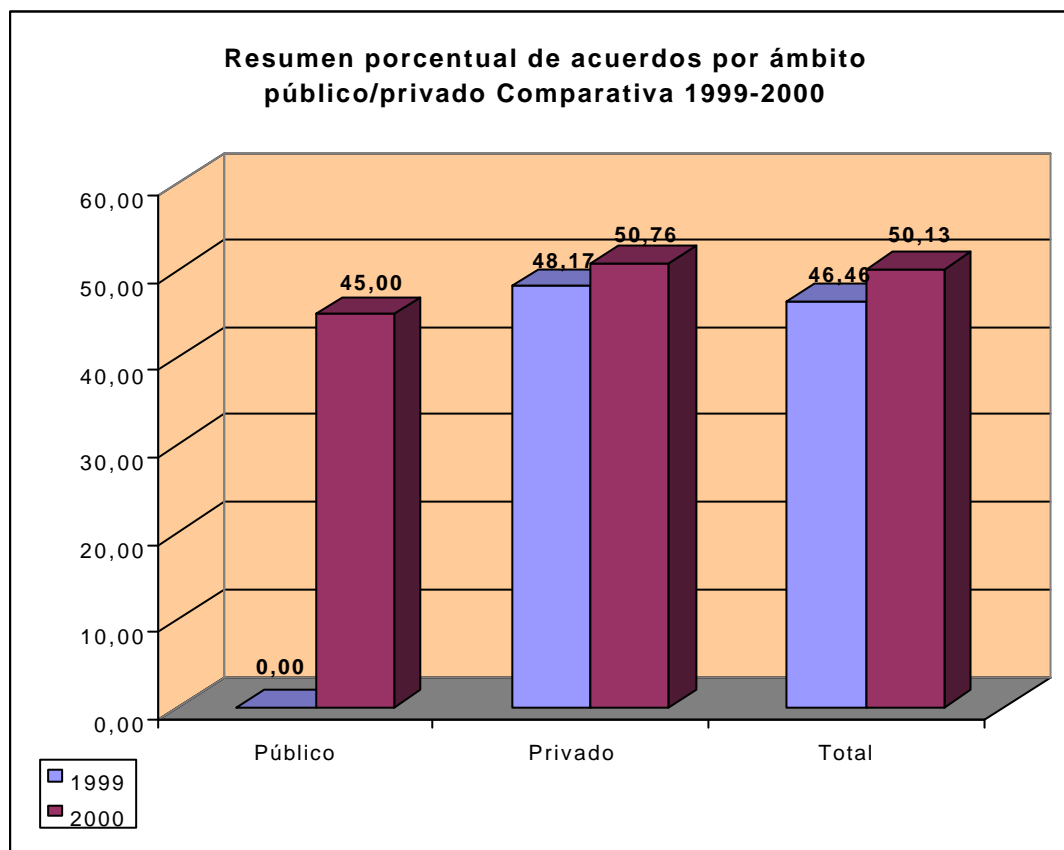


F) Resultado por ámbito privado/público

Una de las principales características en lo que a la Memoria de Actuaciones del SERCLA en el 2000 se refiere, es quizás el progreso alcanzado en cuanto al funcionamiento y eficacia del Sistema en el sector público. A tal efecto, y dentro de dicho sector, se pasa de un 3,53 % de expedientes promovidos en 1999 a un 13,93% en 2000.

Resultados por ámbito privado/público				
Ámbito	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Privado	168	50,76	163	49,24
Público	18	45,00	22	55,00
Total	186	50,13	185	49,87

Sin embargo es en los resultados alcanzados en el sector público, donde el año 2000 se diferencia con crecer de la pasada anualidad, por cuanto frente a la falta de acuerdos de 1999, en este año el 45% de procedimientos del sector público tramitados han concluido con acuerdo, a tan sólo 5 puntos de la media y de las avenencias del sector privado.



G) Estudio especial de los resultados obtenidos en los procedimientos previos a convocatorias de huelga

Especial mención debe realizarse respecto a los resultados obtenidos en los procedimientos previos a convocatoria de huelga, no sólo en atención a ser la modalidad procedimental en la que, como ya se ha visto, mejores resultados se alcanzan, 60,90%, sino también por su importante repercusión en cuanto a empresas y trabajadores beneficiados y volúmen de horas de trabajo cuya pérdida por huelgas se ha podido evitar.

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
81	6.461	60.398	1.330.416

Ambito	Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
Almería	2	2	35	480
Cádiz	35	3010	22122	599720
Córdoba	5	606	12224	195168
Granada	5	8	1344	59456
Huelva	5	5	111	3344
Jaén	1	1	150	2400
Málaga	13	15	698	31720
Sevilla	13	2812	22649	393968
Interprovincial	2	2	1065	44160

Así, mientras en 1999 las avenencias en este tipo de proceso alcanzaba a 2.191 empresas y 22.154 trabajadores, este año la afección de los acuerdos suponen 6.461 empresas y 60.398 trabajadores (aproximadamente un 200% más).

En el mismo sentido las horas de trabajo recuperadas como consecuencia de los acuerdos han sido este año 1.330.416 horas, un 25% más que las 1.060.560 horas de 1999. Porcentualmente los mayores registros corresponden a demarcaciones en las que se ha cerrado positivamente conflictos sectoriales de gran afectación, como sucede en Cádiz, Córdoba y Sevilla, tal y como se aprecia en los cuadros adjuntos.

	1999	2000	% Incremento
Expedientes Tramitados	74	133	79,72
Exp. Concluidos con avenencia	44	81	84,10
Porcentaje de avenencia	59,46	60,9	1,44
Nº de horas de trabajo recuperadas	1.060.560	1.330.416	25,44

IV.- ANÁLISIS ESTADÍSTICO POR PROVINCIAS

Ámbito: Almería

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
22	108	6133

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	18	19	1838
Provincial	4	89	4295

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	21	22	3133
Sector	1	86	3000

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	5	5	2040
febrero	2	2	74
marzo	1	1	300
abril	1	1	35
mayo	3	3	260
junio	3	4	53
julio	2	2	25
agosto	1	86	3000
septiembre	3	3	86
octubre	1	1	260

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	0	5
febrero	1	2
marzo	0	1
abril	1	1
mayo	0	3
junio	1	3
julio	4	2
agosto	0	1
septiembre	1	3
octubre	2	1
noviembre	3	0
diciembre	0	0
Total	13	22

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	15	16	1020
Previos a convocatorias de huelga	6	91	4113
Otros	1	1	1000

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	6	91	3.396
Energía eléctrica, gas y agua	3	3	241
Construcción	2	2	70
Comercio; reparaciones	1	1	260
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	42
Intermediación financiera	2	2	2.000
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	2	2	44
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	3	40
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	3	3	40

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Representación unitaria	7	7	2348
Sindicatos	15	101	3785

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	1	1	6
Negociación / Aplicación de Convenio	8	93	3432
Interpretación / Aplicación de Normas	6	7	2381
Modificación de Condiciones de Trabajo	7	7	314

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	21	107	6123
Público	1	1	10

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	4	4	1345
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	18	104	4788

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	2	2	45
Intentado sin efecto	2	2	1300

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	5	27,78	6	5,77	110	2,30
Concluido sin avenencia	13	72,22	98	94,23	4678	97,70

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	5	33,33	10	66,67
Provincial	0	0,00	3	100,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	5	29,41	12	70,59
Sector	0	0,00	1	100,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	3	25,00	9	75,00
Previos a convocatorias de huelga	2	40,00	3	60,00
Otros	0	0,00	1	100,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	1	20,00	4	80,00
Energía eléctrica, gas y agua	1	33,33	2	66,67
Construcción	0	0,00	1	100,00
Comercio; reparaciones	0	0,00	1	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0	0,00	1	100,00
Intermediación financiera	0	0,00	1	100,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	0	0,00	2	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	1	50,00	1	50,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Representación unitaria	1	20,00	4	80,00
Sindicatos	4	30,77	9	69,23

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	0	0,00	1	100,00
Negociación / Aplicación de Convenio	2	28,57	5	71,43
Interpretación / Aplicación de Normas	1	25,00	3	75,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	33,33	4	66,67

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	0	0,00	1	100,00
Privado	5	29,41	12	70,59

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
2	2	35	480

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Cádiz
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
114	3303	34745

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	90	2476	21071
Comarcal	5	5	149
Provincial	19	822	13525

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	104	133	11603
Sector	10	3170	23142

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	6	25	3403
febrero	15	35	1434
marzo	16	17	1003
abril	9	2309	12417
mayo	12	71	1103
junio	10	93	1423
julio	9	11	428
agosto	2	2	57
septiembre	7	8	578
octubre	7	136	3087
noviembre	10	509	5892
diciembre	11	87	3920

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero		6
febrero		15
marzo	5	16
abril	6	9
mayo	15	12
junio	6	10
julio	2	9
agosto	3	2
septiembre	10	7
octubre	15	7
noviembre	13	10
diciembre	7	11
Total	82	114

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	34	88	5811
Previos a convocatorias de huelga	62	3195	26715
Otros	18	20	2219

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias extractivas	2	2	100
Industrias manufactureras	37	159	9.104
Energía eléctrica, gas y agua	6	6	323
Construcción	6	305	631
Comercio; reparaciones	5	553	5.268
Hostelería	1	2.000	10.000
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19	236	6.143
Intermediación financiera	1	1	660
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	7	7	236
Administración Pública, defensa y seguridad social	4	4	491
Educación	1	1	18
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	10	12	517
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	15	17	1.254

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	5	7	470
Conjunto (Empresa y trabajadores)	5	6	1120
Representación unitaria	35	37	2381
Sindicatos	60	3244	30066
Representación unitaria y sindicatos	9	9	708

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	8	556	5861
Negociación / Aplicación de Convenio	20	2554	18994
Interpretación / Aplicación de Normas	4	7	1737
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	1	14
Otras Causas	7	9	566

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	106	3295	33877
Público	8	8	868

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	14	14	902
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	99	3288	33828
Arbitrajes concluidos	1	1	15

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	2	2	253
Desistido: incomparecencia de la parte actora	1	1	45
Desistido: petición de la parte actora	4	4	105
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	1	1	7
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	1	1	235
Intentado sin efecto	5	5	257

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	51	51,52	3077	93,58	24526	72,50
Concluido sin avenencia	48	48,48	211	6,42	9302	27,50

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	37	48,05	40	51,95
Comarcal	3	75,00	1	25,00
Provincial	11	61,11	7	38,89

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	44	49,44	45	50,56
Sector	7	70,00	3	30,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	7	25,93	20	74,07
Previos a convocatorias de huelga	35	60,34	23	39,66
Otros	9	64,29	5	35,71

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias extractivas	0	0,00	2	100,00
Industrias manufactureras	19	52,78	17	47,22
Energía eléctrica, gas y agua	3	50,00	3	50,00
Construcción	3	60,00	2	40,00
Comercio; reparaciones	2	50,00	2	50,00
Hostelería	1	100,00	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunic.	12	66,67	6	33,33
Intermediación financiera	0	0,00	1	100,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	75,00	1	25,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	3	37,50	5	62,50
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	35,71	9	64,29

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	1	20,00	4	80,00
Conjunto (Empresa y trabajadores)	4	100,00	0	0,00
Representación unitaria	16	50,00	16	50,00
Sindicatos	26	52,00	24	48,00
Representación unitaria y sindicatos	4	50,00	4	50,00

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	5	45,45	6	54,55
Negociación / Aplicación de Convenio	28	52,83	25	47,17
Interpretación / Aplicación de Normas	7	58,33	5	41,67
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	40,00	3	60,00
Otras Causas	9	50,00	9	50,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	1	25,00	3	75,00
Privado	50	52,63	45	47,37

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
35	3.010	22.122	599.720

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	15

Ámbito: Córdoba
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
37	645	15311

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	30	32	2678
Provincial	7	613	12633

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	36	45	3311
Sector	1	600	12000

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	8	8	822
febrero	1	1	14
marzo	3	5	281
abril	6	6	1097
mayo	5	5	249
junio	1	1	54
julio	2	2	178
agosto	1	1	9
septiembre	1	1	95
octubre	2	9	323
noviembre	6	6	189
diciembre	1	600	12000

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	0	8
febrero	4	1
marzo	4	3
abril	1	6
mayo	4	5
junio	0	1
julio	2	2
agosto	2	1
septiembre	0	1
octubre	2	2
noviembre	5	6
diciembre	1	1
Total	25	37

