



Sistema Extrajudicial de
Resolución de Conflictos
Colectivos Laborales
de Andalucía

MEMORIA 2001

INDICE

	<u>Pág.</u>
I. INTRODUCCIÓN	3
1.- Características del SERCLA	4
2.- Estructura Orgánica	7
II. COMISION DE SEGUIMIENTO	10
III. MEMORIA SOBRE LA ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERCLA EN EL AÑO 2001.....	12
1.- Expedientes presentados.....	12
2.- Tramitación de expedientes.....	37
3.- Resultados obtenidos.....	45
IV. ANÁLISIS ESTADÍSTICO POR PROVINCIAS	62
V. LISTADO DE EXPEDIENTES.....	103
VI. LISTADO MEDIADORES ACTUANTES.....	121
VII. ACTUACIONES FORMATIVAS Y NUEVAS COMPETENCIAS.....	129
VIII. LAUDOS ARBITRALES.....	130

I.- INTRODUCCION

El impulso para el establecimiento de un procedimiento de solución de conflictos en Andalucía, emanado de la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos en orden a la solución concertada de las divergencias surgidas en el ámbito laboral, se manifiesta en los debates mantenidos sobre esta materia en los órganos colegiados del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (C.A.R.L.), protagonizados por la Confederación de Empresarios de Andalucía, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras y por la Administración de la Junta de Andalucía. En el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, de 17 de mayo de 1993, ya se aludía a la necesidad de impulsar las negociaciones precisas entre todos los implicados para la culminación de un sistema autónomo de esta naturaleza. Y posteriormente, el Pacto Andaluz para el Empleo y la Actividad Productiva, de 13 de febrero de 1995, incide en la conveniencia del desarrollo de un procedimiento para la resolución extrajudicial de conflictos en todas sus fases de Mediación, Conciliación y Arbitraje.

Los compromisos descritos se cristalizan el 3 de abril de 1996, fecha en la que se suscribió el *“Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía”* (en adelante S.E.R.C.L.A.), que se publica en el B.O.J.A. nº 48 de 23 de abril, suscrito entre la Confederación de Empresarios de Andalucía, por una parte, y la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras por otro, en base a las previsiones contenidas en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con la mayor representatividad que le otorga a los sujetos intervinientes el Título III del citado Estatuto y el Título II de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Como garante de los compromisos asumidos, firman también el acuerdo el Presidente de la Junta de Andalucía y el Consejero de Trabajo e Industria. Su desarrollo reglamentario se efectúa por Acuerdo, asimismo de carácter Interprofesional, adoptado por los mismos sujetos colectivos el 11 de mayo de 1998, B.O.J.A. 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.

El S.E.R.C.L.A. viene a consolidar un proceso de potenciación de la autonomía colectiva y de la propia negociación colectiva para las que constituye un instrumento de notable interés y utilidad, promoviendo los espacios de acuerdo y la gestión participada del conflicto, así como la búsqueda de soluciones basadas en el consenso y la corresponsabilidad. Todo ello sin duda redundará en beneficio de la fluidez y normalización del sistema andaluz de relaciones laborales, y, en último término de la paz social, los cuales constituyen elementos esenciales para la efectividad y competitividad del sistema productivo y la generación de empleo en el ámbito autonómico.

Como expresamente afirma la Exposición de Motivos del Reglamento del S.E.R.C.L.A., “Estos Sistemas Compromisorios, harán posible, en nuestra Comunidad Autónoma, que las decisiones que se adopten ante procesos conflictuales estén fundamentadas en actuaciones consensuadas, fruto del diálogo y acercamiento de sus protagonistas, los Actores Económicos y Sociales, lo cual, promocionará las vías de la concertación permanente, así como la potenciación y responsabilización de la autonomía colectiva, contribuyendo igualmente a fomentar y enriquecer el proceso de negociación colectiva y a la ordenación, racionalización, y establecimiento del actual marco de las relaciones laborales.”

1- Características del S.E.R.C.L.A.

El S.E.R.C.L.A. constituye un entramado jurídicamente complejo, tal como lo diseñan sus acuerdos fundacionales, dada la trascendencia de sus funciones y la necesidad de encajar sus reglas específicas en el marco establecido por el legislador. Sintetizando mucho el conjunto de dichas reglas, pueden enunciarse los siguientes rasgos definitorios del S.E.R.C.L.A. como organización.

a) El S.E.R.C.L.A. tiene su origen en un Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas (art. 83.3 E.T), por lo cual tiene atribuido, por ministerio de la ley, naturaleza y efectos de convenio colectivo. Ello implica que las normas del Acuerdo y del Reglamento tienen fuerza vinculante y directa, proyectándose sobre todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin necesidad de que sean recepcionadas en los convenios de ámbito inferior. Las afirmaciones anteriores sobre la naturaleza del Acuerdo

S.E.R.C.L.A. y su Reglamento vienen refrendadas por la propia Sala IV del Tribunal Supremo en Sentencia de 30/1/99, que sostuvo que “El Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía es un acuerdo colectivo sobre materias concretas de los que previene y regula el número 3 del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, pues reúne los elementos, condiciones, requisitos y objetivos propios de los mismos, ya que se trata de un pacto concertado por los representantes de empresarios y trabajadores en el que se regula una específica temática laboral en relación con el ámbito geográfico propio de una Comunidad Autónoma. Y ésta afirmación no se desvirtúa, en absoluto, por el hecho de que en él también haya intervenido una Administración Pública, como es la Junta de Andalucía, pues tal intervención es meramente instrumental”

La elección de estos instrumentos podría responder no sólo a su enclave en el ordenamiento jurídico, sino también a un designio de búsqueda de instrumentos más flexibles de gestión del conflicto. En efecto los acuerdos colectivos permiten una mayor adaptabilidad y acercamiento, a las demandas que se generen en la práctica. En previsión de esto, la Estipulación Quinta del Acuerdo y la Disposición Final Primera de su Reglamento atribuyen a la Comisión de Seguimiento del mismo la posibilidad de interpretar y adaptar la normativa sobre el sistema andaluz de conflictos.

b) El S.E.R.C.L.A. es un sistema paritario, creado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas dentro de la Comunidad Autónoma, en atención a la representatividad que tienen conferida según lo establecido en los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

Su administración queda encomendada directamente a dichos sujetos colectivos, que de esta forma, hacen patente su compromiso y especial responsabilidad en este empeño. La Administración, ya se ha dicho, interviene de forma meramente instrumental. Por lo tanto el S.E.R.C.L.A. queda configurado, al margen de su enclave normativo como Acuerdo Interprofesional de eficacia general, como un negocio jurídico complejo, que implica el complemento de las actuaciones de los interlocutores sociales con la colaboración que presta la acción pública, en este caso personalizada en la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico a través del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales que, como

garante de la virtualidad y puesta en práctica del Sistema, aporta los medios personales y materiales precisos para su desarrollo al quedar residenciado el Sistema en este Organo.

c) El S.E.R.C.L.A. es un sistema autonómico, que está llamado a desenvolverse en el ámbito de la Comunidad Autónoma, por lo que puede y debe desplegar su actuación en las diversas demarcaciones territoriales. Ello le da tan peculiar perfil a sus órganos y a la forma que éstos actúan, a efectos de garantizar su presencia real en todas y en cada una de las ocho provincias andaluzas.

d) Uno de los principios más protegidos por las normas reguladoras del S.E.R.C.L.A. es el de subsidiariedad. En su virtud, será preciso haber agotado el trámite ante la Comisión Paritaria del Convenio colectivo aplicable antes de acudir ante los órganos del S.E.R.C.L.A. a iniciar el correspondiente procedimiento. De esta forma se potencia la centralidad de los poderes de negociación colectiva a todos los niveles y el respeto a los instrumentos de administración que se hayan podido dar las partes suscribientes de cada convenio colectivo. Este rasgo surge con la vocación de contribuir al enriquecimiento de un Sistema dinámico de negociación superando las tendencias estáticas que influyen negativamente en un moderno Sistema de Relaciones Laborales. Lo anterior desarrolla también una importante función didáctica responsabilizando a las partes firmantes de los conflictos surgidos de la gestión de su propia obra convencional.

e) Los acuerdos reguladores del S.E.R.C.L.A. tiene, como ya se ha dicho, eficacia de convenio colectivo y obligan a todos los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, incluido el Personal Laboral de la Junta de Andalucía y de sus Empresas Públicas, pero la obligatoriedad de las normas no implica obligatoriedad del acuerdo. Al contrario, todos los acuerdos adoptados vía S.E.R.C.L.A. son fruto de la promoción del diálogo y el consenso de las partes y de una labor de aunar voluntades. En suma, de la potenciación de unas actitudes de diálogo y acercamiento que pueden proyectarse sobre el ámbito al que el acuerdo se refiere y en el que el conflicto surgió.

f) Este sistema, culminando su tendencia a explorar las posibilidades previstas en la legislación vigente, está llamado a desarrollar también una importante labor previa al proceso de trabajo. En el marco establecido por las Leyes de Procedimiento Laboral de

1990 y 1995, ante el S.E.R.C.L.A. se han de sustanciar los procedimientos de conciliación previos a los procesos colectivos con carácter obligatorio, sin cuya tramitación la demanda deberá ser desechada. Este rasgo constituye una importante novedad aportada por el S.E.R.C.L.A., que no está establecida en otros sistemas de solución de conflictos. Conectando con lo que se ha visto con anterioridad, este procedimiento, aunque es obligatorio en su instancia, es voluntario en lo que se refiere a la aceptación por las partes de los resultados que se obtengan. En este sentido, la Sentencia nº 4.106/1999, de 26 de noviembre de la Sala de lo Social, sede Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha dejado sentado que el intento de conciliación previa, en el ámbito territorial de Andalucía, ante el S.E.R.C.L.A. en virtud de las funciones que se le atribuyen por el Acuerdo Interprofesional de su constitución, constituye, en el proceso de conflictos colectivos, un requisito preprocesal necesario que no está sometido a la práctica disponibilidad de las partes, sin que pueda eludirse, incluso cuando se demanda al Estado y otros Poderes Públicos, ni en el caso de que el personal afectado por la contienda lo sea Estatutario de la Seguridad Social, ya que sus cuestiones contenciosas, en esta modalidad procesal, se sustancian ante el Orden Social de la Jurisdicción, y por ello regido por la normativa contenida en la Ley de Procedimiento Laboral.

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 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 a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, correspondiendo su designación a la Secretaría General 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 2001 ha sido la siguiente:

Por la Confederación de Empresarios de Andalucía.:

- D. Santiago Herrero León
- D. Antonio Moya Monterde
- D. Eulalia López Romero
- D. Manuel Carlos Alba Tello

Por la Unión General de Trabajadores de Andalucía:

- D. José Calahorra Téllez
- D. Bernabé Díaz González

Por Comisiones Obreras de Andalucía:

- D. Pedro Miguel González Moreno.
- D. Miguel Conde Villuendas

Por la Junta de Andalucía:

- D. Antonio Fernández García
- D. Francisco Javier Guerrero Benítez.
- D. Juan Francisco Sánchez García
- D^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer

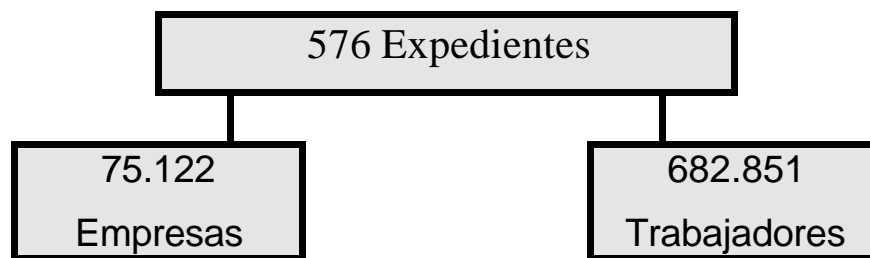
A lo largo del periodo de tiempo que se analiza la Comisión de Seguimiento ha mantenido dos reuniones en las fechas de 26 de febrero y 14 de noviembre.. El contenido de las sesiones ha estado dirigido al seguimiento y desarrollo del S.E.R.C.L.A. en sus diversos ámbitos de actuación, así como, al examen 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 las incidencias surgidas en la tramitación de los expedientes.

III. MEMORIA SOBRE LA ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERCLA EN EL AÑO 2001

1.- Expedientes Presentados

En el año 2.001 se presentaron un total de 576 conflictos colectivos ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), cuya afectación personal alcanzó a 682.851 trabajadores (+182,95% respecto al año 2.000), lo que supone el 55,6% de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva andaluza y el 37% de la población asalariada en Andalucía. Estos conflictos afectaron a 75.122 empresas (+412,77% respecto al año anterior), que suponen el 32,9% de las empresas incluidas en el campo de aplicación de los convenios colectivos de ámbito andaluz.



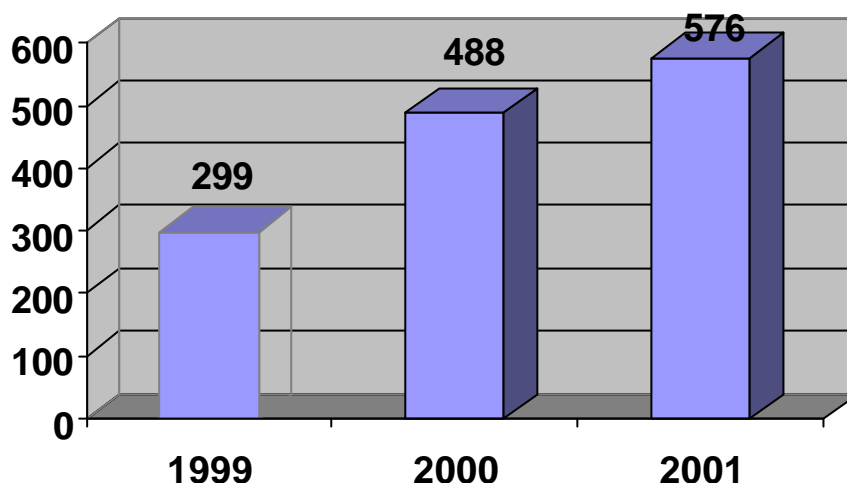
Si estos datos se ponen en relación con los correspondientes a las dos anualidades anteriores, se aprecia que desde la entrada en vigor del SERCLA, producida el 27 de enero de 1999, el recurso a la utilización de los procedimientos extrajudiciales que contempla el Sistema por parte de los interlocutores económicos y sociales ha sido creciente: 299 expedientes promovidos en 1999, 488 en el año 2000 y 576 en 2001.

Los conflictos presentados en 2.001 suponen un incremento de un 18,03% respecto a los datos de la anualidad 2.000, período éste que, a su vez, registró un crecimiento de un 63% respecto a 1.999, primer año de funcionamiento del Sistema.

Ahora bien, la creciente trayectoria del número de expedientes presentados ante este Sistema no obedece a un aumento de la conflictividad en la Comunidad Autónoma andaluza, sino más bien a que el SERCLA ha sido asumido por los protagonistas de las relaciones laborales como un elemento dinamizador de la vida laboral del que se carecía con anterioridad, el cual pone a disposición de empresas y trabajadores un medio rápido

y eficaz para la resolución de los conflictos. Por tanto, conforme el Sistema se consolida, se aprecia con mayor claridad su arraigo como instrumento al servicio de la fluidez y eficacia de las relaciones laborales.

Expedientes presentados



Han transcurrido ya tres años desde que en febrero de 1.999, el SERCLA comenzó sus actuaciones. Desde ese momento se ha solicitado la intervención del mismo en 1.363 conflictos laborales que han tenido 146.329 empresas interesadas y 1.425.548 trabajadores afectados.

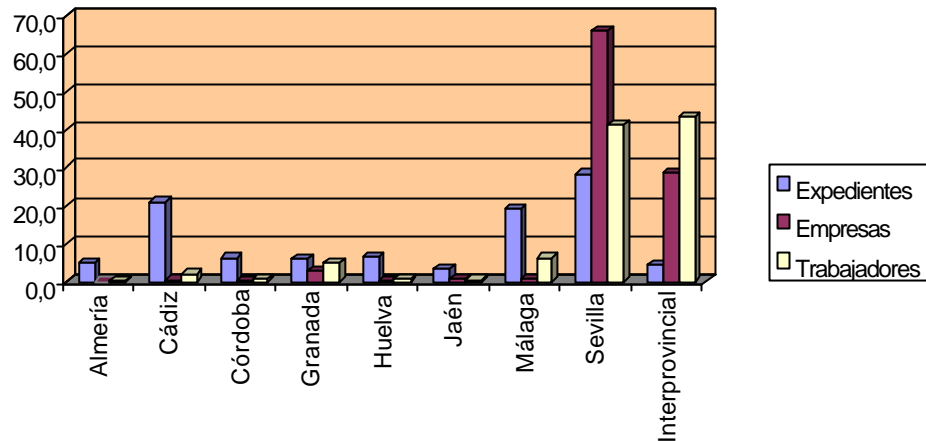
SERCLA 1999 – 2001. Comparativa interanual				
MAGNITUDES	1999	2000	2001	TOTAL
Expedientes presentados	299	488	576	1363
Empresas interesadas	43.061	28.146	75.122	146.329
Trabajadores Afectados	500.261	242.436	682.851	1.425.548

Expedientes Presentados Año 2.001 por ámbito geográfico: Afectación						
Ámbito	Expedientes	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	28	4,9	28	0,0	2.773	0,4
Cádiz	121	21,0	394	0,5	13.513	2,0
Córdoba	36	6,3	259	0,3	6.219	0,9
Granada	34	5,9	2.155	2,9	32.589	4,8
Huelva	38	6,6	42	0,1	3.859	0,6
Jaén	20	3,5	668	0,9	3.576	0,5
Málaga	111	19,3	463	0,6	42.670	6,2
Sevilla	163	28,3	49.519	65,9	282.025	41,3
Interprovincial	25	4,3	21.594	28,7	295.627	43,3
Total	576	100,0	75.122	100,0	682.851	100,0

En lo que se refiere a las empresas afectadas por los expedientes iniciados en el año 2.001 ante este Sistema, sobresalen los datos correspondientes a Sevilla, provincia a la que pertenecen casi las dos terceras partes (65,94%) de las empresas interesadas en los conflictos promovidos ante el SERCLA en esta anualidad, dato éste en el que resulta decisiva la presencia de varios conflictos sectoriales que concernían cada uno de ellos a cifras muy elevadas de empresas (Derivados del Cemento, Hostelería, Agropecuario, Construcción).

También es significativo el número de empresas interesadas en los conflictos iniciados en el ámbito interprovincial (21.594, que suponen el 28,7% del total), dato éste que contrasta con las 24 empresas afectadas por los conflictos de este ámbito promovidos el año anterior. En el extremo opuesto se sitúa la reducida afectación empresarial de los expedientes de Almería (28 empresas, que no alcanzan el 0,1% del total).

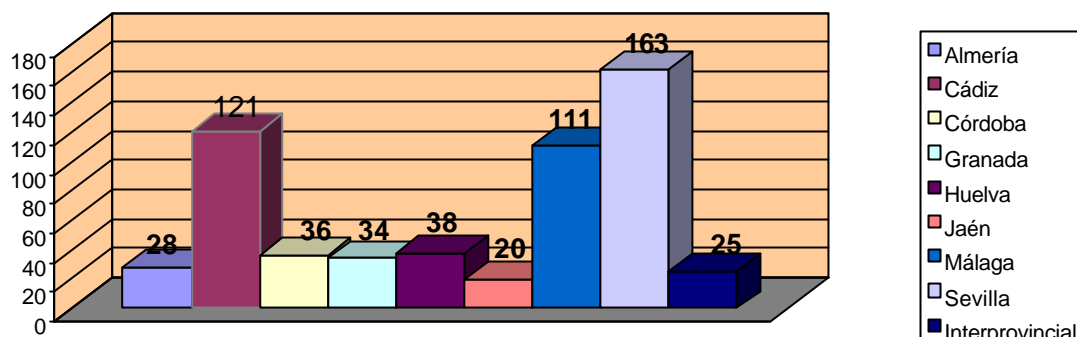
Expedientes presentados año 2.001: porcentajes de afectación



Por otro lado, y en línea con lo sucedido en la anterior anualidad, también es destacable que los conflictos correspondientes a la provincia de Sevilla acaparen el 41,3% de total de trabajadores afectados por el conjunto de los procedimientos promovidos ante el Sistema en la anualidad 2.001, circunstancia ésta que se justifica, como ya se ha apuntado, ante la concurrencia de varios procedimientos de ámbito sectorial cuya afectación personal fue muy elevada. Los conflictos de ámbito interprovincial, pese a suponer un 4,3% del total de expedientes, tuvieron también una afectación personal alta al interesar a 295.627 trabajadores (43,3%).

Lo contrario sucede en las provincias de Cádiz y Málaga, circunscripciones en que la importante proporción de expedientes que cada una aporta al conjunto del Sistema, no se corresponde con el porcentaje de afectación de empresas y trabajadores incluidos en los conflictos en ellas promovidos. La justificación viene dada por la notoria prevalencia en ellas de conflictos de empresa de pequeña dimensión. En este sentido, es muy ilustrativo el dato de que de los 121 conflictos promovidos en Cádiz, tan solo 1 de ellos tenga carácter sectorial

Año 2.001. Expedientes presentados por ámbito geográfico

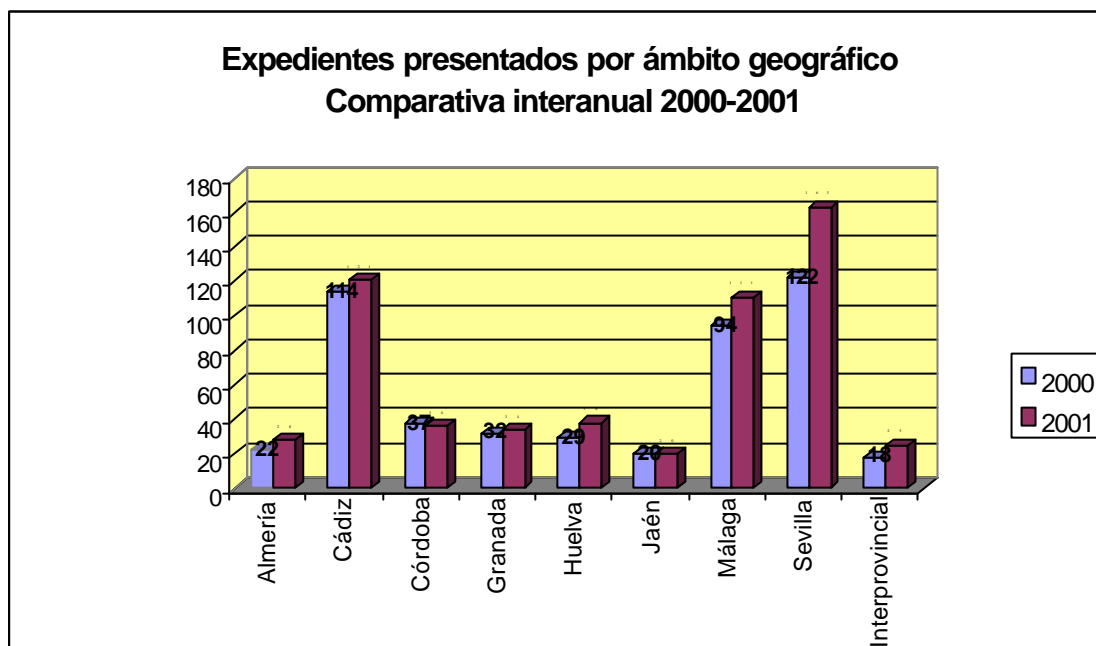


Al abordar un análisis de los conflictos iniciados en el año 2.001 desde una perspectiva geográfica, se aprecia que, como ya ocurriera el año anterior, la distribución territorial de los 576 expedientes promovidos pone de manifiesto que el mayor número de ellos corresponde a las provincias de Sevilla (28,3%), Cádiz (21%), y Málaga (19,3%), 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 (3,5%) y Almería (4,9%), como al ámbito interprovincial (4,3%).

Conviene tener presente que Cádiz, Málaga y Sevilla son además las provincias que tienen mayor peso demográfico en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Así, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al cuarto trimestre de 2.001, Sevilla es la provincia andaluza que tiene mayor población ocupada (569.100), seguida de Málaga (416.100) y Cádiz (336.700). Por tanto se aprecia un claro paralelismo en este sentido entre peso demográfico y número de conflictos promovidos.

En la presentación de los diferentes expedientes promovidos ante el SERCLA, también tiene su reflejo la singularidad de la provincia de Cádiz en cuanto a la dimensión de sus núcleos de población y su organización jurisdiccional. De este modo, de los 121 conflictos iniciados en esta provincia, el 43,8% se presentó en Algeciras, el 31,19% en Cádiz capital y el 19,01% en Jerez de la Frontera.

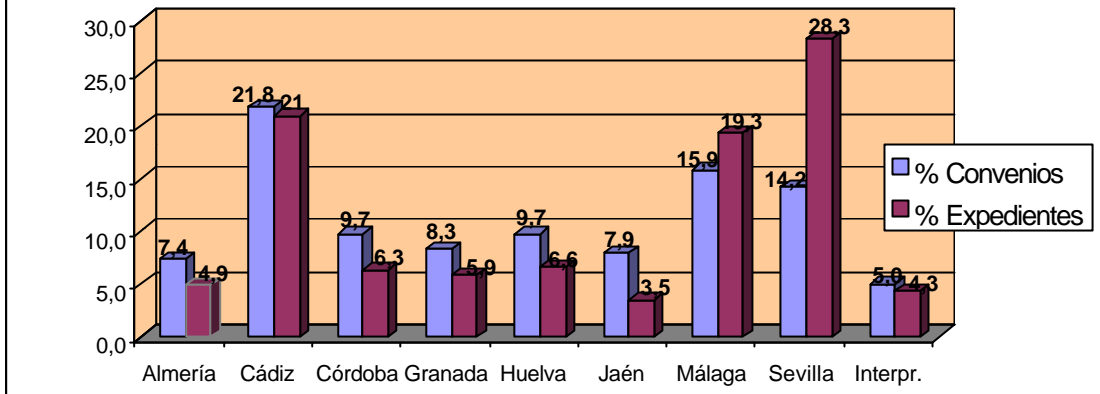
Por otro lado, al efectuar un análisis comparativo interanual 2.000-2.001 de los expedientes presentados por ámbito geográfico, se aprecia que en este último año, los crecimientos porcentuales más acusados tuvieron lugar en el ámbito interprovincial (+38,8%) y en las provincias de Sevilla (+33,6%), Huelva (+31,03%) y Almería (+27,27%).



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 ante el SERCLA. Así sucede en Cádiz, Málaga y Sevilla, si bien en ésta última se aprecia una notoria desproporción entre el porcentaje de convenios (14,2%) y el de conflictos (28,3%).

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, apreciándose en la provincia de Jaén una significativa superioridad del porcentaje de convenios colectivos sobre el de expedientes presentados ante este Sistema extrajudicial.

Año 2001. Comparativa Convenios- Expedientes SERCLA



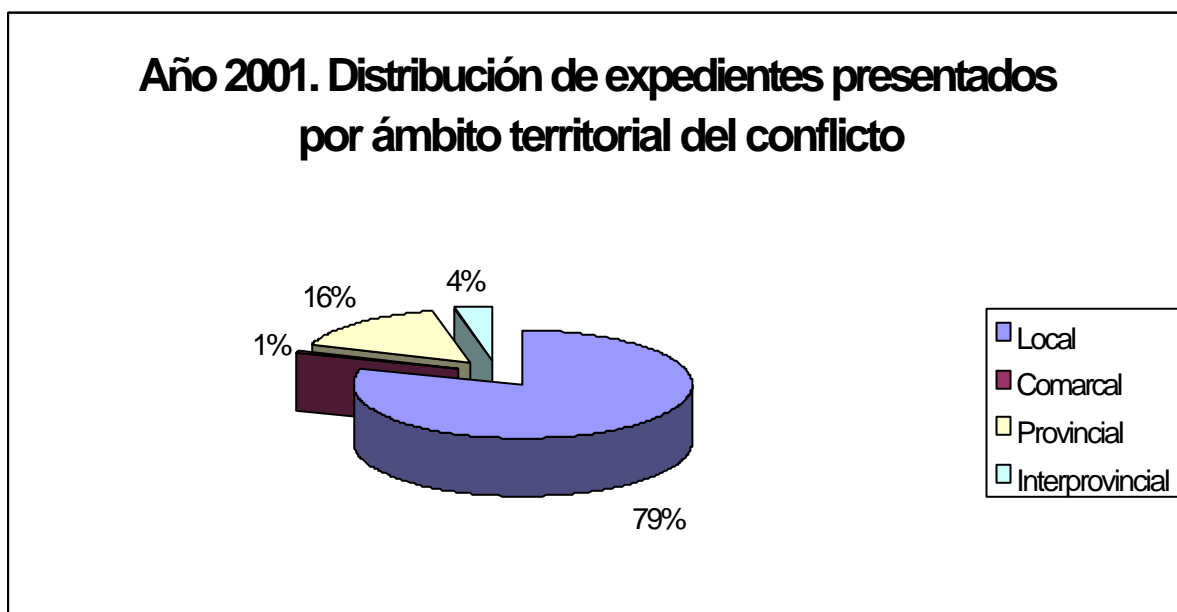
A) Ambito territorial

En cuanto a las circunscripciones territoriales que abarcan los conflictos, la incidencia tiene lugar mayoritariamente a nivel local (78,65%), seguido de los expedientes de ámbito provincial (15,80%) e interprovincial (4,34%). Las cifras más reducidas corresponden al ámbito comarcal (1,22%), perteneciendo a la provincia de Cádiz 6 de los 7 los conflictos de éste último ámbito que se promovieron en el año 2.001. El restante se promovió en la provincia de Granada.

Resumen provincial de expedientes presentados por ámbito territorial del conflicto				
Ámbito	Local	Comarcal	Provincial	Interprovincial
Almería	26	0	2	0
Cádiz	104	6	11	0
Córdoba	25	0	11	0
Granada	25	1	8	0
Huelva	38	0	0	0
Jaén	16	0	4	0
Málaga	98	0	13	0
Sevilla	121	0	42	0
Interprovincial	0	0	0	25
Total	453	7	91	25

Si estos datos se comparan con los del año anterior, se observa que ha crecido la relevancia de los conflictos de ámbito comarcal, provincial e interprovincial, que experimentan leves incrementos porcentuales en el conjunto del Sistema a costa del conflicto de ámbito local que, pese a ello, continúa siendo el conflicto predominantemente presentado ante el SERCLA.

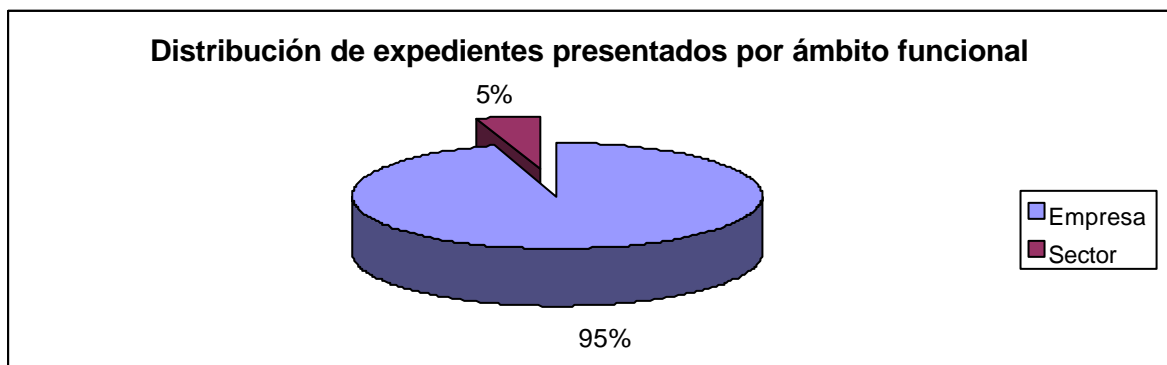
Tras tres años de funcionamiento de este Sistema, se puede concluir que el conflicto colectivo laboral promovido ante el mismo tiene fundamentalmente carácter local, que a su vez prácticamente se corresponde con conflicto de empresa, siendo ello consecuente con la estructura igualmente atomizada de la negociación colectiva andaluza y las características de un tejido productivo donde predominan las empresas con un sólo centro de trabajo.



B) Ambito funcional

Resumen provincial de expedientes presentados por ámbito funcional						
Ámbito	Empresa			Sector		
	Exped.	Empresas	Trabaj.	Exped.	Empresas	Trabaj.
Almería	28	28	2.773	0	0	0
Cádiz	120	144	12.829	1	250	700
Córdoba	30	31	1.764	6	228	4.455
Granada	31	35	1.904	3	2.120	30.685
Huelva	38	42	3.859	0	0	0
Jaén	17	17	1.061	3	651	2.515
Málaga	106	121	13.686	5	342	28.984
Sevilla	158	169	26.525	5	49.350	255.510
Interprov.	22	22	28.865	3	21.572	266.762
Total	550	609	93.266	26	74.513	589.611

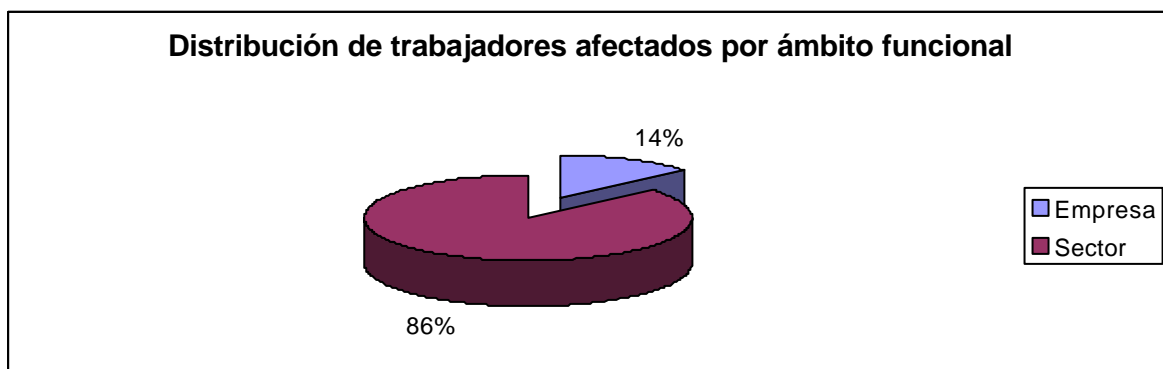
Los procedimientos de conflicto colectivo planteados a nivel sectorial alcanzan un porcentaje muy reducido (4,51%). La mayoría de los expedientes corresponde a conflictos de empresa, los cuales representan en su conjunto el 95'49% del total de los presentados en el año 2.001. Estas proporciones habría que ponerlas en relación con las notas características de la negociación colectiva en Andalucía en el mismo período. Ésta se significa por contener, en el conjunto de convenios colectivos vigentes, un 24,48% de convenios de sector y un 75,52% de convenios de empresa. 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.



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 (99,29%) a los conflictos de sector, frente al 0,81% de los conflictos de empresa. De nuevo apreciamos el paralelismo con lo que sucede en la negociación colectiva andaluza, en la cual el 99,76% de las empresas se encuentran incluidas en convenios de sector, y el 0,24% en pactos de empresa.



En cuanto al campo de afectación de los trabajadores, los conflictos de ámbito empresarial presentados ante el SERCLA, siendo cuantitativamente más numerosos, afectan a un número reducido de trabajadores (13,66%), en comparación con la afectación personal de los sectoriales (86,34%). Este último dato supone un cambio respecto a lo sucedido en la anualidad anterior, pues en el año 2.000 los conflictos sectoriales vieron limitada su afectación al 55,82% del conjunto de trabajadores concernidos en el global de conflictos promovidos ante el Sistema en dicho período. También aquí cabe hablar de coincidencia con lo que sucede en la negociación colectiva andaluza.



C) Ambito temporal

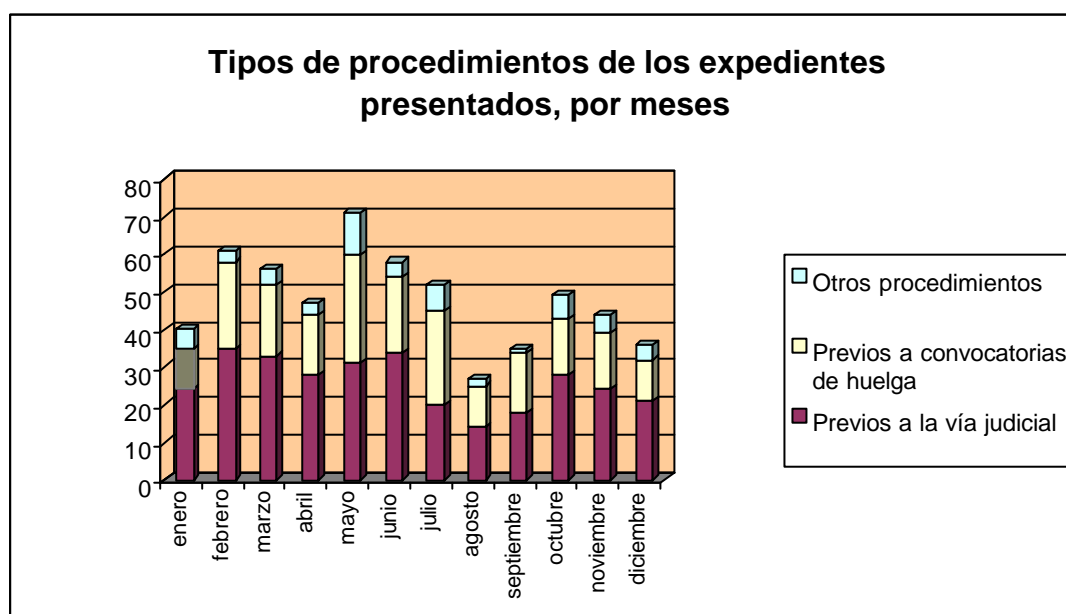
Resumen mensual de expedientes presentados por procedimientos					
Ámbito Temporal	Previos a la vía judicial	Previos a convocatorias de huelga	Otros procedimientos	Total	%
enero	24	11	5	40	6,94
febrero	35	23	3	61	10,59
marzo	33	19	4	56	9,72
abril	28	16	3	47	8,16
mayo	31	29	11	71	12,33
junio	34	20	4	58	10,07
julio	20	25	7	52	9,03
agosto	14	11	2	27	4,69
septiembre	18	16	1	35	6,08
Octubre	28	15	6	49	8,51
Noviembre	24	15	5	44	7,64
Diciembre	21	11	4	36	6,25
Total	310	211	55	576	100,00

Durante el año 2.001, se alcanzó una media mensual de 48 expedientes presentados, siendo el mes de mayo el que registró la mayor cifra en el número de conflictos promovidos (12,33%), siguiéndole febrero (10,59%) y junio (10,07%). Los de menor actividad, además de agosto (4,69%), fueron septiembre (6,08%) y diciembre (6,25%).

Si nos fijamos en el tipo de conflicto al analizar la fecha de presentación de los expedientes, se observa que los procedimientos previos a la vía judicial alcanzan sus cotas máximas en los meses de febrero, junio y marzo (35, 34 y 33 expedientes, respectivamente), siendo enero y abril los meses en los que este tipo de procedimiento supone un mayor porcentaje respecto al total de procedimientos iniciados en el Sistema (60% y 59,57% respectivamente). Julio es la mensualidad en que esta modalidad procedimental tiene menor relevancia en el global del Sistema, al alcanzar un 38,46% del conjunto de expedientes presentados.

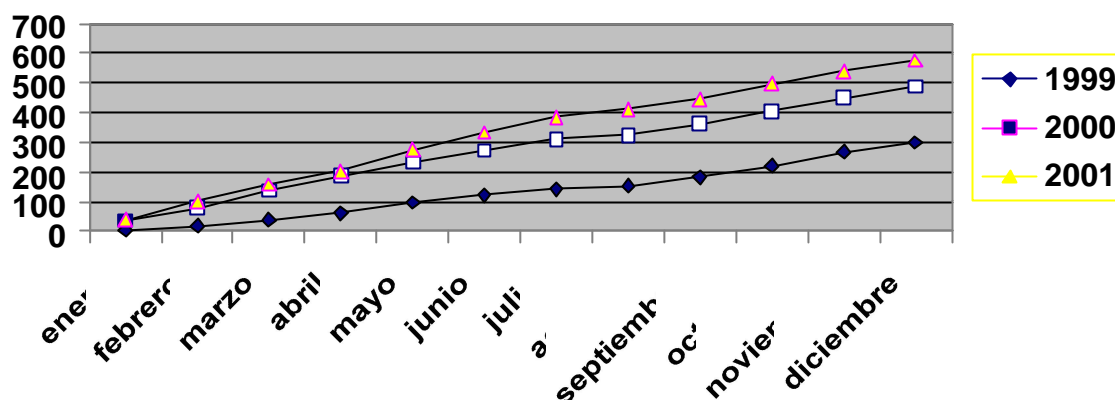
Mayo fue el mes en que más procedimientos previos a convocatoria de huelga se promovieron ante el SERCLA en el año 2.001 (29), siendo julio cuando esta modalidad obtuvo mayor porcentaje en el global de los promovidos (48,08%). Otros meses en los que este tipo de procedimiento obtuvo importantes ratios fueron septiembre (45,71%), mayo (40,85%) y agosto (40,74%). Por el contrario, su porcentaje más reducido correspondió a enero (27,05%).

Por último, otros procedimientos distintos al previo a vía judicial y al previo a huelga fueron promovidos en mayor medida en el mes de mayo (15,49%), siendo septiembre la mensualidad en que tuvieron menor relevancia (2,86%).



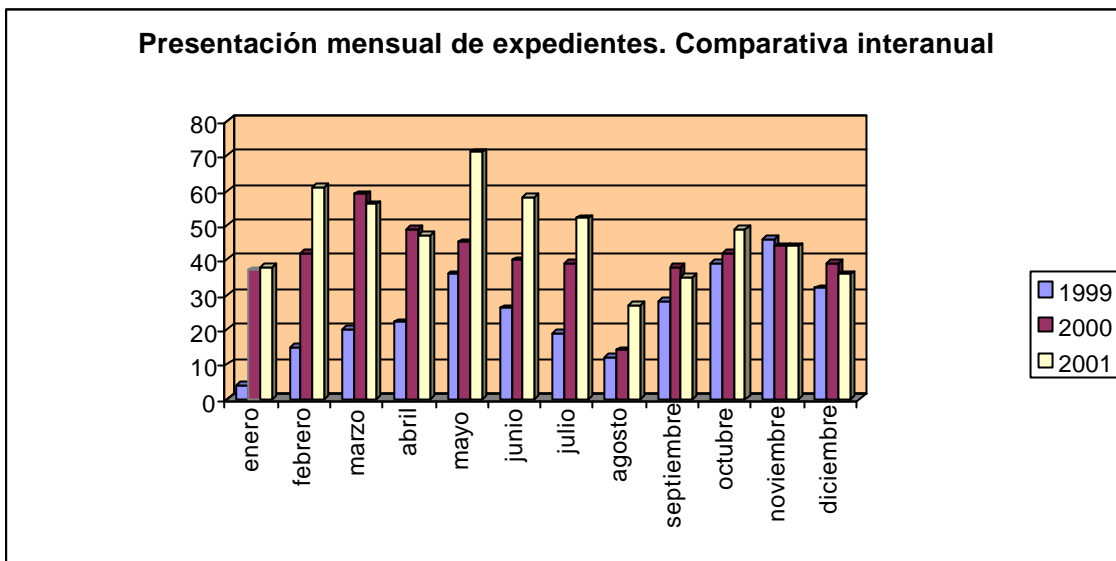
En la comparación mes a mes 2.000-2.001, se constata que los mayores crecimientos se experimentaron en los meses de agosto (+92,86%), mayo (+57,78%) y febrero (+45,54%). En los meses de marzo, abril, septiembre y diciembre, se presentaron menos expedientes en 2.001 que en la anterior anualidad. El único mes de 2.001 en que se presentaron los mismo expedientes que el año anterior fue noviembre.

