

2
0
0
5

Memoria

Sistema Extrajudicial
de Resolución de
Conflictos Laborales de
Andalucía



I. INTRODUCCIÓN.....	1
1 - Características.....	2
2 - Estructura Orgánica	5
II. ACUERDOS COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	8
III. MEMORIA SOBRE LA ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERCLA EN EL AÑO 2005.....	19
1. - Expedientes Presentados	19
2. - Tramitación de expedientes.....	43
3. - Resultados Obtenidos.....	58
IV. NUEVAS INSTALACIONES.....	99
V. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	103
Ámbito: Almería	103
Ámbito: Cádiz (Provincial).....	108
Sede Cádiz.....	113
Sede Algeciras.....	118
Sede Jerez	123
Ámbito: Córdoba.....	127
Ámbito: Granada	132
Ámbito: Huelva	137
Ámbito: Jaén	142
Ámbito: Málaga.....	147
Ámbito: Sevilla	152
Ámbito: Interprovincial	157
Ámbito: Andalucía.....	161
VI. LISTADO DE EXPEDIENTES.....	167
Ámbito: Almería	167
Ámbito: Cádiz (Provincial).....	168
Sede: Cádiz.....	170
Sede: Algeciras.....	171
Sede: Jerez	172
Ámbito: Córdoba.....	173
Ámbito: Granada	174

Ámbito: Huelva	175
Ámbito: Jaén	176
Ámbito: Málaga.....	178
Ámbito: Sevilla	181
Ámbito: Interprovincial	184
VII. MEDIADORES Y SECRETARIOS ACTUANTES.....	185
VIII. ACTUACIONES FORMATIVAS Y DIVULGATIVAS	195
IX. CONFLICTOS INDIVIDUALES	199
X. LAUDOS	202
XI. SEGUIMIENTO	265
XII. PÁGINA WEB	271
XIII. RESEÑAS PERIODÍSTICAS	273

I. INTRODUCCIÓN

El Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos Laborales de Andalucía, en adelante SERCLA, emanado del Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996, (BOJA nº 48 de 23 de abril de 1996) suscrito entre la Confederación de Empresarios de Andalucía, la Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, sobre la base de las previsiones del art. 83.3. del Estatuto de los Trabajadores y, de conformidad con la mayor representatividad que les otorga a los sujetos intervinientes el Título III del citado Estatuto y el Título II de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, fue objeto de desarrollo reglamentario por Acuerdo, asimismo de carácter interprofesional, adoptado por los mismos sujetos colectivos, de 11 de mayo de 1998, publicándose en BOJA nº 147 de 26 de diciembre, entrando en vigor según lo establecido en la Disposición Transitoria Primera, del citado Reglamento, en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el correspondiente Boletín Oficial, fecha que se corresponde al 26 de enero de 1999. Dicho reglamento fue derogado por el actualmente vigente publicado en BOJA de 4 de Febrero de 2004.

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

El Sistema viene a consolidar un proceso de potenciación de 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 redunda 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 SERCLA, “Estos Sistema compromisarios, 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 relaciones laborales.”

1-CARACTERÍSTICAS

Este Sistema extrajudicial 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, puede enunciarse los siguientes rasgos definitorios del SERCLA:

- a) El SERCLA 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 decepcionadas en los convenios de ámbito inferior.

Las afirmaciones anteriores sobre la naturaleza del Acuerdo SERCLA 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) Estamos ante un sistema paritario, creado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas dentro de la Comunidad Autónoma, en atención a la representatividad que tiene 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 interviene de forma meramente instrumental. Por lo tanto el SERCLA 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 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 Órgano.

- c) Se trata de un sistema autonómico, 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 SERCLA 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 SERCLA 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 SERCLA tienen, 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 SERCLA 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 la Leyes de Procedimiento Laboral de 1990 y 1995, ante el SERCLA 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 SERCLA, 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 b 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 SERCLA 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 otro 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 procesa, 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

El Sistema fue diseñado sobre una estructura que gira en torno a una Comisión de Conciliación-Mediación, que se constituye en la columna vertebral del mismo 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, 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 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 SERCLA 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.

A dicha Comisión de Conciliación-Mediación se adscribe un cuerpo de Árbitros 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.

En el desarrollo de sus actuaciones, y para la gerencia del SERCLA, existe un Presidente y una Secretaría, que asimismo ostentarán la Presidencia y la Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación. La Secretaría es ejercida por un funcionario de acreditada cualificación profesional en materia jurídico-laboral, de los adscritos al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, o de las Delegaciones de la Consejería de Empleo, correspondiendo su designación a la Secretaría del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 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.

Durante el año 2.005, la Presidencia del SERCLA fue ejercida por la Organización Comisiones Obreras de Andalucía hasta la celebración del VI Encuentro de Mediadores del Sistema los días 23 y 24 de febrero. A partir de dicha fecha, un representante de la Confederación De Empresarios de Andalucía desempeñó el cargo de Presidente.

Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer
Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

II. ACUERDOS COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

1. ACUERDO DE 28 DE MARZO DE 2005 POR EL QUE SE FIJA EL IMPORTE DE LOS HONORARIOS A PERCIBIR POR LOS ÁRBITROS. (Publicado en BOJA número 14, de 23 de enero de 2006)

“ En Sevilla, a 28 de marzo de 2005, la Comisión de Seguimiento del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) convocada y reunida reglamentariamente, y compuesta por:

- D. Antonio Moya Monterde, D. Miguel Angel Olalla Mercadé, D. Manuel Carlos Alba Tello y D. Eugenio Gil García, en representación de la Confederación de Empresarios de Andalucía:

- D^a Carmen Dorado Zapatero y Marina Otero Reina, en representación de la Unión General de Trabajadores de Andalucía

- D. José María Rodríguez Ramírez y D^a Eulalia López Romero, en representación de Comisiones Obreras de Andalucía

- D. Agustín Barberá Salvador, D. Javier Aguado Hinojal, D. Javier Guerrero Benítez y D^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer., en representación de la Administración de la Junta de Andalucía.

MANIFIESTAN

Que de conformidad con lo establecido en la Estipulación Quinta del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA nº 48, de 23 de abril de 1996) y Disposición Final del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA nº 23, de 4 de Febrero de 2004),

ACUERDAN

Fijar el importe de los honorarios a percibir por los árbitros que dicten laudos en el marco de los procedimientos tramitados ante este Sistema en la cantidad de mil doscientos euros (1.200 €), a la cual se le practicarán los descuentos legalmente establecidos.”

2. ACUERDO DE 20 DE ABRIL DE 2005 POR EL QUE SE APRUEBA REGLAMENTO QUE DESARROLLA ACUERDO INTERPROFESIONAL POR EL QUE SE INSTAURA UN SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES EN EL SENO DEL SERCLA . (Publicado en BOJA número 186, de 22 de septiembre de 2005).

“En Sevilla, a 20 de abril de 2005, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo SERCLA (Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía) convocada y reunida reglamentariamente en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, y compuesta por:

- D. Antonio Moya Monterde, D. Miguel Ángel Olalla Mercadé, D. Manuel Carlos Alba Tello y D. Eugenio Gil García, en representación de la Confederación de Empresarios de Andalucía.

- D^a Carmen Dorado Zapatero y D^a Marina Otero Reina, en representación de la Unión General de Trabajadores de Andalucía

- D. José María Rodríguez Ramírez y D^a Eulalia López Romero, en representación de Comisiones Obreras de Andalucía

- D. Agustín Barberá Salvador, D. Javier Aguado Hinojal, D. Javier Guerrero Benítez y D^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer., en representación de la Administración de la Junta de Andalucía,

con vistas a valorar la virtualidad de la ampliación del sistema SERCLA a los conflictos individuales, y al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo SERCLA y en la Disposición Final de su Reglamento, acuerda el siguiente:

REGLAMENTO

Parte I: Disposiciones Generales.

Art. 1.- Ámbito y procedimientos.-

Los procedimientos regulados en el presente Reglamento, por el que se desarrolla el Acuerdo Interprofesional que establece un Sistema de Solución de determinados Conflictos Individuales en el seno del SERCLA, son la Conciliación-Mediación y el Arbitraje.

Dichos procedimientos, para los supuestos previstos en el art. 63 del RD Leg. 2/1995, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, sustituirán al preceptivo y previo trámite conciliatorio administrativo, que seguirá vigente cuando las partes no se hayan sometido al ámbito de actuación del SERCLA y para los supuestos no incluidos en el ámbito funcional previsto en el artículo 3 de este Reglamento.

Art. 2.- Carácter voluntario.-

Los procedimientos regulados en el presente Reglamento tendrán carácter voluntario, por lo que su iniciación requerirá el consentimiento expreso de ambas partes.

No será preciso expresar dicho consentimiento:

- si en el Convenio Colectivo aplicable estuviera previsto un compromiso expreso a través de una cláusula de sumisión de los conflictos individuales al SERCLA, en los términos y condiciones previstos en el Convenio que la recoja.

- si por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se suscribe compromiso expreso de sumisión al SERCLA en Conflictos Individuales, en la empresa o centros de trabajo a los que dicho acuerdo se refiera. A tal efecto, el acuerdo deberá de haberse comunicado al SERCLA, enviando las partes firmantes copia del mismo.

Art. 3.- Delimitación funcional de los conflictos.-

1.- Los conflictos que podrán someterse al conocimiento del SERCLA serán los que tengan por objeto alguna de las materias siguientes:

- reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.

- reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

- reclamaciones individuales en materia de traslados y desplazamientos

- determinación del periodo de disfrute de vacaciones

- discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

En el procedimiento ante el SERCLA se podrá resolver asimismo sobre pretensiones retributivas o económicas derivadas directa e inmediatamente de las pretensiones a las que se acaba de hacer referencia.

2.- Los procedimientos individuales ante el SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, al amparo de lo establecido en el art. 63 LPL. En consecuencia, la iniciación del correspondiente trámite suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. En cualquier caso, el procedimiento ante el SERCLA se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes expresamente dispongan lo contrario.

El SERCLA tendrá en consideración especialmente la preferencia en el conocimiento de las materias de vacaciones, licencias y permisos, así como reducciones de jornada.

Los acuerdos o laudos que se alcancen en estos procedimientos serán directamente ejecutables por los trámites de ejecución de las Sentencias firmes al amparo de lo establecido en el art. 68 y en la Disposición Adicional 7ª de la LPL.

Art. 4.- Afcción.-

Los acuerdos alcanzados en conciliación mediación o los laudos en arbitraje impedirán que las partes a las que afecten puedan plantear acciones judiciales o administrativas sobre el mismo objeto de conflicto resuelto en el SERCLA.

Art.- 5.- Comisión de Conciliación Mediación.-

1.- La Comisión de Conciliación Mediación será el órgano que realizará las actuaciones precisas para intentar alcanzar un acuerdo entre las partes. Estará compuesta por 2 miembros, uno en representación de la Organización empresarial y otro en representación de las Organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo SERCLA en virtud de su mayor representatividad.

El nombramiento de estos miembros corresponderá a dichas Organizaciones, quienes, a su vez, designarán, respectivamente, a un interlocutor permanente en la gestión de la CCM. La designación de la representación sindical se producirá de forma alternativa entre dichas Organizaciones, y por el orden de prelación que se establezca por la Comisión de Seguimiento.

Para la determinación de los representantes que puedan intervenir en cada actuación de la CCM, se depositará por las mencionadas Organizaciones una lista de no menos de 6 personas, en la Secretaría del SERCLA. Previa comunicación por escrito, dicha lista podrá ser objeto, a instancia de cada Organización y en lo que respecta a sus miembros, de las remociones y sustituciones que se consideren pertinentes.

2.- Las funciones de Secretario de la Comisión de Conciliación Mediación estarán adscritas a la Secretaría General del CARL, quien designará un funcionario de acreditada cualificación profesional en materia jurídico-laboral.

3.- Los acuerdos de la CCM se adoptarán por unanimidad de sus miembros.

Parte II.- Procedimientos ante el SERCLA.

II.1.- Iniciación del procedimiento

Art. 6.- Procedimientos ante las Comisiones Paritarias.- En el supuesto de que el Convenio aplicable al caso previese un trámite ante la Comisión Paritaria del mismo previo a la iniciación de cualquier procedimiento de solución de conflictos, será de preferente observancia. Al efecto, los sujetos interesados deberán agotar los trámites convencionalmente establecidos, o acreditar ante el SERCLA el intento de agotar los mismos, que se entenderá producido si la Comisión Paritaria del Convenio no resolviese la cuestión en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud.

Art. 7.- Iniciación del procedimiento.-

1.- Será requisito ineludible para iniciar los procedimientos ante el SERCLA compromiso de sometimiento por escrito en tal sentido, firmado por ambas partes del procedimiento. Este requisito no será necesario en los casos, previstos en el art. 2 de este Reglamento, de existencia de compromiso de sometimiento al SERCLA de los conflictos individuales, pactado en Convenio o acuerdo de empresa comunicado al SERCLA.

2.- En todo caso, deberá presentarse escrito en que se harán constar los siguientes datos, firmado por la parte reclamante:

a) Expresión, en su caso, de que no es preciso acuerdo de compromiso previo conjunto, citando al efecto el Convenio o acuerdo de empresa en que se fundamenta.

b) Nombre, apellidos, domicilio a efecto de notificaciones y DNI del sujeto que inicia el procedimiento. De actuar en nombre de persona jurídica, deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y/o representación, con que se interviene o actúa.

c) Datos de identificación de la empresa frente a la que se interpone el conflicto: nombre o razón social y domicilio de la empresa y/o del centro de trabajo en que se plantee el conflicto.

d) Categoría profesional y antigüedad en la empresa.

e) Convenio Colectivo aplicable en la empresa o centro de trabajo afectado por el conflicto.

f) En su caso, especificación de nombres y domicilios de los trabajadores que puedan resultar interesados en el planteamiento del conflicto. En el caso de que se tratase de discutir preferencias de vacaciones o conflictos similares, los trabajadores afectados deberán ser citados también como interesados.

g) Especificación de si existe Comité de Empresa o Delegados de Personal en la empresa o centro de trabajo.

h) Determinación clara y concreta de la pretensión que se ejercita y bases sobre las que se fundamenta.

i) En su caso, deberá hacerse constar si el sujeto que inicia el procedimiento pretende asistir acompañado de asesores o representantes, cuya debida acreditación deberá acompañar en la primera comparecencia ante el SERCLA.

j) Acreditación, si procede, del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.

k) Fecha y firma.

Del escrito de iniciación y de los documentos que le acompañen se incluirán tantas copias como interesados haya en el procedimiento.

3.- El lugar de presentación del escrito de iniciación y de los demás documentos será la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).

Art. 8.- Subsanación.-

Recibido el escrito, de observarse algún defecto u omisión en su presentación, el órgano responsable del SERCLA requerirá a la parte o partes interesadas, para que subsanen los defectos observados en un plazo no superior a tres días hábiles. De no producirse la subsanación o, en su caso, de no acreditarse que se han iniciado los trámites para subsanar en el plazo concedido, se archivará lo actuado sin más trámite, con devolución de los documentos originales a los interesados.

II.2.- De las actuaciones de Conciliación-Mediación

Art. 9.- Procedimiento.-

1.- Formalizado adecuadamente el inicio del procedimiento, el órgano responsable del SERCLA dará traslado del escrito de iniciación y de los documentos que le acompañen a la parte frente a la que se promueva el conflicto y a los interesados que hubiera, a fin de que comparezcan valiéndose de representación o asistencia, si procede, así como de la documentación que sea de su interés.

2.- El SERCLA citará a las partes de comparecencia en los 5 días hábiles siguientes a la presentación del escrito de iniciación o de la subsanación de sus defectos.

La comparecencia a los actos de conciliación-mediación será obligatoria para las partes. Si no compareciese el promotor y no alegase justa causa, se le tendrá por desistido del procedimiento. Si no compareciese la parte contra la que se dirige el procedimiento se tendrá éste por intentado sin efecto.

3.- El procedimiento ante la CCM estará regido por los principios de oralidad, igualdad, inmediación, celeridad, contradicción y defensa. Podrán celebrarse tantas comparecencias y audiencias como acuerde la CCM, que ordenará el transcurso del procedimiento de acuerdo con los principios citados.

4.- Concluido el procedimiento, se levantará acta por el Secretario de la CCM en la que se hará constar lo acordado. Dicha acta será firmada por las partes, la CCM y el Secretario.

Art. 10.- Acuerdo en Conciliación Mediación.-

1.- -Si se alcanzase acuerdo expreso, se formalizará por escrito, especificando con claridad y precisión los términos del mismo y su fundamentación si procediere.

2.- En caso de incumplimiento de lo pactado, y a requerimiento de cualquiera de las partes, podrá instarse a la CCM la mediación en la ejecución del acuerdo. El SERCLA, al día siguiente hábil de la presentación del escrito, citará a las partes de comparecencia en el plazo de dos días hábiles. Si en la comparecencia no se llegase a un acuerdo, se procederá al traslado del expediente ante la Jurisdicción laboral, con la que colaborará en cuanto ésta determine para la debida ejecución del acuerdo.

Art. 11.- Eficacia e impugnación del Acuerdo.-

El acuerdo en conciliación podrá ser impugnado por la parte a quien perjudique por las causas que invalidan los contratos, en los términos y en el plazo previstos en el art. 67 LPL.

Dicho acuerdo será ejecutable judicialmente en los términos previstos en el art. 68 LPL para la conciliación previa a la vía judicial, a la que este trámite sustituye.

Parte III.- Procedimiento de arbitraje.

Art. 12.- Iniciación.-

Al procedimiento de arbitraje podrán las partes acceder directamente si así lo desean, o como consecuencia del acuerdo adoptado en el curso del procedimiento de Conciliación-Mediación a que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

En ambos casos, las partes deberán suscribir el correspondiente compromiso arbitral, en el que harán constar los datos a que hace referencia el art. 7 de este Reglamento, así como cualesquiera otros que sean necesarios para el ulterior pronunciamiento del árbitro.

Ambas partes harán constar, asimismo:

- a) La determinación precisa y concreta del o los puntos que se someten a arbitraje.
- b) Su voluntad de someterse al procedimiento y aceptar el laudo que en su momento se dicte por el árbitro, renunciando al replanteamiento de la cuestión por cualquier otro procedimiento o ante cualquier otra instancia, administrativa o judicial.

Art. 13.- Designación del Arbitro.-

Presentado el escrito de iniciación, el SERCLA, en el día hábil siguiente, pondrá en conocimiento de las partes la lista arbitral, para que de común acuerdo elijan el árbitro que conocerá del asunto.

Art. 14.- Procedimiento.-

Una vez designado por las partes, el árbitro citará a éstas y a los interesados para comparecencia cuantas veces lo considere necesario para mejor resolver, guardando y haciendo guardar en el desarrollo del procedimiento los principios de celeridad, oralidad, inmediación, igualdad, contradicción y defensa.

Art. 15.- Laudo.-

Finalizadas las fases de alegaciones y comparecencias, el árbitro dictará laudo en el plazo máximo de 5 días hábiles. El procedimiento arbitral, salvo acuerdo de las partes en contrario, no podrá exceder de 20 días hábiles de duración.

Art. 16.- Aclaración del Laudo.-

Las partes podrán solicitar del árbitro la aclaración de puntos oscuros o la corrección de errores materiales del laudo en el siguiente día hábil de la notificación de éste. La resolución del árbitro, que en ningún momento podrá alterar el contenido del laudo, deberá producirse en el siguiente día hábil a la presentación del escrito solicitando la aclaración.

Art. 17.- Impugnación del Laudo.-

El laudo arbitral podrá ser impugnado en el plazo de 30 días siguientes, por alguno de los motivos siguientes:

- a) exceso en el plazo para la tramitación del procedimiento arbitral
- b) desconocimiento de garantías fundamentales del procedimiento para las partes
- c) haberse pronunciado el árbitro sobre cuestiones no sometidas a su conocimiento.

Art. 18.- Ejecutabilidad del Laudo.-

El laudo arbitral será ejecutable judicialmente en los términos previstos en la Disposición Adicional 7ª de la LPL.

Disposición Adicional.- Normativa subsidiaria.-

En todo lo no previsto en el presente Reglamento y en cuanto sea preciso, será de aplicación subsidiariamente lo dispuesto en el Reglamento SERCLA relativo a los procedimientos en conflictos colectivos.

Disposición Transitoria.- Ámbito territorial provisional.-

El Sistema de solución de conflictos individuales será de aplicación, en una primera fase, a los planteados en la provincia de Sevilla. A la vista de los resultados obtenidos en el primer año de funcionamiento se procederá durante el segundo año de vigencia de este Acuerdo, a analizar su posible extensión.

Disposición Final 1ª.- Naturaleza jurídica.-

El presente Reglamento tiene la misma naturaleza, valor jurídico, eficacia y capacidad general de obligar que corresponde al Acuerdo Interprofesional, de 4 de marzo de 2005, por el que se instaura un Sistema de Solución de Conflictos Individuales en el seno del SERCLA, de conformidad con lo establecido en el art. 83.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final 2ª.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

De conformidad con lo establecido en la Estipulación Quinta del Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996, y la Estipulación tercera del Acuerdo de 4 de marzo de 2005, la interpretación y, en su caso, modificación o adaptación del presente Reglamento queda encomendada a la Comisión de Seguimiento de los citados Acuerdos Interprofesionales.

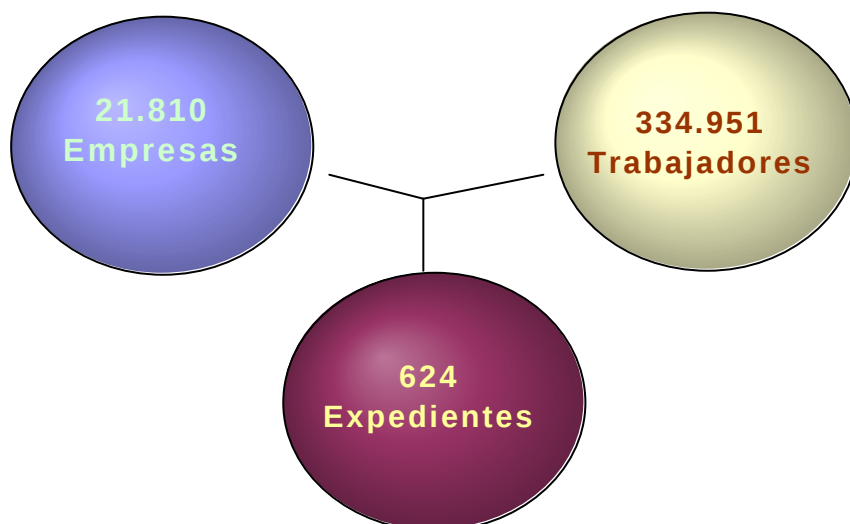
Disposición Final 3ª.- Entrada en vigor.

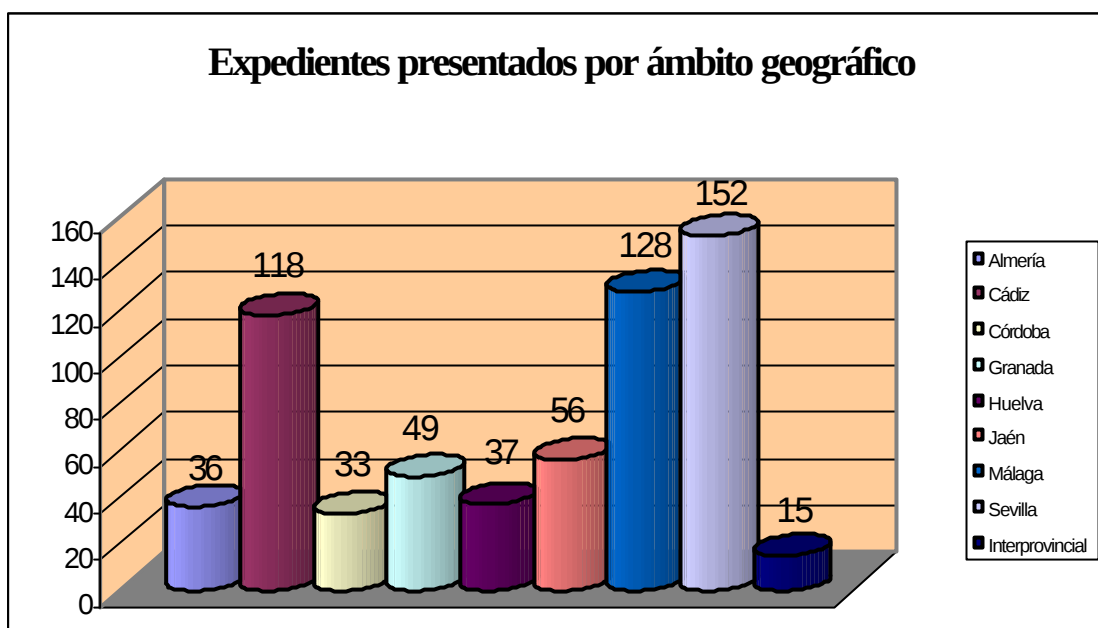
El presente Reglamento entrará en vigor el 24 de octubre de 2005.”

III. MEMORIA SOBRE LA ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERCLA EN EL AÑO 2005

1.- EXPEDIENTES PRESENTADOS

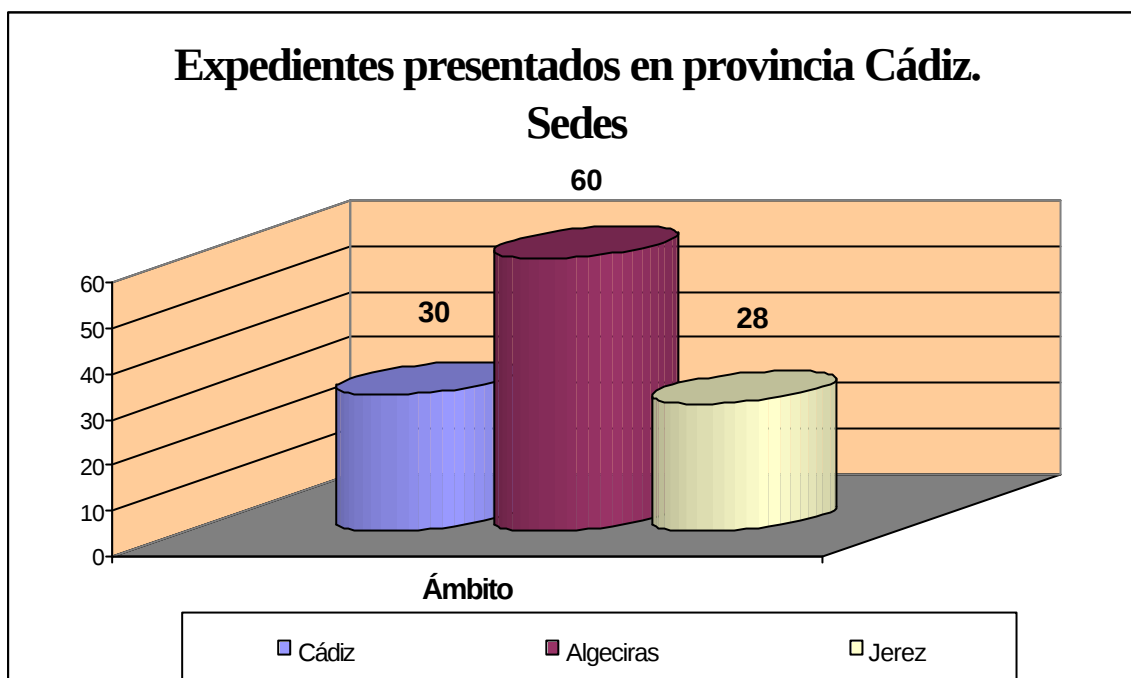
En 2005 se presentaron ante el SERCLA un total de 624 conflictos colectivos, cuya afectación personal alcanzó a 334.951. trabajadores, lo que supone el 22,69% de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva andaluza y el 13,51% de la población asalariada en Andalucía. Estos conflictos afectaron a 21.810 empresas, es decir, el 9,12% de las incluidas en el campo de aplicación de los convenios colectivos de ámbito andaluz.





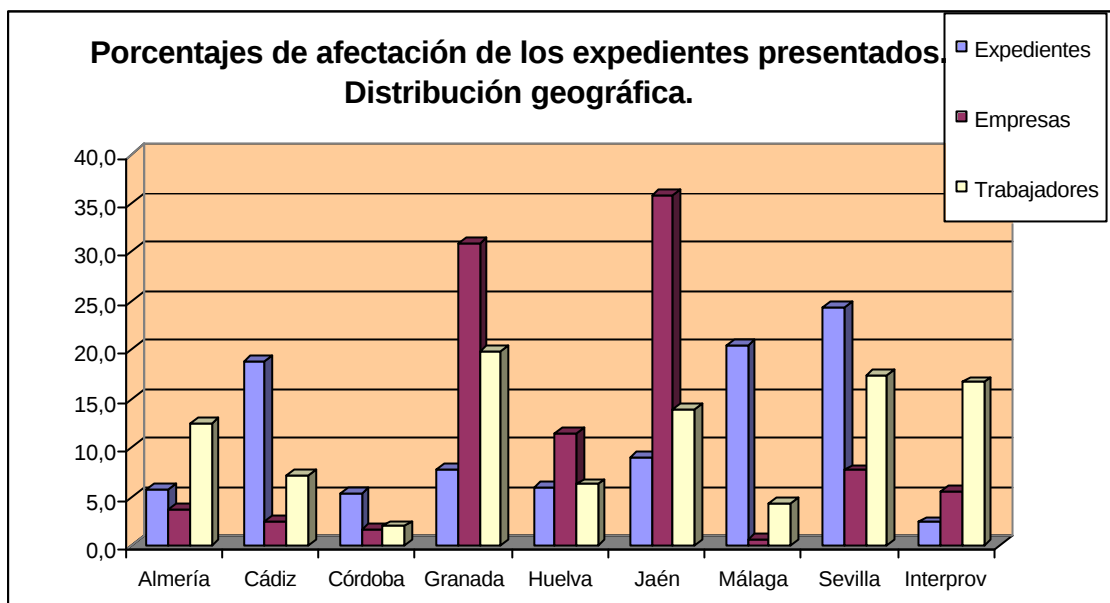
Al abordar un análisis de los conflictos iniciados en el año 2.005 desde una perspectiva geográfica, se aprecia que la distribución territorial de los 624 expedientes promovidos pone de manifiesto que las mayores cifras corresponden a las provincias de Sevilla, Málaga, y Cádiz, representando la suma de estas tres provincias las dos terceras partes del total de los expedientes presentados. En este sentido, puede establecerse un paralelismo entre población ocupada y número de conflictos promovidos, dado que dichas provincias son las que tienen mayor número de población ocupada en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por otro lado, las menores datos en cuanto a conflictos promovidos corresponden tanto a la provincia de Córdoba como al ámbito interprovincial.

En la interposición de conflictos ante el SERCLA es imprescindible mencionar la singularidad de la provincia de Cádiz, única en la que el Sistema cuenta con tres centros de actuación. De los 118 conflictos iniciados en esta provincia, la mitad se presentaron en Algeciras. De este modo, la sede de la comarca del Campo de Gibraltar, como ya ocurriera en anualidades anteriores, registró un volumen de expedientes presentados superior al de la mayoría de las provincias de la Comunidad Autónoma.

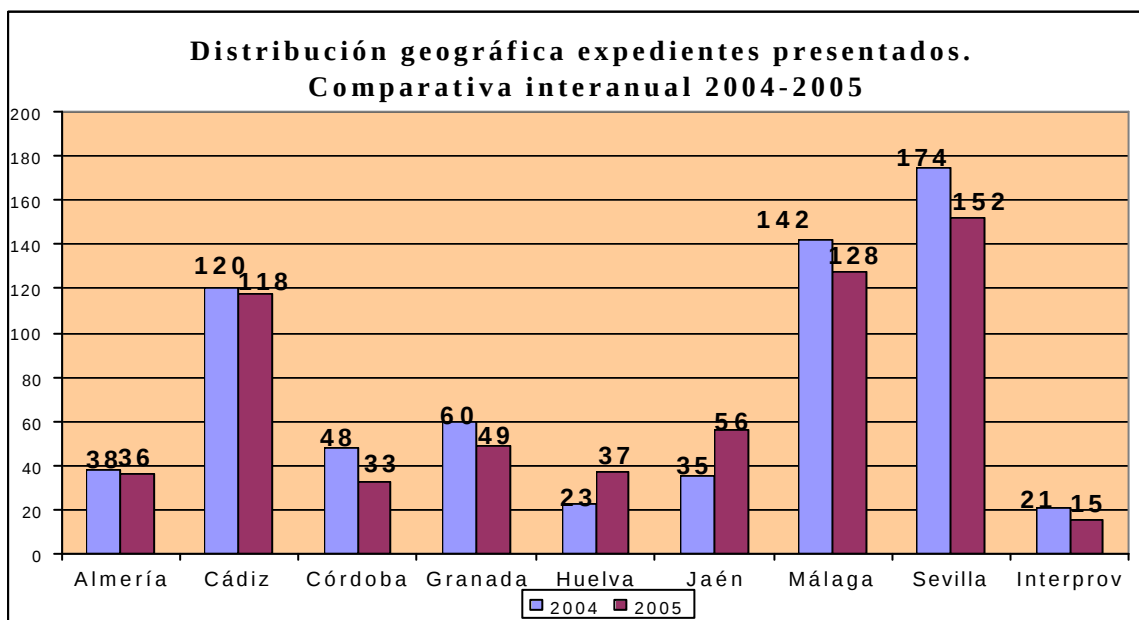


En lo que se refiere a las empresas afectadas por los expedientes iniciados en el año 2.005 ante este Sistema, sobresalen los datos correspondientes a la provincia de Jaén, provincia a la que pertenecen un alto porcentaje (35,9%) de las empresas interesadas en los conflictos promovidos ante el SERCLA en esta anualidad, dato éste en el que resulta decisiva la presentación de conflictos sectoriales pertenecientes a las actividades económicas de Hostelería (2 conflictos), Madera y Corcho (2 conflictos), Derivados del Cemento y Comercio de Materiales de Construcción, así como del Comercio del Metal y Electricidad.

En lo que se refiere a la distribución provincial de los trabajadores afectados por los conflictos presentados, se aprecia que la cifra más reducida corresponde a Córdoba, sólo el 2% del total de los trabajadores. En el extremo opuesto se sitúa Granada, provincia que ostenta casi la quinta parte del total de los trabajadores incluidos en los conflictos promovidos ante el SERCLA en 2.005, dato en el que influye la tramitación de un conflicto del sector de la Construcción y otro del sector Comercio de la referida provincia.

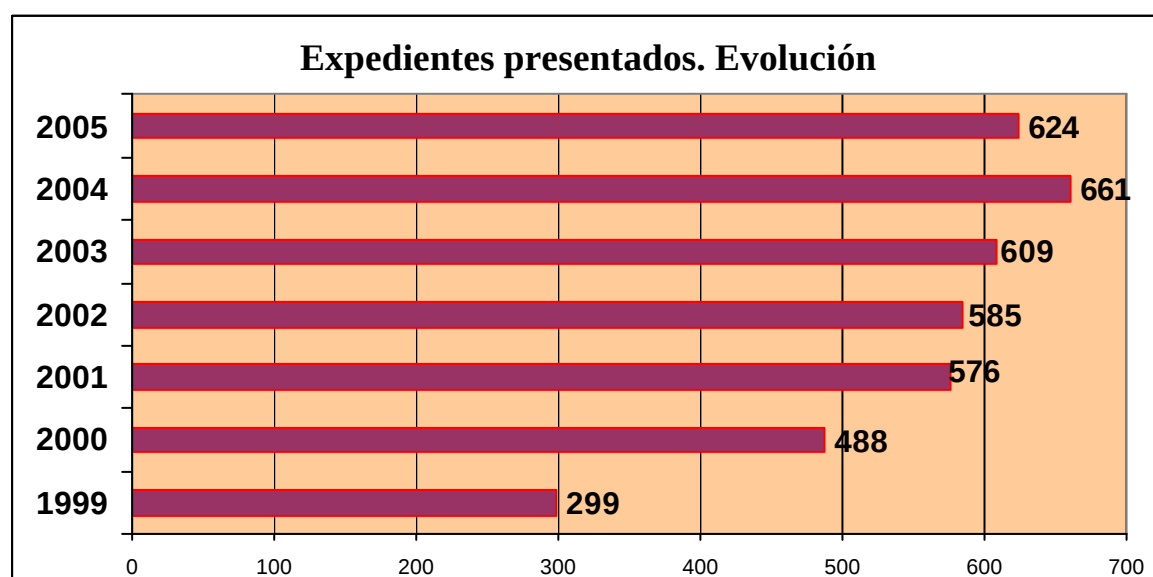
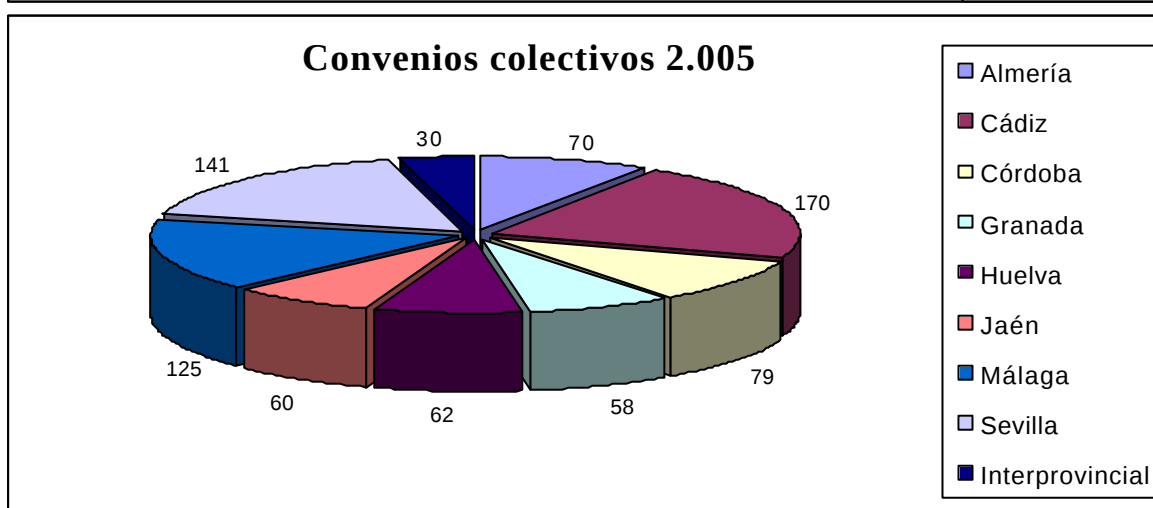
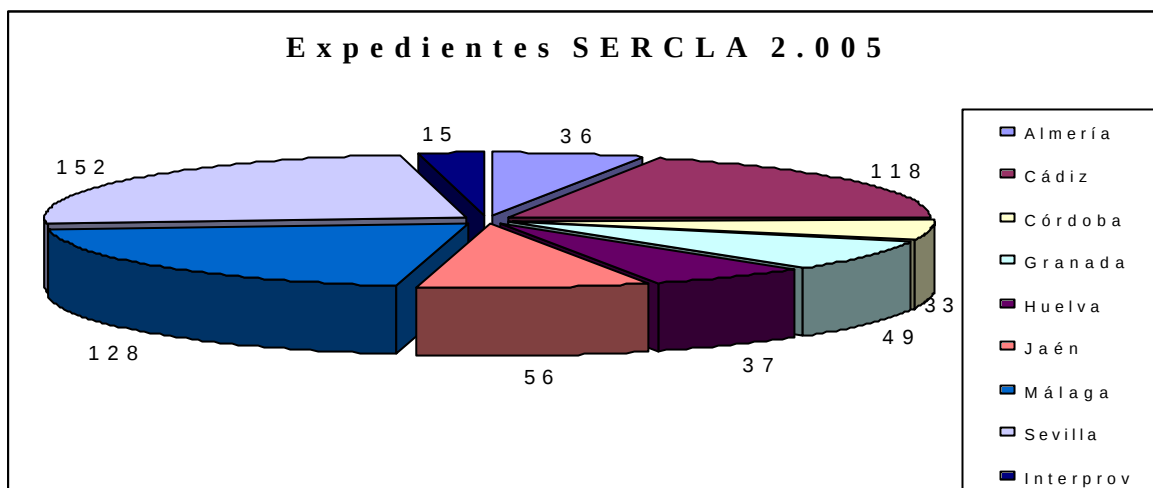


Al efectuar un análisis comparativo de los expedientes presentados por provincias en 2.005 con respecto al año anterior, destacan los incrementos de conflictos interpuestos tanto en Huelva (+61%) como en Jaén (+ 60%). Los descensos porcentuales más acusados se observan en Córdoba (- 31%) y Granada (-18%).



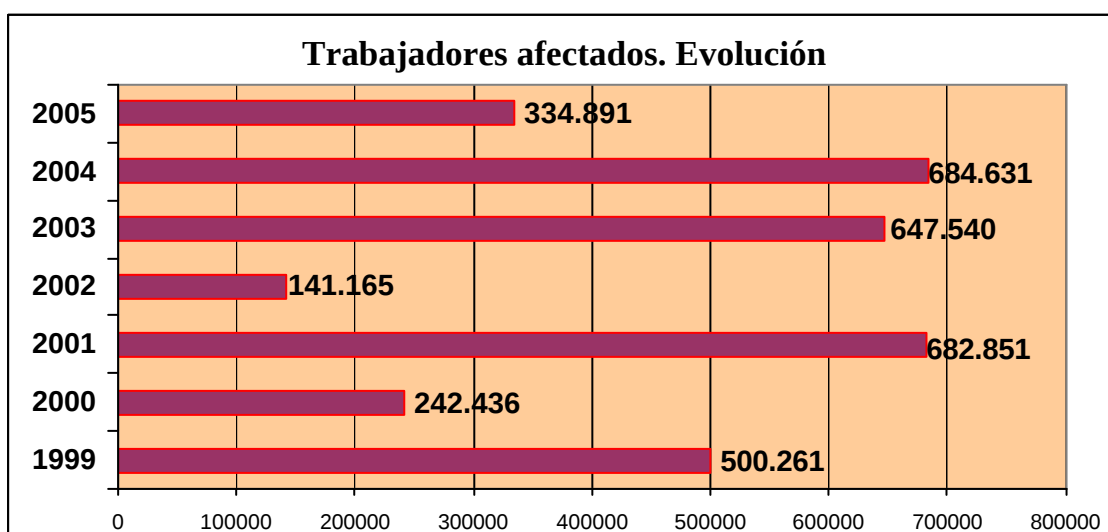
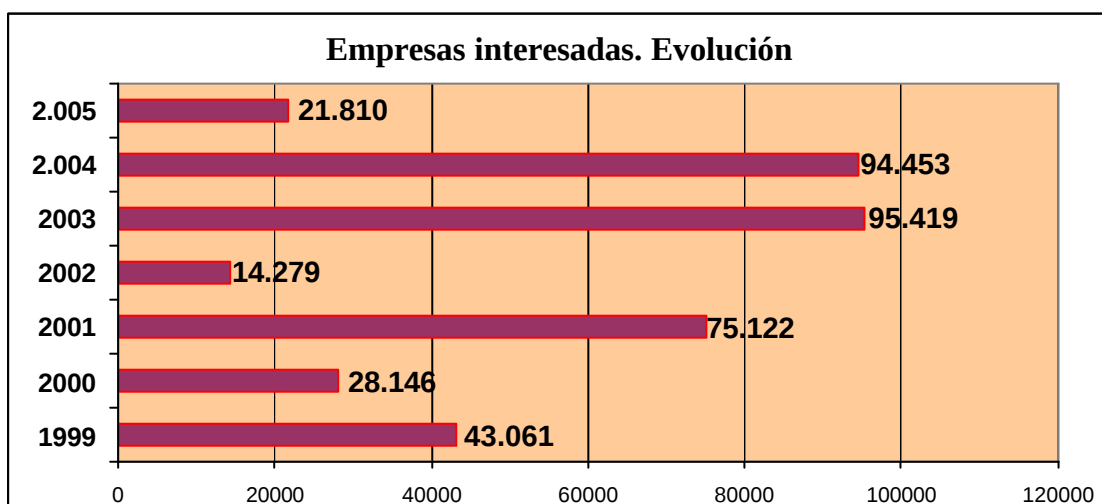
Teniendo en cuenta que en torno al 80% de los conflictos presentados ante el SERCLA se refiere a controversias derivados de la negociación colectiva, resulta plenamente justificado que los ámbitos geográficos con menor número de convenios vigentes sean los que registran menor número de solicitudes de iniciación.

Asimismo coinciden las provincias con mayor número de convenios colectivos vigentes con aquellas en las que se promueven más procedimientos ante el Sistema. No obstante, mientras Cádiz tiene en el conjunto de la Comunidad Autónoma mayor cuota de convenios que de conflictos, en Sevilla y Málaga ocurre lo contrario.



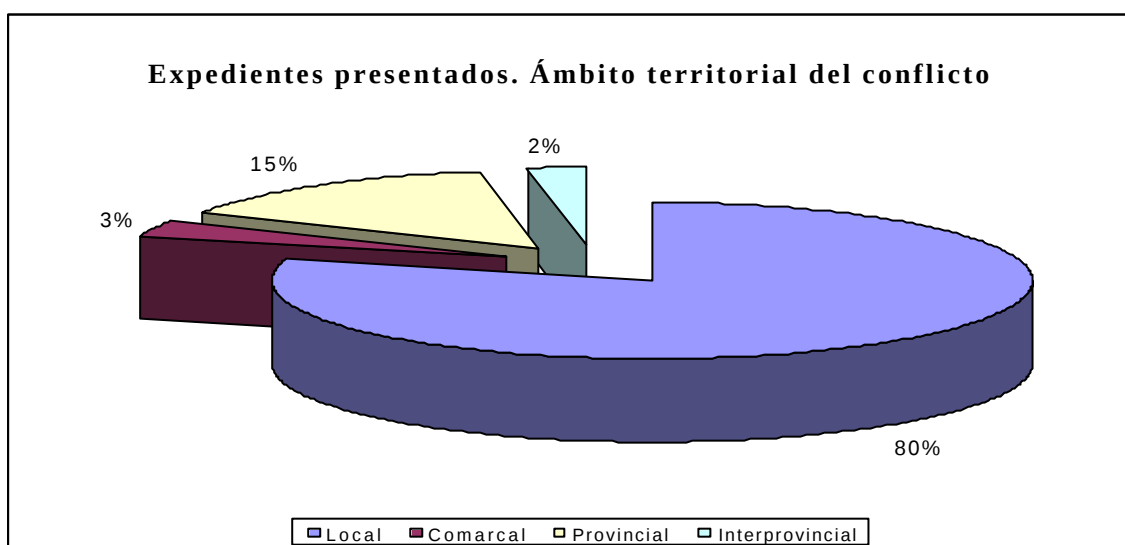
La anualidad 2.005 resultó ser la primera en la que el SERCLA registró menor número de conflictos que el año precedente. Esta circunstancia no se había producido desde que este Sistema iniciara sus actuaciones en 1.999. Como se verá más adelante, ello se debió a la menor presencia tanto de conflictos previos a huelga como de intereses, manteniéndose en similares términos el número de conflictos jurídicos.

El SERCLA, asumido por los protagonistas de las relaciones laborales como un elemento dinamizador de la vida laboral del que se carecía con anterioridad, se ha consolidado como gestor de la práctica totalidad de las controversias laborales de Andalucía. En los siete años transcurridos desde que el Sistema comenzó sus actuaciones, se ha solicitado la intervención del mismo en 4.503 conflictos laborales, los cuales han tenido 466.743.568 empresas interesadas y 3.918.406 de trabajadores afectados.



A) Ámbito territorial

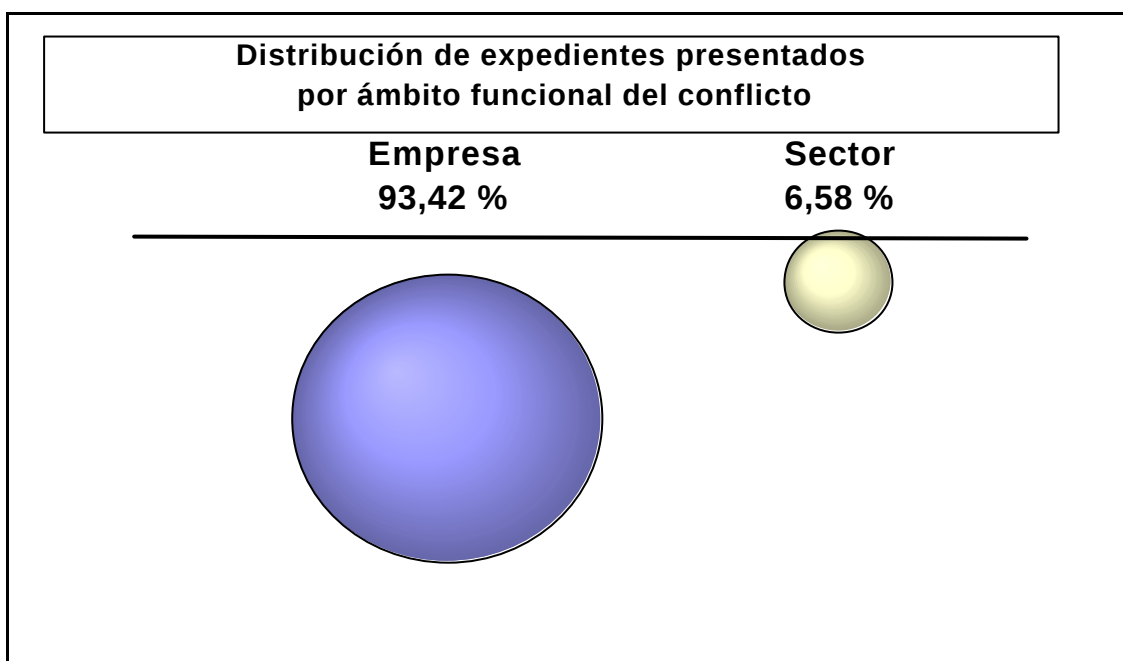
Los conflictos promovidos ante el SERCLA en 2.005 tienen mayoritariamente un ámbito territorial local. Al mismo se adscriben 495 de los 624 presentados. A continuación se sitúan los conflictos de ámbito provincial (93). La incidencia tanto de los conflictos de ámbito comarcal (21) como interprovincial (15) resulta minoritaria.



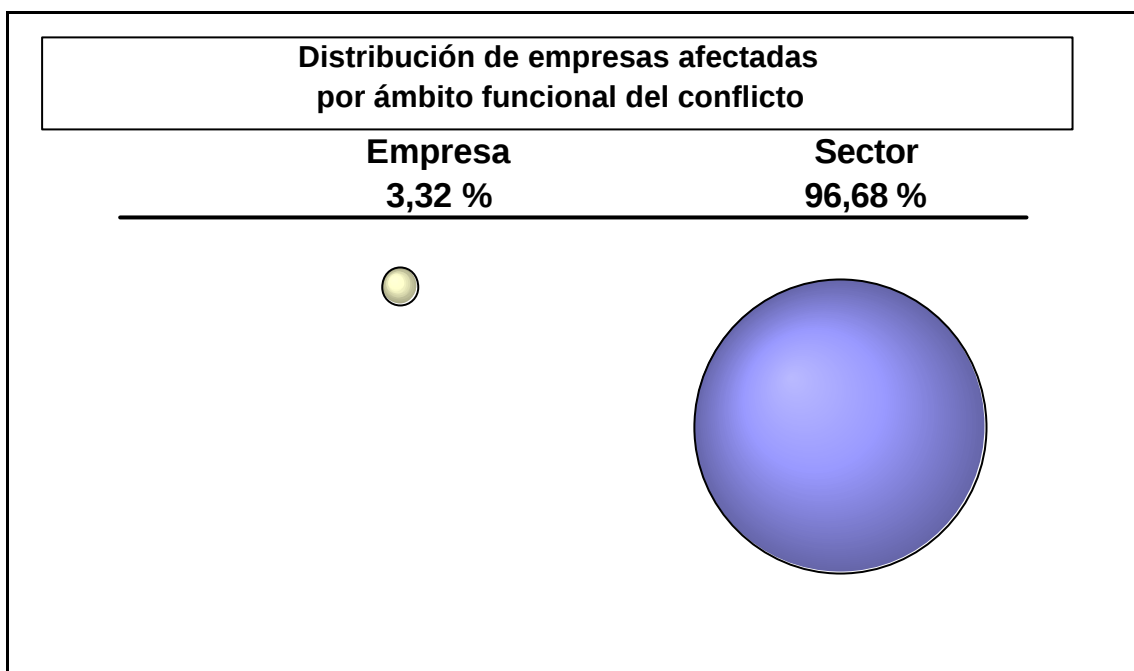
Si estos datos se comparan con los del año anterior, se observa que en 2.005 se observa que se mantiene la relevancia de los conflictos de ámbito comarcal, así como se observa un leve descenso en los de carácter provincial. El local continúa siendo el conflicto predominante presentado ante el SERCLA. Tras siete años de funcionamiento de este Sistema, se puede concluir que el conflicto colectivo laboral promovido ante el mismo tiene 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) Ámbito funcional

Como ya ocurriera en anteriores anualidades, la inmensa mayoría de los expedientes presentados ante el SERCLA en 2.005 corresponde a conflictos de empresa (583). Los procedimientos de conflicto de sector ascienden a 41. Aquí se aprecia una cierta coherencia con lo que sucede en la negociación colectiva andaluza, en la cual los convenios de empresa suponen el 78,11% del total de los vigentes en la Comunidad Autónoma, siendo el 21,89% restante de carácter sectorial.



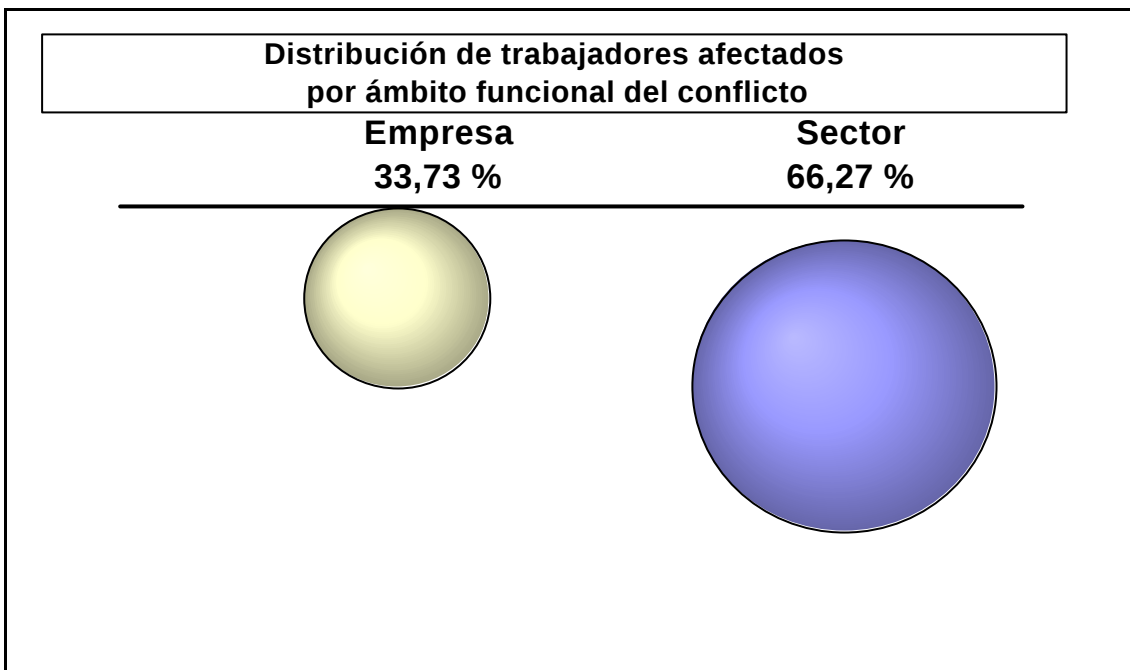
La mayoría de las empresas afectadas por los expedientes presentados en 2.005 ante el SERCLA se incardina en el ámbito de los conflictos de sector (96,67%), siendo muchas menos las encuadradas en los conflictos de empresa (3,32%). Aquí apreciamos el paralelismo con lo que sucede en la negociación colectiva andaluza, en la cual al 99,74% de las empresas les son aplicables convenios de sector, teniendo convenios colectivos de empresa el 0,26% restante.



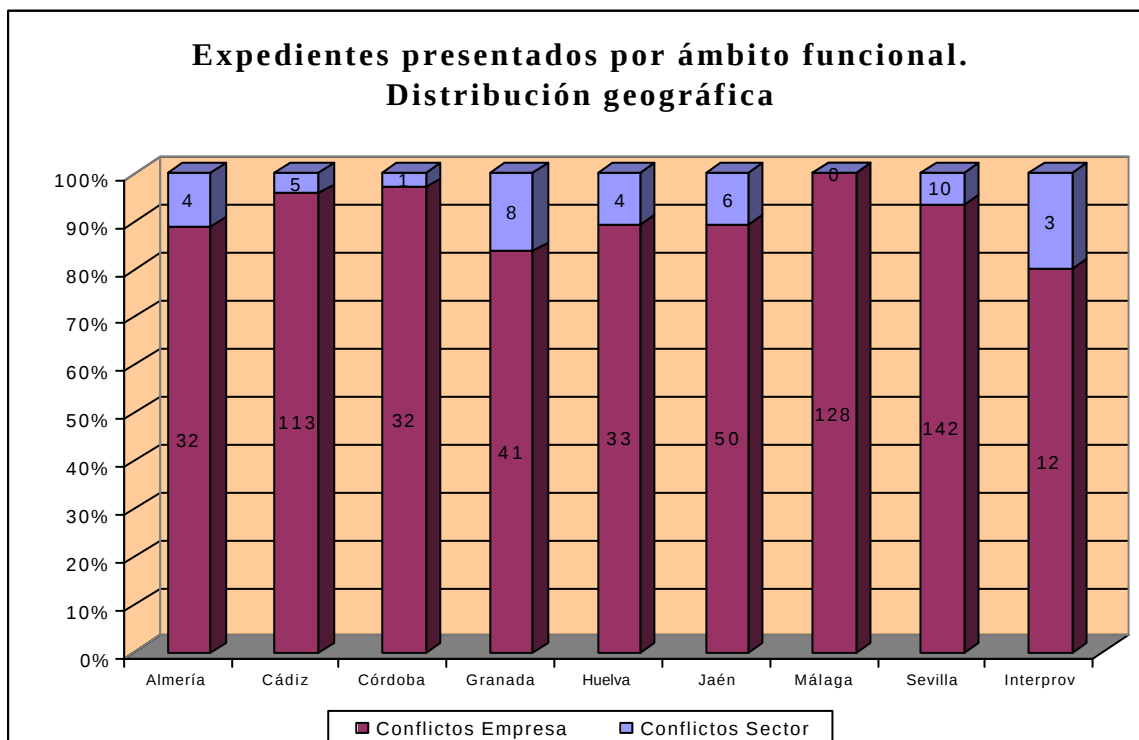
En cuanto al campo de afectación de los trabajadores, cabe destacar que mientras 113.052 son los incluidos en el ámbito de aplicación de los conflictos de empresa planteados, los trabajadores afectados por conflictos de sector interpuestos ante el Sistema en 2.005 ascienden a 221.899. Aquí también resulta oportuno recordar que en Andalucía, el 92,93% de los trabajadores concernidos por la negociación colectiva andaluza están afectados por convenios de sector, siendo aplicables los convenios de empresa al 7,07% restante.

En cuanto al campo de afectación de los trabajadores, cabe destacar el aumento en cuanto al número de los que se incluyen en los conflictos de empresa con respecto al año 2004, observándose un claro descenso en relación a los trabajadores incluidos dentro del conflicto de sector. Si en dicha anualidad estos trabajadores suponían un 87,59% del total de los trabajadores, en el 2005 se sitúan en el 66,25% del total de los trabajadores.

Por el contrario, los interesados por conflictos de empresa han experimentado un apreciable aumento, pasando del 12,40% del año 2004 al 33,74% de la anualidad 2005.

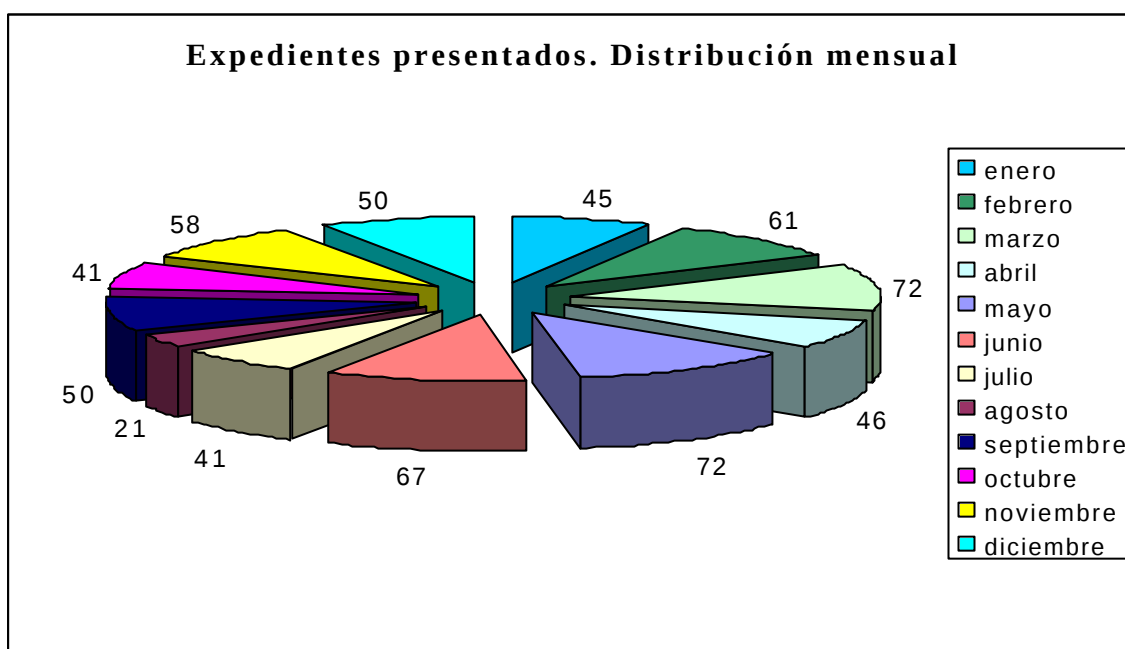


Al descender al análisis provincial, lo más llamativo resulta ser la considerable proporción de conflictos sectoriales en las provincias de Granada y Jaén. En estas provincias se registraron 8 y 6 conflictos sectoriales, respectivamente, lo que supone un 16,33% y 10,71% con respecto a la totalidad de los expedientes presentados ante el Sistema en las referidas provincias.



C) Ámbito temporal

La media mensual de expedientes presentados durante el año 2005 alcanzó la cifra de 52 expedientes presentados, siendo los meses de marzo y mayo los que registraron la mayor cifra en el número de conflictos promovidos, siguiéndole junio y febrero, los de menor actividad fueron julio, agosto y octubre.

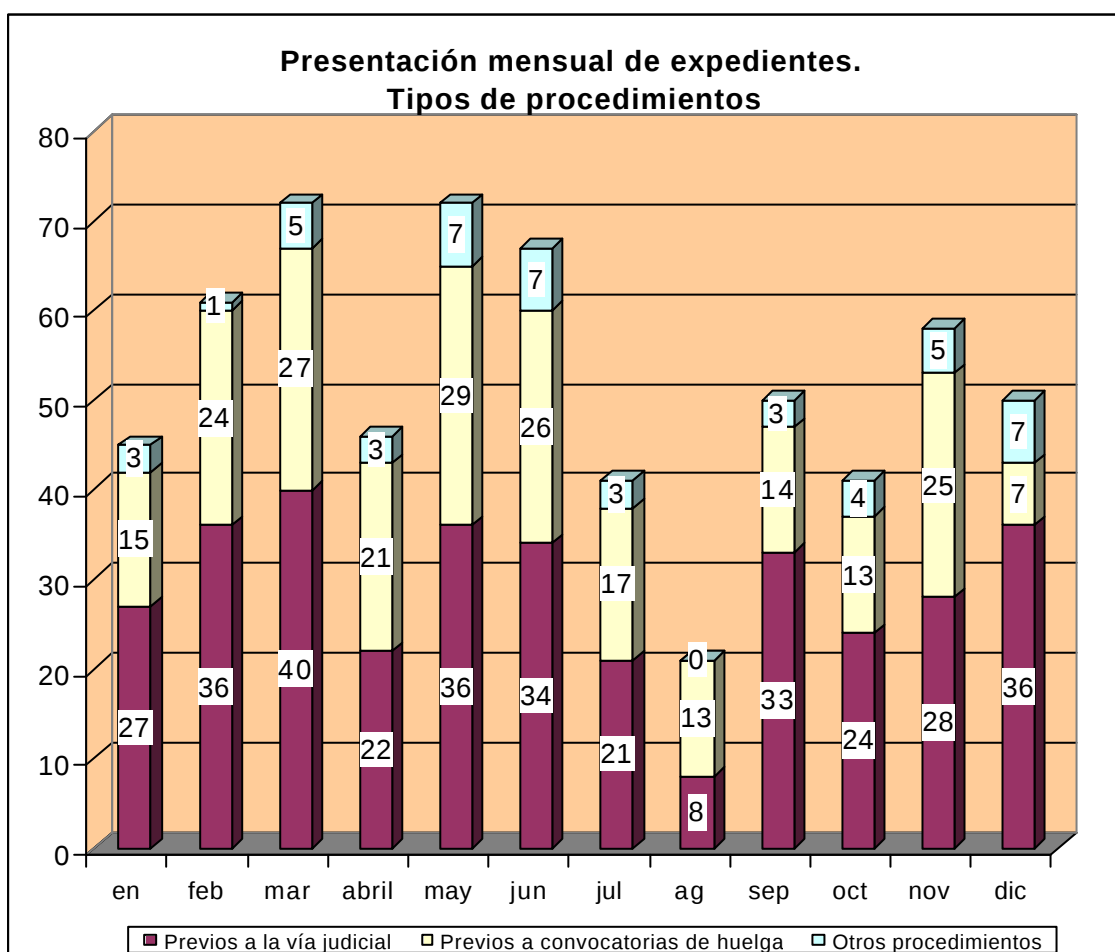


Si al analizar la fecha de presentación de los expedientes nos fijamos en el tipo de conflicto, se observa que el procedimiento previo a la vía judicial alcanza su cota máxima en el mes de marzo (40), siendo diciembre y enero los meses en que este tipo de procedimiento supone un mayor porcentaje respecto al total de procedimientos iniciados en el Sistema (72,34% y 60% respectivamente). Agosto es la mensualidad en que esta modalidad procedimental tiene menor relevancia en el global del Sistema, al alcanzar un 38,09% del conjunto de expedientes presentados.

Marzo y mayo fueron los meses en los que más procedimientos previos a la convocatoria de huelga se promovieron ante el SERCLA en el año 2005 (27 y 29 respectivamente). No obstante el mayor peso relativo de esta modalidad procedimental en el global de los conflictos interpuestos se registró en los meses de agosto y noviembre, períodos en los que los previos a huelga significan el 61,90% y 43,10% respectivamente del total de los presentados en el Sistema.

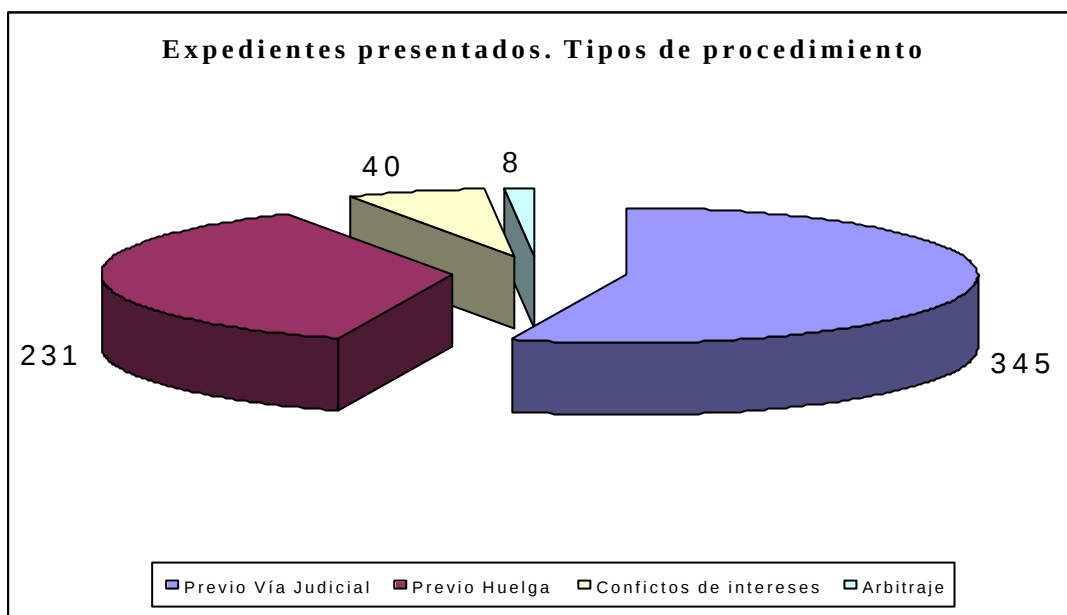
Por último, otros procedimientos distintos al previo a vía judicial y al previo a huelga, fueron promovidos en mayor número en los meses de mayo, junio y diciembre, si bien en este último alcanzaron una mayor cuota sobre el conjunto de los promovidos (12,76%).

Por otro lado, si efectuamos una comparativa con los años anteriores, vemos como la cifra máxima de presentación de expedientes en el SERCLA (70), alcanzada en febrero de 2.004, ha sido superada en los meses marzo y mayo de 2.005 con un total de 72 expedientes.

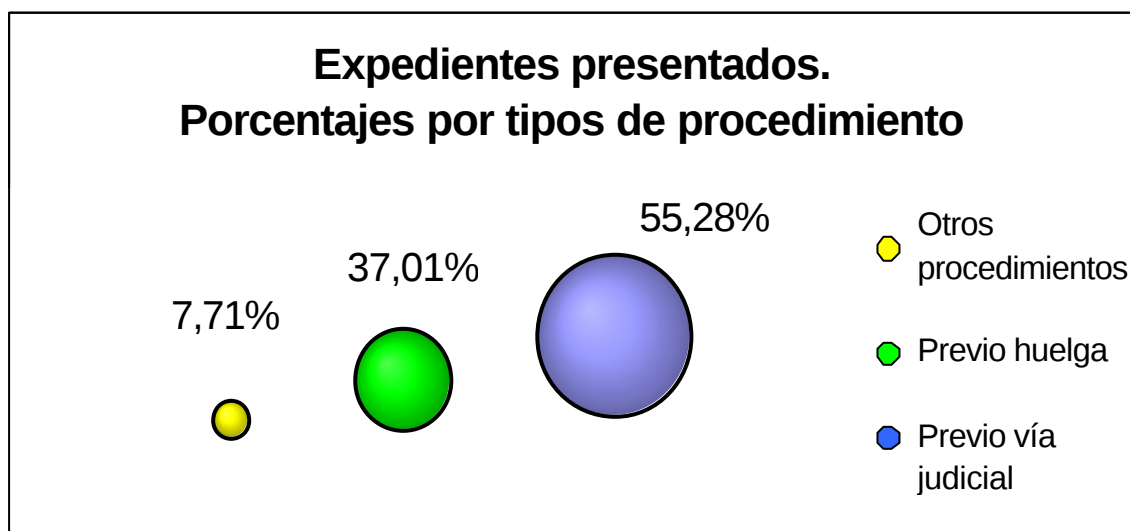


D) Ámbito procedimental

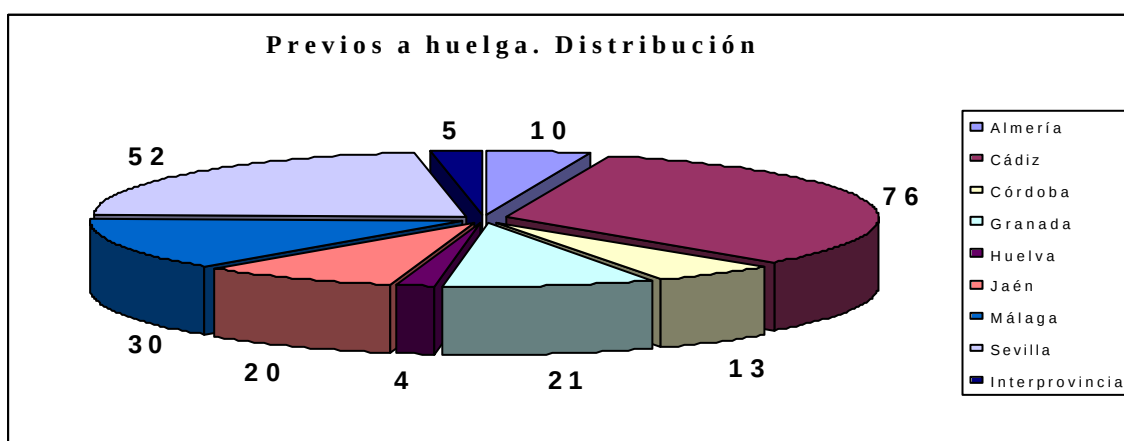
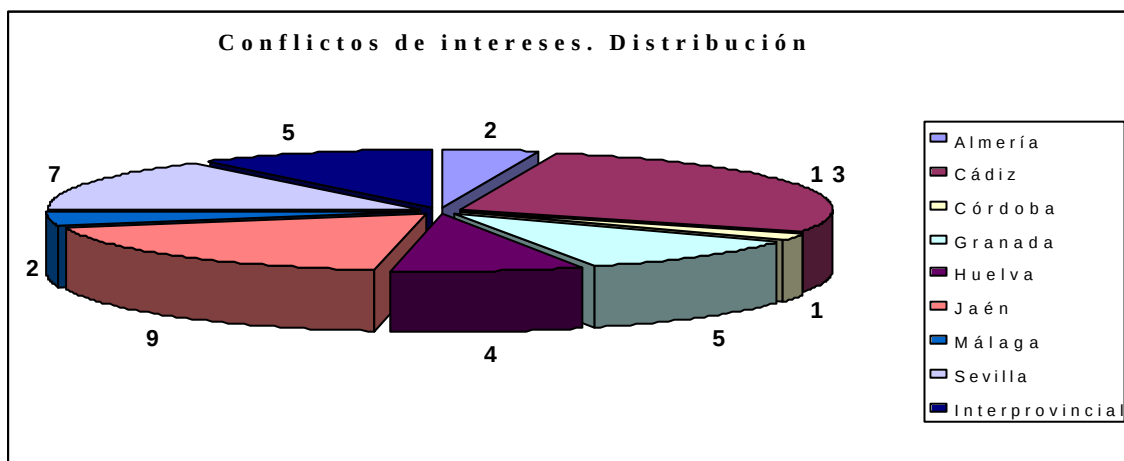
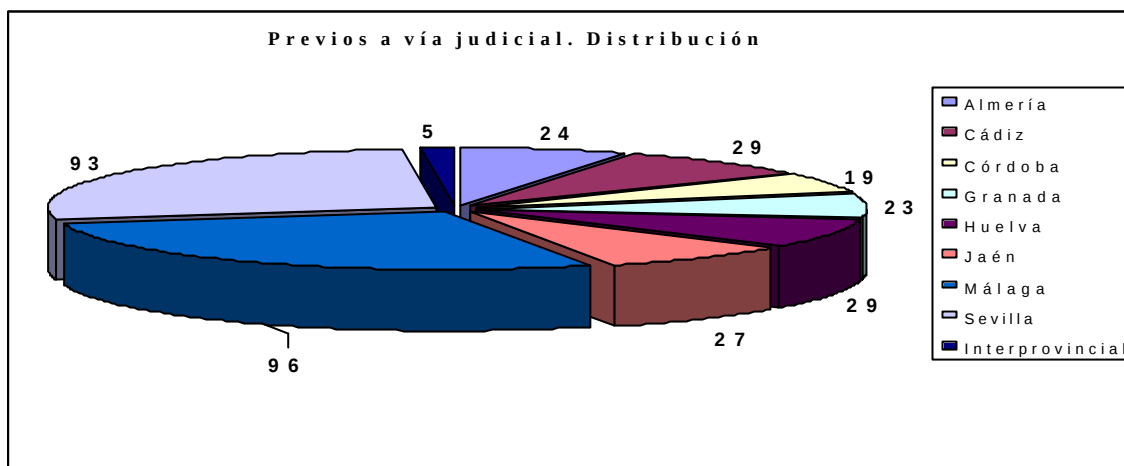
En 2.005, en línea con lo sucedido en años anteriores, el procedimiento más utilizado fue el previo a la vía judicial, perteneciendo a esta modalidad el 55,29% del total del Sistema en este periodo. A continuación se situó el previo a la convocatoria de huelga, que abarcó (37,02%) de los expedientes presentados, siendo otros procedimientos promovidos en menor medida (7,69%).