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	22	22	1885
Previos a convocatorias de huelga	12	620	12793
Otros	3	3	633

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias extractivas	2	2	220
Industrias manufactureras	18	22	2.069
Energía eléctrica, gas y agua	4	4	161
Construcción	2	601	12.005
Comercio; reparaciones	1	1	15
Hostelería	1	1	19
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5	10	746
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	1	10
Administración Pública, defensa y seguridad social	1	1	7
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	1	9
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	1	1	50

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Representación unitaria	8	8	1162
Sindicatos	28	636	14095
Representación unitaria y sindicatos	1	1	54

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	3	3	80
Negociación / Aplicación de Convenio	14	615	13170
Interpretación / Aplicación de Normas	10	12	1042
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	2	201
Otras Causas	8	13	818

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	32	640	14769
Público	5	5	542

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	16	21	1504
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	21	624	13807

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: incomparecencia de la parte actora	1	1	46
Desistido: petición de la parte actora	2	7	304
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	1	1	9
Intentado sin efecto	12	12	1145

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	13	61,90	614	98,40	13205	95,64
Concluido sin avenencia	8	38,10	10	1,60	602	4,36

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	12	66,67	6	33,33
Provincial	1	33,33	2	66,67

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	12	60,00	8	40,00
Sector	1	100,00	0	0,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	6	60,00	4	40,00
Previos a convocatorias de huelga	5	55,56	4	44,44
Otros	2	100,00	0	0,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	7	58,33	5	41,67
Energía eléctrica, gas y agua	0	0,00	3	100,00
Construcción	2	100,00	0	0,00
Hostelería	1	100,00	0	0,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	100,00	0	0,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	1	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	1	100,00	0	0,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Representación unitaria	4	57,14	3	42,86
Sindicatos	9	64,29	5	35,71

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	0	0,00	2	100,00
Negociación / Aplicación de Convenio	9	90,00	1	10,00
Interpretación / Aplicación de Normas	1	25,00	3	75,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	100,00	0	0,00
Otras Causas	1	33,33	2	66,67

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	2	100,00	0	0,00
Privado	11	57,89	8	42,11

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
5	606	12.224	195.168

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Granada
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
32	769	11752

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	21	23	3949
Provincial	11	746	7803

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	29	50	5252
Sector	3	719	6500

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	2	2	269
febrero	3	3	187
marzo	3	6	262
abril	2	601	6475
mayo	1	1	202
junio	3	4	294
julio	3	3	997
agosto	2	2	564
septiembre	5	119	1058
noviembre	4	21	524
diciembre	4	7	920

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	2	2
febrero	0	3
marzo	4	3
abril	1	2
mayo	5	1
junio	0	3
julio	0	3
agosto	0	2
septiembre	0	5
octubre	3	0
noviembre	2	4
diciembre	0	4
Total	17	32

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	19	152	2173
Previos a convocatorias de huelga	10	614	9054
Otros	3	3	525

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	1	15
Industrias manufactureras	9	608	7.014
Construcción	2	4	221
Hostelería	1	1	250
Transporte, almacenamiento y comunic.	3	3	1.027
Actividades inmobiliarias; serv. Empres.	6	8	1.279
Administración Pública, defensa y s.s.	2	19	124
Educación	1	115	300
Otras actividades servicios la comunidad	7	10	1.522

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	1	1	98
Conjunto (Empresa y trabajadores)	1	1	250
Representación unitaria	13	15	2401
Sindicatos	14	632	8403
Representación unitaria y sindicatos	3	120	600

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	2	4	33
Negociación / Aplicación de Convenio	19	752	9833
Interpretación / Aplicación de Normas	3	5	471
Modificación de Condiciones de Trabajo	5	5	145
Otras Causas	3	3	1270

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	29	749	10906
Público	3	20	846

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	7	25	237
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	24	743	11265
Arbitrajes concluidos	1	1	250

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	3	21	143
Intentado sin efecto	4	4	94

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	8	33,33	11	1,48	2089	18,54
Concluido sin avenencia	16	66,67	732	98,52	9176	81,46

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	6	40,00	9	60,00
Provincial	2	22,22	7	77,78

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	7	33,33	14	66,67
Sector	1	33,33	2	66,67

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	2	16,67	10	83,33
Previos a convocatorias de huelga	5	50,00	5	50,00
Otros	1	50,00	1	50,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0	0,00	1	100,00
Industrias manufactureras	2	22,22	7	77,78
Construcción	0	0,00	1	100,00
Hostelería	1	100,00	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	33,33	2	66,67
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	33,33	2	66,67
Educación	0	0,00	1	100,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	3	60,00	2	40,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	1	100,00
Representación unitaria	5	45,45	6	54,55
Sindicatos	2	22,22	7	77,78
Representación unitaria y sindicatos	1	33,33	2	66,67

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	0	0,00	1	100,00
Negociación / Aplicación de Convenio	5	35,71	9	64,29
Interpretación / Aplicación de Normas	1	50,00	1	50,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	25,00	3	75,00
Otras Causas	1	33,33	2	66,67

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	0	0,00	1	100,00
Privado	8	34,78	15	65,22

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
5	8	1.344	59.456

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	250

Ámbito: Huelva
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
29	1281	6352

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	22	81	1794
Provincial	7	1200	4558

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	26	26	1687
Sector	3	1255	4665

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
marzo	1	1	179
abril	5	5	392
mayo	3	62	636
junio	1	1	243
julio	2	2	65
agosto	2	2	51
septiembre	4	4	71
octubre	5	8	677
noviembre	4	4	264
diciembre	2	1192	3774

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	0	0
febrero	0	0
marzo	0	1
abril	2	5
mayo	0	3
junio	0	1
julio	1	2
agosto	2	2
septiembre	1	4
octubre	3	5
noviembre	0	4
diciembre	0	2
Total	9	29

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	10	1203	4729
Previos a convocatorias de huelga	10	10	495
Otros	9	68	1128

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Pesca	1	1	40
Industrias extractivas	1	1	29
Industrias manufactureras	11	73	1.771
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	61
Construcción	2	2	80
Comercio; reparaciones	1	1.191	3.765
Transporte, almacenamiento y comunic.	4	4	232
Actividades inmobiliarias; serv. Empres.	2	2	99
Administración Pública, defensa y s.s.	3	3	216
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	1	26
Otras actividades servicios a la comunidad	2	2	33

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	1	1	20
Representación unitaria	15	15	1269
Sindicatos	13	1265	5063

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	3	3	101
Negociación / Aplicación de Convenio	17	1269	5559
Interpretación / Aplicación de Normas	1	1	26
Modificación de Condiciones de Trabajo	4	4	377
Otras Causas	4	4	289

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	23	1275	5979
Público	6	6	373

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	7	7	746
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	22	1274	5606

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	3	3	391
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	1	1	243
Intentado sin efecto	3	3	112

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	11	50,00	73	5,73	1141	20,35
Concluido sin avenencia	11	50,00	1201	94,27	4465	79,65

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	8	47,06	9	52,94
Provincial	3	60,00	2	40,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	9	47,37	10	52,63
Sector	2	66,67	1	33,33

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	3	37,50	5	62,50
Previos a convocatorias de huelga	5	71,43	2	28,57
Otros	3	42,86	4	57,14

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Pesca	1	100,00	0	0,00
Industrias extractivas	1	100,00	0	0,00
Industrias manufactureras	5	55,56	4	44,44
Energía eléctrica, gas y agua	1	100,00	0	0,00
Construcción	1	100,00	0	0,00
Comercio; reparaciones	0	0,00	1	100,00
Transporte, almacenamiento y comunic.	0	0,00	1	100,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empres.	1	50,00	1	50,00
Administración Pública, defensa y s.s.	0	0,00	2	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias	0	0,00	1	100,00
Otras actividades servicios a la comunidad	1	50,00	1	50,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	1	100,00	0	0,00
Representación unitaria	6	50,00	6	50,00
Sindicatos	4	44,44	5	55,56

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	1	50,00	1	50,00
Negociación / Aplicación de Convenio	7	53,85	6	46,15
Interpretación / Aplicación de Normas	0	0,00	1	100,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	0	0,00	2	100,00
Otras Causas	3	75,00	1	25,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	0	0,00	3	100,00
Privado	11	57,89	8	42,11

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
5	5	111	3.344

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Jaén
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
20	27	1635

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	18	25	1480
Provincial	2	2	155

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	19	19	1435
Sector	1	8	200

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	3	3	145
febrero	2	9	205
marzo	3	3	370
abril	6	6	572
mayo	1	1	6
julio	2	2	35
octubre	1	1	100
diciembre	2	2	202

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	0	3
febrero	1	2
marzo	4	3
abril	2	6
mayo	1	1
junio	2	0
julio	0	2
septiembre	1	0
octubre	2	1
noviembre	4	0
diciembre	4	2
diciembre	0	0
Total	21	20

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	6	6	247
Previos a convocatorias de huelga	5	12	529
Otros	9	9	859

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	4	4	712
Energía eléctrica, gas y agua	3	3	90
Construcción	1	8	200
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	9
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	2	2	10
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	4	4	392
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	5	222

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Representación unitaria	4	4	462
Sindicatos	16	23	1173

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	5	5	66
Negociación / Aplicación de Convenio	8	15	1203
Interpretación / Aplicación de Normas	4	4	297
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	2	60
Otras Causas	1	1	9

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	12	19	1254
Público	8	8	381

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	5	12	276
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	15	15	1359

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	1	1	10
No competencia SERCLA	1	1	9
Intentado sin efecto	3	10	257

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	7	46,67	7	46,67	319	23,47
Concluido sin avenencia	8	53,33	8	53,33	1040	76,53

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	6	42,86	8	57,14
Provincial	1	100,00	0	0,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	7	46,67	8	53,33

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	2	50,00	2	50,00
Previos a convocatorias de huelga	1	50,00	1	50,00
Otros	4	44,44	5	55,56

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	1	50,00	1	50,00
Energía eléctrica, gas y agua	1	33,33	2	66,67
Actividades inmobiliarias; serv. Empres.	1	100,00	0	0,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	50,00	2	50,00
Otras actividades servicios a la comunidad	2	40,00	3	60,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Representación unitaria	2	66,67	1	33,33
Sindicatos	5	41,67	7	58,33

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	1	33,33	2	66,67
Negociación / Aplicación de Convenio	3	50,00	3	50,00
Interpretación / Aplicación de Normas	2	50,00	2	50,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	50,00	1	50,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	3	42,86	4	57,14
Privado	4	50,00	4	50,00

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
1	1	150	2.400

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Málaga
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
94	14004	39002

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	87	13995	38416
Provincial	7	9	586

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	92	104	11002
Sector	2	13900	28000

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	3	4	98
febrero	9	10	2106
marzo	13	15	2411
abril	6	8	1834
mayo	9	10	888
junio	11	13909	28831
julio	7	7	469
agosto	2	2	172
septiembre	8	9	430
octubre	12	14	857
noviembre	5	7	493
diciembre	9	9	413

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	0	3
febrero	0	9
marzo	1	13
abril	3	6
mayo	2	9
junio	5	11
julio	2	7
agosto	2	2
septiembre	3	8
octubre	2	12
noviembre	3	5
diciembre	11	9
Total	34	94

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	68	13973	37255
Previos a convocatorias de huelga	21	26	1291
Otros	5	5	456

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	13	414	6.041
Energía eléctrica, gas y agua	5	5	387
Construcción	2	2	61
Comercio; reparaciones	8	9	910
Hostelería	34	13.537	27.632
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9	11	829
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	9	9	824
Administración Pública, defensa y seguridad social	6	7	1.956
Educación	1	1	17
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	4	120
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	5	225

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	1	1	100
Representación unitaria	25	28	5136
Sindicatos	67	13974	33116
Representación unitaria y sindicatos	1	1	650

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	14	14	1868
Negociación / Aplicación de Convenio	42	13946	32964
Interpretación / Aplicación de Normas	11	11	1451
Modificación de Condiciones de Trabajo	16	19	1272
Otras Causas	11	14	1447

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	85	13994	35992
Público	9	10	3010

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	26	31	3328
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	68	13973	35674

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	2	2	656
Archivado por incumplimiento de plazos	1	3	45
Desistido: incomparecencia de la parte actora	3	4	128
Desistido: petición de la parte actora	2	2	217
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	1	1	37
Intentado sin efecto	17	19	2245

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	45	66,18	13949	99,83	33110	92,81
Concluido sin avenencia	23	33,82	24	0,17	2564	7,19