Años 1.999-2.001. Evolución mensual acumulada de expedientes presentados



A lo largo de los tres 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. En 2.001, cabría hablar del período comprendido entre febrero y julio como aquel en el que los servicios del SERCLA son requeridos en mayor medida, alcanzando su techo en mayo, caracterizándose el resto del año por su menor conflictividad.

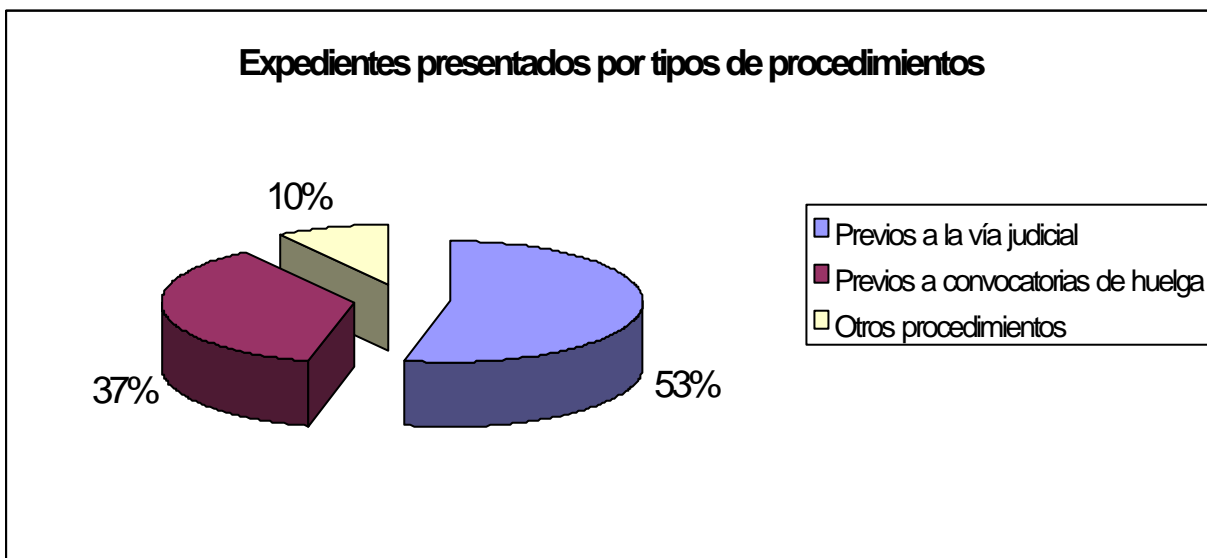


D) **Ámbito procedimental**

Resumen provincial de expedientes presentados por tipos de procedimientos								
Ámbito Geográf.	Previos a la vía judicial		Previos a convocatorias de huelga		Otros procedimientos		Total	
	Exped.	%	Exped.	%	Exped.	%	Exped.	%
Almería	17	60,71	8	28,57	3	10,72	28	100
Cádiz	45	37,19	70	57,85	6	4,96	121	100
Córdoba	14	38,89	12	33,33	10	27,78	36	100
Granada	20	58,82	11	32,35	3	8,83	34	100
Huelva	20	52,63	9	23,68	9	23,69	38	100
Jaén	10	50,0	6	30,00	4	20,00	20	100
Málaga	64	57,60	44	39,64	3	2,76	111	100
Sevilla	112	68,71	42	25,77	9	5,52	163	100
Interprovincial	8	32,00	9	36,00	8	32,00	25	100
Total	310	53,82	211	36,63	55	9,55	576	100

El procedimiento más utilizado en 2.001 fue el de conciliación-mediación previo a la vía judicial, que supuso el 53,82% del total del Sistema en ese período, siguiéndole el previo a la convocatoria de huelga (36,63%), y siendo otros procedimientos promovidos en menor medida (9,55%). Estos datos suponen que, respecto al año anterior, se incrementa la relevancia del procedimiento previo a la convocatoria de huelga en el conjunto del Sistema, que crece en 4,67 puntos porcentuales, experimentando un retroceso tanto el previo a la vía judicial como otros procedimientos, que bajan 0,68% y 3,97 puntos porcentuales respectivamente.

No obstante, conviene tener presente que en la categoría de otros procedimientos están incluidos los arbitrajes solicitados al SERCLA, que en 2.001 alcanzaron la cifra de 5, lo que significa un 0,87% del total de procedimientos promovidos, experimentando un incremento del 150% respecto a la anualidad 2.000.



La promoción de los procedimientos autónomos de solución de conflictos frente a las soluciones administrativas o judiciales, es consecuencia de un mayor desarrollo de la autonomía colectiva y de los cambios experimentados en nuestro sistema de relaciones laborales como consecuencia de los nuevos requerimientos del globalizado mercado de trabajo.

Todo ello está suponiendo un grado cada vez menor de judicialización de la vida laboral, lo cual no implica en absoluto una marginación del proceso judicial en este

ámbito, sino su tácita reconducción a aquellas cuestiones en las que el núcleo fundamental que se debata se refiera a materias estrictamente jurídicas y no puedan ser objeto de una interpretación consensuada por ambas partes. Asimismo se ha de considerar que cada vez en mayor medida los conflictos, incluso los considerados jurídicos, se encuentran contaminados por aspectos de índole diversos que sobrepasan el marco y la interpretación basada exclusivamente en la interpretación de una norma.

En este contexto, Sevilla fue la provincia en que se iniciaron más procedimientos previos a vía judicial (112) ante el SERCLA en el año 2001, concurriendo además en esta misma provincia la circunstancia de que esta modalidad procedimental alcanzó los mayores porcentajes respecto al total de expedientes iniciados en su respectivo ámbito (68,71%), siguiéndole Almería (60,71%), Granada (58,82%) y Málaga (57,6%). Los porcentajes más reducidos correspondieron al ámbito interprovincial (32%), Cádiz (37,19%) y Córdoba (38,89%).

Por otro lado, desde el 28 de enero de 1999, los agentes económicos y sociales cuentan en Andalucía con un nuevo instrumento, a través del SERCLA, consistente en un procedimiento de conciliación-mediación previo a la convocatoria de huelga. Tal procedimiento forma parte de un Acuerdo por el que las propias partes crean un sistema extrajudicial de solución de conflictos, adoptando además en el caso de las huelgas los sindicatos firmantes del Acuerdo el compromiso obligacional de someter a este procedimiento todas las huelgas en lo que ellos sean sujetos convocantes.

Se trata por tanto de un instrumento preventivo, que permite encauzar el conflicto causante de la huelga a través de un procedimiento de conciliación-mediación. Por tanto, aunque el objeto del procedimiento y de la Comisión de Mediación no es directamente la desconvocatoria de la huelga promovida, sino la solución del conflicto laboral origen de dicha convocatoria de huelga, lo cierto es que en la medida que se solucione el conflicto se consigue igualmente tal desconvocatoria, evitando la pérdida de horas de trabajo y contribuyendo a reducir las manifestaciones externas de la conflictividad laboral en Andalucía. La utilización de esta vía previa es creciente desde la entrada en vigor del SERCLA, muestra de la confianza de las partes en el Sistema y en sus resultados.

Como ya ocurriera en 2.000, 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 70 ocasiones, lo que supone el 57,85% del total de expedientes iniciados en dicha demarcación y el 33,18% del conjunto de procedimientos previos a huelga promovidos en el SERCLA en el año 2.001.

Además, si se profundiza en el análisis de los datos de la provincia gaditana, se observa como el mayor recurso a este procedimiento se pone de manifiesto en los conflictos presentados en la sede de Algeciras, demarcación en la que el previo a huelga alcanza el 71,70% del total de los promovidos. Por el contrario, Huelva fue la provincia en la que este tipo de procedimiento tuvo menor relevancia (23,68%).

Respecto a otros procedimientos, lo más destacable es que supusieron el 32% de los expedientes iniciados en el ámbito interprovincial y que registraron su porcentaje más reducido en Málaga (2,76%).

Expedientes presentados: comparativa interanual por provincias y modalidades procedimentales								
	2000				2001			
	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	15	6	1	22	17	8	3	28
Cádiz	34	62	18	114	45	70	6	121
Córdoba	22	12	3	37	14	12	10	36
Granada	19	10	3	32	20	11	3	34
Huelva	10	10	9	29	20	9	9	38
Jaén	6	5	9	20	10	6	4	20
Málaga	68	21	5	94	64	44	3	111
Sevilla	78	27	17	122	112	42	9	163
Interprovinciales	14	3	1	18	8	9	8	25
Totales	266	156	66	488	310	211	55	576

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 en Huelva (+100%), Jaén (+66,67%) y Sevilla (+42,31%).

Estos datos contrastan con los de Córdoba, provincia en la que se detecta una caída de este tipo procedimental (-36,36%) en favor de otros procedimientos (+233,3%). En Cádiz el progreso se refiere tanto a procedimientos previos a convocatoria de huelga (+11,29%) como previos a vía judicial (+32,35%).

En el ámbito interprovincial destaca el descenso de los previos a vía judicial (-42,86%) y un incremento tanto en los previos a convocatoria de huelga (+200%) como en otros procedimientos (+700%). Por último, en las provincias de Málaga y Sevilla se aprecia un importante repunte en el número de procedimientos previos a huelga (+109,52% y +55,56% respectivamente).

E) Ambito en función de actividades productivas

Resumen de procedimientos presentados por sectores económicos afectados y por tipo de procedimiento					
Sectores Económicos	Previos a la vía judicial	Previos a convocatoria de huelga	Otros	Total	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	6	2	9	1,56
Industrias extractivas	3	1	2	6	1,04
Industrias manufactureras	82	49	13	144	25,00
Energía eléctrica, gas y agua	11	3	4	18	3,13
Construcción	1	20	0	21	3,65
Comercio; reparaciones	11	6	1	18	3,13
Hostelería	36	19	2	57	9,90
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	56	34	7	97	16,84
Intermediación financiera	1	0	0	1	0,17
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	31	17	7	55	9,55
Administración Pública, defensa y seguridad social	27	6	7	40	6,94
Educación	1	2	1	4	0,69
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	18	13	0	31	5,38
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	31	35	9	75	13,02
Total	310	211	55	576	100,00

En línea con lo acontecido en la anualidad anterior, las actuaciones del SERCLA en el año 2.001 por actividades productivas, se centraron en mayor proporción en el sector de Industrias Manufactureras, que abarcó el 25,00% del total de expedientes presentados. Otros sectores afectados de forma significativa fueron los de Transportes,

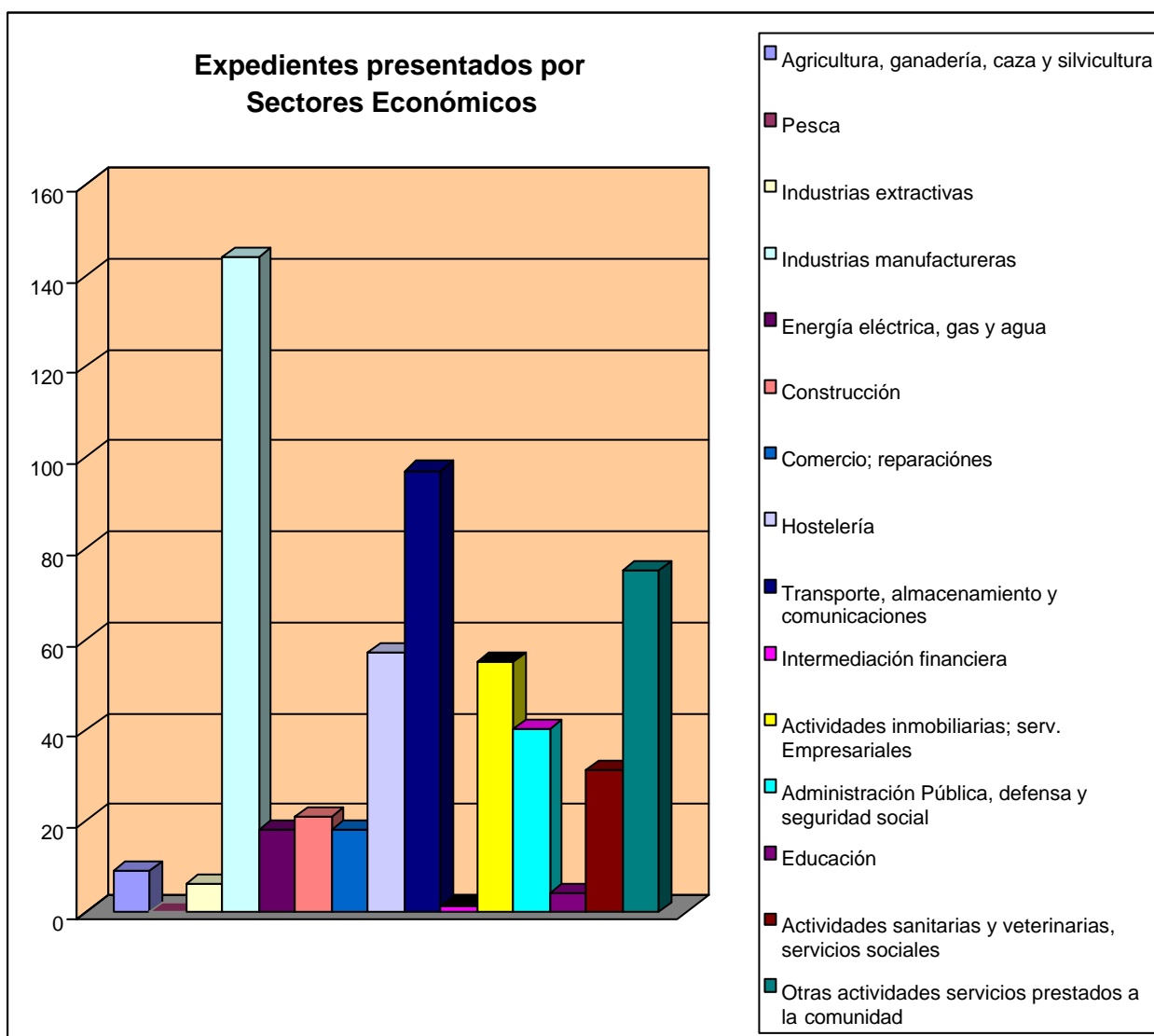
Almacenamiento y Comunicaciones (16,84%), y Otras Actividades y Servicios prestados a la Comunidad (13,02%). Por el contrario la menor incidencia se registró en los sectores de Intermediación Financiera (0,17%) y Educación (0,69%).

Cuando el análisis se realiza atendiendo a la naturaleza de los procedimientos, las conclusiones coinciden con las expresadas a nivel global. Así, al estudiar el total de procedimientos previos a la vía judicial promovidos en el año 2.001, se constata que el 26,05% correspondió al sector de Industrias Manufactureras y el 18,1% a Transportes, almacenamiento y comunicaciones. Del mismo modo, la mayor proporción de procedimientos previos a convocatoria de huelga correspondió en el año 2.001 a los sectores de Industrias Manufactureras (23,2%), siguiéndole Transportes, almacenamiento y comunicaciones (16,13%), y Otras Actividades Servicios prestados a la Comunidad (16,6%).

Por otro lado, una nota muy destacable es la relativa a la distribución de los expedientes relativos al sector Construcción, ya que el 95,24% de los mismos se concentra en los previos a convocatoria de huelga, siendo el 4,76% restante previo a vía judicial.

Expedientes presentados por sectores económicos: Afectación						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9	1,56	40.256	53,59	265.808	38,93
Industrias extractivas	6	1,04	14	0,02	1.849	0,27
Industrias manufactureras	144	25,00	2.671	3,56	36.079	5,28
Energía eléctrica, gas y agua	18	3,13	18	0,02	1.141	0,17
Construcción	21	3,65	21.713	28,90	262.802	38,49
Comercio; reparaciones	18	3,13	24	0,03	1.012	0,15
Hostelería	57	9,90	8.806	11,72	18.459	2,70
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	97	16,84	245	0,33	22.923	3,36
Intermediación financiera	1	0,17	1	0,00	5	0,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	55	9,55	292	0,39	9.039	1,32
Administración Pública, defensa y seguridad social	40	6,94	40	0,05	30.072	4,40
Educación	4	0,69	929	1,24	19.002	2,78
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	31	5,38	35	0,05	2.499	0,37
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	75	13,02	78	0,10	12.187	1,78
Totales	576	100,0	75.122	100,0	682.851	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 Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (53,59%), seguido a cierta distancia por Construcción (28,9%). A este último sector también pertenece la segunda cifra más alta de trabajadores afectados por los procedimientos iniciados ante el SERCLA en el año 2.001 (38,49%), sólo superada por Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (38,93%).



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 (57), 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 8.806 empresas y 18.459 trabajadores. Lo mismo cabe decir de la elevada afectación personal (38.268 trabajadores) de los 21

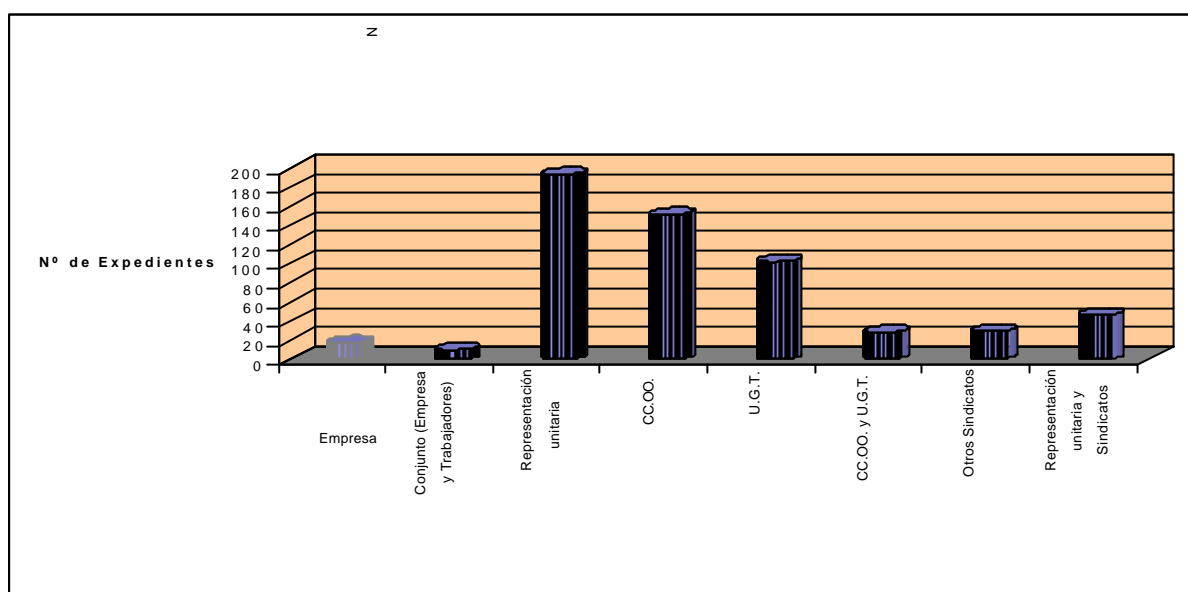
conflictos promovidos pertenecientes al sector de Construcción. Esta circunstancia se debe a que se trata de sectores con predominio de un tipo de conflicto sectorial, frente al predominio del conflicto de ámbito empresarial que caracteriza a otros. Estos datos contrastan con sectores como el de Actividades Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales que, suponiendo un número similar de expedientes al de Hostelería, tienen una afectación personal mucho más reducida (292 empresas y 9.039 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	2	0	7	9	5	0	4	1	28
Cádiz	1	0	54	17	18	8	4	19	121
Córdoba	2	0	16	3	8	7	0	0	36
Granada	2	2	13	7	3	2	1	4	34
Huelva	0	3	26	3	6	0	0	0	38
Jaén	0	0	1	8	8	3	0	0	20
Málaga	3	0	34	45	16	3	4	6	111
Sevilla	2	4	40	53	35	2	12	15	163
Interprovincial	5	1	2	6	3	3	4	1	25
Total	17	10	193	151	102	28	29	46	576

Del total de expedientes presentados en el año 2.001, 193 conflictos (33,51%) fueron promovidos por representantes legales de los trabajadores en la empresa. El 54,36% de los procedimientos fue de promoción sindical (310 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 281 procedimientos (48,78%), 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 29 conflictos (5,03% del total).

Los promovidos conjuntamente por representantes de los trabajadores y sindicatos alcanzaron la cifra de 46 conflictos (7,99%), y los planteados conjuntamente por empresarios y trabajadores supusieron 10 conflictos (1,74%). Del lado empresarial, las cifras de promoción son sensiblemente menores, habiendo iniciado 17 procedimientos (2,95%), referidos mayormente a procedimientos impugnatorios de convocatorias de huelga y a la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento.



G) Motivación

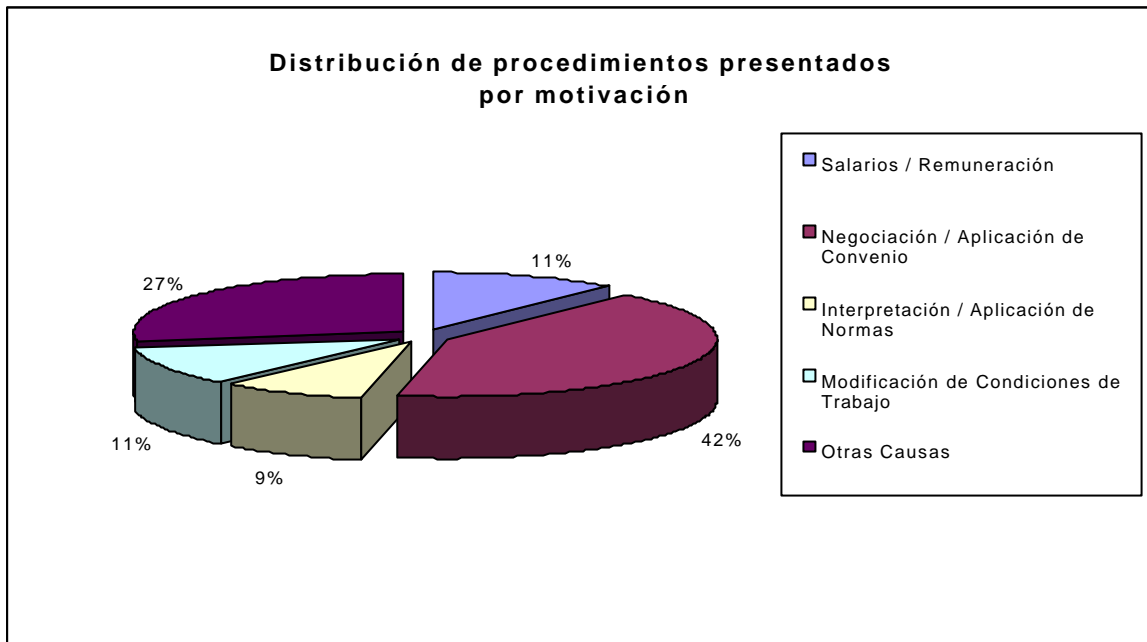
Expedientes presentados por motivaciones: Afectación						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	66	11,46	368	0,49	6.067	0,89
Negociación / Aplicación de Convenio	239	41,49	54.107	72,03	372.356	54,53
Interpretación / Aplicación de Normas	50	8,68	20.070	26,72	266.222	38,99
Modificación de Condiciones de Trabajo	63	10,94	63	0,08	4.352	0,64
Otras Causas	158	27,43	514	0,68	33.880	4,96
Total	576	100,00	75.122	100,00	682.877	100,00

En el año 2.001, son los conflictos colectivos que tienen su origen en la “*negociación y aplicación de los convenios colectivos*” los que en mayor medida se promueven ante el SERCLA (41,49% del total). Ello es consecuencia lógica de que la mayor parte de las normas reguladoras de las condiciones de trabajo en las empresas están atribuidas a la negociación colectiva. Las actuaciones que se requieren en conflictos relativos a la negociación de convenios tienen como objetivo la superación del impasse, de situaciones de ruptura en el seno de las respectivas comisiones negociadoras.

Resulta claramente inferior el porcentaje de conflictos (8,68%) que se derivan de la interpretación y aplicación de normas, lo cual es consecuencia de la prevalencia en la ordenación de las condiciones de trabajo de la norma convencional o pactada frente a la heterónoma.

Como consecuencia de modificaciones de condiciones de trabajo pactadas, y con la naturaleza de conflictos colectivos jurídicos, se ha planteado el 10,94% de estos conflictos en el año 2.001. La práctica totalidad de los mismos han alegado como motivo específico supuestos incumplimientos de requisitos de orden procedimental.

Tienen, asimismo, cierta relevancia en cuanto a la instancia al Sistema en la órbita de los conflictos colectivos de intereses, las motivaciones relativas a los salarios/remuneración, que suponen el 11,46% de los suscitados ante el SERCLA en el año 2.001.

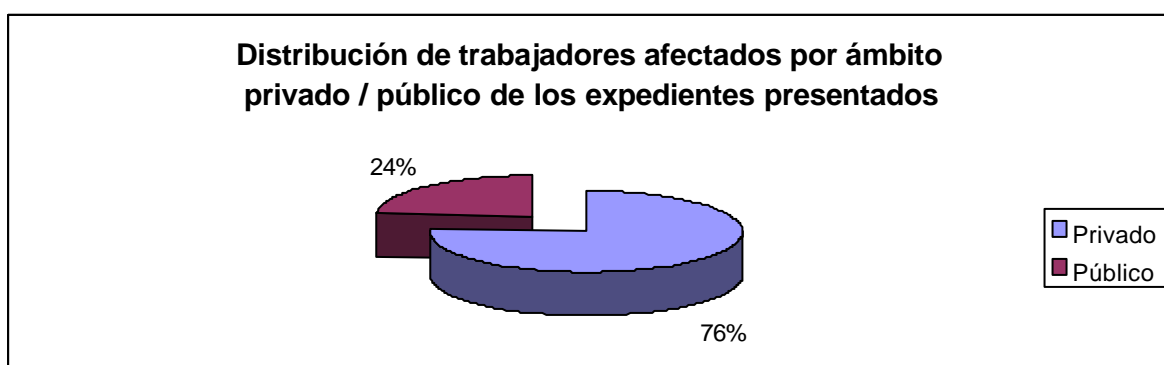
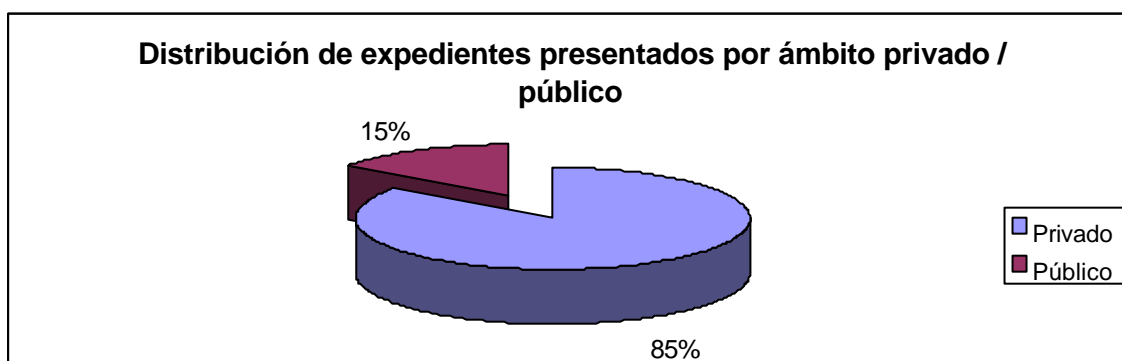


H) Ambito privado/público

Resumen provincial de expedientes presentados por ámbito privado/público						
Ámbito	Privado			Público		
	Exped.	Empresas	Trabaj.	Exped.	Empresas	Trabaj.
Almería	21	21	1.561	7	7	1.212
Cádiz	110	383	11.838	11	11	1.691
Córdoba	32	255	6.055	4	4	164
Granada	30	2.151	32.546	4	4	43
Huelva	31	35	3.540	7	7	319
Jaén	18	666	3.501	2	2	75
Málaga	94	446	40.790	17	17	1.880
Sevilla	137	49.493	268.157	26	26	13.878
Interprov.	16	21.585	271.387	9	9	24.240
Total	489	75.035	639.375	87	87	43.502

Al efectuar el análisis de la distribución de los 576 expedientes presentados en el año 2.001 ante el SERCLA en función de su pertenencia al ámbito público o privado, se puede concluir la prevalencia del sector privado al suponer el 84,90% de los conflictos suscitados en el Sistema en dicho período, correspondiendo al sector público el 15,13% restante.

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. El pasado año 2.000 se caracterizó por un evidente crecimiento de los conflictos pertenecientes al sector público suscitados ante el SERCLA, alcanzando entonces el 13,93% del global de expedientes. La anualidad 2.001 ha supuesto un crecimiento de en dos puntos porcentuales respecto al anterior, llegando al 15,10%. Pese a ello, la afectación de los expedientes del sector público se ha visto reducida respecto al año anterior, en especial en cuanto a trabajadores concernidos, pues mientras en 2.000 fueron 57.041 (suponiendo el 23,53% del total de trabajadores afectados ese año), en 2.001 han sido 43.502, lo que equivale al 6,37% de los incluidos en el ámbito total de afectación del SERCLA en dicho período.

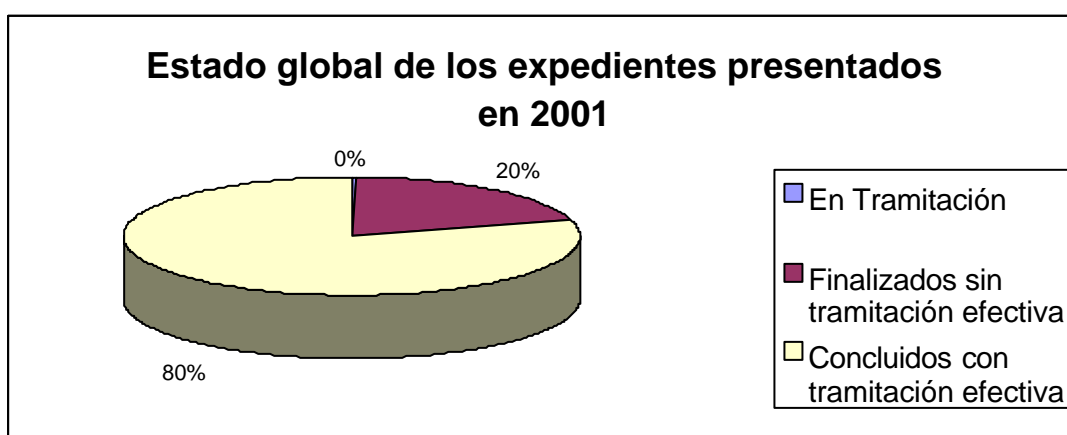


2. Tramitación de expedientes

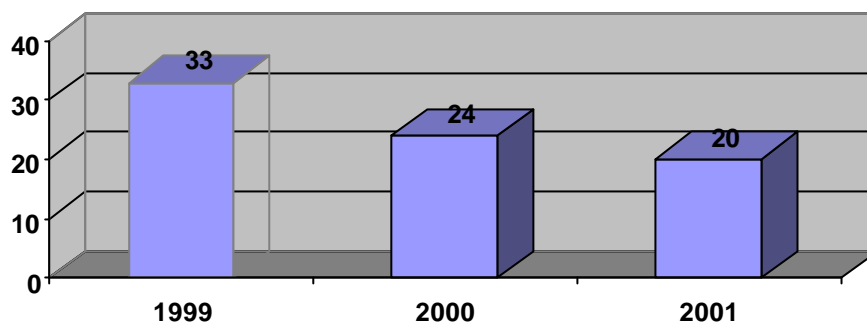
En el año 2001 se promovieron ante el SERCLA un total de 576 procedimientos, de los cuales 571 correspondieron a los diversos supuestos de Conciliación – Mediación y 5 al procedimiento de arbitraje. Esta última modalidad procedimental, aún siendo escasamente utilizada, ha incrementado su relevancia respecto al año anterior, concluyendo en todos los casos su tramitación efectiva con intervención de los árbitros designados al efecto, que dictaron el correspondiente laudo en 4 ocasiones, dictándose en la restante una resolución de archivo de actuaciones.

En cuanto a los procedimientos de Conciliación– Mediación, una proporción muy elevada concluyó su tramitación normal, permitiendo la intervención efectiva de la Comisión en un total de 453 expedientes (79%). En el resto de los casos, salvo dos (0,35%) que se encuentran en tramitación, el procedimiento concluyó anticipadamente por alguna de las causas previstas en el Reglamento.

En términos globales, la terminación anticipada sucedió en el 20% de los procedimientos iniciados. No obstante, si tenemos en cuenta el importante incremento del número total de procedimientos presentados ante el SERCLA (299 en el año 1999, 488 en la anualidad 2000, 576 en 2001), debe destacarse la reducción porcentual que han experimentado las tramitaciones no efectivas: 33% en 1999, 24% en el año 2000 y 20% en la anualidad 2001 .

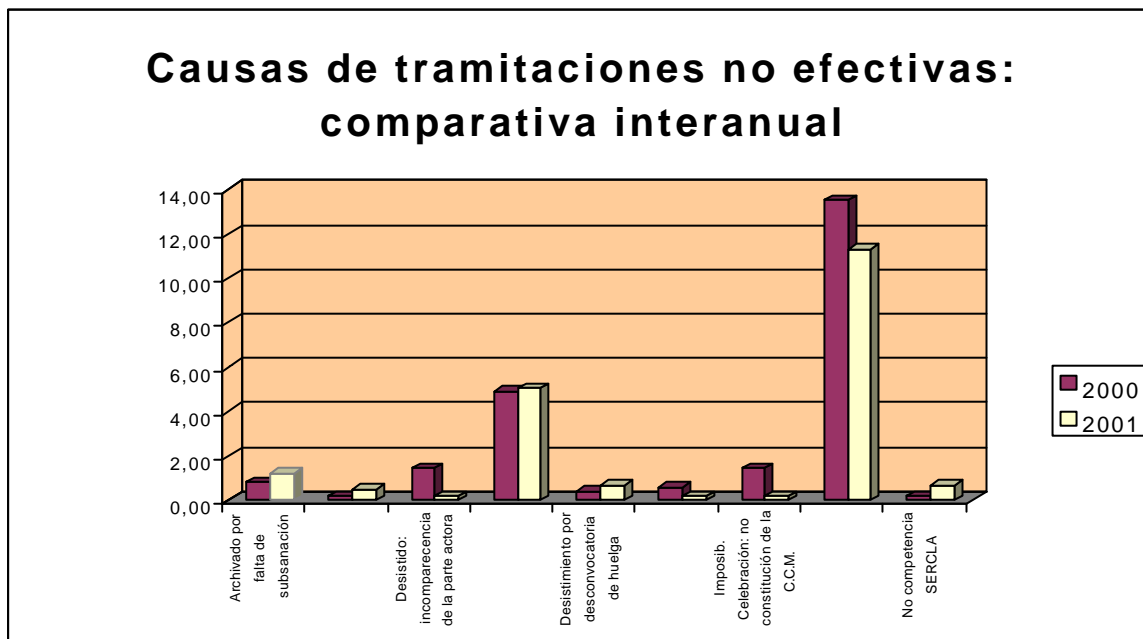


Tramitaciones no efectivas (%). Comparativa interanual



El descenso progresivo en el porcentaje de tramitaciones no efectivas puede interpretarse como resultado de la mayor madurez del Sistema tras un trienio de funcionamiento, período en el que ha ido arraigando un mayor conocimiento del mismo por parte de los sujetos legitimados para iniciar los procedimientos.

Causas de tramitaciones no efectivas: comparativa interanual



Cuando analizamos las diversas causas de terminación anticipada y su evolución en relación con el año anterior, se aprecia que en 2001, la principal causa de terminación anticipada de los procedimientos sigue siendo la incomparecencia de la parte demandada que, no obstante, disminuye su relevancia al pasar del 13,52% en 2000 al 11,46% en 2001. Por otra parte, aumenta ligeramente la segunda de las causas en importancia, el desistimiento a petición de la parte actora, que en 2000 afectó a un 4,92% de los procedimientos y en 2001 al 5,05%.

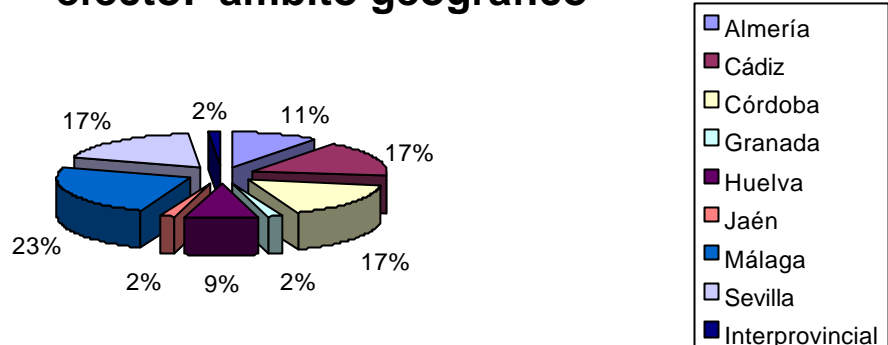
En 2001 las causas que han reducido su incidencia son: Los supuestos de terminación anticipada por desistimiento por incomparecencia de la parte actora (1,43% en 2000, 0,17% en 2001 sobre el total de expedientes iniciados), los procedimientos que ha sido imposible celebrarse la conciliación-mediación por excepciones procedimentales (0,61% en 2000, 0,17% en 2001), y aquellos en que no se constituyó la C.C.M. por falta de dos de sus miembros (1,43% en 2000, 0,17% en 2001).

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, se aprecia que afectó durante el año 2001 a un total de 66 procedimientos, lo que representa un 11,46% del total de expedientes iniciados.

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	5	0	2	7
Cádiz	9	1	1	11
Córdoba	6	0	5	11
Granada	1	0	0	1
Huelva	5	1	0	6
Jaén	0	0	1	1
Málaga	14	2	0	16
Sevilla	11	1	0	12
Interprovincial	1	0	0	1
Total	52	5	9	66

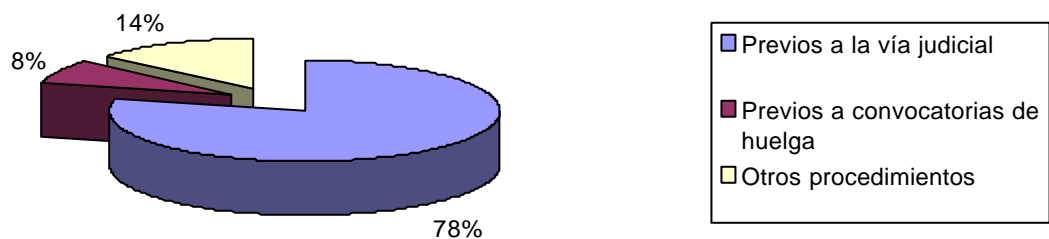
La mayoría de estos procedimientos intentados sin efecto se concentran en cuatro provincias: Málaga (24%), Sevilla (18%), Cádiz y Córdoba (17% cada una de ellas). No obstante, su incidencia real desde el punto de vista geográfico es diversa si ponemos estos datos en relación con el volumen total de procedimientos presentados en cada provincia. Así, la terminación anticipada por incomparecencia de la parte demandada es mucho mayor en Córdoba, donde representa el 31% de los procedimientos iniciados, y muy inferior, por ejemplo, en Cádiz, donde afectó sólo al 9% de expedientes promovidos.

Año 2001. Expedientes intentados sin efecto: ámbito geográfico



La incomparecencia de la parte demandada se produce con mayor frecuencia en los procedimientos previos a la vía judicial, modalidad en la que representa el 17%, de los instados, suponiendo el 78% del total de expedientes intentados sin efecto en 2001. Por el contrario, la incidencia de esta causa es menor en otros procedimientos, y especialmente en los procedimientos previos a convocatorias de huelga, representando sólo el 2% de los expedientes previos a huelga presentados y el 8% del global de los intentados sin efecto.

Expedientes intentados sin efecto: tipos de procedimientos



Por sectores económicos, una parte importante de los procedimientos intentados sin efecto se concentra especialmente en determinados sectores. Así, en el Sector de Industrias Manufactureras, la incidencia de esta causa de terminación anticipada se aprecia en que abarca un 27.27% de los procedimientos intentados sin efecto, siendo también el sector al que pertenece mayor número del total de procedimientos promovidos (25%).

A otros dos sectores, el de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y el de Actividades Inmobiliarias y Servicios empresariales, corresponden respectivamente el 15,15% y el 13,64% de los procedimientos intentados sin efecto, debiendo tenerse presente que, sin embargo, en el conjunto total de procedimientos iniciados, representan el 16,84% y 9,55% respectivamente.

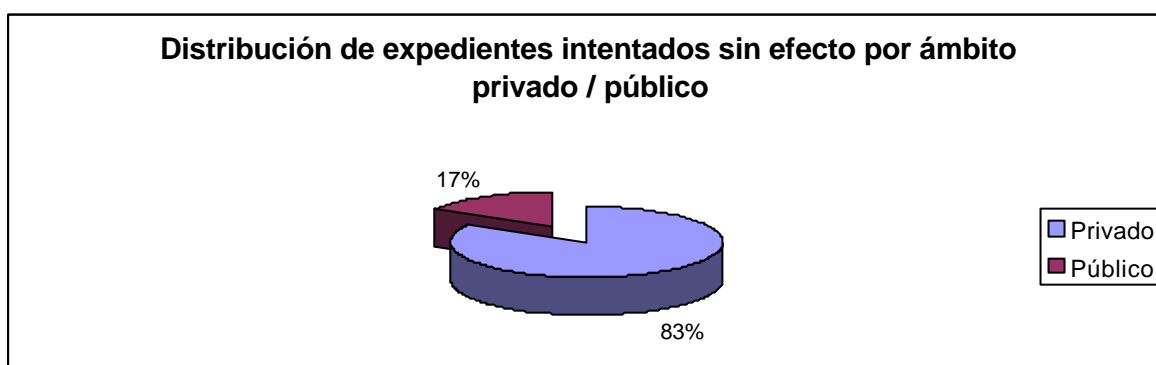
También cabría destacar la incidencia de esta causa de terminación en el Sector de Administración Pública, Defensa y Seguridad, al que corresponde un 12,12% de los procedimientos finalizados por incomparecencia de la parte demandada y un 6,94% del total de procedimientos iniciados.