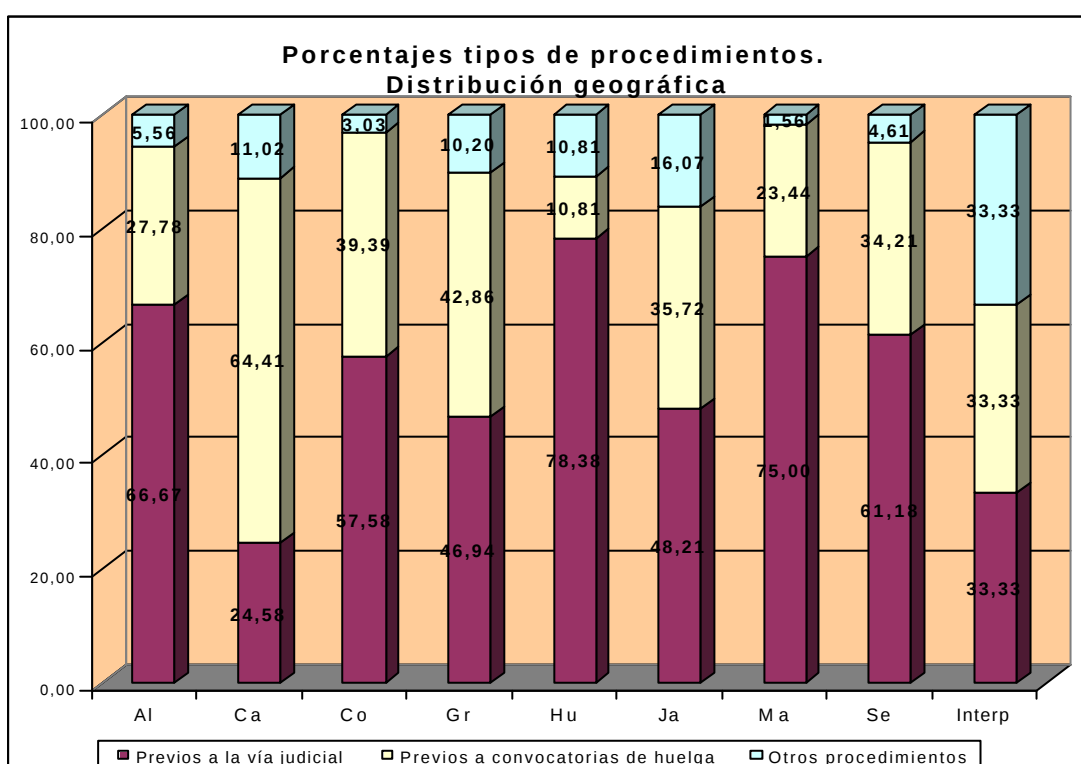
Los 8 arbitrajes solicitados a lo largo de 2.005 suponen el 1,28% del total de expedientes presentados en el año ante el Sistema. Los 40 conflictos de intereses, presentados bajo el tipo de procedimiento general significan el 6,41% del global de los conflictos interpuestos.



Estos datos suponen que, respecto al año anterior, en el conjunto del Sistema aumentó en 2.005 la relevancia del procedimiento previo a la vía judicial en 3 puntos porcentuales, observándose un decremento tanto de los previos a huelga (0,5 puntos porcentuales) como de los conflictos de intereses (2,5 puntos porcentuales) .



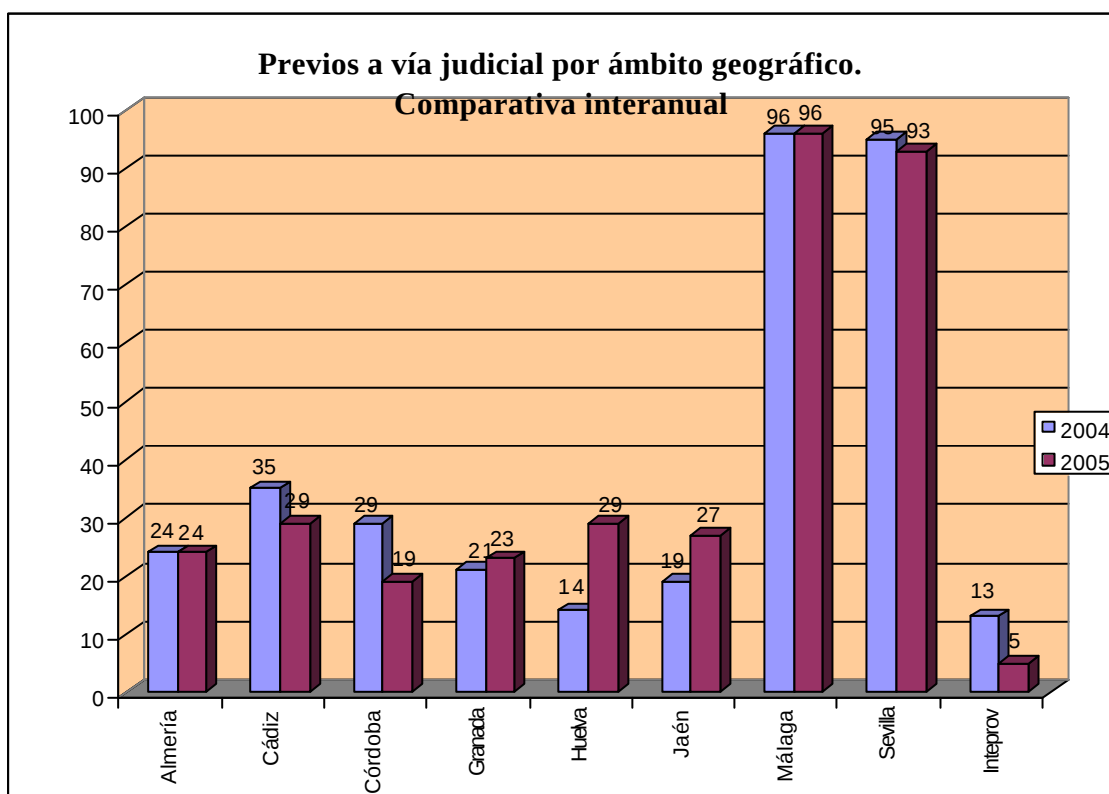
Las provincias de Málaga y Sevilla fueron las que registraron el inicio de más procedimientos previos a vía judicial (96 y 93 respectivamente), concurriendo en la sede malagueña la circunstancia de que esta modalidad procedimental alcanzó el mayor porcentaje respecto al total de expedientes iniciados en la provincia (67,60%). Por lo que se refiere a este tipo de procedimiento, el porcentaje más reducido correspondió a Cádiz (29,16%), siendo la única provincia en las que se ve superado por el previo a huelga. Por otro lado, se observa que Jaén ha sufrido un aumento considerable en los procedimientos previo a la convocatoria de huelga viéndose casi duplicado el número de estos expedientes con respecto a la anualidad anterior.



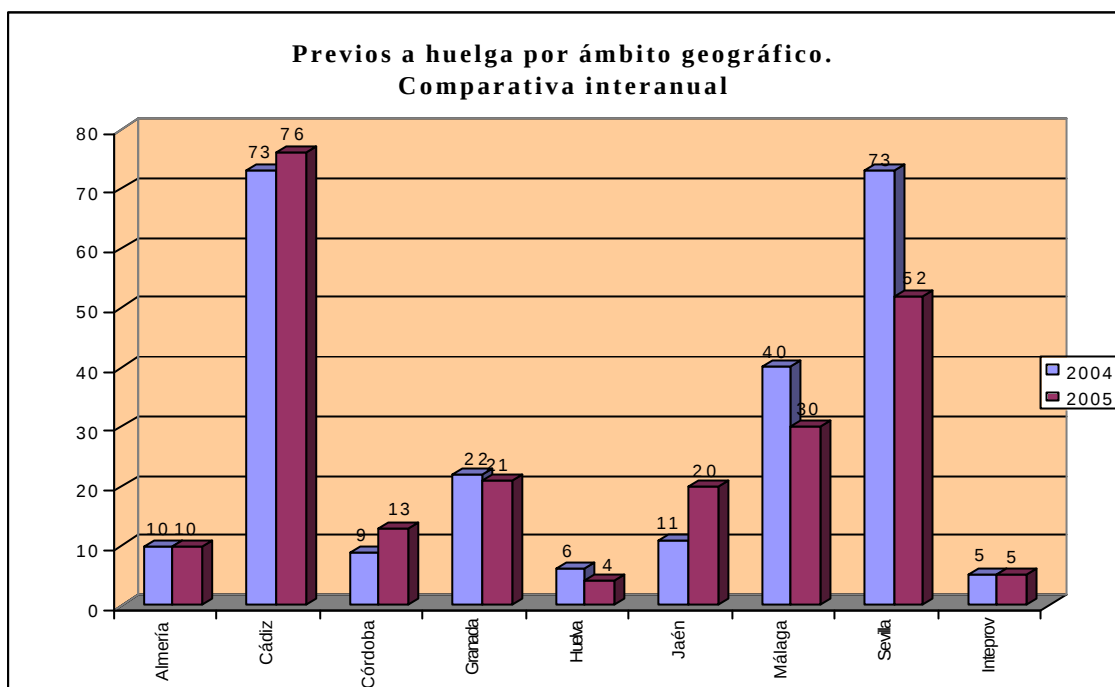
Huelva fue la provincia en la que el procedimiento previo a convocatoria de huelga tuvo menor relevancia, abarcando solo 4 de los 37 expedientes presentados (10,81%). Por el contrario, y como ya ocurriera en anteriores anualidades, este tipo de procedimiento tuvo en 2.005 en la provincia de Cádiz su mayor grado de utilización: El previo a huelga fue promovido en 76 ocasiones, lo que supone el 64,41% del total de expedientes iniciados en dicha demarcación, significando el 32,90% del conjunto de procedimientos previos a huelga promovidos en el SERCLA en el año 2.005.

Si se desagregan los datos de la provincia de Cádiz, atendiendo a los tres centros de actuación con que cuenta el Sistema, se aprecia que el mayor recurso al previo a huelga se pone de manifiesto en los conflictos presentados en las sedes de las ciudades de Algeciras y Jerez, observándose como en la primera este procedimiento abarca 43 de los 60 promovidos (71,67%), mientras en la segunda comprende 17 de los 28 expedientes presentados (60,71%).

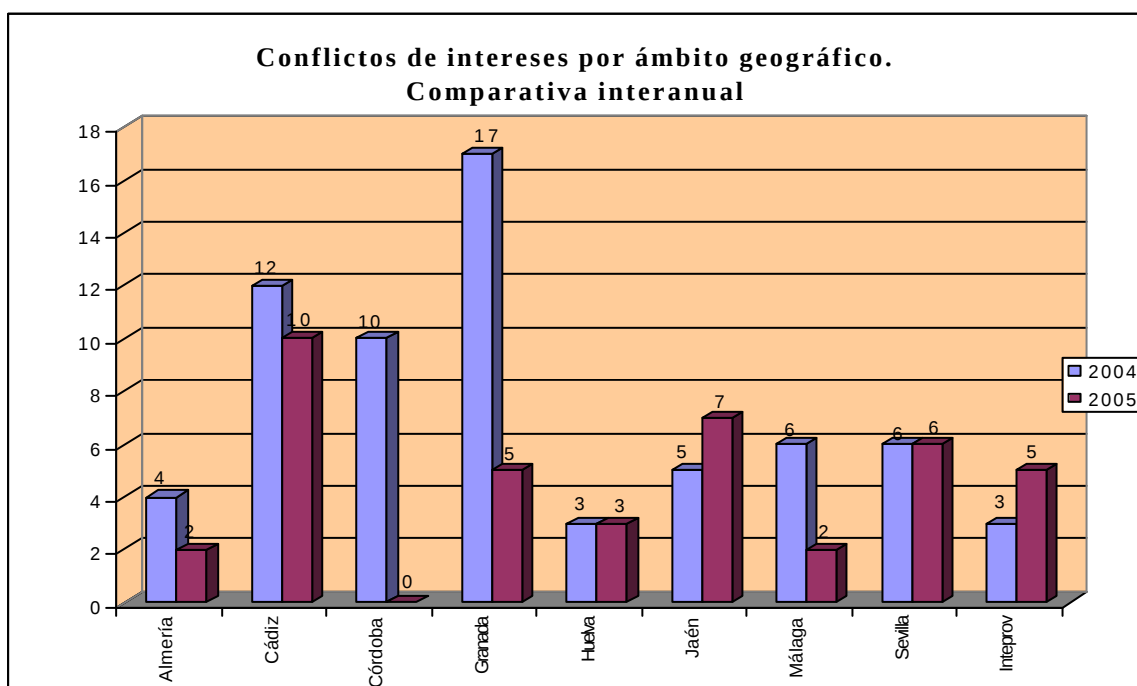
Respecto a los incluidos en la categoría de “otros procedimientos”, lo más destacable es que alcanzaron su cifra más alta en Cádiz (13), logrando en el ámbito interprovincial su mayor porcentaje sobre el conjunto de los presentados (33,33%). En sentido opuesto, Córdoba sólo registró 1 expedientes de este tipo, no superando el 3,03% del global de conflictos interpuestos en esta provincia.

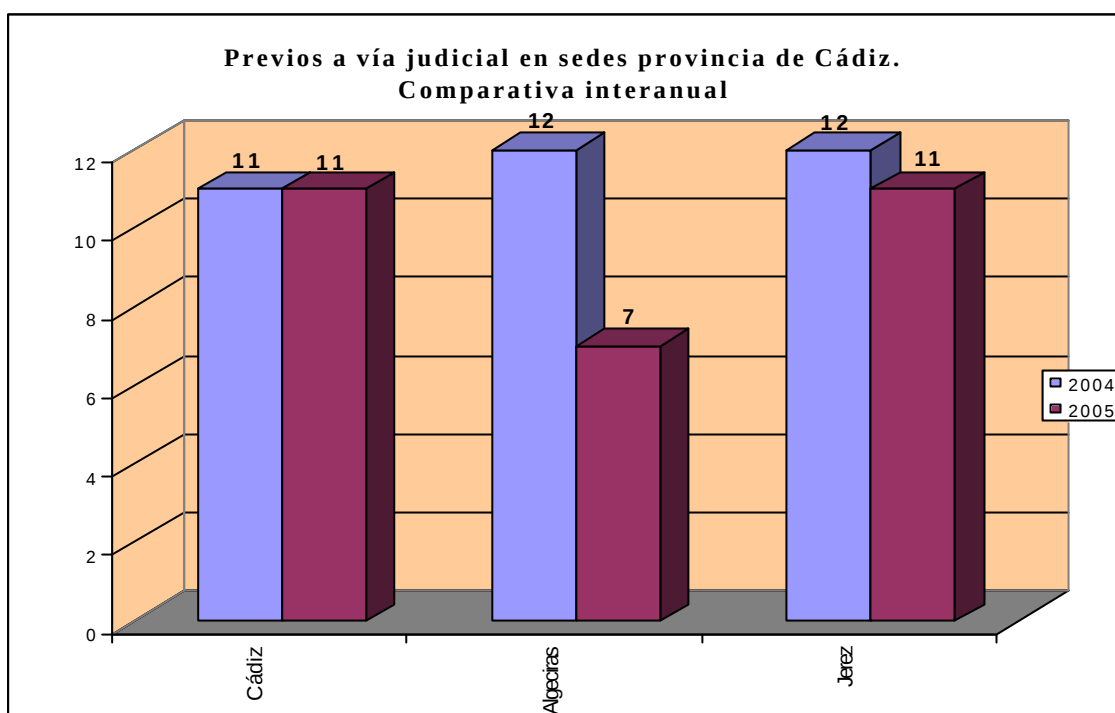


Si se realiza una comparativa interanual por provincias se concluye un notable incremento del número de procedimientos previos a la vía judicial en Huelva (+107%). Estos datos contrastan con los de Córdoba, provincia en la que se detecta una caída de este tipo procedimental (-34,48%).

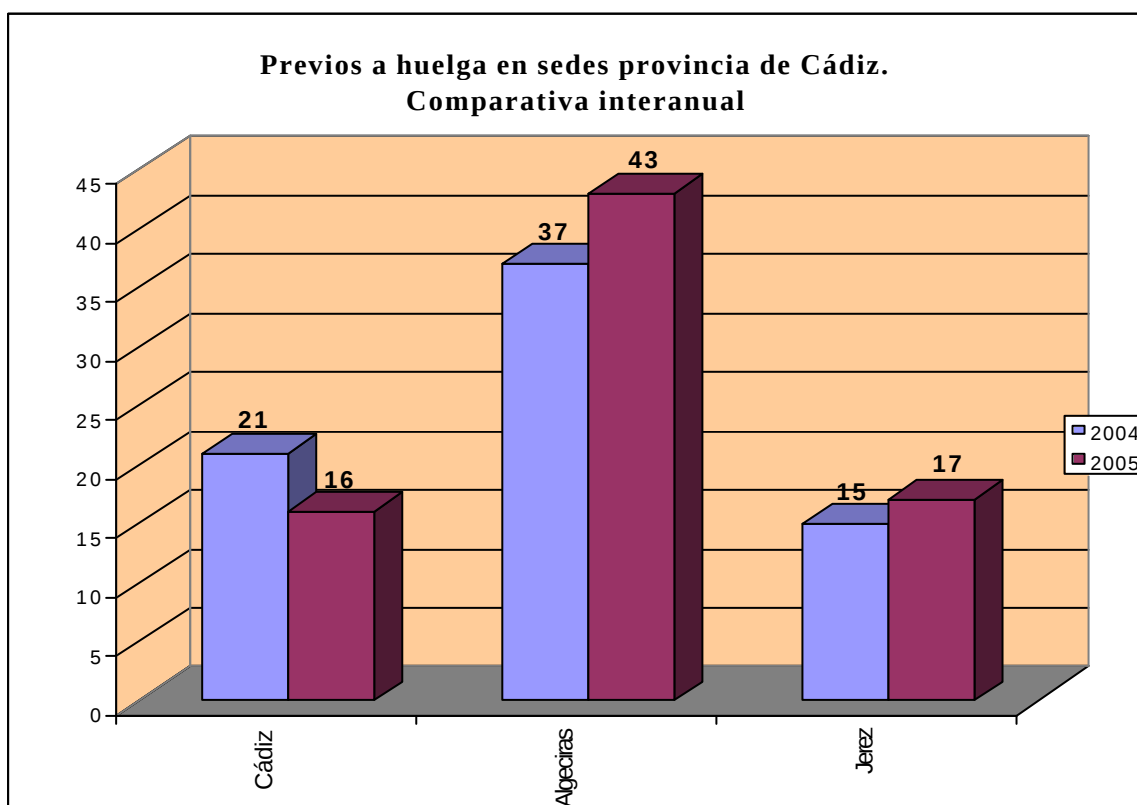


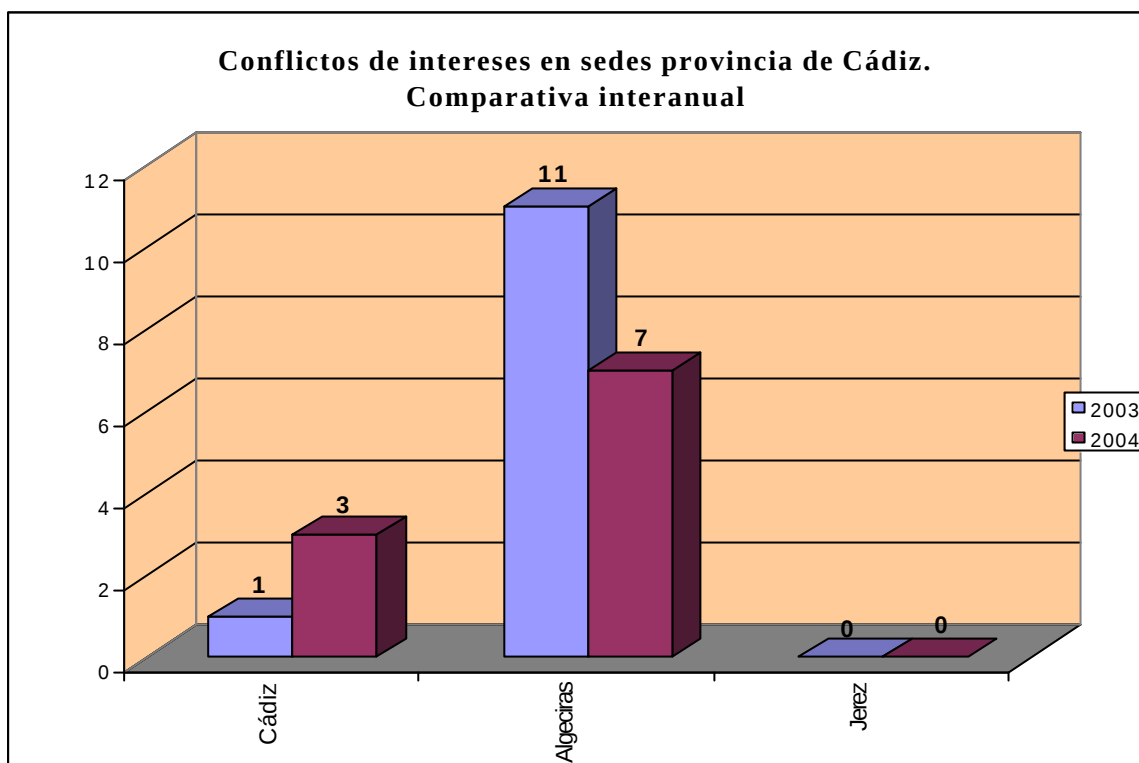
Respecto a los procedimientos previos a convocatoria de huelga, la comparativa interanual pone de manifiesto el aumento del número de expedientes presentados en la mayoría de las sedes con respecto a la anualidad anterior, con especial incidencia en Jaén. Por otro lado, la comparativa interanual en cuanto a los conflictos de intereses evidencia una gran caída en el número de expedientes presentados en Córdoba y Granada.





De la comparativa interanual relativa a las sedes ubicadas en la provincia de Cádiz, lo más llamativo es el retroceso observado en Algeciras de los conflictos jurídicos, así como el incremento del número de previos a huelga en dicha sede.

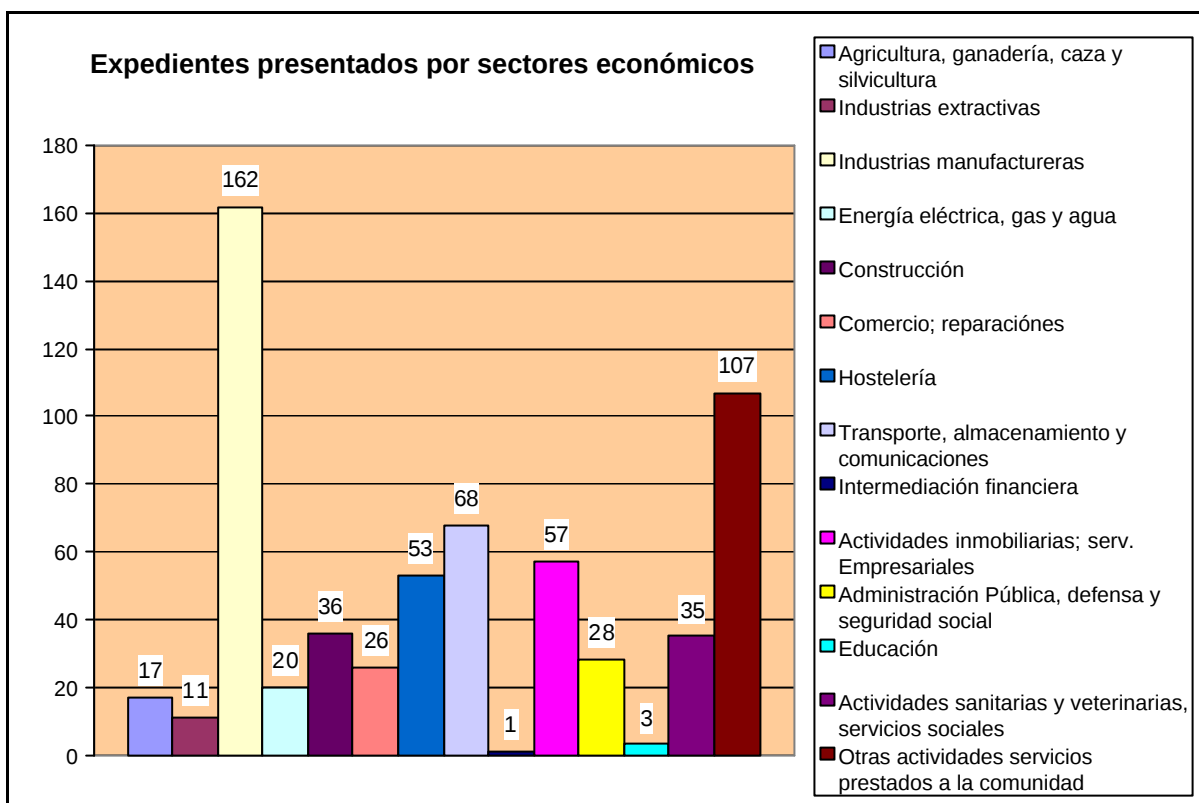




E) Ámbito en función de actividades productivas

Las actuaciones del SERCLA en el año 2.005 por actividades productivas, se centraron en mayor proporción en el sector de Industrias Manufactureras, que abarcó el 25,96% del total de expedientes presentados. Ahondando en el desglose de este sector, se observa que casi la mitad de los expedientes encuadrados en el mismo, pertenecen a Metalurgia (74), situándose a continuación las Industrias de Productos Alimenticios y Bebidas (36), y la Industria Química (11).

Otros sectores afectados de forma significativa fueron los de Otras actividades servicios prestados a la comunidad (17,15%), así como Transporte, almacenamiento y comunicaciones (10,90%) . Los conflictos pertenecientes a Hostelería suponen el 8,49% del total. Por el contrario, la menor incidencia se registró en el sector de la Educación (0,48%).

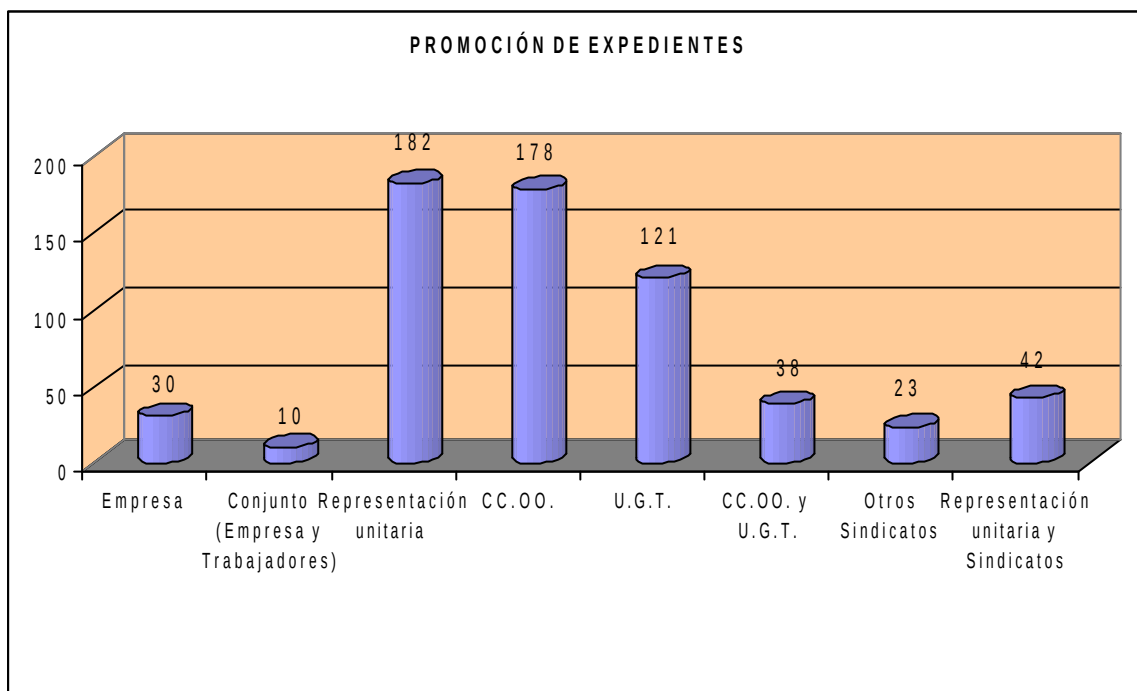


En cuanto a las empresas afectadas, el mayor porcentaje corresponde al sector de Industrias Manufactureras (27,69%), y ello debido a la presentación de varios conflictos sectoriales encuadrados en dicha actividad.. A poca distancia le siguen las empresas encuadradas en el sector de la Hostelería (23,88%). En cuanto a los trabajadores, la cifra más alta de los afectados por los procedimientos iniciados ante el SERCLA en el año 2.005 pertenece al sector de Industrias Manufactureras (27,97%) a continuación le sigue el sector de la Construcción (14,23%), en tercer lugar se sitúa el sector de Administración Pública con el 11,32% de trabajadores afectados.

F) Promoción

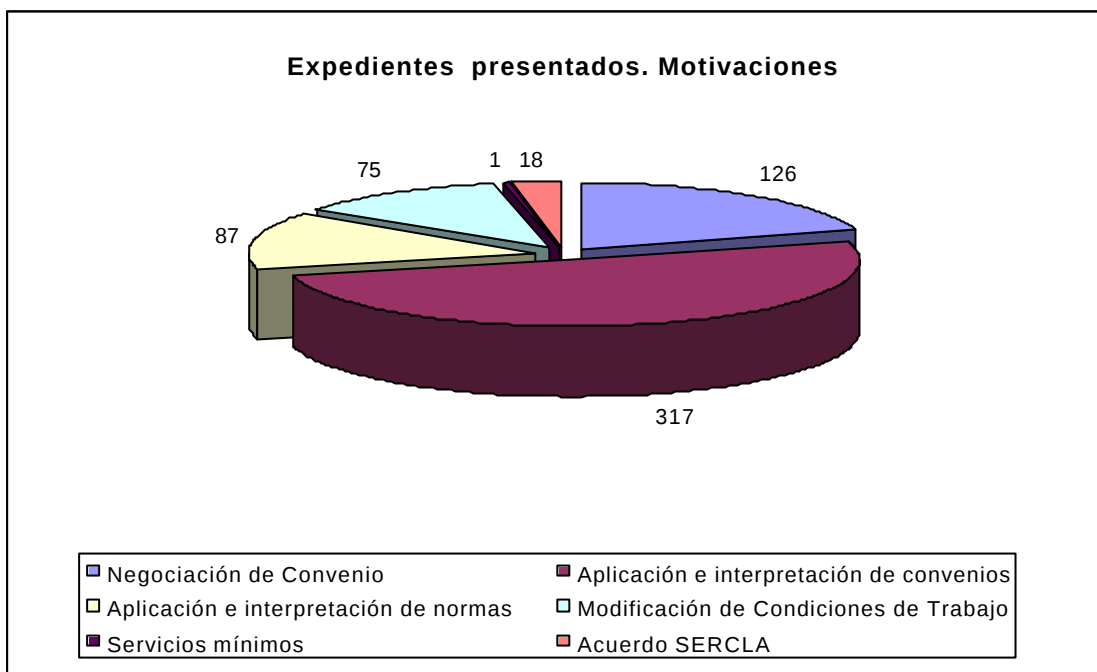
El 29,17% de los 624 expedientes presentados en el año 2.005 ante el SERCLA fue promovido por representantes unitarios de los trabajadores en la empresa. El 51,60% de los procedimientos fue de promoción sindical, siendo destacable el hecho de que a las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo por el que se constituyó el SERCLA les correspondió la promoción del 54,01% del total. También es perceptible la actividad de convocatoria, aunque en menor medida, respecto a sindicatos distintos de los firmantes del Acuerdo, habiendo promovido éstos el 3,69% del total.

Los promovidos conjuntamente por representantes de los trabajadores y sindicatos alcanzaron el 6,73%. Los planteados conjuntamente por empresarios y trabajadores supusieron el 1,60%. Las empresas promovieron el 4,81% de los procedimientos.



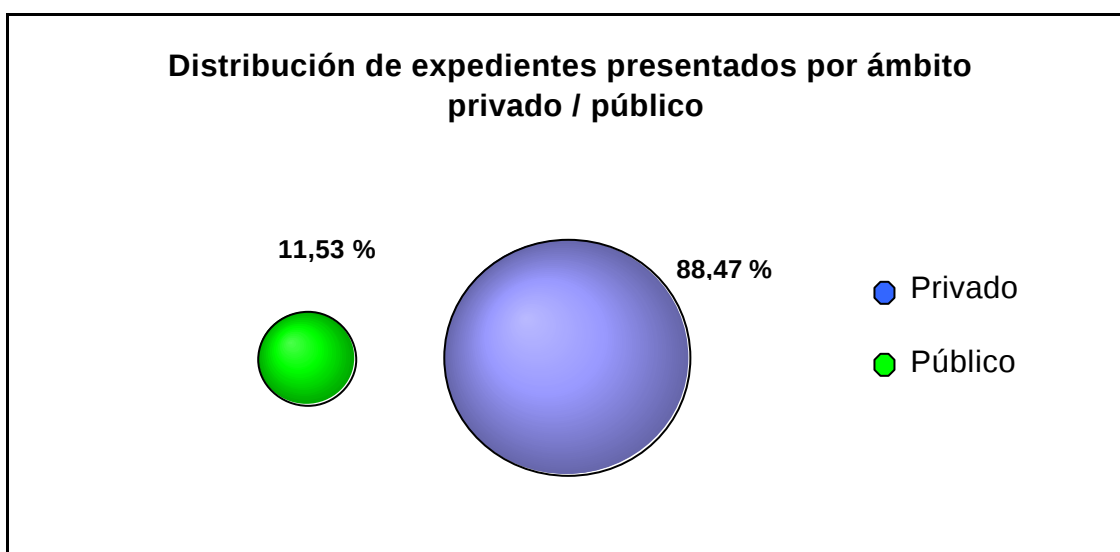
G) Motivación

Los procedimientos que tienen su motivación en la aplicación e interpretación de los convenios colectivos suponen en el año 2.005 el 50,80% del total. Los expedientes presentados cuyo objeto se refiere a la negociación de convenio abarcan el 20,19% del global. Resulta claramente inferior el porcentaje de conflictos (13,94%) 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, se ha planteado el 12,02%. La práctica totalidad de los mismos han alegado como motivo específico supuestos incumplimientos de requisitos de orden procedimental. El cumplimiento de anteriores acuerdos alcanzados en sede SERCLA motiva el 2,88% de los conflictos interpuestos. Por último, la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento (0,16%), tienen muy escasa presencia.

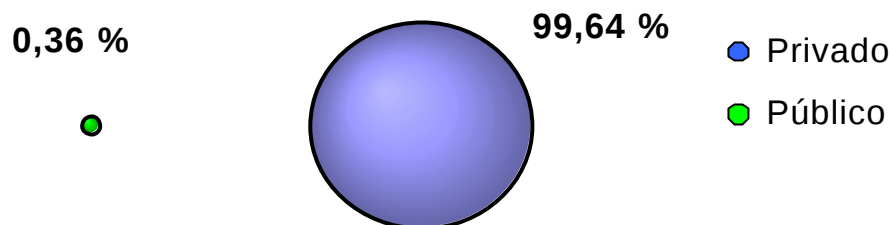


H) Ambito privado/público

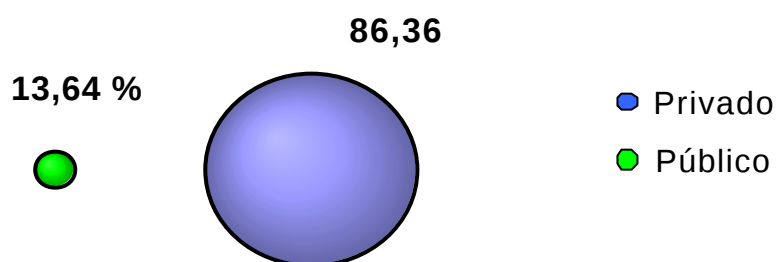
Al analizar la distribución de los 624 expedientes presentados en el año 2005 ante el SERCLA en función de su pertenencia al ámbito público o privado, se puede apreciar el predominio del sector privado, que comprende 552 conflictos suscitados en el Sistema en dicho período, correspondiendo al sector público los 72 restantes.



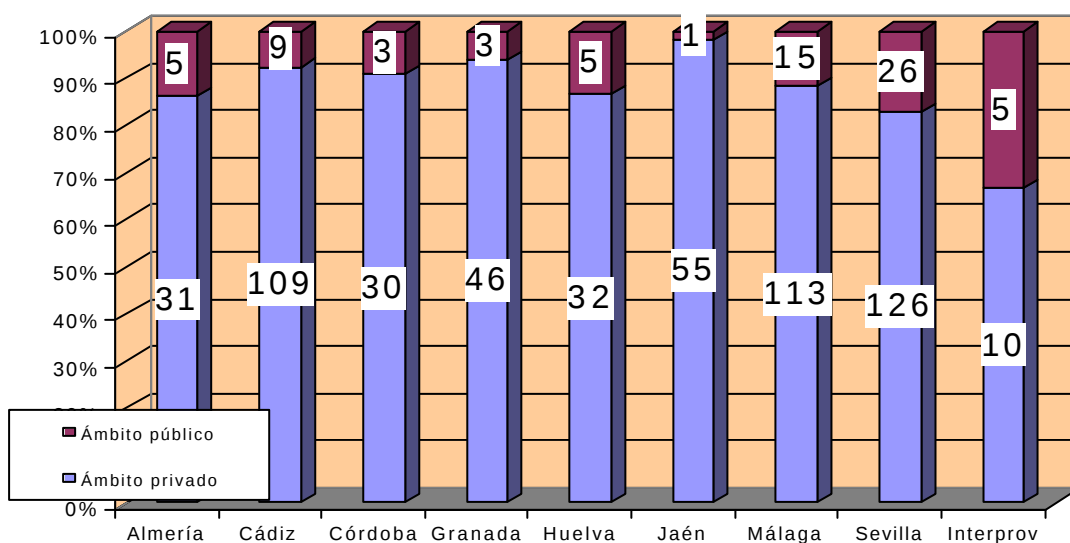
Distribución de empresas afectadas por ámbito privado / público de los expedientes presentados



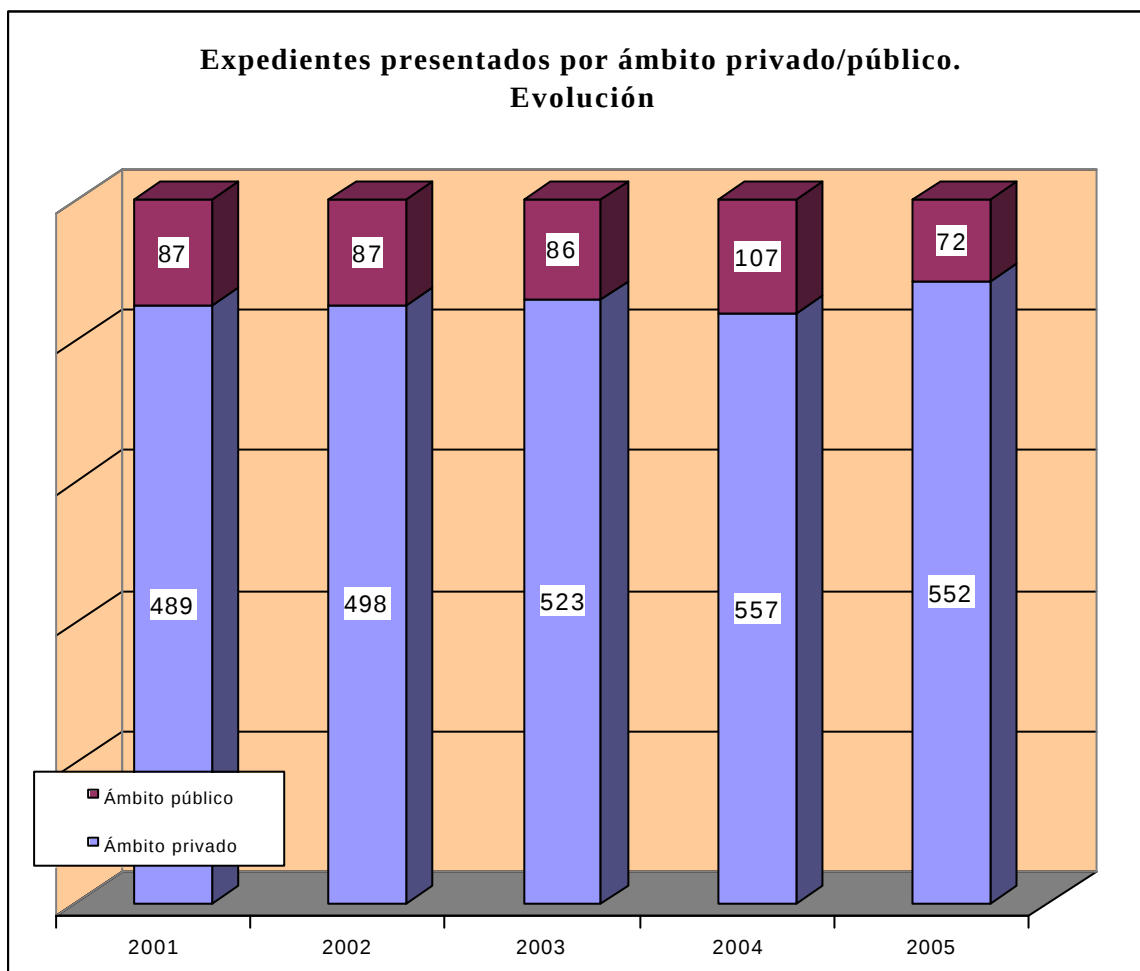
Distribución de trabajadores afectados por ámbito privado / público de los expedientes presentados



Expedientes presentados por ámbito privado/público. Distribución geográfica

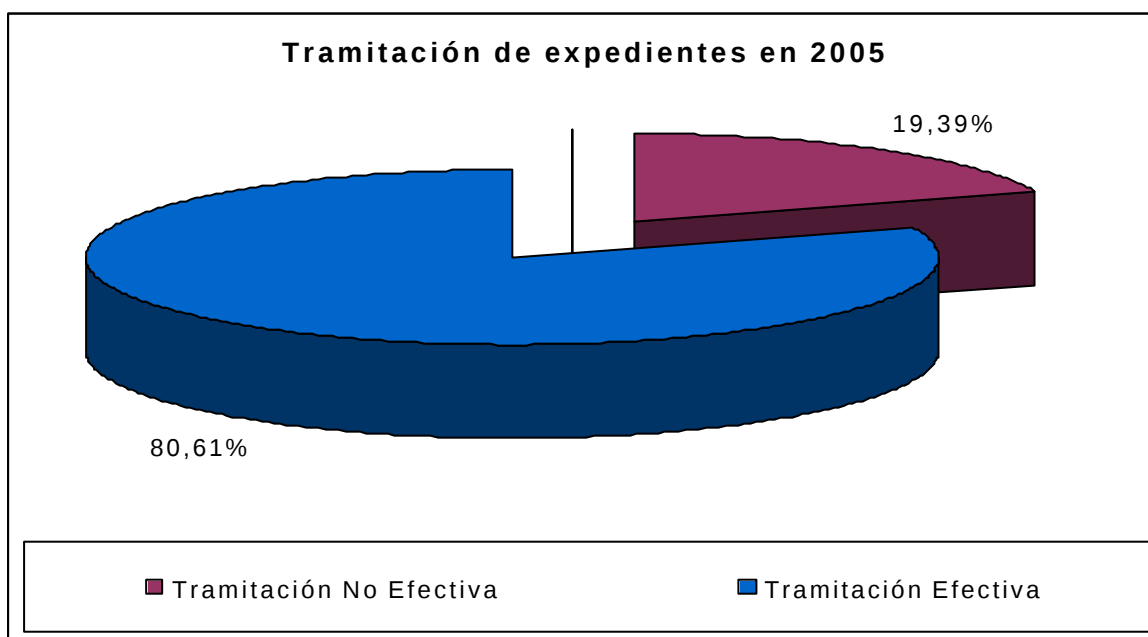


Al analizar los datos de las ocho provincias andaluzas, se observa que los conflictos encuadrados en el ámbito público registran los porcentajes de presencia más altos en el ámbito interprovincial (33,33 %) y Sevilla (17,11%).



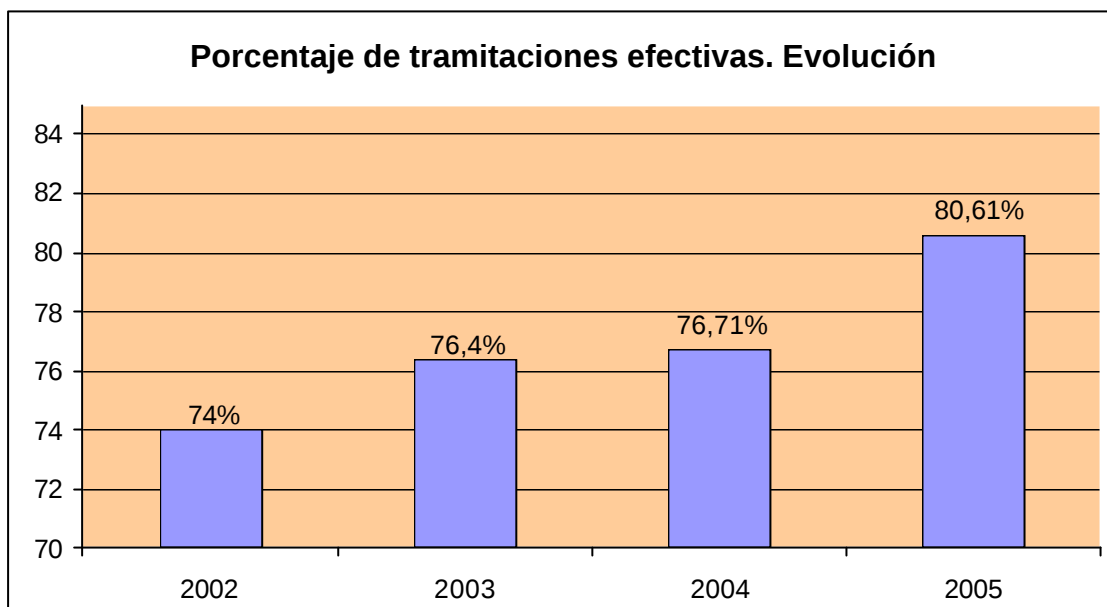
2.- TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES

La anualidad 2.005 puede ser calificada como un ejercicio en el que se ha incrementado notablemente la proporción de procedimientos que alcanzan la tramitación efectiva (503) en el conjunto de los promovidos ante este Sistema extrajudicial (624). En términos globales, la terminación anticipada sucedió en el 19,39% del total de los procedimientos iniciados (121), siendo tramitado efectivamente el 80,61% de los expedientes presentados.

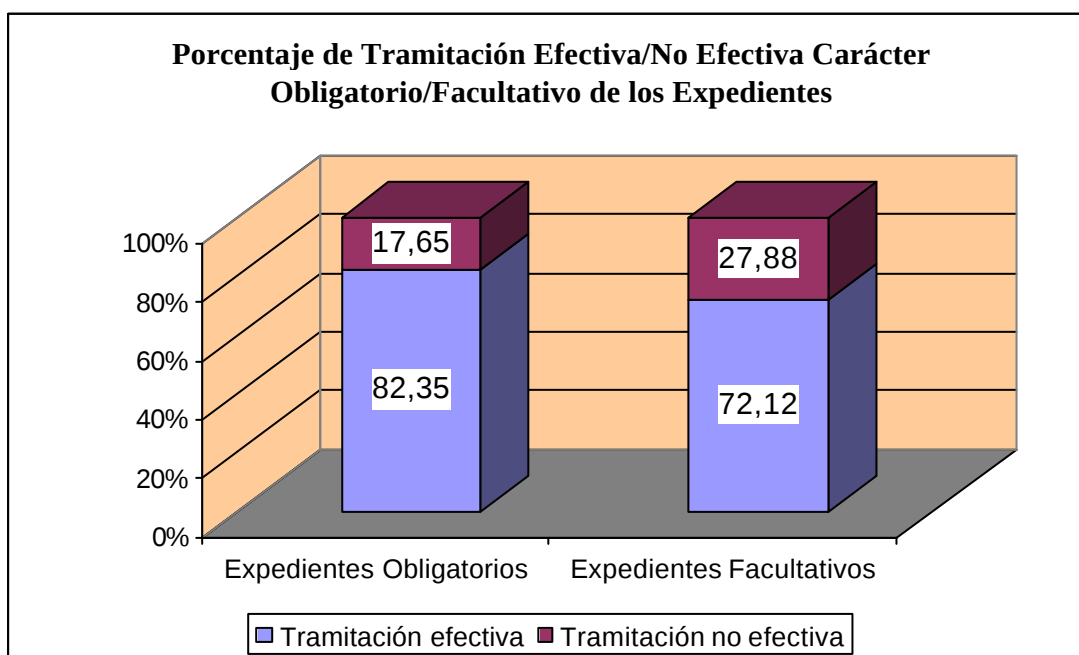


En lo que concierne a la tramitación de los 8 procedimientos de arbitraje solicitados, señalar que 6 de ellos (75,00%) concluyeron su tramitación efectiva con intervención del árbitro designado al efecto, dictándose los correspondientes laudos arbitrales. Los 2 restantes (25,00%) finalizaron mediante una resolución de archivo de actuaciones por falta de subsanación.

Por otro lado, concluyeron su tramitación normal un total de 497 de los 616 procedimientos de Conciliación- Mediación presentados, permitiendo la intervención efectiva de la Comisión en el 80,68% de los expedientes. En el resto de los casos (119) el procedimiento finalizó anticipadamente por alguna de las causas previstas en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema (19,32%).



Al observar la evolución de la proporción de procedimientos efectivamente tramitados sobre el total de los presentados, se aprecia que el dato de 2005 viene a consolidar una trayectoria creciente, mejorando notablemente el de la anualidad precedente. Nos encontramos ante el mejor porcentaje de tramitación efectiva de los registrados desde el comienzo de actuaciones del SERCLA, pudiendo ser catalogado como un claro indicio del grado de madurez del Sistema.



Al analizar los datos relativos a la tramitación de expedientes por el SERCLA debe atenderse también al carácter obligatorio o facultativo de su sustanciación ante este Sistema. En este sentido, conviene recordar que dicha obligatoriedad afecta tanto a lo conflictos previos a la vía judicial como a los previos a huelgas cuyas convocatorias estén previstas por alguna o las dos Organizaciones firmantes del Acuerdo constitutivo de este Sistema extrajudicial, es decir, la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A).

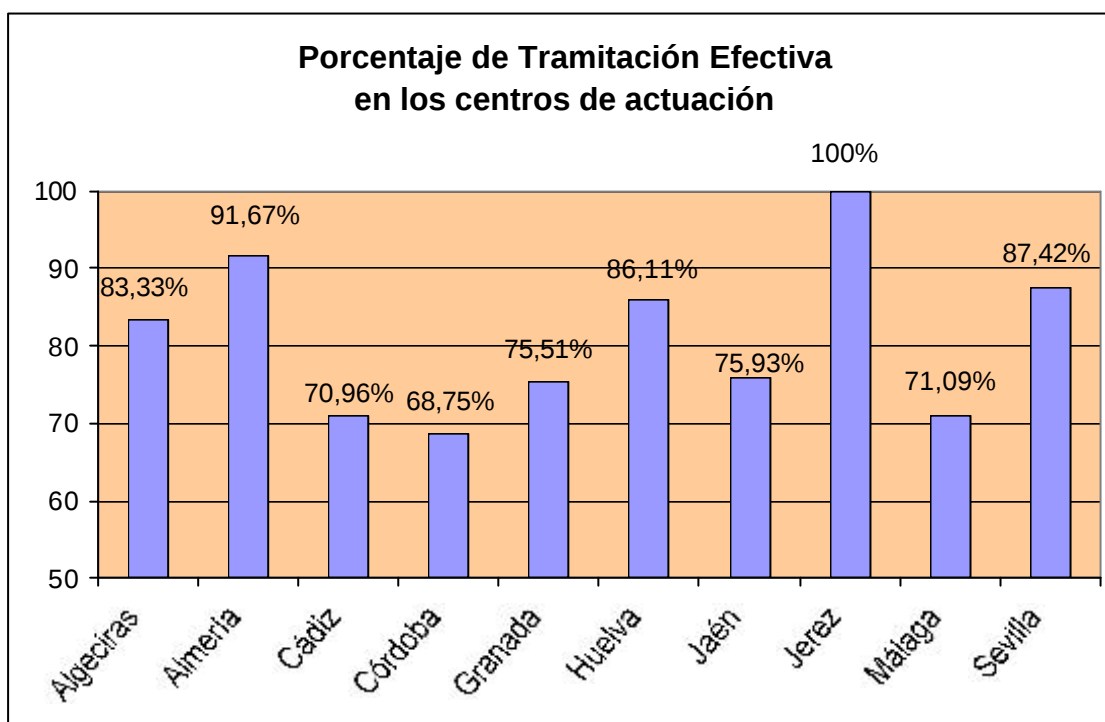
Por un lado, en el conjunto de los 165 expedientes presentados en 2.005 ante el SERCLA con carácter facultativo, la tramitación efectiva se extiende a 119, lo que supone el 72,12% de los mismos, es decir, casi 8,5 puntos porcentuales por debajo de la media del Sistema.

Sin embargo, en los expedientes presentados con carácter obligatorio, el porcentaje de tramitación efectiva se sitúa en el 82,35%, es decir, casi dos puntos por encima de la media, abarcando a 378 de los 459 procedimientos obligatorios.

Tramitaciones efectivas realizadas por ámbito geográfico: Afectación						
Ámbito	Expedientes	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	33	6,6	792	4,2	41.851	14,8
Cádiz	97	19,5	458	2,4	18.630	6,6
Córdoba	22	4,4	345	1,8	5.429	1,9
Granada	37	7,4	6.735	35,5	65.644	23,3
Huelva	31	6,2	1.305	6,9	16.408	5,8
Jaén	41	8,2	7.805	41,2	39.339	13,9
Málaga	91	18,3	95	0,5	11.581	4,1
Sevilla	132	26,6	791	4,2	41.611	14,7
Interprovincial	13	2,6	630	3,3	41.736	14,8
Total	497	100,0	18.956	100,0	282.229	100,0

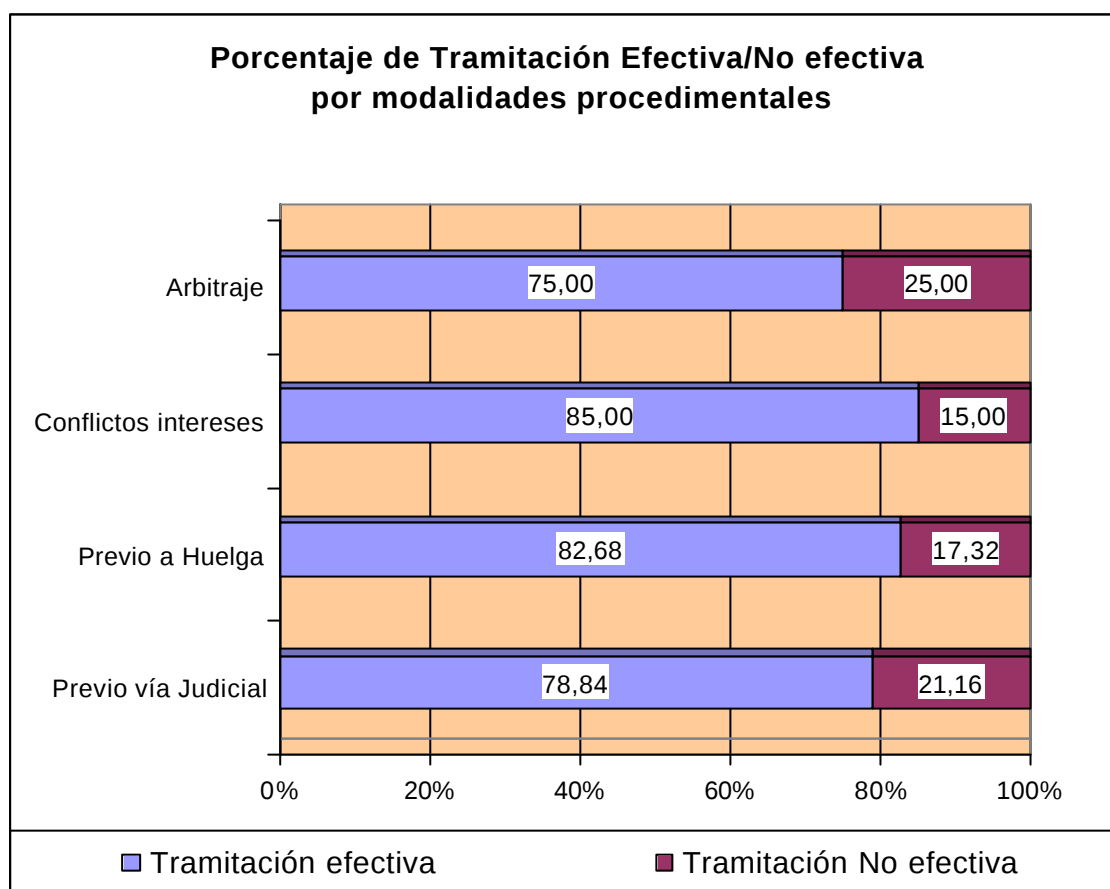
Tramitaciones efectivas realizadas por sedes en provincia de Cádiz: Afectación						
Sede	Expedientes	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Cádiz	21	21,6	347	75,8	11.426	61,3
Algeciras	48	49,5	83	18,1	4.013	21,5
Jerez	28	28,9	28	6,1	3.191	17,1
Total	97	100,0	458	100,0	18.630	100,0

Los 497 procedimientos que alcanzan la tramitación efectiva afectan a 18.956 empresas y 282.229 trabajadores, los cuales representan el 86,91% de empresas y el 84,26% de trabajadores del campo de afectación de total de expedientes presentados. Al considerar la distribución geográfica de los mismos se observa que la sede de Granada acapara unos elevados porcentajes de afectación tanto de trabajadores como de empresas interesadas en los conflictos tramitados. Ello se debe a la circunstancia de que a lo largo de 2.005 se sustanciaron en el SERCLA un total de 8 procedimientos relativos a otros tantos conflictos sectoriales en dicha provincia.



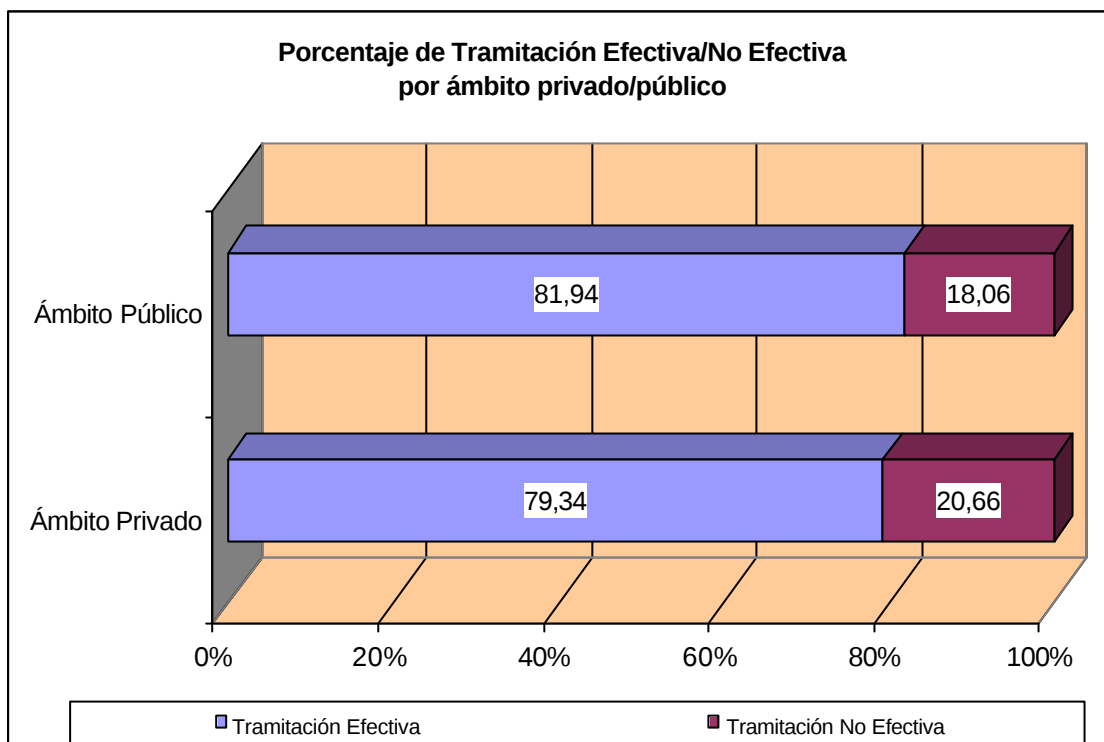
Al comparar los datos relativos a la tramitación de procedimientos correspondientes a los diferentes centros de actuación del Sistema, se ponen de manifiesto importantes diferencias en los porcentajes de tramitación efectiva alcanzados. Los más elevados corresponden a las sedes de Jerez (100%) y Almería (91,67%), en las cuales se registran índices superiores en más de 10 puntos porcentuales a la media del conjunto.

En el extremo opuesto se sitúan las ratios de tramitación registradas en las ciudades de Córdoba (68,75%), Cádiz (70,96%) y Málaga (71,09%).



En el conjunto del Sistema, y como ya ocurriera en los años anteriores, los índices de tramitación efectiva más elevados corresponden en 2.005 a los conflictos de intereses (85,00%), seguidos de los previos a huelga (82,68%). En esta anualidad se presentaron ante el SERCLA un total de 40 conflictos de intereses, de los cuales 34 se tramitaron efectivamente. En cuanto a los conflictos previos a huelga, de los 231 interpuestos, 191 obtuvieron efectiva tramitación.

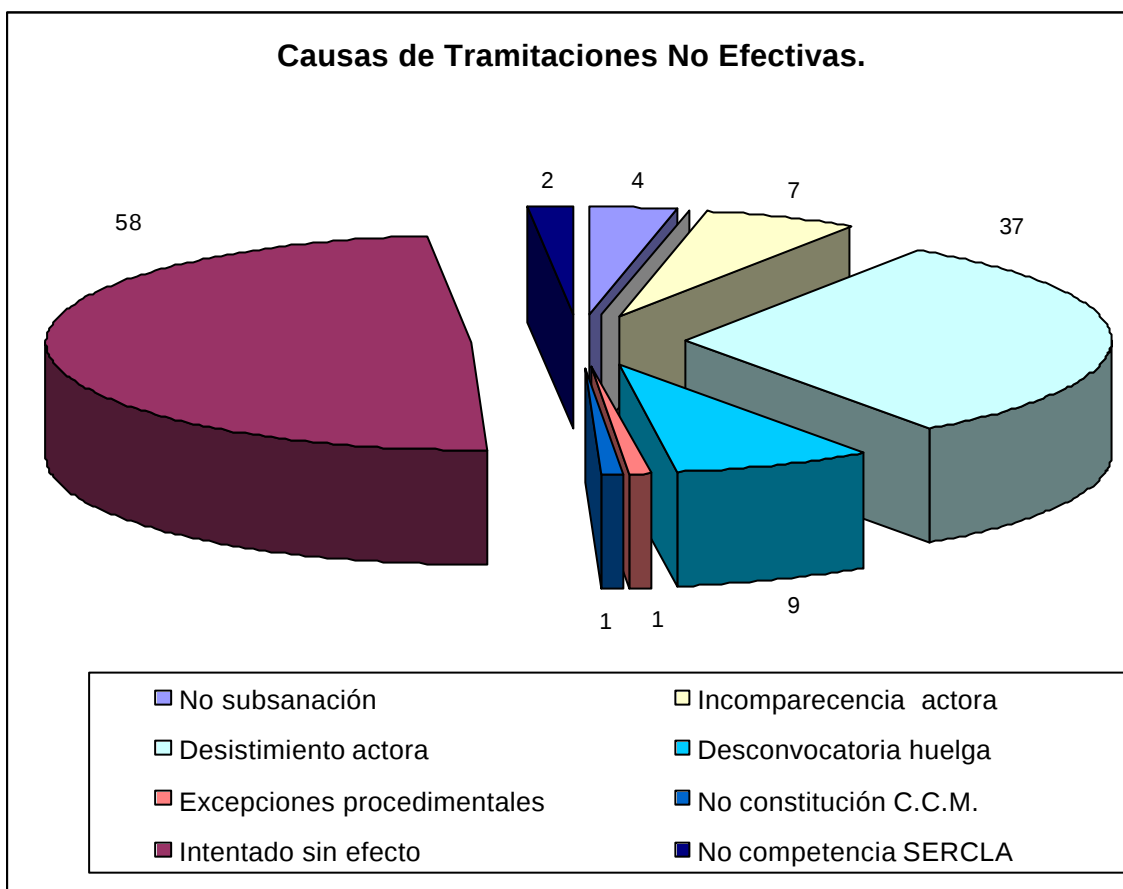
En menor medida, 272 de los 345 conflictos registrados como previos a la vía judicial alcanzaron efectividad en su tramitación, suponiendo el 78,64% de los presentados bajo esta modalidad procedimental. Por último, de los 8 arbitrajes solicitados en 2.005 al Sistema, culminaron con el correspondiente laudo un total de 6, es decir, el 75,00%.



Contrariamente a lo que sucediera en el año precedente, en 2.005 los conflictos encuadrados en el ámbito público logran la efectiva tramitación en mayor medida que aquellos pertenecientes al sector privado.

En esta anualidad, fueron tramitados efectivamente un total de 59 de los 72 conflictos encuadrados en el sector público, lo que supone el 81,94% de los mismos. Este dato supone un enorme crecimiento de la tramitación efectiva en este ámbito, ya que en el año anterior la ratio de tramitación de estos conflictos apenas superó el 66%.

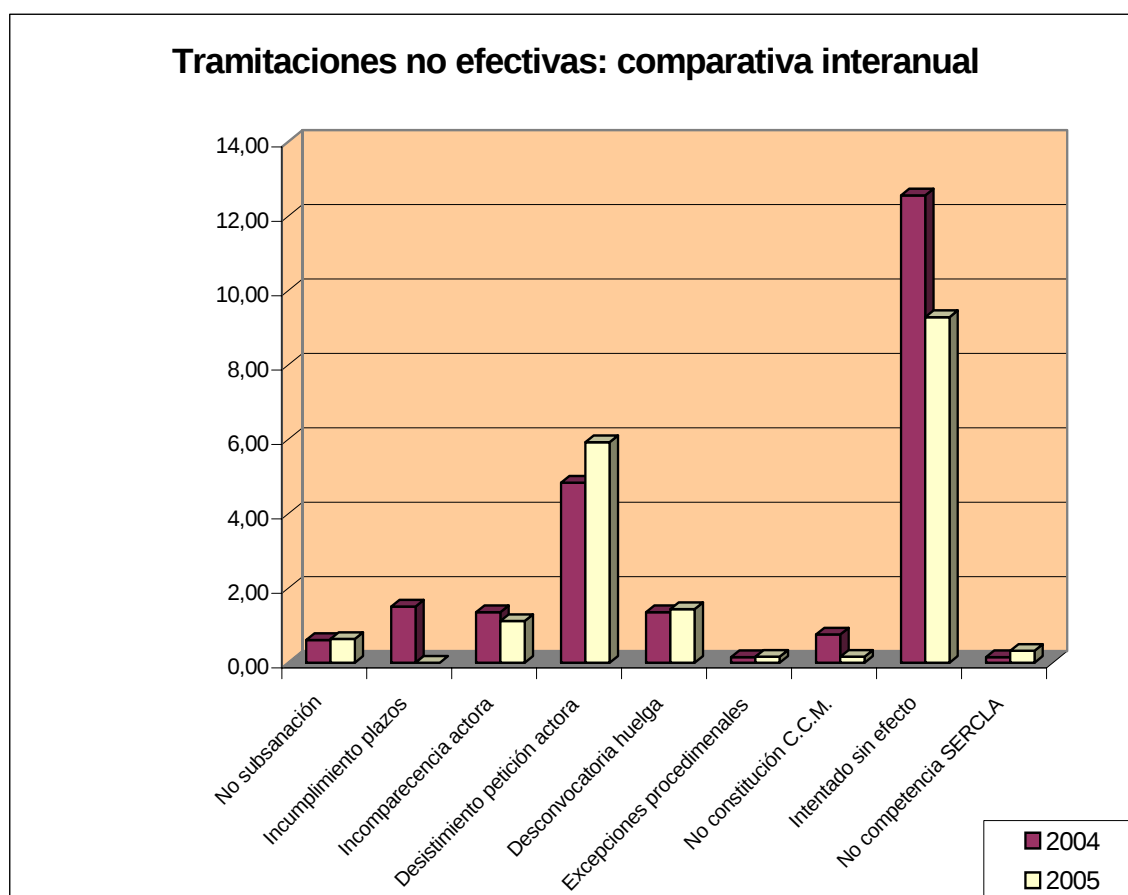
En el ámbito privado, la efectividad en la tramitación se extendió en 2.005 a un total de 438 de los 552 conflictos incardinados en este sector, significando el 79,34% de los mismos, cifra muy similar a la registrada en la anualidad precedente..



En 2.005, de modo similar a lo sucedido en anteriores años, la causa de terminación anticipada que afecta a mayor número de expedientes resulta ser la incomparecencia de la parte frente a la que se inicia el conflicto, dándose por finalizado en consecuencia como “intentado sin efecto”. De este modo finalizaron 58 de los 624 presentados en dicha anualidad, lo que supone el 9,29% del total.

La tramitación no efectiva de un conflicto interpuesto ante el SERCLA debida a un previo desistimiento realizado por la parte actora aconteció en 37 ocasiones, significando el 5,93%. El desistimiento por desconvocatoria de huelga provocó la terminación anticipada de 9 procedimientos, es decir, el 1,44%.

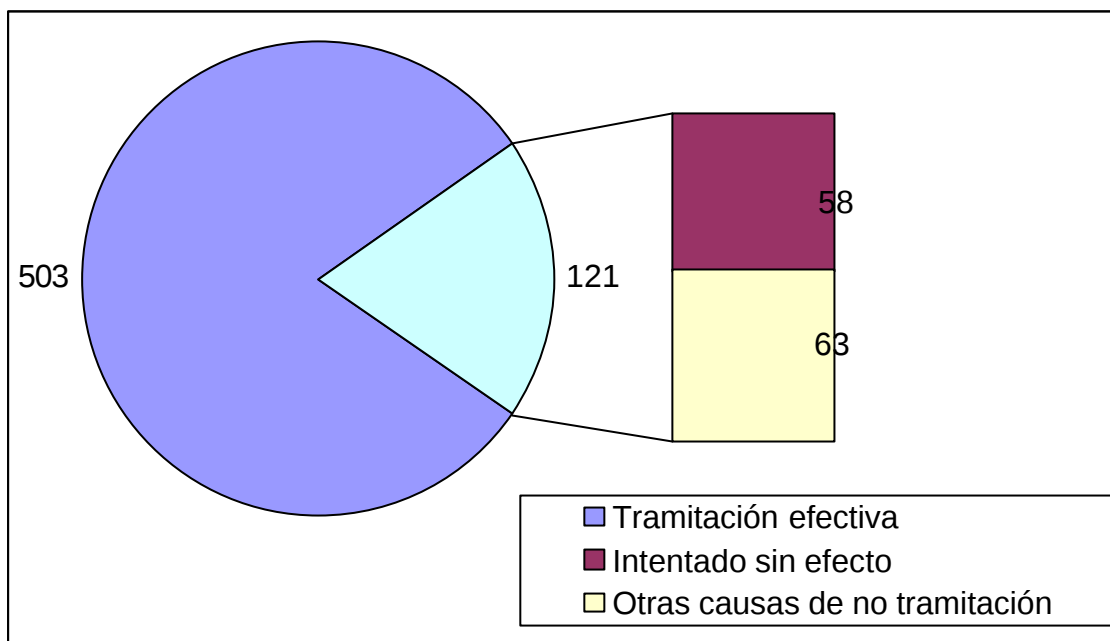
La incomparecencia de la parte actora al acto de mediación sucedió en 7 expedientes, suponiendo el 1,12% del total. El resto de causas de tramitación no efectiva tienen un carácter marginal, no superando ninguna de ellas el 1% de incidencia.