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	42	66,67	21	33,33
Provincial	3	60,00	2	40,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	43	65,15	23	34,85
Sector	2	100,00	0	0,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	30	63,83	17	36,17
Previos a convocatorias de huelga	13	76,47	4	23,53
Otros	2	50,00	2	50,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	5	50,00	5	50,00
Energía eléctrica, gas y agua	4	80,00	1	20,00
Construcción	0	0,00	2	100,00
Comercio; reparaciones	1	33,33	2	66,67
Hostelería	22	75,86	7	24,14
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	40,00	3	60,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	60,00	2	40,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	100,00	0	0,00
Educación	1	100,00	0	0,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	4	80,00	1	20,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	1	100,00
Representación unitaria	10	62,50	6	37,50
Sindicatos	35	68,63	16	31,37

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	8	100,00	0	0,00
Negociación / Aplicación de Convenio	18	62,07	11	37,93
Interpretación / Aplicación de Normas	3	37,50	5	62,50
Modificación de Condiciones de Trabajo	11	84,62	2	15,38
Otras Causas	5	50,00	5	50,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	3	60,00	2	40,00
Privado	42	66,67	21	33,33

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
13	15	698	31.720

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Sevilla
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
122	7985	81910

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	103	2968	42129
Provincial	19	5017	39781

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	118	125	24100
Sector	4	7860	57810

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	10	14	3619
febrero	7	7	1978
marzo	17	17	4492
abril	11	4010	12716
mayo	11	2869	22986
junio	9	10	1110
julio	11	11	1019
agosto	3	3	476
septiembre	8	8	451
octubre	12	12	1044
noviembre	14	1015	29836
diciembre	9	9	2183

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	1	10
febrero	8	7
marzo	2	17
abril	6	11
mayo	8	11
junio	8	9
julio	5	11
agosto	2	3
septiembre	8	8
octubre	7	12
noviembre	12	14
diciembre	9	9
Total	76	122

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	78	85	16469
Previos a convocatorias de huelga	27	7883	60429
Otros	17	17	5012

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	1	90
Industrias manufactureras	40	2.845	25.237
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	100
Construcción	2	1.060	25.000
Comercio; reparaciones	12	12	1.602
Hostelería	3	4.002	12.029
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15	15	3.102
Intermediación financiera	6	7	2.928
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	12	12	1.901
Administración Pública, defensa y seguridad social	5	5	2.149
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	3	3	1.756
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	22	22	6.016

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	6	6	3208
Conjunto (Empresa y trabajadores)	1	1	495
Representación unitaria	32	32	3681
Sindicatos	83	7946	74526

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	12	12	946
Negociación / Aplicación de Convenio	46	7907	65780
Interpretación / Aplicación de Normas	20	22	4758
Modificación de Condiciones de Trabajo	19	19	2394
Otras Causas	25	25	8032

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	103	7966	73843
Público	19	19	8067

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	30	4036	16485
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	92	3949	65425

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: incomparecencia de la parte actora	2	2	71
Desistido: petición de la parte actora	10	4015	12606
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	1	1	5
Intentado sin efecto	17	18	3803

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	41	44,57	2840	71,92	32552	49,75
Concluido sin avenencia	51	55,43	1109	28,08	32873	50,25

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	33	42,86	44	57,14
Provincial	8	53,33	7	46,67

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	40	44,94	49	55,06
Sector	1	33,33	2	66,67

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	18	32,14	38	67,86
Previos a convocatorias de huelga	13	59,09	9	40,91
Otros	10	71,43	4	28,57

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	100,00	0	0,00
Industrias manufactureras	14	45,16	17	54,84
Energía eléctrica, gas y agua	1	100,00	0	0,00
Construcción	0	0,00	2	100,00
Comercio; reparaciones	7	58,33	5	41,67
Hostelería	1	50,00	1	50,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	27,27	8	72,73
Intermediación financiera	1	25,00	3	75,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empres.	2	40,00	3	60,00
Administración Pública, defensa y s.s.	2	100,00	0	0,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	0	0,00	2	100,00
Otras actividades servicios a la comunidad	9	47,37	10	52,63

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	6	100,00	0	0,00
Conjunto (Empresa y trabajadores)	1	100,00	0	0,00
Representación unitaria	9	36,00	16	64,00
Sindicatos	25	41,67	35	58,33

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	3	33,33	6	66,67
Negociación / Aplicación de Convenio	16	45,71	19	54,29
Interpretación / Aplicación de Normas	6	37,50	10	62,50
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	23,08	10	76,92
Otras Causas	13	68,42	6	31,58

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	8	57,14	6	42,86
Privado	33	42,31	45	57,69

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
13	2.812	22.649	393.968

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Interprovincial
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
18	24	45596

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Interprovincial	18	24	45596

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	18	24	45596

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
febrero	3	3	745
marzo	2	2	750
abril	3	8	622
junio	2	2	630
julio	1	1	20000
agosto	1	1	65
septiembre	2	2	21000
octubre	2	2	1314
noviembre	1	2	200
diciembre	1	1	270

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	1	0
febrero	1	3
marzo	0	2
abril	0	3
mayo	1	0
junio	4	2
julio	3	1
agosto	1	1
septiembre	4	2
octubre	3	2
noviembre	4	1
diciembre	0	1
Total	22	18

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	14	15	44259
Previos a convocatorias de huelga	3	3	1315
Otros	1	6	22

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	3	8	1.292
Comercio; reparaciones	1	1	360
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	4	945
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	1	270
Administración Pública, defensa y seguridad social	4	5	40.315
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	4	4	1.117
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	1	1	1.297

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Representación unitaria	1	1	17
Sindicatos	15	21	45264
Representación unitaria y sindicatos	2	2	315

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación / Aplicación de Convenio	8	8	43334
Interpretación / Aplicación de Normas	5	10	1297
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	2	385
Otras Causas	3	4	580

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	9	14	2652
Público	9	10	42944

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	6	7	22129
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	12	17	23467

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	1	1	1297
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	2	3	20200
Intentado sin efecto	3	3	632

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	5	41,67	5	29,41	2105	8,97
Concluido sin avenencia	7	58,33	12	70,59	21362	91,03

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Interprovincial	5	41,67	7	58,33

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	5	41,67	7	58,33

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	3	37,50	5	62,50
Previos a convocatorias de huelga	2	66,67	1	33,33
Otros	0	0,00	1	100,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	2	66,67	1	33,33
Comercio; reparaciones	0	0,00	1	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	25,00	3	75,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	100,00	0	0,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	0	0,00	1	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	50,00	1	50,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Sindicatos	4	40,00	6	60,00
Representación unitaria y sindicatos	1	50,00	1	50,00

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación / Aplicación de Convenio	2	50,00	2	50,00
Interpretación / Aplicación de Normas	1	20,00	4	80,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	100,00	0	0,00
Otras Causas	1	50,00	1	50,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	1	33,33	2	66,67
Privado	4	44,44	5	55,56

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
2	2	1.065	44.160

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Andalucía
Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
488	28146	242436

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	389	19619	113355
Comarcal	5	5	149
Provincial	76	8498	83336
Interprovincial	18	24	45596

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	463	548	107119
Sector	25	27598	135317

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	37	61	10396
febrero	42	70	6743
marzo	59	67	10048
abril	49	6954	36160
mayo	45	3022	26330
junio	40	14024	32638
julio	39	41	23216
agosto	14	99	4394
septiembre	38	154	23769
octubre	42	183	7662
noviembre	44	1564	37398
diciembre	39	1907	23682

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000
enero	4	37
febrero	15	42
marzo	20	59
abril	22	49
mayo	36	45
junio	26	40
julio	19	39
agosto	12	14
septiembre	28	38
octubre	39	42
noviembre	46	44
diciembre	32	39
Total	299	488

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	266	15560	113848
Previos a convocatorias de huelga	156	12454	116734
Otros	66	132	11854

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2	2	105
Pesca	1	1	40
Industrias extractivas	5	5	349
Industrias manufactureras	141	4.224	56.636
Energía eléctrica, gas y agua	23	23	1.363
Construcción	19	1.984	38.268
Comercio; reparaciones	29	1.768	12.180
Hostelería	40	19.541	49.930
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	61	285	13.075
Intermediación financiera	9	10	5.588
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	42	44	4.673
Administración Pública, defensa y seguridad social	25	44	45.258
Educación	3	117	335
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	27	32	3.977
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	61	66	10.659

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	14	16	3896
Conjunto (Empresa y trabajadores)	7	8	1865
Representación unitaria	140	147	18857
Sindicatos	311	27842	215491
Representación unitaria y sindicatos	16	133	2327

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	53	603	9184
Negociación / Aplicación de Convenio	223	27202	197420
Interpretación / Aplicación de Normas	72	185	16465
Modificación de Condiciones de Trabajo	64	67	5434
Otras Causas	76	89	13933

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	420	28059	185395
Público	68	87	57041

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	115	4157	46952
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	371	23987	195219
Arbitrajes concluidos	2	2	265

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	4	4	909
Archivado por incumplimiento de plazos	1	3	45
Desistido: incomparecencia de la parte actora	7	8	290
Desistido: petición de la parte actora	24	4034	13678
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	2	2	44
No competencia SERCLA	1	1	9
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	3	3	1537
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	7	26	20595
Intentado sin efecto	66	76	9845

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	186	50,13	20582	85,80	109157	55,92
Concluido sin avenencia	185	49,87	3405	14,20	86062	44,08

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	149	50,34	147	49,66
Comarcal	3	75,00	1	25,00
Provincial	29	49,15	30	50,85
Interprovincial	5	41,67	7	58,33

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	172	49,43	176	50,57
Sector	14	60,87	9	39,13

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	74	40,22	110	59,78
Previos a convocatorias de huelga	81	60,90	52	39,10
Otros	31	57,41	23	42,59

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	50,00	1	50,00
Pesca	1	100,00	0	0,00
Industrias extractivas	1	33,33	2	66,67
Industrias manufactureras	56	47,86	61	52,14
Energía eléctrica, gas y agua	11	50,00	11	50,00
Construcción	6	42,86	8	57,14
Comercio; reparaciones	10	45,45	12	54,55
Hostelería	26	76,47	8	23,53
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19	44,19	24	55,81
Intermediación financiera	1	16,67	5	83,33
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	13	54,17	11	45,83
Administración Pública, defensa y seguridad social	5	62,50	3	37,50
Educación	1	50,00	1	50,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	9	45,00	11	55,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	26	49,06	27	50,94

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	8	57,14	6	42,86
Conjunto (Empresa y trabajadores)	5	100,00	0	0,00
Representación unitaria	53	47,75	58	52,25
Sindicatos	114	50,00	114	50,00
Representación unitaria y sindicatos	6	46,15	7	53,85

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	18	48,65	19	51,35
Negociación / Aplicación de Convenio	90	52,63	81	47,37
Interpretación / Aplicación de Normas	22	39,29	34	60,71
Modificación de Condiciones de Trabajo	23	47,92	25	52,08
Otras Causas	33	55,93	26	44,07

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	18	45,00	22	55,00
Privado	168	50,76	163	49,24

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
81	6.461	60.398	1.330.416

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
2	2	265

V. SEGUIMIENTO DE EXPEDIENTES CON POSTERIORIDAD A SU TRAMITACIÓN EN EL S.E.R.C.L.A.

Desde la puesta en marcha del SERCLA los resultados pueden considerarse altamente positivos, por cuanto es cada vez mayor el número de conflictos que se resuelven en esta sede. Así el número de expedientes tramitados efectivamente, en el conjunto de procedimientos previstos por el Reglamento del SERCLA, y que terminaron con avenencia pasó del 46% de 1999 al 50% de 2000.

En cualquier caso, al mismo tiempo, se estima conveniente hacer un seguimiento de los expedientes tramitados en el SERCLA siguiendo el procedimiento previo a la vía judicial y concluidos sin que tuvieran una solución concertada entre las partes, con objeto de extraer las conclusiones oportunas para mejorar el Sistema, poner mayores medios al alcance de las partes o cualquiera otra actuación favorecedora de la conciliación.

En este sentido, desde los servicios administrativos del SERCLA se realiza un puntual seguimiento de los expedientes previos a la vía judicial concluidos sin avenencia, al objeto de conocer y extraer conclusiones del desenlace posterior del conflicto, fuera del ámbito de actuación del Sistema. Y ello por cuanto el intento de conciliación en este caso, sustituye al trámite preprocesal del anterior sistema conciliatorio administrativo, previo en cualquier supuesto al ejercicio de acciones en sede judicial y, por consiguiente, se presuponen otras instancias posteriores en las que plantear y resolver en su caso el conflicto no solucionado en el SERCLA.