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	11	3	4	18	27,27
Comercio; reparaciones	4	0	0	4	6,06
Hostelería	6	1	0	7	10,61
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8	1	1	10	15,15
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	7	0	2	9	13,64
Administración Pública, defensa y seguridad social	8	0	0	8	12,12
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	6	0	2	8	12,12
Total	52	5	9	66	100,00

Si fijamos la atención en el ámbito público o privado de los sectores o empresas afectadas por los procedimientos intentados sin efecto, vemos como el mayor número de los mismos corresponden al sector privado (55), significando el 83%, del total de los expedientes finalizados de este modo. No obstante, proporcionalmente su importancia relativa disminuye al implicar solamente el 11% del conjunto de los expedientes presentados pertenecientes al ámbito privado.

En el sector público la incidencia relativa de esta forma de terminación representa el 13% del total de expedientes presentados dentro del ámbito público, significando el 17% del total de expedientes concluidos por incomparecencia de la parte demandada.

Resumen provincial de expedientes intentados sin efecto por ámbito privado/público						
Ámbito	Privado			Público		
	Exped.	Empresas	Trabaj.	Exped.	Empresas	Trabaj.
Almería	5	5	731	2	2	1.115
Cádiz	10	261	1.526	1	1	300
Córdoba	11	11	664	0	0	0
Granada	1	1	100	0	0	0
Huelva	4	4	868	2	2	220
Jaén	1	1	9	0	0	0
Málaga	15	16	2.240	1	1	110
Sevilla	8	9	604	4	4	6.320
Interprov.	0	0	0	1	1	15
Total	55	308	6.742	11	11	8.080



Tramitaciones efectivas

Tramitaciones efectivas realizadas por ámbito geográfico: Afectación						
Ámbito	Expedientes	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	20	4,4	20	0,0	867	0,2
Cádiz	98	21,6	116	0,2	10.671	2,7
Córdoba	23	5,1	246	0,4	5.535	1,4
Granada	28	6,2	2.149	3,9	32.090	8,1
Huelva	29	6,4	33	0,1	2.085	0,5
Jaén	19	4,2	667	1,2	3.567	0,9
Málaga	83	18,3	419	0,8	35.957	9,1
Sevilla	135	29,9	49.490	90,4	272.779	68,8
Interprovincial	18	4,0	1.588	2,9	32.727	8,3
Total	453	100,0	54.728	100,0	396.278	100,0

Los procedimientos efectivamente tramitados durante el año 2001 han sido 453, un 79% del total de procedimientos iniciados, lo que supone un incremento respecto a la anualidad anterior, período en el que las tramitaciones efectivas alcanzaron el 76%

del total, datos estos que ponen de manifiesto una mejoría en el 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 Sevilla (29.8%), Cádiz (21,6%) y Málaga (18,3%). Estas provincias son también, en porcentajes muy similares, aquellas en que se presenta mayor número de expedientes: un 28,3% en Sevilla, un 21% en Cádiz y un 19,3% en Málaga. Por tanto, es Sevilla la provincia donde mayor número de expedientes se han presentado en el ámbito del Sistema, una vez consideradas exclusivamente las tramitaciones efectivas.

Por el contrario, las provincias con menor número de tramitaciones efectivas, pero también en proporciones similares al total de expedientes iniciados, son Jaén (4,2% de las tramitaciones efectivas y un 3,5% de expedientes presentados) y Almería (4,4% y 4,9% respectivamente) .

Si consideramos otros factores, como el número de empresas y trabajadores afectados en los expedientes de tramitación efectiva, se observa que es Sevilla, con un 29,8% de los expedientes, donde resultan concernido un mayor número de empresas (90,4%), y donde se ven afectados un mayor número de trabajadores (68,8%). Almería es, por el contrario, la provincia con menor número de empresas y trabajadores afectados en las tramitaciones efectivas.

La duración media de los procedimientos tramitados ante el SERCLA ha sido, de 16,4 días naturales, desde su presentación hasta la celebración del acto ante la Comisión de Conciliación – Mediación. En 2001, se celebraron un total de 979 sesiones, lo que representa una media de 1,7 reuniones por expediente.

La duración media de las sesiones se sitúa alrededor de las dos horas y media, lo que supone que durante el año 2001 se invirtieran un total de 2448 horas en las reuniones de mediación, con la intervención de 193 mediadores y 14 secretarios, a los que habría que unir unas 6.700 horas empleadas en la gestión administrativa de los expedientes.

Tomando en consideración los tres años acumulados de funcionamiento del SERCLA, se reflejan en la siguiente tabla algunas de las magnitudes que configuran la operatividad del Sistema:

Resumen en cifras del SERCLA (1999 – 2001). Comparativa interanual				
MAGNITUDES	1999	2000	2001	TOTAL
Mediadores actuantes	211	179	193	583
Secretarios actuantes	16	17	14	47
Sesiones de mediación celebradas	380	670	979	2029
Horas de gestión administrativa	2450	3600	6700	12.750

3.- Resultados Obtenidos

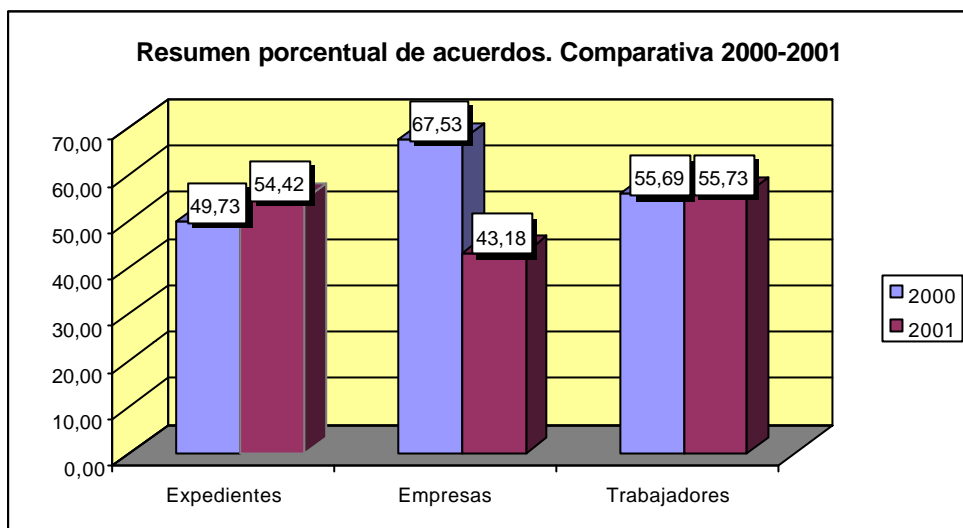
La tercera anualidad desde la entrada en funcionamiento del SERCLA, permite constatar que los resultados alcanzados no sólo se mantienen respecto a periodos temporales anteriores sino que continúan una línea ascendente de crecimiento, consecuencia sin duda de la confianza de los agentes económicos y sociales en el Sistema creado por ellos. A destacar igualmente, la activa intervención de los mediadores participantes en la búsqueda constante de soluciones a los conflictos planteados, otorgando la medida de tiempo que en cada caso éste reclame, siendo numerosos los procedimientos que han concluido con avenencia tras dos o más sesiones de trabajo. Es destacable, en fin, que tales resultados ofrecen diferencias muy sustanciales en función del tipo de procedimiento de que se trate, como posteriormente se profundizará, aumentando los resultados en los procedimientos que no constituyen un estadio previo a la instancia judicial.

Las consideraciones anteriores suponen que el porcentaje de avenencias en el año 2001 alcanza el 54,42%, con un total de 246 expedientes concluidos con acuerdo, con relación a los 452 procedimientos tramitados efectivamente.

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	246	54,42	23.629	43,18	220.822	55,73

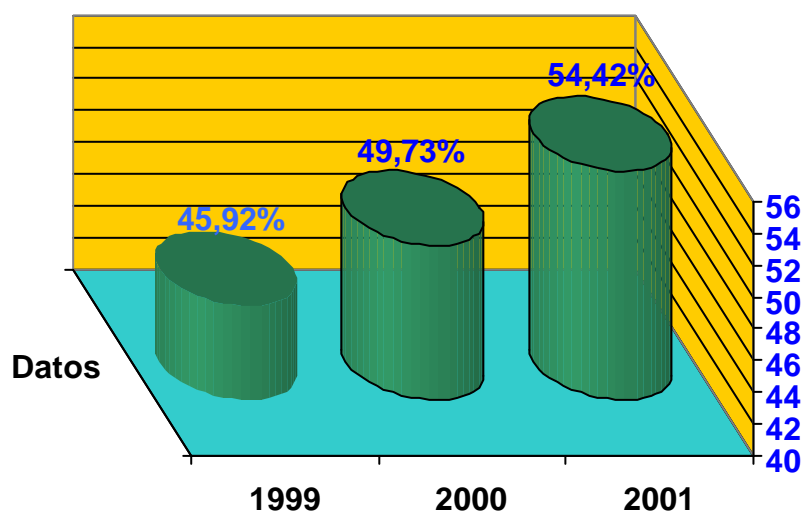
Dichos acuerdos afectan a 23.629 empresas y 220.822 trabajadores, que suponen respectivamente, el 43,18% de empresas y 55,73% de trabajadores del campo personal de afectación del total de conflictos tramitados. El mayor porcentaje de trabajadores es reflejo del mayor número de avenencias en la mediana y gran empresa, suponiendo en el caso de los trabajadores aproximadamente, el 18% del ámbito personal de afectación del conjunto de la negociación colectiva andaluza en el año 2001.



De forma acumulada, el primer trienio de funcionamiento del SERCLA ha determinado un total de 520 acuerdos, beneficiando a 33.144 empresas y 361.083 trabajadores.

	1999	2000	2001	TOTAL
Acuerdos alcanzados en general	90 exptes.	184 exptes.	246 exptes.	520 Exptes
Empresas afectadas por tales acuerdos	2.426	7.084	23.629	33.144
Trabajadores afectados por acuerdos	32.145	108116	220.822	361.083

Comparativamente, los resultados del año 2001 mejoran en 4.7 puntos los resultados obtenidos en la pasada anualidad (49,73%) y en 9.5 puntos los registrados durante el primer año de funcionamiento del SERCLA (45,92%, en 1999).

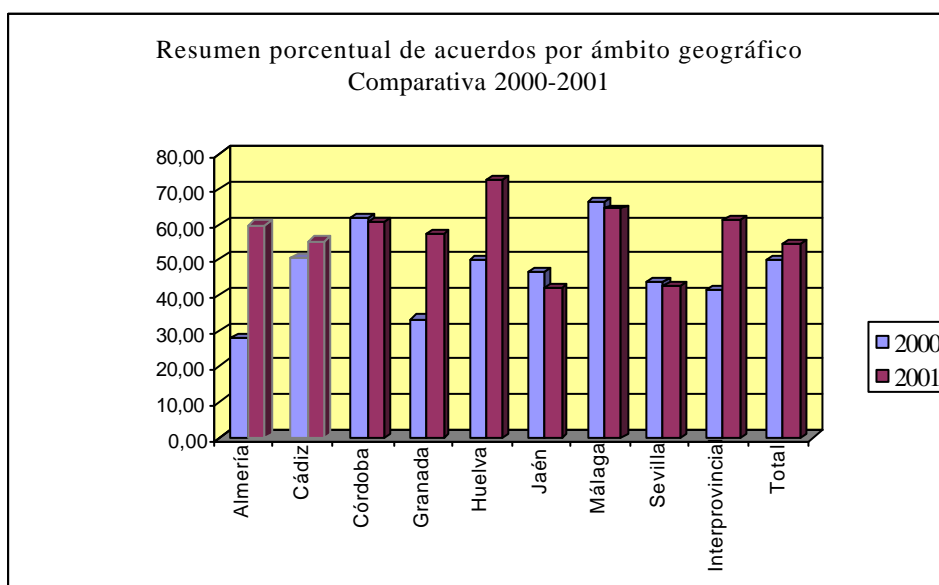


A) Ámbito Geográfico

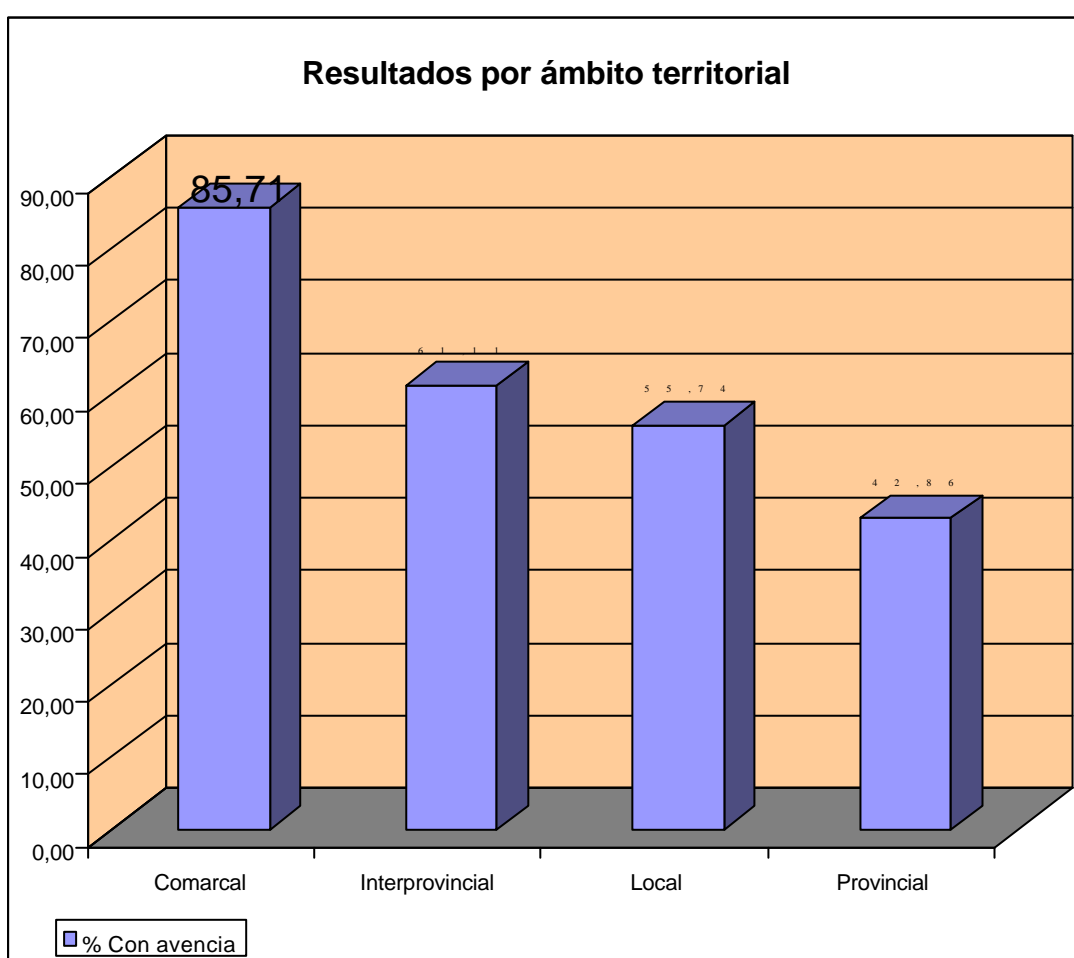
Por provincias, los porcentajes de acuerdos superiores corresponden a Huelva con el 72,41% y Málaga con el 62,65%. Igualmente, por encima de la media se sitúan los acuerdos interprovinciales (61,11%); Córdoba (60,87%); Almería (60%); Granada (57,14%) y Cádiz (55,67%).

Resultados por ámbito geográfico				
Ámbito Geográf.	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Almería	12	60,00	8	40,00
Cádiz	54	55,67	43	44,33
Córdoba	14	60,87	9	39,13
Granada	16	57,14	12	42,86
Huelva	21	72,41	8	27,59
Jaén	8	42,11	11	57,89
Málaga	52	62,65	31	37,35
Sevilla	58	42,96	77	57,04
Interprovincial	11	61,11	7	38,89
Total	246	54,42	206	45,58

Los crecimientos porcentuales superiores respecto a la pasada anualidad corresponden a Almería (+ 32,22%); Granada (+ 23,81%) y Huelva (+ 22,41%). El aumento del índice general de avenencias se relaciona con el importante crecimiento de avenencias en determinadas demarcaciones provinciales con una cifra de procedimientos tramitados.

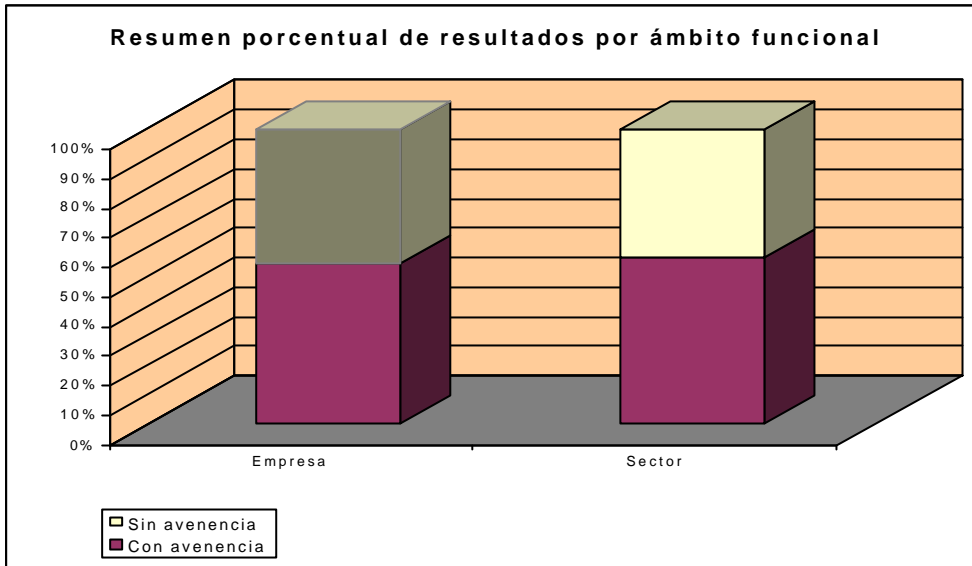


El diagnóstico del proceso conflictual en lo referente a su ámbito territorial permite conocer también que los porcentajes más elevados de avenencias se han producido en los conflictos de nivel comarcal (85,71% de acuerdos) e interprovincial (61,11%), si bien se tratan de ámbitos territoriales poco representativos respecto del conjunto de los promovidos. La mayoría de los conflictos tienen ámbito local, referidos a empresas o centros de trabajo (55,74% de avenencias) o bien son conflictos provinciales (42,86%), coincidentes normalmente con la conflictividad sectorial.

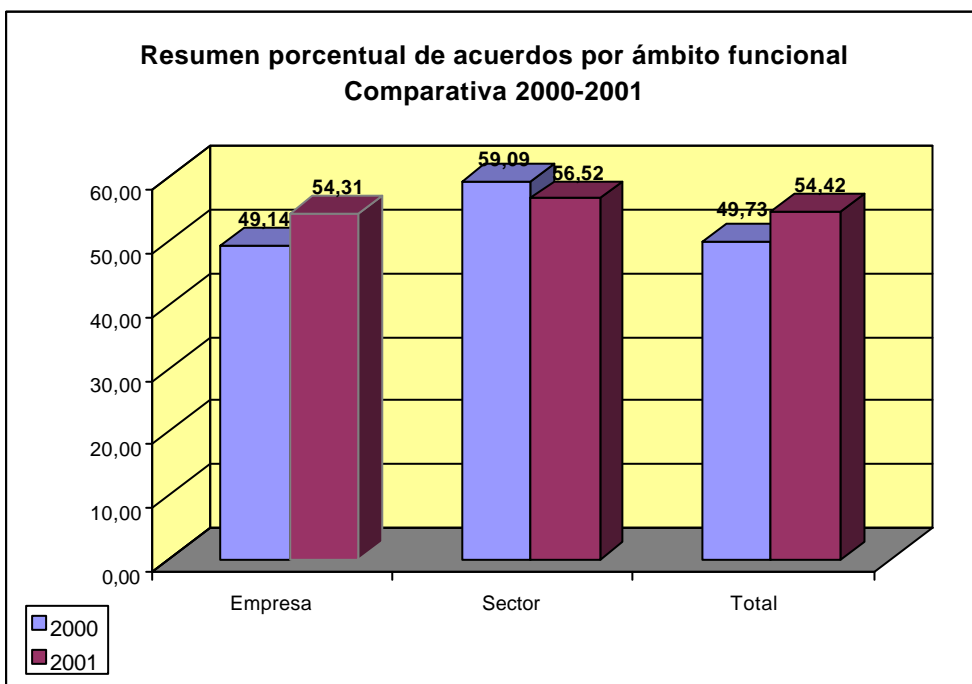


B) Ámbito Funcional

En atención al ámbito funcional del conflicto, son los sectoriales los que reflejan un porcentaje de acuerdos mayor (56,42%), con resultados a nivel empresarial muy parejos ya que se sitúan en el 54,31% de avenencias, resultado destacable si se toma en consideración el elevado número de conflictos solucionados a nivel empresarial.



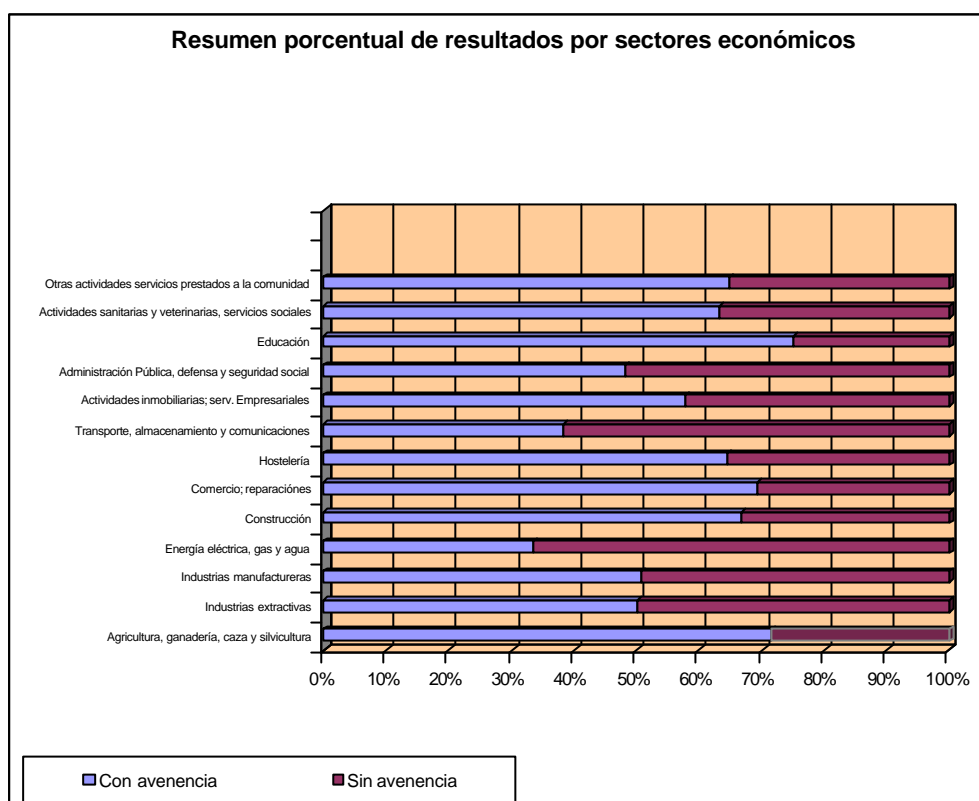
La comparativa interanual 2000 – 2001 viene a reflejar el crecimiento en más de 5 puntos de los resultados en los conflictos empresariales y la disminución de porcentajes, si bien moderada, en los conflictos sectoriales.



C) Sectores de Actividad

Los resultados valorando el sector al que se vincula la actividad empresarial desarrollada, determinan altos porcentajes, aunque poco significativos por el volumen de expedientes, en los sectores de Educación (75%); Agricultura (71,43%) y Comercio (69,23%). Con un mayor número y, por tanto, con una alta significación, deben destacarse sectores como Construcción (66,67%) y Hostelería u otros servicios a la comunidad, ambos con el 64%. Los menores porcentajes corresponden a conflictos surgidos en Transportes y Comunicaciones, así como Energía, agua y gas, tal y como se refleja en los cuadros siguientes.

<u>Resultados por sectores de actividad</u>				
Sectores Económicos	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5	71,43	2	28,57
Industrias extractivas	1	50,00	1	50,00
Industrias manufactureras	59	50,86	57	49,14
Energía eléctrica, gas y agua	5	33,33	10	66,67
Construcción	12	66,67	6	33,33
Comercio; reparaciones	9	69,23	4	30,77
Hostelería	29	64,44	16	35,56
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	28	38,36	45	61,64
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	26	57,78	19	42,22
Administración Pública, defensa y seguridad social	13	48,15	14	51,85
Educación	3	75,00	1	25,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	19	63,33	11	36,67
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	37	64,91	20	35,09
Total	246	54,42	206	45,58

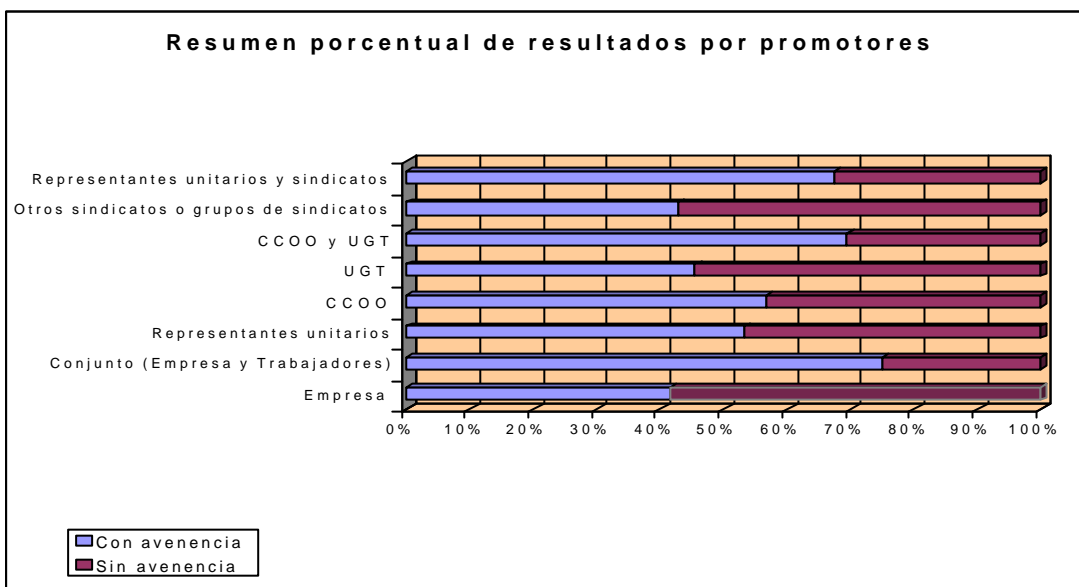


D) Promotores.

Resultados por promotores				
Promotores	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Empresa	5	41,67	7	58,33
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	3	75,00	1	25,00
Representantes unitarios	82	53,25	72	46,75
CCOO	66	56,90	50	43,10
UGT	36	45,57	43	54,43
CCOO y UGT	16	69,57	7	30,43
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	9	42,86	12	57,14
Representantes unitarios y sindicatos	29	67,44	14	32,56
Total	246	54,42	206	45,58

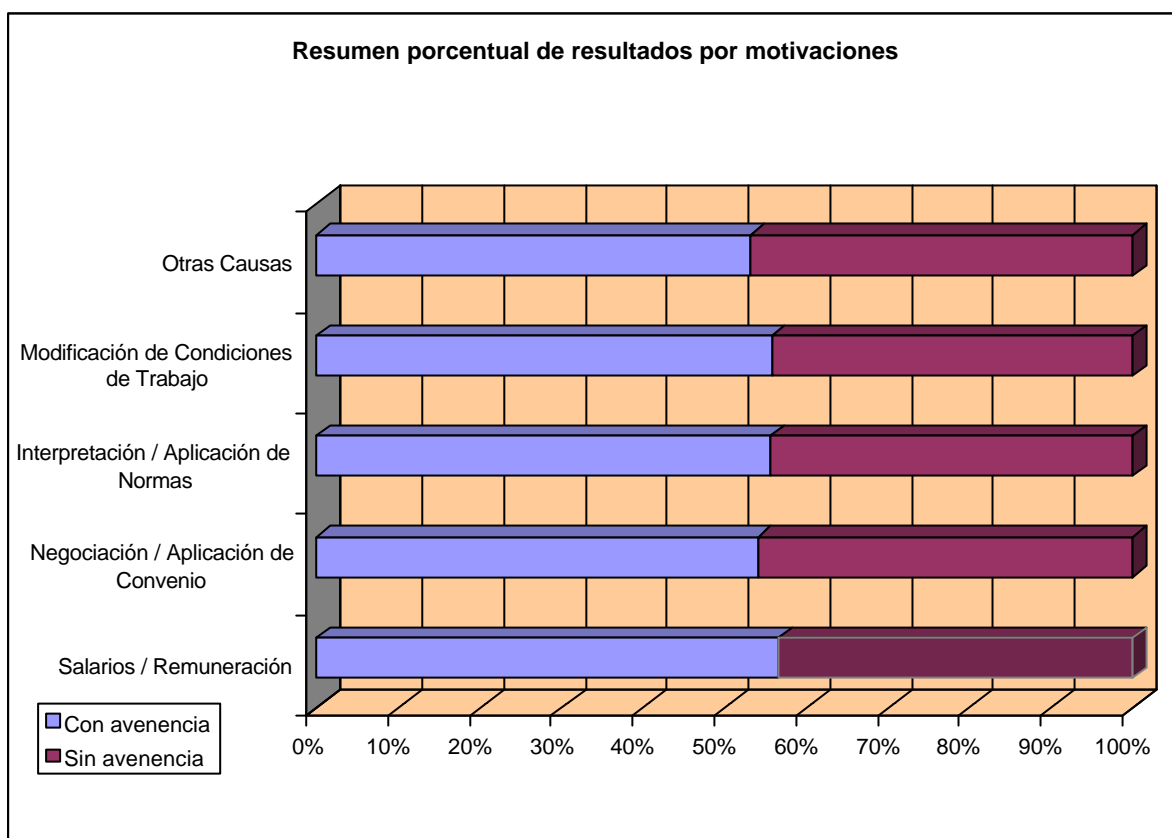
El análisis de los resultados tomando en consideración los distintos promotores de los procedimientos, viene a confirmar que la unidad de acción en la promoción es un factor causal decisivo en la obtención de resultados satisfactorios. Así, y aunque la referencia de expedientes es reducida, los mejores porcentajes de acuerdos se obtienen (75%) cuando la promoción del conflicto se produce de manera conjunta por

empresarios y trabajadores. De forma similar, son destacables las avenencias registradas en la promoción conjunta de las dos grandes centrales sindicales de Andalucía (69,57%) o cuando la unidad de planteamiento del conflicto se refiere a sindicatos y representantes unitarios de los trabajadores (Comités de Empresa o Delegados de personal, con el 67,44%)



E) Motivaciones.

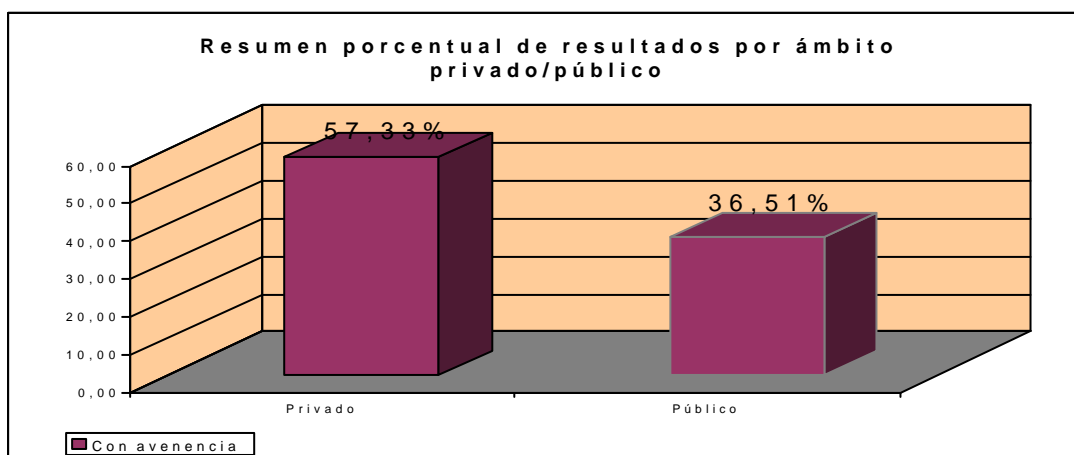
En función del motivo conflictual, los resultados obtenidos son muy similares, destacando si acaso como resulta del gráfico adjunto los resultados fundamentados en reivindicaciones salariales (56,60%).



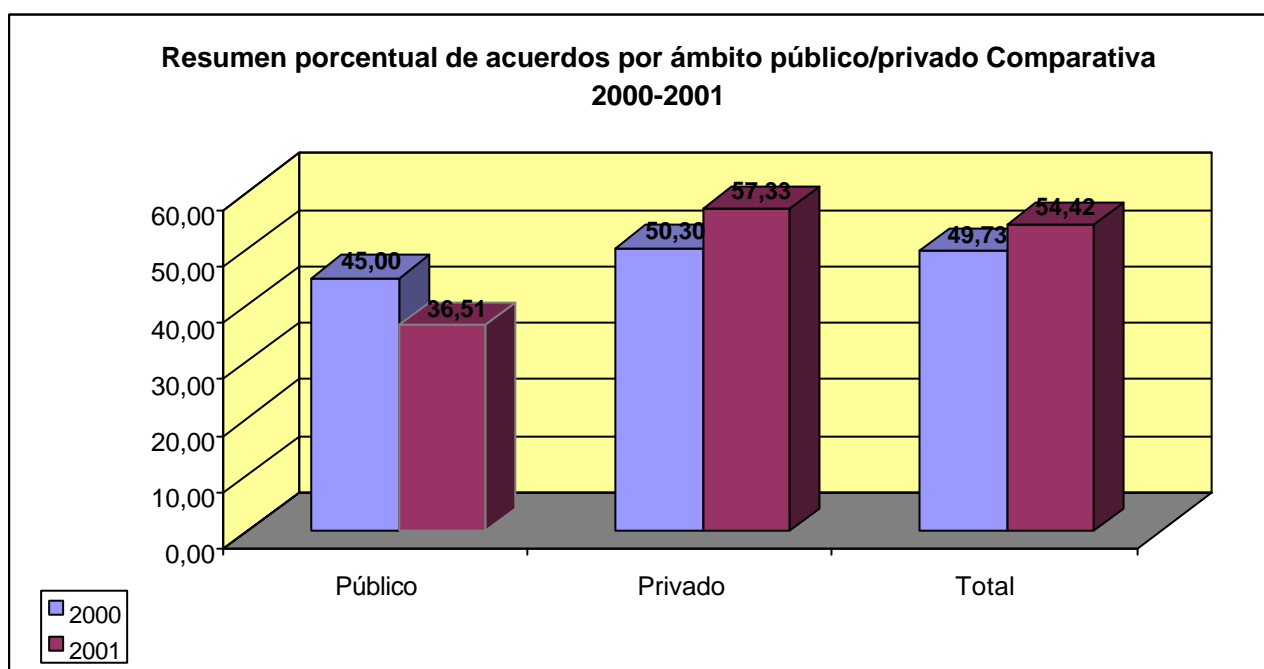
F) **Ámbito privado/público**

Los resultados, según el ámbito público o privado del conflicto, señalan importantes diferencias entre ellos, siendo mayores los índices obtenidos en el sector privado.

Resultados por ámbito privado/público				
Ámbito	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
Privado	223	57,33	166	42,67
Público	23	36,51	40	63,49
Total	246	54,42	206	45,58



Debe señalarse que estas diferencias han aumentado en la presente anualidad respecto a los datos del año 2000, con un descenso de resultados en el sector público y un incremento apreciable en el sector privado.

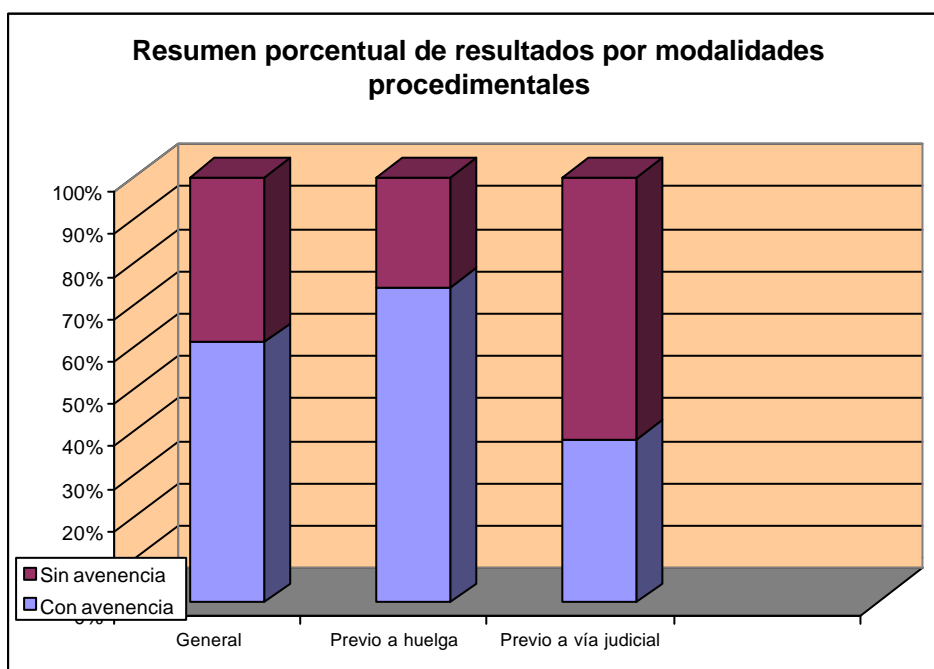


G) Modalidades procedimentales

Los resultados obtenidos, teniendo en cuenta como variable los procedimientos tramitados en el SERCLA, ponen de relieve que los resultados mayores se obtienen en los procedimientos previos a la convocatoria de huelga (74,03%) y en los procedimientos generales o de intereses (61,11%), al igual que en la pasada anualidad. Los porcentajes inferiores corresponden a los resultados alcanzados en los procedimientos previos a la vía judicial (38,30%), como se observa en los siguientes gráficos.

Resultados por modalidades procedimentales				
Modalidades procedimentales	Con avenencia	%	Sin avenencia	%
General	22	61,11	14	38,89
Previo a huelga	134	74,03	47	25,97
Previo a vía judicial	90	38,30	145	61,70
Total	246	54,42	206	45,58

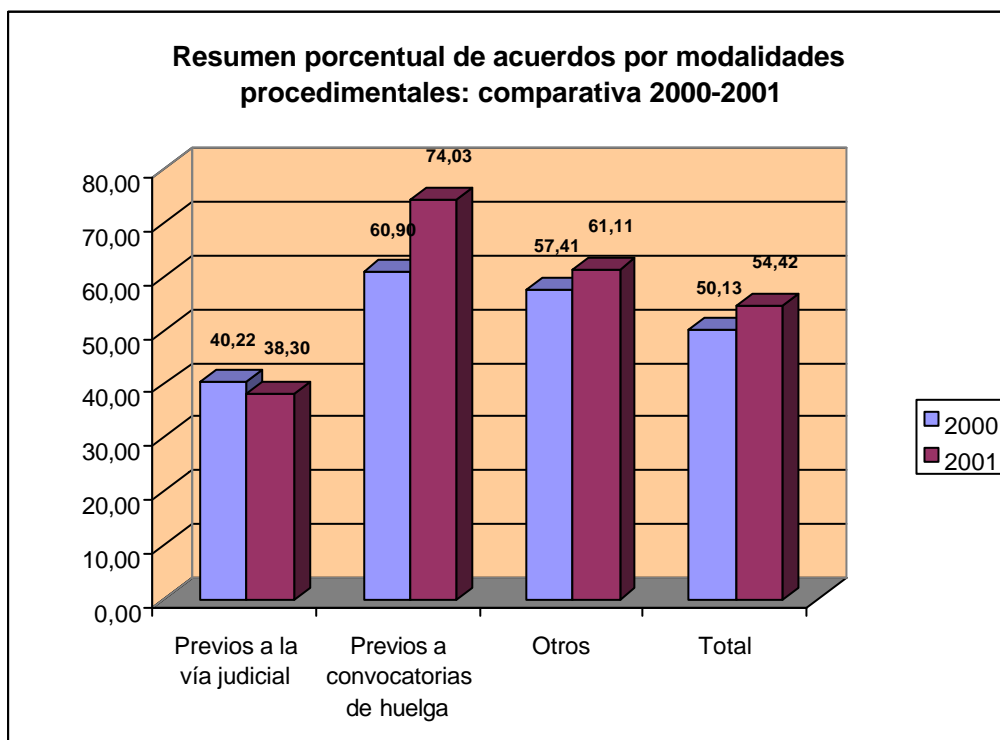
La comparativa entre anualidades constata el crecimiento de los acuerdos en sus cifras totales, así como en los procedimientos generales y previos a convocatorias de huelgas. De esta manera, el índice de acuerdos en los procedimientos previos a la convocatoria de huelga crece 13 puntos; del 60,90% en el 2000 al 74,03% en el 2001.



Igualmente, aumentan los resultados de los procedimientos generales o de intereses que pasan del 57,41% en 2000 al 61,11% en 2001. Por el contrario, descienden los porcentajes en los procedimientos previos a la vía judicial, los cuales han pasado del 40,22% en el 2000 al 38,30% en el 2001.

Resultados por modalidades procedimentales: comparativa interanual						
Modalidades procedimentales	2000			2001		
	Con avenencia	Total	%	Con avenencia	Total	%
Previos a la vía judicial	74	184	40,22	90	235	38,30
Previos a convocatorias de huelga	81	133	60,90	134	181	74,03
General o de intereses	31	54	57,41	22	36	61,11
Total	186	371	50,13	246	452	54,42

Los resultados comparativos interanuales dentro de cada modalidad procedimental y provincia reflejan significativos crecimientos en los procedimientos previos a la vía judicial en Almería y Huelva. En el caso de procedimientos previos a convocatorias de huelga, el crecimiento mayor corresponde a las provincias de Granada



y Almería.