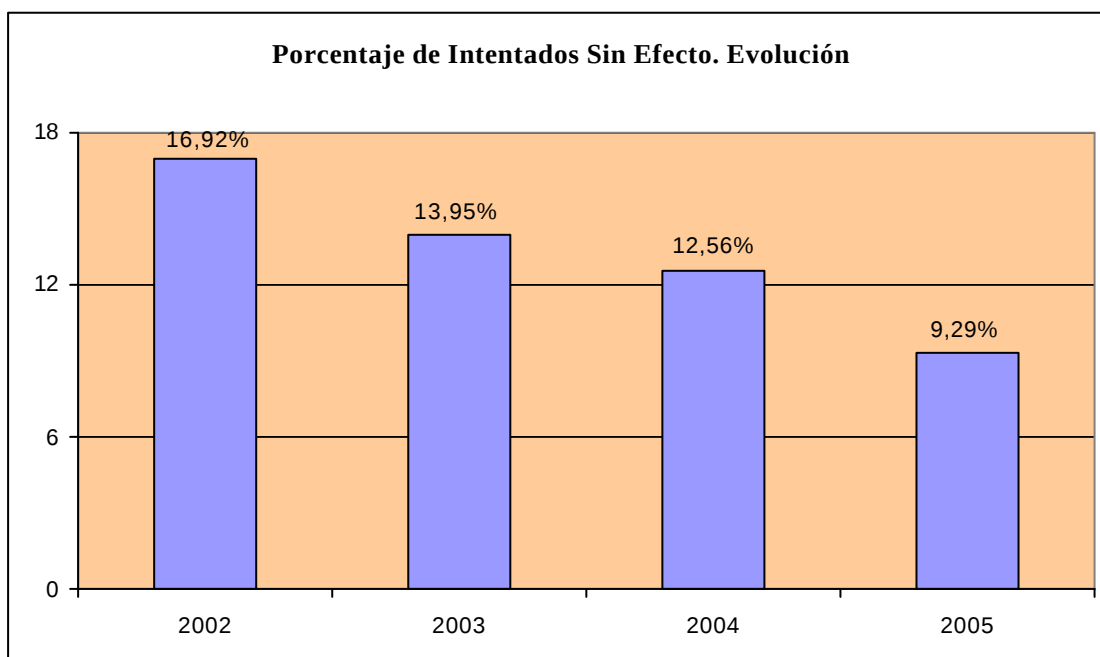
Al examinar los diferentes motivos de terminación anticipada y su evolución en relación con el año anterior, destaca el hecho de que en 2.005 la incomparecencia de la parte demandada (intentado sin efecto) decrece 3,27 puntos porcentuales.

La imposibilidad de celebración debido a la no constitución de la correspondiente Comisión de Conciliación-Mediación desciende más de medio punto. Además, desaparece el archivo por incumplimiento de plazos.

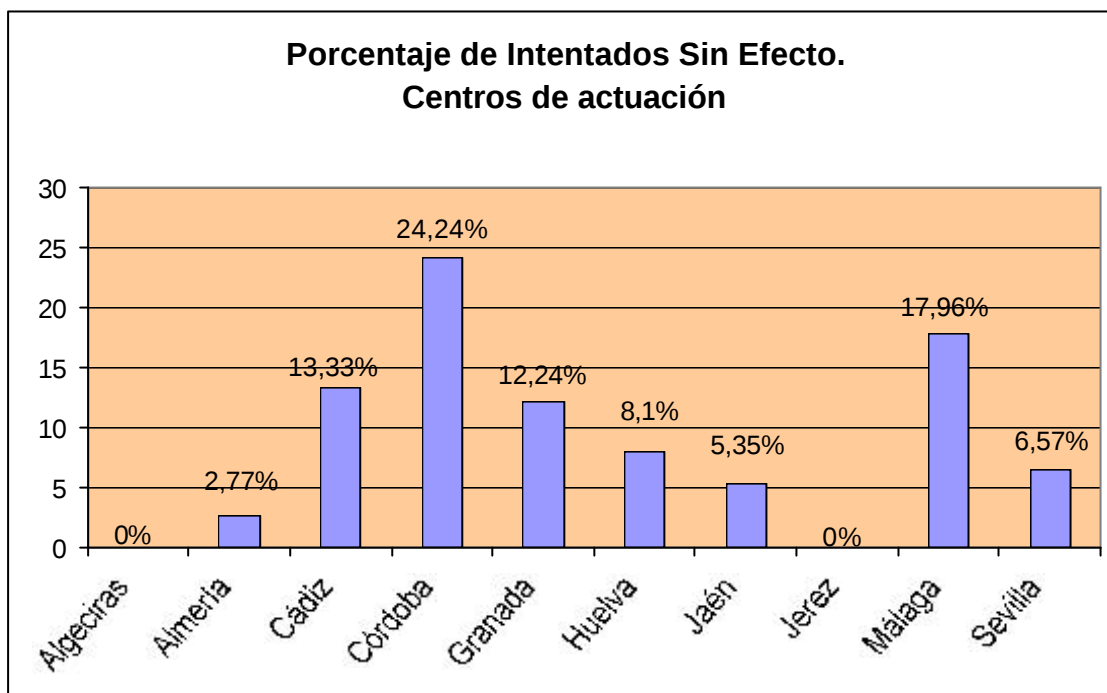
Por el contrario, se incrementan levemente los supuestos de terminación anticipada por desistimiento a petición de la parte actora, los cuales experimentan un ascenso de algo más de 1 punto porcentual.



Al examinar la evolución de la ratio de procedimientos finalizados como intentados sin efecto a lo largo de los últimos años de funcionamiento del SERCLA, resulta evidente que el dato de 2.005 acentúa la tendencia a la baja de las anualidades precedentes, resultando ser una clara muestra de la creciente confianza en el Sistema por parte de las empresas andaluzas, dado que son estas las que aparecen como la parte frente a la que se inicia la inmensa mayoría de los procedimientos.

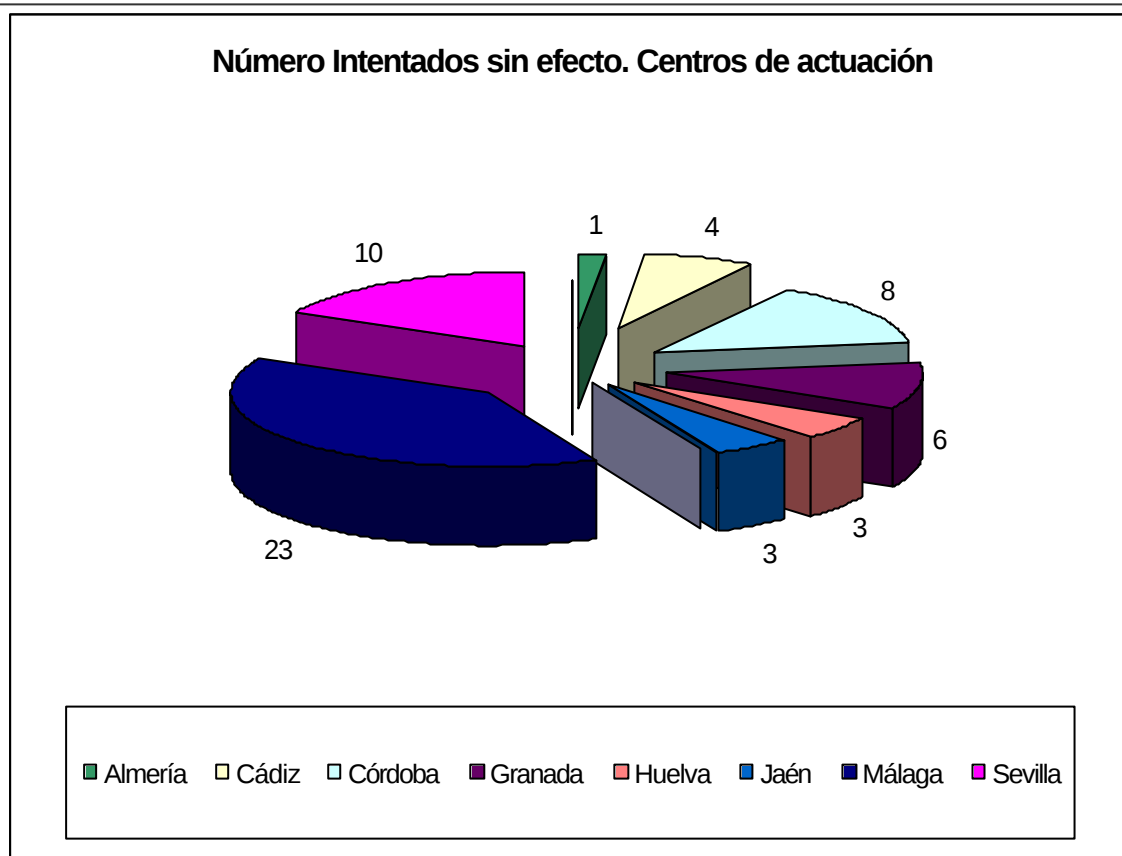


El porcentaje que registra el intentado sin efecto en 2.005 resulta ser el mínimo histórico desde que este Sistema extrajudicial comenzó sus actuaciones, dato éste debe ser valorado como un síntoma extraordinariamente positivo.

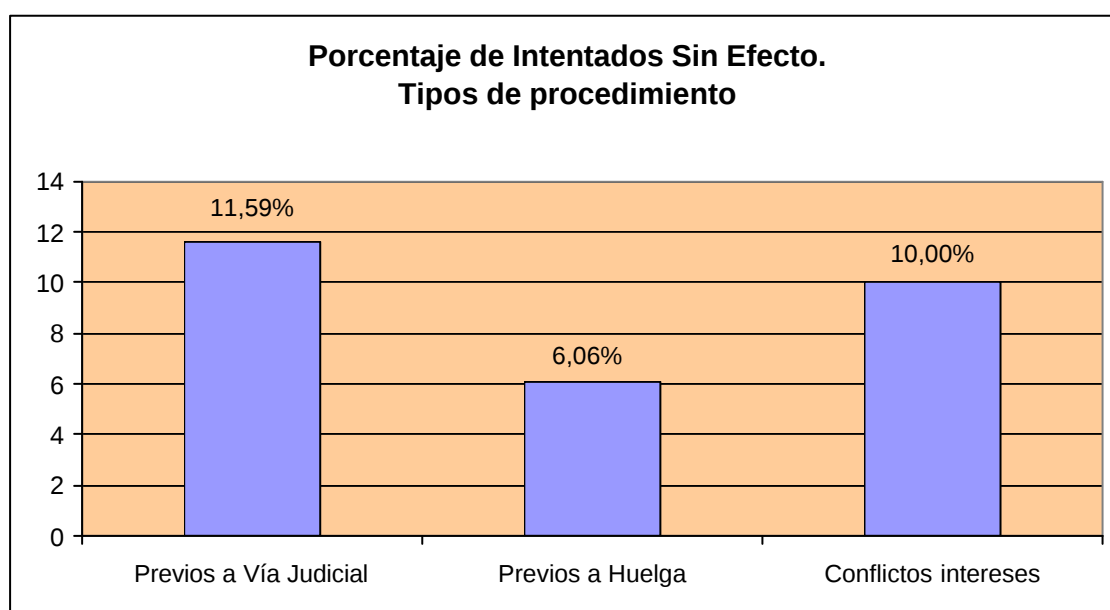


Si la ratio de procedimientos cuyo resultado es intentado sin efecto se analiza según cual sea la sede de presentación ante el SERCLA, destaca la circunstancia de que la terminación anticipada por incomparecencia de la parte demandada alcanza sus porcentajes más reducidos en las sedes de Algeciras, Jerez y Almería, centros de actuación donde el resultado de intentado sin efecto queda reducido a su mínima expresión. La no comparecencia de la demandada registra porcentajes muy reducidos en Huelva, Jaén y Sevilla.

Por el contrario, Córdoba registra un porcentaje de incomparecencias de empresas (24,24%) superior en casi 15 puntos a la media del Sistema (9,29%). En esta provincia se registraron 8 intentados sin efecto a lo largo de 2.005, número muy elevado si tenemos en cuenta que el total de expedientes presentados ascendió a 33.

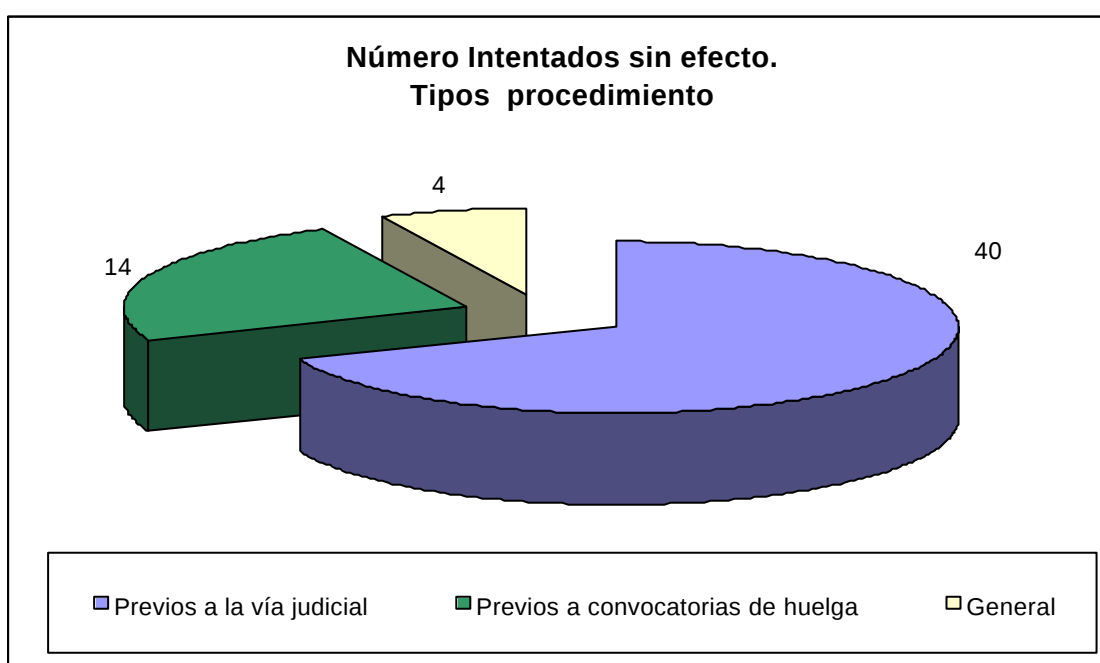


En la sede malagueña se dobla la media del Sistema en cuanto a intentados sin efecto, radicando en ella hasta 23 de las 58 incomparecencias de le parte demandada registradas en toda Andalucía en 2.005, es decir, el 39,65% del total, circunstancia llamativa si tenemos en cuenta que esta provincia abarca el 20,51% de los expedientes presentados ante el SERCLA en toda la Comunidad Autónoma.



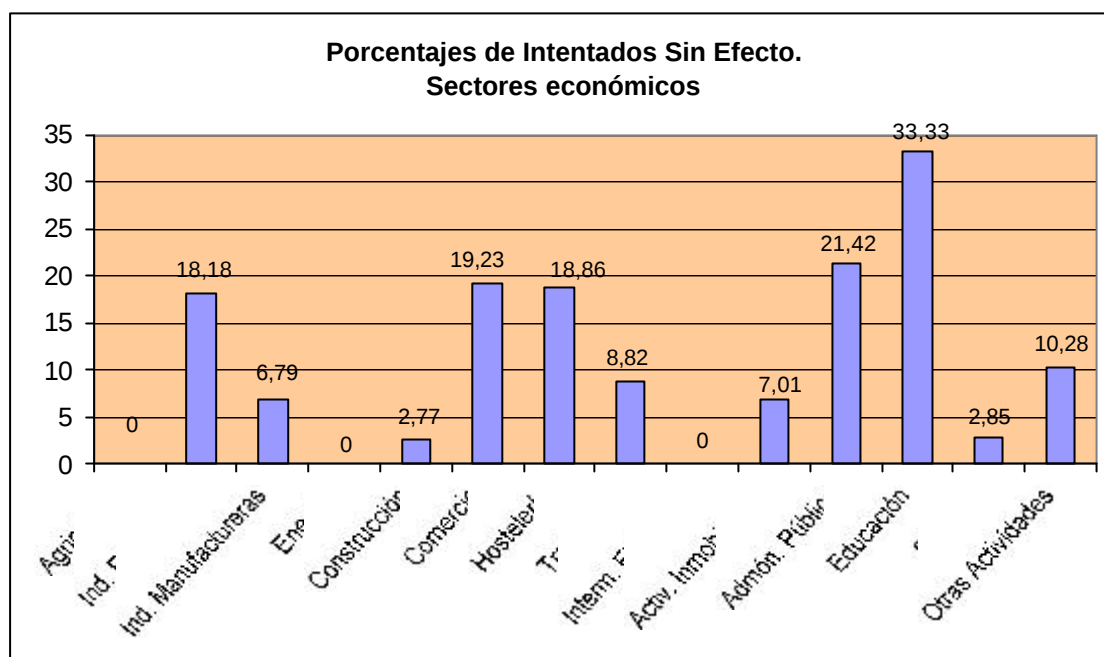
Los intentados sin efecto producidos en los procedimientos previos a la vía judicial suponen casi el 69% del global de expedientes finalizados anticipadamente por esta causa, siendo este tipo procedimental el que registra este resultado con mayor frecuencia, de forma que afecta a 40 de los 345 instados en 2.005 bajo esta modalidad (11,59%).

No obstante, cabe recordar que en 2.004 la incomparecencia de la parte demandada en conflictos jurídicos alcanzó al 19,36% de tales procedimientos, lo que implica que el dato de la anualidad 2.005 significa un recorte de casi 8 puntos porcentuales del intentado sin efecto en previos a vía judicial, circunstancia esta que resulta enormemente positiva para el funcionamiento del Sistema.



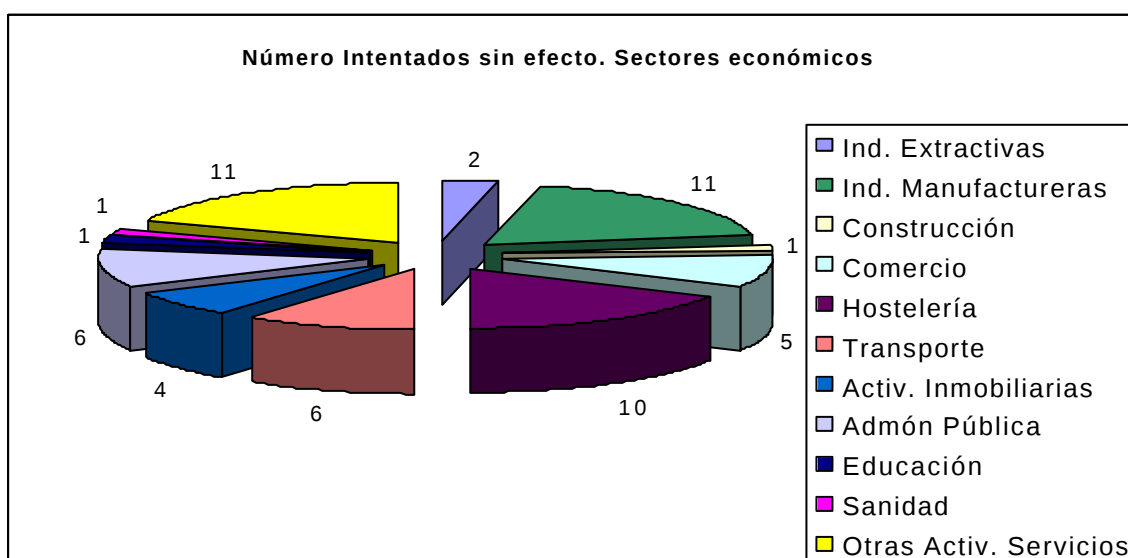
Por el contrario, la incidencia de esta causa es menor en los conflictos de intereses, de modo que solo abarca 4 de los 40 presentados (10,00%), significando casi el 7% del total de intentados sin efecto.

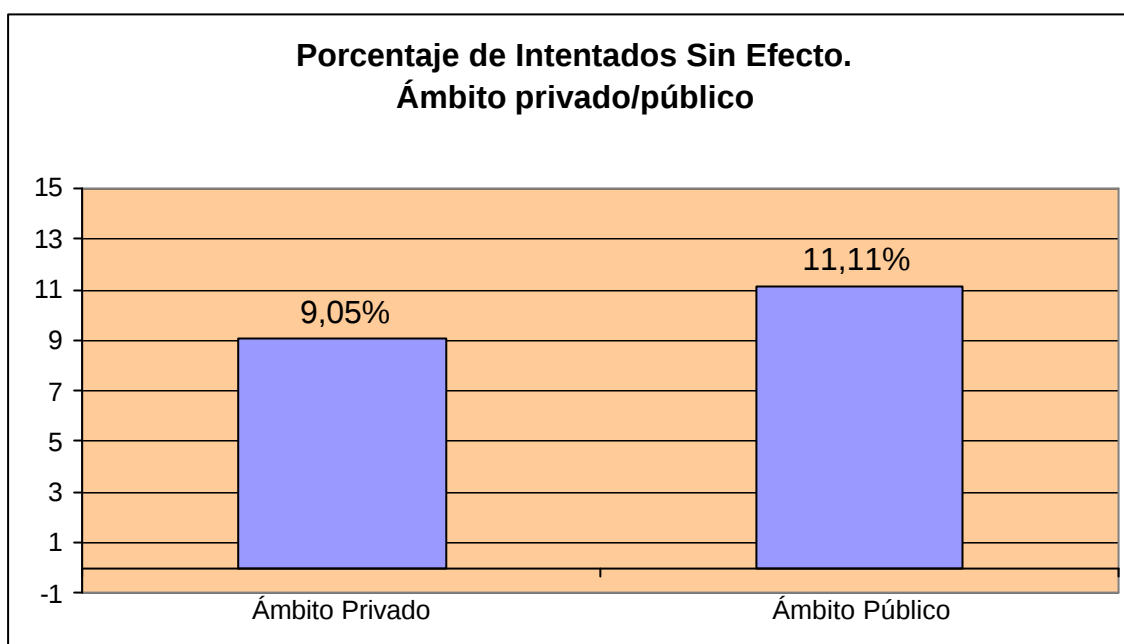
En el procedimiento previo a convocatoria de huelga, la incomparecencia de la parte frente a la que se inicia el conflicto se produjo en 14 de los 231 presentados (6,06%), equivaliendo al 246% del global de los intentados sin efecto.



Por sectores económicos, los procedimientos intentados sin efecto aparecen con mayor frecuencia en los conflictos encuadrados en Educación (1 de los 3 presentados), Administración Pública (6 de los 28 interpuestos), Comercio (5 de los 26 promovidos) y Hostelería (10 de los 53 presentados).

En el extremo opuesto, la incomparecencia de la parte demandada no concurre en los conflictos encuadrados en las actividades de Agricultura, Energía e Intermediación Financiera.

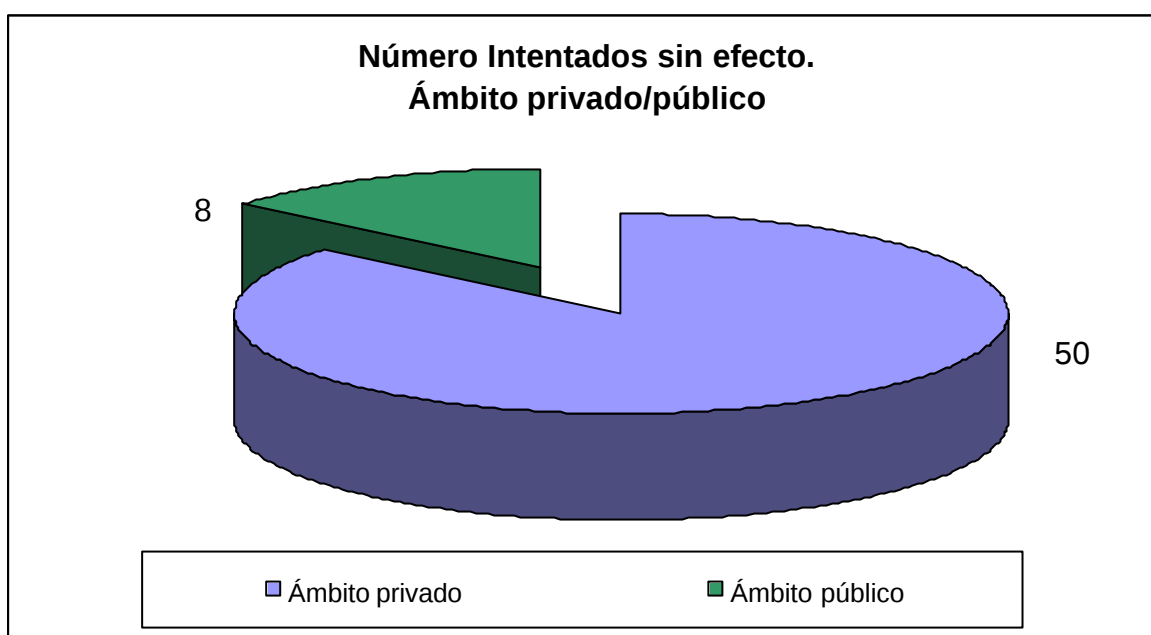




Si fijamos la atención en el ámbito público o privado de los sectores o empresas afectadas por los procedimientos intentados sin efecto, vemos como el mayor número de los mismos corresponden al sector privado (50), significando el 86% del total de los expedientes finalizados de este modo. No obstante, proporcionalmente su importancia relativa disminuye al implicar solamente el 9,05% del conjunto de los expedientes presentados pertenecientes al ámbito privado.

En el sector público, la incidencia relativa de esta forma de terminación es algo superior, ya que representa el 11,11% (8) del total de expedientes presentados dentro del ámbito público, significando el 14% del total de expedientes concluidos por incomparecencia de la parte demandada.

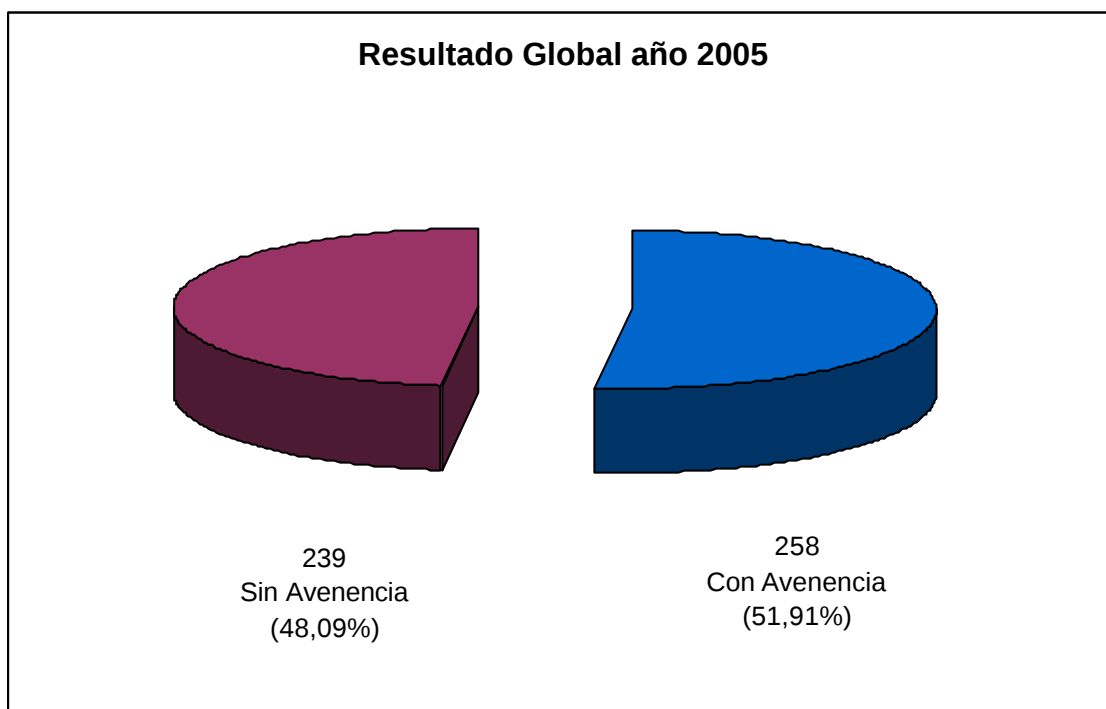
En este punto, merece ser destacada la apreciable reducción experimentada por el porcentaje de intentados sin efecto en los conflictos incardinados en el ámbito público, ya que mientras en 2.004 superaban el 21%, en 2.005 esta ratio se sitúa 10 puntos porcentuales más abajo.



Tramitación de Expedientes en 2.005. Datos Técnicos	
Duración media por expediente	17 días naturales
Número de sesiones	874
Horas empleadas en sesiones	1.820
Sesiones por expediente	1,4
Duración media por sesión	2 horas y 4 minutos
Mediadores actuantes	169
Secretarios actuantes	16
Horas empleadas en gestión administrativa	9.325 h

3.- RESULTADOS OBTENIDOS

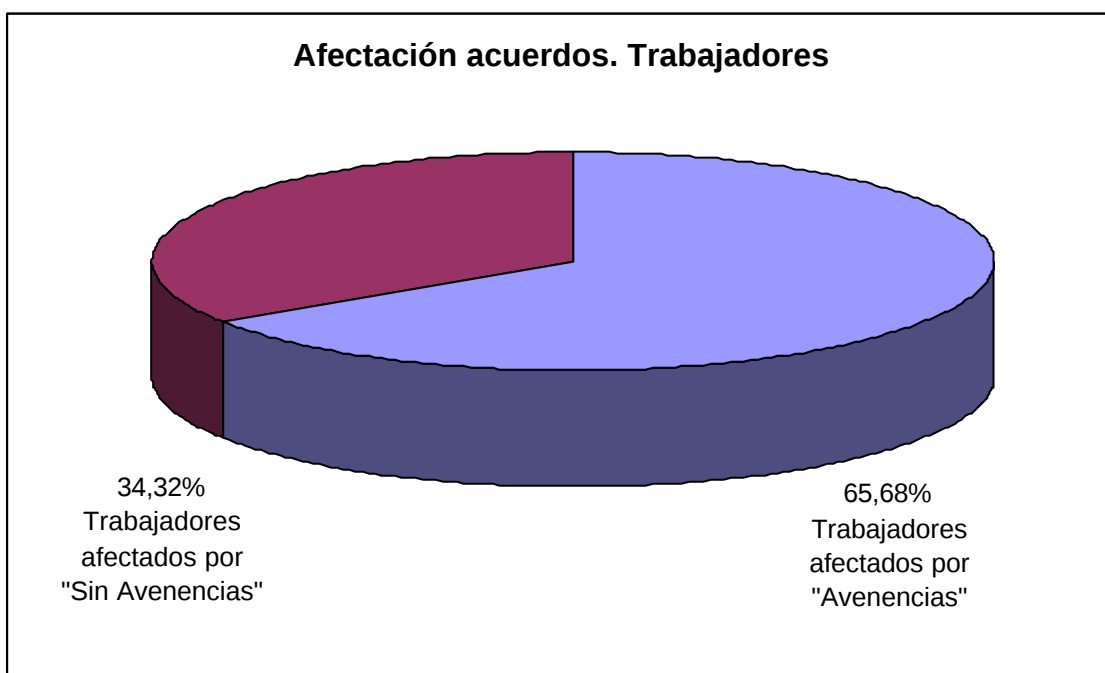
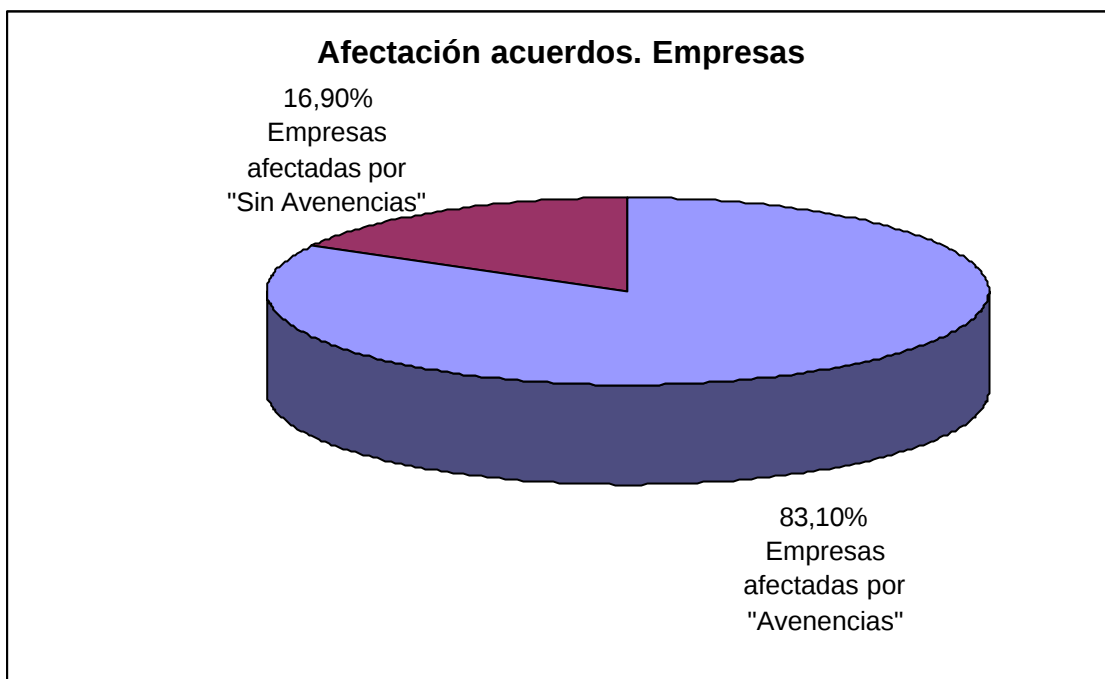
El índice global de acuerdos alcanzó en el año 2.005 el 51,91% de los conflictos tramitados, finalizando con avenencia un total 258 de los 497 expedientes de conciliación-mediación tramitados.



Los 258 acuerdos suscritos a lo largo de 2.005 en alguno de los diez centros de actuación con que cuenta el SERCLA en Andalucía beneficiaron a 15.753 empresas, es decir, el 83,10% de aquellas que podían tener la consideración de afectadas por los conflictos tramitados por el Sistema en dicho período de tiempo.

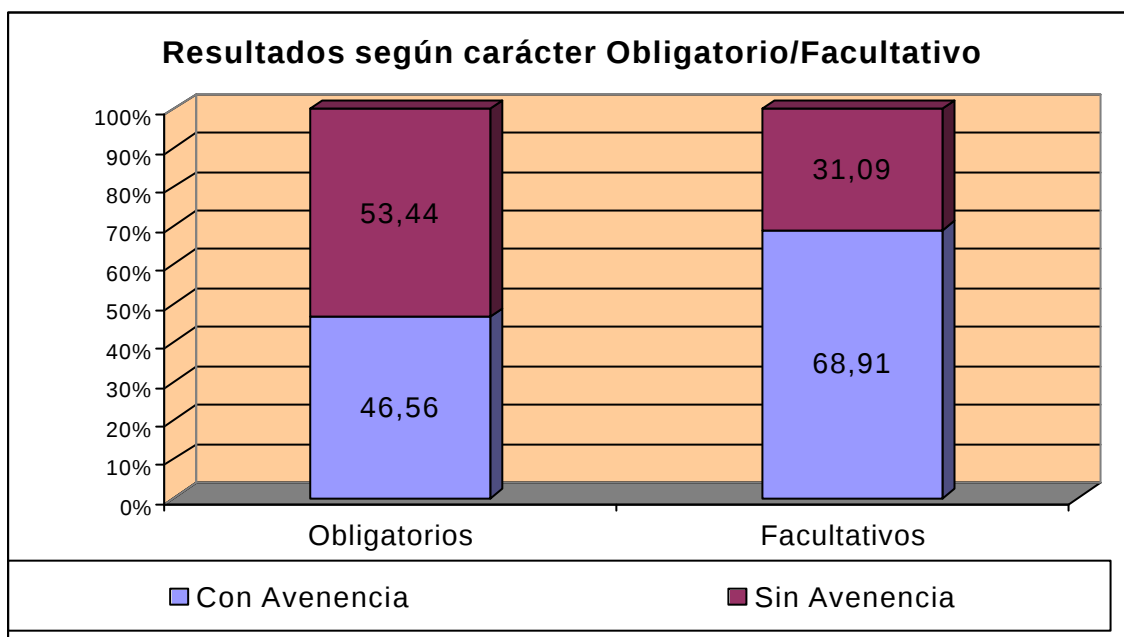
Las referidas 258 avenencias alcanzadas en la anualidad 2.005 también extendieron sus efectos positivos a un importante número de trabajadores: Un total de 185.358, los cuales significaban el 65,68% de aquellos a quienes concernían los procedimientos cuya tramitación llevó a cabo el SERCLA en dicho año.

La elevada afectación de los acuerdos suscritos en 2.005 se comprende si tiene en cuenta el elevado porcentaje de acuerdos logrados en la resolución de conflictos sectoriales, dato este que será analizado más adelante.



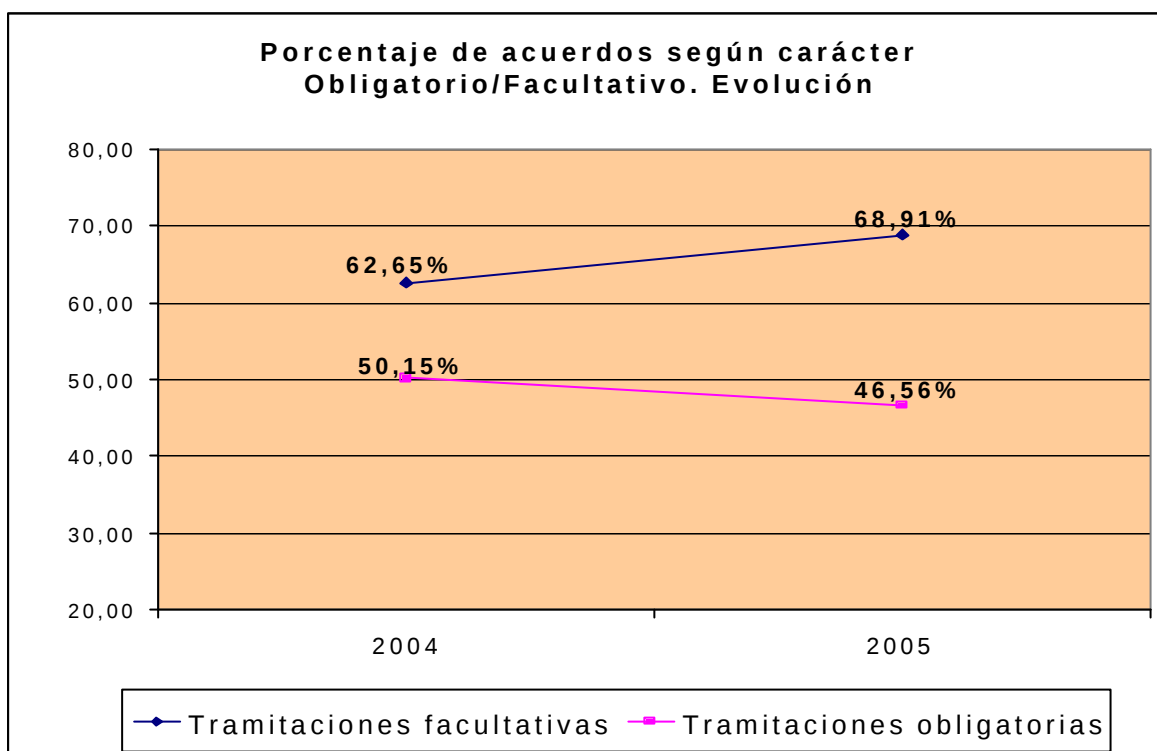
La creciente confianza de los agentes económicos y sociales en este Sistema extrajudicial creado por ellos para la resolución de conflictos, genera cada vez más beneficios para la fluidez de las relaciones laborales y la economía andaluza en general.

Al efectuar una distinción entre los resultados registrados en la resolución de los procedimientos cuya tramitación corresponde obligatoriamente al SERCLA (previos a vía judicial y previos a huelgas cuya convocatoria corresponda a UGT-A y/o CCOO-A) por un lado, y por otro aquellos cuya presentación ante este Sistema extrajudicial tiene carácter voluntario, se puede observar que presentan significativas variaciones los porcentajes de acuerdos logrados en uno y otro grupo de conflictos.

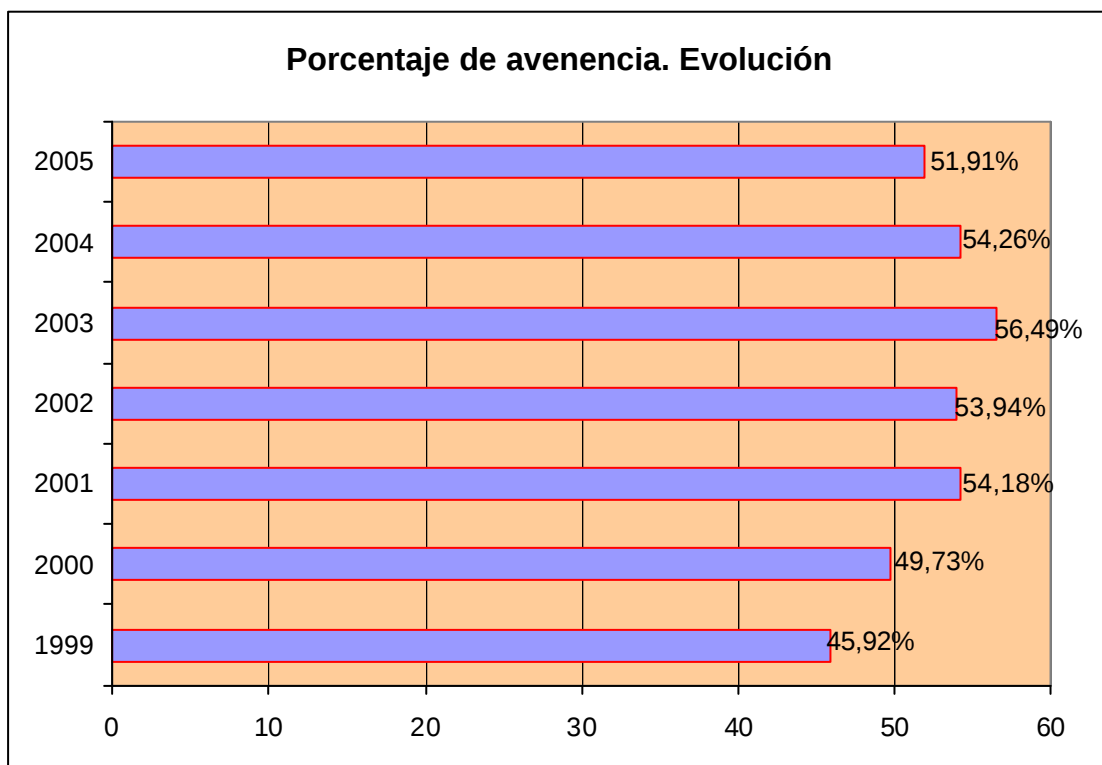


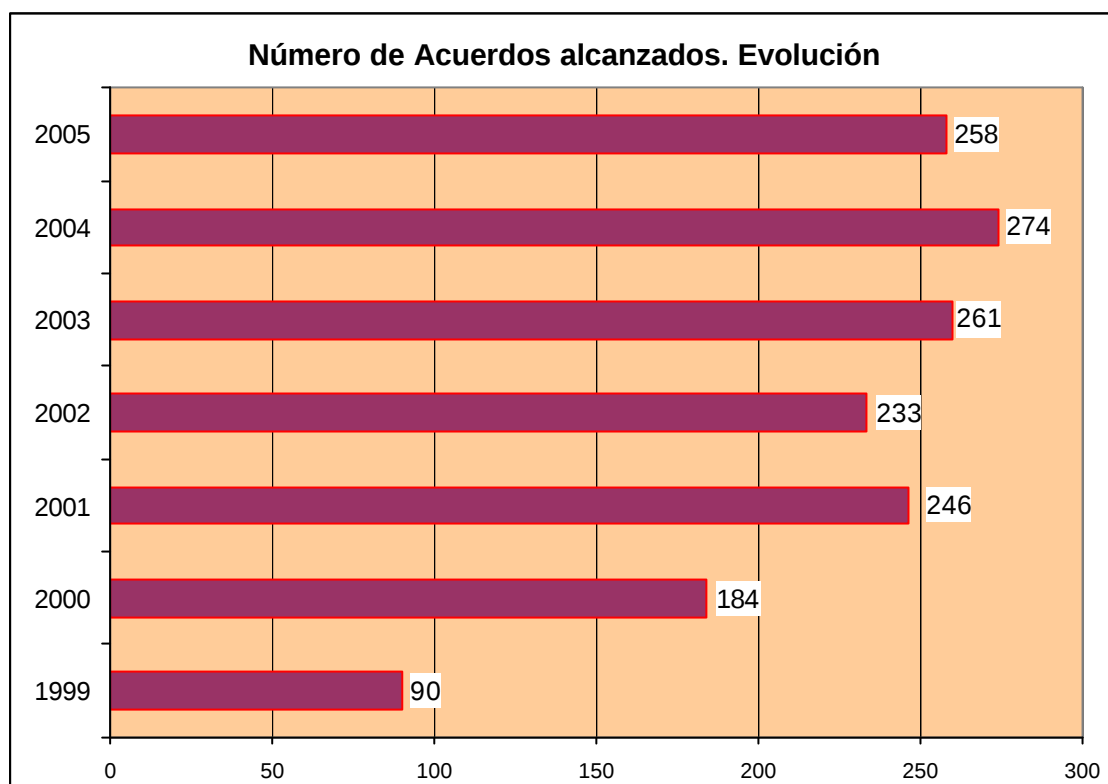
En 2.005, de las 378 tramitaciones efectivas obligatorias, 176 finalizaron con avenencia. En las facultativas, los acuerdos ascendieron a 82 en un total de 119 procedimientos. Como en años anteriores, la ratio de avenencias derivadas de las tramitaciones facultativas resulta ser superior a la obtenida en la resolución de los procedimientos tramitados por el SERCLA como instancia en la que se sustancian con carácter obligatorio.

No obstante, si se comparan los datos del año al que se refiere el presente informe con los de la anualidad precedente, se aprecia que en 2.005 se produce un crecimiento de más de 6 puntos porcentuales en el índice de acuerdos logrados en los procedimientos que llegan facultativamente al SERCLA. Por el contrario, el porcentaje de avenencias alcanzadas en los conflictos cuya sustanciación es obligatoria se reduce en algo menos de 4 puntos. Todo ello implica una mayor distancia entre los resultados registrados según estemos ante tramitaciones facultativas u obligatorias.

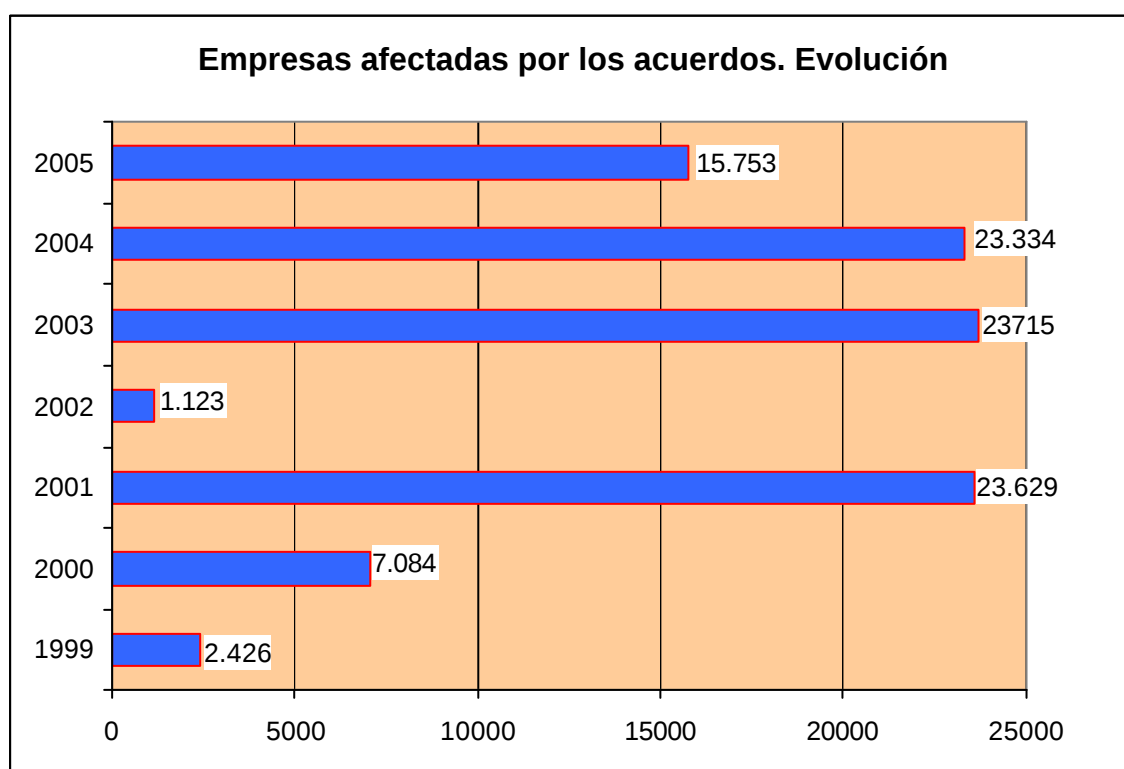


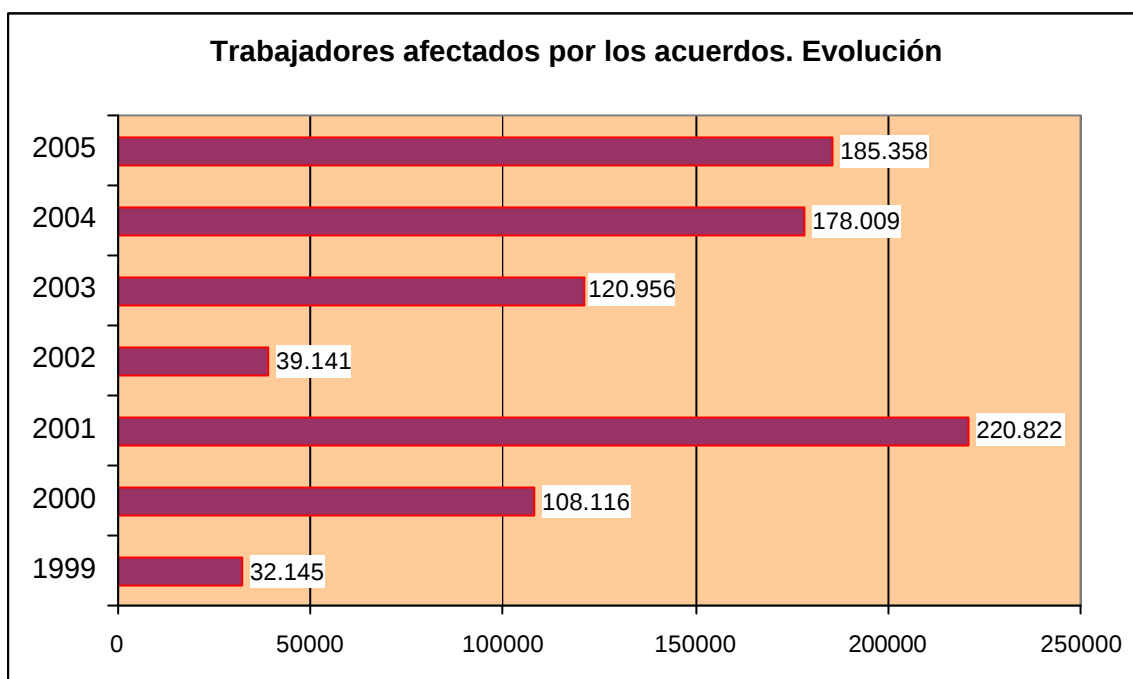
El índice global de acuerdos suscritos en el SERCLA, aunque con pequeñas oscilaciones de unos años a otros, se mantiene holgadamente por encima del 50%, prueba evidente de que estamos ante un Sistema plenamente consolidado.





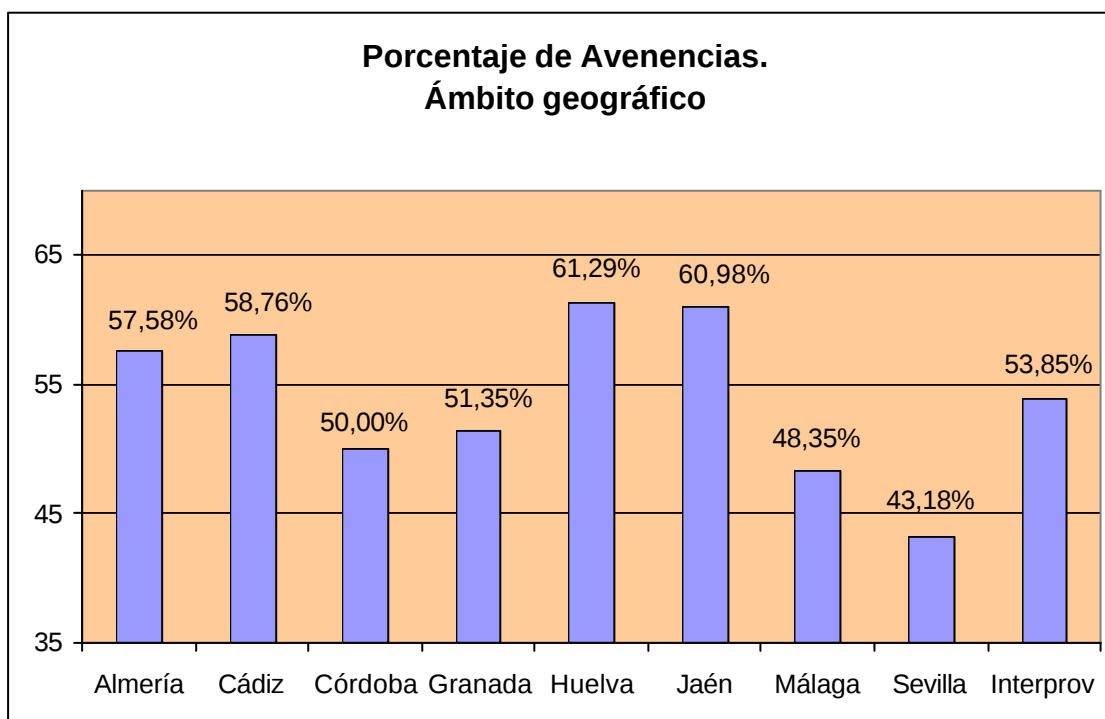
En los siete años de funcionamiento de ese Sistema, se han suscrito un total de 1.546 acuerdos, los cuales han extendido sus efectos a 97.064 empresas y a 884.547 trabajadores andaluces.



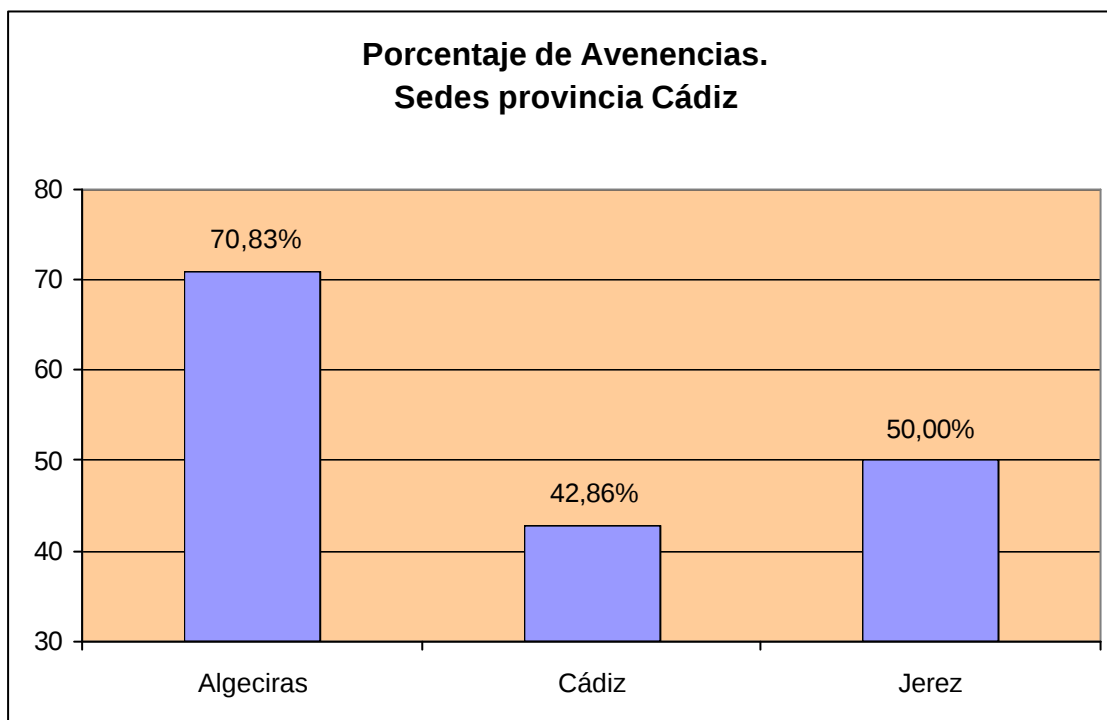


A) Resultados por ámbito geográfico

Al desagregar el porcentaje global de avenencias por provincias, se aprecian diferencias muy significativas.



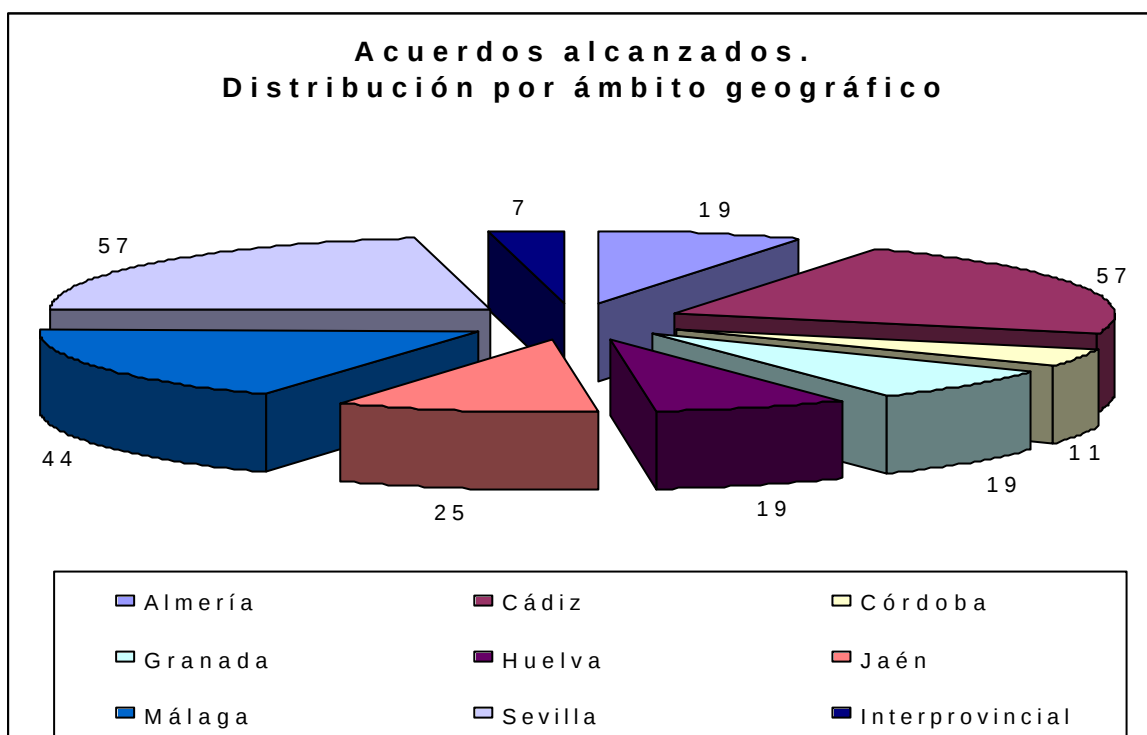
Las provincias de Huelva y Jaén destacan como aquellas en las que se registran los porcentajes más elevados de acuerdos en 2.005, situándose ambas muy por encima de la media del Sistema. En el extremo opuesto se sitúan los datos correspondientes a Málaga y Sevilla, únicas provincias que no alcanzan el 50% de acuerdos.



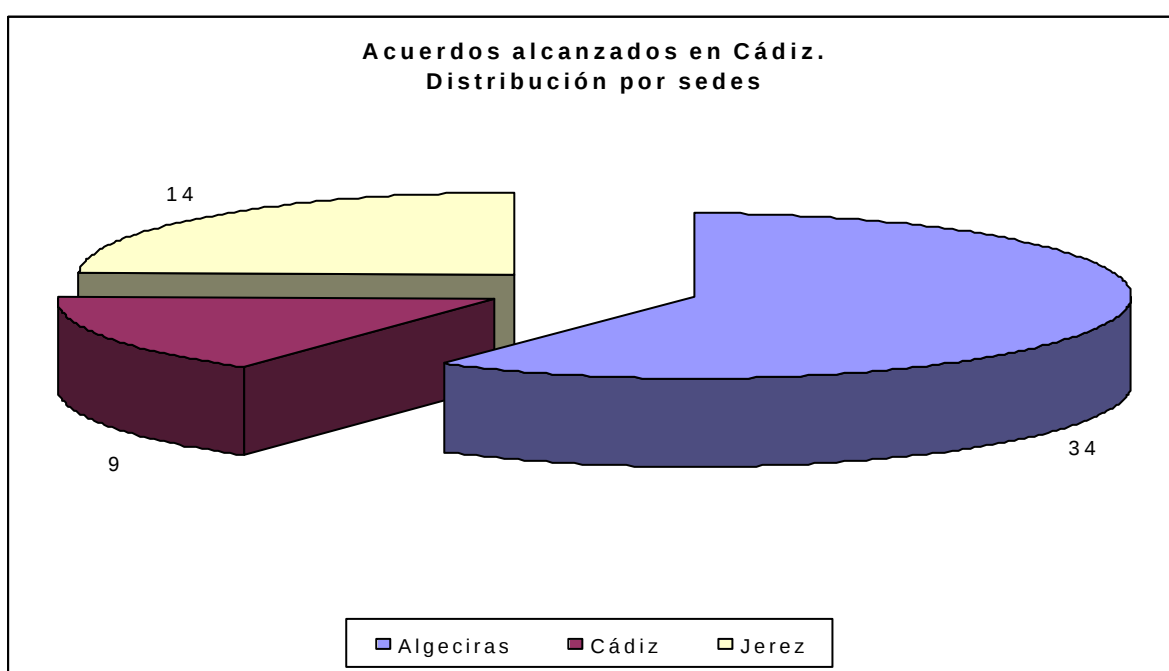
Si al analizar los datos correspondientes a la provincia de Cádiz se distingue entre los conflictos resueltos en las tres sedes con que cuenta el SERCLA en la misma, se aprecian diferencias muy significativas entre los resultados alcanzados en cada una de ellas.

En Algeciras, como ya suele ser habitual, se registra un porcentaje de acuerdos superior a la media del Sistema. En 2.005, el índice de avenencias logrado en esta sede resulta ser el más alto de todos los centros de actuación del SERCLA en Andalucía, mereciendo ser destacado como un dato extraordinariamente positivo.

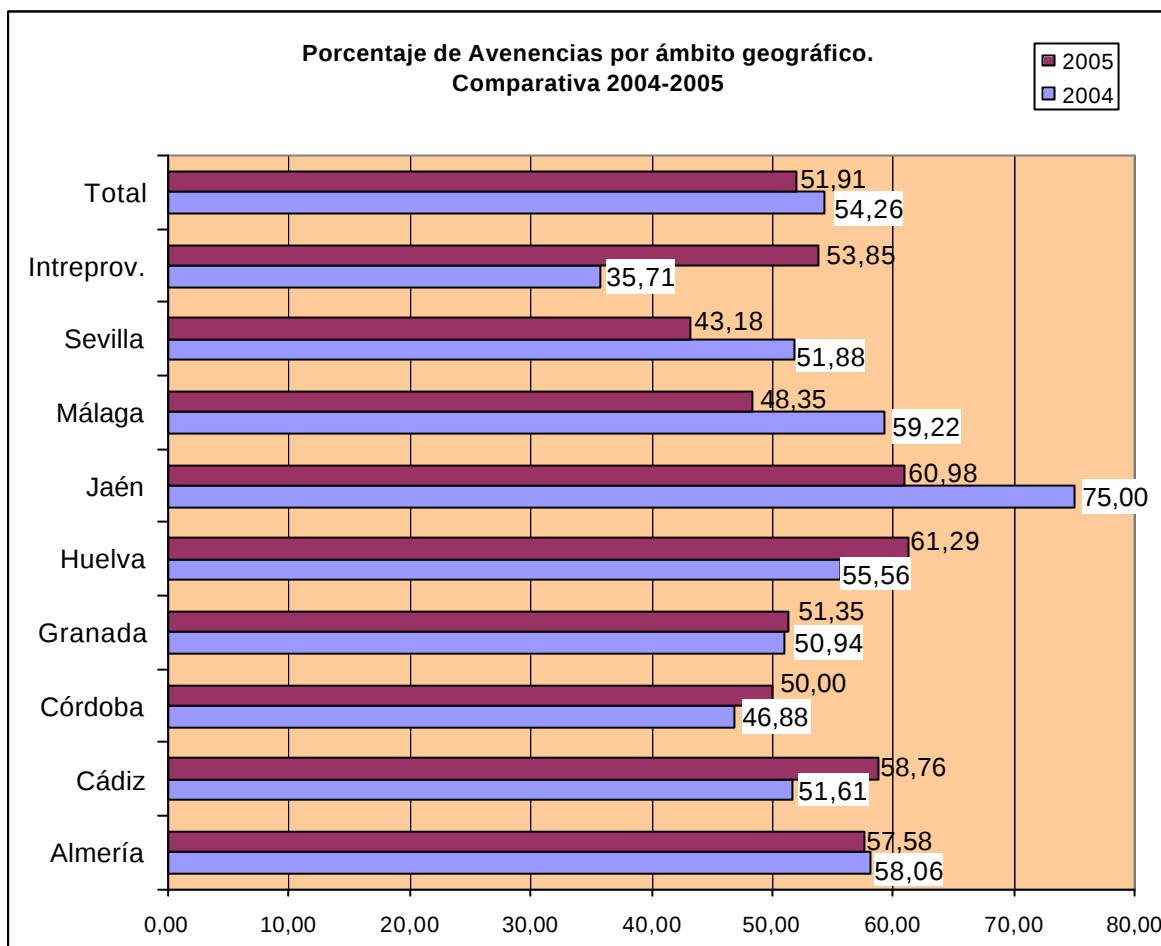
Mientras la ratio de avenencias de Jerez se sitúa algo por debajo de la media andaluza, el porcentaje de acuerdos suscritos en la sede de la ciudad de Cádiz viene a ser el más reducido del Sistema en este año.



Al analizar la distribución provincial del número absoluto de acuerdos rubricados en sede SERCLA a lo largo de 2.005, resulta evidente que las provincias de Cádiz y Sevilla casi acaparan el 45% del total andaluz, siendo el ámbito interprovincial aquel al que menos acuerdos pertenecen.

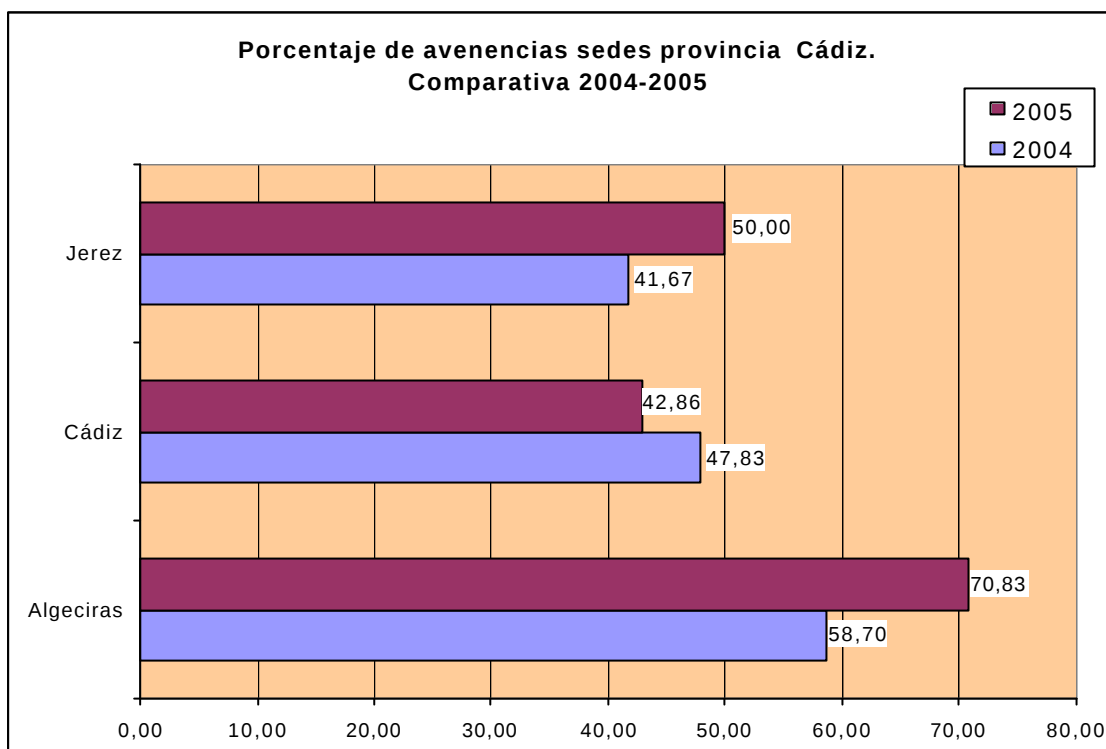


A la sede de Algeciras pertenecen 34 de los 57 acuerdos firmados en la provincia de Cádiz en 2.005, quedando en cifras considerablemente inferiores los rubricados en Cádiz y Jerez.



Al comparar los porcentajes de acuerdos registrados en 2.005 en cada provincia con los del año anterior, vemos como se aprecia un significativo crecimiento porcentual de acuerdos en las provincias de Cádiz y Huelva.

Por el contrario, se observan retrocesos en los índices de avenencias correspondientes a las sedes del SERCLA en las provincias de Jaén, Málaga y Sevilla. La ratio de acuerdos del resto de las provincias no experimenta variación significativa.

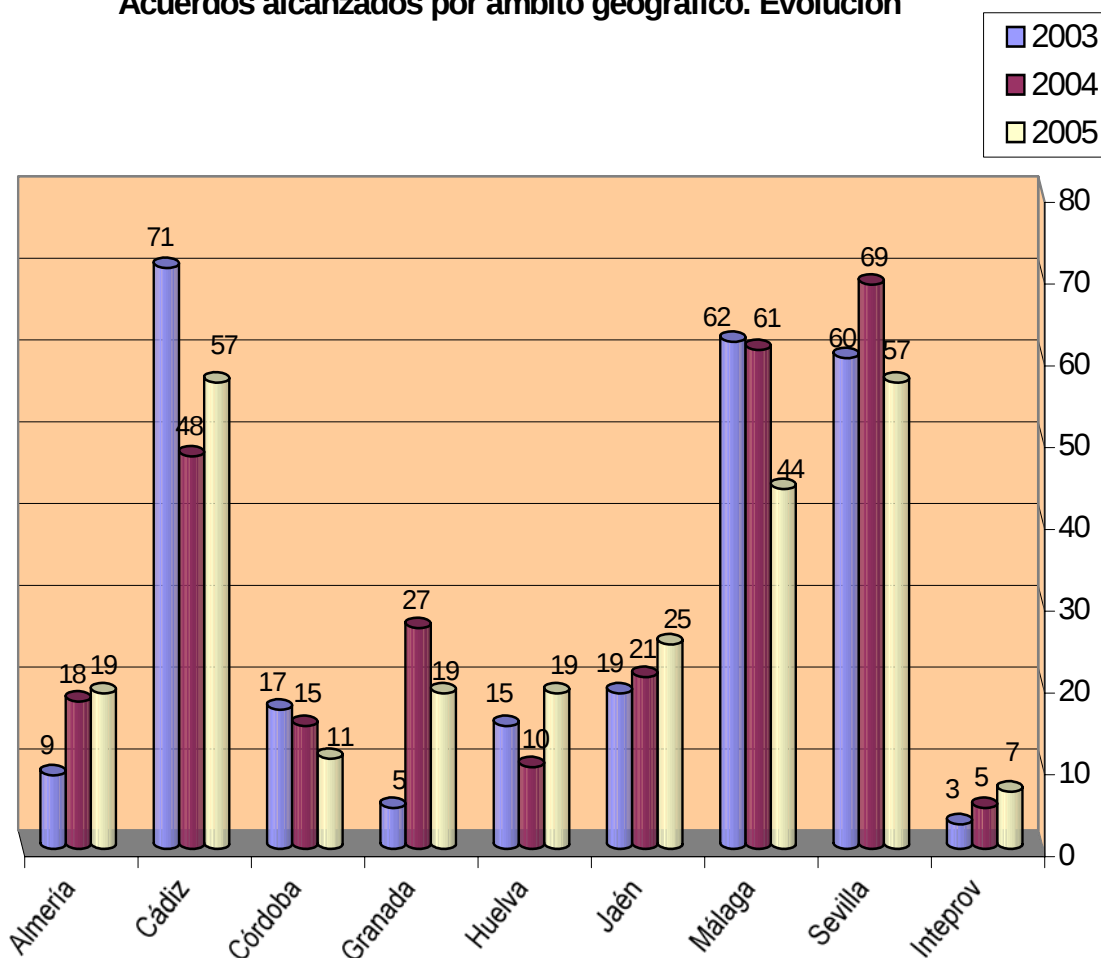


Al efectuar la comparación de los resultados obtenidos en 2.005 en las sedes de la provincia gaditana con los registrados el año anterior, vemos como el meritorio dato de Algeciras se ha visto mejorado considerablemente.