Para tal menester, se envía a las partes, pasado tres meses desde la intervención del SERCLA, una comunicación para su retorno una vez aclarado el fin dado al conflicto, y que constituye la base de nuestro seguimiento.

El campo material de nuestro estudio lo constituye los 110 expedientes concluidos sin avenencia en el procedimiento previo a la vía judicial, durante la presente anualidad y que, como primer dato supone el 60% dentro de esta modalidad, frente al 63% (64 expedientes) de 1999.

Año 1999: 102 expedientes	Año 2000: 184 expedientes
---------------------------	---------------------------

<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>
38 expte. (37%)	64 expte. (63%)	74 expte. (40%)	110 expte. (60%)

Las contestaciones a tales escritos y relativas al devenir posterior del conflicto se limitan a las siguientes posibilidades:

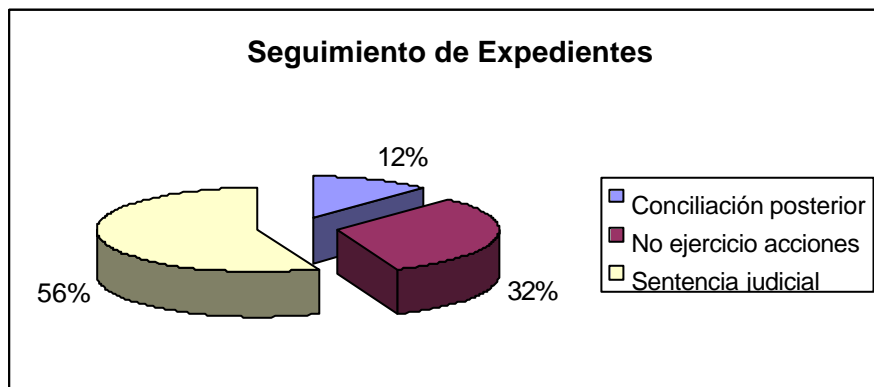
Conciliación posterior entre las partes en conflicto sin llegar a activar la actuación de la Administración de Justicia.

No ejercicio de acciones posteriores por el promotor.

Avenencia ante el juez sin necesidad de abrir el proceso judicial.

Sentencia judicial.

Tomando una visión conjunta de los años 1999 y 2000 cabe destacar que en el 12% de los casos se produjo conciliación posterior a la mediación del SERCLA; en el 32% de los casos no se ejercitaron acciones posteriores por parte del promotor de la demanda, y, por último, el 56% de los casos se solventó por sentencia judicial.



Comparando los datos que obran en nuestro poder referidos a los dos años de funcionamiento del Sistema, se detecta un aumento de la conciliación posterior entre las partes, pasando de un 9% en el año 1999 a un 14% en el año 2000 y una disminución del porcentaje de sentencias judiciales pasando del 63% de 1999 al 50% de 2000. Estos datos, con las precauciones necesarias, revelan que, aún concluyendo sin avenencia la mediación en el SERCLA, el trabajo de mediación realizado tiene su virtualidad y trascendencia, si quiera en un momento posterior, para la conciliación entre las partes, constatándose en no

pocas ocasiones que tal acuerdo externo se sustenta de manera fundamental en las propuestas realizadas por los conciliadores-mediadores del Sistema.

Junto al aumento porcentual de la terminación por acuerdo posterior, también aumentan en la presente anualidad, en detrimento de la finalización mediante sentencia, los casos en los que los promotores no ejercitan después de su paso por el SERCLA acción alguna dentro de los plazos establecidos para ello, con el consiguiente decaimiento de la acción y del conflicto en sí.

El aumento de esta causa, cifrada en un 8% respecto a la anualidad anterior, hace fijar esta forma de finalización en el 36% de los expedientes concluidos sin avenencia y que han contestado al Sistema en la labor de seguimiento que se analiza.

Tales cifras son significativas de un uso quizá finalista del propio Sistema, distinto al carácter instrumental de medio de canalización del conflicto que pretende ostentar.

En relación con las sentencias judiciales, y con los datos correspondientes al año 1999, cabe reseñar que el 67% de las sentencias desestima las pretensiones de la demanda y el 33% restante estima en todo o en parte la demanda. Por lo que respecta al año 2000, con datos provisionales, el 53% desestima la demanda y el 47% la estima en todo o en parte.

VIII – LISTADO DE CONCILIADORES MEDIADORES

Organización: C.E.A.

Acosta Cuesta, Francisco

Alarcón Rico, Carlos

Alba Tello, Manuel Carlos

Alcedo Baeza, Manuel

Almansa Bernal, Miguel Angel

Álvarez Quintana, Sebastián

Álvarez Salcedo, Antonio

Amaro Manosalvas, Salvador

Amate García, Luis

Amérigo Ríos, José Antonio

Arroyo Díaz, Antonio

Artillo Pabón, M^a Enriqueta

Azañón Rubio, Mario

Barceló Miro, Fernando

Belloso Pérez, Enrique

Bravo Rodríguez, Carlos María

Briones Briones, Antonio Luis

Camacho Martínez, José María

Carmona Castejón, Francisco

Corbacho Domínguez, Emilio

Cuenca Lorca, Gabriel

Dávila del Cerro, Rodrigo

Daza Suárez, José Francisco

Díaz Aguilera, Francisco Javier

Domínguez Fuentes, Rafael

Escribano Zafra, Luis

Fernández Palacios, Antonio María
Fernández Parejo-Bravo, Norberto
Fernández Rodríguez, José María
Ferrer Rossi, José Luís
Gallardo Benítez, Juan Manuel
Gallego Jiménez, Ignacio
Gallego León, Javier
Gallego Serradilla, Juan José
Gamito Camacho, Juan José
García Martínez, Andrés Santiago
García Matas, Manuel
García-Calabres Cobo, Francisco
García-Orta Domínguez, Juan Manuel
Gayoso Pabón, Felipe
Gil Pérez, Fernando
Gil Sánchez, Antonio Fermín
Gómez de León Contreras, José María
González de Castro, Carlos
Hernández Medialdea, María José
Hernández Villalobos, Antonio
Jiménez González, Alfonso
Jiménez Piñanes, Luís María
Kurtz Bruch, Fermín
Lacueva Lasheras, Ricardo
Laguarda García, José Manuel
López Mayorga, José Manuel
López Montaña, Lorenzo
López Rodríguez, José Carlos
Luque Moreno, Rafael
Manzaneque García, José Ignacio

Martín Carmona, Juan Manuel
Martínez García, Ramón
Martínez Zafra, Concepción
Martínez-Franco Martínez, Prudencio
Mendoza Terón, Julio
Míguez Macías, Yolanda
Morán Moya, Carlos
Moreno Javega, José Luís
Muñoz del Rey, Diego
Muñoz Usano, José Antonio
Natera Fernández, Julia
Núñez Ruíz, José María
Olalla Mercadé, Miguel Angel
Oya Amate, ana María
Pastor Juárez, Agustín
Pérez-Fontán Estefanía, Juan Manuel
Plata Casas, Jesús
Porras Vallejo, Francisco
Povea Parody, Francisco de Paula
Pozo Soro, Álvaro
Prieto Domínguez, José Domingo
Quílez Rico, Agustín
Rodríguez Ardila, Federico
Ruíz Sánchez, Rafael Antonio
Sáez González, Javier
Sainz Espinosa de los Monteros, Fco. Javier
Salas Tornero, Juan
Sánchez Alcalá, José María
Sánchez Bleda, Rafael
Sánchez Fernández, Joaquín

Sandino Dabán, José Carlos
Saval López, Manuel
Serrano Rodríguez, Antonio Germán
Sillero Onorato, Manuel
Soto Delgado, Francisco
Tovar Rodrigo, Antonio
Urbano Meléndez, Fermín
Urraca Pinzón, Manuel Jesus
Urraca Pinzón, Miguel
Vázquez González, Joaquín
Vázquez Hierro, Martín José

Organización CC.OO.

Alberdi Mejías, Alfonso
Alonso López, Remedios
Baldo Vizcaino, Pedro
Benavides Ortigosa, Rosa
Berraquero García, Ramón
Casado Sánchez, Francisco
Cerezuela Cazalilla, Tomás
Conde Villuenda, Miguel
Conesa Cáceres, Cristobal
Cossío Martínez, Margarita
Domínguez Fernández, Juan Javier
Escobar Esteban, Francisco
Espejo López, Manuel
Fernández Enriquez, Marcos
Fernández García, José A.
Fernández Jaén, Enrique
Figueroa Alcarazo, Francisco
Florido García, Juan Antonio

Galvez Quesada, Pedro
García Victorio, Pilar
Gil Bolaño, Ricardo
Herrera López, Antonio
López Álvarez, Luis
López Romero, Eulalia
López Serrano, Felipe
Martínez Galán, Juan
Melgar Casares, Francisco Javier
Molina Fajardo, Teresa
Montabes Montabes, Catalina
Muñoz Campe, Enma
Navarrete Jurado, Rafael
Navarro Montolla, José
Ortega Gil, Inmaculada
Pedrosa González, Juan
Ramírez Rodríguez, José María
Ramos Galicia, Jesús
Rodríguez Ramírez, José M.
Sánchez Narváez, Juan Carlos
Sánchez Pedrosa, Roberto
Sarmiento Viera, Ricardo Miguel
Serrano López, Felipe
Susan Espinosa, Tomás
Turmo Fernández, Antonio
Villegas Martínez, Fernando

Organización: U.G.T.

Acuña Florido, Ricardo
Alemán Almeda, Pedro
Alonso Torres, Laura María

Barberá Salvador, Alberto
Barroso Pereira, Enrique
Canillas Fernández, Fco. Javier
Casanova López, Mario
Casellas Navarro, Juan Manuel
Correro Gómez, Palma
Cumbreira Leandro, Esther
Díaz Alcaraz, Ramón
Díaz Carrasco, Manuel
Díaz Suárez, Francisco
Fernández Calvo, Rafael
Fernández Fernández, Jesús
Fernández Rojo, Antonio
Figueroa Marrero, Manuel
Flores Cordón, Miguel Angel
Frías Jiménez, Antonio
Galán Mayo, Pedro Luis
Galán Romero, Ana María
Ganaza Suano, Rosario
García Recio, Carlos
García Sánchez, Autreberto
Gómez Fernández, Manuel Pedro
Gonzalez Pizarro, Manuel
Gutiérrez Reina, José Antonio
Jaén Núñez, José Manuel
Jiménez Valero, David
León Rodríguez, Salvador
López López, Antonio
Luque Martínez, Juan Antonio
Machado Monge, Feliciano

Marín Pérez, Waldo
Martínez Rosety, Sebastián
Meneses Herranz, Alfredo
Miguélez Picón, Baldovino
Morenilla Burló, María del Carmen
Otero Reina, Marina
Parrillo Duarte, Fernando
Pérez Robles, Roberto Pablo
Pérez-Gieb Torcida, Carlos Antonio
Pliego Gómez, José Manuel
Ramos Fuentes, Antonio
Ramos Gómez, Tomás
Riego Suárez, Rafael
Rodríguez Casilda, Manuel
Rodríguez Saucedo, José Manuel
Román Torres, Maribel
Rosano Romero, Manuel
Rufo Serrano, Miguel
Salto Lendínez, José Luís del
Serrano Briz, Tomás
Sierra Ortega, José
Soler García, Salvador
Tirado Cruces, Juan José
Uribe Cano, Ramón
Valverde Asensio, M^a Ángeles

Organización: ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Lazo Barral, Aurora
Sanabria Estevez, Francisco

SECRETARIOS DE LA C.C.M.