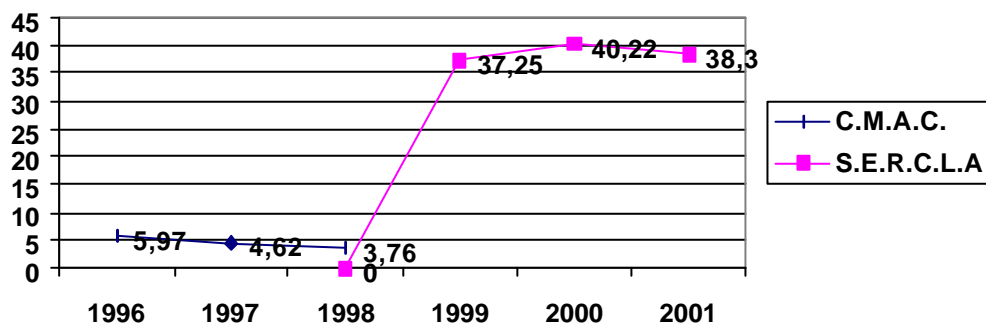
Expedientes concluidos con avenencia (porcentajes): comparativa interanual por provincias y modalidades procedimentales

	2000				2001			
	Previos a la vía judicial	Previos a convocat. de huelga	General	Total	Previos a la vía judicial	Previos a convocat. de huelga	General	Total
Almería	25,00	40,00	0,00	27,78	50,00	71,43	100,00	60,00
Cádiz	25,93	60,34	64,29	51,52	25,81	71,67	40,00	55,21
Córdoba	60,00	55,56	100,00	61,90	37,50	70,00	80,00	60,87
Granada	16,67	50,00	50,00	33,33	25,00	100,00	100,00	57,14
Huelva	37,50	71,43	42,86	50,00	73,33	75,00	66,67	72,41
Jaén	50,00	50,00	44,44	46,67	40,00	50,00	33,33	42,11
Málaga	63,83	76,47	50,00	66,18	51,11	82,86	0,00	62,65
Sevilla	32,14	59,09	71,43	44,57	31,52	63,89	85,71	42,96
Interprovinciales	37,50	66,67	0,00	41,67	33,33	85,71	60,00	61,11
Totales	40,22	60,90	57,41	50,13	38,30	74,03	61,11	54,42

CONFLICTOS JURIDICOS: Resultados Obtenidos

En los conflictos jurídicos los resultados obtenidos pueden valorarse de forma más adecuada si se toma en consideración los índices del anterior sistema conciliatorio administrativo y los porcentajes propios del SERCLA.

Resultados en Conflictos Jurídicos: C.M.A.C./S.E.R.C.L.A.

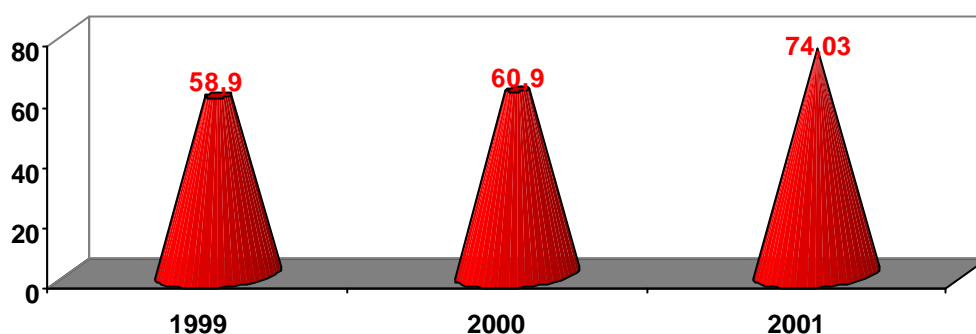


La repercusión de los resultados obtenidos en el SERCLA a través de esta modalidad procedimental, también se aprecia en la disminución de la conflictividad colectiva laboral en sede judicial, (aproximadamente del 22%) como consecuencia de los acuerdos previos sustanciados en este Sistema.

CONFLICTOS PREVIOS A HUELGA: Resultados Obtenidos

El mayor crecimiento de resultados se produce en los conflictos previos a convocatorias de huelga que pasan del 58,90% de 1999 al 74,03% en el 2001, lo que significa que 3 de cada 4 conflictos de este tipo han sido resueltos en el sistema, determinando la desconvocatoria de la correspondiente huelga.

Evolución Resultados 1999-2001



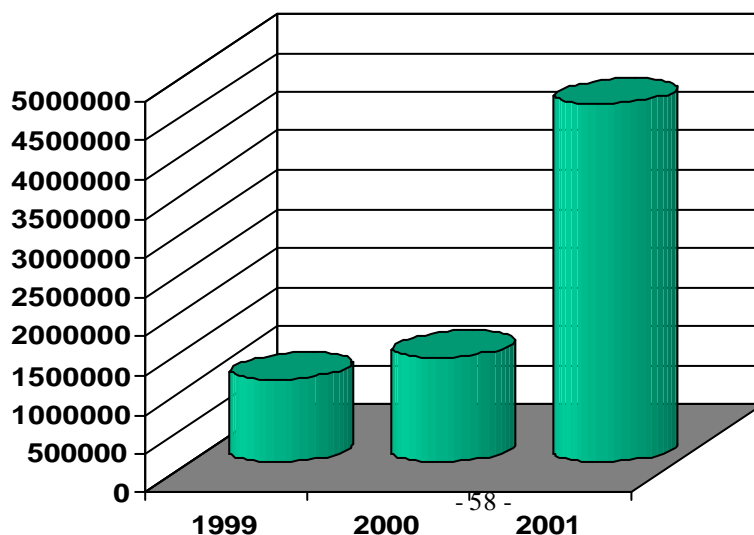
Los acuerdos del año 2001 en esta modalidad procedimental alcanzan a un total de 134 expedientes, comprensivos de 22.407 empresas y 187.825 trabajadores, evitando en su conjunto la perdida por huelgas de 4.580.072 horas.

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
134	22.407	187.825	4.580.072

Este volumen de horas de trabajo cuya perdida por huelgas ha sido posible evitar supone un incremento respecto al montante de la pasada anualidad del 344%, tal y como queda reflejado.

Horas de Huelga Evitadas



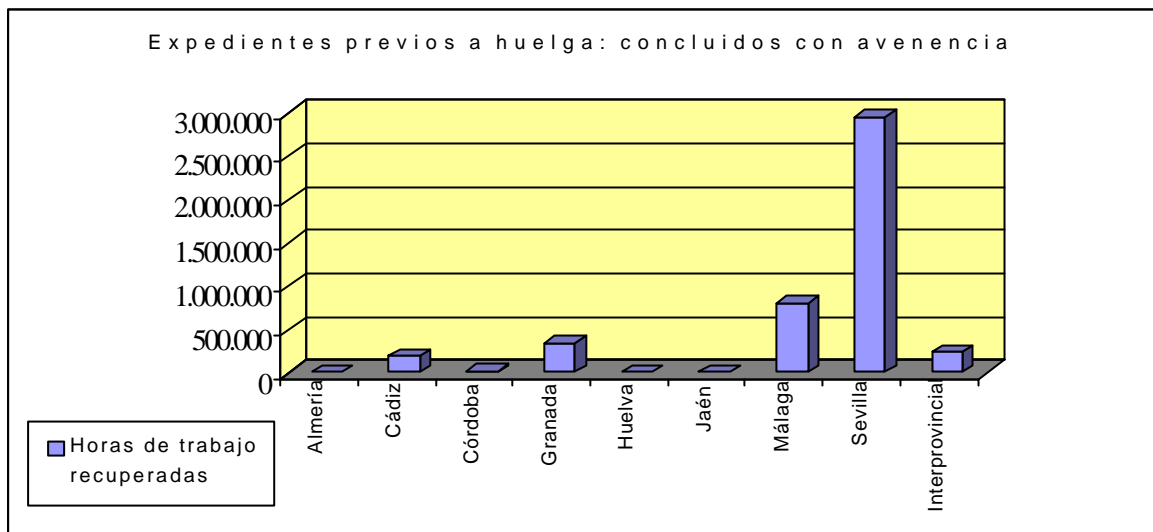
En su conjunto los resultados obtenidos por el SERCLA bajo esta modalidad procedimental en sus tres primeros años de funcionamiento, suponen 258 acuerdos que han permitido evitar la pérdida de 6.971.048 horas de trabajo.

Resumen en cifras de la repercusión socio-económica del SERCLA (1999 – 2001). Comparativa interanual				
MAGNITUDES	1999	2000	2001	TOTAL
Acuerdos alcanzados en huelga	43	81	134	258
Horas de huelga cuya pérdida se ha evitado	1.060.560	1.330.416	4.580.072	6.971.048

La distribución territorial de estas magnitudes pone de relieve importantes diferencias, determinadas fundamentalmente por la solución de huelgas de grandes sectores productivos a lo largo de la pasada anualidad, cuya referencia más notable la constituye el acuerdo alcanzado en la huelga del sector agropecuario de Sevilla.

Ámbito	Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
Almería	5	5	252	5.888
Cádiz	44	45	4.634	205.704
Córdoba	7	26	1.015	33.800
Granada	11	1.063	20.593	338.552
Huelva	6	6	114	5.176
Jaén	3	3	270	4.480
Málaga	29	282	29.905	805.024

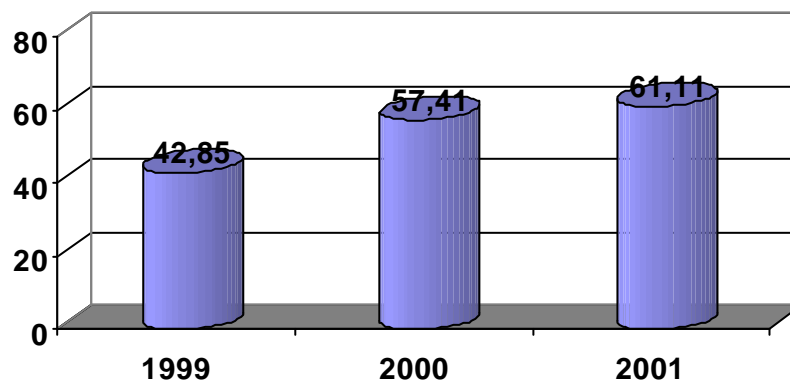
Sevilla	23	20.326	121.517	2.948.592
Interprovincial	6	651	9.525	232.856



CONFLICTOS DE NEGOCIACION O INTERESES: Resultados Obtenidos

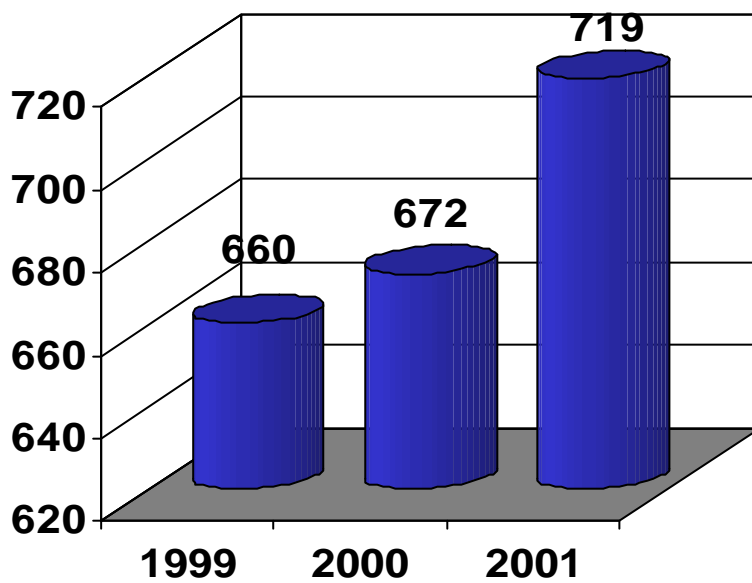
El SERCLA se configura cada vez más como una vía facultativa de la conflictividad laboral y de apoyo a la negociación colectiva, siendo destacable por ello la progresión de los resultados y los índices obtenidos en la pasada anualidad en los conflictos de negociación o intereses (61,11%).

Evolución de Resultados 1999-2001



Los acuerdos en este tipo de conflictos son un factor que propicia el desbloqueo e impulso de la negociación colectiva andaluza. Muestra de ello es el propio incremento del número de convenios colectivos en nuestra comunidad autónoma desde el año de inicio del funcionamiento del sistema (1999), tal y como se refleja a continuación.

Incremento nº de convenios colectivos



Tablas Estadísticas Provinciales

Ámbito: Almería

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
28	28	2.773

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	26	26	2.643
Provincial	2	2	130

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	28	28	2.773

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	3	3	40
febrero	4	4	200
marzo	1	1	16
abril	3	3	30
mayo	4	4	836
junio	2	2	1.125
julio	3	3	42
septiembre	1	1	15
octubre	1	1	57
noviembre	4	4	77
diciembre	2	2	335

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	-	5	3
febrero	1	2	4
marzo	-	1	1
abril	1	1	3
mayo	-	3	4
junio	1	3	2
julio	4	2	3
agosto	-	1	-
septiembre	1	3	1
octubre	2	1	1
noviembre	3	-	4
diciembre	-	-	2
Total	13	22	28

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
--	-------------	----------	--------------

Previos a la vía judicial	17	17	1.725
Previos a convocatorias de huelga	8	8	332
Otros	3	3	716

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	1	60
Industrias manufactureras	4	4	330
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	10
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	2	131
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	4	4	210
Administración Pública, defensa y seguridad social	5	5	1.193
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	4	4	58
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	7	7	781

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	2	700
Representación unitaria	7	7	393
Sindicatos	18	18	1.670
Representación unitaria y sindicatos	1	1	10

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	4	4	197
Negociación / Aplicación de Convenio	18	18	2.478
Modificación de Condiciones de Trabajo	4	4	72
Otras Causas	2	2	26

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	21	21	1.561
Público	7	7	1.212

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	8	8	1.906
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	20	20	867

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	1	1	60
Intentado sin efecto	7	7	1.846

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	12	60,00	12	60,00	411	47,40
Concluido sin avenencia	8	40,00	8	40,00	456	52,60

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	11	61,11	7	38,89
Provincial	1	50,00	1	50,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	12	60,00	8	40,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	6	50,00	6	50,00
Previos a convocatorias de huelga	5	71,43	2	28,57
Otros	1	100,00	0	0,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	2	50,00	2	50,00
Energía eléctrica, gas y agua	0	0,00	1	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0	0,00	1	100,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	4	100,00	0	0,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	66,67	1	33,33
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	25,00	3	75,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	3	100,00	0	0,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Representación unitaria	5	71,43	2	28,57
Sindicatos	7	58,33	5	41,67
Representación unitaria y sindicatos	0	0,00	1	100,00

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	1	33,33	2	66,67

Negociación / Aplicación de Convenio	8	66,67	4	33,33
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	66,67	1	33,33
Otras Causas	1	50,00	1	50,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	2	40,00	3	60,00
Privado	10	66,67	5	33,33

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
5	5	252	5.888

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Cádiz

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
121	394	13.529

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	104	124	11.373
Comarcal	6	6	230
Provincial	11	264	1.926

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	120	144	12.829
Sector	1	250	700

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	6	7	784
febrero	11	11	1.065
marzo	9	9	1.016
abril	7	11	1.618
mayo	23	23	2.802
junio	12	12	854
julio	12	31	699
agosto	4	4	208
septiembre	6	6	801
octubre	14	263	2.537
noviembre	7	7	710
diciembre	10	10	435

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	-	6	5
febrero	-	15	11
marzo	5	16	9
abril	6	9	7
mayo	15	12	23
junio	6	10	12
julio	2	9	12
agosto	3	2	4
septiembre	10	7	6
octubre	15	7	14
noviembre	13	10	7
diciembre	7	11	10
Total	82	114	120

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	45	49	5.597

Previos a convocatorias de huelga	70	90	7.013
Otros	6	255	919

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2	2	65
Industrias manufactureras	41	298	7.172
Energía eléctrica, gas y agua	9	9	431
Construcción	2	2	22
Comercio; reparaciones	4	4	175
Hostelería	4	4	246
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19	33	2.836
Intermediación financiera	1	1	5
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	10	11	476
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	2	122
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	6	6	130
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	21	22	1.849

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	1	1	135
Representación unitaria	54	58	7.143
Sindicatos	47	300	5.352
Representación unitaria y sindicatos	19	35	899

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	4	4	133
Negociación / Aplicación de Convenio	23	277	2.327
Interpretación / Aplicación de Normas	2	2	319
Modificación de Condiciones de Trabajo	5	5	651
Otras Causas	11	11	1.417

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	110	383	11.838
Público	11	11	1.691

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	1	1	24
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	23	278	2.858
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	97	115	10.647

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	10	14	822

Desistimiento por desconvocatoria de huelga	2	2	210
Intentado sin efecto	11	262	1.826

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	54	55,67	55	47,83	4.868	45,72
Concluido sin avenencia	43	44,33	60	52,17	5.779	54,28

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	49	56,98	37	43,02
Comarcal	5	83,33	1	16,67
Provincial	0	0,00	5	100,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	54	55,67	43	44,33

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	8	25,81	23	74,19
Previos a convocatorias de huelga	44	72,13	17	27,87
Otros	2	40,00	3	60,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	50,00	1	50,00
Industrias manufactureras	19	63,33	11	36,67
Energía eléctrica, gas y agua	2	28,57	5	71,43
Construcción	2	100,00	0	0,00
Comercio; reparaciones	1	50,00	1	50,00
Hostelería	3	75,00	1	25,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6	37,50	10	62,50
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	6	66,67	3	33,33
Administración Pública, defensa y seguridad social	0	0,00	2	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	5	83,33	1	16,67
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	9	52,94	8	47,06

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Representación unitaria	21	46,67	24	53,33
Sindicatos	19	54,29	16	45,71
Representación unitaria y sindicatos	14	82,35	3	17,65

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	7	53,85	6	46,15
Negociación / Aplicación de Convenio	24	53,33	21	46,67
Interpretación / Aplicación de Normas	1	33,33	2	66,67
Modificación de Condiciones de Trabajo	4	50,00	4	50,00
Otras Causas	18	64,29	10	35,71

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	1	12,50	7	87,50
Privado	53	59,55	36	40,45

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
44	45	4.634	205.704

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Córdoba

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
36	259	6.219

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	25	210	4.714
Provincial	11	49	1.505

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	30	31	1.764
Sector	6	228	4.455

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	1	1	76
febrero	2	2	33
marzo	3	22	528
abril	3	3	105
mayo	4	5	418
junio	3	22	770
julio	6	6	171
septiembre	3	3	376
octubre	3	3	122
noviembre	3	187	3.335
diciembre	5	5	285

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	-	8	1
febrero	4	1	2
marzo	4	3	3
abril	1	6	3
mayo	4	5	4
junio	-	1	3
julio	2	2	6
agosto	2	1	-
septiembre	-	1	3
octubre	2	2	3
noviembre	5	6	3
diciembre	1	1	5
Total	25	37	36

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	14	14	662
Previos a convocatorias de huelga	12	50	1.595
Otros	10	195	3.962

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias extractivas	1	1	200
Industrias manufactureras	12	12	960
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	117
Construcción	6	44	1.235
Comercio; reparaciones	1	1	10
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	1
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	5	189	3.425
Administración Pública, defensa y seguridad social	4	4	164
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	6	107

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	186	3.349
Representación unitaria	16	17	1.003
Sindicatos	18	56	1.867

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	5	5	297
Negociación / Aplicación de Convenio	11	30	1.330
Interpretación / Aplicación de Normas	6	25	682
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	2	20
Otras Causas	12	197	3.890

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	32	255	6.055
Público	4	4	164

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	13	13	684
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	23	246	5.535

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	1	1	10
No-competencia SERCLA	1	1	10
Intentado sin efecto	11	11	664

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%

Concluido con avenencia	14	60,87	218	88,62	4.695	84,82
Concluido sin avenencia	9	39,13	28	11,38	840	15,18

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	8	57,14	6	42,86
Provincial	6	66,67	3	33,33

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	9	52,94	8	47,06
Sector	5	83,33	1	16,67

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	7	70,00	3	30,00
Otros	4	80,00	1	20,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	5	71,43	2	28,57
Energía eléctrica, gas y agua	0	0,00	1	100,00
Construcción	4	66,67	2	33,33
Comercio; reparaciones	1	100,00	0	0,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	2	100,00	0	0,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	0	0,00	3	100,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	2	66,67	1	33,33

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	1	50,00	1	50,00
Representación unitaria	6	60,00	4	40,00
Sindicatos	7	63,64	4	36,36

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	2	50,00	2	50,00
Negociación / Aplicación de Convenio	5	50,00	5	50,00
Interpretación / Aplicación de Normas	3	100,00	0	0,00

Modificación de Condiciones de Trabajo	1	100,00	0	0,00
Otras Causas	3	60,00	2	40,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	0	0,00	3	100,00
Privado	14	70,00	6	30,00

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
7	26	1.015	33.800

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Granada

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
34	2.155	32.589

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	25	28	1.806
Comarcal	1	2	30
Provincial	8	2.125	30.753

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	31	35	1.904
Sector	3	2.120	30.685

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	3	4	123
febrero	2	1.051	20.010
marzo	3	3	264
abril	6	55	1.419
mayo	3	3	170
junio	5	1.024	10.084
julio	3	4	165
agosto	1	1	15
septiembre	2	2	26
octubre	4	6	53
noviembre	2	2	260

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	2	2	3
febrero	-	3	2
marzo	4	3	3
abril	1	2	6
mayo	5	1	3
junio	-	3	5
julio	-	3	3
agosto	-	2	1
septiembre	-	5	2
octubre	3	-	4
noviembre	2	4	2
diciembre	-	4	-
Total	17	32	34

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	20	1.089	11.726
Previos a convocatorias de huelga	11	1.063	20.593

Otros	3	3	270
-------	---	---	-----

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	6	1.025	10.160
Energía eléctrica, gas y agua	2	2	24
Construcción	1	1.050	20.000
Hostelería	2	2	28
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8	57	1.630
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	7	10	462
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	2	20
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	6	7	265

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	2	290
Conjunto (Empresa y trabajadores)	2	2	260
Representación unitaria	13	13	1.046
Sindicatos	13	2.133	30.927
Representación unitaria y sindicatos	4	5	66

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	3	3	75
Negociación / Aplicación de Convenio	12	2.081	30.843
Interpretación / Aplicación de Normas	4	4	450
Modificación de Condiciones de Trabajo	4	4	174
Otras Causas	11	63	1.047

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	30	2.151	32.546
Público	4	4	43

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	4	4	239
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	28	2.149	32.090
Arbitrajes concluidos	2	2	260

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	3	3	139
Intentado sin efecto	1	1	100

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	16	57,14	1.068	49,70	20.917	65,18
Concluido sin avenencia	12	42,86	1.081	50,30	11.173	34,82

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	11	55,00	9	45,00
Comarcal	1	100,00	0	0,00
Provincial	4	57,14	3	42,86

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	15	60,00	10	40,00
Sector	1	33,33	2	66,67

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	4	25,00	12	75,00
Previos a convocatorias de huelga	11	100,00	0	0,00
Otros	1	100,00	0	0,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	1	20,00	4	80,00
Energía eléctrica, gas y agua	1	100,00	0	0,00
Construcción	1	100,00	0	0,00
Hostelería	0	0,00	2	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	60,00	2	40,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	42,86	4	57,14
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	100,00	0	0,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	2	100,00	0	0,00
Representación unitaria	4	33,33	8	66,67
Sindicatos	7	70,00	3	30,00
Representación unitaria y sindicatos	3	75,00	1	25,00

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	1	50,00	1	50,00
Negociación / Aplicación de Convenio	6	60,00	4	40,00
Interpretación / Aplicación de Normas	2	50,00	2	50,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	66,67	1	33,33
Otras Causas	5	55,56	4	44,44

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	2	50,00	2	50,00
Privado	14	58,33	10	41,67

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
11	1.063	20.593	338.552

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
2	2	260

Ámbito: Huelva

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
38	42	3.859

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	38	42	3.859

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	38	42	3.859

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	1	1	36
febrero	1	1	25
marzo	7	7	381
abril	4	4	65
mayo	5	5	317
junio	3	3	351
julio	3	3	1.269
agosto	4	8	388
septiembre	2	2	33
octubre	3	3	346
noviembre	4	4	638
diciembre	1	1	10

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	-	-	1
febrero	-	-	1
marzo	-	1	7
abril	2	5	4
mayo	-	3	5
junio	-	1	3
julio	1	2	3
agosto	2	2	4
septiembre	1	4	2
octubre	3	5	3
noviembre	-	4	4
diciembre	-	2	1
Total	9	29	38

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	20	24	1.066
Previos a convocatorias de huelga	9	9	1.195
Otros	9	9	1.598

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	1	20
Industrias extractivas	4	4	1.549
Industrias manufactureras	12	12	1.541
Comercio; reparaciones	2	6	67
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	4	4	122
Administración Pública, defensa y seguridad social	7	7	319
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	4	4	39
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	4	4	202

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Conjunto (Empresa y trabajadores)	3	3	686
Representación unitaria	26	26	2.734
Sindicatos	9	13	439

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	10	10	1.579
Negociación / Aplicación de Convenio	18	22	1.271
Interpretación / Aplicación de Normas	2	2	34
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	2	128
Otras Causas	6	6	847

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	31	35	3.540
Público	7	7	319

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	8	8	1.746
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	29	33	2.085
Arbitrajes concluidos	1	1	28

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	2	2	658
Intentado sin efecto	6	6	1.088

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	21	72,41	21	63,64	1.302	62,45
Concluido sin avenencia	8	27,59	12	36,36	783	37,55

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	21	72,41	8	27,59

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	21	72,41	8	27,59

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	11	73,33	4	26,67
Previos a convocatorias de huelga	6	75,00	2	25,00
Otros	4	66,67	2	33,33

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	100,00	0	0,00
Industrias extractivas	1	50,00	1	50,00
Industrias manufactureras	5	55,56	4	44,44
Comercio; reparaciones	1	50,00	1	50,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	75,00	1	25,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	66,67	1	33,33
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	4	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	4	100,00	0	0,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Conjunto (Empresa y trabajadores)	0	0,00	1	100,00
Representación unitaria	14	70,00	6	30,00
Sindicatos	7	87,50	1	12,50

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	7	77,78	2	22,22
Negociación / Aplicación de Convenio	8	61,54	5	38,46
Interpretación / Aplicación de Normas	2	100,00	0	0,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	100,00	0	0,00
Otras Causas	2	66,67	1	33,33

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	2	66,67	1	33,33
Privado	19	73,08	7	26,92

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
6	6	114	5.176

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	28

Ámbito: Jaén

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
20	668	3.576

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	16	16	811
Provincial	4	652	2.765

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	17	17	1.061
Sector	3	651	2.515

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	1	1	12
febrero	2	2	20
marzo	3	3	220
mayo	2	2	600
junio	4	603	1.085
julio	2	2	20
agosto	1	1	15
septiembre	3	52	1.586
octubre	1	1	9
diciembre	1	1	9

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	-	3	1
febrero	1	2	2
marzo	4	3	3
abril	2	6	-
mayo	1	1	2
junio	2	-	4
julio	-	2	2
agosto	-	-	1
septiembre	1	-	3
octubre	2	1	1
noviembre	4	-	-
diciembre	4	2	1
Total	21	20	20

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	10	10	750
Previos a convocatorias de huelga	6	605	1.290
Otros	4	53	1.536

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	10	609	1.926
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	9
Comercio; reparaciones	1	1	10
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	3	32
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	4	53	1.539
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	1	1	60

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Representación unitaria	1	1	22
Sindicatos	19	667	3.554

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	5	5	494
Negociación / Aplicación de Convenio	9	657	2.828
Interpretación / Aplicación de Normas	1	1	200
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	3	34
Otras Causas	2	2	20

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	18	666	3.501
Público	2	2	75

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	1	1	9
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	19	667	3.567

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Intentado sin efecto	1	1	9

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	8	42,11	8	1,20	664	18,62
Concluido sin avenencia	11	57,89	659	98,80	2.903	81,38

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	6	40,00	9	60,00
Provincial	2	50,00	2	50,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	7	43,75	9	56,25
Sector	1	33,33	2	66,67

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	4	40,00	6	60,00
Previos a convocatorias de huelga	3	50,00	3	50,00
Otros	1	33,33	2	66,67

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	4	40,00	6	60,00
Energía eléctrica, gas y agua	1	100,00	0	0,00
Comercio; reparaciones	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
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	0	0,00	1	100,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Representación unitaria	0	0,00	1	100,00
Sindicatos	8	44,44	10	55,56

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	3	60,00	2	40,00
Negociación / Aplicación de Convenio	4	44,44	5	55,56
Interpretación / Aplicación de Normas	0	0,00	1	100,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	50,00	1	50,00
Otras Causas	0	0,00	2	100,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	0	0,00	2	100,00
Privado	8	47,06	9	52,94

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
3	3	270	4.480

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Málaga

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
111	463	42.670

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	98	360	39.561
Provincial	13	103	3.109

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	106	121	13.686
Sector	5	342	28.984

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	9	9	409
febrero	20	24	1.411
marzo	10	11	1.825
abril	9	11	591
mayo	11	90	950
junio	6	8	3.564
julio	7	7	2.023
agosto	6	6	2.836
septiembre	12	269	26.158
octubre	6	13	1.570
noviembre	9	9	428
diciembre	6	6	905

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	-	3	9
febrero	-	9	20
marzo	1	13	10
abril	3	6	9
mayo	2	9	11
junio	5	11	6
julio	2	7	7
agosto	2	2	6
septiembre	3	8	12
octubre	2	12	6
noviembre	3	5	9
diciembre	11	9	6
Total	34	94	111

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	64	68	7.894
Previos a convocatorias de huelga	44	392	34.536

Otros	3	3	240
-------	---	---	-----

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	250	25.500
Industrias extractivas	1	9	100
Industrias manufactureras	8	8	851
Energía eléctrica, gas y agua	2	2	394
Construcción	3	10	345
Comercio; reparaciones	2	2	45
Hostelería	39	39	2.204
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	25	109	7.545
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	5	5	475
Administración Pública, defensa y seguridad social	3	3	422
Educación	2	2	20
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	8	12	364
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	12	12	4.405

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	3	5	2.999
Representación unitaria	34	39	8.505
Sindicatos	68	334	30.569
Representación unitaria y sindicatos	6	85	597

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	10	12	546
Negociación / Aplicación de Convenio	47	299	32.686
Interpretación / Aplicación de Normas	9	9	2.033
Modificación de Condiciones de Trabajo	12	12	762
Otras Causas	33	131	6.643

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	94	446	40.790
Público	17	17	1.880

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	28	44	6.713
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	83	419	35.957

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	4	12	3.700
Archivado por incumplimiento de plazos	2	2	66

Desistido: petición de la parte actora	4	4	387
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	1	1	10
No-competencia SERCLA	1	8	200
Intentado sin efecto	16	17	2.350

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	52	62,65	305	72,79	31.820	88,49
Concluido sin avenencia	31	37,35	114	27,21	4.137	11,51

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	48	65,75	25	34,25
Provincial	4	40,00	6	60,00

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	50	63,29	29	36,71
Sector	2	50,00	2	50,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	23	51,11	22	48,89
Previos a convocatorias de huelga	29	82,86	6	17,14
Otros	0	0,00	3	100,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	100,00	0	0,00
Industrias manufactureras	5	71,43	2	28,57
Energía eléctrica, gas y agua	1	50,00	1	50,00
Construcción	2	100,00	0	0,00
Hostelería	22	75,86	7	24,14
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7	38,89	11	61,11
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	0	0,00	2	100,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	1	33,33	2	66,67
Educación	1	50,00	1	50,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	6	75,00	2	25,00
Otras actividades servicios prestados a la	6	66,67	3	33,33

comunidad				
-----------	--	--	--	--

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	2	100,00
Representación unitaria	18	72,00	7	28,00
Sindicatos	30	60,00	20	40,00
Representación unitaria y sindicatos	4	66,67	2	33,33

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	7	87,50	1	12,50
Negociación / Aplicación de Convenio	18	54,55	15	45,45
Interpretación / Aplicación de Normas	8	88,89	1	11,11
Modificación de Condiciones de Trabajo	5	62,50	3	37,50
Otras Causas	14	56,00	11	44,00

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	4	28,57	10	71,43
Privado	48	69,57	21	30,43

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
29	282	29.905	805.024

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Ámbito: Sevilla

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
163	49.519	282.035

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	121	131	24.163
Provincial	42	49.388	257.872

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	158	169	26.525
Sector	5	49.350	255.510

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	13	13	2.066
febrero	15	16	2.584
marzo	18	20.017	121.748
abril	13	20.311	120.731
mayo	13	18	7.120
junio	20	8.770	16.825
julio	15	16	852
agosto	10	10	328
septiembre	6	305	2.856
octubre	14	16	3.480
noviembre	15	15	1.966
diciembre	11	12	1.479

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
	-	-	-
enero	1	10	12
febrero	8	7	15
marzo	2	17	18
abril	6	11	13
mayo	8	11	13
junio	8	9	20
julio	5	11	15
agosto	2	3	10
septiembre	8	8	6
octubre	7	12	14
noviembre	12	14	15
diciembre	9	9	11

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	112	8.866	38.538
Previos a convocatorias de huelga	42	20.645	122.988

Otros	9	20.008	120.509
-------	---	--------	---------

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4	40.002	240.163
Industrias manufactureras	49	56	5.008
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	11
Construcción	8	607	1.200
Comercio; reparaciones	8	10	705
Hostelería	11	8.760	15.281
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	35	36	10.139
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	14	14	1.880
Administración Pública, defensa y seguridad social	13	13	6.917
Educación	1	1	50
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	4	4	388
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	15	15	293

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	20.001	120.063
Conjunto (Empresa y trabajadores)	4	4	220
Representación unitaria	40	43	2.972
Sindicatos	102	29.456	157.878
Representación unitaria y sindicatos	15	15	902

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	12	312	778
Negociación / Aplicación de Convenio	56	49.103	262.905
Interpretación / Aplicación de Normas	20	22	1.334
Modificación de Condiciones de Trabajo	26	26	2.098
Otras Causas	49	56	14.920

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	137	49.493	268.157
Público	26	26	13.878

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	27	28	9.241
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	135	49.490	272.779
Arbitrajes concluidos	1	1	15

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	3	3	1.281

Archivado por incumplimiento de plazos	1	1	105
Desistido: incomparecencia de la parte actora	1	1	6
Desistido: petición de la parte actora	7	7	705
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	1	1	10
No-competencia SERCLA	1	1	200
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	1	1	10
Intentado sin efecto	12	13	6.924

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	58	42,96	20.361	41,14	125.518	46,01
Concluido sin avenencia	77	57,04	29.129	58,86	147.261	53,99

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	45	44,12	57	55,88
Provincial	13	39,39	20	60,61

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	56	43,08	74	56,92
Sector	2	40,00	3	60,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	29	31,52	63	68,48
Previos a convocatorias de huelga	23	63,89	13	36,11
Otros	6	85,71	1	14,29

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2	66,67	1	33,33
Industrias manufactureras	16	38,10	26	61,90
Energía eléctrica, gas y agua	0	0,00	1	100,00
Construcción	3	42,86	4	57,14
Comercio; reparaciones	5	71,43	2	28,57
Hostelería	3	33,33	6	66,67
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9	34,62	17	65,38
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	6	50,00	6	50,00

Administración Pública, defensa y seguridad social	5	55,56	4	44,44
Educación	1	100,00	0	0,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	0	0,00	4	100,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	8	57,14	6	42,86

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	2	100,00
Conjunto (Empresa y trabajadores)	3	100,00	0	0,00
Representación unitaria	13	39,39	20	60,61
Sindicatos	35	42,17	48	57,83
Representación unitaria y sindicatos	7	50,00	7	50,00

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	2	22,22	7	77,78
Negociación / Aplicación de Convenio	24	51,06	23	48,94
Interpretación / Aplicación de Normas	3	23,08	10	76,92
Modificación de Condiciones de Trabajo	11	45,83	13	54,17
Otras Causas	18	42,86	24	57,14

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	10	50,00	10	50,00
Privado	48	41,74	67	58,26

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
23	20.326	121.517	2.948.592

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	15

Ámbito: Interprovincial

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
25	21.594	295.627

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Interprovincial	25	21.594	295.627

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	22	22	28.865
Sector	3	21.572	266.762

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	3	3	1.705
febrero	4	20.003	241.901
marzo	2	2	710
abril	2	2	20.010
mayo	6	6	1.985
junio	3	648	8.350
julio	1	1	44
agosto	1	1	890
octubre	3	928	20.032

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
enero	1	-	3
febrero	1	3	4
marzo	-	2	2
abril	-	3	2
mayo	1	-	6
junio	4	2	3
julio	3	1	1
agosto	1	1	1
septiembre	4	2	-
octubre	3	2	3
noviembre	4	1	-
diciembre	-	1	-
Total	22	18	25

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	8	8	21.550
Previos a convocatorias de huelga	9	20.653	249.785
Otros	8	933	24.292

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
--	-------------	----------	--------------

Industrias manufactureras	2	647	8.131
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	145
Construcción	1	20.000	240.000
Hostelería	1	1	700
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	4	609
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	2	2	450
Administración Pública, defensa y seguridad social	4	4	20.915
Educación	1	926	18.932
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	5	5	1.520
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	4	4	4.225

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	5	5	2.630
Conjunto (Empresa y trabajadores)	1	1	175
Representación unitaria	2	2	1.651
Sindicatos	16	21.585	291.127
Representación unitaria y sindicatos	1	1	44

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	1	1	10
Negociación / Aplicación de Convenio	11	1.581	30.106
Interpretación / Aplicación de Normas	4	20.003	261.065
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	1	301
Otras Causas	8	8	4.145

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	16	21.585	271.387
Público	9	9	24.240

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	2	2	2.700
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	4	20.003	260.025
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	18	1.588	32.727
Arbitrajes concluidos	1	1	175

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	1	1	10
No-competencia SERCLA	1	20.000	240.000
Imposib. Celebración: No-constitución de la C.C.M.	1	1	20.000
Intentado sin efecto	1	1	15

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	11	61,11	1.581	99,56	30.627	93,58
Concluido sin avenencia	7	38,89	7	0,44	2.100	6,42

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Interprovincial	11	61,11	7	38,89

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	9	56,25	7	43,75
Sector	2	100,00	0	0,00

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	2	33,33	4	66,67
Previos a convocatorias de huelga	6	85,71	1	14,29
Otros	3	60,00	2	40,00

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	2	100,00	0	0,00
Energía eléctrica, gas y agua	0	0,00	1	100,00
Hostelería	1	100,00	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	50,00	2	50,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	50,00	1	50,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	1	50,00	1	50,00
Educación	1	100,00	0	0,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	3	75,00	1	25,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	0	0,00	1	100,00

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	2	50,00	2	50,00
Representación unitaria	1	100,00	0	0,00
Sindicatos	7	58,33	5	41,67

Representación unitaria y sindicatos	1	100,00	0	0,00
--------------------------------------	---	--------	---	------

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación / Aplicación de Convenio	4	50,00	4	50,00
Interpretación / Aplicación de Normas	1	100,00	0	0,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	100,00	0	0,00
Otras Causas	5	62,50	3	37,50

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	2	50,00	2	50,00
Privado	9	64,29	5	35,71

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
6	651	9.525	232.856

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	175

Ámbito: Andalucía

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
576	75.122	682.877

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	453	937	88.930
Comarcal	7	8	260
Provincial	91	52.583	298.060
Interprovincial	25	21.594	295.627

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	550	609	93.266
Sector	26	74.513	589.611

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	40	42	5.251
febrero	61	21.114	267.249
marzo	56	20.075	126.708
abril	47	20.400	144.569
mayo	71	156	15.198
junio	58	11.092	43.008
julio	52	73	5.285
agosto	27	31	4.680
septiembre	35	640	31.851
octubre	49	1.234	28.206
noviembre	44	228	7.414
diciembre	36	37	3.458

Expedientes presentados. Comparativa interanual

Ámbito Temporal	1999	2000	2001
	-	-	-
enero	4	37	38
febrero	15	42	61
marzo	20	59	56
abril	22	49	47
mayo	36	45	71
junio	26	40	58
julio	19	39	52
agosto	12	14	27
septiembre	28	38	35
octubre	39	42	49
noviembre	46	44	44
diciembre	32	39	36

Modalidades procedimentales

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
--	-------------	----------	--------------

Previos a la vía judicial	310	10.145	89.508
Previos a convocatorias de huelga	211	43.515	439.327
Otros	55	21.462	154.042

Sectores afectados

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9	40.256	265.808
Industrias extractivas	6	14	1.849
Industrias manufactureras	144	2.671	36.079
Energía eléctrica, gas y agua	18	18	1.141
Construcción	21	21.713	262.802
Comercio; reparaciones	18	24	1.012
Hostelería	57	8.806	18.459
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	97	245	22.923
Intermediación financiera	1	1	5
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	55	292	9.039
Administración Pública, defensa y seguridad social	40	40	30.072
Educación	4	929	19.002
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	31	35	2.499
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	75	78	12.187

Promotores

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	17	20.202	130.166
Conjunto (Empresa y trabajadores)	10	10	1.341
Representación unitaria	193	206	25.469
Sindicatos	310	54.562	523.383
Representación unitaria y sindicatos	46	142	2.518

Motivación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Salarios / Remuneración	66	368	6.067
Negociación / Aplicación de Convenio	239	54.107	372.356
Interpretación / Aplicación de Normas	50	20.070	266.222
Modificación de Condiciones de Trabajo	63	63	4.352
Otras Causas	158	514	33.880

Ámbito privado/público

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	489	75.035	639.375
Público	87	87	43.502

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	3	3	2.724
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	116	20.387	283.421
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	452	54.727	396.254

Arbitrajes concluidos	5	5	478
-----------------------	---	---	-----

Tramitaciones no efectivas

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	7	15	4.981
Archivado por incumplimiento de plazos	3	3	171
Desistido: incomparecencia de la parte actora	1	1	6
Desistido: petición de la parte actora	29	33	2.791
Desistimiento por desconocatoria de huelga	4	4	230
No-competencia SERCLA	4	20.010	240.410
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	1	1	10
Imposib. Celebración: No-constitución de la C.C.M.	1	1	20.000
Intentado sin efecto	66	319	14.822

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas

	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	246	54,42	23.629	43,18	220.822	55,73
Concluido sin avenencia	206	45,58	31.098	56,82	175.432	44,27

Resultados por ámbito territorial

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	199	55,74	158	44,26
Comarcal	6	85,71	1	14,29
Provincial	30	42,86	40	57,14
Interprovincial	11	61,11	7	38,89

Resultados por ámbito funcional

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	233	54,31	196	45,69
Sector	13	56,52	10	43,48

Resultados por procedimientos

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	90	38,30	145	61,70
Previos a convocatorias de huelga	134	74,03	47	25,97
Otros	22	61,11	14	38,89

Resultados por sectores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5	71,43	2	28,57
Industrias extractivas	1	50,00	1	50,00
Industrias manufactureras	59	50,86	57	49,14
Energía eléctrica, gas y agua	5	33,33	10	66,67
Construcción	12	66,67	6	33,33
Comercio; reparaciones	9	69,23	4	30,77
Hostelería	29	64,44	16	35,56
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	28	38,36	45	61,64
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	26	57,78	19	42,22
Administración Pública, defensa y seguridad social	13	48,15	14	51,85
Educación	3	75,00	1	25,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	19	63,33	11	36,67
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	37	64,91	20	35,09

Resultados por promotores

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	5	41,67	7	58,33
Conjunto (Empresa y trabajadores)	3	75,00	1	25,00
Representación unitaria	82	53,25	72	46,75
Sindicatos	127	53,14	112	46,86
Representación unitaria y sindicatos	29	67,44	14	32,56

Resultados por motivaciones

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Salarios / Remuneración	30	56,60	23	43,40
Negociación / Aplicación de Convenio	101	54,01	86	45,99
Interpretación / Aplicación de Normas	20	55,56	16	44,44
Modificación de Condiciones de Trabajo	29	55,77	23	44,23
Otras Causas	66	53,23	58	46,77

Resultados por ámbito privado/público

	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	23	36,51	40	63,49
Privado	223	57,33	166	42,67