La sede de la ciudad de Cádiz experimenta un retroceso en la ratio de avenencias, situándose en 2.005 muy por debajo de la media registrada en el conjunto del Sistema en el mismo período de tiempo.

Por último, el centro de actuación de Jerez mejora sus resultados respecto a la anterior anualidad, y, aunque continúa por debajo del promedio andaluz, consigue casi aproximarse al mismo.

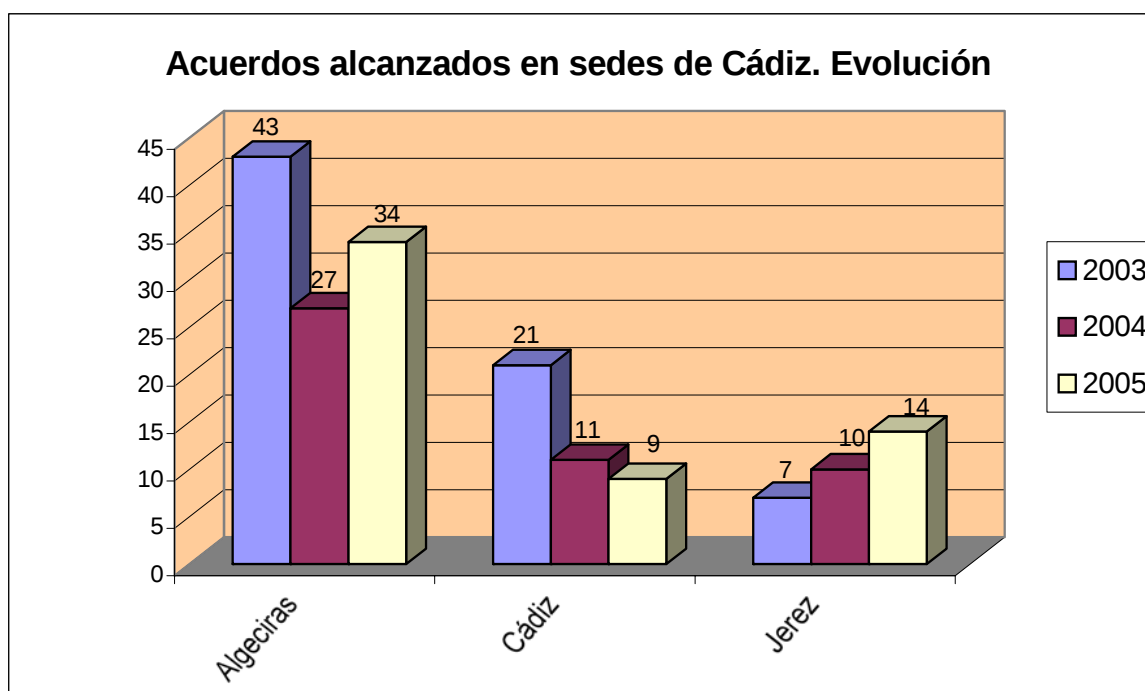
Acuerdos alcanzados por ámbito geográfico. Evolución



Si se efectúa un análisis de la evolución del número absoluto de acuerdos alcanzados en cada provincia en el último trienio, se aprecia como las cifras de las provincias de Almería y Jaén muestran una progresión constante. Lo contrario ocurren Córdoba.

Otra circunstancia digna de mención es el sobresaliente dato de Huelva en 2.005, alcanzando una cifra de acuerdos que casi dobla la del año anterior. Este último año también ha significado tanto un importante bajón en el número de avenencias de Málaga, como un ascenso estimable de las alcanzadas en la provincia de Cádiz.

Al observar el número de acuerdos alcanzados en las sedes de la provincia gaditana en los tres últimos años, contrasta el progresivo descenso de los rubricados en la ciudad de Cádiz con el progreso de los firmados en Jerez. El número de acuerdos de la sede de Algeciras en 2.005 resulta notablemente superior al registrado el año precedente.

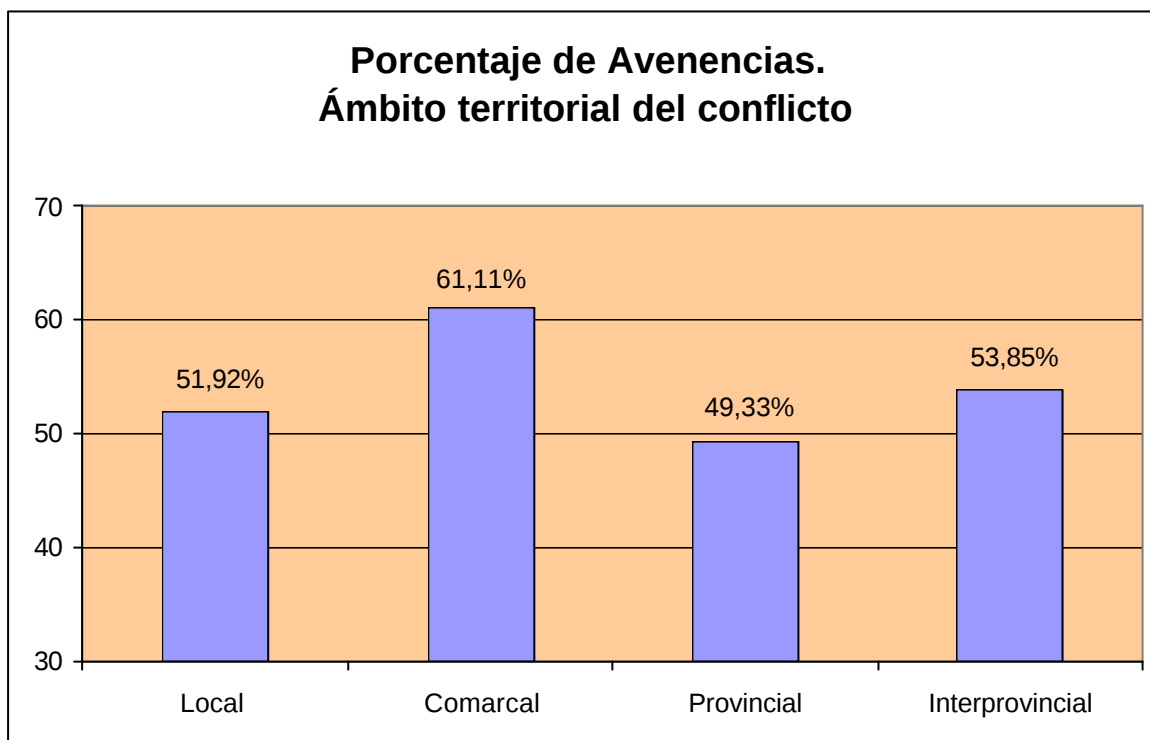


Por otro lado, si efectuamos un análisis de los resultados atendiendo al ámbito territorial de los conflictos, se aprecia que, como ocurriera en pasadas anualidades, el porcentaje más elevado de acuerdos corresponde a los conflictos comarcales, si bien debemos tener presente que este nivel territorial es el menos representativo respecto del conjunto de los promovidos ante el Sistema. En 2.005, se alcanzaron 11 acuerdos en los 18 conflictos comarcales tramitados.

A continuación aparece el índice de acuerdos logrado en la resolución de conflictos de carácter interprovincial, quebrándose así la tendencia de años anteriores, en los cuales el índice de avenencias más reducido correspondió a los conflictos que excedían de una provincia andaluza. En 2.005, se rubricaron 7 acuerdos en los 13 conflictos interprovinciales tramitados.

En los conflictos locales el acuerdo se logró en un porcentaje muy próximo al de los interprovinciales. Se alcanzó avenencia en 203 de los 391 tramitados en 2.005. En el ámbito local se inscribe la inmensa mayoría de los conflictos tramitados por el SERCLA, siendo por tanto un dato muy influyente en el porcentaje global de avenencias.

El ámbito territorial del conflicto menos propicio para el acuerdo en 2.005 resultó ser el provincial, registrándose un total de 37 acuerdos en los 75 conflictos provinciales tramitados .

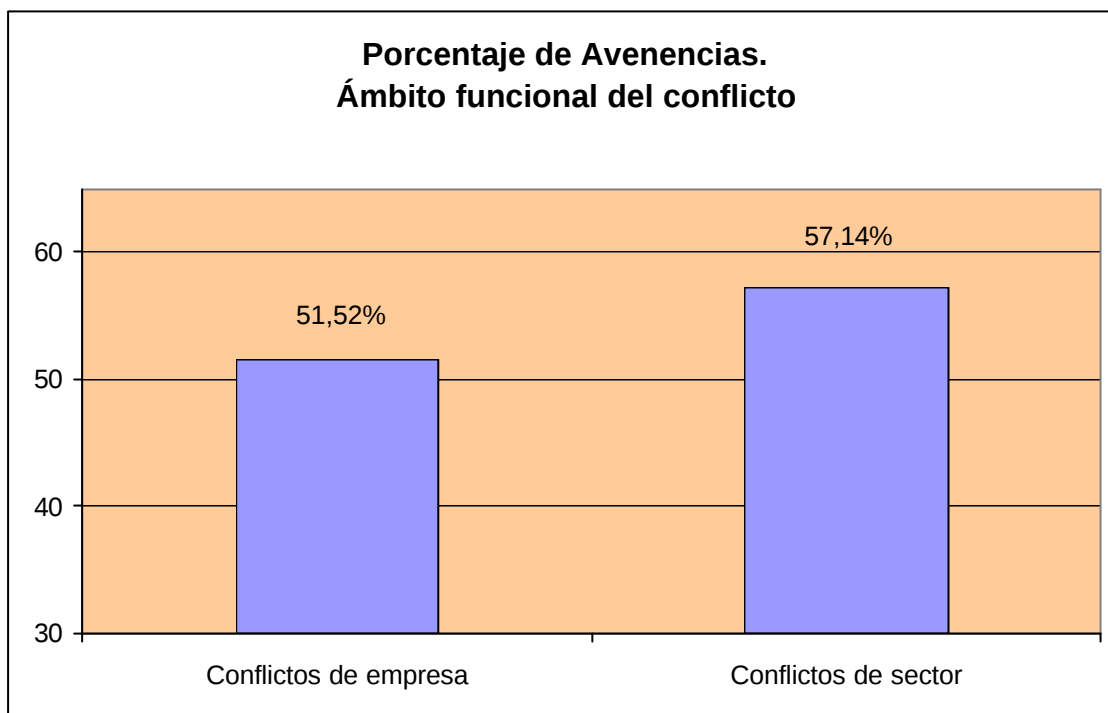


B) Resultados por ámbito funcional

Al observar los resultados desde el prisma del ámbito funcional del conflicto, y contrariamente a lo ocurrido en anualidades anteriores, resulta llamativo que en la resolución de los conflictos de sector se registró en 2.005 un porcentaje de acuerdos más elevado que en la de los de empresa, dato importante a la vista de la mayor afectación personal de los conflictos sectoriales respecto a los de empresa en el conjunto de los tramitados.

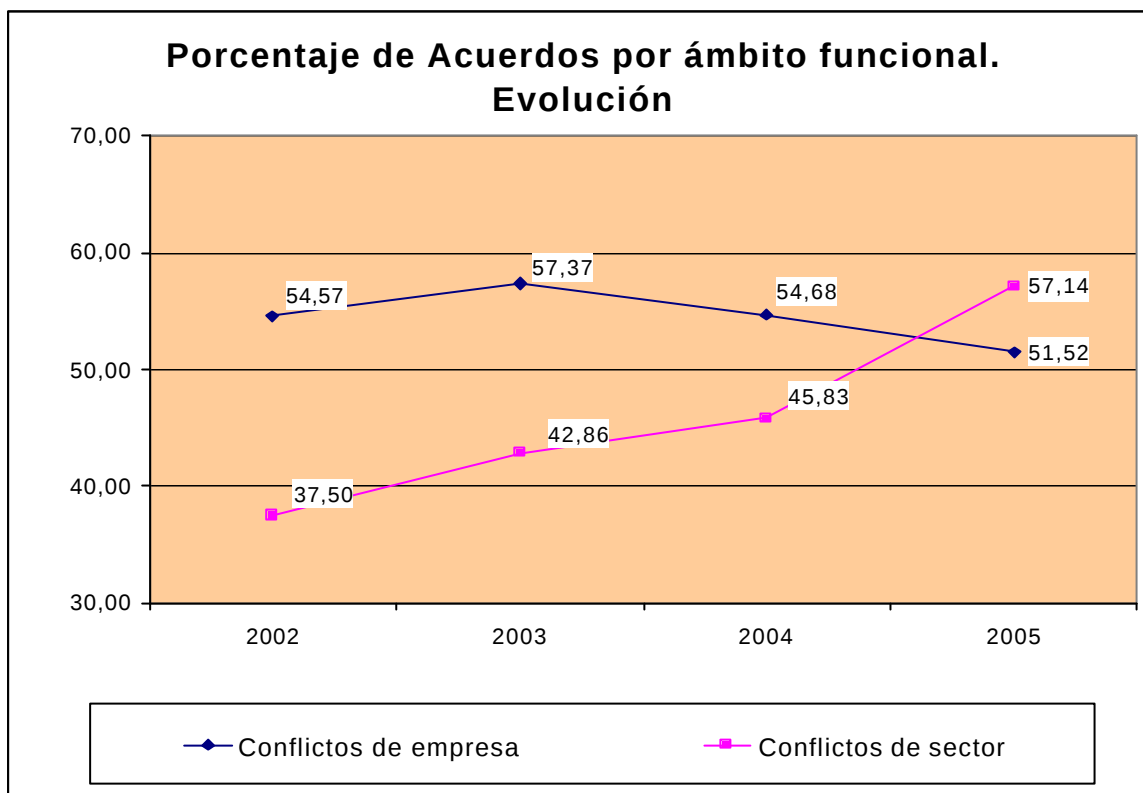
En 2.005 se alcanzaron en alguna de las nueve sedes del SERCLA un total de 238 acuerdos en el conjunto de los 462 expedientes tramitados correspondientes a conflictos de empresa.

En este mismo período de tiempo, se rubricaron ante este Sistema extrajudicial hasta 20 avenencias en el global de los 35 conflictos de sector tramitados por el mismo.



De entre los conflictos de sector en los que se alcanzó acuerdo en sede SERCLA en 2.005 cabe destacar, debido a la elevada afectación personal de los mismos, los relativos a los siguientes sectores de actividad económica:

- Almería: Manipulado y Envasado de Frutas y Hortalizas.
- Cádiz: Transporte de Mercancías de Larga Distancia.
- Córdoba: Actividades Agropecuarias de la Comarca de Bujalance.
- Granada: Limpieza Viaria, Industria Siderometalúrgica, Industria de la Panadería y Comercio.
- Huelva: Comercio y Hostelería.
- Jaén: Hostelería, Industrias de la Madera y Corcho, Derivados del Cemento y Comercio de Materiales de Construcción.
- Sevilla: Soladores, Limpieza de Edificios y Locales y Operadores Logísticos.
- Interprovincial: Enseñanza Centros Concertados.



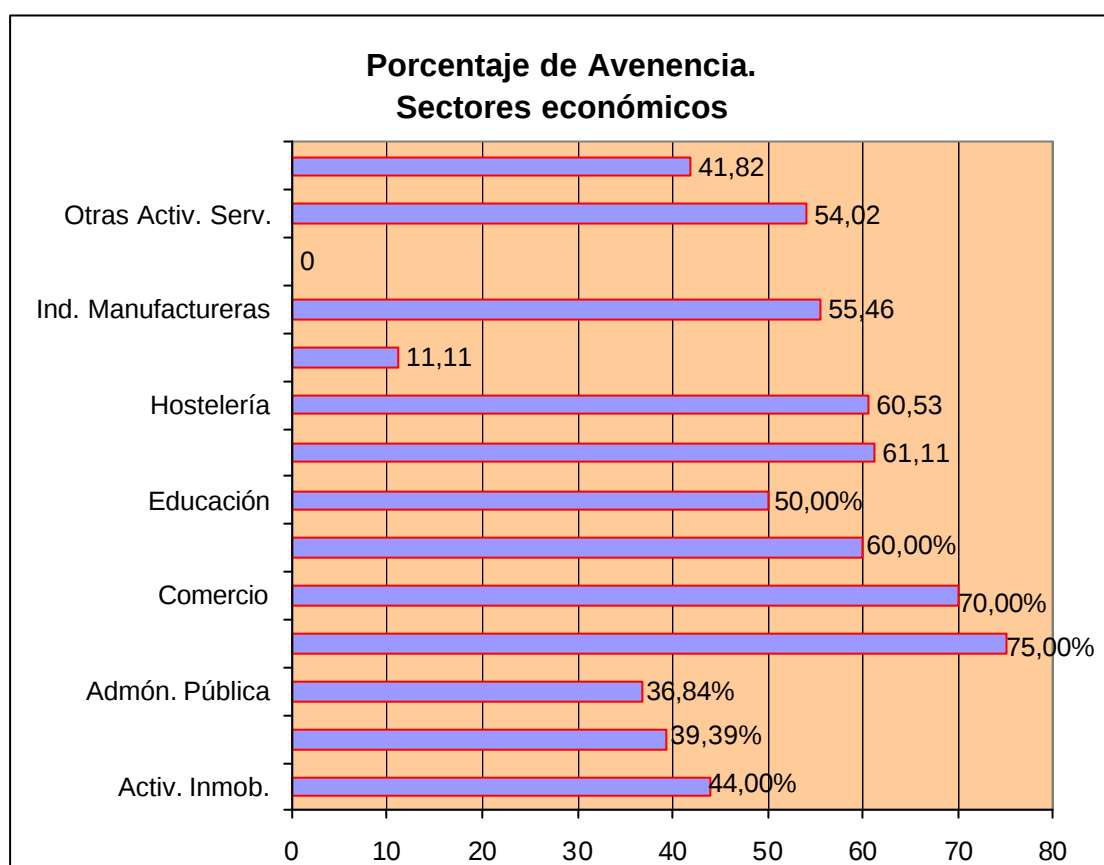
Al efectuar un análisis de la evolución de los resultados alcanzados en función del ámbito funcional de los conflictos, se aprecia que en los conflictos de empresa la tendencia es decreciente, siendo el dato de 2.005 inferior en tres puntos porcentuales al del año anterior.

Sin embargo, el porcentaje de acuerdos alcanzados en la resolución de conflictos de sector se ha incrementado muy notablemente, de forma que la ratio de avenencias rubricadas en 2.005 implica un crecimiento de once puntos porcentuales respecto a la cifra de la anualidad precedente.

C) Resultados por sectores de actividad

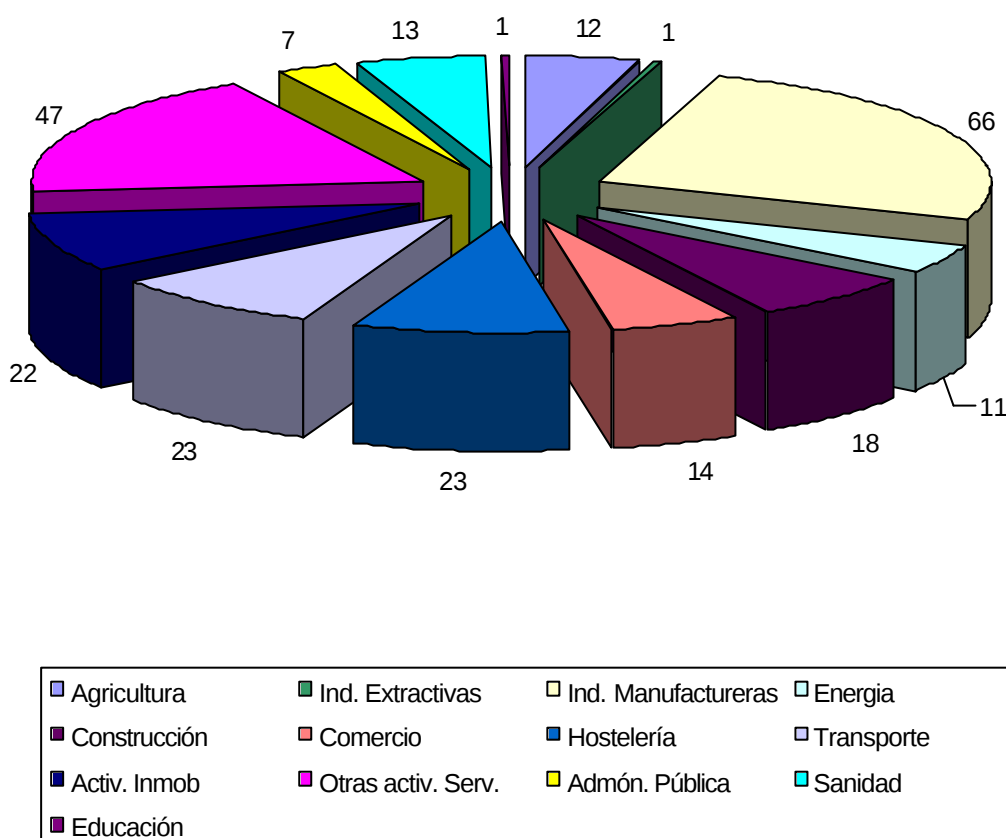
Los porcentajes de avenencia más altos se registran en los conflictos encuadrados en los sectores de Agricultura (12 acuerdos en los 16 conflictos tramitados), Comercio (14 acuerdos en los 20 conflictos tramitados), Energía (11 acuerdos en los 18 conflictos tramitados), Hostelería (23 acuerdos en los 38 conflictos tramitados) y Construcción (18 acuerdos en los 30 conflictos tramitados).

En sentido opuesto, los porcentajes de acuerdo más bajos corresponden a conflictos incluidos en sectores tales como Intermediación Financiera (sin avenencia en el único conflicto tramitado), Industrias Extractivas (1 acuerdo en los 9 conflictos tramitados), Administración Pública (7 acuerdos en los 19 conflictos tramitados) y Sanidad (13 acuerdos en los 33 conflictos tramitados).



No obstante, si al analizar los acuerdos alcanzados en sede SERCLA en 2.005 tenemos en cuenta el sector de actividad económica al que pertenece cada conflicto, resalta la circunstancia de que tanto Industrias Manufactureras como Otras Actividades Servicios Prestados a la Comunidad (acoge fundamentalmente a los conflictos de la actividad de limpieza), son sectores que acaparan gran número de conflictos y alto número de acuerdos.

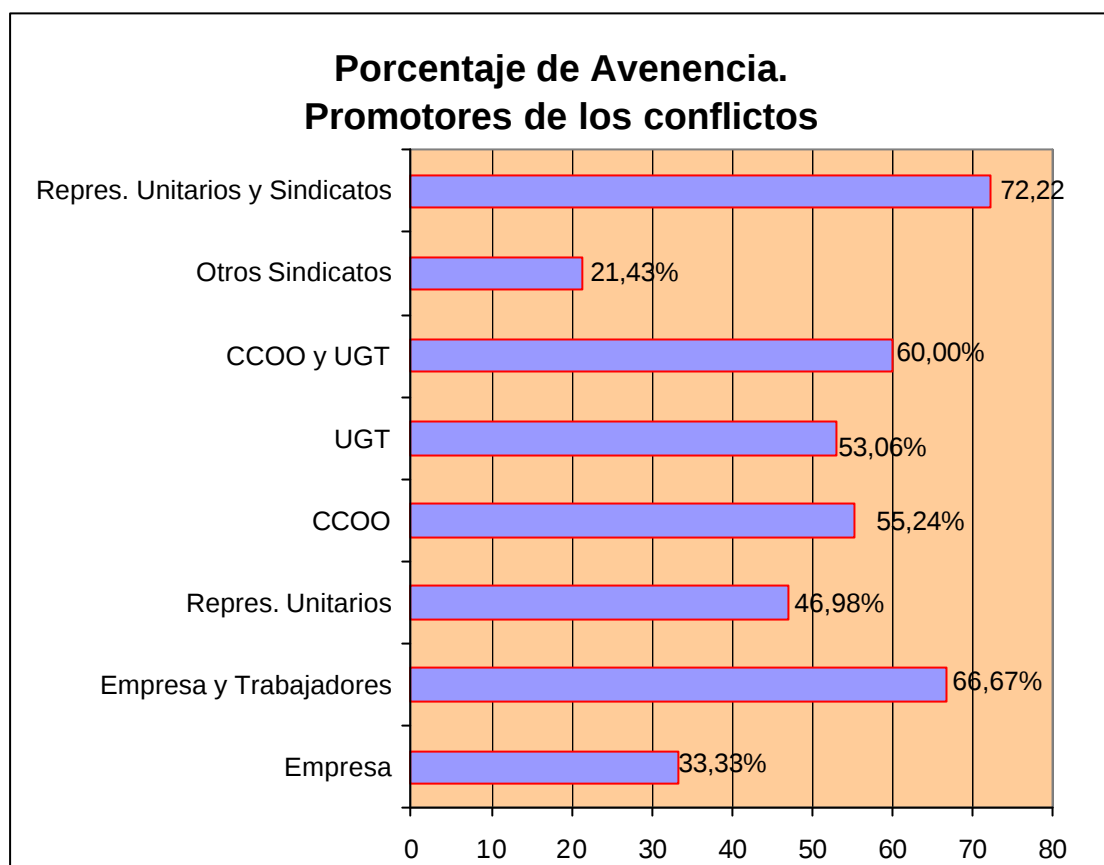
Acuerdos. Distribución por sectores económicos



D) Resultados por promotores.

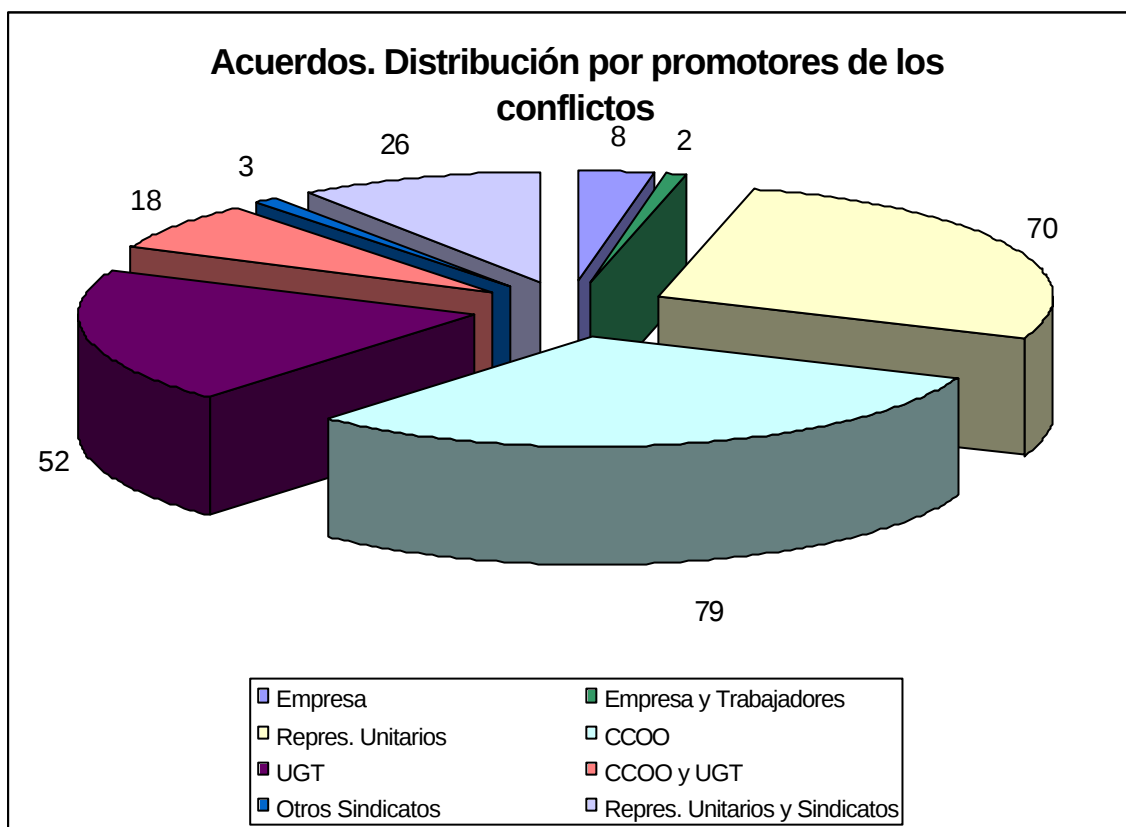
Si consideramos los diferentes promotores de los conflictos al desglosar los resultados registrados en 2.005, resulta evidente que los porcentajes de avenencia más elevados corresponden a los conflictos promovidos conjuntamente por representantes unitarios y sindicatos (de los 36 conflictos tramitados, 26 finalizaron con acuerdo), así como a los promovidos conjuntamente por empresa y trabajadores (2 acuerdos en los 3 conflictos tramitados).

Los porcentajes de acuerdo más reducidos se observan en la resolución de los conflictos promovidos por Organizaciones sindicales distintas de las firmantes del Acuerdo constitutivo del SERCLA (3 acuerdos en los 14 conflictos tramitados).



Si tenemos en cuenta los diferentes tipos de promotores de los procedimientos al analizar los acuerdos alcanzados en los conflictos tramitados por el SERCLA en 2.005, resulta fácil concluir que en cuanto a número de avenencias, alcanzan las cifras más elevadas los promovidos por Comisiones Obreras, así como los presentados por representantes unitarios. A continuación aparece el grupo de acuerdos que ponen fin a procedimientos promovidos por UGT.

Los números de acuerdos más reducidos corresponden a los alcanzados en los conflictos promovidos conjuntamente por empresa y trabajadores, así como a las avenencias logradas en los procedimientos de conflicto colectivo interpuestos ante el SERCLA por organizaciones sindicales distintas a los firmantes del Acuerdo constitutivo de este Sistema.

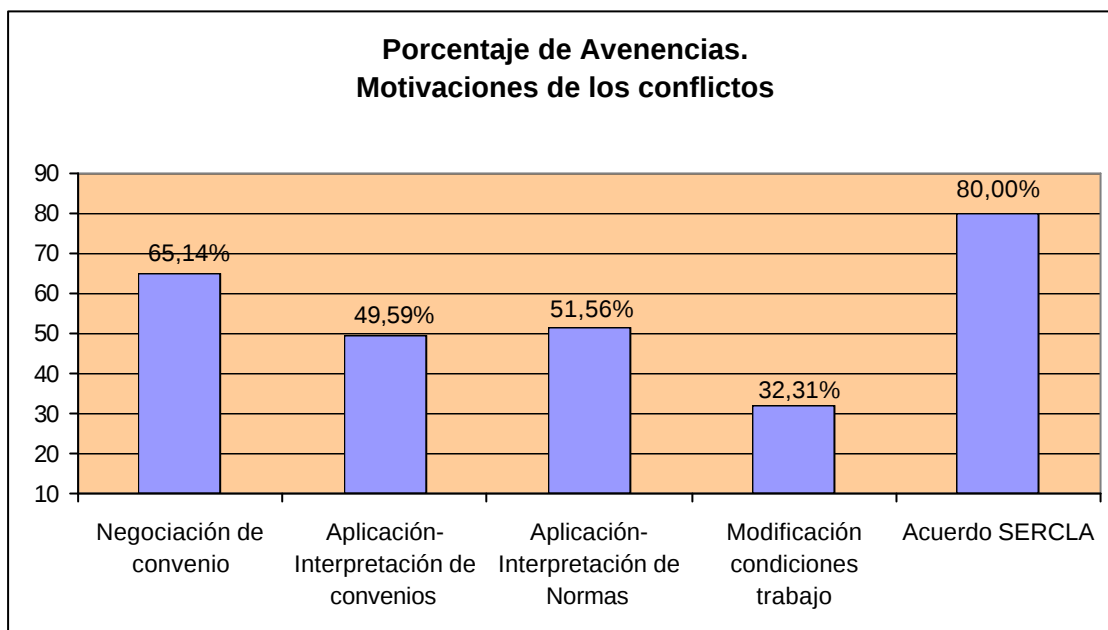


E) Resultados por motivaciones.

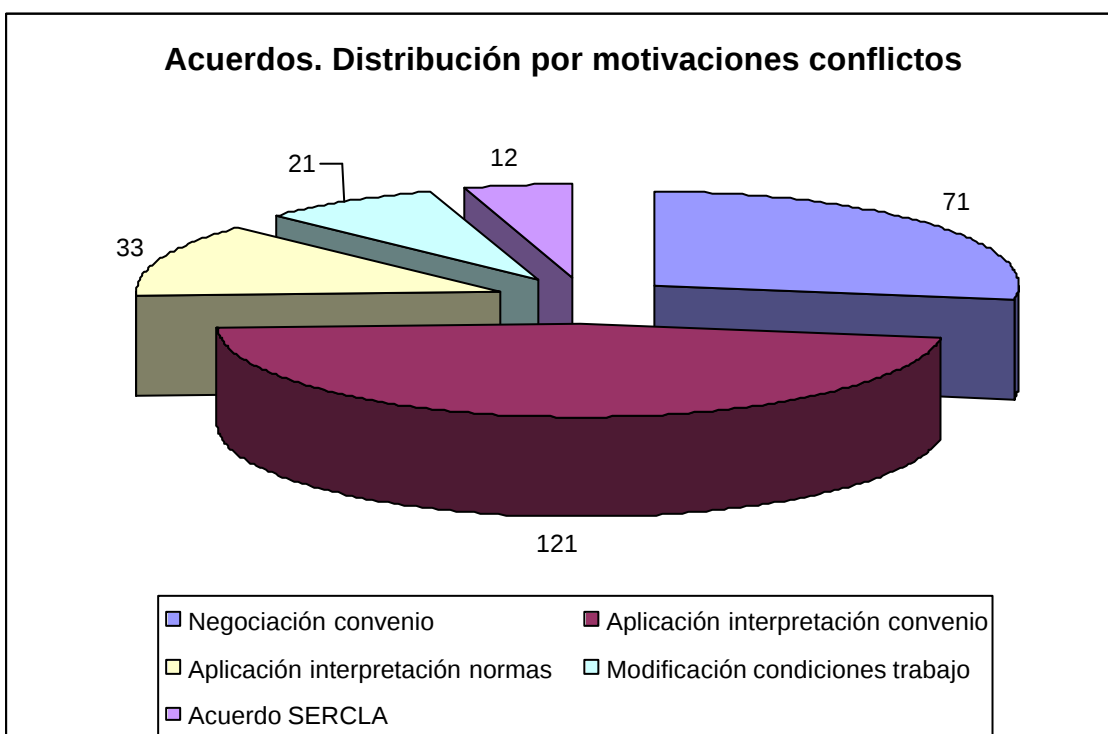
Al estudiar los resultados registrados considerándolos en atención a las diferentes motivaciones a que puede deberse la interposición de un conflicto, se aprecian diferencias en los índices de avenencia alcanzados.

El porcentaje más alto corresponde a los conflictos cuyo motivo se refiere a la interpretación o aplicación de un acuerdo alcanzado previamente en sede SERCLA (12 acuerdos en los 15 conflictos tramitados). Los derivados de la negociación de convenio también registran un índice de avenencias superior a la media (71 acuerdos en los 109 conflictos tramitados).

Los conflictos debidos a la modificación de condiciones de trabajo (21 acuerdos en los 65 conflictos tramitados) y a la aplicación e interpretación de convenios (121 acuerdos en los 244 conflictos tramitados) son los que alcanzan una menor proporción de acuerdos.

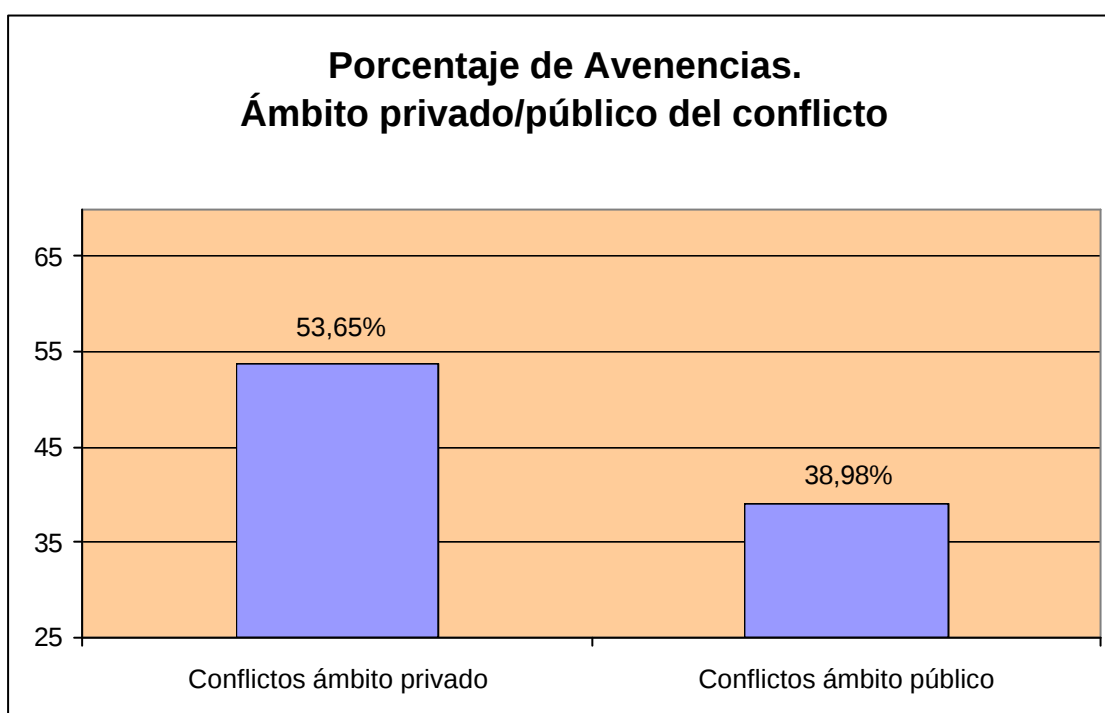


En 2.005 el mayor número de acuerdos alcanzados corresponde a los conflictos motivados por la aplicación e interpretación de convenios, seguidos de aquellos que obedecen a la negociación de convenios.



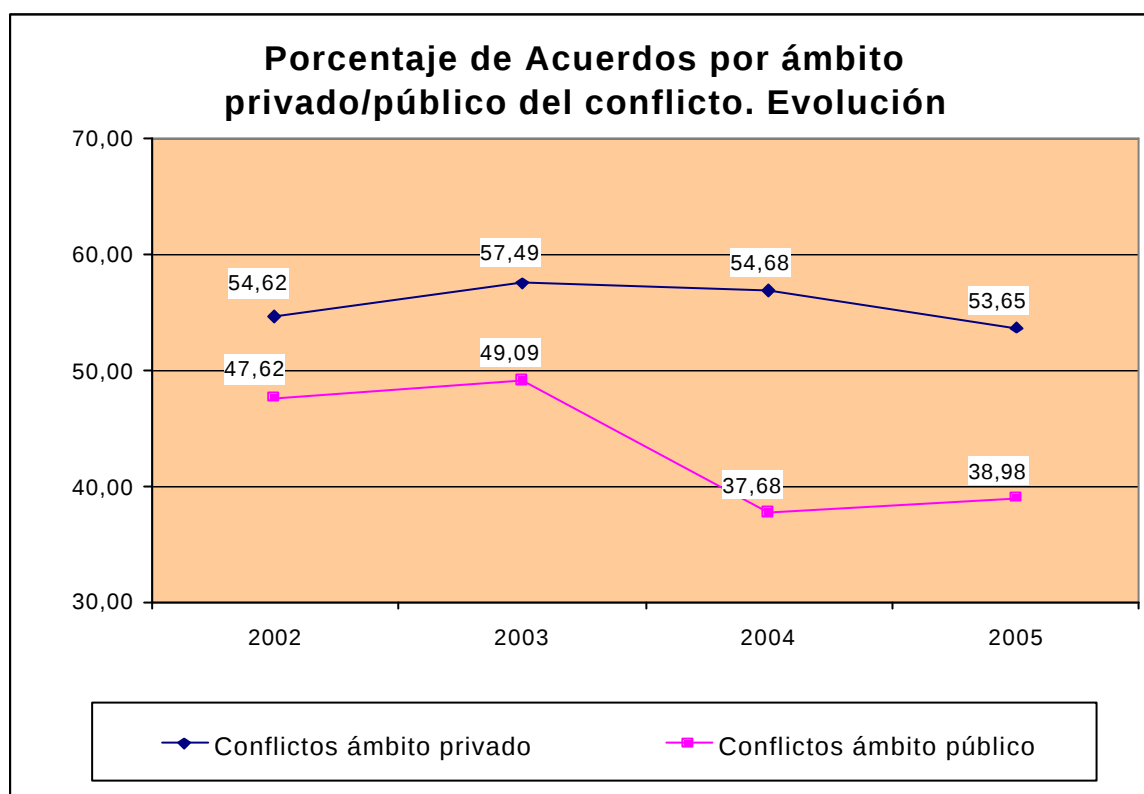
F) Resultados por ámbito privado/público

Al observar los resultados registrados en la resolución de los conflictos tramitados por el SERCLA en 2.005 según estén encuadrados en el ámbito público o en el privado, se aprecia que se obtienen mejores ratios de acuerdos en el ámbito privado, en el cual se insertan 235 avenencias en el conjunto de los 438 conflictos tramitados. En el ámbito público, se han logrado 23 acuerdos en un global de 59 conflictos tramitados.



Si los datos de 2.005 se comparan con los de años precedentes, se puede apreciar que, debido al retroceso que experimentan los acuerdos en el ámbito privado, se ha reducido levemente la apreciable diferencia respecto a los resultados derivados de la resolución de conflictos pertenecientes al sector público.

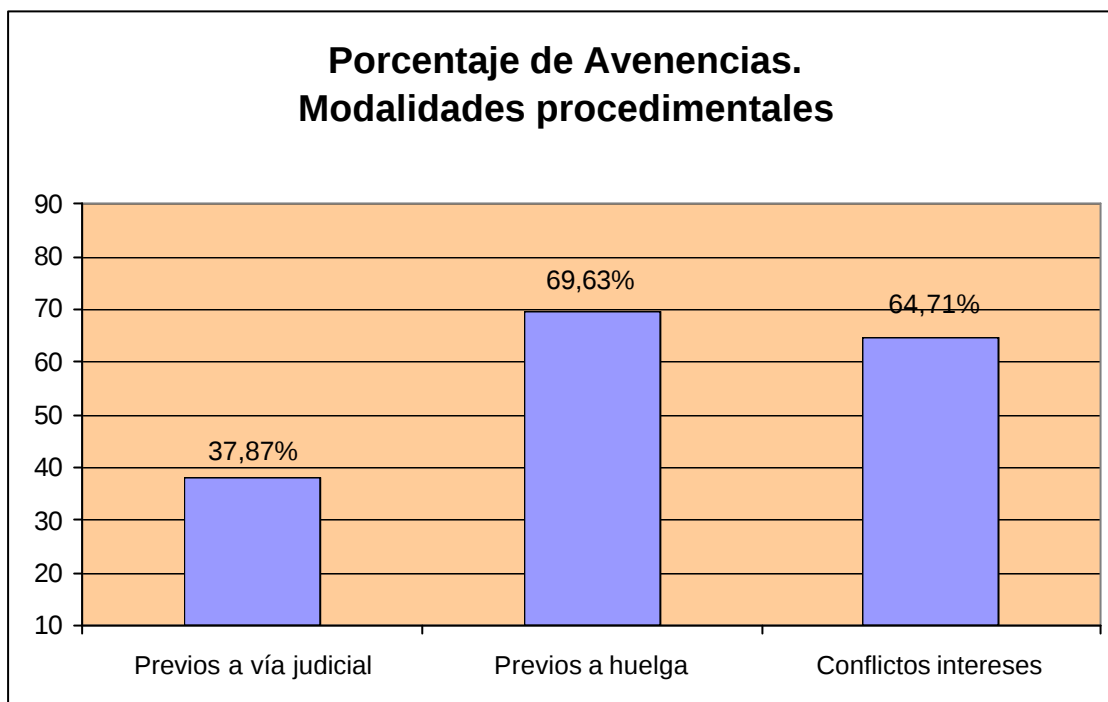
El índice de avenencias alcanzadas en conflictos pertenecientes al sector privado experimenta un descenso de tres puntos porcentuales respecto a la ratio lograda en el año precedente. Sin embargo, los acuerdos rubricados en conflictos encuadrados en el ámbito público crecen 1 punto porcentual respecto a la cifra del año anterior.



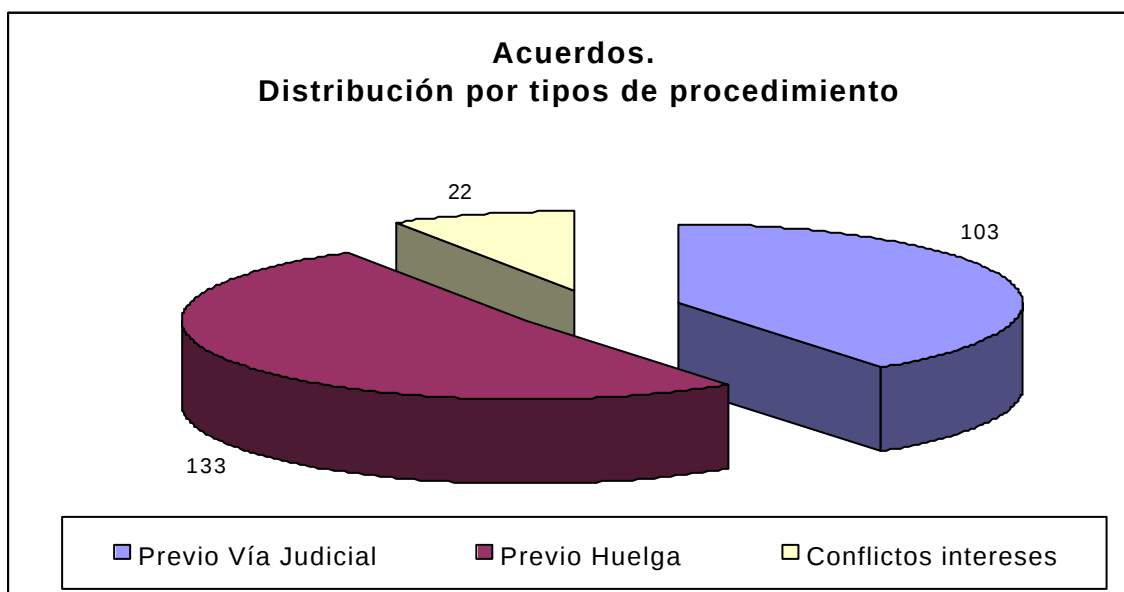
Entre los acuerdos suscritos en SERCLA en 2.004 poniendo fin a conflictos pertenecientes al sector público, cabe citar, a modo de ejemplo, a los que afectaron al Ayuntamiento de Almería, Diputación de Almería, Agencia Andaluza del Agua, Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental, Empresa Municipal de Transporte Urbano de Huelva, Ayuntamiento de Sevilla y Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

G) Resultados por modalidades procedimentales

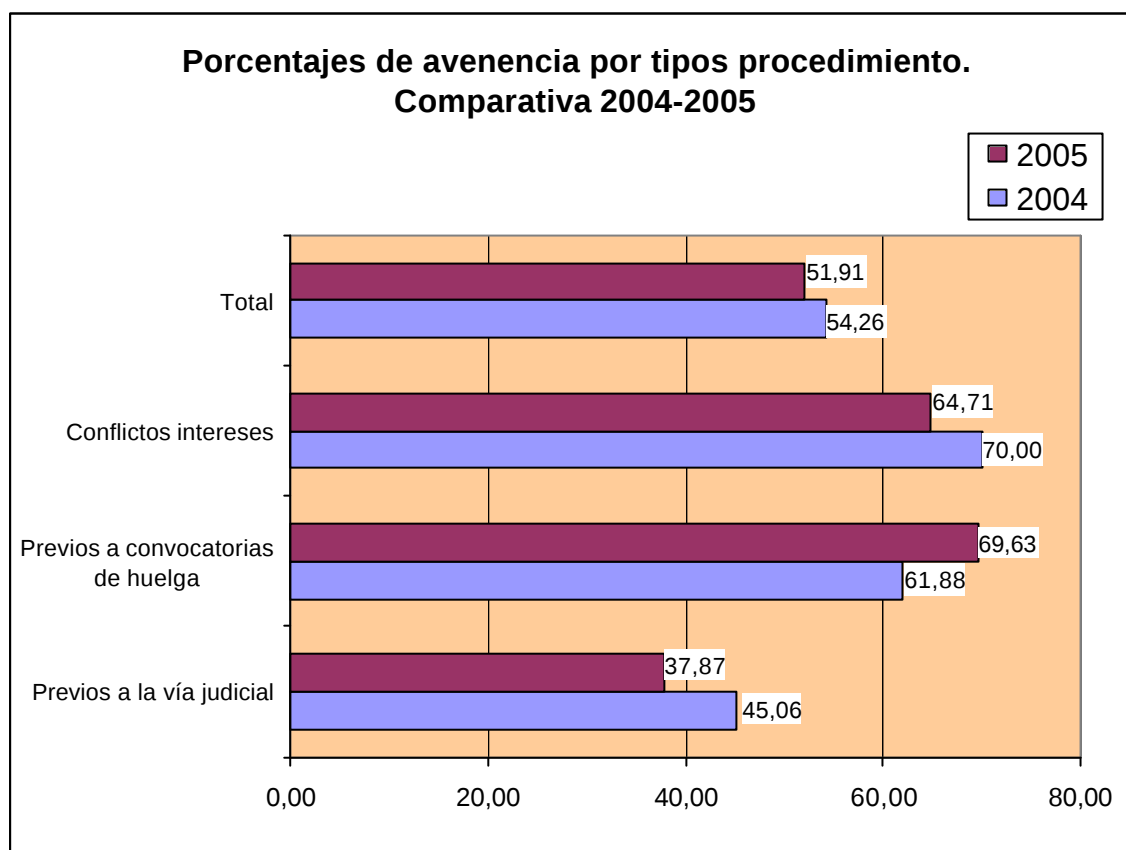
Como ocurriera en pasadas anualidades, los resultados de 2.005 ofrecen diferencias sustanciales en función del tipo de procedimiento de que se trate, apreciándose que resulta superior el porcentaje de acuerdos logrado en aquellos procedimientos que no constituyen una instancia previa al proceso judicial, tales como los conflictos de intereses y, sobre todo, los conflictos previos a huelga.



En esta anualidad, se firmaron 103 acuerdos en los 272 conflictos previos a la vía judicial tramitados. Un total de 133 conflictos previos a huelga concluyeron con avenencia en el global de los 191 tramitados. Por último, de los 34 conflictos de intereses (procedimiento general) que tuvieron tramitación efectiva, 22 finalizaron con acuerdo.



Si comparamos los índices de acuerdos logrados en 2.005 en cada uno de los tipos de procedimiento con los del año anterior, vemos como lo más destacado resulta ser el importante crecimiento porcentual de avenencias alcanzadas en la resolución de conflictos previos a huelga, superior al retroceso experimentado en la de los previos a vía judicial, si bien éste último tiene mayor influencia en el porcentaje global debido a el mayor peso cuantitativo de estos procedimientos.



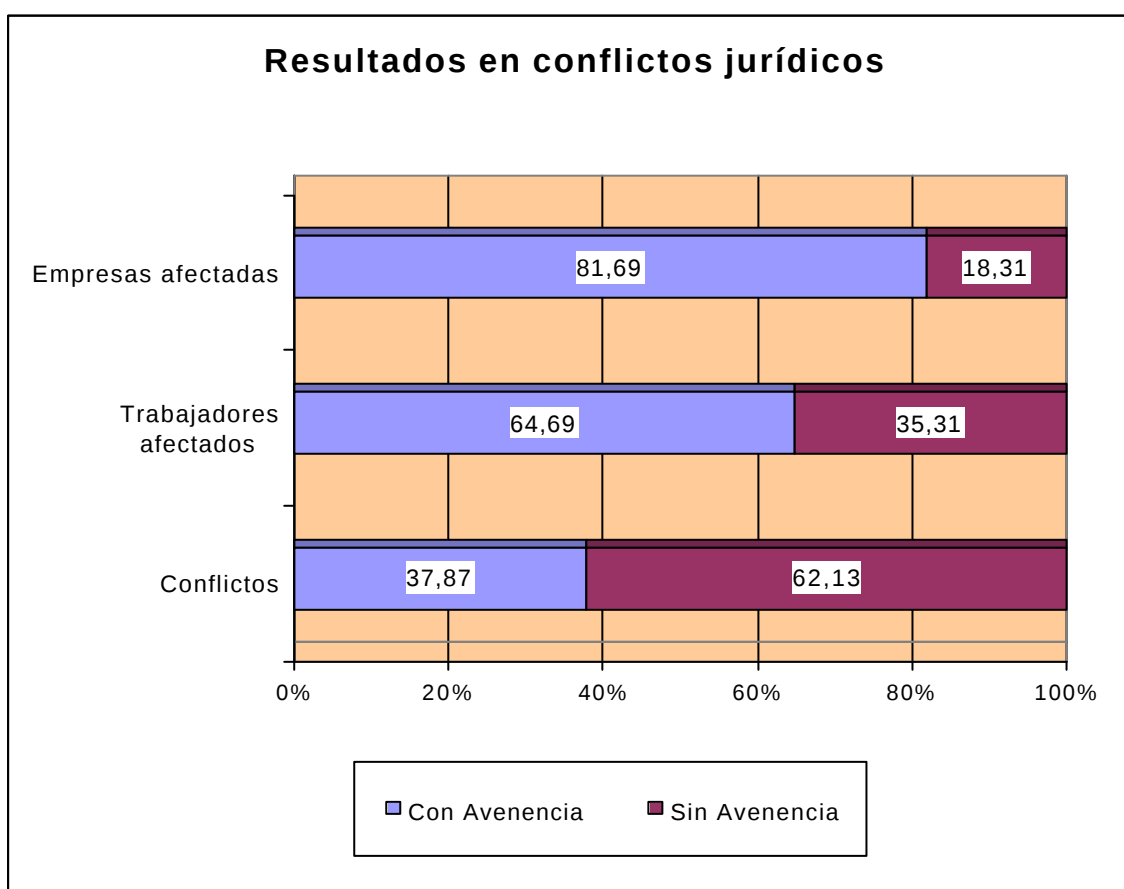
Respecto al año anterior, el índice de acuerdos logrado en la resolución de conflictos jurídicos experimenta una caída de algo más de siete puntos porcentuales. En los conflictos de intereses el retroceso supera levemente los cinco puntos porcentuales.

Sin embargo, en los conflictos previos a huelga la ratio de avenencias crece casi 8 puntos porcentuales respecto al dato de la anualidad precedente, de forma que siete de cada diez de los expedientes tramitados tuvieron un final acordado, evitándose así las respectivas huelgas.

G. 1) Resultados en conflictos jurídicos

Con carácter previo a la valoración de los resultados derivados de la resolución de este tipo de conflictos, conviene tener presente que la sustanciación de los mismos por el SERCLA se debe a que, en virtud del Acuerdo Interprofesional constitutivo, este Sistema Extrajudicial actúa con carácter preceptivo, al haber asumido la función del trámite preprocesal obligatorio previsto en el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

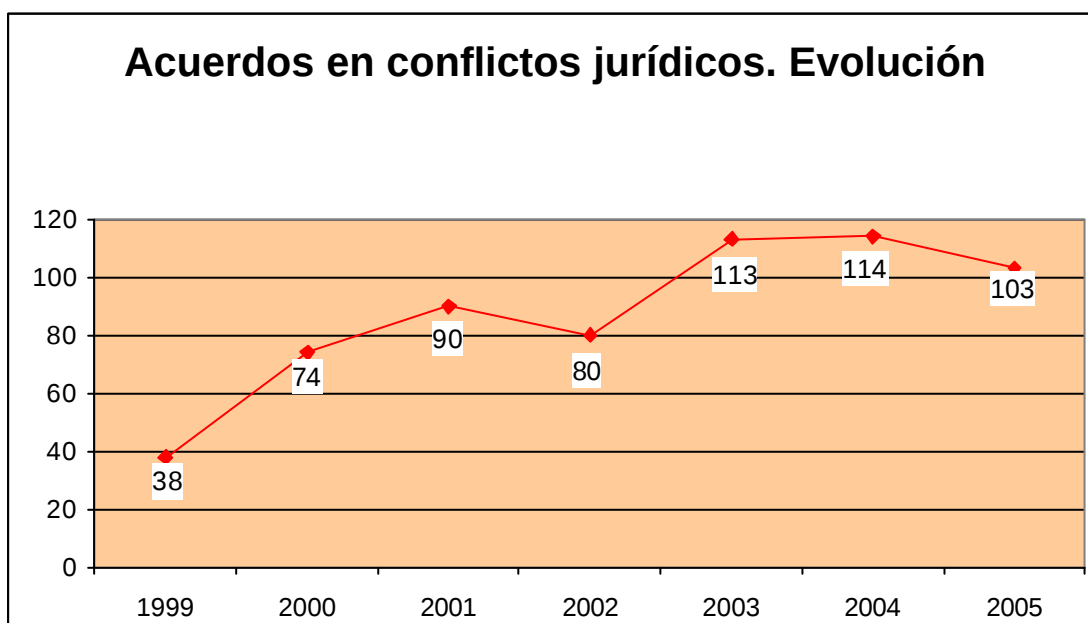
Con anterioridad a su asunción por el SERCLA, este intento de conciliación era objeto de tramitación en el servicio administrativo correspondiente. En concreto, en Andalucía correspondía a los Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC), unidades administrativas incardinadas en la actualidad en la estructura orgánica de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.



En el año 2.005, el porcentaje de acuerdos alcanzado en sede SERCLA en la resolución de procedimientos previos a vía judicial alcanzó el 37,87% de los conflictos tramitados, finalizando con acuerdo un total 103 expedientes, los cuales extienden su ámbito de aplicación a 7.293 empresas y a 86.863 trabajadores andaluces.

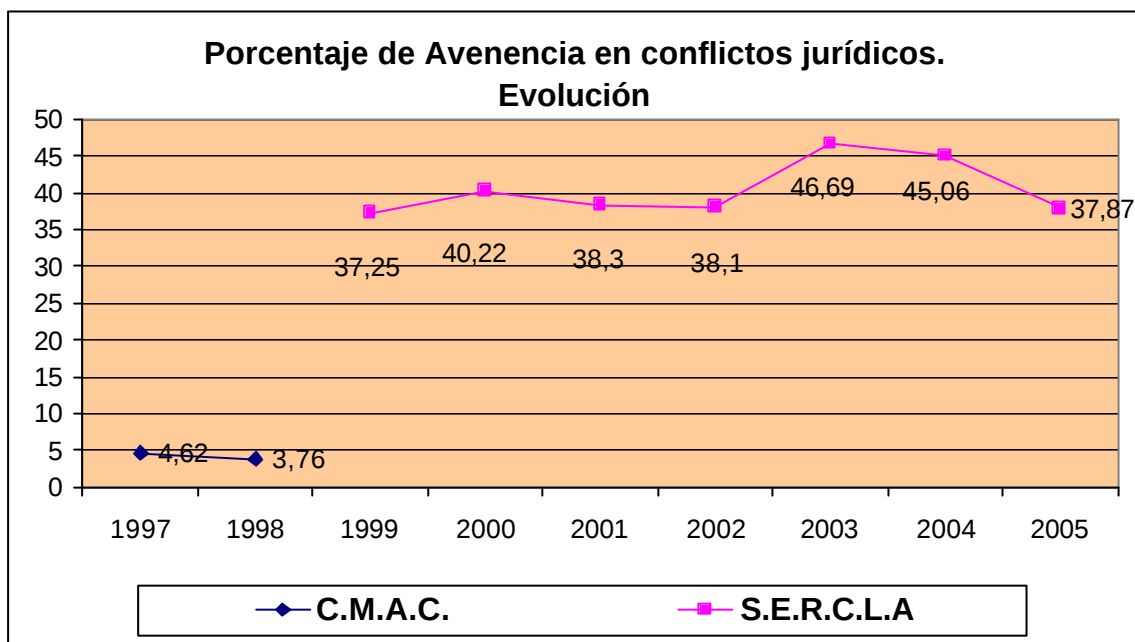
Estos datos suponen que los acuerdos suscritos en la resolución de conflictos jurídicos alcanzaron al 81,69% de las empresas y al 64,69% de los trabajadores afectados por tales controversias.

Así pues, los resultados obtenidos en 2.005 en la mediación previa a la vía judicial deben valorarse teniendo en cuenta que, si bien el número de acuerdos logrados es algo inferior a la cifra del año precedente, la afectación personal de las 103 avenencias rubricadas en 2.005 alcanza unas cotas muy elevadas, dato éste que resulta extraordinariamente positivo.



La ratio de avenencias alcanzadas en 2.005 en la resolución de este tipo de procedimientos, aunque inferior a las altas cotas registradas por el SERCLA los dos años anteriores, sigue quedando a enorme distancia de los porcentajes de acuerdos del anterior sistema conciliatorio administrativo gestionado por los Centros de Mediación Arbitraje y Conciliación.

En este sentido, no podemos perder de vista la repercusión que pueden tener los resultados obtenidos en este Sistema Extrajudicial al intentar resolver conflictos de índole jurídica, ya que consecuencia lógica de los acuerdos previos sustanciados en el SERCLA debe ser la disminución de la conflictividad colectiva laboral en sede judicial en nuestra Comunidad Autónoma.

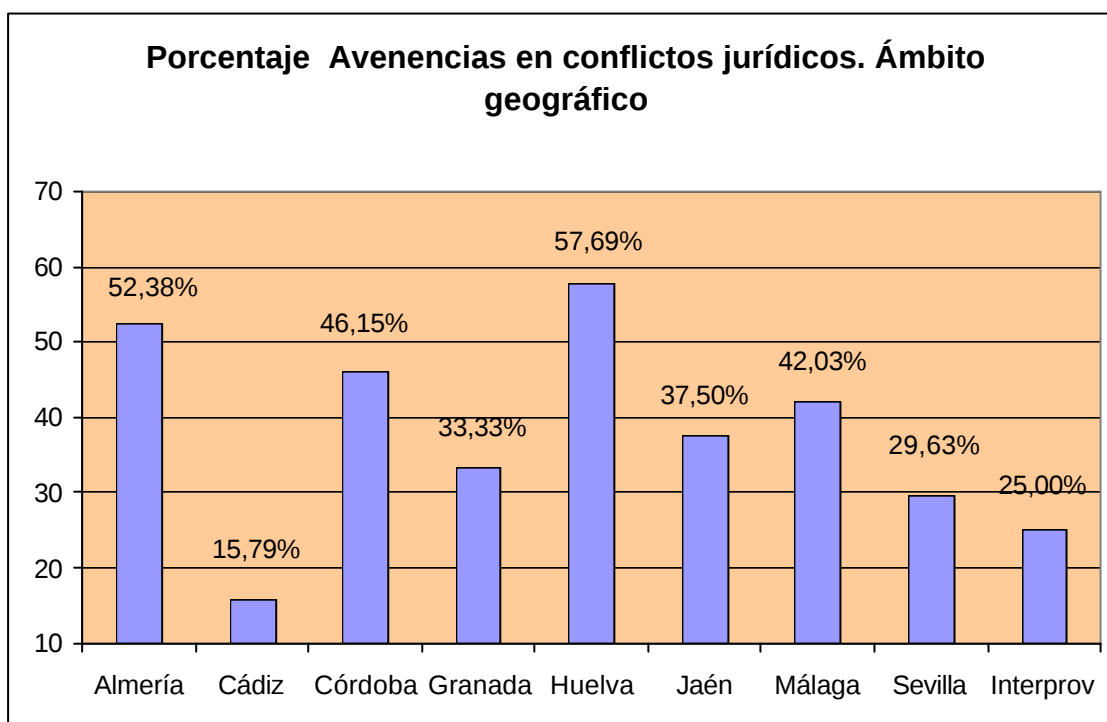


Entre los conflictos previos a vía judicial en los que se alcanzó acuerdo en 2.005 cabe citar a modo de ejemplo debido a su importante afectación personal, los que se refirieron a sectores tales como Manipulado y Envasado de Frutas y Hortalizas de Almería, Industrias Siderometalúrgicas de Granada, Comercio de Huelva, así como los de Hostelería de Huelva y Jaén.

En el ámbito empresarial, también debido a su elevada afectación, resulta necesario destacar el acuerdo alcanzado en el conflicto relativo al personal laboral de la Junta de Andalucía.

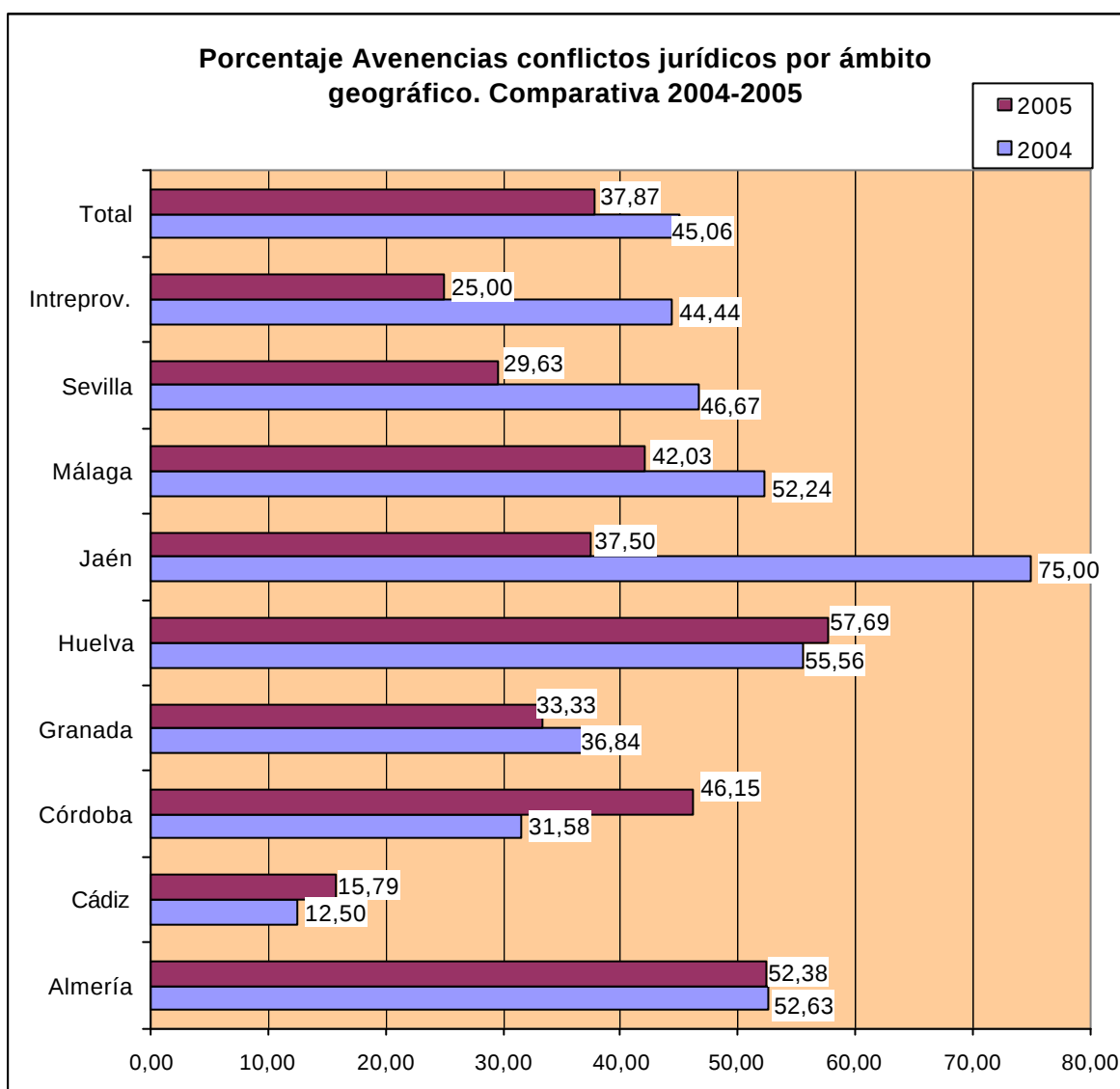
Por otro lado, al desglosar por provincias los resultados obtenidos en 2.005 en la resolución de conflictos jurídicos, resalta el elevado porcentaje de avenencias registrado en Huelva. También se sitúan por encima de la media las ratios de Almería, Córdoba y Málaga.

Por el contrario, en la provincia de Cádiz se observa un índice de acuerdos en los previos a vía judicial que se sitúa muy por debajo del promedio andaluz, circunstancia esta que ya concurría en las anualidades precedentes.



Si por lo que se refiere a los procedimientos previos a la vía judicial se procede a la comparación de los resultados obtenidos en 2.005 en cada una de las provincias y respecto a los correspondientes a la anualidad anterior, se observan varias circunstancias dignas de ser destacadas.

Lo más significativo son los incrementos experimentados en el porcentaje de acuerdos en las provincias de Córdoba y Huelva. En sentido opuesto, son llamativos los descensos registrados en los índices de Jaén y Sevilla.

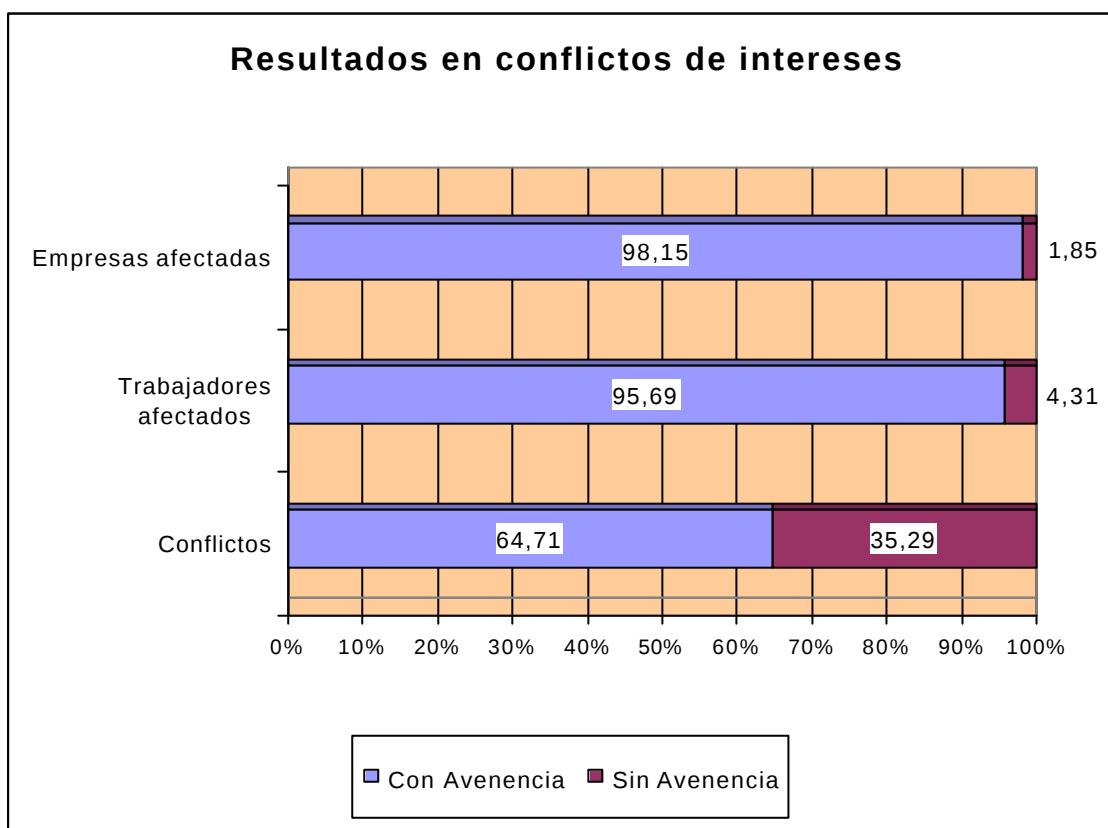


G. 2) Resultados en conflictos de negociación o intereses

En supuestos de conflictos de intereses, es decir, aquellos surgidos como consecuencia de procesos de negociación colectiva, los sujetos legitimados pueden acudir facultativamente al SERCLA, que desempeña el role de instancia en la que se intente la superación de situaciones de impasse u obstrucción del proceso negociador.

En la resolución de conflictos de intereses el porcentaje de acuerdos alcanzados en sede SERCLA en el año 2.005 se sitúa en el 64,71% de los tramitados, finalizando con acuerdo un total 22 expedientes, los cuales extienden su ámbito de aplicación a 2.653 empresas y 38.741 trabajadores andaluces.