Candau Camacho, Eduardo
Canela Pretel, Antonio
Cisneros Alcántara, Margarita
Claros Martínez, José
Garballo Amate, Nuria
González Montes, M^a Angustias
Gutiérrez Buendía, José Manuel
Gutiérrez Ramos, José María
López Oriz, José
Mairal Jiménez, Manuel
Martínez Plaza, M^a Consolación
Millán de Cozar, Francisco Javier
Moral Zafra, Manuel Luis
Moreno García, Francisco
Ortiz Rodríguez, Celso
Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Mercedes
Ruiz Pau, Rafael

IX - ACCIONES FORMATIVAS DEL S.E.R.C.L.A. EN EL AÑO 2.000

Cursos de formación sobre “Negociación y mediación para el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.). Sevilla (2 ediciones: 27-28 y 29-30 de marzo de 2000)

Tuvieron por objeto la adquisición por los asistentes de un conocimiento preciso de los procedimientos a seguir sobre gestión de conflictos, técnicas de negociación y de mediación. Cada uno de ellos contó con la presencia de 20 mediadores del Sistema, es decir, agentes directamente implicados en el desarrollo y funcionamiento del S.E.R.C.L.A. y que constituyen la Comisión de Conciliación-Mediación establecida en su Acuerdo constitutivo y Reglamento, pertenecientes por tanto a las Organizaciones firmantes de los mismos. El programa fue el siguiente:

Día 1

- Presentación
- Normas del curso, metodología
- Expectativas del curso
- Qué es negociar
- Técnicas de negociación
- Caso práctico de negociación
- Factores que influyen en toda negociación
- Técnicas de preguntar y escuchar
- Generación de ideas
- Crear valor a nuestras posturas
- Caso práctico
- El acuerdo. Su redacción
- La legitimación de los acuerdos
- Repaso del día y preparación de tareas:

Día 2

- Análisis de perfiles
- Gráficos de personalidad
- Resolución de conflictos: La mediación
- El papel de las partes
- El papel del mediador
- Caso práctico
- La mediación como método de resolución de conflictos
- Comentarios finales

Jornadas sobre “El funcionamiento y procedimiento del S.E.R.C.L.A.”. Grazalema (Cádiz). 30 y 31 de octubre de 2.000.

En colaboración con la Organización Sindical Unión General de Trabajadores. Tuvieron por objeto el estudio y análisis del diálogo social y las relaciones laborales en el marco del S.E.R.C.L.A., la mediación como sistema de solución de conflictos, su encuadramiento jurídico y procesal y el balance y perspectivas del S.E.R.C.L.A. Las citadas jornadas contaron con 70 asistentes y se dirigieron preferentemente a aquellos profesionales del Derecho del Trabajo, personal docente e investigador de las universidades andaluzas, agentes sociales, especialistas en gestión de recursos humanos, y aquellos con especial interés en la materia.

Las jornadas se desarrollaron a través de una serie de conferencias, una mesa redonda y unos talleres de trabajo:

- “El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía”. D^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Secretaria General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- “La mediación como sistema de solución de conflictos”. D^a Lourdes Munduate Jaca, Catedrática de Psicología de las Organizaciones de la Universidad de Sevilla.
- “Encuadramiento jurídico y procesal del S.E.R.C.L.A.”. D^a M^a Fernanda Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- Mesa Redonda: “Balance y perspectivas del S.E.R.C.L.A.”. Intervinientes: D. Pedro Miguel González Moreno, Secretario de Política Industrial y Acción Sindical de CC.OO.-A.; D. Bernabé Díaz González, Secretario Ejecutivo-Relaciones Laborales de U.G.T.-A.; D. Manuel Carlos Alba Tello, Director de Relaciones Laborales de la C.E.A.
- Taller de Mediación.

X – LAUDOS ARBITRALES

Número expediente: 11/2000/52

Laudo: 1/00/JCV

Empresa: Construcciones Aeronáuticas Sociedad Anónima.

Partes interesadas: Empresa y Comité de Empresa

Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a diecisiete de mayo de dos mil, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 26 de abril de este mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 26 de abril de 2000 se presenta escrito, en el registro de Cádiz del SERCLA, de iniciación de procedimiento arbitral (nº expediente 11/2000/52), por el que se someten a arbitraje de "intereses" los siguientes puntos: 1) fijación de criterios básicos para la determinación del personal afecto al acuerdo para modificación condiciones de trabajo; 2) criterios aportados por dirección a C.E. en escrito de fecha 20/1/2000. Por medio de dicho escrito se designa al abajo firmante, Jesús Cruz Villalón, como árbitro que ha de resolver el presente conflicto.

Notificado el nombramiento, éste árbitro acepta y procede a notificar a las partes la apertura de un plazo a los efectos de presentar si lo consideran necesario las alegaciones que estimen oportunas, al tiempo que se les cita de comparecencia para el día 11 de mayo. Con anterioridad a dicha fecha las partes notifican que tienen la intención de acudir asistido de asesores, al tiempo que hacen entrega de sus respectivos escritos de alegaciones.

Segundo.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Jerez de la Frontera del SERCLA el día 11 de mayo, con la presencia de D. Francisco ..., en representación de la empresa, y de D. José ..., en su condición de Presidente del Comité de Empresa, asistidos de los correspondientes asesores.

Tercero.- En dicho acto de comparecencia se pone de manifiesto que el presente arbitraje trae su causa en la decisión empresarial de efectuar una inversión en el centro de trabajo de Puerto Real a los efectos de poner en marcha una nave destinada a realizar labores de pintura de los elementos fabricados, con lo que logra que los productos no se presente como semiterminados y sea innecesario acudir a sistemas de subcontratación de las referidas tareas de pintura. A tal efecto la empresa ya ha efectuado la adjudicación de las obras de infraestructura de la citada nave de pintura, por lo que la puesta en marcha de esta nueva línea de actividad se pretende sea inminente.

Ambas partes coinciden en la necesidad y oportunidad de la puesta en marcha de la sección de pintura, así como en la circunstancia de que en otros departamentos y actividades de la empresa en Cádiz se observan excedentes de personal, que hacen aconsejable llevar a cabo un cambio de destinos de los

trabajadores afectados, lo que comporta cambios en su encuadramiento profesional. Ambas partes aceptan que en la empresa concurren causas justificativas suficientes para llevar a cabo las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, como mecanismo útil de reducir los excedentes de empleo existentes y de este modo garantizar con mayor consistencia la estabilidad en el empleo del conjunto de la plantilla de la empresa.

Cuarto.- Igualmente, coinciden de facto, en el número de trabajadores que deben ser destinados inicialmente a los trabajos de pintura en la nueva nave. Si bien, inicialmente el número fijado fue de catorce, posteriormente se elevó hasta quince por parte de la empresa, al menos en lo que afecta a la preparación profesional de los posibles destinados a estas tareas. La empresa alega al respecto que los cambios de producción pueden hacer necesario el incremento hasta 15 en el inmediato futuro, además de aducir el elevado número de meses transcurridos desde la formulación del proyecto de inversión hasta su materialización práctica. La representación de los trabajadores, si bien inicialmente se opuso al incremento del número de afectados, aceptó en el curso de la comparecencia de este arbitraje que, en aras de un acercamiento entre las partes y como expresión de su predisposición a no poner obstáculos al proyecto, no se oponía de principio a que el número de referencia se situara en quince. De este modo, como también queda claro en el compromiso arbitral firmado entre las partes, la competencia de este árbitro queda restringida a la selección de los trabajadores concretamente afectados por el cambio de condiciones y los criterios empleados a tal efecto, sin entrar a analizar el número de los afectados; partiendo en todo caso de la premisa de que en el acto de comparecencia las partes aceptaron que esta decisión arbitral incidiera sobre un total de 15 trabajadores.

Quinto.- De este modo, la discrepancia entre las partes afecta a los criterios de selección de las personas que deben ser destinadas a la nueva nave de pintura y, por tanto, a los concretos trabajadores preseleccionados por la dirección de la empresa. En cierto modo el conflicto ya se encuentra actualizado y materializado, pues la dirección de la empresa a partir del 17 de marzo del presente año ha comenzado a impartir a un grupo de 15 trabajadores la necesaria formación, en concreto la de carácter teórico, a los efectos de poder llevar a la práctica el reciclaje profesional de tales trabajadores, lo que presupone una preselección por parte de la dirección de la empresa de los trabajadores que deberían ser destinados a esa nueva nave de pintura.

Sexto.- Dentro del conjunto del personal contratado directamente por la empresa, las partes diferencian entre personal directo y personal indirecto. El primero de ellos, el personal directo, refiere a aquellos que operan de forma inmediata sobre el producto a elaborar; en tanto que el segundo de ellos, el personal indirecto, alude a aquellos que se dedican a labores complementarias necesarias para la plena y eficaz realización del conjunto del proceso productivo, entre los que se incluyen a título de ejemplo las tareas administrativas, personal subalterno, delineantes, verificadores de montaje, organización científica del trabajo, etc. Ambas partes coinciden en que el excedente de personal se presenta sobre todo entre el personal indirecto, no entre el personal directo, por lo que el reciclaje del personal debe efectuarse del primero hacia el segundo. No obstante, ambas partes discrepan en la forma y criterios de selección del personal indirecto que debe pasar a realizar las tareas de pintura.

Séptimo.- El presente procedimiento arbitral se enmarca dentro del art. 34 del XVI Convenio Colectivo para el personal de CASA, resultado del acuerdo de clasificación profesional firmado entre la Dirección y el comité intercentro el 17 de noviembre de 1999; en concreto, en el art. 34 dentro de la modalidad que el texto de dicho precepto denomina "operativa", habiéndose seguido en su esencia la tramitación exigida en el mismo. Así, conforme a dicho precepto, el 26 de enero de 2000 la dirección de la empresa remite al Comité de Empresa escrito de "información previa sobre el cambio de grupo funcional para un grupo de trabajadores a las nuevas instalaciones de pintura en UTT-Puerto Real", por medio del cual transmite a la representación de los trabajadores las causas que motivan el cambio, los puestos de trabajo que se pretenden cubrir y su justificación, el personal afectado --incluyendo los criterios empleados y una relación nominal de hasta un total de 15 trabajadores-- y los cursos de formación que permiten la adquisición de los conocimientos para desempeñar las nuevas funciones. De este modo se da curso al trámite de negociación, en plazo superior a los cinco días hábiles, previsto en el art. 34 del Convenio Colectivo.

Paralelo a ello, en esa misma fecha de 26 de enero, la dirección hizo público un aviso dirigido a todo el personal de Factoría de Cádiz (Puntales y UTT) de la convocatoria de cobertura voluntaria de los puestos de trabajo de la nueva nave de pintura, concediendo un plazo hasta el 2 de febrero para presentación de solicitudes. Como resultado de ello tres trabajadores presentan propuesta de adscripción a la nave de pintura, que es aceptada por la dirección de la empresa, al tiempo que detrae otros tanto tres trabajadores de la lista inicialmente confeccionada.

Por su parte el Comité de Empresa entregó con fecha 11 de febrero escrito en el que reflejaba su posición, intitulado "propuesta sobre cambio de grupo funcional según la nueva normativa de clasificación profesional", por medio de cual expresaba sus coincidencias e igualmente sus discrepancias en relación con la propuesta de la empresa. Con posterioridad se celebra reunión entre las partes, documentada a través de acta aportada junto a las alegaciones del Comité de Empresa --acta confusa en cuanto a su fecha, pues figura en la misma la de 18 de enero de 2000, cuando lo más seguro es que fuera de fecha posterior cuando menos al 11 de febrero--, por medio de la cual las partes dejan constancia de su desacuerdo, dando traslado a la Comisión de resolución de conflictos, al tiempo que se acuerda acudir a la Jefatura de la Inspección de Trabajo a los efectos de que esta resuelva vía procedimiento arbitral. Notificada esta propuesta de arbitraje a la Inspección de Trabajo, ésta se inhibió al entender que no entraba dentro de sus competencias la resolución de este tipo de discrepancias, motivo por el cual las partes acuerdan someterse al procedimiento arbitral contemplado en el SERCLA.

II. FUNDAMENTOS Y MOTIVACION

Primero.- El presente arbitraje pretende, de conformidad con el escrito de iniciación firmado por las partes, la resolución de un conflicto de "intereses" relativo a la selección de los trabajadores a destinar a la nueva nave de pintura en las instalaciones de Puerto Real. No obstante, debe precisarse que se trata de un arbitraje singular en cuanto a la capacidad resolutoria de este árbitro, pues en baso a un lógico principio de congruencia este árbitro ha de moverse dentro del estrecho margen de discrepancia manifestado entre las partes, no pudiendo aportar solución diversa allí donde concurre una coincidencia de posiciones entre las partes. En efecto, en gran medida las partes han ido acotando sucesivamente sus elementos de discrepancia y, en particular, han ido alcanzando acuerdos parciales por vía de sucesivas aproximaciones, algunas de ellas previas al inicio de la actuación por parte de este árbitro e incluso en el curso de la propia comparecencia desarrollada a través del presente procedimiento arbitral. Por tal razón, todos esos acuerdos parciales de aproximación vinculan a este árbitro, por lo que el mismo debe limitarse a aplicar los criterios de selección necesarios para resolver el punto de discrepancia.