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia

Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
134	22.407	187.825	4.580.072

Arbitrajes realizados

Nº	Empresas	Trabajadores
5	5	478

Listado de Expedientes

Listado de Expedientes				
Estado	Ámbito	Expediente	Denominación	Procedimiento
Sin Avenencias	Cádiz (Algeciras)	11/2001/091	FELGUERA MONTAJES Y MANTENIMIENTO	Previo a huelga
Pendiente	Interprovincial	41/2001/007	GRUPO RADIO TELEVISION DE ANDALUCIA CANAL SUR	General
Pendiente	Interprovincial	41/2001/019	RTVA Y SS.FF	General
Archivado por falta de subsanación	Málaga	29/2001/076	LIMPIEZA INTEGRAL DE MALAGA III, S.A.	Previo a huelga
Archivado por falta de subsanación	Málaga	29/2001/077	LIMASA COMITE HUELGA LIMASA	Previo a vía judicial
Archivado por falta de subsanación	Málaga	29/2001/089	ARIDOS ALHAURIN DE LA TORRE Y OTROS	Previo a huelga
Archivado por falta de subsanación	Málaga	29/2001/091	LIMPIEZA INTEGRAL DE MALAGA III (LIMASA)	Previo a huelga
Archivado por falta de subsanación	Sevilla	41/2001/125	DANZAS, S.A.	Previo a vía judicial
Archivado por falta de subsanación	Sevilla	41/2001/149	TUSSAM (AGRUPACION SINDICAL DE CONDUCTORES)	Previo a vía judicial
Archivado por falta de subsanación	Sevilla	41/2001/193	RENFE SEVILLA	Previo a vía judicial
Archivado por incumplimiento de plazos	Málaga	29/2001/078	TTES LAS CUMBRES 2000 ANTEQUERA, TTES LAS CUMBRES Y UTE LAS CUMBRES	Previo a huelga
Archivado por incumplimiento de plazos	Málaga	29/2001/107	TABATEM PINOMAR, S.A. (HOTEL PINOMAR PLAYA)	Previo a huelga
Archivado por incumplimiento de plazos	Sevilla	41/2001/091	TABLEROS DEL SUR, S.A.	General
Desistido: incomparecencia de la parte actora	Sevilla	41/2001/115	RAIL GOURMET ESPAÑA, S.A	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Almería	04/2001/027	AGROPONIENTE EL EJIDO, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Algeciras)	11/2001/031	AMALIS, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Algeciras)	11/2001/032	FED. EMPRESARIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Algeciras)	11/2001/086	LIVER, S.L	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Capital)	11/2001/005	SUPERDIPLO, S.A	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Capital)	11/2001/011	CONSORCIO BAHIA DE CADIZ	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Capital)	11/2001/024	CONSORCIO BAHIA DE CADIZ	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Capital)	11/2001/097	DRAGADOS OFF SHORE	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Capital)	11/2001/119	AGUAS DE CHICLANA, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Jerez)	11/2001/096	CAJA SAN FERNANDO DE SEVILLA Y JEREZ	Previo a vía judicial

parte actora				
Desistido: petición de la parte actora	Cádiz (Jerez)	11/2001/104	CIA DE TAPONES IRRELLENABLES, S.A	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Córdoba	14/2001/022	APROSUB	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Granada	18/2001/007	INAGRA	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Granada	18/2001/023	AGUAS DE LANJARÓN, S.A	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Granada	18/2001/026	AENA	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Huelva	21/2001/014	GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO	General
Desistido: petición de la parte actora	Huelva	21/2001/023	MINAS DE RIO TINTO, S.A.L.	General
Desistido: petición de la parte actora	Interprovincial	41/2001/074	CENTROS PROMI	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Málaga	29/2001/018	RENFE	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Málaga	29/2001/052	RENFE	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Málaga	29/2001/080	HOTEL DON PEDRO, S.A. (HOTEL CORTIJO BLANCO)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Málaga	29/2001/087	HOTEL TROPICANA	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Sevilla	41/2001/015	LIMPIEZAS SERLIMA, S.A	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Sevilla	41/2001/045	HORNO EXPOSICION, S.L	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Sevilla	41/2001/046	DON PANADERO, S.L	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	Sevilla	41/2001/052	AMADO MIGUEL TRANSPORTES INTERNACIONALES, S.L	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Sevilla	41/2001/132	EULEN, S.A. (SECTOR TELEMARKETING)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Sevilla	41/2001/168	EADS CASA (factoría S. Pablo)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	Sevilla	41/2001/192	SESTISE, S.A.	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	Cádiz (Algeciras)	11/2001/060	EASTMAN CHEMICAL ESPANA, S.A. FRENTE COMITÉ EMPRESA	Previo a vía judicial
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	Cádiz (Capital)	11/2001/051	EUROLIMP, S.A. (HOSPITAL PUERTO REAL)	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	Málaga	29/2001/031	AUTOPISTA DEL SOL C.E.S.A	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	Sevilla	41/2001/163	HORMIHOGAR, S.L	Previo a huelga

No-competencia SERCLA	Córdoba	14/2001/011	AYUNTAMIENTO MONTILLA	Previo a huelga
No-competencia SERCLA	Interprovincial	41/2001/024	FEDERACIÓN ANDALUZA DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN FADECO	Previo a huelga
No-competencia SERCLA	Málaga	29/2001/097	ARIDOS ALHAURIN DE LA TORRE Y OTROS	Previo a huelga
No-competencia SERCLA	Sevilla	41/2001/172	HOSPITAL VIGIL DE QUINONES	Previo a huelga
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	Sevilla	41/2001/070	HOTEL PORTACOELI, S.L	Previo a vía judicial
Imposib. Celebración: No-constitución de la C.C.M.	Interprovincial	41/2001/065	CONSEJERIA DE JUSTICIA Y ADMÓN PUBLICA (CSIF)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/002	ALMERIMAR, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/005	MANTENIMIENTOS ESPECIALES RUBENS, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/007	PROSEGUR ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/008	DENPLAX, S.A Y EGMASA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/009	EUROLIMP, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/011	DIPUTACION PROVINCIAL DE ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/012	EUROLIMP, S.A. (HOSPITAL LA INMACULADA)	General
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/016	SOGESUR, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/019	SOGESUR - EDAR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/022	EMPRESA MIXTA DE SERVICIOS MUNICIPALES ELSUR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/025	EJIDOFIL, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Almería	04/2001/026	CLECE, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/001	CONSERVACIONES Y SERVICIOS HDM y LIMPIEZA INTEGRAL MBDA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/002	COMESA, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/012	LARIBAR, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/014	LIMPIEZA INTEGRAL MBDA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/022	CLECE	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/033	AMALIS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/037	GESTOIL COSTA DEL SOL, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/039	REMESA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/040	TRANSRUMA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/041	MAT BLENDIG	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/042	MAT LIMPIEZAS, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/043	DIL	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/044	PINCAL	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/045	DISTRASER	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/046	MAT INDUSTRIA, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/056	ACERINOX	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/057	EASTMAN CHEMICAL ESPANA, S.A.	Previo a huelga

Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/062	NAVIERA DEL ODIEL, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/064	FCC LIMPIEZAS ESPECIALES, S.A. (SAN ROQUE)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/076	COMPANIA ESPANOLA DE PETROLEOS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/078	MAT LIMPIEZAS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/087	SYSAJO, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/088	AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA DE ALGECIRAS	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/090	BARCAR, S.L. (ACERINOX)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/105	ACERINOX, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/107	SERVICIOS SOCIO SANTIARIOS GENERALES	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/115	INGENIERIA Y MONTAJES	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/117	MAT LIMPIEZA, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/122	A. MANCHA CUADROS Y MOLDURAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/013	URBASER, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/048	URBASER, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/049	EULEN, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/061	GERIÁTRICOS GADES	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/073	ETRA-CADIZ U.T.E.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/075	GERIATRICOS GADES	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/081	FCC MEDIO AMBIENTE MEDINA-SIDONIA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/083	MONOLEC, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/089	CIA. TRANVIAS CADIZ-S. FERNANDO Y CARRACA, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/093	CIA TRANVIAS CADIZ-S. FERNANDO Y CARRACA, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/098	UTE ETRA CADIZ	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/103	MISTER MINIT SPAIN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/110	AUMAR SACE (PUENTE CARRANZA)	General
Concluido con avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/113	URBASER AMBULANCIAS (SERVICIOS SOCIO SANITARIOS GENERALES, S.L.)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/019	ASILO HERMANITAS DE LOS POBRES	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/035	VALDERMOSA, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/036	CROFT JEREZ, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/063	SALAS VERANO S.L. (BASE NAVAL DE ROTA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/065	CÁDIZ ELECTRÓNICA, S.A. VISTEON	General
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/067	PROSEIN	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/074	CASINO BAHIA DE CADIZ	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/085	SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS TRELLEZ, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/099	COMPANIA GENERAL SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/109	SANDEMAN COPRIMAR, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2002/014	ASIROSA	Previo a huelga

Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/004	ASOC. EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/005	MOLINA SERRANO, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/013	ENRESA Y PROSESA	General
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/016	LOCSA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/019	ASOC. EMPRESARIOS CONSTRUCCION CÓRDOBA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/020	COMPANIA ANDALUZA DE CERVEZAS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/024	SEVILLANA DE EXPANSION, S.A.	General
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/026	EMPRESARIOS CONSTRUCCION CORDOBA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/027	PROSEGUR CORDOBA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/030	ABB TD SYSTEMS, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/031	UGT Y CC.OO DE CORDOBA	General
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/032	EMPRESARIOS CONSTRUCCION CORDOBA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/033	EMPRESA PROVINCIAL DE RESIDUOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Córdoba	14/2001/037	MUTUA DE ACCIDENTES MAZ	General
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/004	EMPRESA NACIONAL SANTA BARBARA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/005	ASOPYMEC, ASGRACON Y ASOC. PROV. DE CONST. Y PROMT. DE GRANADA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/010	ATHISA ECOCLINIC	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/012	EULEN, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/013	COMITE DE EMPRESA DE TRANSPORTES ROBER, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/014	TRANSPORTES ROBER, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/015	MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE ALHAMA DE GRANADA	General
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/016	ALFANEVADA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/019	AMALIS, S.A. (HOSPITAL CLINICO)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/021	EULEN, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/025	AGUAS DE MOTRIL	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/027	INGENIERIA URBANA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/029	INUSA MERCAGRANADA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/030	HEREDEROS DE GOMEZ, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/031	ATLAS ADECCO, UNIVERSIDAD GRANADA Y EULEN	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Granada	18/2001/032	GAS GRANADA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/001	JOSÉ Y MIGUEL MARTÍN, S.L	General
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/002	ELECTRO NAVILUZ, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/003	AJAR S.A. Y DELEGADOS DE PERSONAL	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/004	MASA HUELVA, S.A.	General
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/006	ASPROMI EL PASTORCITO DEL ROCIO	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/007	SODEXMO SENIOR	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/010	SECURITAS SEGURIDAD PRIVADA, S.A	Previo a huelga

Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/013	TIOXIDE EUROPA, S.L.	General
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/015	HUELVA INFORMACIÓN, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/016	AYUNTAMIENTO ESCACENA DEL CAMPO	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/021	ATTLANTIC COOPER, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/022	ASPROMI (EL PARTORCITO DEL ROCÍO)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/024	MINAS DE RIO TINTO, S.A.L.	General
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/026	INIMASA SERAYA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/027	ISLA CRISTINA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/029	PROSEGUR HUELVA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/030	DOMÍNGUEZ SORO, S.L	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/031	EUROLIMP, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/032	AUTO RECAMBIOS DEL CONDADO, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/035	EMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Huelva	21/2001/036	AYUNTAMIENTO DE ESCACENA DEL CAMPO	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Interprovincial	11/2001/008	TRANSPORTES GENERALES COMES, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Interprovincial	11/2001/070	TRANSPORTES CELA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Interprovincial	23/2001/003	CAMPOCARNE ANDALUCÍA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Interprovincial	29/2001/042	GRUPO DE HOTELES PLAYA, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Interprovincial	41/2001/005	COMITE DE EMPRESA DE E.P. GESTIÓN DE PROGRAMAS CULTURALES	General
Concluido con avenencia	Interprovincial	41/2001/071	EMPRESAS DE MANTENIMIENTO DE HOSPITALES	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Interprovincial	41/2001/099	SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Interprovincial	41/2001/136	E.P. DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO DE ANDALUCÍA S.A	General
Concluido con avenencia	Interprovincial	41/2001/150	ENSEÑANZA CONCERTADA DE ANDALUCÍA	General
Concluido con avenencia	Interprovincial	41/2001/157	FUNDACION ANDALUZA INTEGRACION ENFERMO MENTAL	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Interprovincial	41/2001/158	FUNDACION ANDALUZA INTEGRACION ENFERMO MENTAL	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/006	CABLEADOS LINARES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/007	GENERAL DE SERVICIOS INTEGRALES	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/008	SMURFIT ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/009	ASIMAC	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/016	HEREDEROS JOSE CASTILLO, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/017	TALLERES CORTES, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/018	SECTOR OFICINAS Y DESPACHOS JAEN	General
Concluido con avenencia	Jaén	23/2001/023	SOGESUR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/001	ARAMARK SERV. CATERING, S.L	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/002	ANDALUZA DE MORTEROS, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/004	MARTINEZ OCHANDO, S.L (Meridiano de Ambulancias)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/006	TRYP, S.A.	Previo a vía judicial

Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/007	TRYP, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/008	TRYP, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/009	HOTELES PLAYA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/015	HOTEL MONICA RIU (RUISA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/016	URBASER - THALER - UTE ROSALEDA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/017	TRANSPORTES LAS CUMBRES 2000 Y DOS MAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/021	GESTO HOTELERA COSTA DEL SOL (HOTEL AMARAGUA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/022	MALAGUENA DE AMBULANCIAS Y DOS MAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/024	SANTA CLARA BEACH S.L. (Apartamentos MAESTRANZA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/025	CDAD. DE PROPIETARIOS APARTAMENTO MAESTRANZA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/032	CESPA-SANMARTIN Y MARTINEZ, SL UT	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/033	DELEGACION PROV. CONSEJERIA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/038	EULEN S.A Y AYTO DE MALAGA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/039	VALLE AXARCO, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/047	FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/051	OCARSA (HOTEL CAMINO REAL)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/053	SIDI HOTELES, S.A (HOTEL SIDI LAGO ROJO)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/054	ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS, S.A (HOTEL TRITÓN)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/056	SEGUR IBERICA, S.A. (CENTRO DE TRABAJO RENFE)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/059	BENALMADENA ATRACCIONES, S.A (PARQUE DE ATRACCIONES TIVOLI)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/062	TAXI UNION Y UNITAXI	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/063	AYUNTAMIENTO BENALMADENA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/064	TRANSHOTEL EL PUERTO, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/065	TRANSHOTEL EL PUERTO, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/067	TRANSPORTES BACOMA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/068	EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, S.A.M.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/070	ROWASBLU, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/071	TAXI UNION; UNITAXI Y AYUNTAMIENTO DE MALAGA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/072	URBASER VELEZ-MALAGA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/073	ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS, S.A. (HOTEL TRITON)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/074	RENDELSUR, S.A. (COCA-COLA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/082	URBASER VELEZ-MALAGA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/083	ABISAL MEDITERRANEA, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/084	ASAJA MALAGA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/085	APARTAMENTOS STA. CLARA BEACH	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/088	E.P. HOSPITAL COSTA DEL SOL	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/090	LAS DUNAS MANAGEMENT, S.A (HOTEL LAS DUNAS)	Previo a huelga

Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/095	AQUAGEST SUR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/098	RUISA II, S.A (HOTEL COSTA LAGO)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/100	COTRONIC, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/101	DAIBUS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/102	HOTEL MARBELLA PLAYA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/103	ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS, S.A. (HOTEL TRITON)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/104	CLINICA PARQUE SAN ANTONIO	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/105	BENALMADENA ATRACCIONES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/108	EPCOS ELECTRONICS COMPONENTS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/109	MARTINEZ OCHANDO, S.L. (MERIDIANO DE AMBULANCIAS)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Málaga	29/2001/110	EUROCEN, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/001	SOCIEDAD DE GESTION DE SERVICIOS URBANOS (SOGESUR)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/004	EULEN, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/006	PROMOCION Y DESARROLLO DE UTRERA S.A. (PRODUUSA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/009	APARCAMIENTOS URBANOS DE SEVILLA, S.A. (AUSSA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/012	AERONAVAL DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES (ACISA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/023	EULEN, S.A	General
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/025	D.A.P.S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/026	DANZAS, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/029	EXCMA DIPUTACION DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/030	LIDL SUPERMERCADOS, S.A. (ALMACEN REGULADOR)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/039	AYUNTAMIENTO OSUNA Y FUNDACION DEPORTES	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/041	MAQUINARIA PARA EMBALAJES	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/042	CARREFOUR, S.A, Y DOS MÁS	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/047	LAS MARISMAS DE LEBRIJA, S.C.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/048	AMADO MIGUEL, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/049	IBERICA DE ENVASES PLASTICOS, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/059	SITEL, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/060	SIEMNS METERING, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/062	ASOC. JOVENES AGRICULTORES (ASAJA SEVILLA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/063	TRANSPORTE BÉTICA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/064	REAL CLUB PINEDA DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/080	EXTRUGAL, S.L. Y 5 MAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/084	GERENCIA UNIVERSIDAD DE SEVILLA Y SEC. SIND. CC.OO	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/087	PROCEMSA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/092	CASAL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/096	MARHAN SUMINISTROS, S.L	Previo a vía judicial

Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/098	LA MAMA CUCINA PER TE, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/100	PRESUM, S.A Y RODRI 5 PREFABRICADOS DE HORMIGÓN	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/104	CALDERINOX, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/107	TIBBET & BRITTEN IBERIA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/109	AYUNTAMIENTO VILLAVERDE DEL RIO	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/112	DITRASA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/113	ATOFINA ESPANA, S.A.	General
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/114	LIDL SUPERMERCADOS, S.A.	General
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/116	AGUILERA NOGALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/117	D.S. OBRA CIVIL, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/122	EULEN, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/123	AYUNTAMIENTO ALCALA DE GUADAIRA	General
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/133	ESCUALO SEGURIDAD, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/134	EXTRUPERFIL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/135	GENERAL DE PRODUCCIONES Y DISEÑO, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/137	URBASER LEBRIJA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/138	EXTRUPERFIL, S.A	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/142	EULEN, S.A (SECTOR TELEMARKETING)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/144	METALGRAFICAS DEL SUR, S.L	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/145	GAESCO (GRUISTAS HUELGA 16-30 SEPTIEMBRE)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/148	BOWLING SEVILLA, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/154	TUSSAM (AGRUPACION SINDICAL DE CONDUCTORES)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/159	AYUNTAMIENTO ALCALA DE GUADAIRA	General
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/162	LIMPIEZAS SERLIMA (AREA HOSPITALARIA VIRGEN ROCIO)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/167	TUSSAM	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/169	TUSSAM	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/171	LIDL SUPERMERCADOS, S.A. (TIENDAS)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/173	ANDALUCIA AEROESPACIAL, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/174	JONES MANAGENT SERVICES (BASE AEREA MORON)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/178	BOWLING SEVILLA, S.L.	General
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/179	S.B.B.BLINDADOS,S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	Sevilla	41/2001/184	URBASER ARAHAL.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/001	E. P. HOSPITAL DEL PONIENTE	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/003	HOSPITAL DEL PONIENTE	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/004	E. P. HOSPITAL DEL PONIENTE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/006	DSM DERETIL Y OTROS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/010	CENTRAL TERMICA LITORAL ALMERIA AIE (ENDESA PUERTOS)	Previo a vía judicial

Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/013	SURBUS U.T.E. TAGSSA Y OTROS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/024	AYUNTAMIENTO ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Almería	04/2001/028	DSH DERETIL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/003	VEDIOR LABOR MAN	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/004	AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA DE ALGECIRAS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/007	AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA DE CÁDIZ	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/016	URBASER, S.A	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/021	AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA DE CÁDIZ	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/030	ACERINOX, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/038	GADIR CONTROL Y GESTIÓN, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/052	FELGUERA MONTAJES Y MANTENIMIENTO, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/077	GESTION DE ACTIVOS Y PROYECTOS (GESPROSA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/079	SYSAJÓ Y AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA ALGECIRAS	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/094	MAVISA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/108	MAERSK ESPANA, S.A	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/112	GEST-OIL COSTA DEL SOL, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/118	SEGUR IBERICA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Algeciras)	11/2001/123	TEISA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/009	TEDESA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/018	ALTADIS, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/020	AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA DE CADIZ	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/023	AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA DE CADIZ	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/025	CEMENTERIO MANCOMUNADO BAHIA DE CADIZ	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/027	TRANVIAS CADIZ-SAN FERNANDO Y CARRACA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/028	CIA TRANVIAS CADIZ-S. FERNANDO Y CARRACA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/029	CEMENTERIO MANCOMUNADO BAHIA DE CADIZ	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/034	EUROLIMP, S.A	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/047	ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/054	DELEGACIÓN PROV. DE ASUNTOS SOCIALES (G.I. VIRGEN DE LA LUZ)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/068	TEDESA ANDALUCIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/072	TECMED, S.A	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/080	FEDERICO JOLY Y CIA. (DIARIO DE CADIZ)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/082	UTE CADIZ (FCC MEDIO AMBIENTE Y URBASER)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/092	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/111	DRAGADOS OFF SHORE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/114	SEGUR IBERICA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Capital)	11/2001/116	BIORRECICLAJE DE CADIZ, S.A.	Previo a huelga

Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/006	FAMILY FROST. S.L	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/010	RESTAURACIÓN COLECTIVA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/015	ELISAN Y AYTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/050	COMAR, S.L	General
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/066	PEDRO DOMECCQ, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/095	AYUNTAMIENTO JEREZ (GERENCIA DE URBANISMO)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/100	AGASA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/120	TEDESA CADIZ	General
Concluido sin avenencia	Cádiz (Jerez)	11/2001/121	TEDESA CADIZ	General
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/002	ANUNTIS, S.L	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/003	INSTITUTO NAL DE ESTADISTICA (DELEGACION PROV. DE CORDOBA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/009	CIRCULO DE LA AMISTAD	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/012	AYUNTAMIENTO MONTILLA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/014	ENRESA (EL CABRIL)	General
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/015	COMPANIA ANDALUZA DE CERVEZAS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/017	ASOC. EMPRESARIOS DE CÓRDOBA (SECTOR CONSTRUCCIÓN PULIMENTADORES OBRAS)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/025	INSTITUTO NAL. DE ESTADISTICA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Córdoba	14/2001/038	APYSET Y EXCMA. DIPUTACION DE CORDOBA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/001	PARADORES DE TURISMO DE ESPANA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/002	INITIAL, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/006	TRANSPORTES ROBER, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/008	CETARSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/009	ASOC. PROV. TRANSPORTES DISCRECIONALES Y REGULARES DE VIAJEROS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/011	PURLIM, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/017	CLEAN & PLAN, S.A. Y CLARO PACK, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/018	SECTOR SIDEROMETALURGICO GRANADA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/020	TORRAS PAPEL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/022	EMPRESA NACIONAL SANTA BARBARA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/024	CETURSA SIERRA NEVADA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Granada	18/2001/028	LA CASERA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/005	MANTENIMIENTOS ESPECIALES RUBENS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/011	TIOXIDE EUROPE, S.L	General
Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/012	ATIAC, S.A,	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/017	AYUNTAMIENTO HUELVA (GERENCIA DE URBANISMO)	General
Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/020	TIOXIDE EUROPE, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/025	TIOXIDE EUROPE, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/028	CONCETUR Y 5 MAS	Previo a vía judicial

Concluido sin avenencia	Huelva	21/2001/038	LAFARGE ASLAND, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Interprovincial	11/2001/069	TRANSPORTES GENERALES COMES, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Interprovincial	41/2001/044	JUNTA DE ANDALUCIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Interprovincial	41/2001/061	(F.O.A.M.)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Interprovincial	41/2001/075	COMITE INTERCENTROS Y CC.OO GAS NATURAL ANDALUCÍA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Interprovincial	41/2001/077	COMITE DE EMPRESA DISA Y OTROS	General
Concluido sin avenencia	Interprovincial	41/2001/088	RADIO TELEVISION DE ANDALUCIA (CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO)	General
Concluido sin avenencia	Interprovincial	41/2001/110	VEIASA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/001	TRANSPORTES MARION, S.A.	General
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/002	LINAMETAL EUROPA, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/004	SMURFIT-ESPANA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/005	HEINEKEN ESPANA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/010	VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCIA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/011	HEREDEROS JOSE CASTILLO, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/014	ASIMAC (SECTOR INDUSTRIAS MADERA JAEN)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/015	AYUNTAMIENTO UBEDA (SERVICIO DE LIMPIEZA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/019	C.C.N. ASELJA	General
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/020	REFINACIÓN INDUSTRIAL OLEICOLA, S.A (RIOSA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Jaén	23/2001/021	ALUCOAT CONVERSION, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/003	SELECT SERVICE PARTNER CAFETERIAS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/012	SDAD MPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/013	SDAD MPAL. APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/014	HOTELES PYR, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/020	GESTIÓN DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS ESPECIALES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/023	SDAD. MUNICIPAL DE APARCAMIENTO Y SERVICIOS S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/027	SDAD MUPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A	General
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/029	ASISTENCIA SANITARIA SUR DE EUROPA, S.L	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/030	SDAD MUPAL APARCAMIENTOS Y SERVICIOS	General
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/035	PROMI	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/037	LIMPIEZAS TORREMOLINOS, S.A (LITOSA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/040	EMPRESA MUPAL DE AGUAS (EMASA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/041	GERENCIAL HOTELERA S.L (VILLA TURÍSTICA DE LA AXARQUÍA)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/043	IBERIA, IBERIA LAE, S.A Y BINTER MEDITERRÁNEO	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/044	GERENCIA HOTELERA, S.L. (Villa Turística Axarquía)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/045	TRASPORTES LAS CUMBRES Y UTE LAS CUMBRES	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/046	CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/048	INSTITUTO MUNICIPAL DE LA VIVIENDA	Previo a vía judicial

Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/057	SECTOR PROVINCIAL AMBULANCIAS MALAGA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/058	U.T.E. PLACOSOL	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/060	AYUNTAMIENTO BENALMADENA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/061	APTRA, FEDAMA, CC.OO Y UGT	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/066	SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/069	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE MALAGA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/079	BONPUNT, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/081	GESTAGUA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/086	URALITA SISTEMAS DE TUBERIAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/094	AUTORIDAD PORTUARIA DE MALAGA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/096	HOTEL ROYAL PARK	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/111	TURISMO Y DEPORTES, S.A.	General
Concluido sin avenencia	Málaga	29/2001/112	TURISMO Y DEPORTES, S.A. (HOTEL SIROCO)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/002	AGUAS Y SERVICIOS DEL HUESNA S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/003	TUSSAM (TRIBUNAL SELECCIÓN PERSONAL)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/008	TABLEROS DEL SUR, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/014	CONTROL DE DATOS SEVILLA, S.A Y FUDOCA , S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/016	AGUAS Y SERVICIOS DEL HUESNA A.I.E	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/017	PICKMAN, S.A LA CARTUJA DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/020	CONTROL DE DATOS DE SEVILLA, S.A Y FUCODA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/021	LIPASAM, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/022	EXTRUPERFIL, S.A	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/027	SERLIMA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/028	PACADAR, S.A. Y CLAVE CONSULTING ETT	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/031	AUTORIDAD PORTUARIA DE SEVILLA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/032	TUSSAM (TRIBUNAL SELECCIÓN PERSONAL)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/033	SERVICIOS TELEMARKETING, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/034	IBERIA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/035	CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS (FACTORIA TABLADA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/036	VEIASA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/037	CC.OO Y UGT DEL CAMPO	General
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/040	HOTEL AL-ANDALUS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/043	SERVICLEOP, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/051	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/053	SIEMENS METERING, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/054	SILKEN ,S.A (Hotel Al Andalus Palace)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/055	GAESCO (GRUISTAS HUELGA 18 Y 19 ABRIL)	Previo a huelga

Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/056	AERONAVAL DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES, S.A (ACISA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/057	COMITÉ DE EMPRESA DE KRAFT FOODS ESPAÑA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/058	PICKMAN, S.A LA CARTUJA DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/066	HOTEL PORTACOELI SEVILLA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/067	PARQUE ISLA MAGICA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/073	KRAFT FOOD DE ESPANA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/079	VIGILANCIA INTEGRADA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/083	ABENTEL TELECOMUNICACIONES, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/086	GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/090	KRAFT FOODS ESPAÑA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/093	ATENTO TELECOMUNICACIONES ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/094	KRAFT FOOD ESPANA, S.A	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/095	CLINICA SAGRADO CORAZON, S.L	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/101	CYDEPLAST - PET, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/103	CASAL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/105	D.S. OBRA CIVIL, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/106	AGUILERA NOGALES, S.A	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/108	SECTOR HOSTELERIA SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/119	CRUZ ROJA ESPANOLA (HOSPITAL VICTORIA EUGENIA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/120	LUR SUE, S.L	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/121	CROWN CORK DE ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/126	SITEL IBERICA TELESERVICES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/127	SYRSA SAN PABLO	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/129	RAIL GOURMET ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/130	COMPANIA DE BEBIDAS PEPSICO ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/140	SIEMENS METERING, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/141	AYUNTAMIENTO DE CARMONA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/143	URBASER LEBRIJA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/146	CERAMICAS BELLAVISTA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/147	CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS (FACTORIA TABLADA).	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/151	PACADAR, S.A. Y CLAVE CONSULTING ETT, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/152	URBASER LEBRIJA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/153	PRESUM, S.A Y RODRI 5	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/155	CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS (FACTORIA SAN PABLO)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/160	DIPUTACIÓN DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/161	URBASER LEBRIJA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/164	DESTILACIONES BORDAS CHINCHURRETA, S.A	Previo a huelga

Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/166	TUSSAM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/170	SOCIEDAD ANONIMA DE RACIONALIZACION Y MECANIZACION	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/175	JONES MANAGENT SERVICES (BASE AEREA MORON)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/176	JONES MANAGENT SERVICES (BASE AEREA MORON)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/177	JONES MANAGENT SERVICES (BASE AEREA MORON)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/180	PICKMAN,S.A. LA CARTUJA DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/181	JONES MANAGENT SERVICES (BASE AEREA MORON)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/185	DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/186	JONES MANAGENT SERVICES (BASE AEREA MORON)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/187	TUSSAM (AGRUPACION SINDICAL DE CONDUCTORES)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/188	DIPUTACION PROVINCIAL DE SEVILLA (RESIDENCIA LA MILAGROSA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/189	IBERPHONE, S.A. Y ARRAKIS, S.L.U.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/190	DANZAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/191	FUNDACION ANDALUZA INTEGRACION ENFERMO MENTAL (FAISEM)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/194	CROWN CORK DE ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	Sevilla	41/2001/195	HOTEL PORTA COELI, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Almería	04/2001/014	COMITÉ DE EMPRESAS DE TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES	General
Intentado sin efecto	Almería	04/2001/015	COMITÉ DE EMPRESA TECNICAS MEDIOAMBIENTALES, S.A	General
Intentado sin efecto	Almería	04/2001/017	EXCMO. AYTO DE ALMERIA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Almería	04/2001/018	ESC SERVICIOS GENERALES, S.L	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Almería	04/2001/020	LIMPIEZAS INITIAL, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Almería	04/2001/021	DIPUTACION PROVINCIAL DE ALMERIA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Almería	04/2001/023	PROSEGUR ALMERIA (DIVISION VIGILANCIA)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Algeciras)	11/2001/017	ANDALUZA DE MORTEROS, S.A	Previo a huelga
Intentado sin efecto	Cádiz (Algeciras)	11/2001/026	MISTER MINI SPAIN, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Algeciras)	11/2001/055	PROCED ASEO URBANO PAUS, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Algeciras)	11/2001/059	AUTORIDAD PORTUARIA BAHIA DE ALGECIRAS	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Capital)	11/2001/053	COMITÉ DE EMPRESA SEGURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Capital)	11/2001/058	ABENGOA Y ABENTEL TELECOMUNICACIONES, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Capital)	11/2001/071	FEDERICO JOLY Y CIA, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Capital)	11/2001/084	UDAMA, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Capital)	11/2001/101	CEGELEC, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Cádiz (Capital)	11/2001/106	FAEPAN Y APPYMEPAN	General
Intentado sin efecto	Cádiz (Jerez)	11/2001/102	SANEAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/001	PAN ARENAS, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/006	PENINSULAR DEL LATON	General
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/010	SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.	General

Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/018	ENCASUR, S.A. (GRUPO ENDESA)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/021	RENFE CORDOBA	General
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/023	PROSEGUR CORDOBA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/028	PAN ARENAS, S.A	General
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/029	PAN ARENAS, S.A	General
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/034	PROSESA Y ENRESA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/035	PROSEGUR COMPANIA DE SEGURIDAD	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Córdoba	14/2001/036	LAMINADOS OVIEDO CORDOBA, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Granada	18/2001/003	AEROPUERTOS NACIONALES (AENA)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Huelva	21/2001/008	MONTAJES METÁLICOS JÁUREGUI, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Huelva	21/2001/009	MONTAJES METALICOS JAUREGUI, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Huelva	21/2001/018	AYUNTAMIENTO PALOS DE LA FRONTERA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Huelva	21/2001/033	ALMAGRERA, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Huelva	21/2001/034	ASTILLEROS DE HUELVA, S.A.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	Huelva	21/2001/037	AYUNTAMIENTO DE PALOS DE LA FRONTERA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Interprovincial	41/2001/078	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (SECRETARIA GENERAL DE UNIVERSIDADES)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Jaén	23/2001/022	SECURITAS SEGURIDAD, S.A	General
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/005	AHOLD SUPERMERCADOS MÁLAGA S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/010	NEXPROM, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/011	NEXPROM, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/019	RENFE	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/026	TELENOR MEDIA ESPANA, S.A.U	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/028	TELENOR MEDIA ESPAÑA, S.A.U	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/034	AYTO DE MÁLAGA Y AUTÓNOMOS DEL TAXI	Previo a huelga
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/036	FUJITSU ESPAÑA, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/049	HOTEL PALMASOL, S.A	Previo a huelga
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/050	HOTEL DON PEDRO	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/055	FUJITSU ESPAÑA, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/075	PROSEGUR MALAGA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/092	NEXPROM, S.A (HOTEL DON PABLO)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/093	NEXPROM, S.A (HOTEL DON PABLO)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/099	SELECT SERVICE PARTNER, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Málaga	29/2001/106	EDALSAL DISTRIBUCIONES S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/010	TELEFONICA SAU	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/013	SECURITAS TRATAMIENTO INTEGRAL DE VALORES, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/018	KRAFTS FOODS ESPAÑA, S.A	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/050	TABLEROS DEL SUR, S.A	Previo a vía judicial

Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/076	MYMAIN, S.A	Previo a huelga
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/081	EXCMO. AYTO. DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/082	LOS AMARILLOS, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/089	AYUNTAMIENTO SEVILLA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/102	ABETO, S.A. Y SURABETO, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/111	TUSSAM (AGRUPACION SINDICAL DE CONDUCTORES)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2001/156	AYUNTAMIENTO SEVILLA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	Sevilla	41/2002/008	SECURITAS TRATAMIENTO INTEGRAL DE VALORES, S.A.	Previo a vía judicial
Arbitraje concluido	Granada	18/2001/033	GAS GRANADA, S.L	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje concluido	Granada	18/2001/034	CETURSA SIERRA NEVADA, S.A	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje concluido	Huelva	21/2001/019	AYUNTAMIENTO HUELVA (GERENCIA DE URBANISMO)	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje concluido	Interprovincial	41/2001/011	E.P. GESTION DE PROGRAMAS CULTURALES-COMITÉ DE EMPRESA	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje concluido	Sevilla	41/2001/128	DANONE, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje

VI. Listado Mediadores Actuantes año 2001

Mediador ADMINISTRACIÓN

Nombre

Aljama García, Jesús

Gómez Rivas, Arturo

Lazo Barral, Aurora

Sanabria Estevez,
Francisco

Mediador C.E.A.

Nombre

Alba Tello, Manuel Carlos

Alcedo Baeza, Manuel

Álvarez Quintana,
Sebastián
Álvarez Salcedo, Antonio

Amaro Manosalvas,
Salvador
Amate García, Luis

Arroyo Díaz, Antonio

Artillo Pabon, María
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

Fernández Parejo-Bravo,
Norberto

Fernández Rodríguez, José
María

Fernández Sánchez, Jaime

Ferrer Rossi, José Luís
Gallego Jiménez, Ignacio
Gallego León, Javier
Gallego Serrodilla, Juan
José
Gamito Camacho, Juan
José
García Martínez, Andrés
García Orta, Juan 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
González-Valverde Hortal,
Juan Pedro
Hernández Villalobos,
Antonio
Izquierdo Crespo, Carmen
Jiménez González,
Alfonso
Jiménez Mateo, Alfonso
Kurtz Bruch, Fermín
López Mayorga, José
Manuel
López Rodríguez, José
Carlos
Luque Moreno, Rafael
Manzaneque García, José
Ignacio
Martínez Franco,
Prudencio
Medialdea Hernández,
María José
Mendoza Terón, Julio
Míguez Macías, Yolanda
Morán Moya, Carlos
Moreno Javega, José Luís
Muñoz del Rey, Diego
Muñoz Usano, José
Antonio
Murillo Hernández, Josefa
María
Núñez Ruíz, José María
Olalla Mercadé, Miguel
Angel

Pastor Juárez, Agustín
Plata Casas, Jesús
Porrás Vallejo, Francisco
Pozo Soro, Alvaro
Prieto Domínguez, José
Domingo
Quílez Rico, Agustín
Rodríguez Blanco, Joaquín
Ruíz Sánchez, Rafael
Antonio
Sainz Espinosa de los
Monteros, Fco. Javier
Sánchez Alcalá, José
María
Sánchez Fernández,
Joaquín
Sánchez Garrones, Lidia
Sandino Dabán, José
Carlos
Serrano Rodríguez,
Antonio Germán
Sillero Onorato, Manuel
Soto Delgado, Francisco
Tovar Rodrigo, Antonio
Urbano Meléndez, Fermín
Vázquez González, Joaquín
Vázquez Hierro, Martín
José

Mediador CC.OO.

Nombre

Aguilera Cárdenas, Miguel
Angel
Alberdi Mejías, Alfonso
Alonso López, Remedios
Berraquero García, Ramón
Casado Sánchez, Francisco
Castro Luque, Francisco
Cerezuela Cazalilla,
Tomás
Cerezuela Cazadilla,
Tomás
Conesa Cáceres, Cristobal
Cossío Martínez,
Margarita
Del Rosal Salamanca, José
Antonio
Domínguez Fernández,
Juan Javier
Espejo López, Manuel

Fernández Enriquez,
Marcos
Fernández García, José
Antonio
Fernández Moreno,
Piedad
Figueroa Alcarazo,
Francisco
Florido García, Juan
Antonio
Galvez Quesada, Pedro

García Victorio, Pilar

Garnica Díez, Aurelio

Garrido Expósito, Emilio

Gil Bolaño, Ricardo

Gimeno Lavín, Amparo

González Blanca,
Fernando
González Díez, José
Manuel
González Sánchez, Juan
Manuel
Herrera López, Antonio

Iturralde Novo, Francisco
José
Jurado Domínguez,
Manuel
López Álvarez, Luis

López Romero, Eulalia

López Serrano, Felipe

Martínez Santamaría,
Antonio
Mayordomo Carracedo,
Carmen
Melgar Casares, Francisco
Javier
Molina Rosas, Manuel

Montabes Montabes,
Catalina
Muñoz Campe, Enma

Navarrete Jurado, Rafael

Navarro Montoya, José

Olmos del Paso, Esteban

Ortega Gil, Inmaculada

Pardo Grancha, M^a Luisa

Paz Pérez, Antonio

Pedrosa González, Juan

Perdigones Gallimo,
Guillermo
Podadera Díaz, Lorenzo

Pozas Mendez, Francisco

Ramos Gómez, Antonio

Ríos Caballero, José

Sarmiento Viera, Ricardo
Miguel

Serrano López, Felipe

Susan Espinosa, Tomás

Tejada Carbonero, José
Carlos

Turmo Fernández,

Antonio

Vicente García, José María

Villa Rodríguez, Felipe

Mediador

SECRETARIOS

Nombre

Alcázar García, Juan
Carlos

Arenas Malagón, Rafael

Candau Camacho, Eduardo

Canela Pretel, Antonio

Claros Martínez, José

Garballo Amate, Nuria

Gómez Celestino, María
Luisa

González Montes, M^a
Angustias

Gutiérrez Buendía, José
Manuel

Gutiérrez Ramos, José
María

López Oriz, José

Mairal Jiménez, Manuel

Millán de Cózar,
Francisco Javier

Moral Zafra, Manuel Luis

Moreno García, Francisco

Ortiz Rodríguez, Celso

Ramos Gómez, Tomás

Rodríguez-Piñero y
Bravo-Ferrer, Mercedes

Ruiz Pau, Rafael

Varas Torrejón, Isabel

Mediador

U.G.T.

Nombre

Acuña Florido, Ricardo

Alemán Almeda, Pedro
Alguacil Cotoí, Agustín
Alonso Torres, Laura
María
Amarillo Vargas, José
Manuel
Barberá Salvador, Alberto
Barea Rodríguez,
Francisco
Barroso Pereira, Enrique
Berenguer Castillo, Juan
José
Berjano Méndez, José
Braojos Corrales, Mariano
Canillas Fernández, Fco.
Javier
Casanova López, Mario
Casellas Navarro, Juan
Manuel
Cumbreira Leandro, Esther
Díaz Alcaraz, Ramón
Díaz Benítez, Francisco
Díaz Carrasco, Manuel
Díaz Suárez, Francisco
Domínguez García,
Manuel
Domínguez González,
Manuel
Fernández Calvo, Rafael
Fernández Fernández,
Jesús
Fernández Rojo, Antonio
Figuroa Marrero, Manuel
Flores Cordón, Miguel
Angel
Frías Jiménez, Antonio
Galán Mayo, Pedro Luis
Galán Romero, Ana María
Ganaza Suano, Rosario
García Baeza, José Manuel
García Campos, Manuel
García Recio, Carlos
García Sánchez,
Autreberto
Gómez Fernández, Manuel
Pedro
Guerrero Mantel, José
Manuel

Guerrero Mantel, José
Manuel
Gutiérrez Reina, José
Antonio
Heredia Carrasco, Manuel

Hernández Sánchez, Juan
Carlos
Herrera Luna, Lourdes

Jiménez Gallardo, Manuel

Jiménez Valero, David

Luque Martínez, Juan
Antonio
Machado Monge,
Feliciano
Marín Pérez, Waldo

Martín Beltrán, Agustín

Martínez Rosety,
Sebastián
Melero Galindo, Diego

Meneses Herrán, Alfredo

Morenilla Burló, María del
Carmen
Muñoz Leal, Segundo

Muñoz Martín, Antonio

Nieto Lorente, Francisco

Otero Reina, Marina

Pérez Pérez, Francisco

Pérez Robles, Roberto
Pablo
Pliego Gómez, José
Manuel
Polo Mañas, Juana

Ramírez Perdigones, José

Riego Suárez, Rafael

Rodríguez Saucedo, José
Manuel
Román Torres, Maribel

Romero García, Manuel

Romero Orihuela,
Francisca
Serrano Briz, Tomás

Soler García, Salvador

Torres Álvarez, Joaquín

Torres Núñez, Joaquín

Uribe Cano, Ramón

Valverde Asensio, M^a
Ángeles

Vargas Sánchez, Gustavo

VII. Actuaciones Formativas y Nuevas Competencias

Formación y excelencia en la actuación de los conciliadores mediadores.