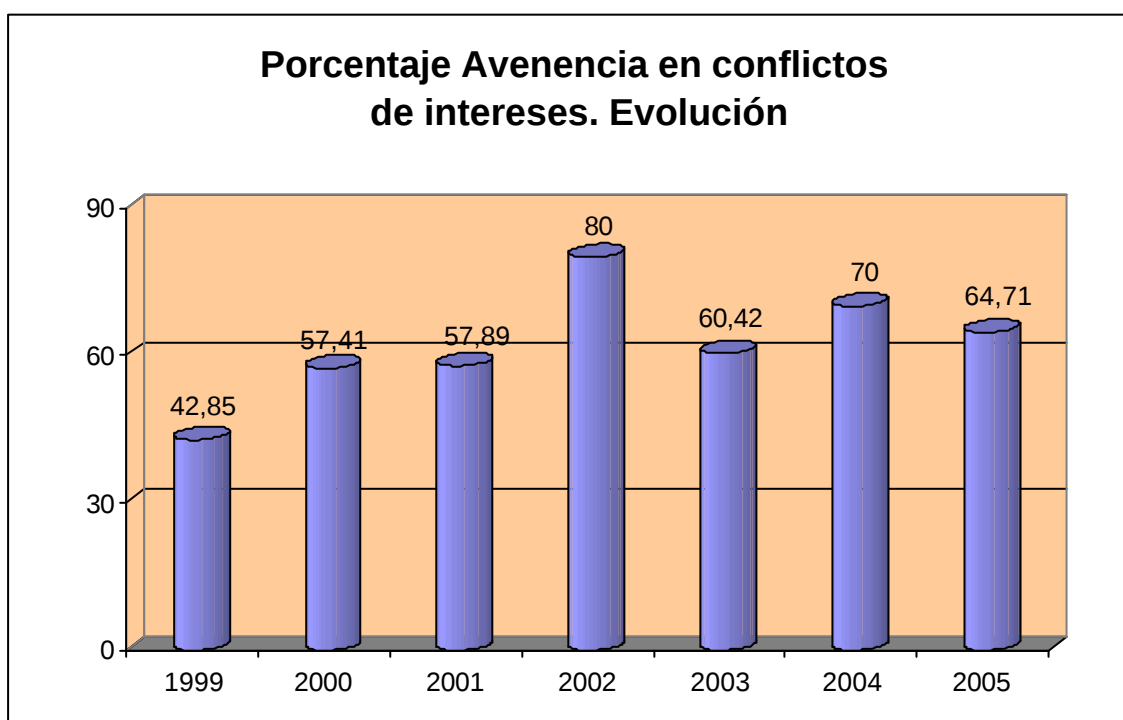
Estos datos suponen que los acuerdos suscritos en la resolución de conflictos de intereses alcanzaron al 98,15% de las empresas y al 95,69% de los trabajadores afectados por tales controversias.



El número de acuerdos logrados en la resolución de este tipo de conflictos ha alcanzado una cota inferior a la del año anterior, sin duda debido a la menor cantidad de conflictos de este tipo que se interpusieron en 2.005 ante cualquiera de los centros de actuación del Sistema.

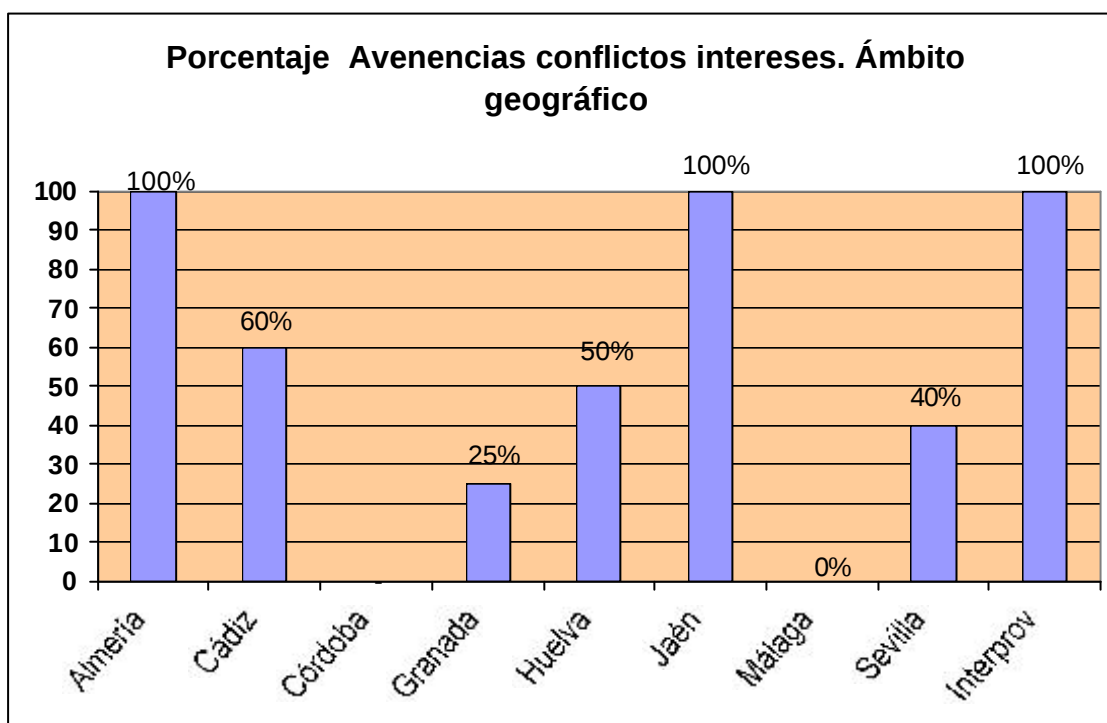


Al observar el porcentaje de avenencia alcanzado en estos seis años en la resolución de bloqueos de negociación colectiva, se aprecia que estamos ante un tipo de conflicto en el que el SERCLA resulta ser un instrumento muy útil.



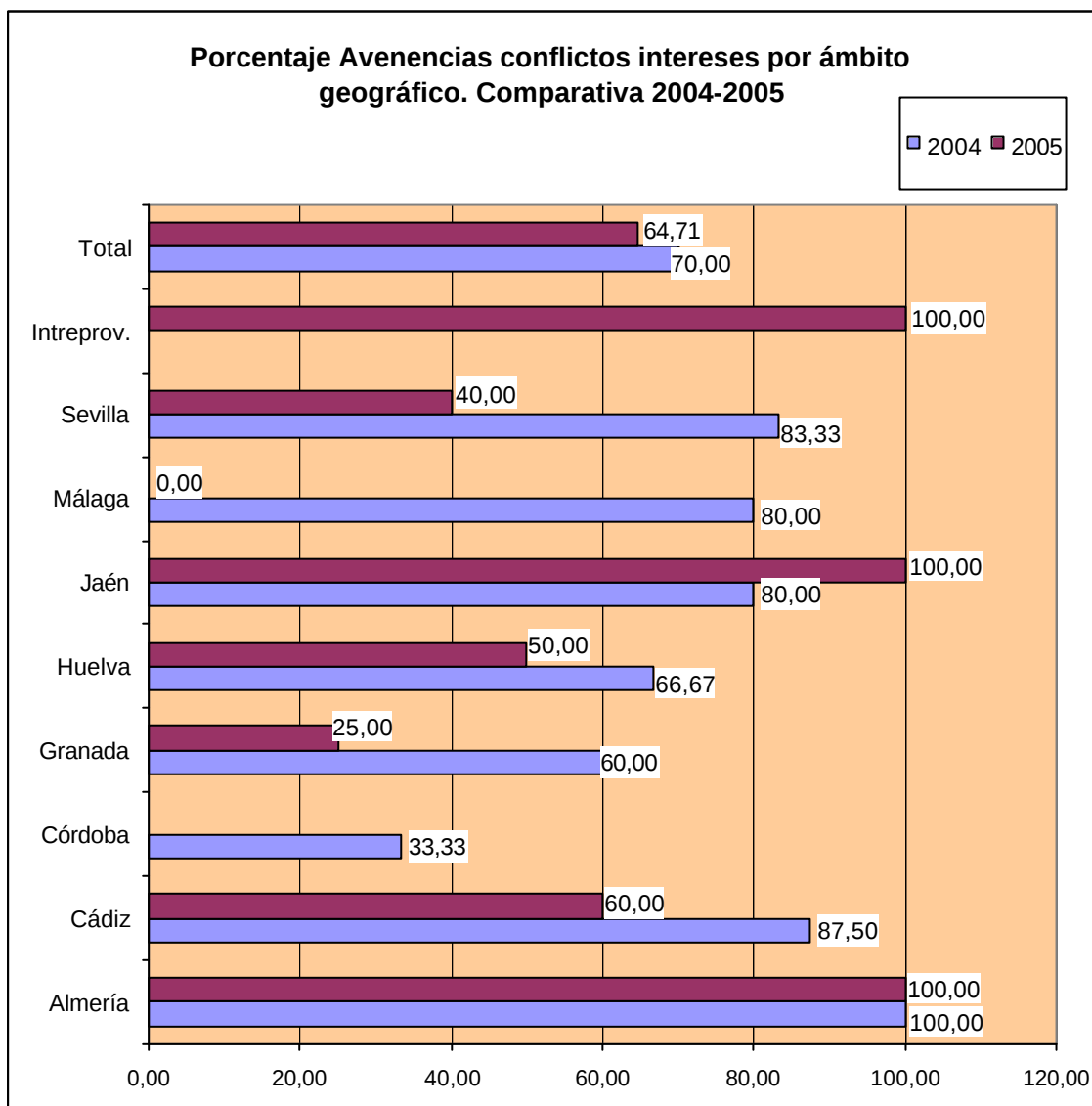
La intervención de este Sistema Extrajudicial en 2.004, sirvió para que se logaran acuerdos superadores de situaciones de impasse en procesos negociadores que afectaron, por ejemplo, a empresas tales como Ertisa (Huelva), Aguas de Jaén, S.A. (Jaén), y las Entidades Concesionarias de ITV (Interprovincial).

También a través de esta modalidad procedimental, la mediación del SERCLA ha propiciado la firma de convenios sectoriales tales como los de Panadería de Granada, Hostelería de Jaén, Madera y Corcho de Jaén, Derivados del Cemento y Materiales de Construcción de Jaén, coadyuvando al desbloqueo de conflicto relativo a los Centros Concertados de Enseñanza de Andalucía.



Al comparar los resultados obtenidos en 2.005 en cada provincia en la resolución de conflictos de intereses, sobresalen los extraordinarios porcentajes de acuerdos registrado en Almería, Jaén y el ámbito interprovincial. La mayoría de las provincias alcanzan elevados ratios de avenencias, siendo Granada, Málaga y Sevilla las únicas que aparecen por debajo de la media. En Córdoba no se tramitó ningún conflicto de este tipo.

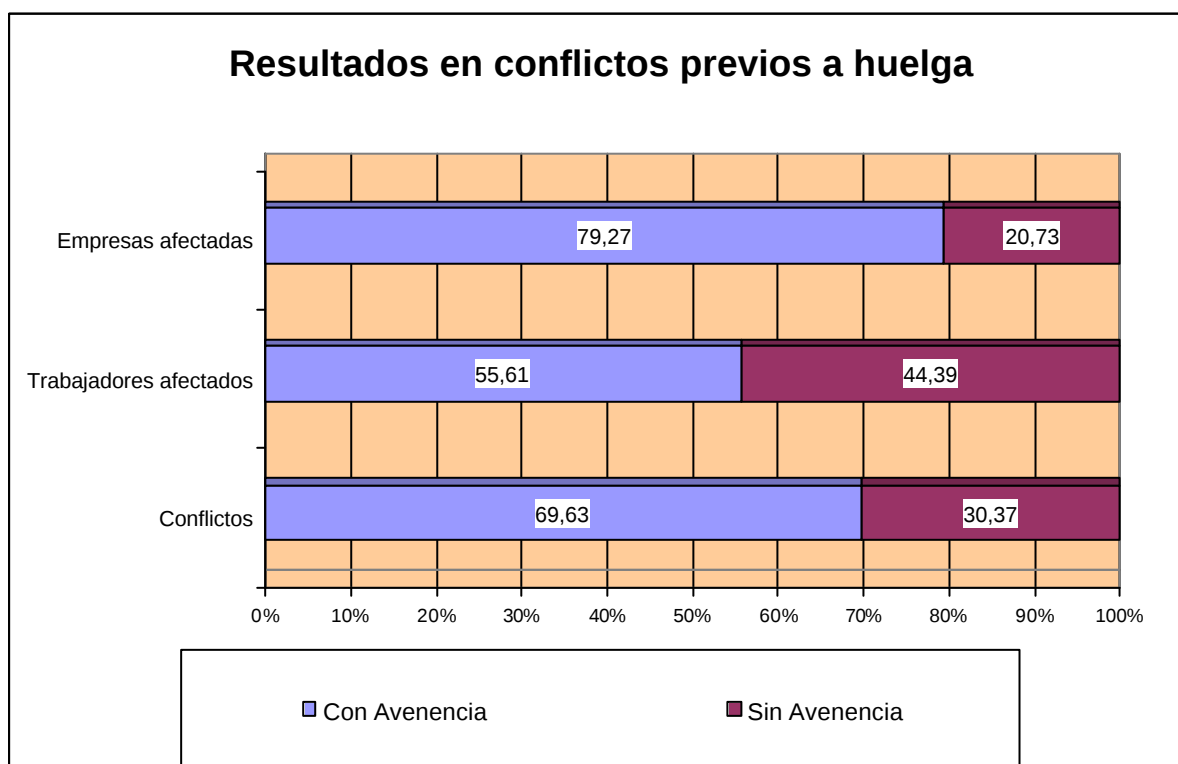
Si, dentro de esta modalidad procedimental, se procede a confrontar los resultados obtenidos en 2.005 en cada una de las provincias con los correspondientes a la anualidad anterior, se observan varias circunstancias dignas de ser destacadas. Por un lado, llaman la atención los descensos de los porcentajes de avenencias de Málaga y Sevilla. También merece destacarse el crecimiento porcentual de acuerdos de Jaén. Por último, Almería se mantiene como la provincia que registró el mejor dato.



G.3) Resultados en conflictos previos a huelga

Con anterioridad al análisis de los resultados debemos recordar que estamos ante un procedimiento cuyo objeto es constituir un cauce de diálogo previo al inicio de una huelga que en caso de culminar en acuerdo permite evitar la misma y las consecuencias que para todos conlleva. Este procedimiento es obligatorio con carácter previo a la convocatoria de huelga para los firmantes del Acuerdo Interprofesional constitutivo del SERCLA, siempre que ellos sean los sujetos convocantes. El recurso a este procedimiento por parte de los demás sujetos colectivos de la Comunidad Autónoma tiene carácter voluntario.

El porcentaje de acuerdos alcanzado en SERCLA en el año 2005 en la resolución de los conflictos previos a huelga se situó en el 69,63% de los tramitados, finalizando con avenencia un total de 133 expedientes. Estos datos suponen que los acuerdos suscritos en la resolución de estos conflictos alcanzaron al 98,15% de las empresas y al 95,69% de los trabajadores afectados por tales controversias.

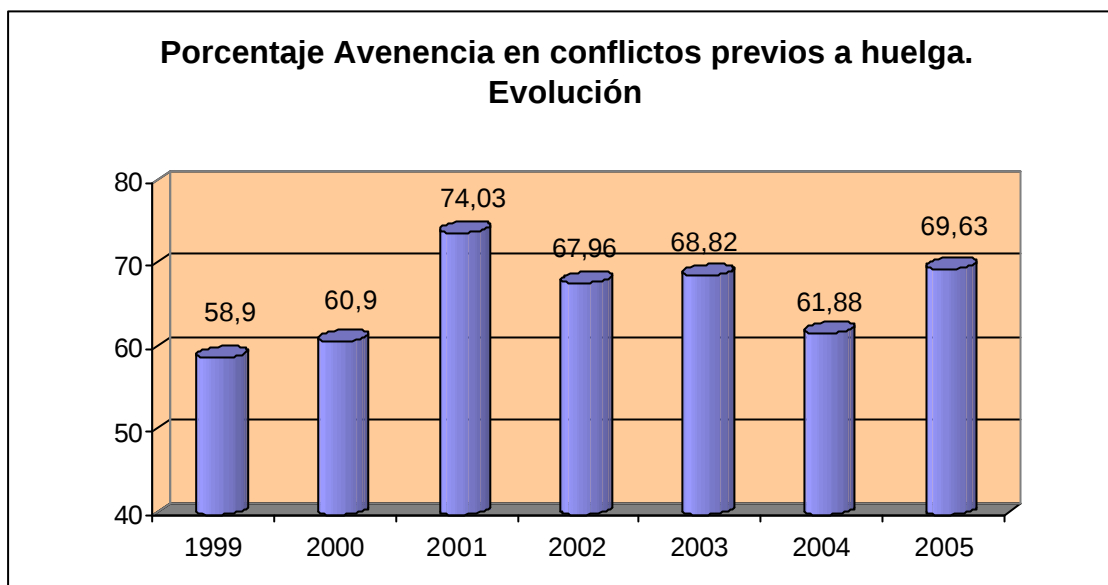


El número de acuerdos alcanzados en 2.005 en la resolución de este tipo de conflictos se sitúa entre los más elevados de los registrados en los siete años de funcionamiento del Sistema.

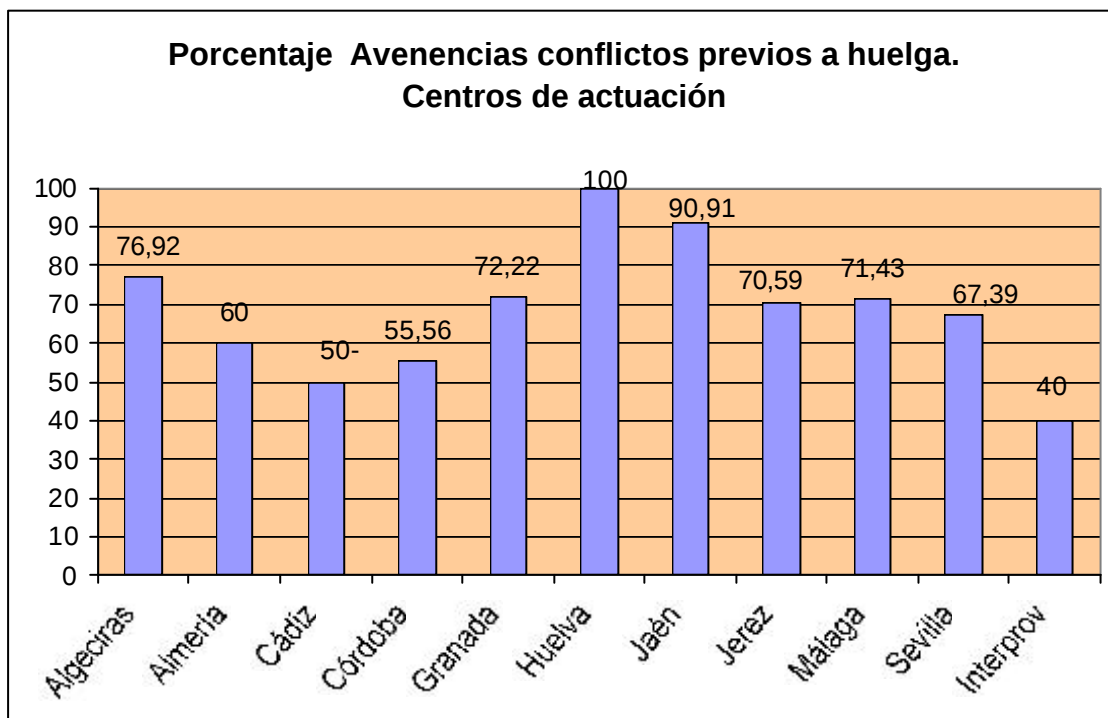


Al examinar la evolución del porcentaje de avenencia alcanzado en la evitación de huelgas se aprecia que el SERCLA mantiene un muy elevado nivel de eficacia, encontrándose la ratio de acuerdos de 2.005 entre las más altas de las registradas en los años de funcionamiento de este Sistema.

El porcentaje global de avenencia logrado en 2.005 en la resolución de este tipo de conflicto no solo consolida, sino que mejora notablemente el índice registrado el año precedente. Esto supone que se mantiene un muy elevado nivel de solución consensuada en el SERCLA de estos, fruto del diálogo y el acercamiento de sus protagonistas, contribuyendo de este modo al fomento de la paz social. Así, este Sistema Extrajudicial puede presumir de que casi 7 de cada 10 conflictos de este tipo fueron resueltos exitosamente, lo que conllevó la correspondiente desconvocatoria de huelga.

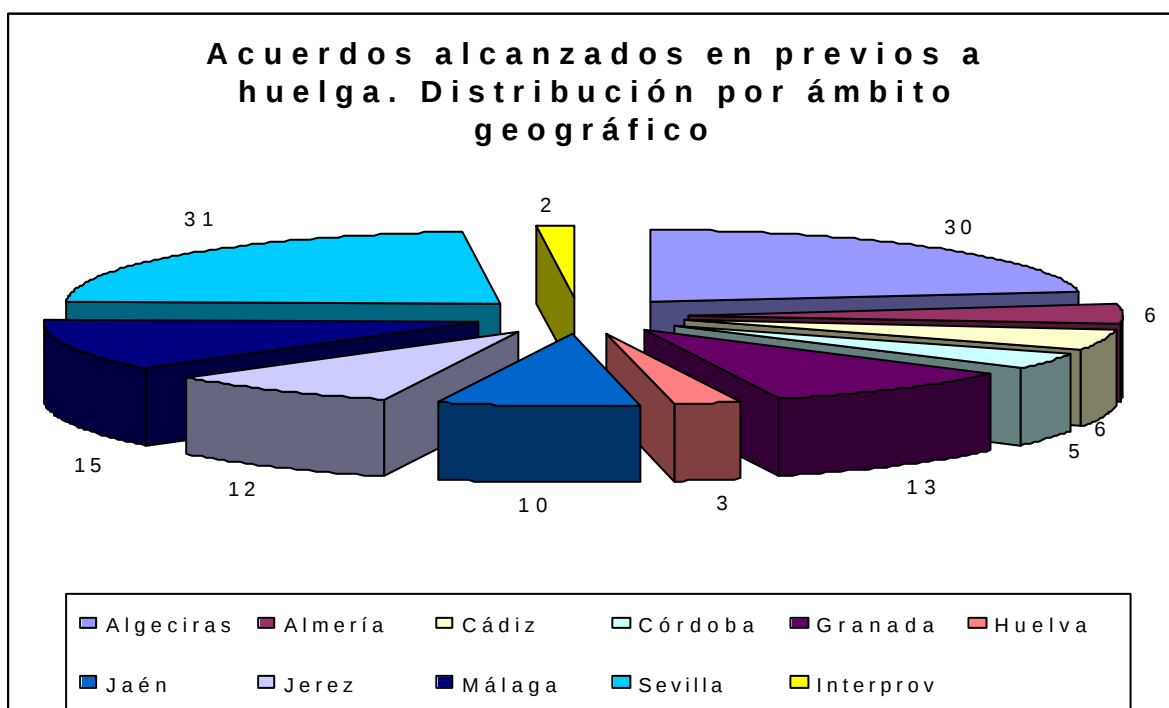


Si descendemos al análisis de los datos de cada una de los centros de actuación del SERCLA en 2005, vemos como en varios de ellos los porcentajes de avenencia en la resolución de conflictos previos a huelga son notablemente superiores a la media del Sistema: Huelva, Jaén y Algeciras superan ampliamente el promedio andaluz.

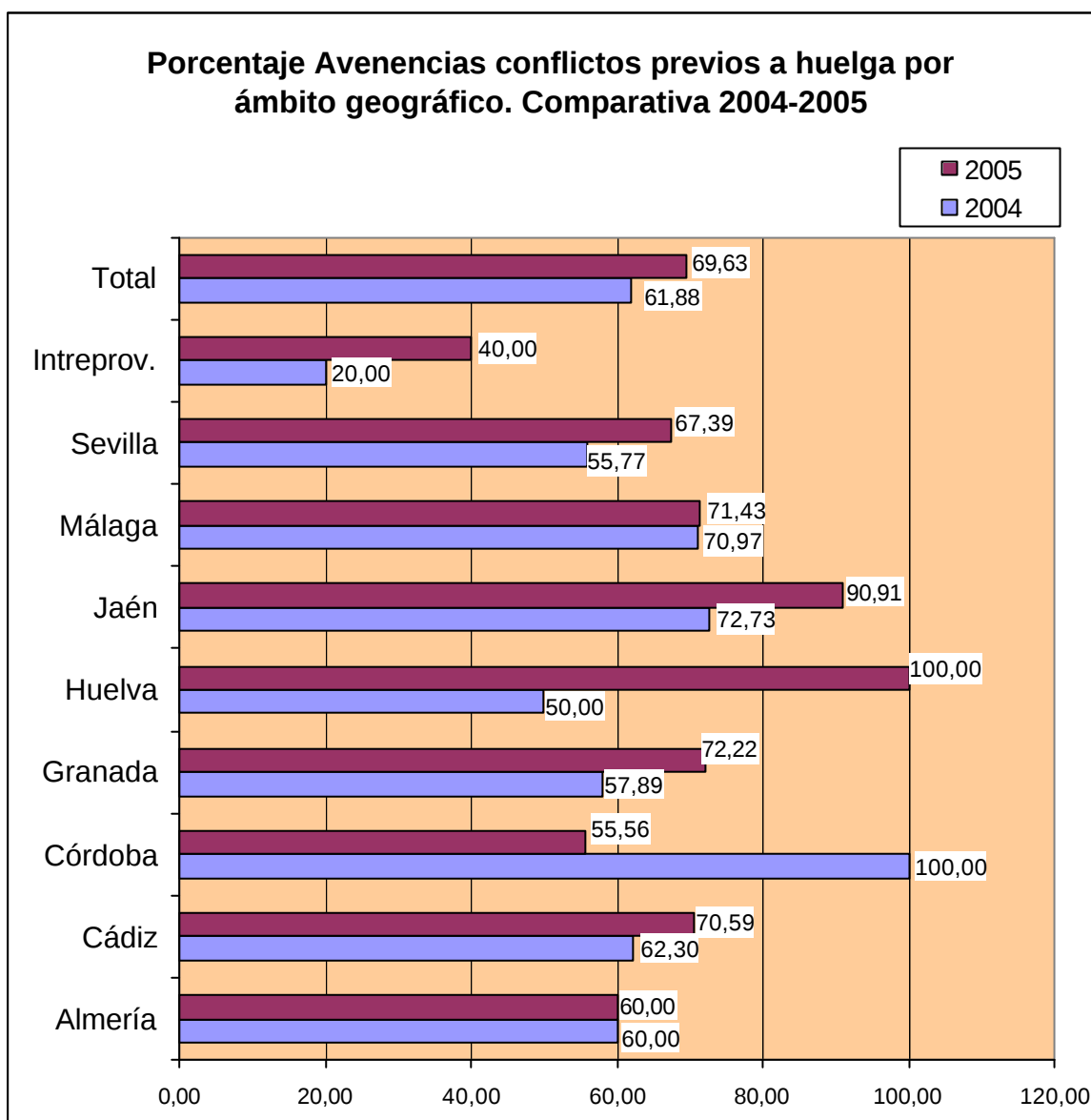


Expedientes previos a huelga concluidos con avenencia				
Ámbito	Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
Almería	6	7	352	10.632
Cádiz	48	366	12.557	1.196.088
Córdoba	5	7	182	24.528
Granada	13	3.521	15.400	289.856
Huelva	3	3	588	30.224
Jaén	10	1.209	8.564	77.664
Málaga	15	15	878	47.744
Sevilla	31	673	20.953	541.976
Interprovincial	2	6	280	14.480
Total	133	5.807	59.754	2.233.192

Expedientes previos a huelga concluidos con avenencia. Sedes provincia de Cádiz				
Sede	Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
Cádiz	6	300	9.345	1.093.280
Algeciras	30	54	2.400	66.760
Jerez	12	12	812	36.048



El mayor número de acuerdos suscritos en procedimientos previos a huelga se observa en la sede de Sevilla, cuyas actuaciones implicaron la evitación de 31 huelgas. A continuación se sitúa Algeciras, sede en la que, gracias a la mediación de este Sistema, 30 huelgas no se llevaron a efecto.

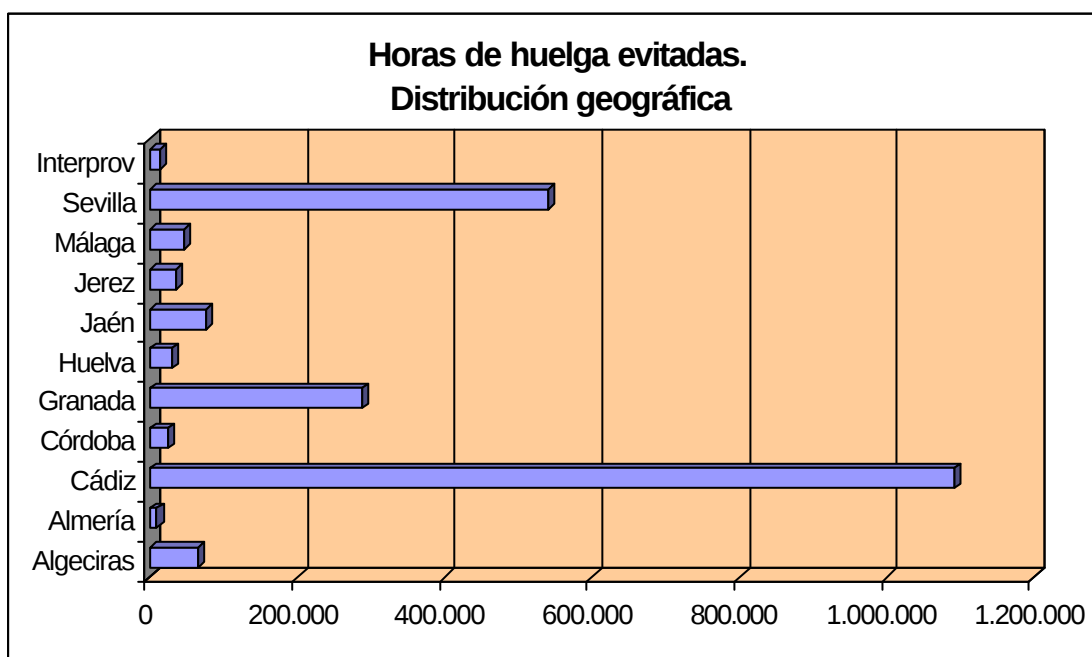


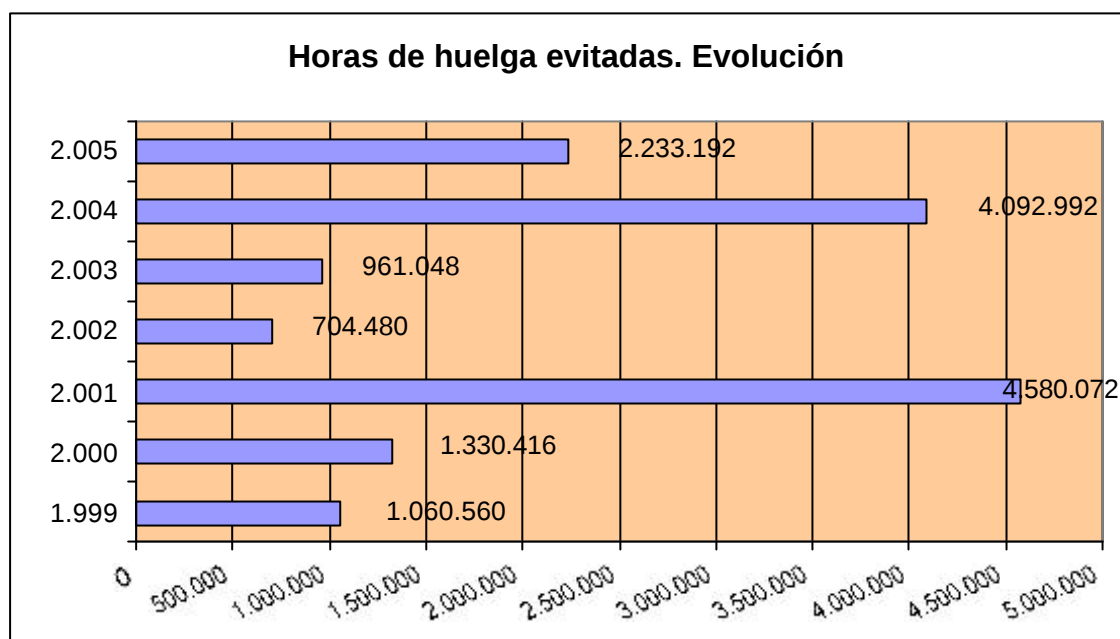
Respecto a los resultados obtenidos en los procedimientos previos a huelga, los datos de 2005, al compararlos con los del año anterior, reflejan un decremento en Córdoba. En contraposición, se observan importantes incrementos en los porcentajes de acuerdos alcanzados en la evitación de huelgas en Cádiz, Granada, Huelva, Jaén y Sevilla.

Entre los acuerdos alcanzados en SERCLA en 2.005 en este tipo de procedimiento cabe citar, a la vista de su elevada afectación personal, aquellos que conllevaron la desconvocatoria de huelga en empresas tales como Dragados Off Shore, Cepsa, Clece, Atlantic Cooper, Eurolimp (Universidad de Sevilla), Eucomsa, y Distribuidora Internacional de Alimentación.

Por otro lado, conviene destacar que las avenencias alcanzadas en varios conflictos sectoriales a lo largo de la anualidad 2.005, han conllevado tanto la evitación de las correspondientes huelgas como el desbloqueo de la negociación del respectivo convenio colectivo.

Los acuerdos firmados en SERCLA evitaron huelgas que habrían afectado a los sectores de Transporte de Mercancías de Larga Distancia de Cádiz, Limpieza Viaria de Granada, Comercio de Granada, Madera y Corcho de Jaén, Soldadores de Sevilla, y Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla.

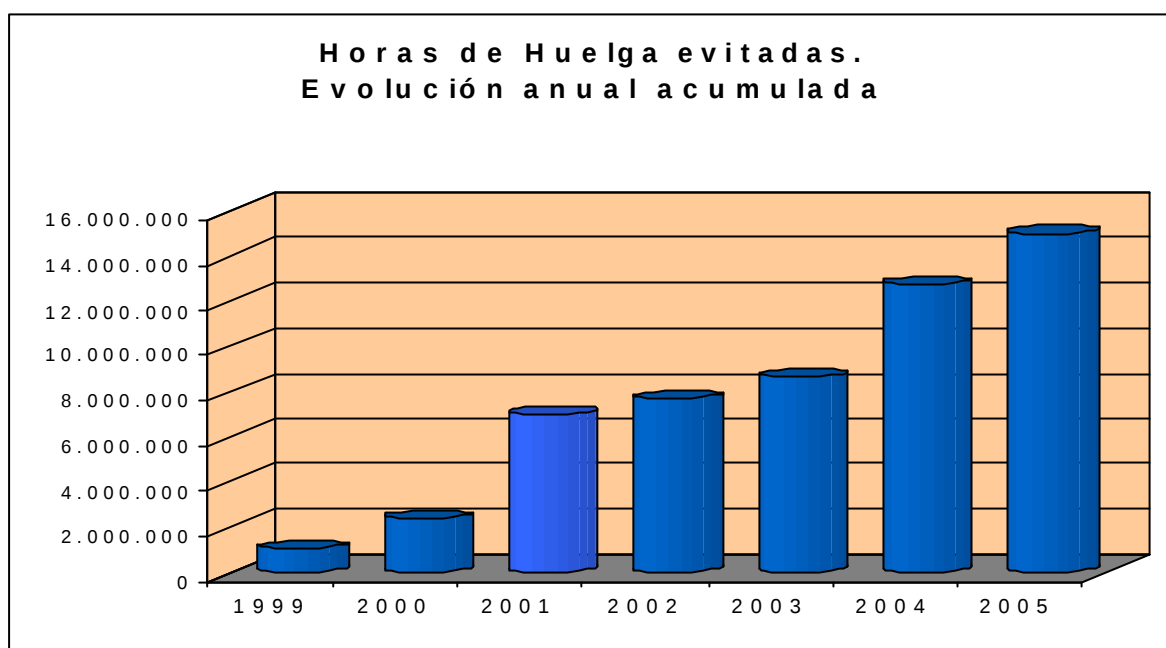




La distribución territorial de las horas de huelga evitadas gracias a los acuerdos alcanzados, pone de relieve importantes diferencias, sobresaliendo las cifras correspondientes a Cádiz y Sevilla, centros de actuación en los que se alcanzan avenencias que afectan a gran número de trabajadores.

1999-2005. Expedientes previos a huelga concluidos con avenencia				
Ámbito	Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
Andalucía	776	61.637	544.822	14.964.800

En su conjunto los resultados obtenidos por el SERCLA bajo esta modalidad procedimental en sus siete años de funcionamiento, suponen 776 acuerdos que han permitido evitar la pérdida de casi 15 millones de horas de trabajo, en concreto un total de 14.964.800.



IV. NUEVAS INSTALACIONES

El 21 de septiembre de 2.005 tuvo lugar el acto de inauguración de las nuevas instalaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, órgano en el que está residenciada la gestión del SERCLA y en cuyas dependencias radica la sede del Sistema en **Sevilla**.

El acto que estuvo presidido por el Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, D. Antonio Fernández García, interviniendo asimismo D^a Mercedes Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer como Presidenta del CARL, D. Manuel Pastrana Casado en calidad de Secretario General de UGT-A, D. Santiago Herrero León como Presidente de CEA, y D. Francisco Carbonero Cantador en calidad de Secretario General de CCOO-A.





El 16 de diciembre de 2.005 tuvo lugar el acto de inauguración de las nuevas instalaciones de la sede del SERCLA en **Huelva**, incluida en las dependencias de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo. El acto estuvo presidido por D. Antonio Fernández García, Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía.





V. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

ÁMBITO: ALMERÍA

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
36	795	41.956

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	24	24	2.280
Comarcal	3	6	420
Provincial	9	765	39.256

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	32	35	3.456
Sector	4	760	38.500

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	5	5	634
febrero	1	1	85
marzo	4	103	25.441
abril	2	2	31
mayo	6	7	856
junio	5	5	235
julio	3	4	328
septiembre	4	661	13.690
octubre	3	4	333
noviembre	1	1	200
diciembre	2	2	123

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	1	4	5
febrero	0	4	1
marzo	0	1	4
abril	6	5	2

mayo	5	8	6
junio	2	4	5
julio	3	2	3
agosto	2	3	0
septiembre	2	1	4
octubre	0	2	3
noviembre	1	4	1
diciembre	0	0	2
Total	22	38	36

Modalidades procedimentales	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	24	561	36.647
Previos a convocatorias de huelga	10	231	5.050
Otros	2	3	259

Sectores afectados	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	1	75
Industrias extractivas	3	222	4.775
Industrias manufactureras	8	107	25.768
Energía eléctrica, gas y agua	2	2	105
Construcción	3	441	9.085
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	2	2	196
Administración Pública, defensa y seguridad social	4	4	705
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	3	3	481
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	10	13	766

Promotores	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	3	102	25.305
Representantes unitarios	7	7	803
CCOO	18	459	10.691
UGT	6	225	4.842
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	2	2	315

Motivación	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	6	9	555
Aplicación e interpretación de convenios	23	779	41.064
Aplicación e interpretación de normas	4	4	189
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	3	148

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	31	790	40.860
Público	5	5	1.096

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	3	3	105
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	33	792	41.851

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: incomparecencia de la parte actora	1	1	25
Desistido: petición de la parte actora	1	1	20
Intentado sin efecto	1	1	60

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	19	57,58	120	15,15	27.469	65,64
Concluido sin avenencia	14	42,42	672	84,85	14.382	34,36

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	13	61,90	8	38,10
Comarcal	2	66,67	1	33,33
Provincial	4	44,44	5	55,56

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	18	62,07	11	37,93
Sector	1	25,00	3	75,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	11	52,38	10	47,62
Previos a convocatorias de huelga	6	60,00	4	40,00
Otros	2	100,00	0	0,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	100,00	0	0,00
Industrias extractivas	1	33,33	2	66,67
Industrias manufactureras	4	57,14	3	42,86
Energía eléctrica, gas y agua	2	100,00	0	0,00
Construcción	1	33,33	2	66,67
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	0	0,00	2	100,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	3	100,00	0	0,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	66,67	1	33,33
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	55,56	4	44,44

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	3	100,00	0	0,00
Representantes unitarios	3	42,86	4	57,14
CCOO	10	62,50	6	37,50
UGT	3	60,00	2	40,00
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	0	0,00	2	100,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	4	66,67	2	33,33
Aplicación e interpretación de convenios	11	52,38	10	47,62
Aplicación e interpretación de normas	3	100,00	0	0,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	33,33	2	66,67

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	5	100,00	0	0,00
Privado	14	50,00	14	50,00

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
6	7	352	10.632

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	4	80,00	1	20,00
Febrero	1	100,00	0	
Marzo	3	75,00	1	25,00
Abril	0		1	100,00
Mayo	4	66,67	2	33,33
Junio	2	50,00	2	50,00
Julio	3	100,00	0	
Agosto	0		0	
Septiembre	0		4	100,00
Octubre	0		2	100,00
Noviembre	1	100,00	0	
Diciembre	1	50,00	1	50,00

ÁMBITO: CÁDIZ (PROVINCIAL)**Expedientes presentados****Ámbito personal de afectación**

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
118	544	24.106

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	104	112	14.622
Comarcal	7	94	2.789
Provincial	7	338	6.695

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	113	194	17.391
Sector	5	350	6.715

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	10	10	1.169
febrero	13	21	2.604
marzo	5	59	1.342
abril	12	14	2.805
mayo	16	64	4.379
junio	13	26	1.188
julio	10	15	1.228
agosto	4	4	294
septiembre	5	299	6.182
octubre	6	6	360
noviembre	12	12	1.190
diciembre	12	14	1.365

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	15	13	10
febrero	13	9	13
marzo	13	10	5
abril	19	8	12
mayo	13	10	16
junio	13	11	13
julio	9	10	10
agosto	7	3	4
septiembre	11	10	5
octubre	9	7	6
noviembre	7	17	12
diciembre	5	12	12
Total	134	120	118

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	29	33	4.476
Previos a convocatorias de huelga	76	463	18.522
Otros	13	48	1.108

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias extractivas	3	3	207
Industrias manufactureras	40	128	10.295
Energía eléctrica, gas y agua	5	5	776
Construcción	6	18	363
Comercio; reparaciones	2	2	145
Hostelería	2	2	48
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15	317	7.852
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	5	5	143
Administración Pública, defensa y seguridad social	5	5	1.636
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	2	142
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	33	57	2.499

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	9	35	1.460
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	2	2	65
Representantes unitarios	53	60	11.724
CCOO	14	313	6.118
UGT	17	26	682
CCOO y UGT	6	89	2940
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	3	3	311
Representantes unitarios y sindicatos	14	16	806

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	38	379	9.137
Aplicación e interpretación de convenios	54	131	10.786
Aplicación e interpretación de normas	13	21	2.568
Modificación de Condiciones de Trabajo	9	9	1.369
Acuerdo SERCLA	4	4	246

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	109	535	22.391
Público	9	9	1.715

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	1	1	9
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	18	83	5.391
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	96	457	18.621
Arbitrajes en tramitación	1	1	48
Arbitrajes NO tramitados	1	1	20
Arbitrajes concluidos	1	1	17

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: incomparecencia de la parte actora	2	2	1.532
Desistido: petición de la parte actora	11	76	2.474
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	1	1	150
Intentado sin efecto	4	4	1.235

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	56	58,33	377	82,49	13.705	73,60
Concluido sin avenencia	40	41,67	80	17,51	4.916	26,40

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	51	58,62	36	41,38
Comarcal	4	80,00	1	20,00
Provincial	1	25,00	3	75,00

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	54	59,34	37	40,66
Sector	2	40,00	3	60,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	3	15,79	16	84,21
Previos a convocatorias de huelga	47	70,15	20	29,85
Otros	6	60,00	4	40,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias extractivas	0	0,00	3	100,00
Industrias manufactureras	21	80,77	5	19,23
Energía eléctrica, gas y agua	4	80,00	1	20,00
Construcción	5	83,33	1	16,67
Comercio; reparaciones	1	100,00	0	0,00
Hostelería	1	50,00	1	50,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5	35,71	9	64,29
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	100,00	0	0,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	0	0,00	2	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	14	43,75	18	56,25

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	1	14,29	6	85,71
Representantes unitarios	22	52,38	20	47,62
CCOO	12	92,31	1	7,69
UGT	9	56,25	7	43,75
CCOO y UGT	2	50,00	2	50,00
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	2	66,67	1	33,33
Representantes unitarios y sindicatos	8	72,73	3	27,27

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	21	60,00	14	40,00
Aplicación e interpretación de convenios	20	52,63	18	47,37
Aplicación e interpretación de normas	7	70,00	3	30,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	5	55,56	4	44,44
Acuerdo SERCLA	3	75,00	1	25,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	2	28,57	5	71,43
Privado	54	60,67	35	39,33

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
47	365	12.548	1.195.872

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	17

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	3	37,50	5	62,50
Febrero	6	54,55	5	45,45
Marzo	1	33,33	2	66,67
Abril	6	60,00	4	40,00
Mayo	9	69,23	4	30,77
Junio	7	70,00	3	30,00
Julio	8	80,00	2	20,00
Agosto	3	75,00	1	25,00
Septiembre	3	75,00	1	25,00
Octubre	1	20,00	4	80,00
Noviembre	7	58,33	5	41,67
Diciembre	2	33,33	4	66,67

Ámbito: Sede Cádiz

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
30	361	14.616

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	24	24	8.031
Provincial	6	337	6.585

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	26	31	8.401
Sector	4	330	6.215

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	1	1	37
febrero	4	12	2.035
marzo	1	25	300
abril	2	2	2.000
mayo	3	3	2.447
junio	6	11	721
julio	2	2	502
agosto	2	2	120
septiembre	2	296	5.480
octubre	1	1	30
noviembre	2	2	257
diciembre	4	4	687

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	11	13	2.143
Previos a convocatorias de huelga	16	321	12.019
Otros	3	27	454

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	7	12	5.649
Construcción	1	1	35
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5	307	6.089
Administración Pública, defensa y seguridad social	4	4	1.186
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	1	52
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	12	36	1.605

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	5	31	1.115
Representantes unitarios	18	23	7.355
CCOO	2	296	5.586
UGT	3	3	125
CCOO y UGT	1	7	400
Representantes unitarios y sindicatos	1	1	35

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	11	340	6.961
Aplicación e interpretación de convenios	12	12	5.625
Aplicación e interpretación de normas	5	7	1.920
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	1	30
Acuerdo SERCLA	1	1	80

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	25	356	13.440
Público	5	5	1.176

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	9	14	3.190
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	21	347	11.426

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: incomparecencia de la parte actora	1	1	1.500
Desistido: petición de la parte actora	3	8	305
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	1	1	150
Intentado sin efecto	4	4	1.235

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	9	42,86	303	87,32	9.551	83,59
Concluido sin avenencia	12	57,14	44	12,68	1.875	16,41

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	8	47,06	9	52,94
Provincial	1	25,00	3	75,00

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	8	47,06	9	52,94
Sector	1	25,00	3	75,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	1	16,67	5	83,33
Previos a convocatorias de huelga	6	50,00	6	50,00
Otros	2	66,67	1	33,33

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	3	100,00	0	0,00
Construcción	1	100,00	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	50,00	2	50,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	0	0,00	1	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	2	18,18	9	81,82

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	1	25,00	3	75,00
Representantes unitarios	6	46,15	7	53,85
CCOO	1	100,00	0	0,00
UGT	1	50,00	1	50,00
CCOO y UGT	0	0,00	1	100,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	3	33,33	6	66,67
Aplicación e interpretación de convenios	3	50,00	3	50,00
Aplicación e interpretación de normas	2	50,00	2	50,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	0	0,00	1	100,00
Acuerdo SERCLA	1	100,00	0	0,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	0	0,00	3	100,00
Privado	9	50,00	9	50,00

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
6	300	9.345	1.093.280

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	0		1	100,00
Febrero	1	33,33	2	66,67
Marzo	0		1	100,00
Abril	0		0	
Mayo	2	66,67	1	33,33
Junio	2	66,67	1	33,33
Julio	1	50,00	1	50,00
Agosto	1	50,00	1	50,00
Septiembre	1	100,00	0	
Octubre	0		1	100,00
Noviembre	0		2	100,00
Diciembre	1	50,00	1	50,00

Ámbito: Sede Algeciras**Expedientes presentados**

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
60	155	6.299

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	53	61	3.965
Comarcal	6	93	2.224
Provincial	1	1	110

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	59	135	5.799
Sector	1	20	500

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	6	6	576
febrero	6	6	283
marzo	4	34	1.042
abril	7	9	473
mayo	10	58	1.420
junio	1	9	120
julio	5	10	657
agosto	1	1	148
septiembre	1	1	17
octubre	4	4	150
noviembre	8	8	775
diciembre	7	9	638

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	7	9	701
Previos a convocatorias de huelga	43	125	4.944
Otros	10	21	654

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	29	112	4.266
Energía eléctrica, gas y agua	4	4	211
Construcción	5	17	328
Comercio; reparaciones	2	2	145
Hostelería	1	1	8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	4	875
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	5	5	143
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	10	10	323

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	2	75
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	2	2	65
Representantes unitarios	18	20	2.460
CCOO	11	16	506
UGT	9	18	401
CCOO y UGT	3	80	2000
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	2	2	21
Representantes unitarios y sindicatos	13	15	771

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	22	34	1.953
Aplicación e interpretación de convenios	27	104	3.139
Aplicación e interpretación de normas	5	11	398
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	3	643
Acuerdo SERCLA	3	3	166

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	59	154	6.263
Público	1	1	36

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	1	1	9
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	9	69	2.201
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	47	82	4.004
Arbitrajes en tramitación	1	1	48
Arbitrajes NO tramitados	1	1	20
Arbitrajes concluidos	1	1	17

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: incomparecencia de la parte actora	1	1	32
Desistido: petición de la parte actora	8	68	2.169

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	33	70,21	60	73,17	2.769	69,16
Concluido sin avenencia	14	29,79	22	26,83	1.235	30,84

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	30	69,77	13	30,23
Comarcal	3	75,00	1	25,00

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	32	69,57	14	30,43
Sector	1	100,00	0	0,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	0	0,00	2	100,00
Previos a convocatorias de huelga	29	76,32	9	23,68
Otros	4	57,14	3	42,86

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	16	84,21	3	15,79
Energía eléctrica, gas y agua	3	75,00	1	25,00
Construcción	4	80,00	1	20,00
Comercio; reparaciones	1	100,00	0	0,00
Hostelería	1	100,00	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	25,00	3	75,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	4	40,00	6	60,00

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	1	100,00
Representantes unitarios	8	66,67	4	33,33
CCOO	10	90,91	1	9,09
UGT	4	44,44	5	55,56
CCOO y UGT	1	100,00	0	0,00
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	2	100,00	0	0,00
Representantes unitarios y sindicatos	8	72,73	3	27,27

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	15	71,43	6	28,57
Aplicación e interpretación de convenios	11	64,71	6	35,29
Aplicación e interpretación de normas	3	100,00	0	0,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	66,67	1	33,33
Acuerdo SERCLA	2	66,67	1	33,33

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	1	100,00	0	0,00
Privado	32	69,57	14	30,43

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
29	53	2.391	66.544

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	17

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	3	75,00	1	25,00
Febrero	4	80,00	1	20,00
Marzo	1	50,00	1	50,00
Abril	4	57,14	3	42,86
Mayo	7	100,00	0	
Junio	0		1	100,00
Julio	5	100,00	0	
Agosto	1	100,00	0	
Septiembre	1	100,00	0	
Octubre	1	33,33	2	66,67
Noviembre	5	62,50	3	37,50
Diciembre	1	33,33	2	66,67

Ámbito: Sede Jerez

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
28	28	3.191

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	27	27	2.626
Comarcal	1	1	565

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	28	28	3.191

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	3	3	556
febrero	3	3	286
abril	3	3	332
mayo	3	3	512
junio	6	6	347
julio	3	3	69
agosto	1	1	26
septiembre	2	2	685
octubre	1	1	180
noviembre	2	2	158
diciembre	1	1	40

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	11	11	1.632
Previos a convocatorias de huelga	17	17	1.559

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias extractivas	3	3	207
Industrias manufactureras	4	4	380
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	565
Hostelería	1	1	40
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6	6	888
Administración Pública, defensa y	1	1	450

seguridad social			
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	1	90
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	11	11	571

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	2	270
Representantes unitarios	17	17	1.909
CCOO	1	1	26
UGT	5	5	156
CCOO y UGT	2	2	540
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	1	1	290

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	5	5	223
Aplicación e interpretación de convenios	15	15	2.022
Aplicación e interpretación de normas	3	3	250
Modificación de Condiciones de Trabajo	5	5	696

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	25	25	2.688
Público	3	3	503

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	28	28	3.191

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	14	50,00	14	50,00	1.385	43,40
Concluido sin avenencia	14	50,00	14	50,00	1.806	56,60

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	13	48,15	14	51,85
Comarcal	1	100,00	0	0,00

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	14	50,00	14	50,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	2	18,18	9	81,82
Previos a convocatorias de huelga	12	70,59	5	29,41

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias extractivas	0	0,00	3	100,00
Industrias manufactureras	2	50,00	2	50,00
Energía eléctrica, gas y agua	1	100,00	0	0,00
Hostelería	0	0,00	1	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	33,33	4	66,67
Administración Pública, defensa y seguridad social	0	0,00	1	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	8	72,73	3	27,27

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	2	100,00
Representantes unitarios	8	47,06	9	52,94
CCOO	1	100,00	0	0,00
UGT	4	80,00	1	20,00
CCOO y UGT	1	50,00	1	50,00
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	0	0,00	1	100,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	3	60,00	2	40,00
Aplicación e interpretación de convenios	6	40,00	9	60,00
Aplicación e interpretación de normas	2	66,67	1	33,33
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	60,00	2	40,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	1	33,33	2	66,67
Privado	13	52,00	12	48,00

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
12	12	812	36.048

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	0		3	100,00
Febrero	1	33,33	2	66,67
Marzo	0		0	
Abril	2	66,67	1	33,33
Mayo	0		3	100,00
Junio	5	83,33	1	16,67
Julio	2	66,67	1	33,33
Agosto	1	100,00	0	
Septiembre	1	50,00	1	50,00
Octubre	0		1	100,00
Noviembre	2	100,00	0	
Diciembre	0		1	100,00

ÁMBITO: CÓRDOBA

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
33	356	6.569

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	25	29	1.963
Comarcal	1	320	4.000
Provincial	7	7	606

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	32	36	2.569
Sector	1	320	4.000

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	2	321	4.125
febrero	4	4	96
marzo	4	6	339
abril	1	1	188
mayo	2	2	265
junio	1	1	115
julio	2	2	152
agosto	1	1	90
septiembre	3	3	228
octubre	4	6	335
noviembre	5	5	192
diciembre	4	4	444

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	9	6	2
febrero	2	2	4
marzo	4	7	4
abril	3	6	1
mayo	5	2	2
junio	2	7	1
julio	3	3	2
agosto	0	0	1
septiembre	1	3	3
octubre	3	3	4
noviembre	5	5	5
diciembre	5	4	4
Total	42	48	33

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	19	338	5.833
Previos a convocatorias de huelga	13	17	726
Otros	1	1	10

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	320	4.000
Industrias extractivas	3	3	550
Industrias manufactureras	16	18	1.042
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	125
Hostelería	1	1	60
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	5	134
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	4	4	145
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	2	210
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	2	303

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	1	1	85
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	2	2	198
Representantes unitarios	15	15	1.151
CCOO	7	326	4.530
UGT	6	10	392
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	2	2	213

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	4	4	270
Aplicación e interpretación de convenios	16	337	5.519
Aplicación e interpretación de normas	8	10	449
Modificación de Condiciones de Trabajo	5	5	331

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	30	353	6.234
Público	3	3	335

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	10	10	1.130
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	22	345	5.429
Arbitrajes concluidos	1	1	10

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	2	2	170
Intentado sin efecto	8	8	960

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	11	50,00	332	96,23	4.490	82,70
Concluido sin avenencia	11	50,00	13	3,77	939	17,30

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	7	46,67	8	53,33
Comarcal	1	100,00	0	0,00
Provincial	3	50,00	3	50,00

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	10	47,62	11	52,38
Sector	1	100,00	0	0,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	6	46,15	7	53,85
Previos a convocatorias de huelga	5	55,56	4	44,44

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	100,00	0	0,00
Industrias extractivas	0	0,00	1	100,00
Industrias manufactureras	5	41,67	7	58,33

Energía eléctrica, gas y agua	0	0,00	1	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	100,00	0	0,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	50,00	1	50,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	50,00	1	50,00

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	1	100,00
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	1	100,00	0	0,00
Representantes unitarios	4	44,44	5	55,56
CCOO	2	40,00	3	60,00
UGT	4	80,00	1	20,00
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	0	0,00	1	100,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	1	25,00	3	75,00
Aplicación e interpretación de convenios	6	60,00	4	40,00
Aplicación e interpretación de normas	2	50,00	2	50,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	50,00	2	50,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	0	0,00	1	100,00
Privado	11	52,38	10	47,62

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
5	7	182	24.528

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	10

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	1	50,00	1	50,00
Febrero	2	66,67	1	33,33
Marzo	0		2	100,00
Abril	1	100,00	0	
Mayo	0		1	100,00
Junio	0		1	100,00
Julio	2	100,00	0	
Agosto	0		1	100,00
Septiembre	1	50,00	1	50,00
Octubre	1	33,33	2	66,67
Noviembre	2	100,00	0	
Diciembre	1	50,00	1	50,00

ÁMBITO: GRANADA**Expedientes presentados**

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
49	6.747	66.593

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	33	33	3.159
Comarcal	2	2	330
Provincial	14	6.712	63.104

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	41	41	3.793
Sector	8	6.706	62.800

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	4	4	749
febrero	10	19	659
marzo	9	23	1.080
abril	4	13	427
mayo	1	1.500	6.000
junio	4	473	7.124
agosto	5	5	585
septiembre	4	4	332
octubre	6	1.205	35.287
noviembre	1	3.500	14.000
diciembre	1	1	350

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	3	3	4
febrero	0	4	10
marzo	2	5	9
abril	4	3	4
mayo	3	10	1
junio	3	6	4
julio	3	8	0
agosto	0	1	5
septiembre	2	2	4
octubre	0	7	6
noviembre	3	3	1
diciembre	4	8	1
Total	27	60	49

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	23	1.522	7.643
Previos a convocatorias de huelga	21	4.746	51.114
Otros	5	479	7.836

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	12	1.980	14.328
Energía eléctrica, gas y agua	2	2	330
Construcción	7	1.206	35.114
Comercio; reparaciones	4	3.503	14.128
Hostelería	1	1	32
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	3	72
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	3	143
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	1	114
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	16	48	2.332

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	2	220
Representantes unitarios	9	9	1.203
CCOO	8	8	993
UGT	15	484	7.708
CCOO y UGT	11	6.240	56.295
Representantes unitarios y sindicatos	4	4	174

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	17	4.017	22.787
Aplicación e interpretación de convenios	22	1.521	7.536
Aplicación e interpretación de normas	5	1.204	35.381
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	3	673
Acuerdo SERCLA	2	2	216

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	46	6.744	66.083
Público	3	3	510

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	12	12	949
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	37	6.735	65.644

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	6	6	350
Intentado sin efecto	6	6	599

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	19	51,35	5.495	81,59	28.551	43,49
Concluido sin avenencia	18	48,65	1.240	18,41	37.093	56,51

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	13	54,17	11	45,83
Comarcal	1	50,00	1	50,00
Provincial	5	45,45	6	54,55

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	15	51,72	14	48,28
Sector	4	50,00	4	50,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	5	33,33	10	66,67
Previos a convocatorias de huelga	13	72,22	5	27,78
Otros	1	25,00	3	75,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	4	40,00	6	60,00
Energía eléctrica, gas y agua	1	50,00	1	50,00
Construcción	0	0,00	2	100,00

Comercio; reparaciones	3	100,00	0	0,00
Hostelería	0	0,00	1	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	66,67	1	33,33
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	1	33,33	2	66,67
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	100,00	0	0,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	7	58,33	5	41,67

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	1	100,00
Representantes unitarios	4	44,44	5	55,56
CCOO	4	80,00	1	20,00
UGT	3	33,33	6	66,67
CCOO y UGT	5	55,56	4	44,44
Representantes unitarios y sindicatos	3	75,00	1	25,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	10	66,67	5	33,33
Aplicación e interpretación de convenios	5	31,25	11	68,75
Aplicación e interpretación de normas	2	66,67	1	33,33
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	50,00	1	50,00
Acuerdo SERCLA	1	100,00	0	0,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	1	33,33	2	66,67
Privado	18	52,94	16	47,06

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
13	3.521	15.400	289.856

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	2	50,00	2	50,00
Febrero	2	40,00	3	60,00
Marzo	5	71,43	2	28,57
Abril	1	25,00	3	75,00
Mayo	1	100,00	0	
Junio	3	75,00	1	25,00
Julio	0		0	
Agosto	2	50,00	2	50,00
Septiembre	2	66,67	1	33,33
Octubre	0		4	100,00
Noviembre	1	100,00	0	
Diciembre	0		0	

ÁMBITO: HUELVA

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
37	2.501	20.996

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	25	25	2.921
Comarcal	2	3	376
Provincial	10	2.473	17.699

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	33	34	3.731
Sector	4	2.467	17.265

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	1	1	13
febrero	1	1	8
marzo	6	380	4.757
abril	3	3	91
mayo	4	903	9.215
junio	3	3	165
julio	2	2	752
agosto	3	3	232
septiembre	3	3	282
octubre	5	5	992
noviembre	2	2	525
diciembre	4	1.195	3.964

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	2	3	1
febrero	1	5	1
marzo	2	2	6
abril	3	2	3
mayo	3	2	4
junio	3	1	3
julio	1	1	2
agosto	1	0	3
septiembre	1	3	3
octubre	8	2	5
noviembre	4	2	2
diciembre	5	0	4
Total	34	23	37

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	29	2.492	19.403
Previos a convocatorias de huelga	4	4	1.088
Otros	4	5	505

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4	4	799
Industrias extractivas	2	3	660
Industrias manufactureras	8	8	1.181
Energía eléctrica, gas y agua	1	1	10
Construcción	3	3	163
Comercio; reparaciones	3	1.567	7.818
Hostelería	1	900	9.000
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	4	616
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	4	4	560
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	2	18
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	5	171

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	2	2	33
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	1	1	152
Representantes unitarios	8	8	1.093
CCOO	13	912	10.600
UGT	8	1.572	8.489
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	2	3	113
Representantes unitarios y sindicatos	3	3	516

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	3	3	794
Aplicación e interpretación de convenios	26	2.490	19.172
Aplicación e interpretación de normas	5	5	986
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	3	44

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	32	2.496	20.250
Público	5	5	746

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	2	1.192	3.774
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	4	4	671
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	30	1.304	16.399
Arbitrajes concluidos	1	1	152

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	2	2	508
Intentado sin efecto	2	2	163

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	19	63,33	1.292	99,08	14.822	90,38
Concluido sin avenencia	11	36,67	12	0,92	1.577	9,62

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	13	61,90	8	38,10
Comarcal	0	0,00	2	100,00
Provincial	6	85,71	1	14,29

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	17	60,71	11	39,29
Sector	2	100,00	0	0,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	15	60,00	10	40,00
Previos a convocatorias de huelga	3	100,00	0	0,00
Otros	1	50,00	1	50,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	33,33	2	66,67
Industrias extractivas	0	0,00	2	100,00
Industrias manufactureras	3	42,86	4	57,14
Energía eléctrica, gas y agua	0	0,00	1	100,00
Construcción	3	100,00	0	0,00
Comercio; reparaciones	2	100,00	0	0,00
Hostelería	1	100,00	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	100,00	0	0,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	75,00	1	25,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	50,00	1	50,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	3	100,00	0	0,00

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	2	100,00
Representantes unitarios	4	57,14	3	42,86
CCOO	6	60,00	4	40,00
UGT	5	83,33	1	16,67
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	1	50,00	1	50,00
Representantes unitarios y sindicatos	3	100,00	0	0,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	3	100,00	0	0,00
Aplicación e interpretación de convenios	13	61,90	8	38,10
Aplicación e interpretación de normas	2	50,00	2	50,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	1	50,00	1	50,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	3	100,00	0	0,00
Privado	16	59,26	11	40,74

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
3	3	588	30.224

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	152

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	0		0	
Febrero	0		0	
Marzo	2	40,00	3	60,00
Abril	1	33,33	2	66,67
Mayo	4	100,00	0	
Junio	2	66,67	1	33,33
Julio	0		1	100,00
Agosto	1	33,33	2	66,67
Septiembre	2	100,00	0	
Octubre	4	80,00	1	20,00
Noviembre	2	100,00	0	
Diciembre	1	50,00	1	50,00

ÁMBITO: JAÉN**Expedientes presentados****Ámbito personal de afectación**

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
56	7.823	46.442

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	39	43	9.411
Comarcal	1	1	8
Provincial	16	7.779	37.023

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	50	73	10.680
Sector	6	7.750	35.762

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	4	4	457
febrero	1	1	300
marzo	4	253	5.200
abril	5	5	1.892
mayo	9	2.408	17.622
junio	12	130	5.467
julio	1	2	300
agosto	1	2	24
septiembre	8	5.006	14.167
octubre	3	3	226
noviembre	6	7	764
diciembre	2	2	23

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	3	5	4
febrero	3	6	1
marzo	3	3	4
abril	3	3	5
mayo	5	2	9
junio	4	3	12
julio	6	2	1
agosto	0	1	1
septiembre	1	4	8
octubre	4	1	3
noviembre	3	2	6
diciembre	6	3	2
Total	41	35	56

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	27	5.044	16.083
Previos a convocatorias de huelga	20	1.222	15.080
Otros	9	1.557	15.279

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	17	3.416	29.526
Energía eléctrica, gas y agua	7	7	1.742
Construcción	3	102	1.112
Comercio; reparaciones	7	27	671
Hostelería	6	4.254	12.310
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6	7	475
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	3	3	46
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	2	38
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	5	5	522

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	5	1.303	9.203
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	2	2	556
Representantes unitarios	19	21	2.522
CCOO	13	5.279	21.076
UGT	7	8	4.222
CCOO y UGT	8	1207	8557
Representantes unitarios y sindicatos	2	3	306

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	12	2.759	28.218
Aplicación e interpretación de convenios	30	5.049	17.375
Aplicación e interpretación de normas	8	9	219
Modificación de Condiciones de Trabajo	6	6	630

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	55	7.822	46.360
Público	1	1	82

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	13	16	6.547
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	41	7.805	39.339
Arbitrajes NO tramitados	1	1	278
Arbitrajes concluidos	1	1	278

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: petición de la parte actora	4	4	1.834
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	6	8	4.378
Intentado sin efecto	3	4	335

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	25	60,98	6.771	86,75	31.442	79,93
Concluido sin avenencia	16	39,02	1.034	13,25	7.897	20,07

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	15	57,69	11	42,31
Provincial	10	66,67	5	33,33

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	20	57,14	15	42,86
Sector	5	83,33	1	16,67

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	9	37,50	15	62,50
Previos a convocatorias de huelga	10	90,91	1	9,09
Otros	6	100,00	0	0,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	4	44,44	5	55,56
Energía eléctrica, gas y agua	3	60,00	2	40,00
Construcción	2	66,67	1	33,33
Comercio; reparaciones	6	85,71	1	14,29
Hostelería	3	75,00	1	25,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	50,00	2	50,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	2	66,67	1	33,33
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1	50,00	1	50,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	2	50,00	2	50,00

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	3	75,00	1	25,00
Representantes unitarios	9	64,29	5	35,71
CCOO	6	54,55	5	45,45
UGT	3	75,00	1	25,00
CCOO y UGT	3	42,86	4	57,14
Representantes unitarios y sindicatos	1	100,00	0	0,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	7	100,00	0	0,00
Aplicación e interpretación de convenios	13	59,09	9	40,91
Aplicación e interpretación de normas	3	50,00	3	50,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	33,33	4	66,67

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	1	100,00	0	0,00
Privado	24	60,00	16	40,00

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
10	1.209	8.564	77.664

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	278

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	2	50,00	2	50,00
Febrero	1	100,00	0	
Marzo	3	75,00	1	25,00
Abril	1	50,00	1	50,00
Mayo	4	57,14	3	42,86
Junio	5	62,50	3	37,50
Julio	0		0	
Agosto	0		0	
Septiembre	4	57,14	3	42,86
Octubre	2	100,00	0	
Noviembre	3	60,00	2	40,00
Diciembre	0		1	100,00

ÁMBITO: MÁLAGA

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
128	132	14.204

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	121	125	13.332
Comarcal	1	1	37
Provincial	6	6	835

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	128	132	14.204

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	5	5	1.046
febrero	11	15	1.012
marzo	13	13	454
abril	13	13	1.759
mayo	17	17	967
junio	13	13	1.802
julio	12	12	1.753
agosto	2	2	75
septiembre	10	10	1.076
octubre	7	7	713
noviembre	14	14	1.337
diciembre	11	11	2.210

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	12	10	5
febrero	9	18	11
marzo	11	11	13
abril	14	11	13
mayo	18	9	17
junio	12	20	13
julio	10	11	12
agosto	7	9	2
septiembre	2	0	10
octubre	18	16	7
noviembre	11	15	14
diciembre	14	12	11
Total	138	142	128

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	96	96	11.732
Previos a convocatorias de huelga	30	34	2.303
Otros	2	2	169

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	10	10	342
Energía eléctrica, gas y agua	2	2	135
Construcción	2	2	50
Comercio; reparaciones	6	6	904
Hostelería	38	38	2.234
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14	14	2.796
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	16	16	1.081
Administración Pública, defensa y seguridad social	7	11	1.046
Educación	1	1	90
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	9	9	2.893
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	23	23	2.633

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	3	3	121
Representantes unitarios	29	29	3.175
CCOO	53	57	4.770
UGT	29	29	5.010
CCOO y UGT	6	6	373
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	7	7	745
Representantes unitarios y sindicatos	1	1	10

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	12	12	1.641
Aplicación e interpretación de convenios	68	72	8.547
Aplicación e interpretación de normas	25	25	2.649
Modificación de Condiciones de Trabajo	19	19	1.224
Acuerdo SERCLA	4	4	143

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	113	113	10.463
Público	15	19	3.741

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	1	1	
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	37	37	2.683
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	90	94	11.521

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Desistido: incomparecencia de la parte actora	2	2	70
Desistido: petición de la parte actora	9	9	474
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	2	2	751
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	1	1	18
Intentado sin efecto	23	23	1.370

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	43	47,78	43	45,74	2.600	22,57
Concluido sin avenencia	47	52,22	51	54,26	8.921	77,43

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	41	48,24	44	51,76
Comarcal	0	0,00	1	100,00
Provincial	2	50,00	2	50,00

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	43	47,78	47	52,22

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	28	41,18	40	58,82
Previos a convocatorias de huelga	15	71,43	6	28,57
Otros	0	0,00	1	100,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	3	50,00	3	50,00
Energía eléctrica, gas y agua	1	50,00	1	50,00
Construcción	1	50,00	1	50,00
Comercio; reparaciones	1	33,33	2	66,67
Hostelería	15	60,00	10	40,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	44,44	5	55,56
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	6	42,86	8	57,14
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	40,00	3	60,00
Educación	0	0,00	1	100,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	25,00	6	75,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	8	53,33	7	46,67

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	0	0,00	1	100,00
Representantes unitarios	10	43,48	13	56,52
CCOO	20	50,00	20	50,00
UGT	10	47,62	11	52,38
CCOO y UGT	3	100,00	0	0,00
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	0	0,00	2	100,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	6	75,00	2	25,00
Aplicación e interpretación de convenios	25	53,19	22	46,81
Aplicación e interpretación de normas	7	41,18	10	58,82
Modificación de Condiciones de Trabajo	3	20,00	12	80,00
Acuerdo SERCLA	2	66,67	1	33,33

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	6	46,15	7	53,85
Privado	37	48,05	40	51,95

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
15	15	878	47.744

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	1	50,00	1	50,00
Febrero	4	44,44	5	55,56
Marzo	6	85,71	1	14,29
Abril	5	50,00	5	50,00
Mayo	8	57,14	6	42,86
Junio	4	44,44	5	55,56
Julio	5	62,50	3	37,50
Agosto	0		1	100,00
Septiembre	1	12,50	7	87,50
Octubre	2	33,33	4	66,67
Noviembre	5	55,56	4	44,44
Diciembre	2	28,57	5	71,43

ÁMBITO: SEVILLA**Expedientes presentados****Ámbito personal de afectación**

Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
152	1.681	58.164

Ámbito territorial

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	124	137	25.093
Comarcal	4	4	469
Provincial	24	1.540	32.602

Ámbito funcional

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	142	158	30.684
Sector	10	1.523	27.480

Secuencia temporal de presentación

	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	13	13	8.343
febrero	20	102	5.231
marzo	24	27	6.209
abril	6	315	3.669
mayo	15	19	2.222
junio	13	13	1.938
julio	9	9	1.080
agosto	4	4	615
septiembre	12	15	1.804
octubre	7	10	884
noviembre	16	578	13.500
diciembre	13	576	12.669

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	13	13	13
febrero	14	18	20
marzo	18	23	24
abril	24	16	6
mayo	11	18	15
junio	8	15	13
julio	13	6	9
agosto	8	8	4
septiembre	11	7	12
octubre	18	20	7
noviembre	8	15	16
diciembre	12	15	13
Total	158	174	152

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	93	412	21.898
Previos a convocatorias de huelga	52	1.261	34.963
Otros	7	8	1.303

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11	11	1.159
Industrias manufactureras	49	365	10.709
Construcción	10	90	1.288
Comercio; reparaciones	4	4	724
Hostelería	4	5	173
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19	23	6.158
Intermediación financiera	1	1	82
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	20	21	1.589
Administración Pública, defensa y seguridad social	8	8	10.034
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	11	20	2.848
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	15	1.133	23.400

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	5	5	683
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	2	2	322
Representantes unitarios	40	41	5.345
CCOO	43	998	23.080
UGT	32	39	4.105
CCOO y UGT	6	570	12.587
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	6	6	4.166
Representantes unitarios y sindicatos	18	20	7.876

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	25	591	22.293
Aplicación e interpretación de convenios	74	473	19.636
Aplicación e interpretación de normas	19	22	1.727
Modificación de Condiciones de Trabajo	25	26	2.520
Servicios mínimos	1	560	10.000
Acuerdo SERCLA	8	9	1.988

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	126	1.652	42.166
Público	26	29	15.998

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	19	889	16.481
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	132	791	41.611
Arbitrajes concluidos	1	1	72

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	2	562	10.010
Desistido: incomparecencia de la parte actora	2	2	800
Desistido: petición de la parte actora	4	314	3.760
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	1	1	250
No competencia SERCLA	1	1	300
Intentado sin efecto	9	9	1.361

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	57	43,18	700	88,50	23.210	55,78
Concluido sin avenencia	75	56,82	91	11,50	18.401	44,22