Segundo.- Comenzando por los puntos de coincidencia, las partes son concordes en dar primacía a aquellos trabajadores que voluntariamente expresen su deseo de pasar a desempeñar las tareas propias de la nueva nave de pintura, incluso aunque los mismos se encuentren destinados hasta ahora en puestos correspondientes a personal directo. De este modo, resultado de la convocatoria, tres trabajadores efectuaron en tiempo y forma la correspondiente solicitud, debiendo ser por tanto los primeros a incorporar en la lista: Juan.. (39.761), Francisco .. (39.928) y Miguel .. (39.682).

Tercero.- El siguiente criterio sobre el que existe coincidencia es el relativo a cambiar el destino de los trabajadores que se incorporaron a la empresa como becarios de formación profesional de segundo grado en especializaciones de taller, a la conclusión de la beca para dar cumplimiento al compromiso de contratación temporal, y al no existir en su día puestos disponibles entre el personal directo, fueron destinados a tareas administrativas de oficina como personal indirecto. Se estima que ahora que existe la oportunidad de incorporarlos a las tareas de producción directa y aprovechar la formación adquirida, deben ser seleccionados para la nave de pintura. En el curso del acto de comparecencia se manifestó alguna pequeña discrepancia entre las partes, si bien puede entenderse superada posteriormente de forma más o menos tácita. De un lado, el comité de empresa alegó que además de los seleccionados, existían otros becarios no seleccionados que podrían haber entrado dentro de la lista, aunque la dirección de la empresa contraargumentó que su selección se había efectuado en relación con los "becarios CASA" y no respecto de otro tipo de becarios o bien respecto de becarios que no son especializados en taller; en todo caso, la discrepancia en este punto puede entenderse superada, en la medida en que el Comité de Empresa en su lista en ningún momento llega a incorporar a otros trabajadores con base en esa situación de antiguo becario. De otro lado, de la relación de trabajadores propuesta por el Comité de Empresa, se excluyó a un trabajador que sí reunió la condición de antiguo becario (Alejandro..), aduciendo que a su juicio el mismo se encontraba destinado en un departamento deficitario

como era el de salud laboral; no obstante, al aceptar en el curso de la comparecencia que la lista de seleccionados se completara hasta un total de 15 trabajadores, aceptó igualmente la incorporación de este último trabajador. De este modo, por la vía de la inclusión de este segundo criterio de los becarios ambas partes coinciden en integrar en la lista a los siguientes trabajadores: Francisco.. (39664), Juan Carlos.. (39913), Francisco.. (39908), Diego.. (39912) y Alejandro.. (39914).

Cuarto.- Asimismo, las partes coinciden en utilizar para el resto varios criterios excluyentes, como son los de dejar fuera en todo caso a los trabajadores mayores de 46 años por su dificultad y mayor esfuerzo en el reciclaje profesional, así como a aquellos que por razones de su estado de salud no manifiesta la debida aptitud física para la realización de estos trabajos. Asimismo coinciden en que el resto de los seleccionados deben provenir del personal indirecto, para la representación de la empresa entre el personal que desarrolla tareas administrativas y subalternas, para la dirección de la empresa también entre las llamadas especializaciones técnicas (organización científica del trabajo, delineantes y verificadores de montaje). La empresa incorpora dentro de su lista a una serie de trabajadores que en los últimos períodos han venido desarrollando tareas administrativas, si bien por razón de su titulación han cursado formación profesional de segundo grado con especializaciones de taller y anteriormente han estado destinados en actividades profesionales en taller. Los trabajadores seleccionados por la empresa conforme a estos criterios, se encuentran también dentro de la lista propuesta por el Comité de Empresa, por lo que también deben incorporarse a la lista definitiva. Conforme a ellos se integrarían en la selección los siguientes trabajadores: José.. (33623), Gaspar.. (39669), Antonio.. (39840) y Manuel.. (39811).

Quinto.- Hasta aquí se sitúa la selección de consenso entre las partes, restando por seleccionar tres trabajadores donde se concentra la discrepancia entre ambas. La representación de la empresa ha tomado en consideración también la oportunidad de incorporar a la lista personal indirecto correspondiente a especializaciones técnicas. A tal efecto, la dirección de la empresa tomó en consideración la circunstancia de que entre esas profesiones de personal indirecto también se manifiestan excedentes de personal que hacen aconsejable proceder a su reducción, algunas de ellas en vías de desaparición a tenor de los nuevos sistemas organizativos basados en la calidad integral, al mismo tiempo que se seleccionaban trabajadores que provenían de trabajos en taller de producción directa con lo que manifestaban experiencia profesional en las tareas de destino. Inicialmente la dirección de la empresa seleccionó hasta un total de seis: dos de organización científica del trabajo (Rafael.. y R M), dos delineantes (Manuel.. y J M) y dos verificadores de producción (R y Antonio..). Ahora bien, teniendo en cuenta la presentación posterior de tres solicitudes de cambio de funciones voluntaria y al tener que reducir en tres la preselección inicial, optó en aras de acercamiento de posiciones con la postura sindical excluir estos tres de entre los seis de especializaciones técnicas, utilizando el criterio de eliminar uno de cada una de las tres especializaciones, permaneciendo en la lista el más moderno, en tanto que el más antiguo procedía a eliminarse de la lista: de este modo, excluyó de la lista a tres (R M, J M y R), manteniendo a otros tres (Rafael., Manuel.. y Antonio..).

Por su parte, la representación de los trabajadores entendía que como regla de principio no deberían incorporarse a la lista ninguna persona destinada a especializaciones técnicas, pues no compartía las razones aducidas por la empresa, al tiempo que afirmaba que existían trabajadores destinados a tareas administrativas que podían perfectamente incorporarse a la selección pues tenían conocimientos suficientes para someterse al presente reciclaje profesional. No obstante, incorpora en su lista a un delineante (J M ..), en base a que tenía constancia de su disposición voluntaria a cambiar de funciones, pues así se lo había manifestado expresamente al Comité de Empresa, de modo que a su juicio en base al primero de los criterios debería tomarse en consideración tal predisposición; de contrario, la empresa se opone a la incorporación de este delineante, en razón de la selección hecha atendiendo al criterio de antigüedad y a que no formalizó en tiempo hábil la solicitud de cambio voluntario de funciones.

De otra parte, la representación de la empresa incorpora en la lista --para compensar la exclusión de los otros trabajadores de especializaciones técnicas-- a dos trabajadores que realizan actualmente labores administrativas y por sus conocimientos pueden someterse sin mayores dificultades al proceso de reciclaje profesional. De un lado, propone a Francisco..., a lo que se opone la dirección de la empresa pues no ostenta el título de formación profesional de segundo grado; de otro lado propone a A..., a lo que se opone la dirección de la empresa pues alega que siempre ha realizado labores administrativas a pesar de que hubiera hecho el curso de chapista.

Sexto.- En estos términos, y en lo que afecta exclusivamente a los tres puesto restante en lo que hay discrepancia entre las partes, razonando desde un punto de vista de equidad al tratarse de un conflicto de intereses, éste árbitro considera que la selección de los trabajadores a la hora de efectuar cambios funcionales de puestos de trabajo no debe someterse a corsés excesivamente rígidos, siendo razonable atender a elementos de muy diversa naturaleza que conduzcan a elegir a los trabajadores más idóneos para atender a las necesidades de la empresa, tanto en lo que refiere a los puestos de destino como a los que quedan vacantes como consecuencia del cambio. No obstante esa valoración de idoneidad no la puede efectuar este árbitro, pues no es su labor la de sustituir el criterio de las partes ni tiene conocimientos suficientes de las características personales y profesionales de las personas concretamente afectadas por la discrepancia en juego. Por esa razón se ve obligado a decidir en base a criterios objetivos y aparentemente neutros, a pesar de que el resultado material pudiera no resultar el mejor de los posibles. En estos términos parece más que razonable atender a la posición de principio aducida por la empresa, de que ella entiende que no se puede discutir sobre nombre concretos, sino que se han de seleccionar criterios lo más objetivos posibles, pues ello se hace necesario a la hora de notificar al conjunto de la plantilla y particularmente a los afectados, las razones que les han inducido a optar por unos trabajadores y excluir a otros. Desde esa perspectiva, parece también más fundada la posición de la dirección de la empresa, pues esta con suficiente transparencia expone los criterios concretos que le han llevado a la selección, paralela a la motivación de la exclusión de los alternativamente propuestos por el Comité de Empresa; mientras que la representación de los trabajadores, por lo que afecta a los dos de nueva incorporación no logra explicitar suficientemente el fundamento y razones de su selección. Parece aceptado que existe excedente de personal entre las especializaciones técnicas

(organización científica del trabajo, delineantes y verificadores de producción), algunas de ellas posiblemente a desaparecer con los nuevos sistemas de organización del trabajo, añadido a la circunstancia de que los concretamente elegidos y excluidos se hacen por un criterio aparentemente objetivo como es uno por profesión y en razón de su antigüedad; elementos que a juicio de este árbitro no son suficientemente rebatidos por la representación de los trabajadores.

Séptimo.- Finalmente, resta el problema de que la representación de los trabajadores alega la posibilidad de que algún trabajador concreto a estas alturas pueda estar interesado en cambiar de funciones por decisión plenamente voluntaria. Dado que este ha constituido el primero de los criterios manejados por las partes, existe común y pleno acuerdo entre ellas respecto de su primacía, no parece oportuno ser excesivamente rígido en el requisito del plazo ya prescrito el 2 de febrero de 2000. Por ello, estimamos que, exclusivamente en lo que afecta a los tres últimos puestos en discrepancia, se debería conceder un último plazo de solicitud --de igual duración al precedente, es decir, de 5 días hábiles-- para que pueda solicitarse destino a la nave de pintura; dicha oferta, por su carácter de extraordinaria, no debería ser abierta a todos los trabajadores, sino exclusivamente a los afectados por la discrepancia entre las partes; es decir, sólo podrían acogerse a esta última posibilidad de cambio voluntario algunos de los tres especialistas técnicos excluidos por la dirección de la empresa (R M, J M y R) y los propuestos como nuevos por la representación de los trabajadores (Francisco..y A..). A su vez, si se produjera alguna petición voluntaria conforme a esta convocatoria extraordinaria, ello obligaría a excluir de la lista inicial otros tantos trabajadores seleccionados. Tal exclusión únicamente puede llegar a afectar a los trabajadores presentes en la selección de la empresa no aceptados por la representación de los trabajadores: Rafael .., Manuel .. y Antonio .. . Caso de que no hubiera petición voluntaria en esta última convocatoria extraordinaria, se elevaría a definitiva la última propuesta de la empresa. Caso de que hubiera una petición voluntaria inferior a tres, la exclusión entre los tres trabajadores antes citados (Rafael.., Manuel.. y Antonio..) se haría conforme al criterio de antigüedad empleado por la dirección de la empresa. Caso de que hubiera tres peticiones voluntarias se excluirían a los trabajadores antes citados. Caso de que hubiera más de tres peticiones voluntarias, sólo se podrían aceptar a tres de tales solicitudes, pues no cabe excluir de la lista de la empresa más allá de los tres últimos nombres, por lo que se atenderían exclusivamente a las tres primeras solicitudes en razón al tiempo de presentación oficial ante la dirección de la empresa.

Octavo.- Por último, es obligado advertir que el presente laudo arbitral resuelve única y exclusivamente la discrepancia suscitada entre las partes, relativa a un acto individualizado de puesta en marcha de la nave de pintura. Quiere esto decir que la presente decisión no condiciona reestructuraciones futuras en la empresa, por lo que las decisiones o negociaciones sucesivas no tienen porque verse condicionadas a los criterios aquí empleados: ni condiciona a la posible cobertura de los puestos dejados vacantes en otras secciones, talleres o departamentos resultado del presente cambio, ni tampoco condiciona la forma de actuación en caso de posibles incrementos de los puestos necesarios en el futuro en esta nave de pintura.

DISPOSICION ARBITRAL

Se declara que conforme a los criterios empleados anteriormente la lista de trabajadores inicialmente destinados a la nave de pintura de Puerto Real estará compuesta por las siguientes personas:

...

No obstante, lo anterior la dirección de la empresa deberá efectuar una convocatoria, por un plazo improrrogable de 5 días hábiles, a los efectos de conceder una última oportunidad de incorporación voluntaria, que sólo afectará a los trabajadores y se realizará conforme al procedimiento, requisitos y resultados explicitados en el fundamento séptimo precedente.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante el orden social de la jurisdicción, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 17 de mayo de 2000.