Tras tres años de funcionamiento, el SERCLA cuenta con un cuerpo de conciliadores-mediadores altamente cualificado, designado por las propias organizaciones firmantes del acuerdo. Un total de 315 profesionales han participado como tales en las diferentes Comisiones de Conciliación Mediación a lo largo de estos tres años. Significar que en dicho periodo, no ha sido necesario hacer uso de técnicas de abstención y/o recusación, muestra de aceptación por las partes del trabajo de los mediadores.

En materia de formación, se han realizado en el año 2001, 3 cursos formativos dirigidos a formación inicial y de profundización de los mediadores. Además, anualmente se celebra un Encuentro de conciliadores mediadores en donde se hace balance y se planifica la siguiente anualidad, encuentro celebrado este año en San Fernando (Cádiz) con la asistencia de 85 profesionales.

Los mediadores se someten asimismo a un sistema de encuestas tras la celebración de cada acto de mediación, valorándose sus resultados y las incidencias registradas trimestralmente por la Comisión de Seguimiento del SERCLA.

Competencias a desarrollar como consecuencia de las previsiones contenidas en el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía

Viabilidad en la ampliación del ámbito funcional del Sistema, incorporando la mediación a los conflictos individuales.

Viabilidad en la ampliación del Sistema al personal funcionario de la Junta de Andalucía.

VIII. Laudos Arbitrales

LAUDO ARBITRAL DICTADO POR D. ANTONIO OJEDA AVILÉS EN EL CONFLICTO DE INTERPRETACIÓN PLANTEADO POR LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL DE DANONE, SA., EN SU CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA, RESPECTO AL ACUERDO DE EXTERNALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LOGÍSTICA DE DICHA EMPRESA

I. CUESTIÓN SOMETIDA AL LAUDO.

Se pide por la partes la interpretación de la cláusula especial contenida en el Acta Logística de Sevilla de 31 de julio de 2000, así como determinar qué se entienden por "condiciones homogéneas de negociación", y si éstas concurren en Madrid y Sevilla a los efectos de aplicación de las mejoras.

Dicha cláusula especial reza así: «Si en negociaciones de externalización de la logística en otros centros de Danone, SA, se pactaren mejoras respecto a lo aquí acordado, serán de aplicación a los afectados en el centro de Sevilla, siempre que se den las condiciones homogéneas entre ambas negociaciones, en cada una de las opciones que constan en esta acta y en la que se suscribirá con los titulares de las empresas adjudicatarias de los servicios de operaciones y suministro, que se relacionan a continuación: (siguen distintos apartados del Acta logística mencionada y del Acta extraordinaria). En caso de discrepancia entre las partes, la cuestión se someterá a la decisión de un árbitro».

II. DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DEL CONFLICTO.

Afecta a los trabajadores del centro de trabajo de DANONE, SA, en Sevilla, contemplados en el Acuerdo de Externalización denominado Acta Logística Sevilla, de 31 de julio de 2000, sobre supresión de la actividad logística en dicho centro de trabajo, suscrita por la dirección de la empresa, el comité de empresa y las representaciones sindicales de UGT y CCOO, así como los contemplados en el Acta Extraordinaria suscrita en la misma fecha entre la dirección de la empresa, la empresa Salvesen Logística y la representación unitaria y sindical de los trabajadores.

El laudo se enmarca dentro del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) y se rige por el II Acuerdo Interprofesional para

la constitución del SERCLA de 3 de abril de 1996 (BOJA 23 de abril) y su III Reglamento de funcionamiento de 11 de mayo de 1998.

El conflicto nace en el seno de la comisión de seguimiento de la externalización logística del centro, en su reunión de 7 de marzo de 2001, respecto a la aplicación al centro de Sevilla de los acuerdos económicos en prejubilación y empleo puente alcanzados en el Acta Logística Madrid de 19 de enero de 2001: mientras la representación social entiende que son de aplicación tales acuerdos, la dirección de la empresa considera que no se dan las condiciones homogéneas requeridas por la cláusula especial, ya que la bolsa que se crea en Madrid deriva de un fondo de previsión que, por convenio, es exclusivo de la zona de Madrid y no existe en Sevilla.

La petición de arbitraje se presenta ante el SERCLA por representantes de UGT y CCOO el 24 de julio de 2001, dándose al expediente el nº. 41/2001/128. El compromiso de arbitraje se firma el 10 de setiembre de 2001, fijándose el objeto de la litis el 15 de noviembre del mismo año. La aceptación del árbitro se produce el 27 de noviembre, y la comparecencia de las partes ante el mismo para alegaciones y prueba el 13 de diciembre de 2001. Las representaciones de ambas partes, que manifiestan poder bastante que se acepta, aportan fotocopias del Acta Logística de Sevilla, Acta Extraordinaria de Sevilla, Acta Logística de Madrid, Acta Extraordinaria de Madrid, propuesta de la empresa para la externalización logística de Madrid de 22 de noviembre de 2000, acta de conciliación en el conflicto colectivo de Madrid de 9 de enero de 2001, y acta de reunión de la comisión de seguimiento; documentos cuya fidelidad se acepta por ambas partes y se dan por reproducidos. Y proponen como prueba documental los del acta de constitución del Fondo de Previsión de Madrid y los convenios colectivos de Danone SA, que se admiten por el árbitro, rechazándose la testifical de D. Juan José Rubio Alonso, y requiriéndose además por el propio árbitro las actas de la comisión de seguimiento del Fondo antecitado, que se entregan puntualmente por la Empresa y se incorporan al expediente.

III. ANTECEDENTES DE HECHO.

PRIMERO. La empresa Danone, SA, ha emprendido un proceso de externalización de la actividad de logística, que comprende los servicios de transporte y operaciones, así como las dependencias directa o indirectamente relacionadas con ellas. Dicha actividad será contratada con empresas externas mediante contratos de servicios de naturaleza mercantil. En el curso de dicho proceso pacta con los representantes de los trabajadores en cada uno de sus centros un Acuerdo, denominado Acta Logística, el penúltimo de los cuales corresponde al centro de Sevilla, y el último a los centros de Alcobendas, Vallecas, Leganés y Tres Cantos (en adelante, Madrid). Las sucesivas Actas Logísticas son prácticamente idénticas entre sí, comprendiendo tres tipos de salidas para los trabajadores afectados: a) resolución del contrato de trabajo, con una indemnización de 45 días por año y compromiso de contratación preferente en las empresas adjudicatarias de los servicios ahora externalizados, con las cuales se firma el Acta

extraordinaria, así como posibilidades de recolocación en Danone para el personal que no hubiera cumplido los 49 años en fecha determinada; b) prejubilación para quienes tengan cumplidos los 53 años, que se ofrece también al personal de comercial y fábrica con la fecha límite de 31 de diciembre de 2001, al objeto de poder utilizar sus vacantes para la recolocación supracitada; c) empleo puente hasta la prejubilación, para el personal con 52 años que opte por esta última pero hecha efectiva posteriormente, dentro de los tres años siguientes al de la baja en Danone SA. (llamada "excedencia voluntaria para prejubilación"), empleo puente que se oferta también a otros trabajadores entre los 50 y los 53 años, con una percepción económica durante la excedencia que equivaldría al monto del salario. La triple opción se complementa con ofertas adicionales de opción por despido no imputable, opción especial, desarrollo de proyecto personal, premio de antigüedad, etc.

Cada trabajador afectado debe firmar en el plazo de quince días el correspondiente escrito de aceptación, mediante el cual manifiesta su preferencia por alguna de las posibilidades ofrecidas.

SEGUNDO. Las Actas Logísticas de los distintos centros de trabajo son prácticamente idénticas, según afirman ambas partes en el acto de comparecencia. Pero en las de Sevilla y Madrid aparecen las siguientes adiciones:

En la de Sevilla aparece la cláusula especial objeto del presente laudo, cuyo contenido viene transcrito más arriba. Cabe decir que el Acta de Sevilla se había reservado para el final en la estrategia de la empresa, pero después vino adelantada a la de Madrid, como puede verse por las fechas de una y otra, la de Sevilla el 31 de julio de 2000, y la de Madrid el 19 de enero de 2001, esto es, algo más de cinco meses de adelanto. El motivo del cambio se debió, como indicó la representación de la empresa en la comparecencia, a que la empresa receptora Salvesen Logística proyectaba construir un centro propio que después se demoró, por lo que resolvió desarrollar su actividad en el mismo centro de Danone, de modo que la cesión de trabajadores pudo hacerse de inmediato. La representación de los trabajadores no se mostró de acuerdo con dicha explicación, alegando que el cambio provocó concretos recelos entre el personal y por ello se incluyó la cláusula especial cuyo contenido debe determinarse aquí.

Por su parte, el Acta Logística de Madrid ofrece las siguientes adiciones y modificaciones respecto del Acta de Sevilla:

a) En la Opción Primera, de resolución indemnizada del contrato, aparecen modificaciones en la pág. 3 del Acta de Madrid. Así, en el segundo párrafo se desarrolla el contenido de la posibilidad de recolocación en Danone, consistente en un empleo de un máximo de cinco meses en la empresa cesionaria, durante el cual los trabajadores transferidos se consideran en situación de espera, y no de excedencia voluntaria como dice el de Sevilla, y retornan a Danone en la medida en que se producen prejubilaciones en el centro de Tres Cantos. En el sexto párrafo de la misma página se acuerda una compensación por traslado a

Tres Cantos de 47.000 pts. por kilómetro de distancia desde su actual centro al antecitado, para el personal que obtenga la recolocación, concepto que no puede ser de aplicación al centro de Sevilla. No se advierten diferencias significativas en los demás contenidos de esta primera opción.

b) En la Opción Segunda, de prejubilación, los tres primeros párrafos son idénticos, con la diferencia temporal marcada para ajustar las ofertas a la firma de cada Acta. Se agregan en cambio a la de Madrid los párrafos cuarto y quinto, significativos de una adición al salario de prejubilación del importe del Fondo de Previsión individual, "siempre que se produzca antes del 30 de junio próximo", adición que se reconoce también a los trabajadores que estuvieran fuera del Fondo. El siguiente párrafo, quinto, destina en razón del Fondo una bolsa de 300 millones para obtener la prejubilación de los 131 trabajadores necesarios para recolocar a quienes carecen de las opciones de prejubilación o empleo puente. Dicha bolsa se calcula por lo que la empresa habría de imponer en las cuentas individuales del Fondo de esos 131 prejubilables para el caso de que no se jubilaran hasta los 65 años. Detalles del reparto de la bolsa vienen especificados en el anexo al Acta, oscilando entre las 200.000 pts para quien detente más del 85 por 100 en el plan de prejubilación, a los 4.600.000 pts a quienes solo perciban el 70 por 100.

c) En la Opción Tercera, de empleo puente, contiene la diferencia (pág. 4 del documento) de que la oferta de Madrid se hace a los trabajadores con 50-52 años, mientras que la de Sevilla abarca a los de edad entre 50-53 años. Otra diferencia es el salario reconocido durante el empleo puente, que en el Acta de Sevilla es el que tuviera el trabajador en el momento de la firma de dicho instrumento, y en el de Madrid el del cese en Danone. En pág. 5 del Acta de Madrid aparecen las diferencias más importantes, en los párrafos 4 y 5: el trabajador percibirá dos millones de pesetas al prejubilarse por el concepto del Fondo de Previsión.

d) La Cláusula Especial del Acta de Madrid difiere de la de Sevilla porque, en lugar de establecer la aplicación de condiciones más beneficiosas de otros centros, dispone que la fecha de 30 de junio puede verse modificada en función de la de externalización de la logística en Tres Cantos, retrasándose en la misma medida en que lo haga ésta.

e) Hay una composición numérica distinta en la comisión de seguimiento, y una fecha de duración asimismo distinta, que estimo irrelevantes para el objeto del laudo.

TERCERO. En el Acta Extraordinaria de Madrid (Documento 2, pág. 9) no se advierten modificaciones de importancia respecto de lo establecido en la de Sevilla.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO. La cláusula especial que se trata de clarificar, y las diferencias pretendidamente aplicables al centro de Sevilla, se contienen en dos "Actas Logísticas" de formato estructuralmente análogo, cuya naturaleza jurídica pudiera plantear problemas a la hora de considerar su contenido como jurídicamente vinculante y como discernible en el trámite de un procedimiento arbitral de carácter laboral como el presente. Pese al objeto de ambas Actas, consistente en externalizar una actividad hasta entonces desarrollada directamente por Danone SA, objeto que debe calificarse como de naturaleza mercantil, sin embargo las cláusulas que contienen miran a determinadas actuaciones de la empresa frente a los trabajadores afectados por dicha externalización, lo que le confiere definitivamente un carácter laboral, primer requisito para que pueda ser analizado en un laudo del tipo referido. Carácter laboral que no viene impedido por el hecho de no expresar los contenidos típicos de un convenio colectivo, o en otras palabras, por su carácter monográfico, pues el Estatuto de los Trabajadores contempla expresamente tal posibilidad, bien que para otro tipo de instrumentos, en su art. 83.2, mientras que en otros preceptos del mismo cuerpo legal, señaladamente el art. 85, delimita de modo muy amplio el ámbito de lo laboral en las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Respecto a la clase de instrumento laboral a que pertenecen, la solución a que lleguemos condiciona el que el laudo pueda entrar en el fondo del asunto o no. El arbitraje se contempla en el Reglamento de funcionamiento del SERCLA, art. 2.2.5, tanto para los conflictos de aplicación o interpretación de normas jurídicas, como en los conflictos de intereses. En caso de conflicto sobre norma laboral vigente, dice su art. 23.d, deberán hacerse constar expresamente los preceptos de la misma a los que afecte el conflicto. En el presente caso nos hallamos ante la interpretación de la cláusula especial del Acta Logística de Sevilla, lo cual parece indicarnos que se trata de una interpretación de norma jurídica, pues no hay rasgos de un conflicto novatorio en el que se quiera modificar lo ya establecido entre las partes. La cuestión que surge, llegados a este punto, es si el Acta mencionada tiene la consideración de norma jurídica o no.

Debe referirse que dicha Acta, como la de Madrid, no ha sido registrada ni depositada (art. 90 ET), ni ha sido negociada por los representantes de personal o los representantes sindicales, sino conjuntamente por ambas representaciones, lo que contradice la expresión textual disyuntiva que para la legitimación negocial de convenios de empresa o ámbito inferior establece el art. 87.1 ET. Tampoco incorpora todo el contenido mínimo del convenio, requerido por el art. 85.3 ET.

Se trata en consecuencia de un pacto colectivo de naturaleza extraestatutaria, al que la jurisprudencia del Tribunal Supremo otorga un carácter contractual. Parecería de esta forma que nos halláramos ante un instrumento que escapa al ámbito de los arbitrajes del SERCLA.

Sin embargo el concepto de norma jurídica debe entenderse en sentido amplio, por analogía con lo establecido para los conflictos jurídicos por el art. 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/1995: el proceso de conflictos colectivos sustancia las demandas que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa. Es en la expresión "convenios colectivos, cualquiera que sea su eficacia", donde se enmarcaría el Acta Logística en cuanto pacto extraestatutario. A igual conclusión debe llegarse desde el art. 25.a del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977, el cual alude a las discrepancias relativas a la interpretación "de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente".

El Acta Logística de Sevilla, por lo dicho, debe calificarse como un pacto extraestatutario de naturaleza contractual, susceptible de interpretación mediante laudo. En cuanto contrato afecta a las partes representadas por los signatarios, que son la empresa Danone SA y el conjunto de trabajadores del centro de Sevilla que puedan resultar afectados por sus cláusulas, sin limitación debida a la afiliación o no a los sindicatos firmantes, porque también aparece como firmante la representación universal de la plantilla del centro, el comité de empresa.

SEGUNDO. Las mejoras establecidas para el centro de Madrid, solicitadas por el de Sevilla, giran, entre otras cuestiones, en torno a un denominado Fondo de Previsión constituido por el Convenio Colectivo de Danone-Madrid en 1985, cuyo valor estimado para el futuro, de no acogerse a la prejubilación los 131 trabajadores previstos, supondría un costo estimado de 300 millones, según las tablas actuariales incorporadas como anexo en las alegaciones de la empresa, resultado de las cantidades que habría de abonar al Fondo hasta que dichos trabajadores cumplieran la edad de 65 años. Conviene saber, a efectos de la resolución del laudo, cuál sea la función y la calificación del Fondo, pues de tratarse de un mecanismo de seguridad social complementaria, al deber aplicarse todo el régimen jurídico de la Ley General de Seguridad Social 1/1994 y de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones 8/1987, y al ir finalísticamente aplicado a completar las pensiones de los trabajadores comprendidos en su ámbito, carecería de sentido reclamar su aplicación a los trabajadores de un ámbito distinto. Ello con independencia de que la empresa hubiera debido externalizar el compromiso en las fechas marcadas por la legislación aplicable.

El Fondo aludido aparece creado por un antiguo convenio colectivo de la empresa CAMPA (Compañía Anónima Madrileña de Productos Alimenticios) para todos sus centros de trabajo en Madrid (López de Hoyos, Vallecas, Leganés y Alcobendas), con fecha 30 de enero de 1985. La denominación inicial es la de Fondo de Pensiones, y su objeto figura en la cláusula adicional del convenio: ante la inminente reducción de las prestaciones de jubilación anunciada por un inminente Decreto-Ley (parece referirse a la que luego sería Ley 8/1987), se concertará con una compañía aseguradora un contrato de los llamados de Fondos de Pensiones para la cobertura de un complemento a la pensión de jubilación, cuya prima vendrá cubierta por aportaciones iguales de la empresa y de los trabajadores. Éstos podrán rescatar sus propias

aportaciones solo en caso de desvinculación de la empresa o por rescisión del contrato del Fondo de Pensiones.

El propio año 1985 se crea la "comisión administradora del fondo de pensiones" (sic), que por acuerdo de 1986 decide formalizar la Cuenta Individual de Jubilación en Gesbanif, SA. Figura en el acta de la reunión de 4 de febrero de 1987 una referencia a un "fondo de pensiones" anterior a 1985, y a lo que parece suscrito con Rentfondo. Dicha comisión administradora aprueba las inversiones y rendimiento de la "cuenta común" y decide el reparto del total entre las distintas cuentas individuales de los trabajadores, que están a nombre de cada uno de ellos.

En el siguiente convenio colectivo, de 18 de mayo de 1987, aparece ya como parte Danone SA, y en el art. 25 amplía el ámbito de aplicación del "Plan de Jubilación...también identificado como Fondo de Pensiones", a los centros de Segovia, Valladolid, Talavera de la Reina, Burgos, León, Toledo y Salamanca, aunque el alcance del convenio llega solo a la provincia de Madrid. El convenio de 1989, art. 25, mantiene la denominación antedicha y fija las aportaciones de la empresa y de los trabajadores.

El convenio de 1990 tiene importancia para el cabal entendimiento de cuanto nos ocupa: continúa reconociendo el Fondo a los trabajadores de la zona centro en las ciudades mencionadas, pero modifica su denominación, que pasa a ser "Fondo de Previsión, por no regirse este régimen por la Ley 8/1987, sobre Planes y Fondos de Pensiones" (art. 34). Deriva este acuerdo de lo discutido en una reunión de la comisión del fondo de pensiones el 21 de noviembre de 1989, la cual, tras advertir que la reciente Ley 8/1987 y su Reglamento 1307/1988 sobre planes y fondos de pensiones contenía divergencias importantes con el régimen propio, fundamentalmente el hecho de no permitir el rescate en cualquier momento del depósito individual, decide "continuar con la modalidad convenida por las partes", para lo cual adopta la denominación arriba señalada. Faculta el convenio además a los trabajadores participantes en el antiguo Plan de Jubilación a retirar su cuenta y trasladarla al Fondo de pensiones que elijan, así como a los trabajadores que no se adhirieron al antiguo Plan o que salieron del mismo por rescatar su participación, a ingresar en el nuevo Fondo de Previsión.

Los convenios colectivos posteriores repiten el contenido del de 1990, modificando las aportaciones de la empresa y los trabajadores. En el de 1995-1997 hay una simplificación de la cláusula, limitada a establecer la aportación de la empresa y la reducción de su ámbito a la zona de Madrid (disp. trans. 8ª), dicción que se repite en el de 1998 (disp. trans. 5ª) y en el de 1999-2001 (disp. trans. 5ª).

La última reunión de la comisión del fondo, celebrada el 28 de junio de 2001, aporta un estado de ingresos global desde 1985 a 2000, en donde aparecen el saldo total de las cuentas individuales, los rendimientos bancarios de las cuentas, el saldo de la cuenta común, y las transferencias anuales a las cuentas de los trabajadores.

Considerado lo expuesto, el Fondo no puede calificarse como de Pensiones, sino más bien como de capitalización financiera, al margen de la legislación de seguridad social.

TERCERO. Llega el momento de determinar la relación existente entre la cantidad de 300 millones a repartir, y de los dos millones por cabeza, adscritos a las prejubilaciones de Madrid, y el Fondo de Previsión antevisto. El motivo del análisis radica en que, aun careciendo éste de la calidad de mecanismo aseguratorio, su carácter específicamente madrileño, pensado para los trabajadores de los centros de Madrid y en función del convenio colectivo de Madrid, puede convertir en impertinente su reconocimiento a los trabajadores de Sevilla.

El Acta Logística de Madrid, pág. 4, indica que "En razón al fondo de previsión existente para el personal de la zona de Madrid, se destina una bolsa de 300 millones de pesetas para los 131 prejubilables necesarios para conseguir la recolocación en Danone de todos los afectados que no tengan la opción de prejubilación o empleo puente, siempre y cuando dicha prejubilación se produzca antes del 30 de junio próximo". Asimismo en pág. 5 del mismo documento aparece que en el momento de la prejubilación "percibirán 2 millones de pesetas por el concepto de fondo de previsión". La empresa calcula las cuantías referidas extrapolando hacia el futuro sus aportaciones al Fondo para el caso de que los 131 prejubilables continuaran en sus empleos hasta cumplir los 65 años. Al incentivar a quienes decidieran abandonar ahora la empresa, obtendría teóricamente un ahorro que compensaría el costo de la oferta. No obstante, dicho ahorro es puramente teórico, de donde la empresa podría no ahorrar nada, por las siguientes razones:

a) El Fondo no se establece por tiempo indefinido, sino que es objeto de renovación en cada convenio, y cada uno de éstos determina la aportación de la empresa durante su período de vigencia. Por añadidura las vicisitudes de los fondos de inversión, en cualesquiera de las formas que adopten, muestran una tendencia a la baja como resultado de la situación económica mundial. Sirva como ejemplo el rendimiento de la cuenta común del Fondo, que en los años ochenta era de alrededor de un millón de pesetas anuales, sube a dos millones a principios de los noventa, y vuelve a bajar para situarse de nuevo en torno al millón a finales de esa década, como puede verse en las actas de la comisión de seguimiento. Nada indica que el Fondo, por tanto, vaya a mantenerse hasta que los trabajadores cumplan 65 años.

b) Los trabajadores pueden cancelar cuando deseen sus cuentas en el Fondo de Previsión, y es esta una característica que precisamente disuadió a la comisión de seguimiento de acogerse a la regulación de la Ley 8/1987. Aunque hasta el momento las bajas voluntarias del Fondo hayan sido escasas, según se deduce de las cuentas aprobadas en las reuniones de la comisión de seguimiento, la tendencia puede cambiar por cualquier motivo en el futuro. Ciertamente la duplicación por la empresa de lo aportado por cada trabajador significa un aliciente a continuar con la cuenta, e indirectamente con el empleo en Danone SA, una fórmula de fidelización del trabajador a la empresa. No parece que esta prima, por su cuantía anual, pueda sujetar excesivamente a los empleados, si analizamos el anexo A de las alegaciones de

la empresa, donde constan las proyecciones hacia el futuro de las cantidades del Fondo por cada trabajador prejubilable. Si dividimos por dos las cantidades -puesto que una mitad se detrae al trabajador de su nómina-, lo que aporta la empresa oscila en la gran mayoría de los casos, para todo el año 2001, entre las 51.000 pts. del primero de la lista, hasta las 35.000 del último, con cuatro excepciones en más y en menos.

c) La importancia *cualitativa* del Fondo en el contexto de cada convenio es escasa, aunque la cantidad desembolsada por la empresa llegue a los 25 millones anuales. Es uno más de los conceptos incluidos en la asistencia social de la empresa, junto a la ayuda escolar, la de hijos disminuidos, el seguro de vida, el premio de jubilación, etc., que se agrupaban en el penúltimo capítulo de los convenios, antes del referido a "otras disposiciones", y que en los últimos instrumentos pasa a constituir, significativamente, una Disposición Transitoria integrada por un escueto párrafo.

d) La propia estructura del Fondo, por último, es débil, en el sentido de que puede suprimirse en cualquier momento sin dejar pendientes complejas expectativas de derecho ni cláusulas transitorias: su función consiste en obtener beneficios de las inversiones o de los intereses devengados por el capital depositado, no el acumular cotizaciones para completar un período de seguro o de carencia cuya culminación, y solo ella, otorgue el derecho a percibir una renta o pensión.

Así pues, el Fondo computa día a día, el partícipe que lo desee puede abandonarlo en todo momento, y hasta el compromiso de mantenerlo alcanza solo a la duración del convenio en vigor.

Pues bien, dado que los ahorros de la empresa son puramente teóricos, en la misma medida habrán de considerarse las expectativas de los trabajadores de Madrid a la futura percepción de beneficios.

Si la bolsa de 300 millones y los dos millones *per capita* no salen del Fondo; si éste despliega una precaria estructura que no permite garantizar su pervivencia en el futuro; y si las expectativas de derechos derivadas de la pertenencia al Fondo son cuantitativamente medianas, la relación de la bolsa con el mecanismo de capitalización es, principalmente, la de tener un punto de referencia para otorgar un incentivo equilibrado que sea al mismo tiempo poco gravoso para la empresa y estimule a los trabajadores a prejubilarse.

Que el Fondo opera más como punto de referencia que como compensación por las expectativas de derecho cercenadas con la prejubilación, o como anticipo a cuenta -así aparece designado en varias ocasiones por el escrito de alegaciones de la empresa-, deriva además de otros argumentos:

a) La aplicación de determinados beneficios del Fondo a trabajadores que no eran partícipes del mismo, en concreto a cuatro que habían renunciado en su día, y a tres que

provenían de centros no pertenecientes a la Comunidad de Madrid. Aunque se trata de un número residual de beneficiarios, no pueden alegar ninguna expectativa de derecho a las aportaciones del Fondo.

b) El reparto no lineal, sino compensatorio, de la bolsa de 300 millones antedichos, de manera que se reparte favoreciendo a aquellos cuyo resultado en las prejubilaciones fuera más bajo (anexo al Plan Logístico Madrid, pág. 8 del documento 2, y Propuesta de la Empresa en relación al proyecto de externalización logística de Madrid, de 22 de noviembre de 2000, documento 4, apartado 5).

c) El premio a tanto alzado de dos millones de pesetas a cada trabajador que opte por la prejubilación tras el empleo puente, con independencia de los quinquenios acumulados en su trayectoria personal en la empresa.

d) Los incentivos a los prejubilables en el Acta de Madrid obedecen a la intención de conseguir vacantes para recolocar a quienes no tengan las dos opciones de prejubilación que se citan en ella, como declara la propia Acta en la opción 2 (pág. 4 del documento nº. 2) y reconoce el escrito de alegaciones de la empresa (pág. 7).

e) El 9 de enero de 2001 se celebra conciliación en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en un procedimiento de conflicto colectivo instado por representantes de los trabajadores de los centros madrileños de Danone SA, la cual termina con avenencia (documento 3). Dicho acuerdo, referido al proceso de externalización ya en marcha en tales centros, acepta como "documento base" el Acta Logística de Sevilla, "con las especificidades propias de Madrid" que inserta a continuación, las cuales consisten en los aspectos que aquí analizamos, de bolsa de 300 millones, premio de dos millones a la prejubilación tras el empleo puente, inclusión del porcentaje individual del Fondo en el cálculo del salario de prejubilación, etc. Diez días más tarde se firma el Acta Logística de Madrid, incluyendo las especificidades mencionadas, que la empresa se negaba inicialmente a reconocer: desde esta óptica, las mejoras no son debidas por la pertenencia al Fondo, sino concedidas tras el anuncio de huelga.

CUARTO. Como una mejora distinta de las otras dos aparece la inclusión del concepto "fondo individual de previsión" en el cálculo del importe del "salario de prejubilación" (opción 2ª del documento 2, pág. 4). Conviene establecer si esta mejora participa del mismo significado que las otras dos, pese a consistir en un incremento diluido en las mensualidades a percibir por el prejubilado, o si al no ser *una tantum* pierde la conexión con aquellos y merece un tratamiento distinto.

Para ello es necesario previamente analizar qué quiere decir el Acta de Madrid con dicho concepto, el cual *prima facie* parece ir referido a lo que cada partícipe detenta en su cuenta singular como acumulación de las sucesivas entregas del Fondo de Previsión. Pero aunque el

"fondo individual de previsión" no se halla definido en ninguna de las fuentes consultadas, surge en ellas como algo distinto de la "cuenta individual de previsión". Así, el acta de la comisión de seguimiento del Fondo correspondiente a la reunión de 21 de noviembre de 1989 nos acerca a su perfil con motivo del debate en torno a la imputación tributaria de las aportaciones. Concretamente en el apartado Segundo, letra B, del acta, se dice: "Para el año 1990 y siguientes, la aportación global de la Empresa se distribuirá proporcionalmente entre todos los quinquenios previstos para cada año, imputándose la cantidad resultante en la nómina de casa mes en un concepto de devengo bruto, al efecto, para que sea efectuado por la retención tributaria de cada trabajador, adicionándose la misma cantidad a la aportación del trabajador en el concepto de descuento Fondo de Previsión, para ser ingresada en la cuenta común del propio Fondo". Cabe mencionar también a las liquidaciones sucesivas del Fondo, como por ejemplo la correspondiente al ejercicio de 1987, cuyo apartado I expresa las aportaciones mensuales a la cuenta común, desglosada en trabajadores y empresa, con el total del año asimismo desglosado. En la de 1989 figura además el resumen de los años 1985 a 1989. A partir de 1990 estas liquidaciones aparecen dentro del propia acta de la reunión, no en documento separado. La aportación del trabajador gira en torno a los quinquenios de antigüedad en la empresa, como hemos visto antes.

La relación que cabe hacer entre el fondo individual de previsión, la cuenta común y la cuenta individual, es, a la vista de lo dicho, secuencial, en el sentido de que en primer lugar la empresa detrae la cuotaparte del trabajador, e imputa una cantidad equivalente, en la hoja mensual de salarios. La "cotización" (sic) del trabajador y la paralela aportación de la empresa se encuentran, por ende, mensualizados. A continuación los importes de cada fondo individual van a parar a la cuenta común, y de ahí se derraman por último en las cuentas individuales.

Volviendo a la cuestión de la naturaleza, el Acta Logística de Madrid reconoce paladinamente, al admitir cada fondo individual en la base reguladora de la prejubilación, que las aportaciones dobladas al Fondo, es decir, la contribución de cada trabajador que se detrae de su salario y la parte idéntica que incorpora la empresa, forman parte del salario de aquél, cuya causa de pago es el trabajo efectuado, conforme al art. 26 ET, de donde ha de tenerse en cuenta para el cálculo de la mencionada cantidad. Estamos aquí ante pagos ya efectuados, reales y contablemente concretos, y no ante posibilidades de incierto futuro. Los trabajadores de Madrid los han ganado con su trabajo, devengado e incorporado a su patrimonio -esto último con la salvedad de las cuotas que aún permanezcan en la cuenta común-, a diferencia de los trabajadores de Sevilla, cuya retribución no contempla tal concepto y no han incorporado a su patrimonio nada semejante. Aunque unos y otros desarrollen el mismo o equivalente trabajo, no cabe hablar de trato discriminatorio porque las circunstancias difieren, en especial por la existencia del convenio colectivo para la zona de Madrid, y ello excusa de entrar a conocer si han sido alegados en la presente litis. Los salarios en uno y otro grupos de trabajadores son distintos, lo cual incide en un diferente "salario" de prejubilación para los de Madrid y Sevilla.

QUINTO. Para la Empresa, una de las diferencias fundamentales entre lo ocurrido en Sevilla y en Madrid sería el tope de 30 de junio de 2001 establecido en prácticamente todas las mejoras del Acta de esta última. Se trataría de obtener una externalización rápida del servicio y del personal redundante, por lo que se incorpora un *dies ad quem* en todo el proceso, que en cambio no se produce en Sevilla, como resultado de lo cual aún habría trabajadores sevillanos sin adoptar su correspondiente decisión, una ventaja que no tendrían los madrileños.

De la lectura del Acta de Madrid cabe deducir una respuesta algo distinta. El 30 de junio de 2001 aparece como límite para determinadas opciones y personas, no como un término absoluto. Así, Danone SA ofrece la recolocación, dentro de la opción primera, hasta la mencionada fecha (documento 2, pág. 3). Idéntica fecha aparece con referencia a la reubicación (id., id.), así como al momento a partir del cual comienzan las extinciones indemnizadas (id, id), a la solicitud voluntaria del plan de prejubilación por el personal de comercial y fábrica (id., pág. 4), a la inclusión del concepto fondo individual de previsión dentro del "salario" de prejubilación (id., id.), al momento de cómputo de la edad necesaria para solicitar la situación de empleo puente (id., id.), y al momento en que los siete trabajadores relacionados en la opción de carácter personal individualizado han cumplido los 49 años (pág. 5). El 30 de junio de 2001 se menciona, por último, en la cláusula especial (id., pág. 6), para indicar su vinculación a la externalización de Tres Cantos, cuya demora provocará un retraso de la misma duración en la fecha antecitada.

La aplicación de un tope temporal es absolutamente necesaria para la planificación estratégica de las empresas, por lo que si algo puede producir extrañeza es que no exista algo similar en el Acta de Sevilla. De considerarse que alguna de las mejoras reconocidas en el Acta de Madrid con dicho tope fuera aplicable a los trabajadores sevillanos, única y exclusivamente podrían aceptarse en igualdad de condiciones en cuanto al límite temporal antevisto. A mayor abundamiento, si la externalización sevillana tiene comienzo unos cinco meses antes que la madrileña, no puede dejarse *sine die* lo que para quienes accedieron a las mejoras con tanto retraso se otorga limitadamente.

SEXTO. Arribamos a la cuestión principal del conflicto, la que motiva este laudo, sobre la interpretación que deba darse a la cláusula especial del Acta Logística de Sevilla. Las mejoras de otros centros se aplicarán a los afectados de Sevilla si se dan condiciones homogéneas entre ambas negociaciones y entre las opciones contempladas, dice en síntesis la cláusula. La referencia al Acta Extraordinaria con las empresas adjudicatarias podemos desde ahora dejarla sin efecto porque las partes no advierten mejoras en la de Madrid, ni en el análisis de la misma efectuado en este laudo más arriba tampoco.

La Empresa considera por condiciones homogéneas en sus alegaciones (pág. 1, Primera.1) el que en la negociación y adopción de tales acuerdos concurrieran o preexistieran las mismas bases o presupuestos de hecho, o, dicho de otro modo, lo pretendido por la mención citada sería que ante las mismas circunstancias fácticas objeto de la negociación, los

acuerdos alcanzados deben establecer idéntica respuesta. A partir de ahí entiende que no se dan tales condiciones entre la externalización de Sevilla y la de Madrid, ya que la bolsa que se crea en esta última deriva de un fondo de previsión que, por convenio, es exclusivo de la zona de Madrid y no existe en Sevilla. Por su parte, la representación de los trabajadores considera lo contrario en sus alegaciones, afirmando que realmente se dan las condiciones homogéneas entre ambas negociaciones de Sevilla y Madrid, y el Fondo sería una mera excusa o disfraz para proporcionar una falsa cobertura a las mejoras (pág. 4).

Partamos desde la elemental reflexión del significado de homogeneidad. Por homogeneidad hemos de entender similitud, no identidad de situaciones. Se trataría de negociaciones análogas, y de opciones análogas. Otra solución sería impensable, pues la identidad pura no puede existir entre un colectivo como el del centro de Sevilla y otro como el de la zona de Madrid. Hasta qué punto la analogía debe ser, ya proximidad estrecha, ya parecido en lo fundamental, es un problema semántico más que jurídico, que intentaremos resolver no obstante conforme a los datos jurídicos y no según los parámetros de un arbitraje de equidad. A ello nos obliga el Reglamento del SERCLA, art. 27.4, cuando indica que el laudo debe fundamentar jurídicamente la resolución, que debe ir además motivada.

La determinación de qué sean presupuestos similares han suscitado siempre en los tribunales una prolífica jurisprudencia en todos los casos en que era necesario establecer una comparación entre dos términos, tanto en el Tribunal Constitucional a la hora de constatar la existencia de una discriminación, como en el Tribunal Supremo cuando ha debido advenir las posibilidades de una compensación de deudas, de una absorción de salarios, de la congruencia entre lo pedido y lo resuelto, de la contradicción entre sentencias, etc. No hay una doctrina uniforme en torno a la homogeneidad, ni tan siquiera una doctrina aplicable a la situación que analizamos. Lo más próximo a nuestro caso lo hallamos en materia de absorción de salarios, donde algunos tribunales han exigido para poder aplicarla lo que denominan "homogeneidad entre los conceptos que se neutralizan", excluyendo de la absorción a los conceptos con distinta causa de atribución (así, SS. TSJ. Andalucía/Granada de 22 de enero de 1997, AS. 240, y 24 de noviembre de 1999, AS. 524/2000), de modo que deban compararse pagas extra con pagas extra, por ejemplo, pero en este caso dicha doctrina resulta excesivamente superficial. Muy lejanamente podríamos traer también a colación los requisitos de la unificación de doctrina (art. 217 LPL), donde se exigen "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", para aplicarlos a este caso en donde Danone SA ha pactado dos Actas Logísticas con resultados diferentes, siempre que recordemos que aquí se trata de clarificar el sentido de una cláusula, no de unificar doctrina legal. Puede ayudarnos de alguna forma lo indicado por el art. 4 CC respecto a la interpretación analógica, para la cual exige "identidad de razón" entre los supuestos semejantes. En una materia como la excepción de cosa juzgada, el legislador exige para que surta efecto en otro juicio que entre el caso resuelto y aquél en que se invoca "concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron" (art. 1252 CC), perfecta

identidad necesaria para justificar la no aplicación de la tutela judicial que nuestra Constitución reconoce como derecho fundamental. De la compensación de deudas (art. 1196 CC), en fin, nos hallamos demasiado lejos, pues habla de deudas vencidas, líquidas y exigibles, y más aún de la congruencia procesal o de los requisitos de la prejudicialidad.

Aunque los diversas figuras legales y judiciales aludidas no se ajusten a lo aquí buscado, sin duda nos ofrecen un panorama donde ubicar la interpretación propia. Este árbitro considera, bajo tales premisas, que por condiciones homogéneas deben entenderse condiciones fácticas y jurídicas sustancialmente iguales. Veamos ahora si hay homogeneidad en lo sucedido en los centros Danone de Sevilla y de la zona de Madrid, para lo cual habremos de tener presente cuanto se ha discurrido en los fundamentos jurídicos anteriores.

a) La negociación en ambos casos ha tratado de regular el tema de la externalización de los concretos servicios de reparto de los productos Danone, mediante el mismo sistema de otorgar su desempeño a otras empresas y de ofrecer a los trabajadores que hasta el momento las desempeñaban tres opciones básicas. Es el mismo supuesto, de externalización de servicios, y los mismos instrumentos pensados para resolver la amortización de puestos de trabajo.

b) No solo las opciones básicas, sino incluso la propia dicción literal de las Actas Logísticas es sustancialmente idéntica, así como las ofertas complementarias que hemos analizado más arriba.

c) Las condiciones jurídicas son también las mismas: dos Actas que merecen la calificación de pactos extraestatutarios, negociados con pocos meses de diferencia una de otra, con sujetos negociadores equiparables cuando no idénticos.

d) El Fondo de Previsión aparece formando parte del *tratamiento* de las externalizaciones de la zona de Madrid, no como elemento, requisito o presupuesto de ellas. No es una circunstancia fáctica tampoco, sino un punto de referencia ideal, en una hipotética proyección futura de sus cantidades, para el cálculo de la Bolsa y del premio, cuyos importes no salen de dicho Fondo, sino del patrimonio de la empresa .

e) No obstante, el fondo de previsión individual, entendido como la aportación mensual del trabajador y de la empresa calculada sobre los quinquenios de aquél, sí constituyen una circunstancia fáctica y al mismo tiempo jurídica que forma parte del salario del trabajador en Madrid. Su toma en consideración es la consecuencia natural de una retribución distinta para Madrid y Sevilla que podríamos denominar "vencida y líquida", por lo que este árbitro no encuentra igualdad sustancial de las condiciones que lo harían aplicable a los trabajadores del segundo grupo.

f) La fecha del 30 de junio de 2001, tope para poder beneficiarse de algunas opciones según el Acta de Madrid, tampoco supone una condición o requisito de las mejoras, sino, de

nuevo, parte del tratamiento de las mismas. Pero precisamente como parte del tratamiento deben operar en su aplicación a Sevilla, en la forma que después veremos.

V. RESOLUCIÓN ARBITRAL

Las condiciones en que se pactan las Actas Logísticas de Sevilla y Madrid, así como las opciones de que constan y las que se suscriben con las empresas adjudicatarias, son homogéneas por sustancialmente idénticas en sus presupuestos fácticos y jurídicos.

Lo cual significa:

a) Que los trabajadores de Sevilla que optaron por la opción segunda tienen derecho a las mismas cantidades que figuran en el Anexo del Acta Logística de Madrid, según su respectivo porcentaje del plan de jubilación.

b) Que los trabajadores de Sevilla que optaron por el empleo puente hasta la prejubilación tienen también derecho al premio de dos millones contemplado en la opción tercera del Acta Logística de Madrid al cumplir la edad establecida.

Una y otra mejoras estarán supeditadas a la fecha tope del 30 de junio de 2001, o en la posterior que la haya sustituido en razón a la externalización de Tres Cantos, en los casos y supuestos en que así se impone a los trabajadores de Madrid.

Por el contrario, el "salario" de prejubilación permanece distinto, sin poder computar los trabajadores sevillanos unas participaciones en el Fondo de Madrid que no han realizado.

Dado este laudo en Sevilla, a veinticuatro de diciembre del año dos mil uno.