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	48	43,64	62	56,36
Comarcal	3	75,00	1	25,00
Provincial	6	33,33	12	66,67

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	54	43,20	71	56,80
Sector	3	42,86	4	57,14

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	24	29,63	57	70,37
Previos a convocatorias de huelga	31	67,39	15	32,61
Otros	2	40,00	3	60,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9	81,82	2	18,18
Industrias manufactureras	20	50,00	20	50,00
Construcción	4	44,44	5	55,56
Comercio; reparaciones	1	25,00	3	75,00
Hostelería	2	50,00	2	50,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	25,00	12	75,00
Intermediación financiera	0	0,00	1	100,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	6	31,58	13	68,42
Administración Pública, defensa y seguridad social	1	14,29	6	85,71
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2	20,00	8	80,00
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	8	72,73	3	27,27

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	1	20,00	4	80,00
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	0	0,00	1	100,00
Representantes unitarios	14	38,89	22	61,11
CCOO	15	44,12	19	55,88
UGT	13	43,33	17	56,67
CCOO y UGT	4	66,67	2	33,33
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	0	0,00	4	100,00
Representantes unitarios y sindicatos	10	62,50	6	37,50

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	13	56,52	10	43,48
Aplicación e interpretación de convenios	25	39,68	38	60,32
Aplicación e interpretación de normas	7	41,18	10	58,82
Modificación de Condiciones de Trabajo	6	27,27	16	72,73
Acuerdo SERCLA	6	85,71	1	14,29

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	3	13,64	19	86,36
Privado	54	49,09	56	50,91

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
31	673	20.953	541.976

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
1	1	72

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	5	41,67	7	58,33
Febrero	7	35,00	13	65,00
Marzo	10	43,48	13	56,52
Abril	1	33,33	2	66,67
Mayo	7	50,00	7	50,00
Junio	6	54,55	5	45,45
Julio	4	50,00	4	50,00
Agosto	4	100,00	0	
Septiembre	5	50,00	5	50,00
Octubre	1	20,00	4	80,00
Noviembre	7	50,00	7	50,00
Diciembre	0	0,00	8	100,00

ÁMBITO: INTERPROVINCIAL

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
15	1.231	55.861

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Interprovincial	15	1.231	55.861

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	12	23	26.484
Sector	3	1.208	29.377

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	1	1	23.083
marzo	3	9	1.250
mayo	2	601	15.030
junio	3	8	536
julio	2	2	135
agosto	1	1	250
septiembre	1	600	14.000
noviembre	1	8	377
diciembre	1	1	1.200

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	2	1	1
febrero	1	4	0
marzo	1	3	3
abril	0	2	0
mayo	1	3	2
junio	2	1	3
julio	1	1	2
agosto	0	1	1
septiembre	1	1	1
octubre	1	1	0
noviembre	1	1	1
diciembre	2	2	1
Total	13	21	15

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	5	5	24.934
Previos a convocatorias de huelga	5	12	1.290
Otros	5	1.214	29.637

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	2	9	502
Construcción	2	10	500
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	6	1.306
Administración Pública, defensa y seguridad social	2	2	24.283
Educación	2	1.200	29.000
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	3	4	270

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	1	1	10
Representantes unitarios	2	2	1.450
CCOO	9	1.225	31.163
UGT	1	1	23.083
CCOO y UGT	1	1	30
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	1	1	125

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	9	1.224	30.917
Aplicación e interpretación de convenios	4	5	24.569
Modificación de Condiciones de Trabajo	2	2	375

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	10	1.225	31.413
Público	5	6	24.448

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	2	601	14.125
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	13	630	41.736

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
No competencia SERCLA	1	1	125
Intentado sin efecto	1	600	14.000

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	7	53,85	621	98,57	39.000	93,44
Concluido sin avenencia	6	46,15	9	1,43	2.736	6,56

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Interprovincial	7	53,85	6	46,15

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	5	45,45	6	54,55
Sector	2	100,00	0	0,00

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	1	25,00	3	75,00
Previos a convocatorias de huelga	2	40,00	3	60,00
Otros	4	100,00	0	0,00

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Industrias manufactureras	1	100,00	0	0,00
Construcción	2	100,00	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	25,00	3	75,00
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	1	33,33	2	66,67

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	1	100,00	0	0,00
Representantes unitarios	0	0,00	2	100,00
CCOO	4	50,00	4	50,00
UGT	1	100,00	0	0,00
CCOO y UGT	1	100,00	0	0,00

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	6	75,00	2	25,00
Aplicación e interpretación de convenios	1	25,00	3	75,00
Modificación de Condiciones de Trabajo	0	0,00	1	100,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	2	50,00	2	50,00
Privado	5	55,56	4	44,44

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
2	6	280	14.480

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
-	-	-

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	1	100,00	0	
Febrero	0		0	
Marzo	1	33,33	2	66,67
Abril	0		0	
Mayo	2	100,00	0	
Junio	1	33,33	2	66,67
Julio	1	100,00	0	
Agosto	0		1	100,00
Septiembre	0		0	
Octubre	0		0	
Noviembre	1	100,00	0	
Diciembre	0		1	100,00

ÁMBITO: ANDALUCÍA

Expedientes presentados

Ámbito personal de afectación		
Expedientes presentados	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
624	21.810	334.891

Ámbito territorial			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Local	495	528	72.781
Comarcal	21	431	8.429
Provincial	93	19.620	197.820
Interprovincial	15	1.231	55.861

Ámbito funcional			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	583	726	112.992
Sector	41	21.084	221.899

Secuencia temporal de presentación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
enero	45	364	39.619
febrero	61	164	9.995
marzo	72	873	46.072
abril	46	366	10.862
mayo	72	5.521	56.556
junio	67	672	18.570
julio	41	48	5.728
agosto	21	22	2.165
septiembre	50	6.601	51.761
octubre	41	1.246	39.130
noviembre	58	4.127	32.085
diciembre	50	1.806	22.348

Ámbito Temporal	2003	2004	2005
enero	60	58	45
febrero	43	70	61
marzo	54	65	72
abril	76	56	46
mayo	64	64	72
junio	49	68	67
julio	49	44	41
agosto	25	26	21
septiembre	32	31	50
octubre	61	59	41
noviembre	43	64	58
diciembre	53	56	50
Total	609	661	624

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	345	10.503	148.649
Previos a convocatorias de huelga	231	7.990	130.136
Otros	48	3.317	56.106

Sectores afectados			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	17	336	6.033
Industrias extractivas	11	231	6.192
Industrias manufactureras	162	6.041	93.693
Energía eléctrica, gas y agua	20	20	3.223
Construcción	36	1.872	47.675
Comercio; reparaciones	26	5.109	24.390
Hostelería	53	5.201	23.857
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	68	379	19.409
Intermediación financiera	1	1	82
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	57	58	3.903
Administración Pública, defensa y seguridad social	28	32	37.914
Educación	3	1.201	29.090
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	35	45	7.107
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	107	1.284	32.323

Promotores			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Empresa	30	1.453	37.110
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	10	10	1.303
Representantes unitarios	182	192	28.466
CCOO	178	9.577	113.021
UGT	121	2.394	58.533
CCOO y UGT	38	8113	80782
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	23	24	5988
Representantes unitarios y sindicatos	42	47	9688

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	126	8.998	116.612
Aplicación e interpretación de convenios	317	10.857	154.204
Aplicación e interpretación de normas	87	1.300	44.168
Modificación de Condiciones de Trabajo	75	76	7.314
Servicios mínimos	1	560	10.000
Acuerdo SERCLA	18	19	2.593

Ámbito privado/público			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Privado	552	21.730	286.220
Público	72	80	48.671

Tramitación de expedientes

Estado de los expedientes			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
En tramitación (C.C.M.)	4	1.194	3.783
Tramitaciones no efectivas (C.C.M.)	118	1.655	48.082
Tramitaciones efectivas (C.C.M.)	494	18.953	282.151
Arbitrajes en tramitación	1	1	48
Arbitrajes NO tramitados	2	2	298
Arbitrajes concluidos	5	5	529

Tramitaciones no efectivas			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Archivado por falta de subsanación	4	564	10.180
Desistido: incomparecencia de la parte actora	7	7	2.427
Desistido: petición de la parte actora	37	412	9.420
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	9	11	5.379
No competencia SERCLA	2	2	425
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	1	1	18
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	1	1	150
Intentado sin efecto	57	657	20.083

Resultados obtenidos

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	256	51,82	15.751	83,11	185.289	65,67
Concluido sin avenencia	238	48,18	3.202	16,89	96.862	34,33

Resultados por ámbito territorial				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Local	201	51,67	188	48,33
Comarcal	11	61,11	7	38,89
Provincial	37	50,00	37	50,00
Interprovincial	7	53,85	6	46,15

Resultados por ámbito funcional				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	236	51,42	223	48,58
Sector	20	57,14	15	42,86

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	102	37,78	168	62,22
Previos a convocatorias de huelga	132	69,47	58	30,53
Otros	22	64,71	12	35,29

Resultados por sectores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	12	75,00	4	25,00
Industrias extractivas	1	11,11	8	88,89
Industrias manufactureras	65	55,08	53	44,92
Energía eléctrica, gas y agua	11	61,11	7	38,89
Construcción	18	60,00	12	40,00
Comercio; reparaciones	14	70,00	6	30,00
Hostelería	22	59,46	15	40,54
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	23	41,82	32	58,18
Intermediación financiera	0	0,00	1	100,00
Actividades inmobiliarias; serv. Empresariales	22	44,00	28	56,00

Administración Pública, defensa y seguridad social	7	36,84	12	63,16
Educación	1	50,00	1	50,00
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	13	39,39	20	60,61
Otras actividades servicios prestados a la comunidad	47	54,65	39	45,35

Resultados por promotores				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Empresa	8	33,33	16	66,67
Conjunto (Empresa y Trabajadores)	2	66,67	1	33,33
Representantes unitarios	70	46,98	79	53,02
CCOO	79	55,63	63	44,37
UGT	51	52,58	46	47,42
CCOO y UGT	18	60,00	12	40,00
Otros sindicatos o grupos de sindicatos	3	21,43	11	78,57
Representantes unitarios y sindicatos	25	71,43	10	28,57

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	71	65,14	38	34,86
Aplicación e interpretación de convenios	119	49,17	123	50,83
Aplicación e interpretación de normas	33	51,56	31	48,44
Modificación de Condiciones de Trabajo	21	32,81	43	67,19
Acuerdo SERCLA	12	80,00	3	20,00

Resultados por ámbito privado/público				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Público	23	38,98	36	61,02
Privado	233	53,56	202	46,44

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
132	5.806	59.745	2.232.976

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
5	5	529

Evolución mensual resultados				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Enero	19	50,00	19	50,00
Febrero	23	46,00	27	54,00
Marzo	31	53,45	27	46,55
Abril	16	47,06	18	52,94
Mayo	39	62,90	23	37,10
Junio	30	56,60	23	43,40
Julio	23	69,70	10	30,30
Agosto	10	55,56	8	44,44
Septiembre	18	45,00	22	55,00
Octubre	11	34,38	21	65,63
Noviembre	29	61,70	18	38,30
Diciembre	7	24,14	22	75,86

VI. LISTADO DE EXPEDIENTES

ÁMBITO: ALMERÍA

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Desistido: incomparecencia de la parte actora	04/2005/012	SINTAGMO, S.L. (ADMINISTRACION JUDICIAL)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	04/2005/018	VICASOL, S.C.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/002	LIMPIEZAS CELESTE, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	04/2005/003	AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/004	HOLCIM ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/005	ALHONDIGA LA UNION, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	04/2005/006	GESTION DE AGUAS DEL LEVANTE ALMERIENSE, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/007	FUNDACION ANDALUZA PARA LA INTEGRACION SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/009	SECTOR MANIPULADO Y ENVASADO FRUTAS Y HORTALIZAS	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/010	U.T.E. DEL PONIENTE ALMERIENSE	Previo a huelga
Concluido con avenencia	04/2005/014	URBASER ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/015	UTE FERROSER Y FERROVIAL ALMANZORA	General
Concluido con avenencia	04/2005/017	SAT HORTOFRUTICOLA MABE	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/019	SAT HORTOFRUTICOLA MABE	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/022	CESPA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	04/2005/023	ALMERIGAS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	04/2005/024	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/025	FERROVIAL SERVICIOS Y FERROSER	Previo a huelga
Concluido con avenencia	04/2005/026	ARQUITEMPOS SERVICIOS ALMERIA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/034	AYUNTAMIENTO DE ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	04/2005/035	ARQUITEMPO SERVICIOS ALMERIA, S.L.	General
Concluido sin avenencia	04/2005/001	AGENOR MANTENIMIENTO, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	04/2005/008	ALBORAN DE SERVICIOS DE LIMPIEZA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/011	THYSSEN KRUPP ELEVADORES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/013	CESPA, S.A. (SECTOR II)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	04/2005/016	HOLCIM ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/020	RESIDENCIA ASISTIDA DE ANCIANOS Y DIPUTACION DE ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/021	EUROLIMP, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/027	SECTOR MARMOL ALMERIA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	04/2005/028	SECTOR MARMOL ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/029	SECTOR MARMOL ALMERIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/030	BLACK STAR, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/032	FERROVIAL SERVICIOS Y FERROSER	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	04/2005/033	HORTOFRUTICOLA MABE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	04/2005/036	CLAUSE TEZIER IBERICA, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	04/2005/031	ATHISA	Previo a vía judicial

ÁMBITO: CÁDIZ (PROVINCIAL)

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Pendiente	11/2005/110	TELVENT ENERGIA Y MEDIO AMBIENTE	Previo a huelga
Desistido: incomparecencia de la parte actora	11/2005/042	SASEMAR	Previo a vía judicial
Desistido: incomparecencia de la parte actora	11/2005/036	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/006	MAVISA	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/007	UDAMA, S.A. (EROSKI CENTER PROVINCIA DE CADIZ)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/014	MULTISERV INTERMETAL, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/026	COMPANÍA EUROPEA DE SERVICIOS DE SEGURIDAD	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/028	EMPRESAS AUXILIARES DE ACERINOX	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/048	EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL DE LA REFINERIA GIBRALTAR	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/116	CODEXAN Y ACERINOX	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/117	CODEMA Y ACERINOX	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/066	SELMARSA	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/068	GRUPO JOLY (DIARIO DE CADIZ, DIARIO DE JEREZ Y EUROPA SUR)	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/087	CONSERVAS REY DE OROS, S.L.	Previo a huelga
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	11/2005/015	SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES DE ANDALUCIA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/001	AQUALIA ALGECIRAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/004	UDAMA, S.A. (EROSKI CENTER DE ALGECIRAS)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/008	BEFESA TRATAMIENTOS Y LIMPIEZAS INDUSTRIALES	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/016	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/019	MEGADAR, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/020	MECALSUR, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/023	CONSTRUCCIONES ESPECIALES Y DRAGADOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/027	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES Y LUBRISUR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/030	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES Y LUBRISUR	General
Concluido con avenencia	11/2005/037	ROZAR OBRAS Y EDIFICIOS 2003 Y BENALCASA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/038	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/040	MAT, S.L.	General
Concluido con avenencia	11/2005/043	LAINSA SERVICIOS CONTRA INCENDIOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/047	IRECO, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/050	PEREZ MUÑOZ LA LINEA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/051	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/054	SECTOR METAL MAERSK ALGECIRAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/055	MULTISERV LYCRETE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/056	SANDO, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/072	MAT, ENVASER Y MANITRANS	General
Concluido con avenencia	11/2005/073	COMPANÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S.A. (REFINERIA GIBRALTAR DE CEPSA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/074	NAZARIA E.C., S.L. Y SUBCONTRATAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/077	CESS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/080	CESPA INGENIERA URBANA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/084	COMPANÍA DE EMBALADOS ANDALUCES, S.L. (CODEMA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/089	MULTISERV INTERMETAL, S.A.	Previo a huelga

VI. Listado de Expedientes

Concluido con avenencia	11/2005/091	NUEVA GENERADORA DEL SUR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/096	MANTENIMIENTO ALMACEN Y TRANSPORTES, S.L.	General
Concluido con avenencia	11/2005/098	CONSTRUCCIONES AUGUSTO PEREZ, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/100	AGENCIA ANDALUZA DEL AGUA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/104	LIMPIASOL, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/105	MATADERO MUNICIPAL DE LA LINEA, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/118	MAERSK ESPANA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/022	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/044	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/045	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/058	KLUH LINAER, S.L.	General
Concluido con avenencia	11/2005/061	IMES CADIZ	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/071	CLINICA MEDICA DE URGENCIAS CRUZ VERDE, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/083	UTE LAS CALANDRIAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/086	SECTOR TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LARGA DISTANCIA CADIZ	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/119	COMARIT ESPAÑA, S.L.	General
Concluido con avenencia	11/2005/021	ECORRECICLAJE DE ARCOS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/029	ECORRECICLAJE DE ARCOS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/033	COJETUSA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/062	UTE LAS CALANDRIAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/063	JOSE ESTEVEZ, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/064	ECORRECICLAJE DE ARCOS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/069	CESPA, S.A. (PUERTO DE SANTA MARIA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/070	SERVIRRECORD, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/076	CESPA PUERTO DE SANTA MARIA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/079	SECOVISA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/082	CLAROS, S.C.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/085	CADIZ ELECTRÓNICA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/101	COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/103	SANEAMIENTO Y SERVICIOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/003	MANTENIMIENTO Y MONTAJE DE TUBERIAS, S.A. (MAVISA)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/017	PERI, S.A.U.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/024	URBASER LOS BARRIOS	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/031	MULTISERV LYCRETE, S.A.	General
Concluido sin avenencia	11/2005/034	SANDO, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/035	AYMASA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/060	EMPRESAS AUXILIARES CONSTRUCCION CEPSE (REFINERIA GIBALTAR)	General
Concluido sin avenencia	11/2005/093	VIESGO GENERACION, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/094	LIMPIBOR, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/097	MAERSK ESPAÑA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/102	MANTENIMIENTO, ALMACEN Y TRANSPORTES, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/107	MAERSK ESPAÑA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/112	FCC MEDIO AMBIENTE (SAN ROQUE)	General
Concluido sin avenencia	11/2005/113	CORSAN CORVIAM, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/002	CESPA INGENIERÍA URBANA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/011	SECTOR AMBULANCIAS CADIZ	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/018	SECTOR AMBULANCIAS CADIZ	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/025	SECTOR POMPAS FUNEBRES CADIZ	General
Concluido sin avenencia	11/2005/053	ARASTI BARCA, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/065	CESPA, S.A. (SAN FERNANDO)	Previo a huelga

Concluido sin avenencia	11/2005/075	AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/081	U.T.E. BARBATE AZUL Y AYUNTAMIENTO DE BARBATE	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/092	AYUNTAMIENTO DE CADIZ	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/099	UTE CADIZ	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/106	CHICLANA NATURAL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/111	CLECE HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTO REAL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/005	COJETUSA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/009	HOLCIM ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/010	EADS-CASA (EL PUERTO DE SANTA MARIA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/012	COMITÉ DE HUELGA COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/013	HOLCIM ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/032	FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (ROTA)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/041	AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/046	SIBELCO MINERALES	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/052	FUNDACION REAL ESCUELA ANDALUZA DEL ARTE ECUESTRE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/057	UTE LAS CALANDRIAS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/078	ECORRECICLAJES DE ARCOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/088	COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/095	COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/109	HOTEL PLAYA DE LA LUZ, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/039	AYUNTAMIENTO DE CADIZ	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/067	AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/108	CONSERVAS EL REY DE OROS, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/114	AYUNTAMIENTO DE CADIZ	Previo a vía judicial
Arbitraje concluido	11/2005/090	MULTISERV INTERMETAL, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje NO tramitado	11/2005/049	MULTISERV LYCRETE, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje en tramitación	11/2005/115	MULTISERV LYCRETE, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje

Sede: Cádiz

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Desistido: incomparecencia de la parte actora	11/2005/036	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/066	SELMARSA	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/068	GRUPO JOLY (DIARIO DE CADIZ, DIARIO DE JEREZ Y EUROPA SUR)	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/087	CONSERVAS REY DE OROS, S.L.	Previo a huelga
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	11/2005/015	SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES DE ANDALUCIA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/022	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/044	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/045	DRAGADOS OFF SHORE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/058	KLUH LINAER, S.L.	General
Concluido con avenencia	11/2005/061	IMES CADIZ	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/071	CLINICA MEDICA DE URGENCIAS CRUZ VERDE, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/083	UTE LAS CALANDRIAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/086	SECTOR TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LARGA DISTANCIA CADIZ	Previo a huelga

VI. Listado de Expedientes

Concluido con avenencia	11/2005/119	COMARIT ESPANA, S.L.	General
Concluido sin avenencia	11/2005/002	CESPA INGENIERIA URBANA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/011	SECTOR AMBULANCIAS CADIZ	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/018	SECTOR AMBULANCIAS CADIZ	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/025	SECTOR POMPAS FUNEBRES CADIZ	General
Concluido sin avenencia	11/2005/053	ARASTI BARCA, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/065	CESPA, S.A. (SAN FERNANDO)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/075	AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/081	U.T.E BARBATE AZUL Y AYUNTAMIENTO DE BARBATE	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/092	AYUNTAMIENTO DE CADIZ	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/099	UTE CADIZ	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/106	CHICLANA NATURAL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/111	CLECE HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTO REAL	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/039	AYUNTAMIENTO DE CADIZ	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/067	AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/108	CONSERVAS EL REY DE OROS, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	11/2005/114	AYUNTAMIENTO DE CADIZ	Previo a vía judicial

Sede : Algeciras

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Pendiente	11/2005/110	TELVENT ENERGIA Y MEDIO AMBIENTE	Previo a huelga
Desistido: incomparecencia de la parte actora	11/2005/042	SASEMAR	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/006	MAVISA	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/007	UDAMA, S.A. (EROSKI CENTER PROVINCIA DE CADIZ)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/014	MULTISERV INTERMETAL, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/026	COMPANIA EUROPEA DE SERVICIOS DE SEGURIDAD	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/028	EMPRESAS AUXILIARES DE ACERINOX	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/048	EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL DE LA REFINERIA GIBRALTAR	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/116	CODEXAN Y ACERINOX	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	11/2005/117	CODEMA Y ACERINOX	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/001	AQUALIA ALGECIRAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/004	UDAMA, S.A. (EROSKI CENTER DE ALGECIRAS)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/008	BEFESA TRATAMIENTOS Y LIMPIEZAS INDUSTRIALES	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/016	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/019	MEGADAR, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/020	MECALSUR, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/023	CONSTRUCCIONES ESPECIALES Y DRAGADOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/027	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES Y LUBRISUR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/030	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES Y LUBRISUR	General
Concluido con avenencia	11/2005/037	ROZAR OBRAS Y EDIFICIOS 2003 Y BENALCASA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/038	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/040	MAT, S.L.	General
Concluido con avenencia	11/2005/043	LAINSA SERVICIOS CONTRA INCENDIOS, S.A.	Previo a huelga

Concluido con avenencia	11/2005/047	IRECO, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/050	PEREZ MUNOZ LA LINEA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/051	ENVASER SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/054	SECTOR METAL MAERSK ALGECIRAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/055	MULTISERV LYCRETE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/056	SANDO, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/072	MAT, ENVASER Y MANITRANS	General
Concluido con avenencia	11/2005/073	COMPANIA ESPANOLA DE PETROLEOS, S.A. (REFINERIA GIBRALTAR DE CEPSA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/074	NAZARIA E.C., S.L. Y SUBCONTRATAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/077	CESS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/080	CESPA INGENIERA URBANA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/084	COMPANIA DE EMBALADOS ANDALUCES, S.L. (CODEMA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/089	MULTISERV INTERMETAL, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/091	NUEVA GENERADORA DEL SUR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/096	MANTENIMIENTO ALMACEN Y TRANSPORTES, S.L.	General
Concluido con avenencia	11/2005/098	CONSTRUCCIONES AUGUSTO PEREZ, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/100	AGENCIA ANDALUZA DEL AGUA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/104	LIMPIASOL, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/105	MATADERO MUNICIPAL DE LA LINEA, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/118	MAERSK ESPAÑA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/003	MANTENIMIENTO Y MONTAJE DE TUBERIAS, S.A. (MAVISA)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/017	PERI, S.A.U.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/024	URBASER LOS BARRIOS	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/031	MULTISERV LYCRETE, S.A.	General
Concluido sin avenencia	11/2005/034	SANDO, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/035	AYMASA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/060	EMPRESAS AUXILIARES CONSTRUCCION CEPSA (REFINERIA GIBRALTAR)	General
Concluido sin avenencia	11/2005/093	VIESGO GENERACION, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/094	LIMPIBOR, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/097	MAERSK ESPAÑA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/102	MANTENIMIENTO, ALMACEN Y TRANSPORTES, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/107	MAERSK ESPAÑA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/112	FCC MEDIO AMBIENTE (SAN ROQUE)	General
Concluido sin avenencia	11/2005/113	CORSAN CORVIAM, S.A.	Previo a huelga
Arbitraje concluido	11/2005/090	MULTISERV INTERMETAL, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje NO tramitado	11/2005/049	MULTISERV LYCRETE, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje en tramitación	11/2005/115	MULTISERV LYCRETE, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje

Sede : Jerez

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Concluido con avenencia	11/2005/021	ECORRECICLAJE DE ARCOS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/029	ECORRECICLAJE DE ARCOS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/033	COJETUSA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/062	UTE LAS CALANDRIAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/063	JOSE ESTEVEZ, S.A.	Previo a huelga

VI. Listado de Expedientes

Concluido con avenencia	11/2005/064	ECORRECICLAJE DE ARCOS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/069	CESPA, S.A. (PUERTO DE SANTA MARIA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/070	SERVIRRECORD, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/076	CESPA PUERTO DE SANTA MARIA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/079	SECOVISA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/082	CLAROS, S.C.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	11/2005/085	CADIZ ELECTRONICA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/101	COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	11/2005/103	SANEAMIENTO Y SERVICIOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/005	COJETUSA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/009	HOLCIM ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/010	EADS-CASA (EL PUERTO DE SANTA MARIA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/012	COMITÉ DE HUELGA COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/013	HOLCIM ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/032	FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (ROTA)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/041	AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/046	SIBELCO MINERALES	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/052	FUNDACION REAL ESCUELA ANDALUZA DEL ARTE ECUESTRE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/057	UTE LAS CALANDRIAS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/078	ECORRECICLAJES DE ARCOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	11/2005/088	COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/095	COJETUSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	11/2005/109	HOTEL PLAYA DE LA LUZ, S.A.	Previo a vía judicial

ÁMBITO: CÓRDOBA

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Archivado por falta de subsanación	14/2005/013	SMURFIT CONTAINER ESPAÑA, S.L.	Previo a vía judicial
Archivado por falta de subsanación	14/2005/027	SOLBAR FREED	Previo a huelga
Concluido con avenencia	14/2005/002	SECTOR CAMPO COMARCA BUJALANCE (UAGA-COAG; ASAJA CORDOBA Y UGT-FTT)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	14/2005/003	FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	14/2005/006	SMURFIT CONTAINER ESPAÑA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	14/2005/010	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	14/2005/015	IBP ATCOSA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	14/2005/016	AUTOCARES CARRERA, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	14/2005/020	TAPINOVA CONFORT, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	14/2005/024	AMBULANCIAS CORDOBA Y AMBULANCIAS ALTO GUADALQUIVIR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	14/2005/026	SETEX APARKI, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	14/2005/029	SOLBAR FRED, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	14/2005/033	JIMENEZ LOPERA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	14/2005/001	EMPROACSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	14/2005/005	CONFECCIONES DUESA, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	14/2005/007	COMPANIA ANDALUZA DE CERVEZAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	14/2005/011	MUEBLES DE MADERA PROMI, S.L.; FORJA, S.L. y SERVICAMP, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	14/2005/012	ENCASUR, S.A.	Previo a vía judicial

Concluido sin avenencia	14/2005/014	CLAROS, S.C.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	14/2005/017	PENINSULAR DEL LATON, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	14/2005/018	SETEX APARKI, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	14/2005/022	GRUPO SOS CUETARA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	14/2005/023	PENINSULAR DEL LATON, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	14/2005/032	FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	14/2005/004	GRAFICROMO, S.A.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	14/2005/009	GRAFICROMO, S.A.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	14/2005/019	AYUNTAMIENTO DE CORDOBA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	14/2005/021	SOL MELIA, S.A. (HOTELES TRYP CORDOBA Y TRYP LOS GALLOS)	Previo a huelga
Intentado sin efecto	14/2005/025	SECURITAS TRATAMIENTO INTEGRAL DE VALORES, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	14/2005/028	SECURITAS SEGURIDAD ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	14/2005/030	ENCASUR, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	14/2005/031	ENCASUR, S.A.	Previo a vía judicial
Arbitraje concluido	14/2005/008	INSTITUTO DE COOPERACION DE LA HACIENDA LOCAL	Otros procedimientos: arbitraje

ÁMBITO: GRANADA

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Desistido: petición de la parte actora	18/2005/007	HORMIGONES MATA MEGIAS, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	18/2005/008	HORMIGONES Y ARIDOS SUBBETICA	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	18/2005/009	HORMIGONES Y ARIDOS ANTONIO MATAS, S.L.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	18/2005/010	EXCAVACIONES LAS CANADAS, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	18/2005/020	VALVAUTO, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	18/2005/036	FULGENCIO SPA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	18/2005/001	ASOCIACION GREMIAL DE AUTONOMOS DEL TAXI DE GRANADA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	18/2005/002	HEFAGRA, S.C.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/005	EULEN UNIVERSIDAD DE GRANADA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	18/2005/014	AGUAS Y SERVICIOS COSTA TROPICAL GRANADA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/018	CLECE CIUDAD SANITARIA VIRGEN DE LAS NIEVES	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/019	VALVAUTO, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/021	FERROSER SERVICIOS (CAR DE SIERRA NEVADA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/022	SECTOR LIMPIEZA VIARIA GRANADA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/023	CIUSA (CENTRO TRABAJO MERCAGRANADA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/025	SERGESA (TELEVIDA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/028	SECTOR METAL GRANADA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	18/2005/029	SECTOR INDUSTRIA PANADERIA GRANADA	General
Concluido con avenencia	18/2005/030	BACOLGRA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/032	SERVICIOS INTEGRALES EL MIRLO, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/033	LIMPIEZAS EL MIRLO	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/035	ABENZOAR, S.C.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	18/2005/038	AGUAS TERMALES DE GRAENA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	18/2005/040	SERVICIOS INTEGRALES EL MIRLO, S.L.	Previo a vía judicial

VI. Listado de Expedientes

Concluido con avenencia	18/2005/048	SECTOR COMERCIO GRANADA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	18/2005/003	PULEVA FOOD, S.L.	General
Concluido sin avenencia	18/2005/004	CETURSA SIERRA NEVADA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/006	AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA, A.I.E.	General
Concluido sin avenencia	18/2005/011	ALQUILER Y MONTAJES DEL SUR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/012	SECTOR LIMPIEZA VIARIA GRANADA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	18/2005/015	VALVAUTO, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	18/2005/016	SECTOR LIMPIEZA VIARIA GRANADA	General
Concluido sin avenencia	18/2005/024	PORTINOX, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/026	EULEN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/027	SECTOR LIMPIEZA VIARIA GRANADA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	18/2005/031	CIUSA (CENTRO TRABAJO MERCAGRANADA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/034	HOTEL TRYP ALCANO	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	18/2005/037	HEFAGRA, S.C.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/041	ASOCIACION GREMIAL DE AUTONOMOS DEL TAXI DE GRANADA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/042	SECTOR CONSTRUCCION GRANADA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	18/2005/044	TECNICAS EUROPEAS DEL METAL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/046	PORTINOX, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	18/2005/047	PORTINOX, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	18/2005/013	CIUSA (CENTRO TRABAJO MERCAGRANADA)	Previo a huelga
Intentado sin efecto	18/2005/017	CIUSA MERCAGRANADA	General
Intentado sin efecto	18/2005/039	SERVICIOS INTEGRALES EL MIRLO, S.L.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	18/2005/043	HIDROGESTION, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	18/2005/045	SERVICIOS INTEGRALES EL MIRLO, S.L.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	18/2005/049	INAGRA, S.A.	Previo a vía judicial

ÁMBITO: HUELVA

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Pendiente	21/2005/035	IBERCLINER, S.L.	Previo a vía judicial
Pendiente	21/2005/036	SECTOR COMERCIO DE HUELVA	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	21/2005/002	URBASER, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	21/2005/007	RIO TINTO FRUIT, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	21/2005/006	SECTOR COMERCIO DE HUELVA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/008	CES ARQUITECTURA DEL PAISAJE	Previo a huelga
Concluido con avenencia	21/2005/010	MAQUINARIA DE CONSTRUCCIÓN JUAN ANTONIO CANO, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/012	SECTOR HOSTELERIA DE HUELVA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/013	ESABE VIGILANCIA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/014	TARTESSOS CAR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/015	EMTUSA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/016	LIMPIEZAS Y MANTENIMIENTOS HUELVA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/017	CLUB DE GOLF BELLAVISTA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	21/2005/021	HOGAR PASTORCITO DEL ROCIO (ASPRODI)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/024	HORMIGONES AMÉRICA, SL.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/025	CONSTRUCCIONES Y DERRIBOS MORENO, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/026	ERTISA, S.A.	General

Concluido con avenencia	21/2005/028	EULEN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/029	EMTUSA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/030	SECURITAS SEGURIDAD ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/032	FMC - FORET, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	21/2005/033	ATLANTIC COOPER, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	21/2005/034	EMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/003	ASOCIACION PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/004	RIO TINTO FRUIT	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/005	RECICLADOS DEL TINTO Y DEL ODIEL, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/009	ENDESA DISTRIBUCION ELECTRICA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/011	ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/018	FERTIBERIA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/019	CEPSA - REFINERIA LA RÁBIDA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/020	CES ARQUITECTURA DEL PAISAJE, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/022	FERTIBERIA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/027	SECURITAS TRANSPORTE INTEGRAL DE VALORES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	21/2005/037	MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RIVERA DE HUELVA, CESPA ING.URBANA, S.A., SINDICATO CC.OO.	General
Intentado sin efecto	21/2005/001	SIEMENS, S.A.	General
Intentado sin efecto	21/2005/023	EMTUSA	Previo a vía judicial
Arbitraje concluido	21/2005/031	EMTUSA	Otros procedimientos: arbitraje

ÁMBITO: JAÉN

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Desistido: petición de la parte actora	23/2005/012	SOCIBUS, S.L.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	23/2005/032	VALEO ILUMINACIÓN, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	23/2005/044	EUREST COLECTIVIDADES, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	23/2005/055	EUREST COLECTIVIDADES, S.A.	Previo a vía judicial
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	23/2005/010	VALEO ILUMINACIÓN, S.A.	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	23/2005/013	TECNOPEL, S.A.	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	23/2005/019	SANTANA MOTOR Y SANTANA MOTOR ANDALUCÍA	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	23/2005/026	ELDON ESPANA, S.A.	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	23/2005/031	VALEO ILUMINACIÓN, S.A.	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	23/2005/036	TRANSPORTES URBANOS DE LINARES Y AULISA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/002	YANTAR EL CARMEN. S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/004	GRUPO DE EMPRESAS SOCIALES DE JAEN, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/005	AGUAS JAÉN	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/006	SECTOR HOSTELERIA JAEN	General
Concluido con avenencia	23/2005/007	TABLEROS TRADEMA, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/008	AUTOBUSES URBANOS LINARES, S.A. (AULISA)	Previo a huelga

VI. Listado de Expedientes

Concluido con avenencia	23/2005/014	FRIOCONFIT, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/020	AGUAS DE JAEN, S.A.	General
Concluido con avenencia	23/2005/021	SECTOR MADERA Y CORCHO JAEN	General
Concluido con avenencia	23/2005/022	SECTOR MADERA Y CORCHO JAEN	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/023	PLASMON, S.L.	General
Concluido con avenencia	23/2005/024	CAMINOS JAEN, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/029	SECTOR DERIVADOS CEMENTO Y COMERCIO MATERIALES CONSTRUCCIÓN JAÉN	General
Concluido con avenencia	23/2005/030	DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/033	LIDL SUPERMERCADOS, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/034	EULEN, S.A	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/038	FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/040	SECTOR HOSTELERIA JAEN	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/042	AYUNTAMIENTO DE UBEDA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/045	ESTEBAN MORALES RUIZ, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/047	AMBULANCIAS MANUEL PASQUAU	Previo a huelga
Concluido con avenencia	23/2005/048	Mª DEL CARMEN LINARES DE DIOS (MANGO)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/050	AGUAS DE JAEN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	23/2005/052	ILITURGITANA DE SUPERMERCADOS, S.L.	General
Concluido con avenencia	23/2005/054	Mª DEL CARMEN LINARES DE DIOS (MANGO)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	23/2005/001	SMURFIT ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/003	AGUAS DE JAEN	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/009	YANTAR EL CARMEN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/011	SOCIBUS, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	23/2005/015	APROMPSI	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/016	HOLCIM ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/018	FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/025	INDUSTRIAS ALGAMA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/027	PEMABE, SERVICIO DE PUBLICIDAD EXTERIOR, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/028	DIA %, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/037	SMURFIT MENGIBAR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/041	SECTOR COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD JAEN	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/043	AMBULANCIAS MANUEL PASQUAU	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/049	AGUAS DE JAEN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/051	PREFABRICADOS GUADALQUIVIR,S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	23/2005/056	MATRESUR, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	23/2005/035	TEAN E INEMARSA	Previo a huelga
Intentado sin efecto	23/2005/046	ESTEBAN MORALES RUIZ, S.L.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	23/2005/053	LINCAMAR S.A.	General
Arbitraje concluido	23/2005/039	AGUAS DE JAÉN, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje
Arbitraje NO tramitado	23/2005/017	AGUAS DE JAEN, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje

ÁMBITO: MÁLAGA

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Pendiente	29/2005/128	HOTEL LA BARRACUDA	Previo a vía judicial
Desistido: incomparecencia de la parte actora	29/2005/016	BINGO CORDOBA SUR, S.L.	Previo a vía judicial
Desistido: incomparecencia de la parte actora	29/2005/039	CLECE-(HOSPITAL CARLOS HAYA)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/025	COMPANIA NAL. PARQUES Y ATRACCIONES (TIVOLI)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/026	UNION PROVINCIAL DE CC.OO. DE MALAGA Y CCOO-A	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/027	FAHALA, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/049	SCHINDLER, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/089	MECANIZADOS BERLANGA Y TRILLO	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/115	SOL MELIA DINAMAR	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/116	MAURICIO BERIRO ATTAR, S.A. (HOTEL TROPICANA)	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/118	SKY CHEFS MADRID, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	29/2005/127	TRANSPORTES PITANA S.L.	General
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	29/2005/041	FIXTELECOM COSTUMER SERVICES CENTER, S.L.	Previo a huelga
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	29/2005/073	EUROCEN EUROPEA DE CONTRATAS, S.A.	Previo a huelga
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	29/2005/070	LIMPIASOL	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/001	CASTILLO DE SAN LUIS (HOTEL EL FUERTE)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/009	ZARA ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/013	HOTEL AMARAGUA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/014	CATSA - MALAGA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/018	TALHER, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/019	HOTEL PALMASOL	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/020	EUROLIMP, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/021	ULTRAMAR EXPRESS TRANSPORT	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/024	COMUNIDAD DE PROPIETARIOS LA BARRACUDA (HOTEL LA BARRACUDA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/028	AENA (AEROPUERTO DE MALAGA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/029	AENA (AEROPUERTO DE MALAGA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/031	CLECE HOSPITAL CIVIL	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/032	FIXTELECOM COSTUMER SERVICES CENTER, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/033	CONSORCIO DE TRANSPORTES SANITARIO Y OTROS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/037	COLUMBUS DIAMOND CENTRE, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/038	CESPA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/044	AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/045	HOTEL TRITON (ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS, S.A.)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/046	SCHINDLER, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/047	HOTEL LA SIERRA (DOMINGO CORRALES E HIJOS, S.L.)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/048	MANTENIMIENTOS CHAMICOS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/052	SERVICIO DE TRIPULACIONES ANDALUZAS (SERTRISA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/056	MCDONALD RESORT SPAIN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/059	FAHALA GARDEN, S.L.	Previo a huelga

VI. Listado de Expedientes

Concluido con avenencia	29/2005/060	RESIDENCIA SENIORS BENALMADENA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/063	ACOSOL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/064	EMPRESA GESTORA DE ACTIVOS FUNERARIOS (GESMAP)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/067	ANA ARREZA CALLE (LIMPIEZAS ARRESA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/075	SOL MELIA, S.A. (HOTEL SOL ALOHA PUERTO)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/079	LSG SKY CHEFS MADRID, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/082	NEXPROM, S.A. (HOTEL DON PABLO)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/083	LOOT AND DOSH, S.L. (HOTEL CASTILLO DE MONDA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/084	U.T.E. CLECEC, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/088	QUELLYN, B.V. (HOTEL PUENTE REAL)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/098	HOTEL TRYP GUADALMAR	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/103	JARDINES MACHARAVIAYA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/104	LEISURE PARK, S.A. (SELWO MARINA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/110	LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE,S.A.M.(LIMPOSAM)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/112	SERVICIO DE TRIPULACIONES ANDALUZAS (SERTRISA)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/114	TRANSFORMADOS VEGETALES, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/117	TRANS WORLD DIVERSIFID SERVICES S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	29/2005/124	AYUNTAMIENTO VELEZ MALAGA Y ALTEHENIA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	29/2005/125	SKY CHEFS MADRID, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/005	LIMPOSAM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/006	SMASSA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/007	PROSETECNISA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/011	SERVICIOS MUNICIPALES DE ESTEPONA, S.L. Y OTROS	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	29/2005/012	HOTEL SIROCO	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	29/2005/015	LA CALA GOLF CLUB, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/023	AKI BRICOLAGE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/030	HOSPITAL COSTA DEL SOL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/034	MAURICIO BERIRO ATTAR, S.A. (HOTEL TROPICANA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/035	AQUAGEST-SUR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/036	AKI BRICOLAGE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/040	LIMPOSAM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/043	HOTEL PRINCIPE SOL, (SOL MELIA, S.A.)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/050	SECURITAS TRATAMIENTO INTEGRAL DE VALORES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/051	FAHALA GARDEN, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	29/2005/054	CENTRO MÉDICO IASA, S.L.-HOSPITAL DE DÍA VIRGEN DE LA SIERRA -	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	29/2005/055	TRILLER, S.A. (HOTEL PYR)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/057	HOTEL PRINCIPE SOL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/065	CTSA. PORTILLO	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/066	HOSPITAL COSTA DEL SOL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/068	ESTABLECIMIENTOS JUAN LUCAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/069	MANTENIMIENTOS CHAMICO, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	29/2005/071	BINGOS CORDOBA SUR, S.L. (BINGOS VELAZQUEZ)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/076	FUNDACION ALOHA COLLEGE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/080	EL CORTE INGLES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/081	CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/085	CALA GOLF CLUB, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/087	LIMPOSAN (LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE S.A.M.)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/090	HOTEL TRYP GUADALMAR	Previo a vía judicial

Concluido sin avenencia	29/2005/091	CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/092	EUROCCN EUROPEA DE CONTRATAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/093	IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPANA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/094	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS MAYSE, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/095	SWING 2000, S.L. (H10 HOTEL PALMASOL)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/097	GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/099	HOTEL TRYP GUADALMAR	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/100	AUTOPISTA DEL SOL C.E.S.A.	General
Concluido sin avenencia	29/2005/102	SEGUR IBERICA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/107	CLECE, S.A. (CONTRATA LIMPIEZA MATERNO HOSPITAL CIVIL)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/108	SAR RESIDENCIAL Y ASISTENCIAL ANDALUCIA, S.A. (CENTRO DE TRABAJO BENALMADENA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/109	CLECE, S.A. (UNIVERSIDAD)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/111	MECANIZADOS BERLANGA Y TRILLO, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/119	CLECE S.A. (UNIVERSIDAD DE MALAGA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/120	IBERIA -LAE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/121	HOTEL TRITON (ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS, S.A.)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	29/2005/123	GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	29/2005/126	IBERIA L.A.E., S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/002	CLECE CARLOS HAYA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/003	UTE MAINTENIDA MALAGA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/004	BINGOS CORDOBA SUR, S.L. (BINGO VELAZQUEZ)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/008	T-SYSTEM ELTEC, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/010	HOTEL SIROCO	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/017	GOLPES DE MAR (HOTEL ALOHA PLAYA)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/022	BINGO CORDOBA SUR, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/042	GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/053	EDALFRIO, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/058	CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/061	DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/062	DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/072	AYUNTAMIENTO RINCÓN DE LA VICTORIA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/074	GESTO HOTELERA COSTA DEL SOL, S.L. (HOTEL AMARAGUA)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/077	CESPA Y CONSORCIO GUADALTEBA	Previo a huelga
Intentado sin efecto	29/2005/078	DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/086	SANTA CLARA BEACH, S.L.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	29/2005/096	ADIF	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/101	FUJITSU MANUFACTURING, S.A.U.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	29/2005/105	SOL MELIA DINAMAR	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/106	SOL MELIA S.A. (HOTEL TRYP GUADALMAR)	Previo a huelga
Intentado sin efecto	29/2005/113	TURISMO Y DEPORTES S.A. (HOTEL SIROCO)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	29/2005/122	SOL MELIA DINAMAR	Previo a huelga

ÁMBITO: SEVILLA

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
Archivado por falta de subsanación	41/2005/155	SECTOR LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEVILLA (DETERMINACION SERVICIOS MINIMOS)	Previo a huelga
Archivado por falta de subsanación	41/2005/162	LACFAMEL Y MARIO CARMONA CABANILLAS	Previo a vía judicial
Desistido: incomparecencia de la parte actora	41/2005/051	RENDELSUR, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: incomparecencia de la parte actora	41/2005/091	RENDELSUR, S.A.	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	41/2005/003	TEATRO MAESTRANZA Y SALAS DEL ARENAL, S.A.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	41/2005/064	SECTOR INDUSTRIA ACEITE Y DERIVADOS	Previo a vía judicial
Desistido: petición de la parte actora	41/2005/098	CODESOSA, S.L.	Previo a huelga
Desistido: petición de la parte actora	41/2005/164	SECTOR AYUDA A DOMICILIO SEVILLA	General
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	41/2005/066	AYUNTAMIENTO DE ALCALA DE GUADAIRA	Previo a huelga
No competencia SERCLA	41/2005/070	BSN GLASS PACK ESPAÑA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/002	CLINICA ESPERANZA DE TRIANA Y CLINICA GALERTALES	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/005	EUROLIMP, S.A. (UNIVERSIDAD DE SEVILLA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/010	AYUNTAMIENTO DE SEVILLA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/012	MP COMPONENTES MECANICOS, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/014	SOR ANGELA DE LA CRUZ, S.C.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/018	EGMASA CAUCE DEL RIO GUADAMAR	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/019	ROTULOS GIRALDA Y LUMINOSOS GIRALDA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/021	ALTADIS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/022	EASA DEL SUR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/024	CONTRATA FERROVIARIA CLECE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/025	SECTOR SOLADORES SEVILLA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/027	COOPERATIVA AGRICOLA VIRGEN DE BELEN, S.C.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/035	SERMICRO	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/036	EXTRUGAL 2 S.L. Y SERVIAX, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/038	CALDERINOX, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/041	MARTINEZ CANO, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/045	EULEN EADS CASA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/053	SEDAVES, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/055	ACEITUNAS Y CONSERVAS S.A.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/056	SEDAVES, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/058	INDUSTRIAS DEL HORMIGON MOLDEADO, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/061	AGRUMAN, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/065	UNIVERSAL PLANTAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/068	SK - 3000 (antigua TGA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/074	LOGISTA, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/075	AEROESTRUCTURA SEVILLA, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/076	GESTION C, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/077	REMSA Y CALEM, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/081	AMBULANCIAS ASTE	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/082	EUCOMSA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/084	EDESA, SOCIEDAD COOPERATIVA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/085	MAC PRODUCTIVIDAD	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/087	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial

Concluido con avenencia	41/2005/092	HOSPITAL DE SAN JUAN DE DIOS	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/095	URBASER, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/096	TEATRO MAESTRANZA Y SALAS DE DEL ARENAL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/100	SOCIBUS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/101	DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/107	FCC MEDIO AMBIENTE. S.A.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/108	AERONAUTICA DEL SUR, S.A.L.	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/112	PARQUE ISLA MAGICA S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/113	FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/114	RENAER GRASAS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/115	RENAER GRASAS, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/118	MARHAN SUMINISTROS, S.L. (CAFETERIA HOSPITAL DE VALME)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/121	GRUPO KALISE MENORQUINA	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/125	ULLASTRES SERVICIOS, S.L.	General
Concluido con avenencia	41/2005/126	VEGA E HIJOS, S.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/127	CONSTRUCCIONES FRANCISCO GALAN, S.L. Y CONEZ, S.L.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/135	CESPA-CONTEN Y CESPA GR	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/136	COOPERATIVA AGRARIA NARANJERA LOS ALCORES, S.C.A.	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/137	URBASER, S.A. (LEBRIJA)	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/141	HOTEL BARCEL O RENACIMIENTO	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/145	SECTOR LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEVILLA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/147	COOPERATIVA AGRARIA NARANJERA LOS ALCORES, S.C.A.	General
Concluido con avenencia	41/2005/149	SAINT-GOBAIN VICASA	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/150	SECTOR OPERADORES LOGISTICOS SEVILLA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/001	CEMENTOS PORTLAN VALDERRIVAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/004	HERMANDAD DE LA SANTA CARIDAD	General
Concluido sin avenencia	41/2005/006	FUNDACION ANDALUZA INTEGRACION SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/007	NIKE RENTAIL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/008	SANTOS LOGÍSTICA, S.L..	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/009	TUSSAM (AGRUPACION SINDICAL DE CONDUCTORES)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/011	UTREWAL, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/015	LOS AMARILLOS, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/016	SILLONSUR, S.A. Y FORMA 5	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/017	LIPASAM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/020	TUSSAM (AGRUPACION SINDICAL DE CONDUCTORES)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/023	EUCOMSA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/026	ZARA ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/028	PATRONATO DEL REAL ALCAZAR	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/029	SILLÓN SUR, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/030	FORMA 5, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/031	CROWN EMBALAJES ESPAÑA Y BERGE MARITIMA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/032	SADA ANDALUCIA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/033	EUCOMSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/034	EUCOMSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/037	ABENTEL TELECOMUNICACIÓN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/039	TUSSAM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/040	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑA SANTA, S.A.	Previo a vía judicial

VI. Listado de Expedientes

Concluido sin avenencia	41/2005/042	VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCIA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/043	PULEVA FOOD, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/044	EUCOMSA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/047	SECURITAS TRATAMIENTO INTEGRAL DE VALORES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/050	SERVICIOS DE TELEMARKETING, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/052	SITEL IBERICA TELESERVICES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/054	TUSSAM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/057	ISFAS, CLECE Y CRUZ VERDE	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/059	EXCMA. DIPUTACION DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/060	EXCMA. DIPUTACIÓN DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/062	EUCOMSA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/063	HELVETIA PREVISIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/069	EUCOMSA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/071	MANUFACTURA ESPAÑOLA DEL CORCHO, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/072	LIDL SUPERMERCADOS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/078	PAE GOVERNMENT SERVICES	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/079	SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/083	FUNDACION AUDIOVISUAL DE ANDALUCIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/086	TUSSAM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/088	EUROLIMP S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/089	AGESA	General
Concluido sin avenencia	41/2005/090	AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/093	DIPUTACION PROVINCIAL DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/097	MARHAN SUMINISTROS (CAFETERIAS DEL HOSPITAL DE VALME)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/102	SESTISE, S.A. (SOCIEDAD ESTATAL ESTIBA Y DESESTIBA PUERTO SEVILLA)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/104	PARQUE ISLA MÁGICA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/109	ROCA SANITARIOS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/110	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/116	SITEL IBERICA TELESERVICES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/117	UNIVERSAL PLANTAS, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/120	IZAR, IMISA Y MYMAIN	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/122	EUCOMSA	General
Concluido sin avenencia	41/2005/124	EULEN, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/130	TELEVISION ESPAÑOLA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/131	TELEPERFORMANCE ESPAÑA, S.A.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/132	UTE TRANSPORTES SANITARIOS MACARENA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/134	SECTOR AYUDA A DOMICILIO SEVILLA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/138	SAINT GOBAIN VICASA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/142	GESPRO OUTSOURCING Y BARCELO HOTELS MEDITERRANEO	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/143	MATADEROS FRIGORIFICOS NTRA. SRA. DEL CARMEN, S.L.	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/146	SERYGES, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/148	SECTOR AYUDA A DOMICILIO SEVILLA	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/151	ANGEL CAMACHO, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/152	FUNDACION SOCIO LABORAL ANDALUCIA Y UGT ANDALUCIA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/153	TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA (TUSSAM)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/154	EXCMA.DIPUTACIÓN DE SEVILLA (OPAEF)	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/157	SADA ANDALUCIA, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/159	SECTOR AYUDA A DOMICILIO SEVILLA	Previo a huelga

Concluido sin avenencia	41/2005/160	VIZUETE, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/161	EUCOMSA	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/165	CLINICA ESPERANZA DE TRIANA, S.A. Y CLINICA GALERTALES, S.L.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/166	ASOCIACION SEVILLANA DE AYUDA A DOMICILIO Y UGT	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/067	INTESUR, S.A.	Previo a huelga
Intentado sin efecto	41/2005/105	EDESA, SOCIEDAD COOPERATIVA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/119	RENDELSUR, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/128	EUROLIMP, S.A.	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/129	TELEFONICA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/140	ADMINISTRADOR DE ESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF)	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/144	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/156	AUTORIDAD PORTUARIA DE SEVILLA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/163	SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A.	Previo a vía judicial
Arbitraje concluido	41/2005/133	VEGA E HIJOS, S.A.	Otros procedimientos: arbitraje

ÁMBITO: INTERPROVINCIAL

Estado	Expediente	Denominación	Procedimiento
No competencia SERCLA	41/2005/103	GENERAL DYNAMICS	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/013	CONSEJERIA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACION PUBLICA (PERSONAL LABORAL)	Previo a vía judicial
Concluido con avenencia	41/2005/046	API, API CONSERVACION, EMISA, JICAR Y MARTIN CASILLAS	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/073	AUMAR SACE	Previo a huelga
Concluido con avenencia	41/2005/080	SECTOR ENSEÑANZA CENTROS CONCERTADOS ANDALUCIA	General
Concluido con avenencia	41/2005/099	API, API CONSERVACION, EMISA, JICAR Y MARTIN CASILLAS	General
Concluido con avenencia	41/2005/106	QUALYTEL	General
Concluido con avenencia	41/2005/139	ASOCIACION ANDALUZA ENTIDADES CONCESIONARIAS DE ITV	General
Concluido sin avenencia	11/2005/059	TRANSPORTES GENERALES COMES, S.A.	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/048	QUALITEL Y MK PLAN 21 (SERVICIOS DE EMERGENCIA 112 Y 061)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/049	QUALITEL Y MK PLAN 21 (SERVICIOS DE EMERGENCIA 112 Y 061)	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/094	EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES) Y QUALYTEL	Previo a huelga
Concluido sin avenencia	41/2005/111	FAISEM	Previo a vía judicial
Concluido sin avenencia	41/2005/158	E.P. DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO DE ANDALUCIA	Previo a vía judicial
Intentado sin efecto	41/2005/123	SECTOR ENSEÑANZA CENTROS CONCERTADOS ANDALUCIA	General

VII. MEDIADORES Y SECRETARIOS ACTUANTES

Almería
SECRETARIOS
Emilio Rodríguez Contreras María Luisa Gálvez Moreno
C.E.A.
Antonio Luis Briones Briones Carlos María Bravo Rodríguez Gabriel Cuenca Lorca José Carlos Sandino Dabán
CC.OO
José Carlos Tejada Carbonero José María Vicente García María González Carmona Piedad Fernández Moreno
U.G.T.
Aquilino Ferrero del Amo Concepción Jiménez Alvarez Francisco Sedeño Ferre Juan José Martínez Rodríguez Juana Polo Mañas Manuel Pedro Gómez Fernández

CÁDIZ	
SECRETARIOS	
Rafael Rodríguez Peidró Rafael Ruiz Pau	
C.E.A.	
Antonio Fermín Gil Sánchez Emilio Corbacho Domínguez Fermín Kurtz Bruch Fernando Gil Pérez Francisco Javier Díaz Aguilera Jaime Fernández Sánchez Javier Gallego León Joaquín Rodríguez Blanco José Domingo Prieto Domínguez José Luís Ferrer Rossi Juan Javier Alvarez-Ossorio Benítez Juan José Gallego Serradilla Sebastián Alvarez Quintana Sebastián Díaz Ribes	
CC.OO	
Carmen Mayordomo Carracedo Federico Pedreño Patrón Francisco Javier Vidal Pérez Jesús María González Aragón José María Silva Puerta Juan Antonio Macías Gatica Pilar García Victorio Rafael Tejada Gallegos Ricardo Gil Bolaño Sandra Cantero López Silvia Gómez Hernández	
U.G.T.	
Austreberto García Sánchez Carlos Antonio Pérez-Gieb Torcida Francisco Díaz Suárez Jorge Berenjeno Borrego José Manuel Amarillo Vargas José Porras Naranjo Juan José Villalba Perea Manuel Díaz Carrasco Manuel Lomba Ostenero Manuel Pedro Gómez Fernández Pedro Alemán Almeda Rafael Fernández Calvo Rafael Riego Suárez Salvador Ruiz Correa	

Teresa Díaz de la Herrán Tomás Serrano Briz
--

CÓRDOBA	
SECRETARIOS	
M ^a Angustias González Montes Rafael Hidalgo Gómez	
C.E.A.	
Agustín Pastor Juárez Antonio Alvarez Salcedo Francisco Carmona Castejón Francisco García-Calabres Cobo José Antonio Muñoz Usano José Manuel Pérez Pérez José Marín Guerrero María Teresa Velasco Cañadas	
CC.OO	
Francisco Castro Luque Rosa Cañas Hernández	
U.G.T.	
Francisco Mohedano Serrano Francisco Pérez Pérez Juan Cuesta Cardeal Manuel Aguilar Germán Manuel Sánchez García Pedro Téllez Guerrero Sebastián Sánchez Redondo	

GRANADA	
SECRETARIOS	
Magín Bolívar Medina	
C.E.A.	
Antonio Hernández Villalobos José Carlos López Rodríguez Julio Mendoza Terón María José Medialdea Hernández	
CC.OO	
Emilio Gómez García Esteban Olmos del Paso José Navarro Montoya	
U.G.T.	
Alfonso López Romero Francisco Mazuecos Tellado José Antonio Enriquez Nieves José Carlos García Ríos Juan Charneco Molina	

HUELVA	
SECRETARIOS	
Francisco Moreno García Jaime Mora Fernández de Marcos	
C.E.A.	
Joaquín Vázquez González José Francisco Daza Suárez Juan Manuel García Orta Domínguez Martín José Vázquez Hierro	
CC.OO	
Luis López Álvarez Manuel Luque García Rodolfo Lazarich González	
U.G.T.	
Esther Cumbreira Leandro	

JAÉN	
SECRETARIOS	
Diego Gallardo Palacios Manuel Luis Moral Zafra	
C.E.A.	
Agustín Quílez Rico Manuel Carcelén Barba Mario Azañón Rubio Rafael Luque Moreno	
CC.OO	
Alberto Castro López Emilio Alvarez Iturriaga Francisco Castro Luque Francisco Pozas Mendez	
U.G.T.	
Ana María Ferreres Ortega Angel Mendoza Hernández Francisco Martos Egea Francisco Melero Jiménez Miguel A. Casalilla Calderón Rodrigo Moreno Pérez	

MÁLAGA	
SECRETARIOS	
José María Gutiérrez Ramos Manuel Mairal Jiménez	
C.E.A.	
Andrés García Martínez Antonio Tovar Rodrigo Fernando Barceló Miro José Manuel López Mayorga Josefa María Murillo Hernández Lidia Sánchez Garrones Nuria María Soler León	
CC.OO	
Antonio Turmo Fernández José Antonio Segura Fernández	
U.G.T.	
Antonio Fernández Rojo Manuel Sánchez García	

SEVILLA	
SECRETARIOS	
Eduardo Candau Camacho Francisco Javier Millán de Cózar María Jesús Labrador Díaz	
C.E.A.	
Alvaro Pozo Soro Ana Cañabate Cazorla Antonio Germán Serrano Rodríguez Antonio Tovar Rodrigo Carlos González de Castro Carmen Izquierdo Crespo Felipe Gayoso Pabón Francisco Soto Delgado Javier Barbacid Sánchez José Carlos Prieto-Carreño Candau José María Camacho Martínez José María Gómez de León Contreras Juan José Gamito Camacho Luis Manuel Amate Cansino Manuel Alcedo Baeza Manuel Carlos Alba Tello Manuel Sillero Onorato María Enriqueta Artillo Pabón María José Fuster Ruiz María Nogales Domínguez-Adame Miguel Angel Olalla Mercadé Rafael Domínguez Fuentes Yolanda Míguez Macías	
CC.OO	
Antonio Paz Pérez Eulalia López Romero Gerardo Macías Rodríguez José Antonio Fernández García José del Río Caballero José Hurtado Quirós José Luis Fernández Olivero Juan Guerrero Castro Juan Pedrosa González Juan Roa Payán Lorenzo Podadera Díaz Manuel García Sierra Margarita Cossío Martínez Mercedes Santoja Portillo Rafael Navarrete Jurado Ramón Berraquero García Tomás Cerezuela Cazalilla Tomás Susan Espinosa	

U.G.T.

Alfredo Meneses Herrán
Cipriano Mesa García
Francisco Nieto Lorente
Joaquín Barrera Vázquez
José Antonio Gutiérrez Reina
José Carlos Mestre López
Juan Manuel Casellas Navarro
Lourdes Herrera Luna
M^a Ángeles Valverde Asensio
Manuel Adrián Quiles
Manuel Jesús Ponce González
Manuel Romero García
Maribel Román Torres
Miguel Rufo Serrano
Noelia Ramírez García
Pelayo Nieto Chueca
Ramón Uribe Cano
Ricardo Acuña Florido
Waldo Marín Pérez

VIII. ACTUACIONES FORMATIVAS Y DIVULGATIVAS

FORMACIÓN Y EXCELENCIA EN LA ACTUACIÓN DE LOS CONCILIADORES MEDIADORES.

El Sistema cuenta con un cuerpo de conciliadores-mediadores designado por las propias Organizaciones firmantes del Acuerdo constitutivo. Un total de 176 profesionales participaron como tales en las diferentes Comisiones de Conciliación Mediación a lo largo del año 2.005.

En cuanto a formación, en el año 2.005 se realizó un **Curso de Especialización en Resolución de Conflictos**, curso compuesto por dos módulos, el primero de ellos denominado “Conflicto y Emociones”, impartido por los profesores D. Ramón Alzate y por D. Daniel Bustelo. Este primer bloque tuvo lugar en las siguientes provincias:

- Sevilla. 16,17 y 18 de marzo de 2005, dirigido a los mediadores de Sevilla y Huelva. Impartido por D. Ramón Alzate

- Málaga. 20 ,21 y 22 de Abril de 2005, para mediadores de Málaga y Cádiz . Impartido por D. Daniel Bustelo

- Granada 18,19 y 20 de mayo de 2005, para mediadores de Granada y Almería. Impartido por D. Daniel Bustelo

- Córdoba 15,16 y 17 de junio de 2005, para mediadores de Córdoba y Jaén. Impartido por D. Ramón Alzate.

La materia a tratar en dicho módulo consistía en las técnicas para la resolución de conflictos fundadas en el paso de posiciones a intereses Modelo Harvard, así como en la resolución de conflictos basada en la apropiación activa del conflicto Modelo Interdisciplinar. También se abordaron temas como la inclusión de las pasiones en la sala de la resolución de conflictos, procesos de pasiones –posiciones de intereses, herramientas para el manejo de las emociones, la escucha activa, la reformulación emocional, el rotafolio y la actitud del tercero frente a situaciones de alto contenido emocional, así como para manejar las emociones.

El segundo bloque denominado “La negociación , la mediación y el proceso” se impartió por el profesor D. Josep Redorta en las siguientes provincias:

- Cádiz , los días 9,10 y 11 de noviembre de 2005, para los mediadores de Cádiz y de Málaga .
- Jaén , los días 14, 15 y 16 de Diciembre de 2005, para los mediadores de Jaén y de Córdoba .

La materia que componía este segundo bloque se basaba fundamentalmente en las relaciones laborales y su contexto, la mediación laboral, introducción al análisis de conflictos, fundamentos de la negociación efectiva así como el estudio del arte de romper bloqueos, recursos para romper el punto muerto, inversión de roles, el setting en la mediación y el poder de la creatividad.

Si hacemos un análisis de la valoración del curso impartido, hemos de resaltar que se trata de un curso en el que el estilo de impartición implica que el alumno participa en las clases, por lo que hace que se sienta motivado por la materia a pesar de la intensidad de los módulos (nueve horas cada día del miércoles y jueves y seis horas del viernes). La materia resultó novedosa , muy formativa e interesante, viniendo a completar satisfactoriamente la ya existente. También debemos precisar fue un curso eminentemente práctico y dinámico , con continuos juegos de rol y prácticas de las emociones en los conflictos figurados.



Además, anualmente el SERCLA celebra un **Encuentro de conciliadores mediadores** en donde se hace balance y se planifica la siguiente anualidad, Encuentro celebrado en 2.005 en Mojácar (Almería) los días 23 y 24 de febrero, al cual asistieron 49 miembros de las diferentes comisiones de conciliación-mediación. En dicho Encuentro fundamentalmente se realizaron trabajos de grupo cuyos resultados y conclusiones fueron expuestos en la sesión del último día.



Además, en octubre también se celebró una **Jornada informativa del SERCLA en Granada**, la cual tuvo lugar en la sede de la Delegación de Gobierno, teniendo como objetivo principal el fomentar y divulgar las ventajas que ofrece el Sistema. El nivel de participación fue bastante importante entre mediadores, empresarios y representantes de los trabajadores, todos ellos de la provincia de Granada. Dichas Jornada tuvo lugar el 22 de febrero de 2005 y, entre otros temas, se valoró el balance de la actuación del SERCLA en la provincia de Granada, así como el balance y las perspectivas del Sistema en Andalucía. La Jornada concluyó con una conferencia de clausura de D. Antonio Angulo Martín, Excmo. Sr. Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Sede Granada.

IX. CONFLICTOS INDIVIDUALES

El VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, en su Eje III denominado “Cultura de la calidad en el empleo, Apartado 3, Relaciones Laborales” establece y pone de manifiesto como el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), fruto del Acuerdo Interprofesional suscrito el 3 de Abril de 1996 por CEA, UGT-A y CCOO-A, se ha convertido en un instrumento idóneo y eficaz al permitir una mejora sustancial de nuestro sistema de relaciones laborales, canalizando adecuadamente la resolución de los conflictos colectivos laborales, contribuyendo así al consenso y al diálogo entre los interlocutores sociales y promocionando la paz social.

En dicho Acuerdo Interprofesional se prevía también la posibilidad de ampliar su ámbito de actuación de los conflictos colectivos a los conflictos individuales. En ejecución de este compromiso, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad suscribieron el 4 de marzo de 2005 un nuevo Acuerdo Interprofesional por el que se ampliaba el ámbito de actuación de dicho Sistema a los conflictos individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reclamaciones individuales en materia de traslados y desplazamientos, determinación del período de disfrute de vacaciones, discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada incluidos los vinculados con el cuidado de los hijos y familiares.

Este nuevo Sistema tiene carácter voluntario ya que el inicio de cualquier procedimiento requiere el consentimiento expreso de ambas partes. Dicho consentimiento puede manifestarse a través de la negociación colectiva siempre que en el convenio colectivo aplicable o, en su caso en el correspondiente acuerdo de empresa, se asumiera un consentimiento expreso de sumisión al SERCLA de tales conflictos individuales.

Desde el 24 de octubre de 2005 y como experiencia piloto en la provincia de Sevilla, el SERCLA asume las competencias para la sustanciación de conflictos individuales en las materias mencionadas anteriormente. Con motivo de dicha asunción de competencias, el SERCLA organizó una Jornada de divulgación cuyo objetivo era ofrecer a los posibles protagonistas de esta experiencia, la información y los conocimientos necesarios para el empleo de este otro recurso, basado en el respeto a la autonomía de las partes y en la voluntariedad del acto de la conciliación-mediación.

Dichas Jornada tuvo lugar el 19 de Octubre de 2005 en Sevilla. La Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales fue la responsable de la inauguración junto con D. Jose M^a Rodríguez Ramírez, Secretario de Acción Sindical y Relaciones Laborales de Comisiones Obreras de Andalucía, D^a Carmen García Jurado en calidad de Secretaria de Acción Sindical y Relaciones Laborales de UGT Andalucía, así como D. Antonio Moya Monterde, Adjunto al Secretario General de la CEA. A continuación tuvo lugar la intervención en primer lugar de la catedrática del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, D^a M^a Fernanda Fernández López, y posteriormente lo hizo el Presidente de la Sala de lo Social del TSJA en Sevilla y representante del Poder Judicial para Andalucía Occidental, D. Santiago Romero de Bustillo. Ambos centraron sus exposiciones en el marco teórico de los conflictos individuales y la aplicación práctica en el Sistema.





La Jornada contó con la asistencia de un numeroso grupo de profesionales del mundo laboral y jurídico que mostraron su satisfacción ante la puesta en marcha del Sistema y la iniciativa del CARL de organizar dicha Jornada informativa.

X. LAUDOS

A continuación se transcriben los laudos arbitrales dictados en 2.005 en el marco de las actuaciones desarrolladas por el SERCLA. En concreto se trata de los seis siguientes:

- El dictado el día 31 de octubre de 2005 por el árbitro D. Jesús Cruz Villalón, en el expediente 11/2005/90, promovido en Cádiz por la empresa Multiserv Intermetal S.A. y la representación de los trabajadores de la misma.
- El dictado el día 6 de febrero de 2006 por el árbitro D. Jesús Cruz Villalón, en el expediente 11/2005/115, promovido en Cádiz por la empresa Multiserv Lycrete S.A. y la representación de los trabajadores de la misma.
- El dictado el día 25 de abril de 2005 por el árbitro D^a. Carmen Sáez Lara, en el expediente 14/2005/8, promovido en Córdoba por la empresa Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y la representación de los trabajadores de la misma.
- El dictado el día 8 de noviembre de 2005 por el árbitro D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo, en el expediente 21/2005/31, promovido en Huelva por la empresa Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Huelva y la representación de los trabajadores de la misma.
- El dictado el día 19 de junio de 2005 por el árbitro D. Cristóbal Molina Navarrete, en el expediente 23/2005/20, promovido en Jaén por la empresa AGUAS JAÉN, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma.
- El dictado el día 16 de enero de 2006 por el árbitro D^a. María Fernanda Fernández López, en el expediente 41/2005/133, promovido en Sevilla por la empresa Vega e Hijos SL y la representación de los trabajadores de la misma.

LAUDO ARBITRAL

Número expediente: 11/2005/90

Laudo: 1/05/JCV

Empresa: Multiserv Intermetal S.A.

Partes interesadas: Empresa y Delegado de Personal

Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 31 de octubre de dos mil cinco, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 5 de octubre de este mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

I. ANTECEDENTES

Primero.- En el ámbito de un procedimiento de conciliación-mediación ante la comisión correspondiente del SERCLA, en relación con el conflicto suscitado entre la empresa Multiserv Intermetal S. A. y la representación de los trabajadores de la misma, presentado con fecha 30 de septiembre de 2005, no se logró alcanzar avenencia entre las partes, si bien acordaron concluir el expediente con sometimiento a arbitraje conforme a lo estipulado en la cláusula 14 del pacto colectivo de empresa celebrado entre las partes. Las partes con fecha 5 de octubre de 2005 acuerdan someter sus discrepancias a procedimiento arbitral, designando al efecto como árbitro a quien suscribe el presente Laudo.

Segundo.- Conforme al compromiso arbitral celebrado entre las partes se establece que el presente arbitraje refiere a un conflicto de interpretación, relativo a la aplicación conjunta del Convenio Colectivo de la pequeña y mediana empresa de la industria del metal de la provincia de Cádiz (publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 168, de fecha 22 de julio de 2002) y el Pacto Colectivo del centro de trabajo de los Barrios de la empresa en cuestión Multiserv Intermetal S.A. En concreto, las discrepancias vienen referidas a las que se determinan en el escrito de iniciación de la conciliación mediación: 1) La prima de producción correspondiente al año 2004 en lo que afecta al procedimiento de regularización anual contemplado en la cláusula 5 del pacto colectivo del centro de trabajo de Los Barrios de la empresa; 2) el número de días de disfrute de las licencias especiales contempladas en el art. 30 del Convenio Colectivo provincial de referencia; 3) la consideración como jornadas especiales de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el 1 de enero, con las consecuencias que ello tiene en cuanto a la necesidad de que sea pactado con la representación legal la forma de abono o compensación.

Con fecha 7 de octubre de 2005 se le notifica a este árbitro su designación, procediendo acto seguido a aceptar el nombramiento. Inmediatamente a continuación se 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 28 de octubre de 2005. 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.

Tercero.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Algeciras del SERCLA el día 28 de octubre, con la presencia de J.C.T.S., en su condición de Delegado de Personal de la empresa, S.L.C., como asesor de los trabajadores, J.L.A. y J.L.B.C., en su condición de representantes de la empresa. 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 las partes detallan y concretan en algún caso el objeto de su discrepancia, en los términos que referiremos más adelante.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- Con carácter general ha de resaltarse que el compromiso arbitral alcanzado entre las partes identifica el objeto del presente Laudo en la resolución de un conflicto de interpretación y aplicación de convenio y pacto colectivos, motivo por el que este árbitro se ha de ceñir a la naturaleza interpretativa en el que se desea se desenvuelvan los razonamientos y fundamentos de la resolución. Por ello, en sentido contrario, la misma debe dejar al margen todo criterio de oportunidad o de mayor justicia de las pretensiones de las partes.