Número de Expediente: 18/2000/17.

Laudo: 1/00/FPR.

Empresa: CETURSA, SIERRA NEVADA, S.A.

Partes interesadas: Empresa y Comité de Empresa.

Árbitro designado: Francisco Javier Prados de Reyes.

En Granada a 3 de noviembre de 2000, Francisco Javier Prados de Reyes, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada, en actuaciones seguidas como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 20 de Julio del mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 20 de Julio de 2000 se presenta escrito, en el Registro de Granada del SERCLA, sobre iniciación de procedimiento arbitral con expediente nº 18/2000/12 por el que se someten a arbitraje sobre derechos los extremos, relativos a los arts. 6,7,9 y 29 del convenio colectivo 199/2000 CETURSA SIERRA NEVADA, S.A. (remontes), así como los arts. 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, sobre los siguientes extremos:

1º.- ¿Cual es el número de horas en cómputo anual según el convenio?

2º.- ¿ Cómo se recupera el festivo trabajado en invierno, si la jornada “pactada” en convenio para este período es de ocho horas?.

Por medio de escrito suscrito con fecha 27 de septiembre de 2000, la Secretaria de la Comisión de Conciliación-Mediación del SERCLA comunica al abajo firmante Francisco Javier Prados de Reyes su nombramiento como árbitro que ha de resolver el presente conflicto.

Recibido el nombramiento, este árbitro lo acepta y procede a notificar a las partes la apertura de plazo a los efectos de presentar, si lo consideran necesario, las alegaciones que estimen oportunas, al tiempo que se les cita a comparecencia para el día 25 de Octubre del corriente. Ambas partes, con anterioridad a dicho acto, presentaron sus correspondientes escritos de alegaciones.

Segundo.- El día 25 de Octubre se celebra el acto de comparecencia en la sede de la Delegación de Provincial en Granada de la Consejería de Trabajo, Empleo y Desarrollo Tecnológico a la que concurren el Presidente del Comité de empresa D. Manuel..., y los miembros de dicho Comité D. Jesús ..., y D. Federico..., así como el delegado de la sección sindical de transportes de UGT D. Francisco ... Por su parte, habiendo manifestado con anterioridad la representación de la empresa la existencia de especiales dificultades para concurrir al acto en la fecha señalada, se fija audiencia para la misma el día 30 del mismo mes de Octubre concurriendo al acto D. José Antonio..., asesor jurídico de "Cetursa Sierra Nevada", S.A..

Ambas partes, una vez informadas debidamente sobre la naturaleza del conflicto y el carácter de la decisión arbitral, se ratificaron en sus respectivas pretensiones, insistiendo en el desarrollo de las formulaciones contenidas en sus correspondientes escritos de alegaciones presentados que con anterioridad habían presentado. Durante el acto expusieron igualmente los argumentos que, a juicio de cada una de ellas, asisten sus posiciones expresando detalladamente las motivaciones y razonamientos que amparan las razones de su divergencia y la fundamentación de las mismas. En ambos casos coincidieron en la oportunidad de este procedimiento y en la necesidad de clarificar la situación debatida en orden a obtener, desde la satisfacción de sus respectivos intereses, los criterios que permitan regularizar la aplicación de la nueva jornada pactada y su distribución anual y, en concreto, la determinación de la jornada restante durante los períodos ajenos a la temporada de invierno, así como la compensación que corresponda por el trabajo desarrollado en días festivos durante la campaña.

No se aportaron nuevas pruebas o documentos distintos de los ya citados.

Tercero.- El presente conflicto tiene su origen en el convenio colectivo para le empresa de "Cetursa, Sierra Nevada", S.A., publicado por Resolución de 7 de Abril de 2000, en el BOJA nº 103 de 6 de Mayo y en el acta de finalización del procedimiento de conciliación-mediación de 20 de Junio de 2000 en conflicto entablado entre el Comité de empresa y la representación de la empresa por la cual acuerdan someterse al arbitraje respecto de los puntos controvertidos antes transcritos.

Cuarto.- Con relación al primer punto sometido a arbitraje, esto es, la determinación de la jornada anual pactada en el convenio colectivo en vigor, la representación de los trabajadores manifiesta su disconformidad con los resultados de las operaciones efectuadas por la empresa insistiendo en la desproporción de los obtenidos por la misma en el momento de cuantificar la jornada de 35 horas semanales de promedio anual, con relación a la que anteriormente se venía practicando cuando estaba fijada en 40 horas a la semana. En este sentido se argumenta, mediante los ejemplos propuestos en el escrito de alegaciones relativos a la distribución de la jornada y cuantificación anual de la misma para los años 1998 a 2003, poniendo de manifiesto que en ningún caso las variaciones que introducen el número de festivos en el respectivo calendario o la eventual coincidencia de estos con los períodos de descanso alcanzaron en los años inmediatamente anteriores -o llegarían a arrojar en los próximos- una jornada anual de 1826 horas de trabajo efectivo al año. A lo sumo, el cómputo anual en los años que se consideran no excedería, según ello, de las 1800 horas dependiendo, cuando se supera esa cifra, de la coincidencia de festivos con períodos de descanso. Es por ello, entiende la referida representación, que la jornada resultante de aplicar las 35 horas pactadas en la actualidad debe mantener una proporción adecuada en la que se refleje la disminución practicada sobre la jornada de 40 horas semanales anterior.

Para fundamentar sus pretensiones, entienden los miembros del Comité de empresa firmante del escrito de alegaciones, que la determinación de la jornada debe resultar de la deducción sobre los 365 días del año de los 30 días de vacaciones. La cantidad resultante (335 días) es equivalente a 47 semanas y seis días, por lo que a razón de dos días descanso a la semana arroja un total de 96 descansos. Deducidos estos últimos de los 335 días de trabajo anteriores y deducidos también los 14 festivos anuales se obtiene un total de 225 días de trabajo efectivo. De acuerdo con el criterio de proporcionalidad antes expresado, si a razón de 8 horas de trabajo durante 225 días al año suponen una jornada de 1800 horas, 7 horas diarias -a razón de 35 semanales, con un total de 45 semanas- equivalen a 1575 horas de trabajo efectivo al año. Pretensión por tanto que, respecto de este extremo, es la que deduce la representación de los trabajadores.

Con relación al segundo punto objeto de decisión, esto es la recuperación del trabajo realizado en festivo cuando este coincide con la jornada de 8 horas prevista para los períodos de temporada, insisten los asistentes en que la cuantía de su compensación prevista en el convenio colectivo con el 150% de su valor debe girar sobre el número de horas de trabajo efectivo

Quinto.- Por el contrario, para la representación de la empresa y por lo que se refiere a la primera cuestión, la jornada de trabajo es de 1598.33 horas anuales. Entiende esta parte que la fijación de la jornada en convenio aparece limitada exclusivamente a su duración semanal por lo que la cuantificación correspondiente al cómputo anual queda remitida a la que resulte de la aplicación de los mecanismos legales o convencionales que correspondan. En este sentido, se argumenta que la duración anual del trabajo es cuestión que de modo patente no ha sido abordada en el convenio de aplicación. Si,

pues, no existe pronunciamiento convencional acerca de la misma, el tema debe ser resuelto -argumenta- de acuerdo con los criterios que derivan del régimen de jornada establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Nacional de Empleo y la práctica consolidada de las relaciones laborales tanto en las empresas como en la negociación colectiva. Por ello, advierte, la remisión que el precepto indicado hace a la negociación colectiva obliga, ante la ausencia de pronunciamiento del convenio sobre el tema debatido, a acudir a la práctica de gestión laboral para determinar el número de horas que correspondan.

De acuerdo con ello, el cálculo de la jornada anual para las cuarenta horas autorizadas en el Estatuto de los Trabajadores es el resultado de dividir ese número por 6 días laborables. La cantidad resultante, esto es 6.66 horas/día se multiplica por 274 días de trabajo efectivo (365 menos 52 domingos, 14 festivos y 25 laborables de vacaciones) resultando un total de 1826.66. horas de trabajo al año. La aplicación proporcional de esta cantidad a la las 35 horas semanales debe arrojar una jornada anual de 1598.33 horas de trabajo. Insiste en este sentido en que la regulación que en el convenio colectivo se contiene no es la relativa a la duración de la jornada anual sino la de los límites de la misma y, en particular, su distribución irregular. De aquí que, separando los conceptos de jornada y horario la determinación de la primera (de acuerdo con las reglas descritas), no deba quedar influida por los condicionamientos del segundo cuyas prescripciones se limitan a fijar el límite de 40 horas en semanas de explotación de la nieve en invierno y de seis horas como mínimo de trabajo al día en el resto del año. Jornada y horario, según las pretensiones deducidas por la representación empresarial son cuestiones distintas que no deben interferirse en la determinación de una y de otro. En conclusión, fija sus cálculos sobre la jornada anual en un total de 1598.33 horas de trabajo efectivo.

Respecto de la segunda cuestión manifiesta que el cálculo de la compensación por jornada festiva trabajada debe hacerse por el concepto de días y no de horas efectivas trabajadas produciendo una desagregación de estas últimas. Lo contrario -manifiesta- supondría ir contra la voluntad de la norma convencional al obligar a una doble retribución de horas y días. Más aún, argumenta la incoherente situación que de ello derivaría cuando el trabajador disfrutara de permisos en períodos de cuarenta horas de trabajo semanales o a la inversa la coincidencia del descanso festivo con períodos en el que el horario de trabajo es de cuarenta horas semanales.

II. FUNDAMENTOS Y MOTIVACIÓN

Sexto.- Aunque las cuestiones objeto de debate en el presente conflicto disponen de un cierto entronque común -al afectar ambas a la materia de tiempo de trabajo- el tratamiento de cada una de ellas ha de hacerse de modo diferenciado ya que los mecanismos para la determinación de la jornada anual de

trabajo y los previstos para la compensación de los descansos, en particular de festivos, aconsejan una valoración independiente de acuerdo con la autonomía que presentan, tanto en su régimen jurídico como en su regulación normativa. De acuerdo con ello procedemos.

Séptimo.- En primer lugar sobre la determinación de la jornada anual de trabajo.

Las divergencias en el presente conflicto surgen en el momento de proceder a la determinación del tiempo de trabajo que corresponda a los períodos ajenos a la temporada de invierno una vez que se ha pactado que la duración de la jornada será de 35 horas semanales en promedio anual alcanzando las ocho horas diarias en temporada de invierno. Se hace preciso, por tanto, cuantificar su duración anual para proceder a la distribución del tiempo restante en los períodos ajenos a aquella. A tal fin partimos de los siguientes presupuestos.

En primer lugar, el art. 6 del vigente convenio colectivo establece que la “jornada laboral para todo el personal de esta empresa será de 35 horas semanales, en cómputo anual y distribución irregular”, añadiendo dicho precepto que en temporada de invierno será de 40 horas semanales distribuidas a razón de ocho horas diarias durante cinco días. Para el resto del año la duración de la jornada diaria se fija en no menos de seis horas diarias aunque ahora el precepto no especifica el número total de horas anuales que queden por distribuir en este régimen, una vez deducidas las trabajadas durante la campaña. En segundo lugar, se establece un régimen de descansos anual, semanal y festivo, a razón de 30 días de vacaciones al año (art. 8), dos días consecutivos a la semana, que en la época de verano deberán coincidir con sábados y domingos (art. 8) y, por último, un régimen de fiestas abonables sin recuperación de jornada en función del calendario laboral vigente en cada momento, cuya compensación en caso de que fuese trabajado se efectúa en el modo que más adelante, resolviendo la segunda cuestión planteada se expondrá (art. 9).

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone en su art. 34 que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos...”, añadiendo a continuación que “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual” (n.1). Ello, no obstante, se autoriza a que “por convenio colectivo o en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se acuerde la distribución irregular de la jornada a lo largo del año” siempre que se respeten los límites de jornada diaria así como los períodos mínimos de descanso diario y semanal que en esta Ley se establecen (n.2). Esto es, no más de nueve horas diarias –salvo convenio o pacto en contrario- y un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente (n.3); además de día y medio de descanso a la semana (art. 37) que en el caso que nos ocupa ha sido elevado por convenio a dos días.