El árbitro

Número expediente: 41/2001/11

Laudo: 1/01/JCV

Empresa: Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales

Partes interesadas: Empresa y Comité de Empresa

Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a catorce de febrero de dos mil uno, 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 25 de enero 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.- En el ámbito de un procedimiento de conciliación-mediación ante la comisión correspondiente del SERCLA, en relación con conflicto suscitado entre el Comité de Empresa y la dirección de la Empresa Pública Gestión de Programas Culturales (en adelante EPGPC) (nº expediente 41/2001/05), se alcanzó avenencia entre las partes con fecha 19 de enero de 2001, cuyo acuerdo literal lo fue en los siguientes términos:

- "1) La representación de los trabajadores desconvoca la huelga
- 2) Desconvocada la huelga se llegan a los siguientes acuerdos
 - a) La revisión salarial del año 2.000 ha supuesto un incremento del 2 % de la masa salarial correspondiente al ejercicio de 1999
 - b) Asimismo se acuerda el abono de una paga de productividad correspondiente al año 2.000, y equivalente al 1 % de la masa salarial del ejercicio de 1999, teniendo tal paga carácter lineal y no consolidable.
 - c) En relación a la revisión salarial para el año 2.001, ésta queda establecida de la forma siguiente: El incremento salarial será del 2 % de la masa salarial del año 2000 establecido en la Ley de Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía para el Sector Público Andaluz.
 - d) Además las partes acuerdan establecer una cantidad adicional del 0,7 % de la masa salarial correspondiente al ejercicio del año 2000, de carácter lineal y consolidable.
 - e) Ante la discrepancia de las partes, para determinar la forma de llevar a cabo el incremento acordado en el punto d), en relación con la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001, ambas partes acuerdan iniciar y someter esta controversia al

procedimiento arbitral previsto en el Reglamento de procedimiento y funcionamiento del SERCLA

f) La representación de los trabajadores ratificará este acuerdo ante la Asamblea de trabajadores"

Segundo.- Con fecha 25 de enero, las partes presentan escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje, por medio del cual precisan que la cuestión objeto del conflicto coincide literalmente en el punto "e)" antes referido: es decir, "ante la discrepancia de las partes, para determinar la forma de llevar a cabo el incremento acordado en el punto d), en relación con la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001, ambas partes acuerdan iniciar y someter esta controversia al procedimiento arbitral previsto en el Reglamento de procedimiento y funcionamiento del SERCLA". A tal efecto designan como árbitro que ha de resolver este conflicto a Jesús Cruz Villalón (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

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 6 de febrero. Con anterioridad a dicha fecha las partes notifican que tienen la intención de acudir asistidas de asesores, al tiempo que hacen entrega de sus respectivos escritos de alegaciones.

Segundo.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Sevilla del SERCLA el día 11 de mayo, con la presencia de la representación de la empresa y del Comité de Empresa, asistidos de los correspondientes asesores.

Tercero.- En dicho acto de comparecencia las partes respectivas formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que grosso modo quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en el expediente y a los que nos remitimos.

A la vista de que la representación sindical efectúa reiteradas alegaciones de comparación con los incrementos salariales previstos en variados convenios de Empresas Públicas de la Junta de Andalucía, se le solicita por parte del árbitro si es posible que identifique y proporcione los textos de los referidos convenios colectivos. En relación con ello, la representación de la empresa advierte que algunos de los textos de esos convenios han sido reparados por parte de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda, en cuanto que no se someten a los topes máximos previstos en la Ley del Presupuesto. A tenor de ello, se propone por el árbitro y se acepta por las partes conceder un plazo de 24 horas desde la comparecencia para que se presenten por las respectivas representaciones los textos y preceptos de los convenios en cuestión, así como las observaciones o reparos efectuados por la Dirección General citada. En el plazo acordado, las partes procedieron a efectuar la aportación de la referida documentación, que se incorpora al expediente.

Cuarto.- Tomando en consideración el anterior plazo de presentación de documentos adicionales, así como la complejidad de la controversia entre las partes, el árbitro advierte de la imposibilidad de atenerse al plazo inicial de cinco días hábiles previsto en el art. 27.3 del

Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA, proponiendo este árbitro --de conformidad con lo previsto en el mismo precepto-- prorrogar el mencionado plazo, que habrá de dictarse antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde la comunicación de su nominación. Advertidas las partes de tal circunstancia, aceptan la referida prórroga para dictar el laudo.

Quinto.- En cuanto a la cuestión objeto de arbitraje, en el curso de la comparecencia ambas partes coinciden en lo siguiente:

- 1) El arbitraje se circunscribe a las condiciones retributivas de los trabajadores para el año 2001, sin que ninguna cuestión relativa al salario de años precedentes haya sido sometida a este arbitraje.
- 2) Las partes han pactado un incremento salarial del 2 % de la masa salarial del año 2000, contemplada en el punto "2.c" de la avenencia, que queda igualmente ajena al presente arbitraje. Asimismo ambas partes han acordado, a través del punto "2.c" de la avenencia que, además, establecen una cantidad adicional del 0,7 % de la masa salarial correspondiente al ejercicio del año 2000, de carácter lineal y consolidable. De este modo, la cuestión sometida a arbitraje se ciñe en exclusiva a la forma de llevar a cabo el incremento acordado en el punto d).
- 3) Al haber acordado las partes que el citado incremento del 0,7 % tiene el carácter de lineal, el árbitro solicita a las partes que precisen qué entienden por incremento "lineal", coincidiendo ambas que ello implica que la cantidad adicional a abonar será en favor de la totalidad de los trabajadores de la empresa y con un valor absoluto idéntico para todos, de modo que su cuantía exacta será el resultado de calcular el 0,7 % la masa salarial del conjunto de la empresa del año 2000, dividiendo dicha cantidad entre el número de trabajadores de la Empresa, siendo la cantidad resultante la que han de percibir por igual todos los trabajadores de la empresa.
- 4) Al haber acordado las partes que el citado incremento del 0,7 % tiene el carácter de consolidable, el árbitro les solicita igualmente que precisen qué entienden por incremento "consolidable", coincidiendo ambas que ello implica que el incremento de referencia se incorpora al salario de cada trabajador en términos tales que, de principio, ha de ser tomado en consideración para incrementos porcentuales sucesivos, sin perjuicio de respetar la libertad de negociación colectiva de las partes respecto de los futuros incrementos salariales.

II. FUNDAMENTOS Y MOTIVACION

Primero.- El primer asunto a resolver es el relativo a la naturaleza del presente procedimiento arbitral. Las partes en el escrito de iniciación del procedimiento arbitral dejaron sin cumplimentar el apartado relativo al "tipo de conflicto que se somete a arbitraje", de modo que no especificaron si se trataba de un arbitraje en Derecho, sobre aplicación e interpretación de normas, o bien se trataba de un arbitraje respecto de un conflicto de intereses a resolver conforme a criterios de equidad. De las exposiciones efectuadas en el acto de comparecencia

se deduce que tal omisión no constituyó un mero olvido de las partes, sino una decisión consciente de las propias partes, en la medida en que ambas enfocan la discrepancia desde perspectivas diversas, lo que les determina a calificar el conflicto de una u otra naturaleza. En aras de que tal calificación no impidiera el compromiso arbitral, se deduce que las partes prefirieron no mencionar el tipo de conflicto sometido a arbitraje. Para la representación de la empresa el incremento del 0,7 % tiene como límite obligado en cuanto a la forma de llevarlo a cabo los condicionantes impuestos por la Ley del Presupuesto, lo que les determina a analizar la cuestión desde el punto de vista de cuáles son los límites legales a lo negociable y, por tanto, ponen en acento en el carácter jurídico del presente arbitraje. Por su parte, la representación sindical valora que lo contemplado en la Ley del Presupuesto no comporta límite alguno para lo acordado entre las partes, por lo que a su juicio el árbitro se debe guiar exclusivamente por los parámetros de lo negociado entre las partes y a partir de ahí dictar un arbitraje en equidad. En suma, ello depende de la perspectiva desde la que se analice.

En todo caso, ambas partes en el curso de sus alegaciones abordan razonamientos de carácter jurídico a efectos de ilustrar en qué medida la Ley del Presupuesto condiciona o no el incremento retributivo del personal de la empresa. En estos términos, este árbitro se ve abocado a comenzar su razonamiento con un análisis de carácter jurídico, cuestionándose así hasta qué punto el incremento del 0,7 % ha de ser respetuoso o no con las previsiones de la Ley del Presupuesto y, en su caso, cuál es el alcance material de tales previsiones presupuestarias. Ninguna de las dos partes ha dejado de efectuar argumentaciones en esta línea, aunque sus razonamientos les hayan llevado a conclusiones divergentes; para la representación sindical es indiferente lo que diga la Ley de Presupuesto, mientras que para la representación empresarial constituye un límite infranqueable. Más aún, la propia avenencia cuando remite la discrepancia al arbitraje precisan que éste ha de versar sobre el incremento pactado "en relación con la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001". En suma, el propio compromiso arbitral advierte a este árbitro que debe poner en relación su avenencia con la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001.

Segundo.- A partir de lo anterior, ha de interrogarse si la Ley del Presupuesto puede poner límites a la negociación colectiva en lo que refiere a los incrementos salariales y, en caso afirmativo, si tales límites afectan a la negociación colectiva de los incrementos retributivos en la empresa objeto de la presente controversia.

Desde los inicios de la negociación colectiva en el sistema jurídico vigente se ha generalizado la práctica de que las sucesivas Leyes de Presupuestos, tanto las estatales como las autonómicas, fijen topes de incremento salarial a la negociación colectiva del personal laboral al servicio de la correspondiente Administración Pública. En concreto, esto es lo que hace la vigente Ley 1/2000, de 27 de diciembre (BOJA 30 diciembre), del Presupuesto de la

Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001, cuyo art. 11, relativo a las retribuciones del personal laboral, en su apartado uno establece que "Con efectos de 1 de enero de 2001, la masa salarial del personal laboral al servicio del sector público andaluz no podrá experimentar un incremento global superior al 2 % respecto a la correspondiente al año 2000, comprendiendo en dicho porcentaje el de todos los conceptos, sin perjuicio del que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización y mejora de las condiciones de trabajo o clasificación profesional". En estos términos, de ser obligado atenerse a lo previsto en la Ley del Presupuesto citada, y al haber pactado ya las partes un incremento del 2 % de la masa salarial del año 2000, la cantidad adicional del 0,7 % debería ir necesariamente referenciada a incrementos de la productividad o a alteraciones en el sistema de organización o clasificación profesional.

Desde el punto de vista de la legalidad ordinaria, no cabe la menor duda del carácter vinculante para la negociación colectiva de este tipo de topes a los incrementos retributivos del personal laboral. Ha de tenerse en cuenta básicamente que, dentro de nuestro sistema de fuentes del Derecho, lo pactado en convenio colectivo --aun gozando de eficacia vinculante normativa-- se sitúa en la jerarquía normativa en posición inferior a la norma con rango de Ley, de modo que lo que se acuerde en convenio colectivo ha de serlo siempre dentro de los límites legales de derecho necesario establecidos. Aunque sea obvio, no está de más recordar que la jerarquía normativa viene establecida en el art. 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, el cual sitúa en primer lugar a "las disposiciones legales y reglamentarias del Estado", fijando en segundo lugar a "los convenios colectivos". Criterio que se reitera en el art. 85.1 del mismo Estatuto de los Trabajadores, cuando al establecer el contenido posible de los convenios colectivos, haciendo referencia a que los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, expresamente precisa que ello deberá efectuarse "Dentro del respeto a las leyes". A mayor abundamiento, las propias partes han aceptado implícitamente tal premisa en el acto de avenencia, cuando al remitir la cuestión controvertida al procedimiento arbitral, indican que la forma de llevarse a cabo el incremento del 0,7 % se ha de efectuar "en relación con la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía".

La representación sindical alegó de contrario en el acto de comparecencia que tal tope no podía llevarse a cabo por parte de una Ley Autonómica, por cuanto que con ello estaba entrando a regular materia laboral, cuando se trata de un título de competencia exclusiva del Estado, a tenor de lo dispuesto en el art. 149.1.7 de nuestra Constitución. Ahora bien, no puede olvidarse al respecto que, en esta materia la Ley andaluza no hace otra cosa que atenerse a lo dispuesto en una Ley estatal, respecto de la cual no se puede establecer tacha alguna en lo que afecta al reparto competencial Estado-Comunidades Autónomas en materia laboral. En efecto, ha de traerse a colación a estos efectos lo previsto en el art. 21 de la Ley 13/2000, de

28 de diciembre (BOE 29 diciembre), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2001. La misma establece lo siguiente en sus apartados 2 a 5:

"Dos. Con efectos de 1 de enero del año 2001, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por 100 con respecto al año 2000, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Tres. Lo dispuesto en el apartado anterior debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Cuatro. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los que se establecen en el presente artículo o en las normas que lo desarrollen deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan al mismo.

Cinco. Este artículo tiene carácter de básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13 y 156.1 de la Constitución. Las Leyes de presupuestos de las Comunidades Autónomas y los presupuestos de las Corporaciones locales correspondientes al ejercicio 2001, recogerán expresamente los criterios señalados en el presente artículo".

Conforme a lo explicitado en este último apartado así como lo establecido en el apartado primero en cuanto al personal afectado por los presentes topes, los mismos inciden también sobre la negociación colectiva de la empresa pública objeto de la controversia. Tales topes afectan a todo el personal del sector público, con independencia de su condición de funcionarios públicos o de personal laboral; con independencia de que sean personal de la Administración General del Estado, de las Corporaciones locales o de la Administración de las Comunidades Autónomas; con independencia de que estén integrados dentro de la Administración Pública propiamente dicha o sociedades mercantiles públicas o de entidades públicas empresariales.

Por lo demás, y más allá de lo que sea el alcance del concepto de materia laboral como título competencial del Estado, el ordenamiento jurídico no se conforma en base a bloques normativos estancos o aislados. Otros títulos competenciales asumidos por las Comunidades Autónomas en este caso, pueden también afectar de forma refleja a lo negociable vía convenios colectivos, en la medida en que se atiendan a otros intereses o finalidades en juego. El ordenamiento jurídico es todo un bloque unitario, que debe ser aplicado en su conjunto y con coherencia. Así, al margen de lo que se disponga respecto al reparto competencial en materia laboral, debe tenerse en cuenta que conforme al Estatuto de Autonomía de Andalucía, a nuestra Comunidad Autónoma le corresponde la competencia exclusiva en materia de "fomento y planificación de la actividad económica en Andalucía" (art. 18.1), para lo cual asigna al

Parlamento de Andalucía "la aprobación de los Presupuestos" (art. 30.4), disponiendo que "El presupuesto será único e incluirá la totalidad de los gastos e ingresos de la Comunidad Autónoma y de los organismos, instituciones y empresas de ellas dependientes". Siendo el capítulo de personal uno de los gastos que han de ser reflejados en las leyes de presupuesto, y así se hace específicamente en la vigente Ley, éstos vinculan también a la negociación colectiva. En la medida en que el régimen económico de la empresa en cuestión se somete a lo dispuesto en la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y leyes presupuestarias (art. 16 del Reglamento aprobado por medio del Decreto 46/1993, de 20 de abril, BOJA 25 mayo), los pactos de índole económica de su personal laboral se han de adecuar a lo estipulado en la correspondiente Ley del Presupuesto de cada año. Prueba de ello es que la misma Ley de Presupuestos vigente para el año 2001 es la que procede a fijar los presupuestos de las entidades de Derecho Público, entre ellas la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (art. 3).

Tercero.- No obstante lo anterior, la representación sindical se sitúa también en el plano de análisis constitucional, entendiendo que el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva laboral por parte del art. 37.1 y en conexión con el mismo la libertad sindical del art. 28.1, no permiten que la Ley limite --estableciendo topes máximos-- los incrementos salariales que puedan pactar las representaciones sindicales y empresariales a través de un convenio colectivo, que goza de eficacia vinculante a tenor del citado art. 37.1 de la Constitución.

Esta alegación tampoco tiene consistencia suficiente, pues lleva a cabo una lectura aislada del art. 37.1 del texto Constitucional, que no es viable en esta materia, pues el mismo ha de cohererse con otros preceptos del propio texto constitucional e intereses constitucionalmente protegidos. Por sólo citar el precepto más relevante en esta materia, recordar que el art. 134.2 de la Constitución estipula que "los Presupuestos Generales del Estado tendrán carácter anual, incluirán la totalidad de los gastos e ingresos del sector público estatal". En otros términos, es el Parlamento quien asume directamente la determinación de la totalidad de los gastos de la Administración Pública, incluidos obviamente los gastos relativos a su personal; y, también de forma indubitada, esos gastos de personal afectan a todos con independencia de su régimen jurídico, tanto laboral como funcional.

De este modo, una de las materias centrales de la negociación colectiva, la relativa a toda la cuantificación económica del coste del trabajo viene limitada en topes máximos por el Parlamento, sin que el derecho --incluso constitucional-- a la negociación colectiva pueda sustraerse a este fuerte condicionante de la actuación de la Administración Pública. En suma, la Administración queda condicionada en su negociación a lo estipulado en las Leyes de Presupuesto. De hecho, desde principios de la década de los años ochenta, las sucesivas Leyes de Presupuestos viene estableciendo, junto a la clásica precisión de las retribuciones de

los distintos cuerpos de funcionarios públicos, los topes máximos de incrementos retributivos para el personal laboral a su servicio, incluido el correspondiente a otras Administraciones como son las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.

Aunque sea con ocasión de analizar la limitación de la autonomía del gasto de las Comunidades Autónomas en atención a lo aprobado por las Leyes de Presupuestos, puede interpretarse que nuestro TC de forma implícita ha aceptado las correlativas limitaciones a la negociación colectiva: “no resulta injustificado que, en razón de una política de contención de la inflación a través de la reducción del déficit público, y de prioridad de las inversiones públicas frente a los gastos consuntivos, se establezcan por el Estado topes máximos globales al incremento de la masa retributiva de los empleados públicos, como los que impone el apartado 3 del impugnado artículo 2º de la Ley 44/1983, respecto de la masa salarial global para el personal laboral al servicio de las Administraciones y Organismos públicos, lo que, por otra parte, no vacía, aunque condicione la autonomía de gasto de las Comunidades” (STC 63/1986, de 21 de mayo, BOE 17 junio).

En un pronunciamiento posterior, de forma mucho más directa se efectúa la comparación con la negociación colectiva en el sector privado, marcando a estos efectos los fuertes condicionantes existentes para la actuación de la Administración en la relación con su personal, con una correcta apelación a la Ley de Presupuestos y por tanto con acertada identificación de la especialidad, como tal común a la negociación colectiva para todo el empleo público: “La extensión del citado límite retributivo al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas no vulnera el principio de igualdad ante la Ley que se reconoce en el artículo 14 CE; en relación con el 37.1 de la misma, como alega la representación del Parlamento de Cataluña, por generar un trato discriminatorio diferenciado en la negociación de las condiciones de trabajo respecto al resto de los trabajadores. En efecto, como reiteradamente ha señalado este Tribunal (AATC 815/1985, 858/1985, 731/1986), la justificación de un régimen salarial y negocial diferente entre unos y otros trabajadores radica en los evidentes rasgos diferenciadores que existen entre la Administración y una empresa pública frente a las empresas privadas, circunstancia que, en este caso, permite modular el derecho a la negociación colectiva típico de la empresa privada y someter a los trabajadores a una superior presión de los intereses públicos y de los servicios generales a que sirve la política económica, por lo que la existencia real de dicho régimen diferenciado, como consecuencia de la Ley de Presupuestos no vulnera el principio de igualdad, al recaer sobre situaciones que en sí no son idénticas” (STC 96/1990, de 24 de mayo, BOE 20 junio).

La representación sindical menciona de contrario la Sentencia 107/2000, de 5 de mayo, que condena la actuación de una empresa contraria a la libertad sindical por fijar unilateralmente las condiciones de trabajo. Aparte de tratarse la Sentencia en cuestión de un supuesto que afecta a una empresa no sometida a los condicionantes de la Ley de

Presupuestos, lo más relevante es que las circunstancias de hecho no tienen relación alguna con el caso aquí enjuiciado, pues en la misma la empresa rechazó directamente la continuación del proceso de negociación colectiva y procedió a fijar unilateralmente el incremento retributivo. En nuestro caso la empresa ha negociado con la representación sindical y finalmente ha alcanzado acuerdos de avenencia con el Comité de Empresa y, el único punto que restaba como discrepante, se ha sometido a un compromiso arbitral. En suma, en ningún momento, la empresa ha fijado unilateralmente las condiciones de trabajo. Eso sí, si lo que se quiere decir es que se han fijado unilateralmente por vía de la Ley de Presupuestos, volvemos a las especialidades propias del sector público sometido al control parlamentario del gasto, que no se da en la sentencia 107/2000, que no puede traerse por ello a colación, mientras que de contraste sí que aparecen los pronunciamientos antes citados del propio Tribunal Constitucional específicamente referidos a los topes de incremento en las leyes presupuestarias.

Cuarto.- En la misma línea argumental, la representación sindical trae a colación la reciente sentencia de la sala de lo contencioso-administrativo, sección sexta, de la Audiencia Nacional, de 7 de noviembre de 2000, por medio de la cual se anula la congelación salarial de los funcionarios públicos correspondiente al año 1997, dclarando el derecho a percibir el incremento en su retribución según previsión presupuestaria del crecimiento del IPC en el año 1997. A juicio de la representación sindical, de tal sentencia se deduce que las posibles limitaciones a la validez y eficacia del acuerdo colectivo en materia de incremento retributivo, que puedan derivar de lo dispuesto en la Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía, son de dudosa aplicación. Recogiendo la argumentación sindical, la misma afirma que frente a las limitaciones de la Ley de Presupuestos se antepone la eficacia normativa y general de los convenios colectivos recogida en el art. 37 de la Constitución Española y el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Literalmente se dice "Por tanto, el acuerdo contenido en el Acta del SERCLA del expediente 41/2001/5, ha sido firmada por el comité de empresa y la empresa, es decir, por quien tiene legitimación suficiente para dar eficacia general a sus acuerdos. Además, el mismo Acuerdo constitutivo del SERCLA da eficacia de convenio colectivo a lo que se acuerde dentro del Sistema Extrajudicial andaluz".

Sin embargo, a juicio de este árbitro la sentencia referida de la Audiencia Nacional está sacada de contexto y los hechos y conductas que determinaron el fallo de la misma no son en modo alguno comparables con el caso objeto de controversia en este procedimiento arbitral.

En primer lugar, la sentencia de la Audiencia Nacional trae su causa de un incumplimiento por parte del Gobierno de un Acuerdo Colectivo alcanzado con las organizaciones sindicales, en el seno de la mesa general de la Administración General del Estado, a tenor de la Ley de Organos de Representación, elevado posteriormente a acuerdo del Consejo de Ministros y publicado en su día en el Boletín Oficial del Estado, por medio del

cual el ejecutivo se comprometía a elevar al Parlamento en el proyecto de Ley de Presupuestos para el año 1997 el incremento salarial que le es reconocido por medio de la sentencia de la Audiencia Nacional. En ese caso existió un incumplimiento de lo pactado vía negociación colectiva por parte de la Administración, que no se ha producido en esta ocasión. En efecto, en este caso, estamos dilucidando acerca de la aplicación de la Ley de Presupuestos estatal y la del Presupuesto de Andalucía para el año 2001, donde en ambos casos Gobierno y Parlamento han actuado --uno remitiendo el proyecto de Ley, el otro aprobando los presupuestos-- sin incumplir ningún pacto colectivo previo con las representaciones sindicales. Lo que desencadenó la condena al Gobierno en la sentencia de la Audiencia Nacional, un incumplimiento de lo negociado con los sindicatos, no concurre en la tramitación legislativa de la aprobación de los presupuestos --ni estatal ni autonómico-- para el presente año 2001. Por ello, a partir del superior rango normativo de la Ley, la negociación colectiva que se desarrolló a partir de la misma, ha de respetar lo citados topes máximos. Como afirma la propia representación sindical en relación con la sentencia de la Audiencia Nacional, la potestad presupuestaria de las Cámaras legislativas no tiene "absoluta libertad para establecer su contenido, sino que está limitada por los compromisos adquiridos por la Administración"; e, insistimos, en esta ocasión no existían compromisos adquiridos en esta materia por parte de la Administración en lo que refiere a la elaboración y aprobación de los Presupuestos en materia de incremento retributivo para el año 2001, que sí existió para el ejercicio 1997 objeto de la sentencia de la Audiencia Nacional.

Pero es más, ni siquiera puede afirmarse que las partes, a través de la avenencia alcanzada en el seno del SERCLA, hayan pactado un incremento salarial que no toma en consideración los condicionantes impuestos por la Ley del Presupuesto. A riesgos de resultar recurrente, debe insistirse en que cuando se somete la divergencia al procedimiento arbitral, se establece expresamente que este arbitro ha de determinar la forma de llevar a cabo el incremento del 0,7 % "en relación con la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001". Ergo, se le está indicando expresamente al árbitro que su laudo ha de tomar en consideración necesariamente lo previsto en la citada Ley de Presupuesto, sin poder pronunciarse al margen de la misma. A mayor abundamiento, las propias partes en su acuerdo de avenencia pactan por un lado el tope máximo ordinario previsto en la Ley del Presupuesto del 2 %, y, adicionalmente y de forma separada, el 0,7 % objeto de controversia; indicativo de que efectúan una negociación con seguimiento y toma en consideración de lo estipulado en la propia Ley del Presupuesto andaluza.

Quinto.- Llegados a la conclusión de que el incremento del 0,7 % ha de verificarse con respeto a la Ley de Presupuestos, y sin desmerecer del carácter de incremento "lineal y consolidable" pactado entre las partes en el acto de avenencia, ha de procederse a analizar cual sería la forma más correcta de llevar a cabo tal incremento.

La Ley del Presupuesto, una vez reflejado el tope máximo del 2 %, sólo acepta que se produzcan incrementos adicionales cuando los mismos vayan vinculados a causas específicas, de modo que si las partes desean efectuar un 0,7 % adicional, el mismo ha de estar vinculado a lo establecido en el inciso final del art. 11.1: "sin perjuicio del que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización y mejora de las condiciones de trabajo o clasificación profesional".

En estos términos, no puede aceptarse la pretensión sindical de que tal partida económica retribuya "la prestación de trabajo, sin más circunstancias". En otros términos, se trataría, a juicio de la representación sindical, de un incremento retributivo a percibir por el mero hecho de efectuar la prestación de servicios, sin vincularse a circunstancia alguna de carácter personal, profesional, resultado del trabajo u objetivo de rendimiento y productividad, o resultados de la empresa. En definitiva, de conformidad con la estructura del salario prevista en el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, merecería la consideración material de salario base, con independencia de la denominación que le asignaran las partes.

Pero ello, tampoco es atendible la pretensión sindical, pues, de llegarse a tal resultado, no se respetaría la exigencia de la Ley del Presupuesto de que los incrementos adicionales vayan vinculados a productividad o a reorganizaciones de trabajo o de la clasificación profesional. La representación sindical propone tres soluciones alternativas, a nuestro juicio las dos primeras contrarias a la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma y la tercera de ellas imprecisa en tal extremo que no solventa el problema de su adecuación a las exigencias de la Ley referida. La primera propuesta es que tenga la misma naturaleza que la subida salarial del 2 % prevista en el punto c), lo cual expresamente queda diferenciado en cuanto a motivación y causa justificativa en la Ley de Presupuesto, aparte de que las propias partes lo han querido diferenciar cuando lo consideran en apartados diferenciados, someten a consideración de este árbitro el 0,7 % adicional, pues son conscientes de que requiere de un encaje jurídico diferenciado. La segunda propuesta es que se integre como plus de productividad, pero lo hace a puros efectos nominales, proponiendo un falso plus de productividad, en la medida en que afirma que dicha cantidad ha de percibirse en la misma cuantía por todos los trabajadores y su percibo y cuantía no se encuentra vinculado a la consecución de objetivo alguno; es decir, propone un plus de "productividad" que se perciba siempre y en todo caso, aumente o disminuya la productividad, lo cual constituye una contradicción en los términos, pues si fuera así no sería un plus de productividad y con ello no se atendería a lo exigido por la Ley del Presupuesto. La tercera propuesta es que reciba cualquier tipo de denominación con tal que se respete lo acordado entre las partes, pero sin indicar como se encajaría jurídicamente esa alternativa dentro de la Ley del Presupuesto y, por razonamientos precedentes rechazando tanto su vinculación a la productividad efectiva como a

la valoración de puestos de trabajo; es decir, un callejón sin salida en su adecuación a la Ley del Presupuesto para el año 2001.

En esta línea, la representación sindical alega que "la práctica administrativa ha puesto de manifiesto la no sujeción estricta de los convenios colectivos de las Administraciones públicas a las limitaciones de subidas salariales impuestas por las Leyes de Presupuestos". Ante todo, es bien sabido que la práctica administrativa no constituye Fuente del Derecho y, en todo caso, no es argumento jurídico para ir contra lo dispuesto en norma con rango de Ley; puede constituir un argumento a formular en el curso de la negociación colectiva en la mesa correspondiente, pero no en un procedimiento arbitral que necesariamente debe atenerse a los imperativos legales. Más aún, en la práctica totalidad de las ocasiones en las que los acuerdos colectivos del sector público han superado los topes ordinarios previstos en la Ley de Presupuestos lo han hecho a través de algún procedimiento de toma en consideración de la excepción abierta por la propia Ley de vinculación a la productividad o a la reorganización de los sistemas de clasificación profesional. Así lo atestiguan los propios convenios colectivos aportados por la representación sindical.

El art. 22 del convenio colectivo para los trabajadores de prevención y extinción de incendios forestales de Andalucía de la Empresa de Gestión Medioambiental S.A. (BOJA 19 septiembre 2000), lo que contempla es un real y efectivo complemento de productividad: "Se establece una dotación de 84.813.245 pesetas para incentivar los incrementos de productividad en la campaña 2000. El incremento de la productividad se medirá, individualmente, en atención a la progresión en los objetivos de capacitación profesional, en especial, los referidos al nivel de preparación física alcanzado durante la campaña y a la superación de los módulos formativos sobre materias relacionadas con la prevención de riesgos y la seguridad en el trabajo, tales como los conocimientos sobre dinámica del fuego, orientación en el terreno, manejo de maquinaria ligera y herramientas"; o bien un complemento personal de campaña para concretos trabajadores --los fijos discontinuos-- y no para todo el personal de la empresa (art. 20.4), haciendo en lo demás reiteradas apelaciones al cumplimiento de la Ley del Presupuesto.

Lo mismo puede decirse respecto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (BOJA 14 diciembre 1999), que igualmente incorpora un auténtico y efectivo complemento de productividad en el art. 1.1.5, desde el instante en que es una cuantía variable dependiente de diversos factores de dedicación y esfuerzo: "Incentivos variables. Con objeto de primar el alto nivel de rendimiento y calidad en el servicio, así como la eficacia y dedicación en el trabajo, se desarrolla un sistema de incentivación cuya cuantía se especifica en la Tabla de Salarios. Este es un concepto variable y no consolidable, y va en función del cumplimiento de objetivos y de la metodología ya establecida, que, con la participación de los/las representantes de los/las trabajadores/as, podrán ser mejorada y perfeccionada en el

tiempo". Carácter similar posee el complemento referenciado a los beneficios netos de la Empresa (disposición transitoria 1ª) y, en lo demás, se reitera el respeto a la Ley del Presupuesto.

Lo mismo puede decirse respecto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (BOJA 13 julio 2000) en relación al complemento de productividad de la disposición transitoria 4; el Convenio Colectivo de la Empresa Pública Deporte Andaluz S.A. (BOJA 17 febrero 2000) en lo que respecta a un fondo para la mejora en la modernización y calidad en la prestación (art. 5); el Convenio Colectivo del Instituto de Fomento de Andalucía (BOJA 29 febrero 2000), por lo que refiere al complemento de puesto de trabajo, de dedicación y complemento de permanencia (art. 36); el Convenio Colectivo de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil S.A. (BOJA 1 abril 2000), por lo que refiere al complemento vinculado al proceso de modernización, reorganización y mejora de las condiciones de trabajo (art. 17).

Otros textos de Convenios contemplan otra serie de complementos no directamente vinculados a esfuerzos, dedicaciones singulares, o a reorganizaciones de la estructura profesional; si bien en estos casos, es imposible efectuar el análisis de forma aislada, pues lo importante es en qué medida con ello se incorpora un incremento salarial respecto del texto de convenio precedente; de estar ya recogido en el texto del convenio precedente, no habría superación de los topes de las Leyes de Presupuesto. Otros textos resultan ambiguos, pues no precisan con exactitud la forma como la empresa procede a abonar o no abonar la correspondiente partida económica, por lo que la clave se ubicaría en la forma de llevarla a cabo en la práctica.

Finalmente, de existir algún supuesto excepcional en el que esto no se haya hecho así, o bien ha recibido reparos correspondientes de parte de la Dirección General de Presupuestos de la Conserjería de Economía y Hacienda, tal como lo aporta documentalmente la representación de la empresa, o bien presenta fuertes dudas de legalidad.

Sexto.- A partir de lo anterior es obligado concluir que el incremento del 0,7 % ha de vincularse necesariamente, bien a la consecución de objetivos asignados mediante el incremento de la productividad, o bien a la modificación de los sistemas de organización y mejora de las condiciones de trabajo o clasificación profesional.

En cuanto a la primera fórmula --la relativa a los incrementos de la productividad-- la empresa entiende que ello no es posible por cuanto que implicaría conectarlos a rendimientos individualizados de cada uno de los trabajadores de la empresa, de modo que interpreta que ello se contradice con el carácter lineal y consolidable del incremento pactado. Como argumento de autoridad aporta variadas sentencias del Tribunal Supremo. Con todo respeto al

criterio del Tribunal Supremo, y aun aceptando que la modalidad más habitual de retribución de la productividad lo es de carácter individualizado, nada impediría que se estableciera un sistema que fuera compatible con la previsión de la Ley del Presupuesto. En efecto, el mismo se refiere a la consecución de objetivos que redunden en beneficio de la productividad, de modo que tales objetivos podrían venir identificados tanto en relación a cada uno de los trabajadores de la empresa, a secciones, departamentos o grupos de trabajadores e incluso al conjunto de la plantilla de la empresa; en el último caso, produciendo un incremento global de la productividad de la empresa como objetivo cuantificado en términos generales, sin precisar cual es la colaboración personalizada de cada trabajador a tal objetivo de mejora. Sin entrar en mayores detalles, parece que esto último es justamente lo que han hecho las partes a través del punto "b)" del acuerdo de avenencia cuando ha pactado un plus de productividad global y lineal del 1 %. Eso sí, en estos caso, parece obligado precisar en que consiste el incremento de la productividad y que baremo se ha de utilizar para constatar si se ha superado o no el incremento pretendido.

En todo caso, parece que ni la representación de la empresa ni la representación sindical han pretendido establecer sistema alguno de consecución de objetivos ni de incremento singular de la productividad de la empresa a lo largo del año 2001; factor que sería condicionante absoluto para poder vincular el incremento del 0,7 % a la productividad exigida como primera alternativa por la Ley del Presupuesto. En base a ello, parece oportuno descartar utilizar la productividad como elemento referencial para el incremento adicional del 0,7 %.

En tales condiciones, la única alternativa que resta es la de vincular el incremento del 0,7 % a la reorganización de la clasificación profesional y, en particular, a la propuesta de la empresa de unirlo a la valoración de puestos de trabajo a aprobar por parte de la Comisión Paritaria. Esta es la solución que propone la empresa, con una fórmula que en todo caso ha de ser respetuosa con el acuerdo de avenencia de que el incremento salarial del 0,7 % se lleve a cabo con carácter lineal y consolidable. A tal efecto la empresa propone una fórmula de abono de tal partida que, a juicio de este árbitro sí que da ese resultado de ser lineal y consolidable, respetando en todos sus términos lo acordado en avenencia. La oferta de la empresa se concreta en lo siguiente:

- 1) La cantidad a percibir por cada trabajador es lineal, lo que comporta que se calculará el 0,7 % de la masa salarial total de la empresa a lo largo del año 2000 y tal cuantía se dividirá entre el número total de trabajadores vinculados a la empresa, debiendo abonarse el resultante a todos los trabajadores y por idéntica cantidad en valor absoluto.
- 2) Dicha cantidad se percibirá por los trabajadores con efectos desde el 1 de enero de 2001, sin que se posponga hasta la fecha en que se apruebe la nueva valoración de puestos de trabajo, con lo que queda garantizada su percepción desde el primer momento.
- 3) Una vez aprobada la valoración de puestos de trabajo, todos los trabajadores tienen garantizado que no experimentarán reducción alguna en la percepción de su retribución,

incluso en la hipótesis de que para ciertos trabajadores se diera la circunstancia de que, tras la nueva valoración de puestos de trabajo, su concreto puesto o clasificación quedara con un incremento inferior al 0,7 % pactado; con ello queda también garantizado el carácter consolidable de la cantidad incrementada.

4) Tal incremento será tomado en consideración a efectos de futuras subidas retributivas a todos los trabajadores, de modo que gozaría desde esta perspectiva también del carácter de consolidable.

En concreto, conviene advertir que la empresa en sus alegaciones cuando se refiere al efecto que se produce como resultado de la sucesiva aprobación de la nueva valoración de puestos de trabajo, utiliza la expresión de "absorción y compensación" del incremento del 0,7 %. Ello puede inducir a error, haciendo pensar que por vía de una absorción y compensación se sustrae el carácter "consolidable" de la partida acordada en avenencia. Sin embargo, la empresa emplea de forma incorrecta técnicamente el término "absorción y compensación", pues en este caso no se produce tal fenómeno, tal como se presenta la propuesta de la empresa. En realidad, tal como se formula la propuesta de la empresa, el incremento del 0,7 % de establece como "adelanto" de una partida vinculada a la valoración de puesto de trabajo y su naturaleza es, pues, desde el inicio en concepto de valoración de puesto de trabajo, aunque lo sea en clave de adelanto. Por tanto, cuando se apruebe la valoración no existe absorción alguna, sino encaje jurídico pleno del concepto salarial en lo que ya venía anticipando la empresa. Como dice el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, "operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia"; es decir, la absorción y compensación sólo se produce cuando aparece un nuevo régimen jurídico que altera al precedente, cosa que no ocurre en este caso, donde ese 0,7 % se vincula desde el inicio a la valoración de puestos de trabajo y no se disminuye como consecuencia de su aprobación, ya que se estaba adelantando. Esto garantiza, pues, el carácter consolidable del incremento del 0,7 % así abonado.

Séptimo.- La representación sindical, por su parte, se opone a la utilización del referente de la valoración de puestos de trabajo, en la medida en que entiende que existió un incumplimiento de que esa valoración se llevara a cabo con anterioridad al año 2001 actualmente vigente. Ahora bien, debe recordarse que, una vez que las partes renuncian a establecer sistema alguno de objetivos que incrementen la productividad de forma singularizada para el año 2001, lo único que cabe es vincular el incremento a la valoración de puestos de trabajo, pues tal es el hueco único que deja la Ley del Presupuesto. De otro lado, éste árbitro no puede entrar a conocer hasta qué punto la empresa incumplió o no el compromiso convencional de aprobar la valoración de puestos de trabajo con anterioridad al año 2001. No se descarta por parte de este árbitro que pudiera haberse producido algún tipo de incumplimiento y que el mismo pudiera desencadenar alguna reclamación. Pero, todo ello

desborda a este procedimiento arbitral, pues desde sus inicios se precisó que su ámbito de resolución se ceñía a una controversia respecto a la retribución del año 2001 y no en lo que afecta a ejercicios presupuestarios precedentes. Lo relevante para este arbitraje es que las partes acuerdan que el incremento se verifique con efectos desde el 1 de enero de 2001, sin esperar a la materialización de la reorganización del trabajo unida a la nueva valoración de puestos, explicable porque las partes aceptan que se está produciendo un retraso imprevisto en la actuación por parte de la Comisión Paritaria en lo que se refiere a tal valoración de puestos, para unos justificable para otro no.

DISPOSICION ARBITRAL

Se declara que todos los trabajadores de Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales tienen reconocido el derecho a percibir un incremento salarial adicional cuya cuantía es del 0,7 % de la masa salarial correspondiente al ejercicio del año 2000, de carácter lineal y consolidable, vinculado tal incremento a la nueva valoración de puestos de trabajo. La forma de llevar a cabo tal incremento se someterá a las siguientes reglas:

- 1) La cantidad a percibir por cada trabajador es lineal, lo que comporta que se calculará el 0,7 % de la masa salarial total de la empresa a lo largo del año 2000 y tal cuantía se dividirá entre el número total de trabajadores vinculados a la empresa, debiendo abonarse el resultante a todos los trabajadores y por idéntica cantidad en valor absoluto.
- 2) Dicha cantidad se percibirá por los trabajadores desde el 1 de enero de 2001, sin que se posponga hasta la fecha en que se aprueba la nueva valoración de puestos de trabajo, con lo que queda garantizada su percepción desde el primer momento.
- 3) Una vez aprobada la valoración de puestos de trabajo, todos los trabajadores tienen garantizado que no experimentarán reducción alguna en la percepción de su retribución, incluso en la hipótesis de que para ciertos trabajadores se diera la circunstancia de que, tras la nueva valoración de puestos de trabajo, su concreto puesto o clasificación quedara con un incremento inferior al 0,7 % pactado; con ello queda garantizado también el carácter consolidable de la cantidad incrementada.
- 4) Tal incremento será tomado en consideración a efectos de futuras subidas retributivas a todos los trabajadores, de modo que gozaría desde esta perspectiva también del carácter de consolidable.

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 ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

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 14 de febrero de 2001

Fdo.: Jesús Cruz Villalón.

Expediente numero 18/2001/33 SERCLA Parte que inicia el procedimiento: Federación Provincial de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores de Granada. Parte demandada: Empresa GAS GRANADA S.L. Arbitro designado: Juan Almohalla Villanueva.

En virtud de lo dispuesto en la Estipulación Cuarta del Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito el 3 de abril de 1996 y artículos 21 y siguientes de su Reglamento, se procede a dictar el presente **LAUDO ARBITRAL**.

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 5 de noviembre del presente año, tuvo entrada en el Registro del SERCLA en Granada, escrito suscrito por D. Francisco Ruiz - Ruano Ruiz, en su condición de Secretario General de la Federación Provincial de Metal Construcción y Afines de la UGT de Granada y por D. José Manuel Fernández Rarnírez como representante de la empresa Gas Granada S.L, por el que comparecen para iniciar, por acuerdo expreso y conjunto, el procedimiento de arbitraje sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas, en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, reconociéndose recíprocamente la representación con que actúan y su capacidad para obligarse, comprometiéndose expresamente a aceptar la resolución que en su día se dicte.

Las partes comparecientes designan de mutuo acuerdo como arbitro para resolver el presente conflicto a Juan Almohalla Villanueva.

Segundo.- En el mismo escrito datado en el antecedente anterior, las partes afectadas por el conflicto colectivo, concretan que el objeto del mismo, es el de determinar si las relaciones laborales de la empresa Gas Granada S.L. con sus trabajadores, se han de regir +tal y como actualmente se viene haciendo, por lo preceptuado en el Convenio Colectivo para las Agencias Distribuidoras de Repsol Butano S.A. de Granada capital, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 8 de octubre de 1994, con sus posteriores actualizaciones, o por el contrario es de aplicación a dichas relaciones laborales, el Convenio Colectivo para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas de Granada y su provincia, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 11 de agosto de 2000 y posterior actualización, solicitando que en el laudo arbitral que se dicte, se determine cual de las dos normas convencionales citadas es la legalmente aplicable.