De igual forma conviene indicar que las desavenencias afectan en concreto a la interpretación y aplicación del pacto colectivo del centro de trabajo de Los Barrios de la empresa celebrado entre la representación de la Multiserv Intermetal y sus trabajadores, alcanzado en un procedimiento de conciliación-mediación precedente celebrado los días 28 y 29 de octubre de 2003, así como del Convenio Colectivo Provincial de referencia. En unos casos la discusión refiere a la interpretación correcta aislada de cada uno de esos textos, en otros casos afecta a la conexión o complementariedad por aplicación conjunta de ambas. Pero, sobre todo, debe indicarse que en ciertas ocasiones dichos textos han de aplicarse en relación sistemática con otros Convenios o textos legales, que será obligado traer a colación para la aplicación jurídica más adecuada de los mismos; ello obligará, por ejemplo, a tomar en consideración igualmente el Convenio Colectivo de la Empresa Acerinox S.A., o bien algunas prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores como norma de obligado respeto por parte de la negociación colectiva laboral.

Segundo.- Hechas las precedentes consideraciones de carácter general, podemos entrar en el análisis individualizado de cada uno de los asuntos sometidos a arbitraje.

El primero de los asuntos afecta a la cuantificación de la prima de producción, en los términos pactados en la cláusula 5 del Acuerdo de Empresa entre Multiserv Interdental S.A. y sus trabajadores del centro de trabajo de Los Barrios, Cádiz. En particular, en dicha cláusula se contempla una escala en la prima de producción, determinada por el tonelaje de chatarra trasladada mensualmente, si bien se prevé un sistema de regularización anual: “Las cantidades percibidas se regularizarán anualmente. Esto significa que al término del año se calculará la producción media mensual y la prima que hubiera correspondido. Las posibles diferencias entre esta prima y las realmente percibidas se liquidarán, en la nómina de febrero del año siguiente”.

En concreto, la discrepancia entre las partes no tiene carácter abstracto, sino que refiere a la forma como debe calcularse la regularización del año anterior de 2004. Ello deriva de la circunstancia singular de haber tenido lugar una huelga en la factoría de Acerinox S.A., desarrollada entre los días 9 de febrero de 2004 y el 8 de marzo de 2004. La convocatoria de dicha huelga no iba dirigida a los trabajadores de Multiserv Intermetal, pero al tratarse de una contrata de Acerinox, que presta sus servicios exclusivamente para dicha empresa en el campo de Gibraltar, la efectiva paralización de la actividad productiva en la misma durante el período de referencia provocó, como efecto derivado, la correlativa interrupción de la actividad en la empresa Multiserv Intermetal. Derivado de un hecho externo a la empresa, ajeno a la voluntad tanto de los trabajadores como de la dirección de Multiserv Intermetal, de hecho no se trabajó durante todo un mes –desde el 9 de febrero hasta el 8 de marzo de 2004–, con la consiguiente repercusión sobre el tonelaje anual de chatarra transportada. Con tal motivo la empresa solicitó de la autoridad laboral la suspensión de los contratos de trabajo, por medio de un expediente de regulación de empleo para el citado período, en base a lo previsto en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha autorización de suspensión de los contratos fue denegada por la Administración laboral competente, encontrándose en estos momentos pendiente de resolución judicial ante el orden contencioso-administrativo. En todo caso, lo relevante es que la empresa, a la espera de lo que se resuelva judicialmente, ha abonado a los trabajadores la retribución correspondiente al período de interrupción de la actividad laboral a resultas de la huelga que tuvo lugar en la empresa principal para la que ejecutaba el servicio de transporte, si bien sin pago de prima de producción alguna en el mes de febrero de 2004, al no alcanzarse la cifra mínima de la escala prevista en el art. 5 de la escala.

La discrepancia entre las partes no refiere al abono de la prima de producción para el mes de febrero de 2004, sino a la repercusión que debe tener la ausencia de actividad durante el período de referencia sobre la regularización anual prevista en el pacto colectivo de referencia. A juicio de la empresa, al decir la cláusula que “se calculará la producción media mensual”, ello obliga a tomar como numerador el total de toneladas transportadas a lo largo de todo el año 2004 y como denominador los doce meses del citado año. Frente a ello, para la representación de los trabajadores, existiendo coincidencia en cuanto al numerador, entiende que éste se debe dividir tan sólo entre 11, pues no debe tomarse en consideración el mes de inactividad provocado por la huelga en la empresa principal.

El asunto en discordia, a juicio de este árbitro no se encuentra resuelto literalmente en el texto del pacto colectivo firmado entre las partes, pues se trata de una situación singular, que difícilmente pudieron contemplar los firmantes en el momento de su redacción. Por ello, la única forma de resolver la cuestión es atender a una interpretación finalista del procedimiento de regularización anual de la prima de producción pactado entre ellas. En efecto, como las mismas partes vienen a exponer, tal

regularización pretende corregir las distorsiones que puedan derivarse de un cómputo y devengo inicialmente mensual de la prima y la fijación de una escala que fija una horquilla de toneladas transportadas entre un mínimo y un máximo. De este modo, se puede producir la circunstancia de que en un concreto mes no se llegue a superar por poco un determinado tramo de la escala, mientras que en otros se supere un cierto tramo con cierto exceso; una compensación de los excesos de unos meses y las faltas de otros se puede materializar, pues, por este procedimiento de regularización anual, que permite un cálculo medio más ajustado a la realidad final del trabajo efectuado a lo largo de todo el año. El resultado, en estos términos, será que la regularización anual puede provocar un incremento de la prima de producción a final de año, respecto de lo que se viene percibiendo mensualmente, o bien el mantenimiento inalterable de lo ya percibido mensualmente, en ningún caso una reducción de lo ya percibido.

En esos términos finalistas del cálculo de la regularización, a nuestro juicio, la paralización de la actividad productiva derivada de una huelga en otra empresa con la que se mantienen estrechos vínculos mercantiles y laborales, no debe incidir sobre el cálculo de la regularización, ni para incrementarlo ni para reducirlo. Al tratarse de un hecho sobrevenido, imprevisible y ajeno a la voluntad tanto de la empresa Multiserv Intermetal como de sus trabajadores, tal interrupción debe considerarse como un paréntesis en la actividad, que a los efectos de la prima de producción no debe producir ni un incremento ni una reducción de la misma: el efecto incentivador de la prima se mantiene, pues no se percibe cantidad alguna respecto del tiempo no trabajado, pero al mismo tiempo la prima no debe verse reducida como media para el tiempo de prestación de servicios el resto del año. Por supuesto, este árbitro no puede entrar ni tiene necesidad de resolver la cuestión en estos momentos *sub iudice* relativa al deber o no de abono de la retribución correspondiente a los días de paralización de la actividad durante el período de huelga. Pero, cualquiera que sea la suerte de dicha cuestión judicial, lo que las partes aceptan en todo caso es que por dicho período de tiempo no hay obligación de abono de la prima de producción; ello tanto si se acepta la solicitud empresarial de suspensión de los contratos de trabajo como si se rechaza. En ambos casos, no se abonaría prima de producción por dicho período, al no haberse transportado chatarra alguna. Eso sí, el criterio interpretativo más razonable es que dicho período de interrupción, por considerarse como paréntesis, no ha de repercutir ni positivamente ni negativamente para los trabajadores, más allá del tiempo de inactividad, en el momento de efectuar la regularización. Quiere ello decir que, por medio de la regularización, los trabajadores no pueden pretender lograr obtener una prima de producción por los días no trabajados, pero de igual forma que los días no trabajados no pueden repercutir negativamente sobre la regularización anual en el cálculo del resto del tiempo sí trabajado.

La única forma, a nuestro juicio, de que se produzca ese efecto neutro, de paréntesis, del período de no actividad, es que éste no se tome en consideración a los efectos de regularización. De este modo, al haber tenido la huelga una duración casualmente exacta de un mes, resulta correcta la forma de cálculo de la representación de los trabajadores de dividir por once el total del tonelaje transportado a lo largo del conjunto del año, con la aclaración eso sí de que los trabajadores durante ese año 2004 deberán percibir una prima media mensual menos respecto de las habituales, pues no percibirá la correspondiente al período de inactividad derivado de la huelga en Acerinox S.A. De llevarse a cabo el cálculo propuesto por la empresa, el efecto práctico del mismo sería desproporcionado, influyendo la paralización de la actividad más allá del período comprendido en el tiempo de huelga, para repercutir indirectamente sobre el

resto del año en el cálculo de la prima de producción, de modo que durante el año 2004 la finalidad de la regularización pactada entre las partes no podría verificarse. El criterio de la regularización es el de afinar en la proporcionalidad de la escala contemplada en la cláusula 5 del pacto colectivo, mientras que el cálculo de la empresa produce un efecto distorsionador de la referida proporcionalidad. A mayor abundamiento, debe tenerse en cuenta que la paralización de la actividad en ese caso no abarcó exactamente un mes natural del año 2004, pues se situó a caballo entre el mes de febrero y el de marzo de 2004, de modo que ello repercutió negativamente sobre los dos meses: con seguridad sobre el mes de febrero, pues aunque se produjo transporte de chatarra los primeros días de ese mes, ello nunca se contabilizó, por no superarse el primero de los tramos de la escala de la prima de producción; de igual forma, aunque si se abonó prima de producción para el mes de marzo, ello pudo repercutir negativamente en la medida en que al no trabajarse los primeros días de ese mes hipotéticamente pudo no superarse el tramo habitual de ese mes durante años precedentes. La única forma de corregir dichos efectos negativos, más allá de la pérdida de la prima de producción durante el período del mes no trabajado es tomar en consideración la media de toneladas transportadas durante once meses, percibiendo primas de producción respecto de los días efectivamente trabajados, con exclusión por tanto del mes de inactividad por huelga en la empresa principal.

Tercero.- La segunda cuestión objeto de discusión afecta a número de días de disfrute de las licencias especiales contempladas en el art. 30 del Convenio Colectivo provincial de referencia. En primer lugar, debe comenzar por aclararse que, si bien en el texto del escrito de iniciación de la conciliación-mediación y en los escritos de alegaciones formulados por las partes se alude con carecer general a un problema de interpretación general de las licencias especiales, en el acto de comparecencia las partes precisaron que la discrepancia se circunscribe al supuesto concreto de las ausencias por el trabajo derivadas de enfermedad grave de parientes al que se refiere el apartado 4 del art. 30 del Convenio Colectivo. En estos términos, nuestras consideraciones referirán exclusivamente a este supuesto, sin poderse extrapolar para el resto de las licencias especiales.

De igual forma, en el curso de la comparecencia celebrada el pasado 28 de octubre, entre las partes hubo acuerdo en cuanto a la forma de determinación de los días de disfrute concretos de la licencia en cuestión. De un lado, había coincidencia entre las partes en que si el trabajador tiene noticia de la enfermedad del pariente una vez iniciada la jornada laboral y el trabajador no abandona la actividad durante el resto de la jornada, dicho día no se computa a efectos de disfrute de la licencia especial. De otro lado, también las partes coinciden en interpretar que el trabajador puede elegir el día o días concretos de ausencia al trabajo a los que tiene derecho, siempre que éstos se verifiquen durante el período de tiempo en el que el pariente se encuentra en la situación de hecho descrita convencionalmente de enfermedad grave, de modo que ni los tiene que disfrutar en los días inmediatamente sucesivos al comienzo de la enfermedad ni tiene porque tomarlos de forma ininterrumpida.

En estos términos, la discrepancia se ciñe exclusivamente al número de días a los que tiene derecho de ausencia retribuida el trabajador como consecuencia de la enfermedad grave de un pariente, siendo por tanto un problema de cantidad de jornadas de ausencia y no de distribución de tales ausencias. En concreto, para la representación de los trabajadores, éstos tienen derecho en todo caso a tres días laborales de ausencia retribuidos, cuatro días laborales retribuidos en caso de que el trabajador necesite efectuar desplazamientos. Frente a ello, la representación de la empresa interpreta que el

trabajador a lo que tiene derecho es a tres días naturales de ausencia, 4 días naturales si necesita efectuar desplazamientos; ello, a juicio de la empresa supone tomar en consideración los días inmediatamente sucesivos al inicio de la enfermedad del pariente, de modo tal que se tomarán en consideración los tres o cuatro días siguientes, sean o no de trabajo efectivo para el empleado afectado, con independencia de que los días concretos de ausencia sean cuando el trabajador prefiera; ello determina que si, por ejemplo, los tres o cuatro días sucesivos el trabajador no debía prestar servicios, este no podrá ausentarse del trabajo más adelante en días laborales aunque la situación de enfermedad del pariente continúe; del mismo modo que si de esos días sucesivos unos son laborales y otros no, se tendrá derecho a ausentarse tantos días como laborales deben trabajarse.

Sobre el particular ha de indicarse que las partes, aunque inicialmente aluden a ello, finalmente aclaran que sobre el particular no se ha producido pronunciamiento alguno de la Comisión Paritaria del Convenio, de modo que la interpretación auténtica del mismo no puede traerse a colación para resolver la discrepancia entre las partes. De otro lado, la representación de los trabajadores alega y aporta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 6 de marzo de 2000, recurso número 1137/1998; sin embargo, tal sentencia no resuelve la cuestión planteada en esta ocasión, pues aparte de referirse a la interpretación de un convenio colectivo diverso, lo que allí se suscita es la determinación del número de días de disfrute cuando se producen varias intervenciones quirúrgicas durante un mismo proceso patológico, cuestión que no han planteado las partes a este árbitro.

Fijada, pues, en esos términos la alternativa interpretativa entre las partes debe resaltarse que el texto del Convenio Colectivo de aplicación específica con precisión que la licencia por enfermedad de pariente lo es por “días naturales”, siendo manifiesta la voluntad de los firmantes del Convenio de contabilizar los días de permiso retribuido por días naturales y no por días laborales. Prueba de ello es que respecto de otros supuestos de licencias especiales el mismo artículo del convenio lo refiere a “días laborales”, como es el caso por ejemplo del permiso retribuido por natalidad o por primera comunión. Concientemente las partes en un caso fijan el tiempo de disfrute en referencia a días naturales y en otras ocasiones en relación a días laborales, lo que ello determina de manera inmediata la interpretación que debe dársele al precepto en cuestión. En estos términos, no puede acogerse la interpretación defendida por la representación de los trabajadores de calcular el número de días a disfrutar en atención a días laborales, pues es claro que esa no fue la voluntad. Siendo indiscutible que el texto del convenio refiere los días de licencia a días naturales, es obligado tomar como referencia de cómputo tanto los días laborales como los naturales, como defiende la representación de la empresa. Al mismo tiempo, la interpretación de la empresa de tomar como referencia los días inmediatamente sucesivos al inicio de la enfermedad del pariente resulta la forma más razonable de conciliar la libertad de elección de los días de disfrute del permiso con el carácter natural de los días de permisos previstos en el texto del convenio colectivo.

La única matización que se debe realizar en relación con la interpretación formulada por la empresa es que lo pactado en convenio colectivo debe ser respetuoso con los mínimos de derecho necesario contemplados legalmente. Como indica literalmente el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, “Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral...”. Ello supone en concreto que los días de licencia especial contemplados en el art. 30 del Convenio Provincial de referencia deben respetar en todo caso los días mínimos de

permisos retribuidos contemplados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Este último precepto lo que contempla es el derecho a ausentarse del trabajo durante “dos días...por “accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”. Quiere ello decir que el Convenio Colectivo podrá establecer los días de permisos retribuidos que estime conveniente, pero respetando en todo caso el mínimo previsto en el régimen de permisos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores. Los días de permiso retribuidos previstos en el Estatuto de los Trabajadores son laborales, mientras que los previstos en el Convenio son naturales.

La aplicación conjunta de ambas normas conduce a sostener que los días a computar de permisos retribuidos, para el caso concreto aquí discutido, serán los previstos en el Convenio Colectivo como días naturales, siempre y cuando se respete el derecho mínimo a dos días laborales con carácter general por enfermedad grave, cuatro laborales en caso de desplazamiento, reconocidos a través del Estatuto de los Trabajadores.

Una última matización resulta imprescindible: esa aplicación conjunta de Estatuto y Convenio ha de efectuarse en los términos contemplados en el art. 3.3 del propio Estatuto de los Trabajadores, es decir, “lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en computo anual, respecto de los conceptos cuantificables”. En definitiva, ello quiere decir que no es posible una aplicación aislada de los permisos retribuidos de cada enfermedad grave de pariente; lo que procede es ir calculando respecto de cada trabajador el número de permisos retribuidos disfrutados a lo largo del año, aplicándole en su conjunto el régimen cuantitativo de permisos retribuidos previstos en el art. 30 del Convenio Colectivo, salvo que resulte más favorable el régimen de permisos contemplado en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- La tercera y última de las cuestiones planteadas en este procedimiento arbitral refiere formalmente la consideración como jornadas especiales de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el 1 de enero, con las consecuencias que ello tiene en cuanto a la necesidad de que sea pactado con la representación legal la forma de abono o compensación. La primera aclaración que debe efectuarse es que la discrepancia afecta a la aplicación del art. 24 del Convenio Colectivo, que contempla el régimen de trabajo durante los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. De este modo, los días no coinciden, pues en el escrito de alegaciones de las partes se incluyen días que no están en el convenio y se omiten otros que sí están. En todo caso, en el acto de comparecencia quedó claro que por el horario de trabajo establecido en la empresa, la discrepancia refería a dos jornadas de trabajo: una la que se iniciaba el día 24 de diciembre a las 22 horas y concluía el 25 de diciembre a las 10 horas; la segunda la que se iniciaba el día 31 de diciembre a las 22 horas y concluía el 1 de enero a las 10 horas.

La primera petición de la representación de los trabajadores es la de que se califique como jornada especial dicho período de tiempo, si bien no se concreta el alcance que tiene esta caracterización como especial de tal jornada de trabajo. Cuando el Convenio Colectivo de referencia alude a la jornada especial lo hace en relación con otro período, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En todo caso, lo relevante no es como se denomine a esas dos jornadas de trabajo, sino el régimen jurídico que le sea aplicable. Y, en concreto, la discrepancia entre las partes refiere al

carácter obligatorio o no de su realización y, derivado de ello, la forma de retribuirse o de compensarse con tiempo de descanso.

Lo primero que ha de indicarse al respecto es que para el centro de trabajo de Los Barrios de la empresa Multiserv Intermetal no rige en su totalidad el Convenio Colectivo Provincial, sino que el mismo se solapa en su aplicación con lo acordado entre las partes en el pacto colectivo al que nos venimos refiriendo; pacto colectivo que también goza de naturaleza vinculante como convenio colectivo, en los términos que analizamos en un precedente Laudo arbitral de 17 de febrero de 2004. Como indicamos en aquél momento, hay una expresa declaración de voluntad de sustitución de lo regulado en el Convenio provincial por lo que refiere en general a los “conceptos regulados” en el propio acuerdo de empresa; en sentido contrario, se puede interpretar que la voluntad de las partes fue la de mantener en su aplicabilidad el convenio provincial para esa empresa en lo que refiere al resto de las condiciones de trabajo, aquellas no pactadas en el propio acuerdo de empresa. En este caso concreto, el Pacto colectivo en su cláusula 10 contiene una regulación completa de la materia referida a la jornada laboral, por mucho que ello lo haga por remisión a lo que se establece en el calendario que se establezca en Acerinox S.A. Teniendo además en cuenta que la jornada laboral establecida en la Empresa Acerinox S.A. a través de su Convenio Colectivo resulta más favorable para los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual, no puede considerarse que se produzca un sistema de resolución de concurrencia entre los diversos convenios y pactos peyorativa para los trabajadores. En definitiva, existiendo una fijación por vía de acuerdo entre las partes, con eficacia de convenio colectivo, de la jornada laboral, alternativo y más favorable al contemplado en el Convenio Provincial, en esta materia no puede resultar de aplicación lo estipulado en el referido Convenio Provincial. En sentido positivo ha de afirmarse que en materia de jornada laboral anual resultará de aplicación lo establecido en el calendario pactado en Convenio Colectivo para la empresa Acerinox, por remisión al mismo a través del Pacto colectivo del centro de Los Barrios firmado entre las partes.

Centrado así el debate, la representación de los trabajadores alega que conforme al art. 26 del Convenio Colectivo de Acerinox S.A. las jornadas de trabajo de los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, son de voluntaria realización por parte de los trabajadores, de lo que deriva que su retribución o forma de compensación ha de hacerse de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, en los términos en los que se ha pactado en años anteriores.

El art. 26 del Convenio de Acerinox, que como hemos indicado resulta de aplicación a los trabajadores de Multiserv Intermetal de los Barrios, con aplicación del correspondiente calendario laboral incorporado al texto de convenio, contempla una variedad de situaciones, diferenciadas según la distribución partida o a turnos de cada grupo de trabajadores. De ello deriva que no se pueda responder en términos absolutos para la totalidad de los trabajadores si del mismo deriva un régimen de obligatoriedad o voluntariedad de trabajo de los días en discrepancia; como tampoco existe un régimen uniforme de retribución o compensación por tiempo de descanso de esos días. En todo caso, lo que sí resulta como régimen general del sistema implantado en la empresa Acerinox S.A. es que se trata de una factoría “de ciclo continuo e ininterrumpido”, lo que supone como efecto derivado para la contrata de transporte de chatarra asumida por Multiserv Intermetal, que está deberá desarrollar su actividad también de forma continua e interrumpida todos los días del año. Por lo demás, a pesar de su complejidad, el régimen previsto en dicho Convenio Colectivo de Acerinox S.A. no plantea discusión entre las partes en cuanto a la forma como éste se trasladaría al régimen de trabajo en

Multiserv Intermetal los días habituales de descanso por vacaciones de navidad, su retribución o compensación con días de descanso caso de trabajarse en dichas fechas. A tenor de ello, este árbitro estima que es suficiente a los efectos de resolver la discrepancia entre las partes con declarar la aplicación a estos efectos del calendario laboral de la empresa Acerinox S.A.

Disposición Arbitral

Primero: se declara que la regularización anual de la prima de producción pactada entre las partes se ha de calcular sobre el total de tonelaje transportado a lo largo del año 2004, dividido entre once, teniendo derecho los trabajadores durante este año 2004 a percibir primas de producción respecto de los días efectivamente trabajados, con exclusión por tanto del mes de inactividad por huelga en la empresa principal.

Segundo: se declara que el cómputo del número de días de licencias especiales por enfermedad grave de pariente a disfrutar por el trabajador se calculará en función de los días naturales al inicio de la enfermedad, tomándose en consideración tanto los días laborales como los que no lo sean, salvo que resulte más favorable en su conjunto y en cómputo anual la aplicación del régimen de cómputo de los días de permisos retribuidos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso habrá de aplicarse la regulación contemplada en este último precepto.

Tercero: se declara que el régimen de trabajo de los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, tanto en lo que refiere a su realización como a su abono o compensación con tiempo de descanso, se regirá por lo estipulado en el calendario laboral establecido en el Convenio Colectivo de la empresa Acerinox S.A., siendo de aplicación en particular lo previsto en el art. 26 del citado Convenio Colectivo.

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 91 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 Juzgado de lo Social de Algeciras, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos 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 31 de octubre de 2005

Fdo.: Jesús Cruz Villalón

LAUDO ARBITRAL

Número expediente: 11/2005/115
Laudo: 1/06/JCV
Empresa: Multiserv Lycrete S.A.
Partes interesadas: Empresa y Delegado de Personal
Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 6 de febrero de dos mil seis, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 7 de diciembre de 2005, si bien presentado a registro oficialmente el 22 de diciembre de dicho año, en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

I. ANTECEDENTES

Primero.- En el ámbito de un procedimiento de solución de conflicto colectivo laboral en el seno del SERCLA, en relación con el conflicto suscitado entre la empresa Multiserv Lycrete S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, éstas acordaron concluir el sometimiento de su discrepancia a arbitraje conforme a lo estipulado en la cláusula 14 del pacto colectivo de empresa celebrado entre las partes, designando al efecto como árbitro a quien suscribe el presente Laudo.

Segundo.- Conforme al compromiso arbitral celebrado entre las partes se establece que el presente arbitraje refiere a un conflicto de interpretación, relativo al cálculo de la regularización anual de la prima de producción contemplada en la cláusula 5ª del Pacto suscrito entre Multiserv Lycrete S.A. y sus trabajadores del centro de trabajo de Los Barrios (Cádiz).

Con fecha 10 de enero de 2006 se le notifica a este árbitro su designación, procediendo acto seguido a aceptar el nombramiento. Inmediatamente a continuación se 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 27 de enero de 2006. No obstante, surgidos imprevistos para celebrar la comparecencia el día fijado inicialmente, de común acuerdo entre las partes y el árbitro, dicha comparecencia se pospone al miércoles 1 de febrero, celebrándose efectivamente en esta segunda fecha. 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.

Tercero.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Algeciras del SERCLA el día 1 de febrero, con la presencia de F.M.G.G., J.M.R.A. y F.T.C., en su condición de Delegados de Personal de la empresa, así como J.L.A. y J.L.B.C., en su condición de representantes de la empresa. 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 las partes detallan y concretan en algún caso el objeto de su discrepancia, en los términos que referiremos más adelante. A la conclusión de la comparecencia, éste árbitro solicita a la representación de la empresa le remita el concreto resultado del cálculo aritmético que ella realizado de la regularización anual para el año 2004 en un supuesto de trabajador que hubiera prestado servicios todo el año sin ausencias personales, al tiempo que le requería que tal información le fuera igualmente trasladada a la representación de los trabajadores por si ellos consideraban oportuno matizarla. Dicha solicitud fue atendida por la empresa remitiéndosela el lunes siguiente, lo que determinó no haber podido dictar el presente laudo con anterioridad.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- Con carácter general ha de resaltarse que el compromiso arbitral alcanzado entre las partes identifica el objeto del presente Laudo en la resolución de un conflicto de interpretación y aplicación del citado Pacto de empresa. suscrito entre Multiserv Lycrete S.A. y sus trabajadores del centro de trabajo de Los Barrios (Cádiz), motivo por el que este árbitro se ha de ceñir a la naturaleza interpretativa en el que se desea se desenvuelvan los razonamientos y fundamentos de la resolución. Por ello, en sentido contrario, la misma debe dejar al margen todo criterio de oportunidad o de mayor justicia de las pretensiones de las partes.

De igual forma conviene indicar que las desavenencias afectan en concreto a la interpretación y aplicación de la cláusula 5ª del referido Pacto, más específicamente en lo que refiere a la regularización anual de la prima de producción contemplada en la misma. Más aún, la discrepancia se circunscribe a la forma de cálculo de dicha regularización para el año 2004. En estos términos, aun cuando en los fundamentos que siguen nos veremos obligados a efectuar una interpretación general del sistema de regularización contemplado en dicha cláusula, debe entenderse que este laudo se circunscribe en su aplicación al cálculo para el año 2004, de modo que el valor de la decisión dispuesta por medio de este laudo tiene exclusivo alcance para el año 2004, en la medida en que toma en consideración no sólo lo establecido en abstracto por la cláusula en discusión, sino en igual medida las circunstancias fácticas concretas que rodean la ejecución del trabajo en el centro de trabajo a lo largo del citado año 2004; en particular, las toneladas de acero recuperadas en ese año, los efectos derivados de la paralización de la actividad a resultas de la huelga verificada en la empresa Acerinox S.A., así como el específico Pacto de 30 de mayo de 2005 en lo que refiere a la regularización para el año 2004.

Segundo.- La cláusula 5ª del Pacto de referencia contempla una prima de producción, a abonar mensualmente, cuyo importe se fija en función de las toneladas de acero que se recuperen cada mes, para lo cual se recoge una escala de tramos con correspondencia entre toneladas recuperadas y cuantía en € de la prima correspondiente. Tomando en consideración que, según las circunstancias, la producción se puede efectuar conforme a un sistema de tres turnos o de cinco turnos, se establecen dos escalas diferenciadas de tonelaje y cuantía de la prima de producción. Adicionalmente, se acuerda que se realice una regularización anualmente, de modo que al término del año se ha de calcular la producción media anual y la prima que hubiera correspondido. En estos términos, la regularización se contempla como un sistema de perfeccionamiento del cálculo inicial mensual de la prima de producción, con vistas a evitar desequilibrios por aplicación de la escala mensualmente, que provoquen en ciertos meses por escasa cantidad que no se abone el tramo superior, lo que puede verse compensado por un cálculo de promedio anual.

La discrepancia entre las partes se verifica en concreto en el año 2004 respecto de la forma de cálculo de la regularización anual, que las partes entienden debe efectuarse por medio de operación aritmética distinta, lo que da lugar a que la cifra final a abonar en su conjunto por la prima de producción sea también distinta. Las partes imputan la diferencia de criterios a la forma de aplicar las escalas de tramos a un año en el que unos meses se ha trabajado a tres turnos y otros se ha hecho a cinco turnos. En efecto, durante los seis primeros meses del año 2004 se estuvo produciendo a cinco turnos, por tanto aplicándose la primera de las escalas, mientras que durante los últimos seis meses se estuvo trabajando a tres turnos, con aplicación en este caso de la segunda de las escalas. Las partes concuerdan en la forma en que se ha realizado el abono mensual de la prima, pero discrepan sucesivamente cuando se trata de calcular la regularización anual, lo que imputan una y otra parte insistimos a la presencia de dos regímenes de turnos a lo largo del año, circunstancia que no se había producido en años precedentes.

Antes de entrar en el análisis de las dos concretas fórmulas de cálculo propuestas por las partes, conviene indicar que la representación de la empresa en varias ocasiones también ha aludido al último apartado de la cláusula 5ª del Pacto, conforme al cual “si en el futuro se requirieran medios, inversiones o se requieren más personas para los procesos de tratamiento de la escoria, se modificarán los tramos para compensar el exceso de costes en los que deba incurrir la Empresa”. De este modo, la empresa en algún momento indica que en junio de 2004 se pusieron en marcha las mejoras realizadas en las instalaciones productivas de la empresa (mejora y ampliación del molino de bolas I, mejora de las cintas transportadoras de alimentación de los molinos, cambios de neumáticos de molinos, etc), lo que trajo como efecto una mejora sustancial de su rendimiento). Ahora bien, estas alegaciones resultan extemporáneas y no pueden alterar la forma de argumentación jurídica por parte de este árbitro. Resultan extemporáneas, por cuanto que la empresa con ello va contra sus propios actos, en el sentido de que la forma de cálculo por ella propuesta lo ha realizado siempre y la sigue efectuando en la actualidad sobre la base de las escalas de tramos recogida en el Pacto en vigor, sin proponer formalmente hasta el presente una alteración del mismo. De igual forma, no pueden influir en el razonamiento de este árbitro, por cuanto que ello conduciría a una alteración de la naturaleza de este procedimiento arbitral, pues convertiría en lo que ha deseado expresamente las partes a través del compromiso arbitral (un arbitraje de “interpretación de pacto de empresa), en un arbitraje novatorio, relativo a un arbitraje de intereses de fijación de unas nuevas escalas diversas de las

recogidas en el Pacto de empresa. Puesto que las parte se limitan a efectuar una forma de cálculo diferenciada de las escalas del pacto, pero admitiendo ambas tales escalas, también este árbitro se ha de limitar a interpretar como se aplican esas concretas escalas a la producción del año 2004.

Tercero.- A juicio de la representación de los trabajadores lo que corresponde hacer es un cálculo global de todo el tonelaje recuperado a lo largo del año completo, procediendo a dividirlo por los meses trabajados, de lo que se obtendría la cifra mensual media. Una vez obtenida esta cifra media, se le aplicaría a cada mes la escala primera o segunda, según el régimen de turnos que haya regido. En concreto, para la representación de los trabajadores al ascender el total de acero recuperado en este año a 13.264,36 toneladas, dicha cantidad ha de dividirse entre los doce meses de producción, lo que daría un resultado de 1.105,36 toneladas/mes como media. Aplicando la primera de las tablas, consideran que a los primeros meses trabajados a cinco turnos le deben corresponder 150,25 € por cada uno de estos meses, mientras que al aplicar la segunda de las tablas a los últimos meses del año trabajados a tres turnos le deben corresponder 210,35 € mes de media. La suma total para la representación de los trabajadores correspondería pues a 1.953,25 € en el total del año en la hipótesis de un empleado que hubiera prestado servicios todos los días laborales efectivos inicialmente previstos y sin ningún tipo de incidencia por ausencias al trabajo, al margen de la producida por la paralización de la actividad derivada de la huelga de febrero y marzo.

El argumento central de la representación de los trabajadores para llevar a cabo esta forma de cálculo es que la regularización comporta un sistema de anualización de la prima a final de año, cuya media sólo se logra por medio de un cómputo global de todo el acero recuperado a lo largo de los doce meses del año. La representación de los trabajadores interpreta que la compensación buscada con la regularización sólo se logra por vía de equilibrar los meses de mayor producción junto con los de menor producción, de modo que cualquier compartimentación a estos efectos comportaría limitar o impedir los efectos de equilibrio buscado a final de año. Dicho con simplicidad, si la regularización es anual, el cómputo de la producción media debe ser igualmente anual. Aduce que debe primar la lectura literal del precepto, que prevé una única regularización anual, mientras que un sistema de doble cálculo conduciría en la práctica a establecer dos regularizaciones al año, una para los meses de cinco turnos y otra para los meses de tres turnos, lo que contradiría lo previsto en la cláusula 5ª del Pacto.

El principal inconveniente que presenta la anterior forma de cálculo, que no se le escapa a la representación de la empresa alegándola de contrario, es que al ser las escalas diferenciadas según el régimen de turnos, para un sistema de producción se exige un mayor número de toneladas para devengar el derecho al primer tramo, y menor para el otro procedimiento de organización del trabajo. En efecto, cuando se trabaja a cinco turnos para obtener la prima de producción se requiere como mínimo recuperar 1.000 toneladas como media al mes, mientras que cuando se produce a tres turnos basta con 850 toneladas. El efecto también lo es sobre la cuantía de la prima; por ejemplo, a una producción de 1.000 toneladas la primera escala contempla una retribución de 120,20 €, mientras que conforme a la segunda escala la misma cuantía de producción da derecho a una prima de 180,30 €. Más aún, dicho impacto desigual se mantiene incluso una vez superado el precedente umbral mínimo, pues para superar los tramos siguientes el número de toneladas adicionales a recuperar es mayor en el caso del régimen de cinco turnos; se observa ello perfectamente en el tope máximo de la prima por valor de 210,35 €: para alcanzarlo en los cinco turnos serán necesarias un total de 1.300 toneladas/mes, mientras que en el régimen de tres turnos bastarían con 1.100 toneladas/mes. Es decir el

abanico diferencial en el umbral mínimo de 150 toneladas se eleva hasta 200 toneladas en el umbral máximo. Dicho de otro modo, una anualización global de las toneladas producidas, con el subsiguiente cálculo de la media mensual, podría provocar que toneladas recuperadas conforme a un régimen de tres turnos se aplicaran al cálculo de la prima a obtener por los meses a cinco turnos; o viceversa, en otra hipótesis en que la producción por turnos fuera la inversa a la verificada en el año 2004, de modo que se produjera un trasvase de toneladas del período de cinco turnos al de tres turnos, ahora con posible perjuicio en su resultado para los intereses de los trabajadores.

La precedente distorsión queda neutralizada en cierta medida a resultas de la operación subsiguiente de aplicación de las dos escalas según meses, propuesta por la representación de los trabajadores. En efecto, conforme al cálculo propuesto por la representación de los trabajadores, una vez obtenida la producción media mensual, se aplica a cada mes diferente escala, la primera para los meses de producción a cinco turnos y la segunda para los otros, con lo cual se toma en consideración la previsión legal del Pacto de existencia de dos escalas según sistema de producción.

No obstante, esta corrección resulta insuficiente, de modo que la distorsión pervive a pesar de todo. Ello no logra evitar que toneladas producidas con el régimen de tres turnos se computen a efectos del abono de la prima mensual de cinco turnos. La prueba más elocuente de ello es que en el año 2004 en los seis primeros meses de trabajo a cinco turnos se recuperaron un total de 6.072,01 toneladas, mientras que en los seis últimos meses en los que se produjo a tres turnos se recuperaron un total de 7.191,85 toneladas.

Ello, en principio, nos determina a considerar poco adecuado el sistema de cálculo propuesto por la representación de los trabajadores.

Cuarto.- Por su parte, la representación de la empresa, con vistas a corregir esa posible distorsión en la regularización anual, propone una fórmula alternativa de cálculo. En estos términos esta otra representación propone regularizar por separado los meses en los que se ha trabajado a cinco turnos y aquellos otros en los que se ha trabajado a tres turnos. En efecto, estos calculan, por un lado, la media de producción de los seis meses de trabajo a cinco turnos y, por otro lado, la media de los otros meses trabajados a tres turnos.

Se hacen dos medias, pues, que da para el primer semestre de 1.0011,84 toneladas/mes para el primer semestre y de 1.209,21 toneladas/mes para el segundo semestre. Ello supondría que en el primer semestre la prima mensual sería de 120,20 €, a multiplicar por 6 meses, lo que daría como resultado total una cuantía de 721,2 € para el primer semestre. En paralelo, para el segundo semestre la prima mensual sería de 210,35 € cada mes, cifra como se puede observar idéntica a la propuesta por los trabajadores con su fórmula de cálculo. Dicha cifra de 210,35 € habría que multiplicarla por cinco (pues no se podría contabilizar el mes de vacaciones que no da derecho a la prima de producción), lo que daría como resultado total una cuantía de 1051,75. La suma total de ambos semestres para la representación de los empresarios daría una regularización anual de la prima de producción por un montante global de 1.772,95 €. Esta cifra se vería alterada en la hipótesis de que el trabajador hubiera disfrutado sus vacaciones anuales en el primer semestre; en tal caso el cálculo aritmético sería el siguiente: $(120,2 \times 5) + (210,35) = 1.863$. En caso de que hubieran estado repartida las vacaciones anuales, habría que hacer el correspondiente reparto proporcional.

En todo caso, esta cifra claramente inferior a la propuesta por los trabajadores y con la cual no habría que abonar más de lo ya abonado, pues la regularización resultaría de todo punto negativa para los trabajadores.

Como elemento positivo de la fórmula de cálculo propuesta por la empresa hay que reconocer que con la misma se logra que no se verifique una contaminación entre las dos escalas recogidas en el Pacto, aplicándose las toneladas producidas en cada régimen a su propia escala, sin revalorizar o minusvalorar cada una de estas.

A pesar de tales beneficios, la fórmula empresarial presenta igualmente un grave inconveniente y es que con la misma se rompe la lógica de la cláusula 5ª del Pacto, de verificar una regularización única a final de año, en la que se calcule la producción media mensual de todo el año. En lugar de una regularización, la propuesta empresarial desemboca en la realización de dos regularizaciones, una por cada semestre; por mucho que se unifique el momento del devengo al mes de febrero del año siguiente, el cálculo empresarial efectúa dos regularizaciones estancas, sin vasos de comunicación alguno que permita la compensación posible entre meses del año, una del primer semestre y otra del segundo semestre. La prueba más elocuente de ello es que en la práctica la fórmula de cálculo empresarial produce una distorsión evidente, por el hecho de que la producción en el primer semestre fue muy inferior a la del segundo semestre. Más aún, que existen restos de producción que nunca se llegan a tomar en consideración en un cómputo anual global, por los cálculos semestrales autónomos e independientes.

Por ello, a juicio de este árbitro, en sede teórica, se trataría de intentar buscar una fórmula de conciliación de los dos sistemas: de un lado, el calculo diferenciado de lo producido con cada régimen de turnos, junto con un sistema que concluyera siendo de cálculo global que garantizara una regularización única por vía de una compensación del conjunto del año. Se trataría, en sede teórica, de partir del cálculo semestral propuesto por la empresa, pero sucesivamente efectuar algún tipo de compensación ponderada, según el valor de las toneladas en cada régimen de turnos, de los restos de exceso de cada tramo que no sirven para el abono mediado semestral.

Quinto.- Tanto el cálculo sindical como el empresarial eluden el trasfondo de la causa material del diferencial apreciado en este año 2004 entre el primer y el segundo semestre. En efecto ambas fórmulas de cálculo pasan por alto que a lo largo de un mes completo del primer semestre se produjo una paralización total de la producción en la empresa por efecto derivado de una huelga en la empresa Acerinox S.A., teniendo en cuenta que Multiserv Lycrete S.A. desarrolla su actividad en el centro de Los Barrios como una contrata de obra de la anterior, que actúa como empresa principal. Ello es lo que explica la muy baja producción en los meses de febrero y marzo, por no alcanzarse el umbral mínimo de la escala de la cláusula 5ª del Pacto, a resultas de que la referida huelga se desarrolló a caballo de esos dos meses. No es casual que la diferencia de tonelaje recuperado en cada semestre se deba casi exclusivamente a los efectos de la huelga producida. Como ya indicamos, en el primer semestre la producción fue de 6.072,01 toneladas, mientras que en el segundo semestre lo fue de 7.191,85 toneladas; por tanto, un diferencial de 1.119,84 toneladas, lo que no es casualidad que venga a coincidir con la cifra aproximada de toneladas recuperadas por mes. Dicho de otro modo, si pensáramos en un escenario hipotético en el que no se hubiera producido la huelga de referencia, la media de producción de ambos semestres sería prácticamente idéntica en el año 2004, con lo cual los dos sistemas de cálculo propuestos por las respectivas partes darían un resultado muy próximo.

En definitiva, podemos llegar a la conclusión de que la especialidad en la regularización a lo largo del año 2004 no se debió a que se hubiera trabajado con dos regímenes de turno, sino a los efectos sobre la producción anual de la huelga en Acerinox. Por tanto, con independencia de que también sea razonable tomar como referencia los dos regímenes de turnos, probablemente toda esta discusión no se hubiera producido de no haber concurrido la huelga de referencia.

Esta circunstancia ya fue analizada por este árbitro en el laudo dictado el 31 de octubre de 2005 para la empresa Multiserv Intermetal S.A., donde las circunstancias fácticas eran similares, así como parecido el régimen de prima y su regularización. Por ello, lo que interpretamos en aquella ocasión podría haber sido aplicado también, mutatis mutandis, a la empresa Multiserv Lycrete S.A. De haberse hecho así, el cálculo empresarial en lugar de dividir el tonelaje del primer semestre entre seis tendría que haberse hecho entre cinco, por ser el número de meses efectivos de producción en la empresa; y, del mismo modo, esa media, aplicada a la primera escala del Pacto habría de multiplicarse por cinco, pues sería el número de primas de producción mensuales que corresponderían al primer semestre. Ese cálculo aritmético daría un resultado final de la regularización muy similar al propuesto con la fórmula de cálculo de la representación de los trabajadores.

Sin embargo, esa fórmula de cálculo, trasladando a este conflicto el criterio interpretativo utilizado en aquél laudo arbitral, no resulta viable para el año 2004 y respecto de esa concreta paralización de la actividad productiva a resultas de la huelga en la empresa principal. En efecto, en el caso concreto de la empresa Multiserv Lycrete se da la particular circunstancia de que las partes alcanzaron un acuerdo específico respecto de los efectos de la paralización productiva por la huelga en Acerinox sobre la prima de producción. Las partes, con fecha 30 de mayo de 2005, acuerdan compromisos específicos, entre los cuales se aborda la repercusión o no de la huelga en Acerinox S.A. sobre la prima de producción y la regularización anual en la empresa Multiserv Lycrete. Literalmente se afirma en el mismo que “ambas partes aceptan que para regularizar la prima de producción correspondiente al año 2004 se deben tener en cuenta doce meses”. Con independencia de cual fuera el objetivo perseguido por las partes a la hora de firmar ese compromiso, es obvio que la media ha de hacerse sobre la presunción de que se ha estado produciendo a lo largo de doce meses y que la paralización de la actividad no debe reducir la prima en un mes. De este modo, por mucho que este árbitro haya interpretado otra cosa en un laudo diferente para otra empresa, en esta se da un específico acuerdo entre las partes en el año 2005, lo que comporta que no pueda efectuarse el cálculo aritmético referido anteriormente. Las dos partes, aunque discrepan en la fórmula de cálculo, coinciden en que al final la producción debe hacer sobre la bases de doce meses de producción y 11 primas de producción (descontado el mes de vacaciones anuales).

Sexto.- Por tanto, reiteramos, la regularización anual daría como resultado final, inicialmente, la cantidad de 1.772,95 €, aplicando por separado las dos escalas según que se haya trabajado a cinco o a tres turnos. Cifra que como indicamos referiría a un trabajador que disfrutara sus vacaciones en el segundo semestre, que se elevaría a 1.863,1 € en la hipótesis de que esas vacaciones anuales se disfrutaran en el primer semestre.

Eso sí, hemos de hacer hincapié en que decimos que dicha cantidad es inicialmente, por cuanto que con ello puede que no se corrigiera la distorsión antes anunciada, que provoca la fórmula de cálculo semestral propuesta por la empresa.

En efecto, como indicamos, esta fórmula semestral sigue partiendo del modelo de la empresa de cálculo de dos semestres independientes, de modo que la compensación no sería unitaria para todos los meses de producción a lo largo del año. Por ello, a esa cantidad inicial, habría que efectuarle otro cálculo adicional de los restos no valorados en los dos semestres y que, en teoría, podrían dar lugar a un cierto incremento añadido por compensación entre semestres. Eso sí, a la vista que son semestres exactos y que la media de cada semestre no da lugar a grandes restos, ese cálculo adicional puede que tenga escasa repercusión práctica. Para el primer semestre, con una producción media de 1.000 toneladas ya se alcanzaría la prima de los 120,20 €, de modo que el resto no utilizado es de 11,84 toneladas/mes. Para el segundo semestre, con una producción media de 1.100 toneladas ya se habría alcanzado el tope de los 210,35 €, de modo que el resto no utilizado en esta ocasión sería de 109,21 €. Como en el segundo semestre ya se ha llegado al tope máximo de la prima, se trataría de comprobar la posibilidad de una compensación anual, por media ponderada en los doce meses de esos restos. La operación que correspondería efectuar, a juicio de este árbitro, es sumar los restos totales de los doce meses y calcular la media igualmente en esos doce meses; es decir la fórmula aritmética sería la siguiente: $[(11,84 \times 6 + 109,21 \times 6)] : 12 = 60,53$ toneladas adicionales como media mensual. Como hemos indicado, ese resto sumado a la media del segundo semestre nunca podría suponer incremento de la prima, por cuanto que en ese período se alcanza la cifra máxima de la prima, establecida en 210,35 €. De igual forma, para el primer semestre tampoco se podría producir alteración por esa compensación anualizada, teniendo en cuenta que con el primer cálculo semestral la media da derecho a una prima de 120,20 €, mientras que para alcanzar el siguiente tramo de los 150,25 € sería necesario haber producido 100 toneladas/mes adicionales, mientras que sólo se han producido 60,53 toneladas adicionales por aplicación de los restos.

En definitiva, de toda esta operación de restos, compensada anualmente, resulta que no se produce variación alguna respecto del cálculo inicial. Con ello, la distorsión que en sede teórica podría producir el sistema de cálculo semestral, en este caso concreto no llega a provocarlo, dado que los restos ponderados anualmente no llegan a suponer la superación de un tramo superior de la escala, ni en el primer semestre ni en el segundo de ellos.

Disposición Arbitral

Se declara que la regularización anual de la prima de producción para el año 2004 comporta el derecho a percibir un montante mínimo de 1.772,95 € en el total del año, en la hipótesis de un empleado que hubiera prestado servicios todos los días laborales efectivos inicialmente previstos y sin ningún tipo de incidencia por ausencias al trabajo, al margen de la producida por la paralización de la actividad derivada de la huelga de febrero y marzo, cifra a la que habrá que descontar las cantidades adelantadas mensualmente en concepto de prima de producción. Esta cifra refiere a un trabajador que haya disfrutado sus vacaciones en el segundo semestre del año, en tanto que si las ha disfrutado en el primer semestre la cifra de la regularización se elevaría a 1863,1 €.

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 91 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 Juzgado de lo Social de Algeciras, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos 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 6 de febrero de 2006

Fdo.: Jesús Cruz Villalón

LAUDO ARBITRAL

Número expediente: 14/2005/8

Empresa: Instituto de Cooperación con la Hacienda Local

Arbitro designado: Carmen Sáez Lara

En Córdoba a 25 de abril de 2005, Carmen Sáez Lara, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, actuando como árbitro designado por el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) en el procedimiento de arbitraje promovido por A.L.A.L., en representación de la empresa Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y T.A.M., en su calidad de Presidente del Comité de Empresa, en el marco de las previsiones del Acuerdo Interconfederal para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 3 de abril de 1996 y el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (BOJA de 4 de febrero de 2004) ha dictado el siguiente

En el procedimiento numerado con expediente 14/2005/8, relativo a conflicto colectivo de interpretación y aplicación del Art. 5 del Convenio Colectivo suscrito el día 26 de mayo de 2004 entre el Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y sus trabajadores (BOP-Córdoba, de 25 de junio de 2004). Han sido partes, de un lado la empresa Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, representada por A.L.A.L. y de otro, el Comité de Empresa representado por T.A.M.C., en su calidad de Presidente del Comité de Empresa.

ANTECEDENTES

Primero.- Mediante escrito que tuvo entrada en el registro del SERCLA en fecha de 11 de marzo de 2005, A.L.A.L. en representación de la empresa Instituto de Cooperación con la Hacienda Local T.A.M.C., en su calidad de Presidente del Comité de Empresa, iniciaron el procedimiento de arbitraje a fin de que el árbitro en su momento designado decida *“qué se entiende por dedicación efectiva para los puestos de agente tributario y agente de recaudación”* y *“cuándo devengan el complemento de puesto de trabajo variable los agentes tributarios y de recaudación”*.

En el compromiso arbitral, fechado el día 15 de febrero de 2005, las partes establecen, en relación con el objeto del conflicto su discrepancia interpretativa en torno al contenido del Art. 5 del Convenio Colectivo del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, señalando que *“el Art. 5 del convenio establece la estructura salarial y dentro de ella define el complemento de puesto de trabajo que, para una serie de puestos, se compondrá de una parte de retribución variable, atendiendo al tiempo efectivo del prestación de las funciones específicas del puesto durante el mes. La partes difieren en cuando se considera que se devenga este complemento”*.

En el compromiso arbitral las partes igualmente informan que el conflicto ha sido sometido a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin haberse alcanzado acuerdo, que se trata de un conflicto de interpretación y aplicación de una cláusula en materia salarial establecida por Convenio Colectivo de ámbito de empresa, cuyo ámbito territorial es provincial, y que son diez, los trabajadores afectados por el citado conflicto.

Segundo.- El día 17 de marzo de 2005 fue designada árbitro en el presente procedimiento, Dña. Carmen Sáez Lara, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

Tercero.- Requeridas ambas partes para la presentación de alegaciones y proposición de pruebas, con fecha de 13 de abril de 2005 el Letrado de la Asesoría Jurídica del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local presenta escrito de alegaciones en el que afirma conclusivamente, en primer lugar, que cualquier interpretación y aplicación de la norma convencional que regula el complemento de puesto de trabajo variable de los Agentes del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local no puede modificar la propia naturaleza de ese concepto retributivo pactado libre y legítimamente entre las partes. En segundo lugar, afirma que los Agentes del referido Instituto son auxiliares o administrativos, en régimen de derecho laboral, designados para realizar, fuera del centro de trabajo, determinadas funciones específicas en los procedimientos de inspección y recaudación ejecutiva. Y, en tercer lugar, indica que sólo cuando se ejercen efectivamente las funciones de Agente se devenga el complemento de puesto de trabajo variable regulado por el Art. 5 del Convenio Colectivo.

En su escrito de alegaciones, el Instituto de Cooperación con la Hacienda Local argumenta de partida que el complemento de puesto de trabajo es variable, y que la interpretación que la parte social plantea de la norma convencional conduce irremediabilmente a la desnaturalización del complemento, haciendo fijo lo que ellos mismos pactaron como variable no hace todavía un año.

A continuación, el escrito de alegaciones recoge el contenido del Art. 5 del Convenio relativo al referido complemento salarial y el Art. 10.3 (apartados e) f) y k)) también del Convenio Colectivo aplicable, sobre la definición de las funciones de Auxiliar-Agente Tributario, Auxiliar-Agente de Recaudación y Administrativo-Agente de Recaudación, así como el contenido del art. 103 y el art. 146.3 de la Ordenanza General de Gestión, Inspección y Recaudación de Ingresos de Derecho Público de la Diputación Provincial de Córdoba (BOP, núm. 28 de 25 de febrero de 2004), relativos, respectivamente, a los Agentes Tributarios y de Recaudación, y sus cometidos. Atendiendo a las regulaciones transcritas, a juicio del Instituto, los Agentes son auxiliares o administrativos que además de su actividad principal están designados para la realización de funciones dentro del procedimiento de inspección o recaudación. Estas funciones son un plus coyuntural, toda vez que su ejercicio requiere la salida de estos trabajadores de su centro de trabajo. Así se infiere de los artículos 103 y 146 de la Ordenanza mencionada, cuando dicen que los “Agentes de Recaudación,...actuarán en todo el ámbito provincial o que los Agentes Tributarios....actuarán en los municipios donde la Diputación cuente con competencias delegadas sobre gestión censal e inspección de tributos”. La dedicación efectiva en las funciones específicas de los Agentes ha de entenderse cuando realicen estas funciones fuera del centro de trabajo, pues las que realizan dentro son las mismas que cualquier otro auxiliar o administrativo.

Cuarto.- Con fecha de 13 de abril de 2005, se presenta escrito de alegaciones por T.A.M.C. y G.M.F.M., en calidad de Presidente y Secretaria del Comité de Empresa, respectivamente. En este escrito se refleja el contenido del acta de la reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, de 20 de octubre de 2004, donde se expresa la discrepancia interpretativa existente en relación con el Art. 5 del Convenio Colectivo aplicable, así como la interpretación del mismo que defiende el Comité de Empresa: la dedicación efectiva de las funciones se produce mientras los Agentes tienen nombramiento como tales y, aparte de eso, interpretan que también se realizan actuaciones materiales cuando están en el centro de trabajo.

En su escrito el Comité de Empresa alega que existe nombramiento para este puesto; que hasta 2001 se estuvo pagando por EPRINSA (empresa a la que sucedió el Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, siendo los directivos los mismos) la totalidad del plus; que existe un acuerdo reflejado en acta de la Comisión Paritaria (de interpretación de III Convenio Colectivo de EPRINSA) de 20 de diciembre de 1999 sobre percepción del plus cuando exista designación de permanencia en el desempeño de la actividad; que desde julio de 2001 escritos de queja de trabajadores por la no percepción del referido plus en los términos acordados. En relación con la estructura salarial, el Comité de Empresa afirma que en anteriores convenios se especificaba que el Plus de Agentes de Recaudación y Tributarios será percibido por el personal que desarrolle la actividad fuera de la empresa, “pero en el convenio actual se cambia la redacción dándole más importancia a la realización de las funciones en si que al lugar donde se desempeñan”.

Las funciones propias de un agente de recaudación o tributario son todas aquellas encaminadas a determinar la deuda tributaria, identificar al contribuyente, perseguir la gestión de cobro y la realización del mismo, tales como escritos, gestiones de averiguación del domicilio, citaciones, emplazamientos, requerimientos, gestiones de cobro y el cobro efectivo, y otras, independientemente del lugar donde se desarrollen.

En la actual situación, los agentes de recaudación han recibido en febrero el complemento en su totalidad, pese a no haber superado el 80 por 100 de trabajo en el exterior de la oficina, mientras los agentes tributarios no lo reciben al no haberse iniciado el plan de inspección 2005.

Finalmente, el Comité de Empresa destaca que el Art. 3 del Convenio Colectivo vigente establece que en caso de duda la interpretación del mismo se hará conforme al principio general del derecho “*in dubio pro operario*”, siendo claro que, en este caso, no se está realizando así.

Quinto.- Citadas de comparecencia ambas partes, el acto tuvo lugar el día 19 de abril de 2005. Asistieron al mismo los siguientes señores/as:

Por parte del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, A.L.A.L., en calidad de Letrado designado para representar al citado organismo en este procedimiento arbitral.

Por parte del Comité de Empresa, T.A.M.C; A.R.C.S. y G.M.F.M., en su calidad de Presidente, Vicepresidente y Secretaria del Comité de Empresa, respectivamente. También asiste R.G.J., Agente Tributario del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, en calidad de trabajador afectado.

Asimismo asiste M.A.G.M., Responsable del SERCLA en Córdoba, quién actúa como Secretaria.

Del acto de comparecencia se levanta acta que firman todos los asistentes.

Sexto.- En la comparecencia, los citados se ratificaron en las razones expuestas en sus escritos de alegaciones. La representación de la empresa, indica además, en relación con la alegación del Comité sobre el pago en su totalidad del complemento de puesto de trabajo a los Agentes de Recaudación, pese a no cumplir los mismos el requisito de realización de funciones fuera de la Oficina Principal durante más del 80 por 100 de la jornada, que esta decisión estaba justificada en un acuerdo con los propios trabajadores. En relación con el controvertido Art. 5 del Convenio del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y sus trabajadores, referido a la estructura salarial, se informa, por el Presidente del Comité de Empresa, en respuesta a esta Arbitro, que estuvo en la negociación y firma del convenio colectivo y que el referido complemento de puesto de trabajo no fue objeto de especial debate o discusión. Durante la comparecencia las partes argumentaron sus opciones en relación con la interpretación del complemento salarial controvertido en los términos que resumidamente a continuación se relacionan.

Para la representación del Instituto, el citado complemento salarial de puesto de trabajo regulado por el art. 5 del Convenio Colectivo aplicable para los Agentes Tributarios y de Recaudación sólo encuentra su justificación en el trabajo fuera de la oficina y sólo debe, en consecuencia, devengarse por el tiempo de duración del trabajo externo, pues el trabajo que presta el Auxiliar-Agente dentro del Instituto es idéntico al común o genérico de cualquier Auxiliar. Las funciones propias de los Agentes, se afirma, son las desempeñadas fuera de su centro de trabajo, como se deduce claramente de una interpretación del Convenio Colectivo aplicable en relación con la Ordenanza General de Gestión, Inspección y Recaudación de Ingresos de Derecho Público de la Diputación Provincial de Córdoba (BOP, núm. 28 de 25 de febrero de 2004), y más concretamente con el Art. 103 y el Art. 146.3 de la misma, relativos a los Agentes Tributarios y de Recaudación, y sus cometidos, respectivamente. En particular, el art. 103 de la Ordenanza dispone que los Agentes Tributarios “actuarán en los municipios donde la Diputación cuente con competencias delegadas sobre (...). El cometido de estos Agentes se concreta en la realización de actuaciones (...), pudiendo acceder a los locales donde se desarrollen actividades abiertas al público, o a inmuebles cerrados siempre con el consentimiento de sus titulares...”

Por el contrario, el Comité de Empresa entiende que las funciones desempeñadas en el centro de trabajo por parte del Agente Tributario no pueden ser realizadas por un Auxiliar, mientras que las funciones del Auxiliar pueden ser realizadas y asignadas al Auxiliar-Agente en cualquier momento. A juicio del Comité de Empresa, las diferencias entre las funciones que realiza el Agente también en el interior de la Oficina se aprecian atendiendo a diversos factores relevantes como pueden ser la exigencia de una formación específica (para el Agente), un mayor nivel de iniciativa y autoorganización (pues el Agente Tributario a diferencia del Auxiliar no tiene ni Jefe de Grupo, ni Jefe de

departamento), un mayor grado de responsabilidad y trascendencia de su actividad, destacando el Comité que otra diferencia estriba en ser la imagen de la empresa, pues también, en las dependencias del Instituto, el Agente atiende directamente a los ciudadanos.

En términos generales, se afirma que los Agentes tributarios, sólo desarrollan funciones comunes o genéricas de Auxiliar de forma excepcional y, en todo caso, durante un tiempo inferior al 10 por 100 de su jornada habitual. El desarrollo de tareas comunes a cualquier Auxiliar, se concluye, es una circunstancia excepcional en el desarrollo diario de las funciones asignadas a los Agentes.

Finalmente se apela, como ya se hiciera en el escrito de alegaciones, al art. 3 del Convenio que establece como principio interpretativo del mismo el principio “in dubio pro operario”.

Ambas partes informan a esta Ábitro que no se ha establecido fórmula o procedimiento para cuantificar el tiempo que los Auxiliares-Agentes Tributarios y de Recaudación realizan cometidos genéricos o comunes al puesto de trabajo de Auxiliar.

Ambas partes concluyen ratificándose en el contenido de su escrito de alegaciones.

Séptimo.- Una vez valoradas las alegaciones de las partes y examinada la documentación aportada han quedado acreditados los siguientes hechos que, a juicio de la Ábitro actuante, se estiman relevantes:

- a) Con anterioridad a la regulación del vigente Convenio Colectivo, los trabajadores (auxiliares-agentes tributarios y auxiliares-agentes de recaudación) que lo eran de EPRINSA (Empresa Provincial de Recaudación e Informática) tenían asignado un complemento de agentes de recaudación y tributarios (“plus de funciones ejecutivas y de inspección”) que fue objeto de interpretación en la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio colectivo entonces aplicable, en el sentido de reconocer su devengo cuando exista una designación en el desempeño de la actividad. Desde este acuerdo hasta julio de 2001, el complemento se abonó en su totalidad a los trabajadores de las categorías profesionales citadas.
- b) El art. 5 del Convenio del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y sus trabajadores de 26 de mayo de 2004, referido a la estructura salarial, en relación con el referido complemento de puesto de trabajo no fue objeto de especial debate o discusión en la comisión negociadora.
- c) Existe una diferencia entre las funciones desempeñadas dentro del centro de trabajo por el Auxiliar-Agente y el Auxiliar. Por ejemplo, el Agente Tributario a diferencia del Auxiliar no tiene ni Jefe de Grupo, ni Jefe de departamento, centrándose otra diferencia en ser el Agente en sus relaciones con los ciudadanos la imagen del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local.
- d) No se ha establecido fórmula o procedimiento para cuantificar el tiempo que los Auxiliares-Agentes Tributarios y de Recaudación realicen cometidos genéricos o comunes al puesto de trabajo de Auxiliar.

Naturaleza Objeto y Ambito Del Conflicto

El conflicto colectivo base de las presentes actuaciones, tal y como las partes informan en el compromiso arbitral por ellas suscrito, es un conflicto jurídico de interpretación y aplicación de un convenio colectivo de empresa, de ámbito territorial provincial. En concreto un conflicto colectivo jurídico de interpretación del art. 5 del vigente Convenio Colectivo del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y sus trabajadores. Lo que las partes demandan es, pues, un pronunciamiento sobre el sentido cierto que ha de atribuirse a esta cláusula convencional.

Partes Legitimadas

La tramitación regular de este procedimiento en el marco institucional del SERCLA conlleva la constatación positiva de la legitimación de las partes solicitantes de esta actuación, que en el presente supuesto son los sujetos firmantes del convenio colectivo cuya interpretación se somete a este procedimiento arbitral, la representación del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y el Comité de Empresa y que, además, se han reconocido mutuamente como sujetos legitimados a lo largo de este procedimiento.

Fundamentos Jurídicos

Primero.- El presente procedimiento de arbitraje tiene por objeto determinar el sentido cierto que debe atribuirse al art. 5 del Convenio Colectivo suscrito entre el Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y sus trabajadores, que establece un complemento salarial de puesto de trabajo y señala, por lo que a este conflicto interesa, que para los Agentes tributarios y de recaudación, parte de este complemento de puesto de trabajo tendrá carácter variable, atendiendo al tiempo efectivo de prestación de las funciones específicas del puesto durante el mes. Más concretamente, según los términos del compromiso arbitrar, este procedimiento tiene por objeto determinar *“qué se entiende por dedicación efectiva para los puestos de Agente tributario y Agente de recaudación”* y *“cuándo devengan el complemento de puesto de trabajo variable los agentes tributarios y de recaudación”*.

Para el Instituto de Cooperación con la Hacienda Local las funciones específicas de los Agentes tributarios y de recaudación son las realizadas fuera de las dependencias del Instituto, toda vez que las desempeñadas dentro de las mismas son funciones idénticas a las que desempeña cualquier auxiliar, por lo que sólo el tiempo de trabajo externo debe computarse a efectos de determinar la cuantía del referido complemento de puesto de trabajo (en su parte variable). Por su parte, el Comité de Empresa entiende que las funciones específicas de los Agentes tributarios y de recaudación también se desarrollan en el interior del centro de trabajo, por lo que la dedicación efectiva de las funciones, del que depende el abono del referido complemento salarial, se produce mientras los Agentes tienen nombramiento como tales.

Segundo.- Centrada la cuestión en los anteriores términos, es preciso partir de la definición que realiza el convenio colectivo aplicable tanto del complemento de puesto de trabajo de los Auxiliares-Agentes tributarios y de recaudación, como de las funciones de los mismos.

El Art. 5 del Convenio Colectivo, relativo a la estructura salarial, establece junto con el sueldo base, diversos complementos que agrupa en complementos personales, complementarios y de vencimiento periódico superior al mes. Dentro de los complementos denominados complementarios, se encuadra el complemento de puesto de trabajo en los siguientes términos: “Tiene por objeto la retribución complementaria de las condiciones particulares del puesto de trabajo en cuanto a exigencia del rendimiento asociado al mismo. En los puestos que seguidamente se especifican, parte de la remuneración por el concepto Complemento de Puesto de Trabajo tendrá carácter variable, atendiendo al tiempo efectivo de prestación de las funciones específicas del puesto durante el mes”. En concreto, señala el citado artículo que tendrá carácter variable para los Agentes Tributarios y de Recaudación la cantidad de 126,37 euros. “No obstante lo anterior, el importe variable mensual del Complemento, se abonará íntegramente cuando el/la trabajador/a supere un 80 por 100 del tiempo de dedicación efectiva durante el mes”.

Por su parte, el Art. 10 del Convenio, relativo a Grupos y Categorías Profesionales, define las funciones del Auxiliar-Agente tributario en los siguientes términos: “actuaciones meramente preparatorias, de comprobación o prueba de hechos o circunstancias con trascendencia tributaria, pudiendo acceder a los locales donde se desarrollen actividades abiertas al público, o a inmuebles cerrados siempre con el consentimiento de sus titulares. Cuando no realice estas funciones, sus cometidos serán los indicados para el puesto de trabajo de Auxiliar”. Las funciones del Auxiliar-Agente de recaudación, según el mismo precepto convencional, serían las “actuaciones de carácter material necesarias durante el procedimiento de apremio y previamente ordenadas por al Tesorería o por la Jefatura del Servicio de Recaudación. Cuando no realice estas funciones sus cometidos serán los indicados para el puesto de trabajo de Auxiliar”. Finalmente, según el citado Art. 10, el Auxiliar realiza “funciones de archivo, cálculo sencillo, mecanización, atención al público, mensajería, atención telefónica, traslado de documentación y enseres, cumplimiento de trámites predeterminados en expedientes, labores de secretaría, ensobrado, encuadernado, empaquetado, y otras similares”.

Tercero.- La labor de interpretación del convenio colectivo, según la doctrina científica y jurisprudencial, debe acometerse, dado su origen contractual y naturaleza normativa, atendiendo a los criterios interpretativos tanto de las normas jurídicas (Art. 3.1 Código Civil) como de los contratos (Arts. 1281 y ss. Código Civil).

Atendiendo a los criterios interpretativos señalados, la interpretación literal de los preceptos transcritos debe prevalecer si la misma no deja lugar a la incertidumbre jurídica, lo que acontece en el presente supuesto.

Como ha podido comprobarse, la definición de funciones específicas de los Agentes Tributarios y de Recaudación en el Art. 10 del convenio, se realiza atendiendo al contenido de las tareas y no al lugar donde las mismas se desarrollen. Estas funciones específicas de los Agentes Tributarios y de Recaudación no dejan de serlo porque las mismas se desarrollen dentro del centro de trabajo.

Por lo tanto, sólo esta definición material de las funciones puede ser relevante a los efectos de calcular la cuantía devengada por el complemento de puesto de trabajo (en su parte variable, que es el objeto de la actual controversia). Si en la definición de las funciones de estas categorías, el Art. 10 del convenio nada dice sobre el lugar de realización de las mismas, este criterio del lugar debe ser igualmente irrelevante a los efectos del devengo de un complemento salarial unido a la realización efectiva de tales funciones.

El Art. 5 del convenio establece, en suma, un complemento variable en función del tiempo que los Agentes destinan a las funciones específicas, unas funciones que se definen por su contenido sin que el convenio nada distinga (ni el Art. 5 ni en el Art. 10) entre el lugar en el que las mismas se desarrollen. Esta regulación introduce un cambio en la configuración de este complemento en relación con la situación precedente para los trabajadores afectados por este conflicto ya que, de un lado, ninguna referencia se hace al término lugar de desarrollo del trabajo, pero, de otro, este complemento no se configura como un complemento (fijo) determinado por el nombramiento del Auxiliar como Agente Tributario o de Recaudación.

La regulación establecida por el Convenio Colectivo vigente no admite lugar a dudas. El controvertido complemento de puesto de trabajo (en la parte que aquí se discute) para los Agentes Tributarios y de Recaudación tiene carácter variable en función del tiempo dedicado a las funciones de Agente (en relación con el tiempo de su jornada que puedan dedicar a funciones comunes o genéricas de Auxiliar). La fijación por el convenio colectivo de dos categorías distintas no puede sino justificarse en la existencia de funciones distintas y, en el sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo, éstas no vienen definidas por el lugar en el que las mismas redesarrollan.

Cuarto.- No procede, por tanto, admitir la interpretación de este complemento salarial que condiciona el devengo del mismo al desarrollo por los Agentes Tributarios y de Recaudación de sus funciones en el exterior del centro. Esta interpretación se fundamenta por la representación del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local afirmando que funciones propias de los Agentes son las desempeñadas fuera de su centro de trabajo, como se deduce claramente de una interpretación del Convenio Colectivo aplicable, en relación con la Ordenanza General de Gestión, Inspección y Recaudación de Ingresos de Derecho Público de la Diputación Provincial de Córdoba, y más concretamente, en relación con el Art. 103 y el Art. 146.3 de la misma, relativos a los Agentes Tributarios y de Recaudación, y sus cometidos, respectivamente. En particular, se alega que el Art. 103 de la Ordenanza dispone que los Agentes Tributarios “actuarán en los municipios donde la Diputación cuente con competencias delegadas sobre (...). El cometido de estos Agentes se concreta en la realización de actuaciones (...), pudiendo acceder a los locales donde se desarrollen actividades abiertas al público, o a inmuebles cerrados siempre con el consentimiento de sus titulares...”

Sin embargo, esta interpretación no puede prosperar. Los artículos convencionales transcritos, como se ha afirmado en el fundamento precedente, no definen las funciones de los Agentes atendiendo al criterio del lugar donde se desarrollen las mismas, se utiliza un criterio material que las define, como actuaciones preparatorias, de comprobación o prueba de hechos o circunstancias con trascendencia tributaria, para Agentes Tributarios, o actuaciones de carácter material necesarias durante el procedimiento de apremio, para Agentes de Recaudación. Tampoco de una eventual interpretación del Convenio Colectivo en relación con la Ordenanza, como alega la representación de la empresa, puede deducirse una definición locativa de las funciones, pues, en todo caso, de un lado, la referencia a su actuación en los municipios tiene el significado de delimitar el ámbito territorial de sus competencias, y de otro el reconocimiento de la facultad de los Agentes de acceder a locales o a inmuebles cerrados nada dice sobre las funciones propias de los agentes y su posibilidad de desarrollo fuera o dentro de su centro de trabajo. La argumentación de la representación de la Empresa no pueden ser admitida puesto que, siendo obvio e indiscutido que las funciones que el Agente realice en el exterior sean funciones específicas del Agente Tributario o de Recaudación y diferentes de las realizadas por cualquier Auxiliar en el centro de trabajo, lo anterior no significa necesariamente que las que realice en su centro de trabajo sean idénticas a las de otro Auxiliar. Como ha quedado acreditado a lo largo de las actuaciones, existen diferencias entre las funciones desempeñadas dentro del centro de trabajo por el Auxiliar-Agente y el Auxiliar.

Tampoco puede prosperar una interpretación de este complemento de puesto de trabajo que lo condicione al nombramiento del Auxiliar, como Agente Tributario o de Recaudación pues ello transformaría en fijo lo pactado como variable en el Convenio Colectivo vigente, que tampoco deja lugar a dudas cuando configura (parte de) este complemento como variable en función del desempeño efectivo de las funciones específicas del Agente Tributario o de Recaudación.

Quinto.- En definitiva, desde el momento en que en el Convenio Colectivo aplicable la definición de las funciones de los Agentes Tributarios y de Recaudación se realiza atendiendo al contenido de sus tareas y no al lugar donde las mismas se realizan, a esta definición de funciones específicas hemos de referir el criterio relativo al tiempo efectivo de prestación de las mismas, establecido por el Art. 5 del convenio para cuantificar el importe (variable) mensual del complemento de puesto de trabajo. De esta forma, el complemento se devengará en función del tiempo que los Agentes Tributarios y de Recaudación dediquen a sus funciones específicas con independencia del lugar en las que se desarrollen. El referido complemento se devengará proporcionalmente al tiempo dedicado a las funciones de Agente en relación con el tiempo de jornada dedicado a funciones de Auxiliar, teniéndose finalmente en cuenta que “el importe variable mensual del Complemento, se abonará íntegramente cuando el/la trabajador/a supere un 80 por 100 del tiempo de dedicación efectiva durante el mes”.

Ciertamente, como quedo puesto de manifiesto en el curso de la comparecencia, no existe en este momento un procedimiento para cuantificar el tiempo empleado por los Agentes Tributario o de Recaudación en tareas comunes de Auxiliar. Sin embargo, lo anterior no puede ser un obstáculo para que este procedimiento o vía se arbitre, dando exacto cumplimiento a la convenido colectivamente entre las partes, siendo, en todo caso, esta cuestión ajena a los puntos sometidos a resolución en este procedimiento arbitral.

Resolución Arbitral

En atención de todo lo expuesto y en el marco estricto del compromiso arbitral suscrito por las partes la Ábitro designada ha decidido que:

a) Por dedicación efectiva para los puestos de Agente tributario y Agente de recaudación se entienda el tiempo dedicado al desempeño de las funciones definidas por el artículo 10 del Convenio Colectivo aplicable, tanto se desarrollen en el exterior, como en el interior del Centro de trabajo.

b) El complemento de puesto de trabajo por los Agentes tributarios y de recaudación se devengará (en su parte variable) en función del tiempo que los citados Agentes dediquen a sus funciones específicas, con independencia del lugar en que las mismas se desarrollen. El referido complemento se devengará proporcionalmente al tiempo dedicado a sus funciones por parte del Agente (tanto fuera como dentro de las dependencias del Instituto), en relación con el tiempo de su jornada dedicado a funciones comunes a cualquier Auxiliar, teniéndose finalmente en cuenta que “el importe variable mensual del Complemento, se abonará íntegramente cuando el/la trabajador/a supere un 80 por 100 del tiempo de dedicación efectiva durante el mes”.