Así pues, de la norma estatal tan solo se deriva la disposición de un límite genérico a la fijación de la jornada, cual es la duración de 40 horas en promedio anual, y la posibilidad de que mediante el

ejercicio de la autonomía colectiva se acuerden sistemas de distribución irregular de la misma, aunque condicionada esta por el respeto de los descansos mínimos obligatorios. Queda claro, por tanto, que la fijación del horario –en cuanto que resultado de la distribución particular de la jornada que se haya efectuado- y la determinación de esta última son cuestiones conceptualmente bien diferenciadas en la ordenación del tiempo de trabajo. El primero afecta a la organización productiva y responde a las exigencias que la actividad o sus carácter estacional imponga en ordena obtener la efectividad de la misma. La jornada, por el contrario, señala los límites de disponibilidad sobre el horario fijando el número máximo de horas de trabajo exigibles de acuerdo con el módulo temporal que se seleccione.

Ahora bien, que ambos aspectos aparezcan conceptualmente diferenciados no impide que funcionalmente se encuentren estrechamente vinculados entre sí. Por el contrario, la determinación del horario de trabajo no es algo que pueda hacerse con independencia de la jornada aplicable y de la cuantía que se establezca para el total de la misma de tal manera que es la jornada anual que resulte tras la realización de los cálculos pertinentes la que posteriormente habrá de distribuirse con arreglo a los criterios establecidos en el convenio de aplicación. El horario de trabajo es pues una resultante de la distribución de la jornada aplicable que, si bien no la determina, si responde implícitamente a la duración establecida para aquella. Únicamente en caso de discordancia patente entre la jornada y el horario prevalecerían los criterios fijados para la primera obligando a revisar el segundo de acuerdo con la cuantía total fijada para la jornada de trabajo. Es a este supuesto al que se refiere la S.³ 4.^a del TS. de 22 de julio 1995 invocada en sus alegaciones por la representación de la empresa, pero relativa, por cuanto se acaba de decir, a cuestión distinta de la aquí controvertida.

En el caso que nos ocupa el convenio colectivo no ha fijado expresamente el número de horas totales correspondientes a la jornada anual de trabajo. Ciertamente que en este sentido el art. 6 del convenio colectivo señala la duración media de la jornada semanal en cómputo anual, recogiendo a continuación la posibilidad de su distribución irregular que en la temporada de invierno se concreta en 40 horas durante cinco días y no menos de seis diarias para el resto del tiempo. Pero ello no impide acudir a otros elementos contenidos en la norma convencional de cuya valoración conjunta es posible deducir la cuantificación de la jornada aplicable para el conjunto del año. Posteriormente, una vez deducidas las horas pactadas para la jornada de invierno será posible concretar el tiempo de trabajo correspondiente al resto del año.

De esta manera el cálculo de la jornada anual de trabajo debe partir de la determinación del número total de días efectivos de trabajo al año. A tal fin, de los 365 días deben deducirse los 30 de vacaciones anuales pactados (art. 8 del convenio colectivo); los 14 festivos anuales retribuidos y no recuperables (art. 9 del convenio colectivo en relación con el art. 37.2 ET. y Resolución de 21 de Octubre 199, BOE. de 29 de Octubre) y el número total de días descanso correspondientes a las semanas de trabajo comprendido en dicho período. Habida cuenta que el número de semanas correspondientes al período de un año es de 52 y que de ellas deben deducirse las cuatro incluidas en el período de

vacaciones, resulta un total de 48 semanas que, a razón de dos días de descanso por cada una de ellas, suponen 96 días. La suma, por tanto, de días de descanso alcanza un total de 140 días que, deducidos de los 365 iniciales, arrojan un total de 225 días de trabajo efectivo al año. O lo que es igual, 45 semanas de trabajo a razón de 5 días de trabajo por semana.

En este punto conviene recordar que, si bien el convenio colectivo para la empresa “Cetursa”, S.A. no fija directamente la jornada anual, indirectamente si se establece un criterio determinante de la misma al señalar en su art. 6 que “la jornada laboral para todo el personal de esta empresa será de 35 horas semanales en cómputo anual”. Por tanto, 45 semanas de trabajo al año suponen a razón de 35 horas para cada una de ellas -puesto que en cómputo anual esta es la jornada pactada- un total de 1575 horas de trabajo efectivo al año.

Entendemos, por tanto, que ese es el número total de horas anuales de trabajo pactado en el convenio colectivo. Por consiguiente la jornada que deba distribuirse durante los períodos fuera de temporada será la que resulte de deducir a las 1575 horas anuales las horas las que se trabajen durante la campaña de invierno a razón –como especifica el art. 6 del convenio aplicable- de 8 horas diarias durante cinco días a la semana. El resto, habrán de distribuirse de forma que, respetando los descansos legal y convencionalmente establecidos, el horario en los días de trabajo que resulten no sea inferior a seis horas diarias. Observación esta última que atiende a las motivaciones de la controversia suscitada en convenio, aunque la declaración arbitral por lo que se refiere a la cuestión sometida a laudo se limita a declarar el número total de horas de trabajo al año en las 1575 horas, antes indicadas.

Octavo.- La segunda cuestión objeto de conflicto se plantea en los siguientes términos: ¿como se recupera el festivo trabajado en invierno, si la jornada “pactada” en convenio para este periodo de es de 8 horas?.

Para la representación del Comité de empresa, la compensación, sea cual fuere la naturaleza de esta, debe hacerse al 2.5 de su valor. Ello supone -afirma- la deducción de 20 horas por cada día de trabajo de la jornada anual pactada para conocer la restante que queda por trabajar, discrepando de la empresa quien, a su juicio, “no tiene en cuenta que se ha trabajado a ocho horas sino que lo considera como día base trabajado”. Ello, manifiesta, trae como consecuencia que la compensación por festivos trabajados no tenga en cuenta la posibilidad de que estos coincidan con períodos de jornada de ocho horas, o de que se compensen con jornadas correspondientes a trabajos fuera de temporada cuando la jornada, al ser de seis horas en esta época, produciría una compensación de tan solo quince y no las veinte pretendidas.

Por su parte, la representación de la empresa mantiene que la compensación debe efectuarse mediante la aplicación del 150% sobre el concepto de día festivo, bien sea en metálico bien sea en descanso, pero sin que se produzca “desagregación” de horas; de manera que a la jornada festiva le es de

aplicación el art. 9 del convenio colectivo por conceptos diarios y no horarios. Lo contrario, afirma, supondría tener que efectuar una liquidación complementaria a favor de una u otra parte según que el festivo coincida en período de temporada o fuera de campaña habida cuenta de la distinta duración del horario de trabajo. Por ello pretende que la compensación del festivo trabajado se produzca “en unidades de jornada no de horas desagregadas”.

Noveno. - Así pues, la cuestión planteada consiste en determinar si la compensación establecida para los días festivos y, no obstante, trabajados debe efectuarse en función del horario de trabajo fijado de acuerdo con la distribución irregular a que hace referencia el art. 7 del convenio o por el contrario, sea cual fuere aquél en cada época del año, su compensación debe tomar como base de cálculo el valor de un día de trabajo.

El art. 9 del convenio colectivo aplicable regula el tema que ahora nos ocupa. En él se establece que “reconociendo el personal las características peculiares de la Empresa, se acuerda pactar con aquellos trabajadores que así lo deseen el abono en metálico o en tiempo, de esta fiestas no disfrutadas; en el segundo caso el tiempo resultante se agregará a las vacaciones anuales en días laborables”. Y añade que, en ambos casos, “estos días festivos disfrutados se abonarán al trabajador con un incremento del 150% sobre salario real si se hiciese en metálico y sobre jornada pactada”. Para los trabajadores no fijos se establece el cómputo por exceso o por defecto sobre la jornada efectiva de trabajo sobre el módulo de 35 horas ampliando los descansos o completando la jornada con el valor de la jornada ordinaria de trabajo. A su vez, el art. 29 contiene la definición de las horas extraordinarias estructurales clasificadas entre las que obedecen a circunstancias excepcionales o a períodos punta de producción no programados. Así pues el texto del convenio, por lo que se refiere a la compensación del trabajo prestado en día festivo remite básicamente a los conceptos de “salario real” y “jornada pactada”. Ello determinar el alcance de estos para calcular la compensación discutida.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores establece que las horas extraordinarias son aquellas que “se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”, fijada de acuerdo con los criterios señalados en el art. 34 (antes aludido) y que su abono o compensación se determinará por convenio colectivo (y en su defecto por contrato individual) sin que en ningún caso pueda ser “inferior al valor de la hora ordinaria” (art. 35.1). Y respecto del descanso festivo, el art. 37.1 señala que las fiestas laborales no podrán exceder de 14 al año dictando reglas para su determinación en los distintos ámbitos que contempla.

Pues bien, el problema que se suscita debe partir para su solución de los módulos que hayan de constituir la base de cálculo sobre la que aplicar los incrementos retributivos o compensatorios de tiempo de descanso correspondientes a la realización del trabajo en festivo. Y a este fin las posiciones en conflicto discrepan sobre si lo debe ser el concepto de día de trabajo o, por el contrario, es el número de

horas trabajadas en dicho día, de acuerdo con el horario se viniera practicando, el que debe emplearse al efecto. En este sentido resulta de utilidad recordar la diferenciación de conceptos entre jornada y horario a que nos referíamos en la cuestión anterior. En efecto, la distribución del horario no debe afectar a la cuantificación de la jornada. Este último es el resultado de la aplicación de la primera de acuerdo con las exigencias de la productividad manifestadas en cada época del año; resultado que con independencia del que arroje en cada circunstancia productiva, no puede, en cómputo anual, ser distinto del número total de horas pactadas. Lo anterior implica que si el horario de trabajo en la empresa durante la campaña de invierno alcanza las ocho horas diarias estas se compensaran después durante el resto del año alcanzando valores que necesariamente deben ser inferiores a los de temporada para que, en cómputo, anual la jornada se mantenga dentro de los límites totales negociados; en nuestro caso las 1575 horas al año y el promedio semanal en las 35 horas acordadas en convenio.

Ello no significa convertir la base de cálculo en un criterio puramente estimatorio de día de trabajo al margen de la duración del mismo. Si bien es cierto que el descanso festivo remite al concepto de día en el uso civil del término, su cuantificación a efectos retributivos o compensatorios por descansos ha de hacerse partiendo del valor asignado a una jornada de trabajo, por lo que la retribución que corresponda necesariamente ha de girar necesariamente sobre el valor de la jornada, pero no en función del número de horas que de acuerdo con el horario aplicable se hayan trabajado en la coincidencia del festivo sino en función de las que correspondan de acuerdo con la jornada pactada. Precisamente por ello la retribución del trabajo no sufre alteración según sea la época del año porque lo que se retribuye es la jornada desempeñada en cómputo anual y no el horario en que parcialmente se haya distribuido. Lo contrario llevaría al ilógico de que las siete horas de promedio diario de trabajo a la semana tuvieran distinta retribución (y por tanto diferente cálculo compensatorio en festivos) según nos encontráramos, de acuerdo con algo tan funcional como el horario y su distribución, en temporada de invierno -a razón de ocho horas - o fuera de la campaña. De aquí que en el caso de trabajadores cuyos contratos expiren con anterioridad al disfrute del horario más reducido la proporción deba efectuarse con relación al tiempo de trabajo desempeñado realmente durante el período en que permanecieron en la empresa.

Entendemos, por tanto, respecto de esta cuestión que los incrementos pactados para la compensación -retributiva o por descansos- del trabajo desempeñado en festivos deben calcularse de acuerdo con el número de horas que en promedio anual correspondan a cada día de trabajo efectivo según la duración total de la jornada pactada. Ello, sin perjuicio de que, respecto de los trabajadores no fijos, al no disponer estos últimos de períodos compensatorios con menor jornada, los descansos deban retribuirse de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas durante la campaña de invierno; período al que limitamos estas observaciones por ser éste el que aparece en el planteamiento de la discrepancia.

Por todo ello acuerdo la siguiente;

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Con relación al número total de horas que en cómputo anual se han pactado, de acuerdo con lo establecido en el convenio y normas de aplicación general, se estima que son 1575 (mil quinientas setenta y cinco) al año.

Con relación a la recuperación del festivo trabajado en invierno, si la jornada pactada en convenio para este período es de ocho horas, se acuerda que lo sea sobre la base del número de horas que en promedio corresponden a cada día efectivo de trabajo según el cómputo anual antes dispuesto, es decir, a razón de siete horas diarias; y, en caso de trabajadores no fijos, de acuerdo con las horas realmente trabajadas por día durante la referida campaña de invierno.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 4 del Reglamento del SERCLA. Así mismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional 7ª de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente Laudo Arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante el orden social de la jurisdicción, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral respecto del procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Granada a tres de Noviembre de 2000.