Tercero.- Por escrito de fecha 12 de noviembre del año en curso, la Secretaria de la Comisión de Conciliación- Mediación del SERCLA, pone en conocimiento del que suscribe que las partes en conflicto, de común acuerdo, le han designado arbitro para que resuelva el presente conflicto.

Aceptada la designación, por el arbitro se procede, de acuerdo con el artículo 27.1 del Reglamento del SERCLA, a notificar a las partes el plazo para formular las alegaciones que estimen oportunas para la defensa de sus intereses y proponer las pruebas que consideren necesarias, citándoles para el día 26 de noviembre del corriente, a fin de celebrar la preceptiva comparecencia.

Cuarto.- Presentadas las alegaciones dentro del plazo conferido, en la fecha anteriormente indicada tuvo lugar en la sede de la Delegación Provincial en Granada de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, la comparecencia prevista en el citado Reglamento, asistiendo a la misma quienes a continuación se expresan y en la representación que se indica:

D. Francisco Ruiz- Ruano Ruiz en representación de la Federación Provincial de Metal, Construcción y Afines de UGT- Granada, asistido de la Letrada D' Francisca Ibáñez Pérez.

D. José Manuel Ferriández Ramírez, Letrado en representación de la empresa Gas Granada S.L. y

D. José Girela Zapata, en su condición de Delegado de Personal en la empresa Gas Granada S.L.

Todos los comparecientes se reconocen recíprocamente capacidad y legitimación para intervenir en este acto, exponiendo a continuación sus respectivos planteamientos que, en síntesis, son los que siguen.

La representación de UGT, se ratifica en su escrito de alegaciones, haciendo referencia a que se debe delimitar la actividad de la empresa, para determinar su ámbito funcional, poniendo de manifiesto que según nota informativa del Registro Mercantil el objeto social de la empresa Gas Granada S.L., es la distribución de gases propano y butano a granel. Instalaciones domesticas e industriales necesarias para el cumplimiento de los anteriores fines, así como la contratación de personal subalterno, objeto social este, que no coincide a su juicio con el ámbito funcional del Convenio para las Agencias Distribuidoras de Repsol Butano S.A de Granada capital, que en su art. I' establece que regula las condiciones mínimas de trabajo en las citadas Agencias dedicadas a la venta, reparto y recogida a los consumidores de los gases envasados por esta empresa y **recibidos en almacenes propios.**

Afirma, que tampoco coincide el ámbito territorial, ya que el Convenio de Agencias Distribuidoras es solo para las de Granada capital, mientras que la empresa Gas Granada desarrolla su actividad instaladora en toda la geografía provincial.

Seguidamente expone que los trabajadores de esta empresa son instaladores de gas autorizados, con sus correspondientes licencias administrativas, que no reparten gas butano, sino que instalan y mantienen las conducciones y depósitos necesarios para la distribución del gas, por lo que entiende que el convenio aplicable es el provincial para el sector de industrias siderometalúrgicas, ya que el mismo regula las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores para quienes sea de aplicación la ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, disponiendo esta, en su artículo 30 que sus preceptos obligan a las empresas directamente relacionadas con la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidas en dicha rama.

El delegado de personal hace una amplia exposición de los trabajos que realizan, afirmando que el convenio que viene aplicando la empresa es el de agencias distribuidoras de Repsol Butano, y que a su entender nada tiene que ver con la autentica realidad de la actividad de la empresa Gas Granada, ya que la misma no reparte ningún tipo de gas, sino que lleva a cabo instalaciones y conducciones para que fluya el gas, expiden boletines de instalaciones y revisan las mismas, necesitan de un carné de instalador de gas 2, para cuya obtención han de superar un examen ante el organismo competente y tienen que estar en posesión del título de segundo grado de Formación Profesional en la rama de fontanería. A continuación explica que antes prestaba servicios en una empresa distribuidora y que el trabajo que ahora tiene encomendado es totalmente distinto al que venía realizando, pues realiza instalaciones y expide boletines, funciones estas para las que no están autorizados los trabajadores de empresas distribuidoras, que se limitan a conectar un tubo flexible a los manoreductores.

Afirma, que el contrato de franquicia con Repsol Butano, tiene una duración de cinco años y que antes y después de dicho contrato Gas Granada, es una empresa exclusivamente instaladora.

La representación de la empresa, se ratifica en su escrito de alegaciones, exponiendo que la actividad de las empresas suministradoras de gases licuados del petróleo, tanto a granel como mediante envases, no se limita solo a la venta y reparto, sino que además y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 21 del Reglamento de Actividad de Distribución de Gases Licuados del Petróleo, aprobado por Real Decreto 1085/1992, de 11 de septiembre, las empresas suministradoras deberán tener un servicio permanente de recepción de consultas, reclamaciones y averías, disponer de los medios personales y técnicos adecuados para mantener la seguridad de sus instalaciones y contar con un servicio de asistencia técnica a los usuarios, obligaciones estas, que Repsol Butano como empresa suministradora las ha venido cumpliendo en todo el territorio español, a través de su red de agencias distribuidoras de la citada mercantil.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto antes citado, Repsol Butano, decide crear una red de servicio oficial que comprende la actividad de seguridad (revisión de instalaciones, reparación de averías, mantenimiento de instalaciones) y que se encomienda a Gas Granada S.L, mercantil que se constituye exclusivamente por los titulares de las tres agencias distribuidoras de Granada capital, a cuyos efectos se formaliza el oportuno contrato de franquicia con Repsol Butano S.A.

Los trabajadores que con la categoría profesional de mecánicos instaladores o visitadores y que prestaban sus servicios en las agencias distribuidoras, pasaron a la plantilla de Gas Granada, desarrollando las mismas funciones que venían desempeñando anteriormente. Para fundamentar su pretensión expone que el convenio y la ordenanza de trabajo para las agencias distribuidoras incluye en su ámbito, como actividades principales de las mismas, el servicio técnico para la economía y seguridad del usuario, y entre las categorías profesionales, comprende las de mecánico instalador y la de mecánico visitador de revisiones y averías, estando facultado el primero para la instalación de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuman gases licuables.

Seguidamente pone de manifiesto que el art. Y de la ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica, si bien es cierto que incluye en el ámbito de la misma las empresas centros o talleres en los que se lleva a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o **reparación, incluidos en dicha rama, también lo es que** en su último párrafo dispone que quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente.

Finalmente afirma, que la actividad de la empresa Gas Granada es la que se deriva del contrato de franquicia suscrito con Repsol Butano, poniendo de manifiesto que en la Mesa negociadora del convenio para la industria siderometalúrgica, no estuvo representada la Asociación de Agencias Distribuidoras, ni los delegados de personal que prestan servicios en dichas empresas, por lo que concluye afirmando que no es posible aplicar a la empresa que representa el convenio provincial mencionado, y que se declare que el convenio aplicable a *dicha empresa es el de Agencias Distribuidoras de Repsol Butano S.A.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1,- Concretado el objeto del presente conflicto colectivo, en el antecedente segundo de este laudo, para determinar el convenio colectivo aplicable a la empresa Gas Granada S..L. es necesario empezar por interpretar las normas legales o convencionales que cada parte ha alegado en defensa de sus respectivas pretensiones, para medir su precisa extensión y la posibilidad de su aplicación a las relaciones sociales que tratan de regular, pues no se debe olvidar que una vez constituido el texto de la norma, se desgaja esta del pensamiento del legislador para vivir una vida propia e independiente, subordinada al medio social y a sus transformaciones, que puede llegar a producir resultados y consecuencias no previsibles en el momento de su publicación.

Parece conveniente, por tanto, comenzar este análisis tratando de determinar cual sea la actividad, al menos la principal, de la empresa Gas Granada, para de ahí poder deducir de forma indubitada cual sea el convenio colectivo que deba regir las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.

El Real Decreto 1853/1993, de 22 de octubre, define a la empresa suministradora de gas, como aquella que es titular de una concesión de servicio público de suministro de gas que realiza la entrega del fluido en las instalaciones receptoras del o de los usuarios, sea desde una red de distribución, sea en envases o depósitos móviles de GLP, o bien a los depósitos fijos de almacenamiento que abastecen a aquellas instalaciones receptoras.

En el párrafo siguiente determina que empresa instaladora, es aquella legalmente establecida que incluyendo en su objeto social las actividades de montaje, reparación, mantenimiento y revisión de instalaciones de gas y cumpliendo los requisitos mínimos establecidos, acreditados mediante el correspondiente certificado de empresa instaladora de gas, emitidos por los servicios competentes en materia de industria de la Comunidad Autónoma, se encuentra inscrita en el Registro correspondiente y esta autorizada para realizar las operaciones de su competencia, ajustándose a la reglamentación vigente y, en su defecto, de acuerdo con las reglas de una buena actuación profesional.

El objeto social de la empresa Gas Granada, consignado en el Registro Mercantil y reseñado anteriormente en el antecedente cuarto, parece indicar de principio que dicha empresa participa tanto de la actividad propia de las empresas suministradoras de gas -distribución de gases propano y butano - como de la de aquellas otras cuya actividad es la correspondiente a las empresas instaladoras de gas, sin embargo y de acuerdo con la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de julio de 2000, no es el objeto social estipulado en los estatutos de la sociedad, quien define la unidad de negociación colectiva en su vertiente funcional, y ello, porque de ser así no tendría el convenio un soporte objetivo y de estabilidad, bastaría simplemente, al empleador, cambiar el objeto social escriturado e inscrito en el Registro Mercantil, para hacer variar, unilateralmente, el convenio aplicable.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 2000, afirma que el objeto social de una entidad mercantil, es un elemento que podría influir en algún aspecto de la contratación mercantil, por la confianza que los terceros hubieran depositado en el contenido del correspondiente asiento estampado en el Registro Mercantil (Código de Comercio arts. 17 y siguientes, con los preceptos concordantes reglamentarios). Pero , en el interior de la empresa, y en relación con sus trabajadores, lo relevante y decisorio es la actividad real que aquella desempeñe y en la que intervienen los empleados con motivo de la prestación de sus servicios.

En definitiva, en este caso concreto, lo determinante - dentro de la múltiple realidad del objeto social escriturado - para determinar el convenio aplicable, será la realidad real preponderante, la que habrá de valorarse y para tratar de averiguar esa actividad real, encontramos apoyo en el examen del contrato de franquicia de Servicio Oficial, suscrito entre Repsol Butano S.A. y la empresa Gas Granada S.L. el 1 de marzo de 2000.

En el exponente séptimo del referido contrato, se dice que el franquiciado, (empresa Gas Granada), dispone de la calificación de empresa instaladora EG- IV y de personal con la calificación profesional y técnica y la experiencia, que se relacionan en el Anexo 1 del presente contrato, para llevar a cabo las actividades propias de este contrato de franquicia. En dicho Anexo, Gas Granada S.L. aparece clasificada como empresa instaladora con el numero 13.846, y con la categoría de EG- IV y a

continuación se consigna la relación del personal que integra la plantilla de la empresa, compuesta por doce técnicos instaladores de gas con diversas categorías, dos empleados comerciales, dos administrativos y un supervisor.

En la estipulación primera del contrato, Repsol Butano S.A., faculta y encomienda a Gas Granada S.L. la actividad de revisión de instalaciones receptoras de gases licuados del petróleo, así como la realización, modificación y mantenimiento de dichas instalaciones.

En la estipulación tercera, se dice que entre las funciones a desempeñar por el franquiciado en el desarrollo comercial y técnico de sus actividades, se encuentra la de realización de revisiones periódicas de instalaciones de gas y realización, modificación y mantenimiento de instalaciones en su zona de actuación.

En el apartado b) de la estipulación cuarta, relativa a las obligaciones del franquiciado, se establece como una de ellas la de contar con los medios materiales y con el personal necesario debidamente capacitado que trabajara a sus ordenes y por su cuenta y responsabilidad.

En la estipulación duodécima se dispone que la empresa Gas Granada S.L. contratara en su propio nombre como contratista independiente respecto de Repsol Butano S.A. por ello se obliga causar alta como empresario titular del negocio o industria de empresa instaladora, a **todos** los efectos, tanto administrativos, como fiscales y laborales.

Esta enumeración de cláusulas del contrato en las que se describen las actividades de la empresa y que corresponde en su integridad a las propias de las empresas instaladoras de gas, de acuerdo con la definición que de las mismas establece el Real Decreto 1853/1993, de 22 de octubre, y la falta de referencia directa o indirecta a alguna o algunas de las actividades propias de las empresas suministradoras de gas, de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto citado, bastaría sin mas para calificar a la mercantil Gas Granada S.L.: como empresa instaladora de gas.

De otra parte y a mayor abundamiento, la necesidad de que los técnicos que constituyen su plantilla para poder ejercer sus funciones, necesiten de la correspondiente autorización administrativa de instaladores de gas en sus diversas categorías, tengan que superar unas pruebas para obtenerla, puedan expedir boletines de instalación, así como las manifestaciones vertidas en la comparecencia por el trabajador y delegado de personal de la empresa, que constan en el antecedente cuarto de este laudo, sobre la realidad de la actividad que día a día se desarrolla en la misma, nos lleva a concluir que con independencia de lo que se consigna como objeto social en el Registro Mercantil, su actividad real se corresponde con la de las empresas instaladoras de gas, con exclusión de la correspondiente a las empresas suministradoras o distribuidoras de gas.

11.- Con la afirmación de que la empresa Gas Granada, es una empresa instaladora, no termina la cuestión de determinar el convenio colectivo que debe regir sus relaciones laborales.

La empresa Repsol Butano S.A., como compañía suministradora de gas opera en el tráfico jurídico a través de agencias distribuidoras, suscribiendo a tal efecto contratos de distribución de gas, que son calificados de comisión mercantil, pero que independientemente de dicha calificación, lo cierto es que los citados contratos ostentan un carácter "intuitu personae", ya que los derechos y obligaciones derivados del contrato se entienden encomendados a las agencias distribuidoras las que se comprometen y obligan a disponer del personal suficiente para realizar los cometidos previstos en dichos contratos, **personal que trabajara a las ordenes**, por cuenta y bajo la responsabilidad de las agencias distribuidoras (ST. del TSJ de Navarra de 29 de julio de 1992).

Las relaciones laborales de estas empresas con sus trabajadores fueron reguladas por la Ordenanza Laboral aprobada por Orden Ministerial de 29-7-1974, hoy derogada y por convenios colectivos, concretamente para Granada capital el publicado en el BOP de 8 de octubre de 1994, con sus posteriores actualizaciones.

Aun cuando en su ámbito de aplicación queda meridianamente claro que dicho convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las agencias distribuidoras de Repsol Butano S.A., hasta ahora se viene aplicando a las

relaciones laborales de la empresa Gas Granada S.L, lo que en parte resulta frmidamentado en el hecho de que en el citado convenio, al igual que en al derogada Ordenanza, se comprenden y regulan las categorías profesionales de mecánico instalador y mecánico visitador y cuyas definiciones por estar en el BOP y no alargar innecesariamente este texto damos por reproducidas.

Ambas categorías profesionales tienen en el convenio funciones mucho mas limitadas que las establecidas para los instaladores de gas en su Reglamento, no pudiendo ser equiparados unos y otros, pues tanto por el cometido asignado, como por la preparación exigida para desarrollar su actividad las hacen diferentes, pudiendo predicarse lo mismo respecto del ámbito en el que llevan a cabo su actividad.-

Ahora bien, por este convenio se regirán según el art. 2 del mismo todas las agencias oficiales distribuidoras de Repsol Butano, con ámbito exclusivo en Granada capital y las cláusulas del mismo serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios profesionales en las citadas empresas, resulta pues difícil encontrar la formula jurídica valida que pueda justificar la aplicación de dicho convenio a la empresa Gas Granada, sin que ello suponga una violación clara de los principios que deben de informar la interpretación o hermenéutica jurídica, ya que la citada empresa ni es, ni ha sido en ningún momento agencia distribuidora, ni sus trabajadores prestan servicios **profesionales en** empresas a las que afecte ese convenio. El ámbito tan específico y limitado del convenio, hace imposible su aplicación fuera del mismo, ya que ni **siquiera es aplicable** a todas las empresas distribuidoras de gas, sino solo a aquellas que reúnan la condición de agencias distribuidoras de Repsol Butano S.A., **consagrando con ello** el principio de libertad de la determinación del ámbito de aplicación a que se refiere el art. 83.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al establecer que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Los convenios colectivos, gozan inequívocamente de la eficacia " erga onmes", que les confiere, como pactos estatutarios, el art.83.2 del citado Estatuto, y obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, y durante todo el tiempo de su vigencia, pero en el caso que examinamos son diferentes, tanto el área de negociación como la actividad desarrollada, lo que veda la posibilidad

de aplicar el convenio de agencias distribuidoras a la empresa Gas Granada, pues ni siquiera acudiendo al principio de especificidad, en función de la clase de trabajo prestado, es posible dicha aplicación, sin violentar el principio de seguridad del ordenamiento jurídico, lo que debe acarrear el declarar que el convenio colectivo examinado no es de aplicación para la regulación de las relaciones laborales de la empresa Gas Granada, tal y como se pretende por la representación de la citada empresa.

Finalmente, conviene recordar el contenido del art.3.1 del Código Civil, que dispone que las normas se interpretaran según el sentido propio de sus palabras, para entender que es correcta la interpretación realizada.

III.- Por la Federación Provincial del Metal Construcción y Afines de la Unión Provincial de Trabajadores de Granada, parte demandante en el presente conflicto colectivo, se solicita que se declare que a la empresa Gas Granada S.L. le es de aplicación el convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica para Granada y su provincia.

Dicho convenio determina en su artículo segundo que el mismo regulara las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores, para quienes sea de aplicación la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica de 29 de agosto de 1970, disponiendo en su artículo tercero que sus preceptos obligan a todas las industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidos en dicha rama. Estableciendo su último párrafo que quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente.

La representación de Gas Granada, entiende que este último párrafo excluye, por tener una reglamentación específica, a las agencias distribuidoras de GLP del ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo citada, criterio este que compartimos plenamente, pero se equivoca cuando afirma que por ello la actividad desarrollada por

Gas Granada queda expresamente excluida de la misma, ya que como ha quedado dicho en el primer fundamento de este laudo, dicha empresa no es una agencia distribuidora de GLP, sino que por su naturaleza jurídica, actividad que desarrolla, y por encontrarse inscrita en el registro correspondiente, es sin duda una empresa instaladora de gas, que no se encuentra afectada por ninguna otra reglamentación laboral específica que pudiera determinar su exclusión del ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo para las industrias siderometalúrgicas, la cual, aun derogada, mantiene su vigor por la remisión que a la misma hace el convenio colectivo provincial, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 6ª del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

No se puede compartir tampoco la afirmación de que no se puede incluir en el ámbito de aplicación del referido convenio colectivo, a la empresa Gas Granada, pues estaríamos ante una falta total de legitimación, ya que entre las partes negociadoras del convenio, no se encuentran, ni la representación de la Asociación de Agencias Distribuidoras de GLP ni los delegados de personal que prestan sus servicios en dichas empresas, a este respecto y para no ser reiterativos, nos remitimos a lo dicho en el párrafo anterior sobre la autentica actividad instaladora de la mercantil Gas Granada S.L., afirmando que en la Comisión negociadora del convenio citado, si estuvo presente formando parte de la misma la Asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, GU, y Aire Acondicionado de Granada.

Al no admitir nuestro Ordenamiento Jurídico, la existencia de lagunas, en el sentido de vacíos que no se puedan llenar con los medios integrativos que se ofrecen al interprete, o de campos en **los que no pueda penetrar** el Derecho, concebido como el complejo de normas derivadas de todas las fuentes expresa o tácitamente reconocidas, el espíritu de la propia legislación laboral, nos lleva a afirmar que calificada la empresa Gas Granada S.L. como instaladora de gas, a la misma no le es de aplicación la Ordenanza Laboral para las agencias distribuidoras de gas butano, ni el convenio colectivo para dichas agencias, lo que nos conduce a declarar que las relaciones laborales de la mencionada entidad con sus trabajadores se habrán de regir por el convenio colectivo vigente para el sector de industrias siderometalúrgicas para Granada y su provincia.

Finalmente, y aun cuando para este arbitro no existe ninguna. duda de la legalidad de lo anteriormente declarado, y solo a efectos dialecticos, cabe recordar que el articulo 3.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispone que los conflictos originados entre los preceptos de dos o mas normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo mas favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en computo anual, respecto de los conceptos cuantificables, lo que irremediamente nos lleva a afirmar de nuevo que la regulación de las relaciones laborales objeto del presente conflicto se habrán de regir por el convenio para las industrias siderometalúrgicas de Granada y provincia, que en computo anual resulta mas beneficioso para los trabajadores.

Vistos y examinados los antecedentes enumerados, y estudiada la vigente normativa, vengo en dictar la siguiente **RESOLUCIÓN:**

Declarar que el Convenio Colectivo aplicable y que ha de regir las relaciones laborales entre la empresa Gas Granada S.L. y sus trabajadores, es el de sector para las industrias siderometalúrgicas de Granada y su provincia, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia numero 184, de 11 de agosto de 2000, así como el acta de conciliación publicada en el Boletín Oficial de la Provincia numero 23 1, de 6 de octubre de 200 1.

Se advierte a las partes, que el presente laudo arbitral tiene la eficacia prevista en el articulo 4.1 del Reglamento del SERCLA, pudiendo ser impugnado en el plazo de un mes desde su recepción por la parte o partes interesadas, ante el órgano del Orden Social de la Jurisdicción, en los términos y por las causas establecidas en el articulo 26 del citado Reglamento, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el articulo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Grgnpt[Z1,1~ de diciembre de dos mil uno

Laudo: 2/01/JCV

Empresa: Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Huelva

Partes interesadas: Empresa y Delegados de Personal

Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a veintidós de junio de dos mil uno, 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 7 de junio 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.- En el ámbito de un procedimiento de conciliación-mediación ante la comisión correspondiente del SERCLA, en relación con conflicto suscitado entre la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Huelva y los Delegados de Personal de la misma, (nº expediente 21/2001/17), en la comparecencia celebrada el día 7 de junio de 2001 no se logró alcanzar avenencia entre las partes, si bien acordaron iniciar procedimiento de arbitraje por acuerdo expreso y conjunto, en los términos previstos en los artículos 21 y concordantes del Reglamento del SERCLA. Al efecto ambas partes se reconocen mutuamente la representación con la que actúan y su capacidad de obligarse, comprometiéndose asimismo a aceptar la resolución y someterse al laudo que en su día dicte el árbitro.

Segundo.- Con esa misma fecha de 7 de junio, las partes presentan escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje, procediendo a designar como árbitro que ha de resolver este conflicto a Jesús Cruz Villalón (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). 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 20 de junio. Con anterioridad al inicio del acto de comparecencia, las partes remiten al árbitro las correspondientes alegaciones, con la aportación adicional de una serie de documentos que estiman pertinentes al objeto de la resolución de este arbitraje, quedando todo ello incorporado al correspondiente expediente administrativo.

Tercero.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Huelva del SERCLA el día 20 de junio, con la presencia de D. José Zamorano Wisnes, Gerente de la Gerencia Municipal de Urbanismo, en representación de la misma, y de D^a Carmen Blanco Fernández y D. Rafael Sierra Barrios, en representación de los trabajadores. En dicho acto de comparecencia las partes respectivas formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que grosso modo quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en

el expediente y a los que nos remitimos. En dicho acto de comparecencia, a solicitud de las partes, se les hace entrega de copia del escrito de alegaciones de la contraparte, al objeto de que cada una pueda formular las precisiones que estimen oportunas.

Cuarto.- En el escrito de iniciación del procedimiento arbitral queda reflejado, reiterándose en el acto de comparecencia, que se trata de un conflicto de “interpretación de norma de convenio colectivo”, siendo en concreto la cuestión objeto de conflicto “la interpretación del art. 36 del Convenio Colectivo”, suscrito entre las partes el 24 de febrero de 1999, con vigencia para los años 1999 y 2000, si bien en el acto de comparecencia las partes afirman que el mismo se encuentra prorrogado en su vigencia a lo largo el presente año 2001. El texto completo y literal del referido convenio colectivo ha sido aportado a este árbitro por los servicios administrativos del SERCLA, quedando incorporado como tal documento al expediente administrativo correspondiente. El punto concretamente sometido a la consideración del árbitro es que se precise si, de conformidad con lo dispuesto en el referido art. 36 del Convenio Colectivo, “en el año 1999 nació la obligación por parte de la GMU de abonar la cantidad correspondiente al plan de pensiones, y, en su caso, si dicha obligación se mantiene a la fecha”.

II. FUNDAMENTOS Y MOTIVACION

Primero.- El artículo 36 del Convenio Colectivo que vincula a las partes, precepto objeto de la presente controversia, establece literalmente lo siguiente:

“Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo, la G.M.U., en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente Convenio, recabará los servicios especializados necesarios para a realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones de aquél en función de las características de la plantilla. Procediéndose por parte de la Gerencia a la contratación de uno de los planes elegidos por la Comisión Paritaria. Destinando para ello un fondo máximo de 3.000.000 de pesetas anuales”.

A tenor del compromiso asumido, la Gerencia le propone a representación de los trabajadores que sean ellos quienes se asesoren acerca de la forma e materializar la puesta en marcha del plan de pensiones, así como de formularle a la Gerencia las propuestas pertinentes. A tenor de ello, el 14 de enero de 2000 se acuerda la constitución de la Comisión promotora del plan de pensiones, documento en el que no se efectúa mención alguna a los efectos económicos de la puesta en marcha del plan ni a la fecha de su inicio.

Consta igualmente en el expediente un documento, de fecha 3 de abril de 2000, firmado por el Interventor de la Gerencia, por medio del cual certifica que en el ejercicio correspondiente al año 2000 existe saldo de crédito disponible por un montante de 3.000.000 pesetas, con destino al plan de pensiones, quedando retenido el importe que se reseña.

A tenor de ello se elabora un borrador del Reglamento del Plan de Pensiones, que lleva fecha de 5 de abril de 2000 y consta en el expediente administrativo del presente

procedimiento arbitral; en este documento no se hace referencia alguna la fecha de inicio del Plan, ni al ejercicio en el que se llevará a cabo la primera aportación por parte del Promotor.

La primera ocasión en la que aparece alguna referencia documental a la presente controversia lo es con ocasión de un escrito presentado al Gerente, con fecha 22 de mayo de 2000, por parte de D. Juan Domínguez Vasallo, en representación del sindicato STAH, por medio del cual denuncia el a su juicio “incumplimiento del art. 36 del Convenio del Personal Laboral en relación con el art. 36 (sic) sobre la contratación durante el año 1999 del Plan de Pensiones”. Dicho escrito es contestado por la Gerencia, con fecha 26 de mayo de 2000, en el que se le da cuenta de los trámites que requiere la contratación del citado Plan, así como del propósito de inmediata convocatoria del concurso pertinente; en relación con los fondos de 1999, la Gerencia hace apelación a los condicionantes derivados de los arts. 144 y 172 de la Ley de Haciendas Locales, donde se recoge el principio presupuestario de temporalidad, concluyendo que “no se pueden aportar ‘fondos no utilizados’ porque los mismos no existen, se liquidaron el 31 de diciembre”.

La Gerencia elabora el correspondiente Pliego de Condiciones Económico-Administrativas que han de servir de base a la contratación, mediante procedimiento negociado del plan de pensiones de sistema de empleo de la Gerencia Municipal de Urbanismo, documento incorporado al expediente administrativo y que lleva fecha de 2 de noviembre de 2000. En las cláusulas 2º y 3ª de dicho pliego ya consta que el presupuesto de gasto es de 3.000.000 de pesetas para el año 2000, por lo que implícitamente este documento daba a entender que la primera aportación a efectuar por el Promotor lo era correspondiente a este año 2000, sin que se contemplara aportación alguna respecto al año 1999. Con fecha 20 de diciembre de 2000 el Vicepresidente ejecutivo de la Gerencia aprueba el expediente de contratación y apertura del procedimiento de adjudicación.

Con fecha 9 de febrero de 2001, por medio de resolución del Vicepresidente del Consejo de Gestión de la Gerencia Municipal de Urbanismo, se resuelve adjudicar a favor de la entidad aseguradora correspondiente el contrato del Plan de Pensiones, con un presupuesto máximo de gastos de 3.000.000 de pesetas. Conforme a dicha adjudicación se ordena que se proceda a la formalización del contrato dentro de los 30 días hábiles siguientes a la notificación de la adjudicación.

Con fecha 2 de marzo de 2001 el Vicepresidente ejecutivo acuerda promover el Plan de Pensiones y solicita su adscripción al Plan propuesto por la entidad aseguradora adjudicataria, sin que una vez más en dicho documento se haga mención alguna la fecha de inicio de efectos económicos. No deja de sorprender que en dicho acuerdo de 2 de marzo de 2001 se inste a la constitución de la Comisión Promotora del Plan, cuando ya hicimos mención a otro documento de 14 de enero del año precedente por medio del cual se efectuaba dicha constitución. En dicho acuerdo se resuelve que la Comisión Promotora solicite la integración en el Fondo mencionado.

Segundo.- A tenor de todo lo anterior, las partes discrepan acerca de la fecha de inicio de los efectos económicos de la obligación de aportación de la cantidad correspondiente por parte de la Gerencia Municipal de Urbanismo, como promotora del Plan. La representación de los trabajadores defiende que el Convenio Colectivo tiene vigencia desde el 1 de enero de 1999 y, por tanto, la empresa debe proceder a efectuar su primera aportación económica con referencia al ejercicio del año 1999. Por su parte la Gerencia interpreta que el Convenio Colectivo a lo único que le obliga es, en el plazo de tres meses desde la firma del Convenio, a iniciar los estudios actuariales pertinentes al objeto de establecer el correspondiente plan de pensiones, pero que el inicio de los efectos económicos no se verifica hasta que la Comisión Promotora no solicita su integración en el plan correspondiente.

Aciertan, efectivamente, ambas partes en enfocar el asunto desde la perspectiva de la interpretación del art. 36 del Convenio Colectivo, por medio del cual las mismas se comprometieron a establecer un Plan de Pensiones a favor del personal fijo de la Gerencia Municipal de Urbanismo. A sensu contrario, otra serie de elementos contextuales no tienen repercusión directa sobre el asunto en cuestión, por mucho que sirvan de ilustración para conocer los antecedentes y posiciones de las partes al respecto.

No obstante, con carácter previo a la tarea de interpretación directa del precepto en cuestión es obligado concretar esa no afectación de cuestiones colaterales, por cuanto que las mismas han sido aducidas por las partes en algún momento de la tramitación del presente procedimiento arbitral.

Tercero.- En efecto, en el curso de la comparecencia, la Gerencia afirmó que la representación de los trabajadores ha actuado de forma que, por medio de comportamientos tácitos o explícitos, había aceptado ya por anticipado que el inicio de los efectos económicos lo era a partir del año 2000, descartando la posibilidad de que se hicieran abonos con cargo al año 1999. Al margen de las discrepancias que se vertieron verbalmente en el acto de la comparecencia, queda patente que de ninguno de los documentos antes referidos, ni de ningún otro de los aportados por las partes a este procedimiento arbitral, se deduce que la representación de los trabajadores haya desistido de su reclamación de que se efectuaran abonos con referencia al año 1999. Por el contrario, el único documento que consta es de signo inverso, la reclamación por parte sindical de 22 de mayo de 2000 en el sentido de que se efectuaran pagos desde 1999. El único documento en el que se hace referencia por primera vez al inicio del pago desde el año 2000 es, como queda dicho, en el pliego de condiciones administrativas, pero este es elaborado por la Gerencia y firmado por el Vicepresidente ejecutivo; en ningún caso con el aval explícito de los representantes de los trabajadores. A requerimiento de este árbitro, en el acto de comparecencia se reconoció que la Comisión Paritaria no había intervenido en la aprobación del pliego de condiciones ni en la adjudicación del sucesivo concurso. A requerimiento de este árbitro, también se declaró que no se habían aportado actas de la Comisión Paritaria en las que se reflejaran la tramitación del plan de pensiones y, en su caso, los presuntos requerimientos de la representación de los trabajadores

para que se iniciaran los pertinentes abonos. La representación de los trabajadores afirma que tales requerimientos se realizaban verbalmente, pero no quedaba constancia de los mismos en las correspondientes actas de la Comisión Paritaria. La única acta aportada no tiene relación alguna con el asunto aquí tratado.

En todo caso, puede afirmarse que no existe indicio alguno a tenor del cual el comportamiento de la representación de los trabajadores fuera de desistimiento de tal reclamación y de aceptación de facto de la posición de la Gerencia a estos efectos.

Cuarto.- Desde otra perspectiva, se apuntan por parte de la Gerencia consideraciones que afectan a los condicionantes legales, presupuestarios y de contabilidad, que le impiden proceder a abonar cantidades con cargo a ejercicios económicos concluidos. Se alega en concreto el principio de temporalidad, que agota la consignación presupuestaria correspondiente a 31 de diciembre de cada año, así como la imposibilidad de efectuar abono alguno hasta tanto se haya incorporado la Gerencia Municipal de Urbanismo al correspondiente Fondo de Pensiones. En concreto, se afirma que “no es posible abonar cantidad alguna a un fondo de pensiones en tanto no haya sido admitido en el mismo. Es decir que si en el año 1999, la GMU hubiera intentado abonar alguna cantidad a un fondo de pensiones, no hubiera podido por la sencilla razón de que no estaba constituido”.

Ahora bien, debe indicarse que los compromisos asumidos por las partes a través de la negociación colectiva son compromisos perfectos desde el punto de vista jurídico. De este modo, lo decisivo es si el convenio colectivo obliga o no al abono, con independencia de cuales sean los condicionantes presupuestarios o administrativos, tanto internos de la propia Administración Pública como externos de los requisitos legales impuestos por la legislación relativa a los Fondos y Planes de Pensiones. Debe recordarse que las cláusulas de los convenios colectivos tienen naturaleza de norma jurídica y son directamente vinculantes para las partes, sin quedar condicionados a ratificaciones o conformidades posteriores.

Sin lugar a dudas, la Gerencia Municipal de Urbanismo no puede dejar de dar cumplimiento tanto a la normativa que le vincula en materia de Haciendas Locales como a la pertinente normativa sobre Fondos y Planes de Pensiones. Ello determina, naturalmente, que, hasta tanto se dé cumplimiento a ambas normativas, la Administración no pueda proceder a efectuar los pertinentes pagos, de modo que en modo alguno se pueda tachar de incumplidora a la Gerencia por no haber efectuado hasta ahora los correspondientes abonos. Pero, al propio tiempo, lo anterior es compatible con la efectividad de las posibles obligaciones asumidas vía convenio colectivo. En suma, los condicionantes presupuestarios y administrativos, podrán justificar la dilación en el abono y su remisión a ejercicios presupuestarios posteriores, pero en ningún caso podrán provocar la desaparición o exención del cumplimiento de las obligaciones asumidas en convenio; los compromisos han de cumplirse, aunque se justifique el retraso.

De hecho así actúa la propia Gerencia Municipal de Urbanismo en relación con el pago correspondiente al año 2000. En el momento de la celebración del acto de comparecencia, las partes declararon que a estas alturas no se ha producido aún la integración formal en el Fondo

de Pensiones, razón por la cual la Gerencia como Promotora aún no ha efectuado ningún pago efectivo de cantidad alguna a la entidad aseguradora adjudicataria del concurso. Y, a pesar de ello, no opone objeción alguna a la posibilidad de realizar el pago de los 3.000.000 de pesetas correspondientes al año 2000 y hacerlo dentro del presente ejercicio presupuestario 2001, que se solaparía con los pagos correspondientes al año en curso. En el año 2000 no pudo efectuar el abono, pero acepta como posible hacerlo ahora y hacerlo con cargo a un ejercicio presupuestario diferente.

De otra parte, conviene anticipar que el laudo que se dicta en el presente procedimiento arbitral, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral, se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial. De este modo, este laudo tiene el mismo valor jurídico que resoluciones judiciales que obligan a la Administración Pública a efectuar la correspondiente modificación presupuestaria a los efectos de dar cumplimiento a lo que en ellas se falle. En todo caso, conviene también advertir que este laudo, por la delimitación de su objeto tal como ha sido acordada por las partes, se limita a resolver acerca de la obligación de pago o no por parte de la Gerencia, pero no del cuando de su efectivo cumplimiento. Este laudo sólo se pronuncia acerca de la existencia o no de la obligación de abono, pero no de cuando haya de realizarse. El cuando, por lo demás, depende del cumplimiento de esos otros condicionantes presupuestarios y administrativos, aunque reiteramos --a riesgos de ser repetitivos— sin que ello pueda eliminar en ningún caso la obligación principal de cumplimiento.

Quinto.- Resueltas las cuestiones previas de los fundamentos anteriores, ya sí podemos entrar en el análisis interpretativo directo del art. 36 del Convenio Colectivo. Ciertamente el mismo presenta una forma de redacción imprecisa, que puede inducir a cierta confusión, empezando por su incorrección gramatical. En efecto, sin que sea de menor importancia, el precepto contiene formalmente tres frases, separadas unas de otras por dos puntos y seguido. Sin embargo, a continuación de cada punto se inicia cada frase con un gerundio (“procediéndose” y “destinando”), lo que parece convertirlas en frases subordinadas de otra principal aparentemente inexistente. La frase principal a la que se subordina otra frase mediante un gerundio, gramaticalmente debe venir separada por una coma, lo que aquí no acontece. No obstante la presencia de esos dos puntos y seguido, parece deducirse que la primera frase del precepto es la principal y las dos sucesivas las subordinadas a ésta.

De este modo, no resulta fácil concretar el alcance temporal de los compromisos asumidos, en el sentido de si el plazo de los tres meses desde la firma del convenio, referidos en la frase principal y primera, van referidos sólo al comienzo de las tareas actuariales sobre costos y condiciones, o bien se extiende también a la contratación y abono de las primeras cantidades. Tomando en consideración la complejidad de los trámites a llevar a cabo, teniendo en cuenta que la parte empleadora es una Administración Pública y por tanto su actuación administrativa es poco propensa a las celeridades y, finalmente, advirtiendo que cada una de

las frases (principal y subordinadas) están separadas por dos puntos, cabe interpretar que el plazo de los tres meses va referido exclusivamente al inicio de los estudios actuariales.

Sexto.- Ahora bien, lo anterior no resuelve la cuestión central objeto de discusión, pues con independencia del cuando deba comenzarse a efectuar el pago de las cantidades correspondientes por la Promotora del plan de pensiones, lo relevante es respecto de qué años se imputa el abono, en concreto, si éste ha de contar ya a partir del año 1999. Y a estos efectos la respuesta ha de ser necesariamente afirmativa, por las siguientes razones.

En primer lugar, porque como con razón defiende la representación de los trabajadores, el presente convenio colectivo tiene su vigencia desde el 1 de enero de 1999, de modo que las obligaciones recogidas en las diferentes cláusulas del convenio colectivo han de cumplirse tanto para el año 1999 como para el año 2000. En segundo lugar, la imputación de una obligación sólo al año 2000, con exclusión del año 1999, como excepción a la regla general, debería venir expresamente contemplada en el artículo 36, referido al Plan de Pensiones; es decir, aplicando el principio general, donde la Ley no distingue no nos es lícito diferenciar, el precepto del convenio no prevé régimen diferenciado para uno y otro año, por lo que debe entenderse que la obligación de abono refiere tanto al primero como al segundo. En tercer lugar, porque la última frase del art. 36 del convenio fija una cuantía máxima de 3.000.000 de pesetas anuales, con un plural “anuales” decisivo desde el instante en que queda claro que debe abonarse una cantidad a lo largo de cada año; siendo un convenio de vigencia inicial por dos años (1999 y 2000) ese plural es bien indicativo de una voluntad de que se efectúen pagos ya durante el año 1999.

En cuarto lugar, el comportamiento de la misma Gerencia de Urbanismo lo era en el sentido de admitir que su pretensión inicial era la de efectuar un primer pago a lo largo del año 1999. En el propio acto de comparecencia se declaró por la Gerencia que existía consignación presupuestaria en el ejercicio presupuestario de 1999 para el abono correspondiente al plan de pensiones, de modo que si no se hizo el pertinente pago lo fue exclusivamente por razones del retraso, en ningún caso voluntario, de la puesta en marcha de la adjudicación del contrato de incorporación al Fondo de pensiones. Ergo, la empresa daba por supuesto que tenía asumida esa obligación, a la que no procedió a dar efectividad por imponderables administrativos y presupuestarios. Esos imponderables hacen que la Gerencia no haya incumplido, pero no le eximen del cumplimiento en cuanto le sea posible, de conformidad con la tramitación administrativa y mercantil pertinente.

En definitiva, las consideraciones precedentes nos llevan a concluir que el art. 36 incorpora la obligación de comenzar el pago con referencia ya desde el año 1999.

Séptima.- No existe ninguna alegación de parte relativa al mantenimiento a estas alturas de la referida obligación, iniciada en el año 1999. En su caso, podrían suscitarse dudas exclusivamente en relación con la posible prescripción de las obligaciones en los términos contemplados en la legislación laboral. Ahora bien, dado que en todo caso no existe problema

de caducidad de la obligación y la prescripción sólo es digna de tomarse en consideración si la misma es alegada por las partes en discrepancia y esta alegación no se ha producido, hemos de concluir que tal obligación efectivamente se mantiene. En todo caso, y a mayor abundamiento, de suscitarse la cuestión relativa a la prescripción debe advertirse que de serle de aplicación el plazo más reducido contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, es decir el plazo del año referido en el art. 59.2, éste se ha de computar desde que la acción pudiera ejercitarse. Y, en este particular caso, dado que afirmamos que aún no existía incumplimiento de parte de la Gerencia, el inicio de la exigencia de la obligación lo es desde el instante en que ésta es materializable; en nuestro caso concreto, desde que se produce la incorporación al Plan de Pensiones. En un caso límite podría intentar defenderse que el inicio del plazo de prescripción se produciría a partir del primer acto jurídico formal expresivo de una voluntad por parte de la Gerencia de no realizar el pago correspondiente al año 1999; esto se produciría en nuestro caso con la publicación del Pliego de condiciones administrativas, pero ello se verifica el 2 de noviembre de 2000, de modo que a estas alturas no ha concluido el plazo del 1 año, por el contrario la prescripción se hubiera interrumpido con el inicio de los trámites de conciliación-mediación y arbitraje. Podría incluso llegar a aducirse que el escrito de la Gerencia de 22 de mayo de 2000, en respuesta a la reclamación de D. Juan Domínguez Vasallo, como representante de los trabajadores, podría constituir la fecha de inicio del plazo de prescripción, pero incluso en este caso la prescripción quedaría interrumpida, dado que el procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA tuvo inicio antes de que transcurriera el año, es decir el 17 de mayo de 2001. Por todo lo anterior, reiteramos que la obligación de abono de las cantidades correspondientes al año 1999 se mantienen en la actualidad.

DISPOSICION ARBITRAL

Se declara que, a tenor del art. 36 del Convenio Colectivo aplicable, la obligación por parte de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, de abonar la cantidad correspondiente al Plan de Pensiones, se inició en el año 1999, al mismo tiempo que la misma se mantiene en el momento actual.

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 ante el Juzgado de lo Social de Huelva.

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 22 de junio de 2001

Fdo.: Jesús Cruz Villalón.