El presente Laudo Arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento y tendrá la eficacia de un convenio colectivo. Asimismo, se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de 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 Juzgado de lo Social, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el SERCLA se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Fdo: Carmen Sáez Lara.

LAUDO ARBITRAL

Número de Expediente: 21/2005/31

Empresa: Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Huelva.

Partes interesadas: Comité de Empresa y Empresa.

Árbitro designado: Miguel Rodríguez-Piñero Royo

En Huelva, a 8 de noviembre de dos mil cinco, Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, actuando como árbitro designado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 15 de julio de este mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

I.- ANTECEDENTES

Primero: En el marco del procedimiento de conciliación-mediación ante la Comisión correspondiente del SERCLA, surgido en relación con el conflicto existente entre la Empresa Municipal de Transportes de Huelva y la representación de los trabajadores de su plantilla (nº de expediente 21/2005/15), se produce con ocasión de la reunión celebrada el 13 de julio de 2005 avenencia de las partes, según la cual ambas partes se someten expresamente al procedimiento arbitral que establece el reglamento del SERCLA. Éste organismo propone la designación de MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, como árbitro en este procedimiento.

Segundo: Con fecha de 30 de septiembre de 2005 se produce la aceptación por el árbitro propuesto de este encargo, recibiendo la documentación del expediente y pasando a iniciar desde esa fecha el ejercicio de las funciones correspondientes a éste.

Tercero: Iniciado el procedimiento de acuerdo con lo previsto en el Reglamento del SERCLA, se incita a las partes a hacer cuantas alegaciones estimaran convenientes para la mejor defensa de sus derechos en el plazo fijado para ello por éste. Con fecha de 10 de octubre tiene entrada en la sede provincial de Huelva del SERCLA escrito de alegaciones de la empresa, sin que la representación de los trabajadores estimara conveniente hacer más alegaciones de las que se desprenden del escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje. Ninguna de las partes propone prueba alguna.

Cuarto: En aplicación de lo previsto en el Reglamento de funcionamiento del SERCLA el árbitro procede a convocar a las partes a una comparecencia, a celebrarse en la sede del SERCLA en la provincia de Huelva, sita en Camino de Saladillo s/n de la capital, a las 11:00 horas del día 27 de octubre de 2005.

Quinto: El acto de comparecencia se inicia en la hora y lugar señalados para ello, presentándose por parte de la empresa, J.M.B.D., director-gerente de la misma; y por parte de la representación de los trabajadores, P.R.R., en su calidad de Presidente del Comité de Empresa. Preside el acto el árbitro del procedimiento, y actúa como secretario el delegado del SERCLA en la provincia de Huelva, D. FRANCISCO MORENO GARCÍA, que levanta esta acta de la sesión. En dicho acto el representante de la empresa expone su posición, señalando los argumentos que la sostienen su posición. Por su parte, el representante de los trabajadores hace lo propio. Tras la intervención de cada una de las partes el árbitro procede a interrogarlas sobre aspectos puntuales de la controversia y de sus posiciones respectivas. El árbitro levanta la sesión a las 11:30 horas, firmando las partes el correspondiente acta, que se incorpora a la documentación del procedimiento.

II.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero: En el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje las partes hacen constar que el conflicto que se pretende dilucidar es uno de interpretación y aplicación, en concreto de convenio colectivo. No es por tanto un “conflicto de negociación”, en la terminología utilizada en el SERCLA. La naturaleza del conflicto determina el papel del árbitro, puesto que su cometido será el de dar una interpretación de una norma cuya existencia y validez no se discute, así como unas pautas para su correcta aplicación. Siguiendo la terminología clásica de los arbitrajes, se trata de un arbitraje de Derecho, y no de equidad; la equidad, aparte de su valor ponderador del ordenamiento jurídico, no podrá ser la base para la decisión de este árbitro, sino que será el Derecho vigente el que actúe como tal. Este árbitro planteó esta cuestión a las partes con ocasión de su comparecencia, y éstas se ratificaron en su calificación del conflicto, así como en el papel del árbitro en su resolución.

Segundo: La norma convencional cuya interpretación y aplicación se discute es el artículo 35 del vigente Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, que bajo la rúbrica de “Uniformidad” tiene el siguiente tenor literal:

“El personal de movimiento tendrá un uniforme con gastos a cargo de la Empresa, compuesto de dos pantalones y dos camisas, éstas de mangas cortas y cuello sport, para la época de verano, y dos pantalones, dos camisas, corbata, con jersey de manga larga abierto y un chaquetón tres cuartos para la época de invierno (los inspectores llevarán además una americana). Dicha uniformidad tendrá la duración de 24 meses, excepto el chaquetón que la tendrá de 36 meses. La fecha de duración del uniforme tendrá su comienzo para el correspondiente cómputo desde el 1 de Enero de 1995. Para el personal de inspección la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de enero de 1997.

El personal conductor percceptor dispondrá de un “Don Fresco” cada dos años siendo el comienzo del cómputo el 1 de Mayo de 1995.

A los conductores perceptores se les renovará la cartera cada 5 años, siendo a cargo de la empresa los arreglos que durante este período de tiempo se pudieran producir.

El personal de talleres y lavacoques, dispondrá, con cargo a la Empresa, de dos monos, dos pantalones, dos camisas y calzado de seguridad al año, que les serán entregados en el mes de Enero, un jersey cada dos años y unas botas de agua y un chaquetón cada tres años. Para el personal de taller, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1997. El personal de taller dispondrá de una camisa y un pantalón más.

El personal administrativo tendrá uniforme a cargo de la Empresa compuesto de dos pantalones y dos camisas de mangas cortas para la época de verano, dos pantalones, dos camisas de manga larga, corbata (pañuelo de cuello), un jersey de manga larga y un chaquetón para la época de invierno. Dicha uniformidad tendrá la duración de 24 meses excepto el chaquetón que lo tendrá de 36 meses. Para el personal administrativo la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1997.

Las distintas prendas de uniformidad serán de calidades similares a las servidas últimamente.

El persona de nuevo ingreso dispondrá de una camisa y un pantalón más.

Todos los trabajadores de la Empresa dispondrán, con cargo a la misma, de uniforme con tejido de verano.

Los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tendrán derecho a recibir la uniformidad reflejada en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, y en el tiempo de vencimiento de los mismos.

Para el cómputo del tiempo de vencimiento se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada.”

Los dos últimos párrafos de este artículo 35 no corresponden a la redacción original del precepto, la pactada en el momento de firmar el convenio, sino que se introdujeron en virtud de un acuerdo posterior, suscrito el 28 de mayo de 2002, en el que las partes acordaron incorporar estos párrafos al final de su artículo 35.

Tercero: En el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje las partes hacen constar que la cuestión objeto del conflicto es, literalmente, la siguiente: “Uniformidad de los trabajadores. Artículo 35 Convenio. Los trabajadores mantienen que se deben dar los uniformes aunque el trabajador estuviese de baja y aunque la baja superase el tiempo de cómputo del uniforme. La empresa mantiene que, como el uniforme es para usarlo, que no debe computar el período de baja porque no lo usa”. Esta enumeración de la cuestión controvertida resulta compleja, porque desde una perspectiva técnico-jurídico se recogen dos temas distintos, sin que las partes parezcan estar de acuerdo en cuál es el objeto del procedimiento y del arbitraje. Por un lado, se dice por parte de los trabajadores que “se deben dar los uniformes aunque el trabajador estuviese de baja”, lo que supone plantear la posibilidad de ejercitar el derecho a la obtención del uniforme estando en el trabajador en esta situación; esto es, que cuando se produce el momento de dar cumplimiento a la obligación de entrega de las piezas de vestuario previstas en el convenio, el trabajador se encontrara efectivamente en esta situación. Se trata de una cuestión de existencia o no del derecho, en función de que el trabajador esté o no de baja. Por otro, la empresa manifiesta que “no debe computar el periodo de baja” a efectos de la entrega de dicha uniformidad; con ello plantea una cuestión diferente, no si existe o no el derecho, sino si se cumple o no el plazo que hace surgir éste. Es irrelevante, desde esta perspectiva, que el trabajador esté o no de baja en

el momento de dar cumplimiento a la obligación empresarial; lo que cuenta es que lo haya estado en el período comprendido desde la entrega de la última uniformidad. Se trata de una cuestión de cómputo de un período de vencimiento de una obligación.

Siendo dos cuestiones distintas, podrían ser ambas objeto de este Laudo; interrogadas las partes por este árbitro, ambas manifestaron sin embargo su acuerdo en que era la segunda la auténtica cuestión controvertida, el cómputo de los períodos de baja a efectos del surgimiento de la obligación de entrega del uniforme. Así lo indica la empresa en su escrito de alegaciones, el único presentado, al afirmar que *“pensamos que el uniforme tiene la caducidad establecida en función de su uso y si no hay un uso por estar de baja, igual que se interrumpe el trabajo debería interrumpirse el desgaste del uniforme y contar exclusivamente los períodos trabajados (...) creemos que solamente se debe computar el vencimiento del periodo de validez del uniforme contando el período trabajado”*. La representación de los trabajadores, por su parte, y según consta en el acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio celebrada el 11 de mayo de 2005, es de la opinión de “que el tiempo de baja de los trabajadores debe considerarse como trabajo efectivamente realizado para el cómputo de los dos años de duración del uniforme conforme al artículo 35 del convenio”.

En consecuencia, procede tan sólo resolver la interpretación del artículo 35 del Convenio Colectivo desde esta perspectiva. Resumiendo, de lo que se trata es de decidir si a la hora de aplicar el artículo 35 del convenio colectivo deben tenerse en cuenta los períodos de baja que haya podido experimentar el trabajador desde la entrega anterior de vestuario. Del derecho a recibir el uniforme cuando se está de baja en el momento de corresponder su renovación, cuestión distinta a la antes señalada, nada se dirá en este Dictamen.

Por el contrario, no resulta relevante ni la causa ni la naturaleza de la baja, puesto que las partes no hicieron distinción alguna a estos efectos ni en el escrito de iniciación del procedimiento arbitral, ni en el escrito de alegaciones de la empresa, ni en la comparecencia ante este árbitro. Se supone un tratamiento igual para todas las bajas a estos efectos, y sobre esta premisa actuará este árbitro.

Cuarta: Del escrito de alegaciones presentado por la empresa y de las respuestas a las preguntas planteadas por este árbitro se deduce que la práctica de la empresa en estos momentos es la de no computar para el cálculo del vencimiento de la obligación de entrega de uniformidad los períodos de baja de los trabajadores, si éstos superan una determinada extensión. Así lo señala la empresa en su escrito de alegaciones, cuando afirma lo que sigue: “en esta empresa se ha aplicado la norma de que cuando un trabajador que se jubila o incapacita, no cumple su período de vigencia del uniforme porque su jubilación se produce antes del vencimiento del período establecido, se le da la parte proporcional que corresponda a este período (...). En base a este criterio se están dando algunos casos en los que un trabajador ha llevado períodos de baja grandes (...) y cuando se ha tocado recoger su uniforme por el cómputo de tiempo, ha venido a pedirlo y le hemos contestado que espere para recogerlo a que se encuentre de nuevo en alta y haya transcurrido, al menos, el período que estuvo de baja”. A preguntas de este árbitro contesta la empresa de que esta práctica se hace por aplicación del artículo 35 del Convenio, siendo ésta la interpretación que de este precepto se hace. También se

desprende de cuanto dicho en la comparecencia que esta práctica no era la habitual en la empresa, no desde luego la única seguida desde la entrada en vigor del Convenio. A lo que parece, han sido algunos problemas concretos planteados por trabajadores que estaban incursos en largos períodos de baja los que han llevado a la empresa cambiar su forma de entender el artículo 35.

Por otra parte, alega la empresa que hay trabajadores que llevan de baja un largo período de tiempo, superior a los dos años que el convenio establece como período para la entrega de la mayor parte de las piezas de la uniformidad, que no exigen la entrega del uniforme por entender que en su situación no es correcto que se les aplique la regla del artículo 35; en sus alegaciones éste hecho supone un argumento a favor de la interpretación que de éste hacen. Aunque por lo que ha sabido este árbitro a partir de las declaraciones de las partes en la comparecencia previa a este Laudo, también ha habido trabajadores en esta situación que lo han exigido, siendo ésta la verdadera razón del cambio de postura de la empresa.

Esta práctica de la empresa, apoyada en una interpretación particular del convenio, es la que la representación de los trabajadores combate, al no compartir tal manera de entenderlo. Es el desacuerdo en cómo interpretar el artículo 35 en estos casos lo que ha llevado a iniciar este procedimiento arbitral, y a este laudo que debe ponerle fin.

Quinto: Habiendo visto los aspectos fácticos y los elementos normativos más relevantes para la resolución del caso, corresponde delimitar ahora los elementos con los cuales pueda este árbitro dar respuesta a la cuestión planteada. Para ello es necesario centrarse en dos aspectos, siendo el primero el de los criterios con los cuales debe operar el intérprete de este controvertido artículo 35. Siendo un conflicto de interpretación y aplicación de un convenio colectivo, debemos recordar que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en relación con la interpretación este tipo de normas, ha establecido en reiteradas ocasiones que dada su integración en el sistema formal de fuentes y su condición de acuerdo, ha de llevarse a cabo mediante la combinación de los criterios de interpretación de las normas legales, especificados principalmente en los artículos 3 y 4 del Código Civil, y de los contratos, contenidos en los artículos 1281 y siguientes del mismo Código. De acuerdo con esta construcción, el intérprete debe partir de la letra del Convenio a aplicar, ya que el Código Civil ordena estar al sentido gramatical cuando los términos del contrato o convenio sean claros y no dejen duda sobre la intención de las partes. Además, y de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 1281 del Código Civil, habrá de profundizarse en la interpretación para descubrir, en todo caso, la verdadera intención de las partes que debe prevalecer sobre el sentido literal de las cláusulas. Porque en definitiva, “el objetivo final de la interpretación de un Convenio, como norma paccionada que es, no es otro que el de conocer esa voluntad de las partes para fijar el alcance y contenido de lo pactado y para determinar las obligaciones asumidas por cada una de ellas”. Véanse, entre otras muchas, las sentencias de 17 de diciembre de 1996, 20 de mayo, 4 de noviembre de 1997, 15 de junio de 1998, 29 de junio de 1998, y 29 de junio de 1999.

El segundo aspecto sobre el que centrarse para determinar con precisión el régimen jurídico de la obligación de entrega de uniformidad que las partes acordaron en el artículo 35 del vigente convenio colectivo es el de su verdadera naturaleza jurídica. Como punto de partida se puede asumir que de este compromiso surge una obligación que tiene la naturaleza de una obligación de dar, de tipo periódica, y sin que pueda considerarse como de naturaleza salarial. No existen dudas de que la entrega de la ropa de trabajo, cuando ésta es utilizada efectivamente en el puesto de trabajo, no constituye un salario en sentido técnico, estando excluida de la calificación salarial según lo dictado por el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores. Y no es salario porque no retribuye los servicios del trabajador que la recibe, sino que son consecuencia directa de la obligación del empleador de proveer los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo. Esta exclusión del concepto de salario tiene efectos en su régimen jurídico, especialmente en los supuestos como los planteados en esta controversia, de “baja” del trabajador que supone la suspensión del contrato de trabajo. La suspensión del contrato trae consigo la de las obligaciones esenciales de prestar el trabajo convenido y de entregar la retribución igualmente convenido; al no haber trabajo, no se genera el crédito salarial que se establece como su contraprestación. La suspensión del contrato de trabajo tiene el mismo efecto respecto de otras obligaciones accesorias de éste, pero no supone en modo alguno que todos los efectos del contrato quedan en suspenso, lo que puede afectar a determinadas percepciones extrasalariales. La naturaleza extrasalarial de la obligación que se establece en el artículo controvertido produce que los efectos suspensivos de la baja del trabajador no puedan predicarse automáticamente de ésta.

A partir de estos datos, primacía de la voluntad de las partes y naturaleza extrasalarial de la percepción, podemos pasar a dar respuesta a la cuestión controvertida planteada.

Sexto: En el convenio, tras reconocerse la obligación de la empresa de suministrar la uniformidad, se establece que ésta obligación deberá cumplirse en un determinado momento. En algunos casos se dice que las prendas del uniforme tendrán una duración determinada, de 34 o 36 meses según los casos. Parece que se está definiendo la vida útil de éstas, o incluso una obligación para los trabajadores, de hacer durar la equipación el período señalado. Pero esta expresión no puede entenderse en un sentido literal, puesto que la duración que se predica no es el del uniforme, sino de la obligación de la empresa de suministrarlo. Aunque no se diga expresamente, lo que se conviene es que ésta tendrá que entregar nueva uniformidad cuando transcurra este plazo.

Otras veces se dice que un elemento determinado se entregará cada cierto número de años: así, el denominado “Don Fresco” –que no es en rigor una pieza de vestuario-, del que se dice que se entregará cada dos años; y la ropa de trabajo del personal de talleres y lavacoches, que dispondrá, con cargo a la Empresa, de dos monos, dos pantalones, dos camisas y calzado de seguridad al año, que les serán entregados en el mes de Enero, un jersey cada dos años y unas botas de agua y un chaquetón cada tres años. En estos casos resulta muy claro que se está pensando en el transcurso del tiempo como único elemento del que depende el nacimiento de la obligación de la empresa de proporcionar los elementos de vestir, y no en una duración determinada de éstos.

En consecuencia, en el artículo 35 del convenio de la empresa EMTUSA se está acordando una obligación periódica para la empresa, y un correspondiente derecho para los trabajadores, fijándose un plazo de vencimiento determinado de una manera bastante rígida, sin excepciones. Del tenor literal del precepto se desprende que este plazo opera de forma automática, por el mero transcurso del lapso de tiempo acordado, sin necesidad de considerar ningún otro aspecto. El transcurso del plazo es el que determina el surgimiento de la obligación, por lo que habrá que estar sólo a éste para entenderla nacida.

Entiende este árbitro que a la luz del tenor literal del precepto el plazo que determina el surgimiento de la obligación de reponer la uniformidad debe computarse de plazo a plazo, con independencia de las vicisitudes a que pueda verse sometida la relación de trabajo durante este período. Los períodos de baja no alteran el cómputo de este período.

Para entender esta solución debemos comprender cómo funciona esta obligación periódica de dar. Las partes, para facilitar el cumplimiento de la obligación de dotar a los trabajadores de ropa en buenas condiciones, prevén cuanto tiempo podrá presumiblemente durar ésta en este estado -12, 24 o 36 meses, según los casos-; el transcurso de este plazo desgastará presumiblemente la ropa de trabajo, por lo que se entiende que cuando éste se produzca la ropa habrá dejado de estar en condiciones óptimas de uso. Lo que la empresa se está ahorrando es la carga de comprobar el estado de la uniformidad de sus empleados en cada momento, y en vez de ello se limita a controlar el tiempo transcurrido desde la última entrega de ropa.

Las partes operan así con una técnica presuntiva. Se olvidan del deterioro efectivo como criterio determinante del cambio de uniformidad, y lo sustituyen por un deterioro presunto, presumido por el transcurso del plazo estimado para la vida útil de las diversas prendas que conforman la uniformidad del trabajador. Como toda técnica presuntiva, opera por aproximación, y habrá casos en los que el transcurso del plazo no suponga un desgaste perceptible del uniforme de trabajo; es más, es previsible que al fijarse el plazo de 24 meses –el más común, por otra parte, en nuestra práctica negocial-, las partes hayan operado con un margen de seguridad, de tal modo que las ropas sustituidas puedan llegar a estar en buen uso. Pero esto es irrelevante; las partes han optado por una técnica presuntiva, por las numerosas ventajas que ésta supone respecto de su alternativa, la consideración del desgaste efectivo; la sustitución de prendas en buen uso es un efecto colateral de ésta, que sin duda consideraron a la hora de negociar el convenio colectivo en su momento.

Por otra parte, esta forma de determinar la obligación de entrega de uniformidad es la común en la negociación colectiva, sin duda por su simplicidad y facilidad de aplicación.

Séptimo: El artículo 5.1 del Código Civil señala que “siempre que no se establezca otra cosa (...) si los plazos estuvieren fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha”. Este precepto se encuentra dentro de un capítulo rubricado “Aplicación de las normas jurídicas”, por lo que resulta oportuno traerlo en colación en relación con la disposición que se analiza, que por ser convenio colectivo comparte naturaleza con estas normas; más aún, existe acuerdo sobre la aplicación de esta regla también a las obligaciones periódicas. Aplicándolo al artículo 35 del Convenio de EMTUSA apoya la conclusión a la que se ha llegado antes, según la cual el vencimiento de la obligación se produce transcurridos 24 o 36 meses a partir de la

entrega anterior. Computando de fecha a fecha, como impone el Código Civil, el hecho de que un trabajador haya transcurrido de baja parte de este período resulta irrelevante, puesto que lo único que se tiene en cuenta es la fecha de inicio del período de duración de la uniformidad entregada para poder determinar cuándo surge la obligación de entregar la siguiente. Las partes, utilizando el lenguaje del Código Civil, no han establecido otra cosa.

Octavo: Argumenta la empresa que el plazo de vencimiento que fija el convenio colectivo se justifica por el deterioro que sufre la uniformidad, que al igual que obliga a la empresa a renovarla, debe servir de elemento determinante del surgimiento de esta obligación. Reiterando lo antes señalado, la empresa manifiesta en su escrito de alegaciones lo siguiente: “pensamos que el uniforme tiene la caducidad establecida en función de su uso y si no hay un uso por estar de baja, igual que se interrumpe el trabajo debería interrumpirse el desgaste del uniforme y contar exclusivamente los períodos trabajados”.

En apoyo de esta justificación aporta el dato de que el convenio fija distintos plazos para las diversas prendas objeto de esta obligación de dar, en función de su caducidad. La misma utilización de la expresión que utiliza la empresa, “caducidad de las prendas”, pone de manifiesto su manera de entender esta obligación: ésta surge porque las piezas que componen la uniformidad “caducan”, dejan de ser útiles se supone por el desgaste al que vienen sometidas.

No se puede no estar de acuerdo con la empresa en cuanto a la justificación del plazo de duración de la vestimenta; pero este árbitro sí disiente en cuanto a los efectos que ésta tiene sobre la dinámica de la obligación. Es cierto que es el deterioro de las prendas de vestir es lo que justifica que se establezca una obligación de reposición de éstas por parte de la empresa; ésta viene obligada a suministrar periódicamente la uniformidad porque sólo así puede cumplir con el deber de asegurar que los trabajadores disponen de la ropa que necesitan para trabajar, en condiciones adecuadas para salvaguardar la dignidad del trabajador y la imagen de la empresa. Pero no es el deterioro el que hace surgir el derecho a recibir una nueva uniformidad, sino el transcurso del tiempo. El convenio no dice que se sustituirán las prendas cuando éstas se deterioren, sino cuando transcurra un plazo acordado por las partes que lo firmaron. Plazo que se supone marca el lapso de vida útil para la prenda a entregar; el convenio disocia así sustitución y deterioro real de la ropa de trabajo. Contrario sensu, si no ha transcurrido el plazo la empresa no tiene obligación alguna de sustituir una uniformidad aún cuando ésta se haya deteriorado.

Noveno: Podría argumentarse en contra de la interpretación que hace este árbitro que en algunos casos el convenio habla de una determinada duración para la

uniformidad, contada en meses. Y que lo que debe tenerse en cuenta es el transcurso efectivo de estos meses de trabajo, no contando los que correspondan a períodos de suspensión del contrato. Pero el convenio no establece regla alguna a este respecto, limitándose a señalar lo que “durará” la ropa de trabajo. No se dice que “durará 24 meses de trabajo efectivo”, o “24 meses en activo”, por ejemplo; y si no se hizo así en su momento, no podemos hacer una distinción que las partes no acordaron en el proceso negociador. Trayendo a colación una vez más al artículo 5.1 del Código Civil, que afirma que “siempre que no se establezca otra cosa (...) si los plazos estuvieren fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha”, es claro que las partes firmantes del convenio nada han establecido en éste que pudiera dar lugar a pensar que pretendían fijar un mecanismo de cómputo diferente al automático de fecha a fecha. Y el tiempo pasa para la ropa se esté o no de baja; su desgaste será por supuesto diferente, pero a lo que el convenio atiende es al paso del tiempo, no a sus efectos reales sobre las prendas de trabajo.

A lo que debería añadirse que esta interpretación sólo sería posible respecto de algunos apartados del artículo 35, aquellos en los que se dice expresamente que las piezas que componen el uniforme tendrán una duración determinada. Pero, como se vio, en el resto del precepto no se usa esta expresión, sino que se dice que los trabajadores tendrán derecho a su sustitución cada uno, dos o tres años; para éstos no podríamos aplicar una interpretación que se limitara a computar los meses de trabajo efectivo. Y no parece lógico pensar que el convenio pretenda establecer una regulación diferenciada para los distintos elementos del uniforme o para los diversos colectivos del personal de la empresa, sino que la cuestión de la uniformidad se regulará de una manera similar para todos los trabajadores y todas las prendas –a salvo del plazo de duración diferenciado para cada una-. Se utilice una expresión u otra, lo que se dice es lo mismo.

Décimo: En el artículo 35 del Convenio Colectivo se incluye una regla que podría servirnos de indicación de la forma en que debe realizarse este cómputo. Según sus dos últimos apartados,

“los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tendrán derecho a recibir la uniformidad reflejada en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, y en el tiempo de vencimiento de los mismos.

Para el cómputo del tiempo de vencimiento se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada.”

De acuerdo con esta regla, para calcular el momento de vencimiento de la obligación de entrega de uniformidad en los trabajadores parcialmente jubilados, que tienen una jornada de trabajo sensiblemente inferior a la ordinaria, se considerará la duración real de ésta. Esto es, que la obligación de entrega de la uniformidad no vence cada dos años, sino que el plazo de vencimiento dependerá de la duración de la jornada pactada para estos trabajadores en el momento de prejubilarse; aunque no se especifica más, este árbitro puede entender que cuando se hayan trabajado el equivalente a dos años de jornada ordinaria surgirá la obligación de entrega de una nueva uniformidad.

Esta solución apoya desde luego la interpretación sostenida por la empresa, porque supone computar tan sólo los períodos de tiempo de trabajo efectivo, no el mero paso del tiempo como sostiene el Comité de Empresa. Ocurre, sin embargo, que esta regla no estaba presente en la redacción original del convenio, sino que se introdujo en un momento posterior, con ocasión de la modificación operada en éste en el año 2002; y se introdujo conjuntamente con el reconocimiento del derecho de los trabajadores prejubilados a recibir la uniformidad, lo que indica que se aplica tan sólo a éstos, y no al conjunto de la plantilla. Esto es, que las partes negociadoras del acuerdo de modificación del convenio colectivo no quisieron establecer un mecanismo general de cómputo del período de vencimiento de la obligación de entrega de uniformidad, sino tan sólo una regla especial para los trabajadores en situación de prejubilación. Las partes estuvieron de acuerdo en esta interpretación con ocasión de la comparecencia producida en este procedimiento arbitral. Por otra parte, en respuesta a preguntas de este árbitro se informó que los trabajadores afectados por esta situación de prejubilación lo estaban con unas jornadas de trabajo muy reducidas, equivalentes al 15% de la jornada ordinaria, lo que puede explicar la previsión de este tratamiento especial. De ahí que la validez de esta previsión como argumento a favor o en contra de una u otra interpretación del artículo 35 del Convenio resulte muy discutible.

Más bien la presencia de este tratamiento especial parecería indicar lo contrario a lo alegado por la empresa, puesto que si las partes hubieran querido que esta misma regla se aplicara a los supuestos de baja de los trabajadores lo hubieran indicado expresamente en el convenio, bien en el momento de su firma, bien en el acuerdo de modificación posterior del año 2002. Al no hacer referencia alguna para las demás situaciones, parece que la regla según la cual se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada para el cómputo del tiempo de vencimiento no sólo no es de aplicación a éstas, sino incluso que se quiso que no lo fuera.

Undécimo: No consta, por otro lado, ni en el articulado del convenio ni de lo expuesto en la comparecencia de las partes, que los trabajadores a tiempo parcial de la empresa –si es que los hay-, disfrutan de este derecho de forma proporcional. Antes bien, este árbitro deduce de lo dicho allí que incluso los trabajadores con jornada reducida por actividad representativa reciben la uniformidad en las mismas condiciones que el resto. Los tribunales laborales, cuando se han enfrentado a demandas de trabajadores a tiempo parcial que exigían la aplicación de lo pactado respecto de la uniformidad en iguales condiciones que el resto, por lo general se han inclinado por apoyar su pretensión, entendiendo que la entrega de la ropa de trabajo se rige por los mismos plazos que se aplican a los trabajadores a tiempo completo. No han aceptado que sobre la base de un criterio de desgaste efectivo se justifique un tratamiento diferenciado de los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a la entrega de la ropa de trabajo.

Es interesante señalar cómo estos pronunciamientos se apoyan en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el principio de igualdad de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los contratados a tiempo completo, señalando que “cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”. De regirse por el criterio del desgaste efectivo, debería aplicarse el cómputo del plazo de manera proporcional al tiempo de

trabajo pactado, lo que no ocurre; y debería, además, ser recogido de manera expresa por los convenios colectivos en los que se establezca la obligación de entrega de uniformidad, lo que tampoco pasa.

Reitera este árbitro que esta doctrina judicial que se trae a colación ha sido pronunciada respecto del trabajo a tiempo parcial, que es un supuesto diferente al que ahora nos ocupa. Pero puede resultar de utilidad para poner de manifiesto cómo el criterio del desgaste efectivo no rige en nuestro Derecho cuando las partes han acordado un sistema presuntivo de fijación de una vida útil aproximada para la ropa de trabajo.

Duodécimo: Ad abundantiam podría señalarse cómo en el mismo artículo 35 del Convenio Colectivo se recoge un tratamiento particular para la cartera que la empresa suministra a los conductores perceptores, según el cual a éstos “se les renovará la cartera cada cinco años, siendo a cargo de la empresa los arreglos que durante este período de tiempo se pudieran producir”. En este caso se distingue muy claramente lo que es el período de vencimiento de la obligación de dar –cinco años-, con el desgaste físico que puede experimentar el bien objeto de entrega. Ciertamente es que se trata de un objeto diferente, que aún formando parte de la uniformidad no supone una prenda de vestir en sentido estricto, por lo que su desgaste es menor. Aún así nos puede servir como indicativo de la verdadera voluntad de las partes al firmar el convenio. Estas previeron cambiar la cartera cada cinco años, se supone porque asumieron que éste era un plazo razonable de duración para ésta; presumieron que tras cinco años se producía su deterioro, sin que resulte necesario demostrar que éste efectivamente se ha producido. Pero en el caso de que de hecho se deteriorara dicha cartera antes de vencer el plazo acordado para la renovación, la empresa asume el compromiso de procurar su arreglo. En el caso de las prendas de vestir se produce una presunción similar, pero sin que se prevea un tratamiento especial para los casos de deterioro antes de plazo; seguramente porque el plazo de entrega de las piezas del uniforme es mucho menor. Esta previsión pone de manifiesto el funcionamiento real de la presunción de deterioro que está en la base del establecimiento de una obligación periódica de dar por parte de la empresa.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que a efectos de la aplicación del artículo 35 del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Huelva S.A. se deberán computar los períodos de baja del trabajador para determinar el transcurso de los plazos de duración fijados para cada una de las prendas que componen la uniformidad que la empresa debe entregar a sus empleados.

El presente Laudo Arbitral es vinculante y de obligado cumplimiento, teniendo la eficacia jurídica de un convenio colectivo en los términos estipulados por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. Para su ejecución se equipara a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial por mandato de la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores este Laudo Arbitral es susceptible de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Esta impugnación procederá ante el correspondiente Juzgado de lo Social de Huelva, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 161 y siguientes de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

El presente Laudo Arbitral será notificado a las partes del procedimiento arbitral así como a la Autoridad Laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Huelva, a 8 de noviembre de 2005

Fdo. Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva

L A U D O A R B I T R A L

Número expediente: 23/2005/20

Empresa: AGUAS JAÉN, S.A.

Arbitro designado: Cristóbal Molina Navarrete

En Jaén, a 19 de junio de 2005, Cristóbal Molina Navarrete, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actuando como árbitro designado por el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía) y vista la solicitud de Procedimiento de Arbitraje presentada, el 20 de Junio de 2005 , por la representación de los trabajadores y de la Empresa AGUAS JAÉN, S.A, en el conflicto número 23/2005/20, ha dictado el siguiente LAUDO ARBITRAL, atendiendo a las siguientes consideraciones

PARTES INTERVINIENTES

El artículo 27.4 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sercla, recogido en el Acuerdo Interprofesional concluido al efecto el 3.4.1996 –publicado por Resolución de la DGT de 8.4.1996, BOJA n.48, de 23.4- exige, como contenido formal mínimo, entre otros aspectos, la identificación de las partes del conflicto así como la del árbitro designado para resolverlo. Tal identificación queda perfectamente realizada en el escrito que formaliza el referido compromiso arbitral presentado ante el SERCLA, siendo luego confirmada por la comparecencia posterior, celebrada el 5 de julio de 2005

Dado el carácter de conflicto colectivo que reviste las cuestiones sometidas a este árbitro, el banco social o parte laboral de la Empresa AGUAS JAÉN S.A., está constituido por el Comité de Empresa, que se ha personado a través de su Presidente, M.A.P., quien acredita suficientemente tal condición. Tanto el Acta de 20 de junio de 2005, donde se formaliza el acuerdo de sometimiento a solución arbitral, como la de 5 de julio de 2005, de comparecencia fijada por el árbitro para mejor información del conflicto, reflejan la presencia, a través de los respectivos Delegados Sindicales, de las dos Secciones Sindicales constituidas en la empresa, UGT F.L.T. y CCOO J.F.M.G.. Por el banco económico o parte empresarial el compromiso de arbitral ha sido firmado por G.C.D., como Gerente, y por M.D.R. y S.M.R., en su calidad de Directores administrativo y técnico

Para la comparecencia celebrada el 5 de julio de 2005 en cumplimiento de la normativa reguladora de este procedimiento y en garantía del principio inexcusable de contradicción, el Comité de Empresa ha asistido y participado a través de la representación ostentada por su presidente, y la asistencia de los referidos Delegados Sindicales. La parte empresarial ha sido representada por las personas arriba indicadas, asistidas por J.C.C., en calidad de asesor jurídico. En el escrito de formalización el compromiso arbitral y en la comparecencia ambas partes se han reconocido mutuamente la representación con que actúan y su capacidad de obligarse.

Las partes han coincidido en la designación y aceptan expresamente , según consta en el escrito que promueve este procedimiento arbitral, y quedo corroborado en la comparecencia, el Laudo dictado por el árbitro que suscribe la presente Resolución Arbitral.

ANTECEDENTES

Primero. En virtud del acuerdo alcanzado en el seno del SERCLA, con fecha 20 de junio de 2005, por la Dirección y el Comité de Empresa de AGUAS JAÉN, SA, ambas partes deciden someter a procedimiento arbitral la siguiente cuestión, que se convierte así en el “objeto” de la solución arbitral propuesta:

“ Si los trabajos que se realizan durante la guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal, han de ser pagados como horas extraordinarias o compensarlas con tiempo equivalente de descanso, todo ello de acuerdo con el contenido del artículo 23 y 32 del Convenio Colectivo de Aguas de Jaén”

Segundo. El recurso a esta técnica de resolución de conflictos colectivos constituye la última manifestación, por el momento, de un dilatado, complejo y accidentado proceso de negociación entre las partes, que tiene como motivo principal el régimen de prestación y retribución de las denominadas “guarderías” en el servicio público de abastecimiento de agua potable. Los principales hitos o manifestaciones más relevantes de este difícil proceso, concretados en múltiples Actas y Acuerdos, constan en la documentación ofrecida por el SERCLA para mejor información sobre el conflicto al árbitro que suscribe. De todas las fases de este proceso destaca la última llevada a cabo y formalizada a través del Acta de Reunión- Guardias, de 13 de Junio de 2005, celebrada en las oficinas del SERCLA.

Esta reunión celebrada entre las partes del conflicto tuvo por objeto dar cumplimiento de lo acordado en reunión celebrada con la mediación de la Delegación de Empleo el día 16 de febrero de 2005, en la que se acordaba que “Las horas extras realizadas desde enero del 2005 hasta el día en que se alcance el acuerdo o en su defecto se dice el Laudo serán abonadas por la empresa hasta el tope máximo legal de 80 horas recogido en el Estatuto, el exceso será compensado, en su caso según proceda”. Asimismo, daba cumplimiento al acuerdo adoptado el mismo día 13 de Junio de 2005, con la mediación del SERCLA, en orden a continuar con la negociación del procedimiento de retribución de guardias en la empresa AGUAS JAÉN, SA.

El resultado de esa reunión se refleja en el Acta levantada al efecto en los términos siguientes:

“Tras amplio debate sobre la propuesta presentada, y las oportunas explicaciones por parte de la empresa a las consultas y aclaraciones realizadas por la parte social, esta considera aceptable la propuesta presentada en sus propios términos, haciéndose hincapié por parte de los representantes de los trabajadores de que (sic) con carácter previo a su aprobación y firma entre las partes, deberá ser sometido a la consideración de los trabajadores de la empresa en una próxima Asamblea General que se convocará a la mayor urgencia posible, trasladando a la empresa el resultado de la misma, con acuerdo expreso en el sentido de que, en el caso de que la presente propuesta sea rechazada por la Asamblea de Trabajadores, ambas partes se someterán al Laudo Arbitral acordado en la reunión de 16-02-05”

Presentado el referido “preacuerdo” colectivo de empresa a la Asamblea de Trabajadores ésta, efectivamente, lo rechazó.

Tercero. Vistas las indicadas discrepancias o divergencias en torno a la retribución de las guarderías en la Empresa AGUAS JAÉN, S.A., y ante la constatada imposibilidad de llegar a un nuevo acuerdo al respecto entre las partes, se solicita con fecha de 20 de junio la puesta en marcha de un procedimiento arbitral, designando expresamente en el correspondiente escrito al árbitro, en los términos sintetizados en el Antecedente Primero.

Cuarto. Traslada la propuesta al árbitro, el abajo firmante y, previa aceptación por el mismo, se cita en audiencia a las partes a las 10:00 hh del pasado día 5 de julio en la Sede del SERCLA. A esta reunión asisten las representaciones de las Partes

En esta reunión de comparecencia, a solicitud del árbitro, ambas partes expresaron su punto de vista e hicieron las alegaciones que estiman pertinentes, tanto por escrito como de forma oral. Sin perjuicio de dejar plena libertad a las partes para que pudieran expresar lo que más conviniera a sus derechos e intereses legítimos, la comparecencia se centró en informar al árbitro convenientemente sobre dos puntos: la naturaleza y objeto del Laudo solicitado por ambas partes, por un lado; las razones que, a su entender, avalaban o fundamentaban las posiciones sustentadas por cada parte, incluyendo la propuesta de solución que, a su juicio, debía incluir el referido Laudo. Así lo hicieron ambas partes. Al objeto de permitir la mayor expresión posible de los diferentes puntos de vista y de mejorar la información y apreciación del árbitro éste, en garantía del principio de contradicción y defensa, concede varios turnos de réplica a ambas partes.

Finalizada la fase de alegaciones el árbitro vuelve a instar a las partes para que expresen, de conformidad con el art. 27.1 Reglamento, su deseo de aportar pruebas o alegaciones de cualquier índole que estimen oportunas para la mejor defensa de sus intereses. Ambas partes coinciden en indicar que consideran que el ejercicio de este derecho queda suficientemente satisfecho con las alegaciones realizadas y entienden que la cuestión debe quedar pendiente de la decisión arbitral.

NATURALEZA Y OBJETO DEL LAUDO

De conformidad con el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA, y siguiendo una clasificación absolutamente generalizada doctrinal, legal y convencionalmente, los LAUDOS ARBITRALES pueden ser dictados en Derecho o bien en Equidad. Los primeros corresponden a los denominados “conflictos jurídicos” o de interpretación de normas, legales o convencionales, (arts. 27 y sgs. del Reglamento), los segundos versan sobre “conflictos de intereses” o de regulación (arts. 28 y sgs).

La distinción que se acaba de mencionar tiene una extraordinaria importancia, por cuanto comporta a aplicación de reglas diferentes de procedimiento. En términos de síntesis, puede afirmarse que en los conflictos jurídicos el árbitro no tiene capacidad para crear una norma jurídica que trate de dar satisfacción equitativa a las pretensiones legítimas de ambas partes del conflicto, debiéndose limitar a identificar el sentido y alcance que estima más correcto en Derecho a una cuestión de interpretación de normas ya creadas, bien de forma heterónoma –legislación estatal- ya autónoma – acuerdos y convenios colectivos-, o unilateralmente – prácticas de empresa-. Puede decirse que en estos casos el árbitro se subroga en, o desplaza, la posición del Juez. En los conflictos de regulación, en cambio, las partes atribuyen al árbitro la facultad de crear una norma que resuelva, de la manera más satisfactoria posible, el conflicto y que asumen como propia. En este supuesto, el árbitro asume la posición reguladora de las Partes, si bien por estricta y expresa remisión o delegación de éstas

De forma parcialmente innovadora, el art. 28 del Reglamento del SERCLA contempla una tercera modalidad de conflicto colectivo, el denominado “conflicto mixto”, que es aquél en que aparecen mezcladas cuestiones propias de conflictos jurídicos y económicos o de regulación. En estos casos, las Partes dejan al buen razonable criterio del árbitro la combinación de reglas y principios inspiradores de ambos procedimientos (art. 28.2 Reglamento del SERCLA), atendiendo a la naturaleza de cada una de las pretensiones ejercitadas.

En todo caso, cualquiera que sea la modalidad de arbitraje, el procedimiento se inspirará y estará regido por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa, que serán garantizados por el Árbitro a lo largo del mismo.

Las breves consideraciones previas aquí efectuadas sobre las modalidades de Laudo Arbitral no responden ni a pretensiones de erudición, vanas en este ámbito, ni a presuntos homenajes formales a la normativa reguladora de esta técnica de solución de conflictos colectivos. A juicio del árbitro, la elección en este supuesto del tipo adecuado de Laudo tenía –y tiene- una extraordinaria importancia, en la medida en que, a la vista de los antecedentes sucintamente narrados más arriba, no sólo no quedaba clara la modalidad seleccionada por las Partes, cuya voluntad soberana o autónoma ha de respetar en todo momento el árbitro, sino que incluso podría existir una cierta incoherencia entre la trayectoria del proceso negociador y el objeto finalmente decantado para el Laudo arbitral solicitado y aceptado por las Partes.

En términos sucintos, 2 son básicamente los argumentos o razones que inducen a una cierta o relativa contradicción a la hora de delimitar el objeto del Laudo y, por tanto, su naturaleza. A saber:

1ª) El objetivo y finalidad del conflicto planteado por el promotor en su escrito de iniciación del procedimiento se concretaría, según consta en el Acta de Sesión de 20 de junio de 2005, en que *“la dirección ha incumplido la obligación de negociar que la (sic) obra en el acuerdo de 16/02/2005”*

En el Acta de reunión celebrada en dicha fecha se acordaba el “Compromiso de someterse a Laudo Arbitral en los términos previstos en el SERCLA si llegado el día 31 de marzo las partes no hubieran logrado acuerdo a que se hace mención en el punto primero”, relativo a la forma de retribuir las referidas horas de guardería en relación con la ordenación legal y convencional de las horas extraordinarias.

A la vista de esta documentación, parece inferirse el sentir común de las Partes de buscar la intervención de un tercero que, ante los continuos fracasos de la negociación colectiva entre las Partes, dirima el conflicto y encuentre una solución razonable y equitativa al problema de organización y condiciones de trabajo suscitado en torno al servicio de guardias en la empresa AGUAS JAÉN, S.A. El complejo y azaroso contexto de negociaciones y conflictividad, que ha incluido incluso una huelga de 3 días, avalarían esta interpretación del tenor literal del documento por el que se inicia o promueve el conflicto, que aparece, pues, como de regulación de los servicios de guardia. En consecuencia, el Laudo solicitado parecía ser de Equidad

2ª) De forma expresa, se coincide en determinar el objeto del arbitraje en torno a la cuestión de “ si los trabajos que se realizan durante la guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal, han de ser pagados como horas extraordinarias o compensarlas con tiempo equivalente de descanso, todo ello de acuerdo con el contenido del artículo 23 y 32 del Convenio Colectivo de Aguas de Jaén”

El tenor literal de este acuerdo evidencia con claridad meridiana que estamos, sin embargo, ante un conflicto jurídico o de interpretación de normas convencionales, en relación a la normativa estatal – artículo 35 Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)-. En consecuencia, no cabría dictar más que un Laudo en Derecho.

Precisamente, para intentar clarificar estas dudas se solicitó de las Partes que alegasen cuanto tuviesen a bien para delimitar o fijar con precisión el Objeto del Conflicto sometido al Laudo, puesto que de esa tarea iba a depender el sentido y alcance del Laudo a adoptar. De las intervenciones de ambas partes quedó igualmente manifiesto que no existía coincidencia entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, representado por la persona de su presidente y asistido por los Delegados Sindicales de la empresa, en orden al objeto del conflicto y, en consecuencia, del tipo del Laudo a dictar.

En efecto, la Dirección de la Empresa, especialmente a través de la intervención de su Gerente, evidenció su voluntad en orden a obtener una solución que, más allá de las cuestiones jurídicas, pusiera fin a la conflictividad de la empresa en esta materia y permitiera una respuesta razonable tanto para las necesidades de la organización de trabajo, que tiene la condición de servicio público, como para los legítimos intereses –y derechos- de los trabajadores. Una afirmación corroborada en las alegaciones efectuadas por escrito, en la que expresamente se propone que la resolución emitida por el árbitro “debería buscar... una solución definitiva a la cuestión, por el camino del preacuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores con fecha 13-06-05” (página 5).

No es de este parecer, en cambio, el Comité de Empresa, a tenor de las alegaciones formuladas por escrito y en vivo por el presidente del mismo, así como por los Delegados Sindicales. Solicitados en diversas ocasiones para expresar con rotundidad cuál debe ser el objeto, y por tanto naturaleza, del Laudo, se ratificaron en el carácter de estricta interpretación jurídica que dan a este procedimiento arbitral.

A la luz de estas consideraciones, es no sólo oportuno sino obligado realizar las siguientes observaciones:

1º) Que el árbitro que suscribe este Laudo considera que, a la vista de los antecedentes del conflicto y la información obtenida de la comparecencia, la auténtica o genuina naturaleza de este conflicto es “mixta”, en cuanto que combina cuestiones de interpretación jurídica (cuál es la forma de retribuir los periodos de guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal), y cuestiones de regulación económica o de equidad socio-laboral (cuál es el modo más razonable de organizar el trabajo para atender a las necesidades que cubre el tiempo de guardia y retribuirlo, evitando los inconvenientes que derivan de las limitaciones legales a las horas extraordinarias)

2º) Que, no obstante, al no existir acuerdo expreso y suficientemente preciso de ambas partes al respecto, limitándose la voluntad concorde sólo a los aspectos de interpretación de la norma convencional, no cabe otra solución en Derecho que determinar la naturaleza estrictamente jurídica del objeto del conflicto y, por tanto, del Laudo a dictar. El principio de voluntariedad que rige este procedimiento, como principio axial o basilar sobre el que descansa la entera estructura y dinámica de funcionamiento del mismo, impide al árbitro, so pena de extralimitarse en sus funciones y debilitar la decisión a adoptar, intercambiar su criterio por el de las Partes

3º) Que, en consecuencia, cualquiera que sea el sentido del Laudo Arbitral, acoja una u otra interpretación en litigio sobre la retribución de las guarderías, en modo alguno pondrá fin a la conflictividad que, paradójicamente, trata de resolver al limitar las Partes su objeto a sólo una parte del problema.

De esta limitación o vaciamiento parcial de la utilidad del Laudo son conscientes ambas Partes. La Dirección empresarial lo advierte en su elaborado y documentado escrito de alegaciones, y la representación de los trabajadores lo expresa igualmente el final de la comparecencia. Pese a todo, se insiste en que el objeto del Laudo debe ser de estricta interpretación, por lo que en buena medida se incurre en lo que en términos lógicos se considera una “aporía”, esto es, un problema de difícil solución porque se articula sobre una contradicción intrínseca: se es consciente de que la solución – el Laudo- no puede dar satisfacción significativa al problema real – conflictividad generada por la retribución de las guarderías -, sino tan sólo a una parte reducida del mismo, por lo que persistirá el conflicto por correcta o afortunada que fuese la respuesta incorporada al Laudo.

En consecuencia, no han logrado las partes acuerdo para conceder o transferir al árbitro ninguna suerte de “facultad de regulación” de las materias controvertidas, que se reservan, sino que reducen su encargo específico a determinar, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a las relaciones de los trabajadores con su empresa, cuál es al criterio del árbitro la interpretación jurídicamente más correcta en relación a la cuestión objeto de controversia. Pese a la perplejidad que puede suscitar, por las razones ya esbozadas, esta constatación es absolutamente determinante para evitar incurrir en un grave vicio material que, junto a los vicios formales, es el único que abriría la vía de recurso prevista en el art.91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según el cual cabe recurso “cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión”.

En todo caso, tanto el compromiso arbitral, que sirve de soporte a este procedimiento, como el acto de comparecencia que ha permitido culminar su instrucción, han dejado constancia indubitada de la principal característica del arbitraje: su carácter voluntario. Esto significa que el fundamento del mismo reside en un acuerdo previo de someter a un tercero la solución de la doble controversia suscitada en aplicación del Pacto de Empresa sobre clarificación de conceptos retributivos, lo que por otro lado lleva aparejado, paralelamente, la aceptación previa por ambas partes del Laudo que aquí se dicte tratando de zanjar tales divergencias. Asimismo ha de tenerse en cuenta que estas actuaciones se realizan en el marco del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, lo que refuerza su vinculación al principio de autonomía colectiva correspondiente a los interlocutores sociales en el modelo constitucional de relaciones laborales. No puede el árbitro, pues, “subsananar” por su actuación esta deficiencia material del procedimiento.

Naturalmente, esta constatación en modo alguno hace ineficaz por completo el Laudo, lo que hubiera podido permitir una solución distinta para evitar la frustración del procedimiento arbitral – y por economía procedimental -. En cuanto conflicto mixto, aparecen aspectos jurídicos sobre los que no existe una interpretación pacífica para ambas Partes, por lo que corresponde dar solución a éstos, que es en lo que sí existe acuerdo Fuera del Laudo quedarán, pues, la respuesta a los aspectos de regulación del mismo, que es competencia de una expresa decisión por la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa, en el marco de un nuevo proceso de negociación colectiva que inexorablemente deberá abrirse para resolver la cuestión relativa a la organización y retribución de las guarderías en AGUAS JAÉN, S.A., devolviéndose de este modo la necesaria “paz laboral” a la organización.

Una vez delimitada la naturaleza jurídica de este procedimiento, con los correspondientes efectos tanto en la caracterización como en la eficacia jurídica de la resolución arbitral resultante – arts.4.1 y 25 Reglamento en relación al art.91 LET y a los arts.68, 158.2. in fine y D.A.7ª de la LPL- procede fijar con claridad cuál es , pues, el objeto del Laudo que se emite. Así, la cuestión objeto del presente conflicto sometido a arbitraje es la siguiente:

Los trabajos realizados durante la guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal ¿ han de ser pagados como horas extraordinarias o, en cambio, deben compensarse con tiempo equivalente de descanso?

El Comité de Empresa sostiene, a tal fin, que la Empresa viene haciendo una interpretación de los artículos 23 y 32 del Convenio Colectivo vigente de AGUAS JAÉN, S.A. lesiva de los derechos e intereses de los trabajadores, por cuanto estaría considerando que no está obligada a hacer efectivas las horas extraordinarias que se realizan durante el periodo de Guardias, debiéndose limitar a compensarlas con tiempo de descanso equivalente. Por el contrario, la Empresa sostiene que sólo ha de abonar en metálico, en la cuantía económica reflejada en las tablas del artículo 22 del CC de AGUAS JAÉN, SA, las que se realice por el personal requerido por la empresa a tal fin, pero siempre que “no esté de guardia” y, naturalmente, en el límite máximo legal de 80 horas al año por trabajador.

AMBITOS DEL CONFLICTO

La normativa reguladora de este procedimiento arbitral exige igualmente, como contenido mínimo del Laudo, que se delimiten los ámbitos de aplicación del conflicto sometido a la decisión arbitral. A tal fin, es obligado fijar el ámbito territorial, personal y funcional del mismo.

En este sentido, como queda recogido de forma precisa en el compromiso arbitral, el ámbito territorial queda circunscrito a la Empresa AGUAS JAÉN, SA. En consecuencia, el ámbito personal se extiende a todo el personal que pueda ser requerido para realizar trabajos fuera de su jornada laboral ordinaria

Por lo que respecta al ámbito funcional, además de la delimitación correspondiente a la unidad organizativa y socio-económica afectada, es igualmente necesaria la referencia a la naturaleza del instrumento regulador sobre la que versan las controversias. Esta cuestión enlaza sin duda con la ya referida naturaleza jurídica del conflicto laboral sometido a este árbitro. En efecto, de conformidad con la Estipulación Tercera, letra C) –ámbito funcional-, del Acuerdo Interprofesional constitutivo del SERCLA, los Conflictos Colectivos Laborales de naturaleza jurídica, como el aquí analizado, deberán versar sobre la interpretación y aplicación de “normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresa...”.

Desde esta perspectiva, el producto convencional sometido a este procedimiento es el Convenio Colectivo vigente de AGUAS JAÉN, SA, y en particular su artículo 23 en relación al artículo 32 del mismo. Este Convenio aparece publicado oficialmente en el BOP, número 275, con fecha de 29 de noviembre de 2004, que recoge la resolución en tal sentido de la Delegación Provincial de Empleo de 5 de noviembre de 2004.

Ajena a este Laudo debe quedar la interpretación del “preacuerdo” firmado por ambas Partes para la solución del conflicto en la medida en que, como se advirtió, no ha alcanzado fuerza jurídica como acuerdo colectivo de empresa, al quedar condicionado a la aceptación de la Asamblea General. Lo que no se produjo finalmente.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL LAUDO

A la vista de las anteriores consideraciones es hora ya de aportar los argumentos estrictamente jurídicos que, a juicio de este árbitro, deben presidir o motivar la respuesta estrictamente solicitada por las partes en el compromiso arbitral. A tal fin, conviene recordar que el conflicto jurídico suscitado se centra en determinar cómo han de retribuirse los servicios prestados durante el periodo de guardia del personal nombrado a tal efecto: como horas extraordinarias, según propone el Comité de Empresa, o compensadas con tiempo equivalente de descanso, según propone la Dirección de la Empresa.

Para responder a esta cuestión ha de realizarse una interpretación sistemática y coherente de los artículos 23 y 32 del CC de AGUAS JAEN SA, en relación al artículo 35 LET, como bien determinan ambas Partes al identificar el objeto del Laudo. En este sentido, procede recoger las reglas establecidas en estos preceptos convencionales y que resultan más relevantes para alcanzar la solución jurídica solicitada al árbitro que suscribe este Laudo. Así, por un lado, el párrafo 5º del artículo 23 CC prevé que

“ Todo el personal que no estando de guardia sea requerido por la Empresa para realizar cualquier trabajo, se le abonará la hora extraordinaria que realice en la cuantía económica que refleje las tablas del presente Convenio, de acuerdo con su categoría profesional”

Por otro, el párrafo 7º del referido precepto convencional establece, aparentemente como salvedad a esta facultad empresarial de requerir la realización de horas extraordinarias, que

“No obstante, se respetará a efecto del exceso de la jornada laboral el artículo 32 del presente Convenio Colectivo, respecto a los trabajos a realizar en el periodo de Guardias y su retribución”

A este respecto, y finalmente, el párrafo segundo del artículo 32 CC establece que

“Los trabajadores designados por la empresa en servicio de Guardería, independientemente del Área a la que pertenezcan, percibirán durante el año 2004 la cantidad de 75,00 euros por semana efectiva que realice dicho servicio en concepto de disponibilidad, y que compensa estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que hasta la fecha se viene realizando en concepto de guardería. La realización de este trabajo se considerará como Horas Extraordinarias. (...).”

A la vista de este marco normativo convencional la Dirección de la empresa razona, en defensa de su tesis interpretativa, que el Convenio Colectivo vigente diferencia dos supuestos. A saber:

- 1) Los trabajadores que, no estando realizando servicios de guardia semanal, son requeridos para trabajos que excedan la jornada laboral ordinaria. A estos trabajadores se le abonaría en metálico, en la cuantía prevista en el artículo 23 CC, la totalidad de las horas extraordinarias realizadas, naturalmente hasta el límite legal máximo de 80 horas anuales
- 2) Los trabajadores que, estando designados para servicios de guardería semanal, son requeridos para trabajos fuera de la jornada laboral ordinaria. A éstos se les considerará tales trabajos, por imperativo del artículo 32.2 CC, como horas extraordinarias, pero se les retribuirá mediante descansos compensatorios, consistentes en periodos equivalentes al “precio” o “valor” de la hora extraordinaria. El fundamento de esta forma alternativa de retribución lo prestaría el artículo 35.1 LET

En cambio, el Comité de Empresa entiende que la lectura interpretativa realizada por la empresa es “contraria a los derechos e intereses de los trabajadores” recogidos en la norma convencional. Para la representación unitaria de los trabajadores la retribución que corresponde a la realización de horas extraordinarias es igual en ambos supuestos, de modo que el trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria, se esté o no en periodo de Guardias, ha de retribuirse siempre “tal y como expresa la tabla del artículo 23 del Convenio Colectivo”. En consecuencia, continúa afirmando el Comité, “desmarcarse de la interpretación convenida produce un perjuicio en los derechos e intereses de los trabajadores de difícil subsanación, toda vez que se está rompiendo la paz laboral por medio de la actitud unilateral e interesada de la Empresa que no cumple lo acordado”.

Expuesto el marco normativo convencional controvertido y tomados en cuenta los razonamientos vertidos por ambas Partes, se estima procedente por el árbitro realizar las siguientes consideraciones jurídicas

- 3) No cabe duda que la actual redacción del artículo 23 CC , en relación con el artículo 32 del mismo cuerpo normativo, plantea algunos problemas de coherencia y desajustes de técnica reguladora que hace dificulta una lectura suficientemente clara y precisa

Curiosamente, ambas posiciones parten de que la norma es clara y concreta, de modo que proporcionaría una solución perfectamente precisa a la cuestión jurídica suscitada. Obviamente la norma no puede ser tan clara cuando se ha suscitado una controversia de esta naturaleza, encontrando sin duda argumentos que pueden avalar como razonables las lecturas de una y otra Parte, si bien se solicita del árbitro un pronunciamiento sobre cuál es la solución más correcta en Derecho para dilucidar la controversia o contienda jurídica.

Que la norma no es completamente clara lo reconoce el propio Comité de Empresa en la comparecencia, en cuanto que entiende que la redacción actual del párrafo 5º del artículo 23 del CC no es la más afortunada, por cuanto recoge en su literalidad una fórmula arrastrada de redacciones anteriores pero que ya no se correspondería estrictamente con la nueva regulación del referido precepto en relación al artículo 32 CC. En este sentido, si bien la “letra” pudiera permitir alguna confusión entiende que el “espíritu” de la negociación colectiva dejaría clara la solución, favorable a considerar que todas las horas extraordinarias, cualquiera que sea el personal que lo realice, debería retribuirse en metálico, en contra de la posición de la Dirección de la Empresa.

No cabe duda que las normas convencionales, como toda norma jurídica –e incluso como los contratos – debe interpretarse no sólo conforme al sentido literal de las palabras utilizadas por la redacción, sino también, y sobre todo, atendiendo al conjunto de criterios establecidos en el artículo 3.1 del Código Civil, y en especial a las exigencias de una interpretación sistemática y teleológica, adaptada al tiempo real o concreto en que han de ser aplicadas. En consecuencia, es necesario hacer una lectura adecuadota y coherente de los preceptos convencionales en relación al artículo 35 LET.

- 4) Aunque es razonable en el plano práctico la lectura propuesta por la Empresa, no es la que más se ajusta normativamente al actual marco convencional de AGUAS JAÉN, S.A.

Para alcanzar la solución solicitada por las Partes al conflicto conviene recordar sumariamente el marco legal que ha de servir de referencia y que delimita el espacio de actuación convencional. En efecto, el vigente artículo 35.1 LET, que sigue siendo una norma de Derecho necesario relativo, si bien debilitada desde la reforma de 1994 (STS 17 de mayo de 1995), remite la fijación de la retribución de las horas extraordinarias al convenio colectivo o, en su defecto, al contrato individual, con el único “suelo” de que tal cuantía “en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria”.

A tal fin, el convenio colectivo puede optar entre dos formas diferentes de “retribución” de ese exceso de jornada laboral: o abonar en metálico el “recargo” previsto, en su caso, para la hora extraordinaria, o, en cambio, “compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido”. En ausencia de un pacto expreso al respecto se entenderá que estas horas extraordinarias realizadas “deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”. De este modo, y sin que pueda sostenerse que el legislador se pronuncia con rotundidad a favor de este mecanismo compensatorio, queda claro que se otorga al empleador un excelente instrumento de flexibilización de la jornada de trabajo, que no tendría más límite que el carácter voluntario de las horas extraordinarias.

Este uso flexible de la organización del tiempo de trabajo, en aras de un mejor funcionamiento del servicio público que presta AGUAS JAÉN SA, es el que esgrime legítimamente la Dirección de la Empresa. Para ésta, el CC habría optado “claramente” por un sistema dual o mixto de retribución de las horas extraordinarias: para los trabajadores que no estén de guardia, el abono en metálico con el recargo previsto en el propio artículo 23 CC para los días “festivos”; para los trabajadores designados en servicio de guardia el trabajo prestado fuera de la jornada ordinaria se retribuirá con descanso.

El sentido literal de párrafo segundo del referido artículo 23 CC apuntaría en esta dirección, puesto que parece dar a entender que el abono en metálico sólo se prevé para “el personal que no estando de guardia sea requerido por la Empresa para realizar cualquier trabajo” – fuera de la jornada ordinaria se entiende-. En cambio, para el personal de guardia, el tiempo de puesta a disposición – que conforme a reiterada jurisprudencia no es considerado tiempo de trabajo efectivo si no hay presencia en el centro ni realización de actividad concreta (STS 29.11.1994)- es retribuido con un “plus de disponibilidad” – una suerte de “tarifa plana” de 75 Euros por semana-, mientras que el tiempo de trabajo efectivo en esa situación sería considerado hora extraordinaria, pero sin que se prevea abono en metálico sino, por aplicación de la regla subsidiaria del artículo 35.1 in fine LET, descanso compensatorio.

El párrafo 7^a del artículo 23 CC parecería igualmente avalar esta opción, en cuanto parece salvar – utiliza la cláusula “No obstante”- la regulación del artículo 32 CC a los “efectos del exceso de jornada laboral” del personal de guardia. Sin embargo, como inmediatamente se razonará, este párrafo resulta especialmente confuso y bien puede servir para avalar la tesis empresarial como para avalar la tesis de los trabajadores.

Pese a la razonabilidad de esta lectura empresarial no resulta, a juicio del árbitro, plenamente convincente desde una lectura no sólo sistemática sino teleológica de la regulación de las horas extraordinarias previstas en el vigente Convenio Colectivo, parámetros que han de ser determinantes para identificar la interpretación más correcta en estrictos términos jurídicos. Las razones que sustentan esta posición son:

En primer lugar, el Convenio Colectivo no formula de forma expresa su opción por el sistema alternativo de retribución previsto en el artículo 35.1 LET, pues se limita a afirmar que el trabajo en periodo de Guardería “se considerará” como hora extraordinaria pero no prevé cómo ha de compensarse, a diferencia de lo que sucede respecto del periodo de disponibilidad, al que sí asigna una cuantía específica. Ante esta ausencia de pronunciamiento expreso la Dirección empresarial esgrime que entra en juego la cláusula de subsidiariedad prevista en el precepto legal referido. Ahora bien, de una lectura sistemática de ambos preceptos se desprende, a juicio del árbitro, que la opción convencional ha querido ser otra, coincidente con la tesis que expresa el Comité de Empresa.

En efecto, si el único sentido del párrafo segundo del artículo 32 es atribuir el carácter de hora extraordinaria al trabajo efectivamente realizado estaríamos ante una interpretación vacua o superflua, pues está claro que por aplicación del artículo 35.1 LET y del artículo 23.1 CC todos los trabajos prestados por encima de la jornada ordinaria serán horas extraordinarias. En consecuencia, conforme a un elemental principio o criterio de interpretación jurídica, es necesario atribuir un sentido coherente a una regla de esta guisa. A juicio del árbitro este sentido es el de considerar estas horas extraordinarias de forma igual a la prevista para las realizadas por el personal que no está de guardia, en los términos del artículo 23 CC.

Naturalmente la referencia literal de este precepto, al margen del eventual desajuste de redacción por una inadecuada depuración del vigente CC respecto de los anteriores, tiene que tener igualmente sentido coherente. La conjunción de ambos preceptos lleva a entender que el CC quiere subrayar la diferente retribución en metálico de ambas situaciones. Así, mientras que el personal no designado que realice trabajos fuera de jornada ordinaria percibirá sólo el recargo de retribución previsto para las horas extraordinarias, el personal designado para Guardias percibirá tanto la cantidad prevista para compensar el tiempo de disponibilidad – artículo 32, párrafo 2º-, cuanto el recargo establecido para la hora extraordinaria cuando no se limite a la disponibilidad sino que preste actividad o trabajo efectivo. En buena medida, esta lectura es la que podría avalar la referencia del párrafo 7º del artículo 23 CC, al salvar la retribución de los trabajos en periodo de Guardería. No obstante, ya se ha evidenciado el carácter obtuso de este precepto que poco ayuda para clarificar la opción interpretativa más correcta.

En segundo lugar, como reconoce expresamente el escrito de alegaciones de la Dirección empresarial, la retribución en metálico a los empleados designados en Servicio de Guardería, viene siendo una práctica reiterada de la empresa, que reconoce el abono de una compensación económica adicional a la retribución por disponibilidad. Al margen de cuál fuera esta retribución – según afirma se trata del prorrateo sobre cálculo anual del límite de 80 horas extraordinarias para todos los empleados de AGUAS JAÉN, SA-. Siendo los usos y prácticas de empresa precedentes – y presentes- un criterio interpretativo de la normativa convencional, no parece razonable pensar que a través del CC se ha querido renunciar por parte de los trabajadores a esta retribución adicional. Antes al contrario, la propia práctica empresarial de abonar compensaciones adicionales vinculadas a las horas extraordinarias, hasta el límite legal, parece avalar la lectura aquí realizada y que, en este punto, coincide con lo sostenido por el Comité.

De nuevo, es la propia empresa la que, en sus alegaciones, confirma esta opción, al reconocer que, una vez ensayados diferentes sistemas de retribución de los periodos de Guardería – inicialmente Plus de Disponibilidad más Horas Extraordinarias; a partir de 2001 abono de una cantidad lineal mensual, que incluía las horas extraordinarias-, en el Convenio vigente “se optó por volver al procedimiento anterior”. En consecuencia, la forma de retribución es Plus de Disponibilidad más Horas Extras.

En tercer lugar, no son tanto argumentos jurídicos los esgrimidos por la empresa para fundamentar sus tesis como argumentos de funcionamiento práctico de la organización. Pero sin prejuzgar la legitimidad de los mismos, incluso su razonabilidad, compartida en parte por el árbitro, no se revelan suficientes como para alterar o cambiar, a través de una decisión unilateral, lo que resulta del convenio colectivo, aunque, se insiste, la solución jurídica actual no sea necesariamente la más adecuada.

En efecto, la empresa esgrime a favor de su tesis que de no optarse por la forma retributiva de la compensación por tiempo de descanso equivalente “en los primeros meses del año se habrían generado y pagado las 80 horas extraordinarias máximas previstas en el mismo texto legal”. Sin duda surge aquí la verdadera razón del problema, el motivo principal de la conflictividad que este tema está generando, ya durante demasiado tiempo, en la empresa. Un problema que se agudiza con el modelo de ordenación del tiempo de trabajo acogido por la empresa: jornada laboral reducida a 35 horas semanales, y horario continuado, sólo de mañana – de 8:00 a 15:00-.

A este respecto, es igualmente loable, y en todo caso necesario en la actual regulación, el intento de la empresa de evitar cualquier situación que pudiese llevar a un “fraude de ley”, como sería hacer pasar por horas de fuerza mayor todos los trabajos realizados durante el periodo de guardería. Ahora bien, aunque ya hemos advertido que la opción por la compensación de tiempo de descanso equivalente supone un legítimo instrumento de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, a la que ninguna empresa puede hoy renunciar, no menos cierto es que un entendimiento igualmente generalizado de todos los trabajos realizados durante el periodo de Guardia como compensables sólo por descansos puede inducir, al menos potencialmente, a soslayar el límite legal máximo de 80 horas extraordinarias. Si en el primer caso serían los trabajadores –además de la empresa- los que obtendrían beneficio de un uso indebido de un precepto legal – el artículo 35.3 LET: el no cómputo de las horas de fuerza mayor, en el segundo sería la empresa la que, sobre la base de los artículos 35.1 in fine y 35.2, párrafo segundo, escaparía a los límites legales y a la opción convencional –y de práctica empresarial previa- de retribuir en metálico las horas extraordinarias del personal de Guardería.

En cuarto lugar, y finalmente, la interpretación que realiza la Dirección de la Empresa no se compadece bien, a juicio del árbitro, con la propia teleología, esto es, la finalidad última, de la ordenación convencional de las horas extraordinarias en AGUAS JAÉN, SA., en relación al artículo 35.2 LET. De nuevo, el cuidado y bien ordenado Informe de la Empresa suministra las principales guías orientadoras para alcanzar esta interpretación.

En efecto, como razón de peso, plenamente compatible y compartida por el árbitro, para oponerse a ciertas pretensiones del Comité de Empresa, como es considerar horas extraordinarias las generadas en la reparación de todo tipo de averías e incidencias de guardería como fuerza mayor, es, además de evitar el referido fraude de Ley, conseguir el objetivo previsto en el artículo 35.2 LET y reafirmado en el artículo 23, párrafo 2º CC: fomentar la nueva contratación de personal como alternativa a las horas extraordinarias. Pues bien, en opinión del árbitro, compensar sistemáticamente con descanso estos periodos puede llevar al mismo resultado impeditivo, en cuanto que permite ampliar la jornada efectiva de trabajo en los periodos en que más lo necesita la empresa, por lo que se elimina o reduce la presión a favor de la creación –reparto- de empleo

El compromiso de ambas Partes es claro: “Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite... la contratación de nuevo personal”.

Pues bien, es la protección de la salud del trabajador lo que se suele esgrimir como primer motivo de esta opción favorable al descanso compensatorio, siempre que se produzca dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pues de lo contrario no jugaría el mecanismo legal que permite excluir estas horas del cómputo para el tope anual de horas extraordinarias. Sin embargo, la realidad es que la compensación en descanso como mecanismos generalizado de retribución del trabajo extraordinario agrava los efectos de las jornadas irregulares –o las crea si no existían como parece suceder en AGUAS JAÉN, SA, a la vista del artículo 9 CC sobre jornada laboral-, pues permite incrementar la jornada en periodos de actividad intensificada, sin tener que pagar horas extraordinarias. En consecuencia, esta opción por un mecanismos de distribución irregular de jornada estimula más que desincentiva la realización de trabajo fuera de la jornada ordinaria, acomodándose a las necesidades productivas de las empresas en detrimento de los intereses de los trabajadores, tanto de los actuales como de los potenciales.

En consecuencia, difícilmente puede acogerse como la solución más correcta una interpretación que aboca a resultados contrarios a la principal finalidad que anima la regulación convencional en AGUAS JAÉN, SA de las horas extraordinarias: la reducción o eliminación de horas extraordinarias, en sentido amplio, a favor de una política de reparto de empleo en una provincia especialmente golpeada por el desempleo, como es Jaén. Así se afirma en el párrafo 2º del artículo 23 CC.

- 5) Tiene razón la empresa cuando sostiene que no pueden considerarse de forma generalizada como fuerza mayor el exceso de las horas trabajadas en la reparación de averías e incidencias de guardería, por tratarse de actividad habitual o estructural del servicio público realizado por AGUAS JAÉN, S.A.

Queda claro que la solución aquí decantada, la consideración como horas extraordinarias retribuibiles en metálico de los trabajos realizados en periodo de Guardería, tiene que respetar necesariamente el tope anual de las 80 horas previsto en el artículo 35.2 LET. Ciertamente que, conforme al artículo 35.3 LET, no se computarán a estos efectos, las horas trabajadas “para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”. Se trata de las habitualmente conocidas, doctrinal y judicialmente, como horas de “fuerza mayor”, e implica una excepción a la regla general justificada por situaciones de emergencia. El diferente régimen jurídico que tiene este tipo de trabajos hace especialmente importante la correcta delimitación de estas situaciones

A este respecto, la Empresa alega, si bien no acredita, eventuales criterios mantenidos por la ITSS, en virtud de los cuales los trabajos de reparación de averías en los Servicios Públicos de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado no pueden considerarse por sí mismos como “fuerza mayor” –supuestos imprevistos y, por tanto, inevitables-. La razón es que estaríamos en estos casos ante “siniestros” o “daños” que tienen una frecuencia prácticamente diaria, por lo que no reviste el carácter de excepcionalidad que exige esta figura, sino que son normales en el funcionamiento ordinario de la empresa, lo que obliga a ésta a prever estas situaciones en su organización de trabajo.

No puede ocultarse que existe una abundante doctrina judicial que amplía el concepto tanto a situaciones de “caso fortuito” – situaciones previsibles pero inevitables- como a la reparación de averías graves que puedan entrañar importantes pérdidas económicas – SsTSJ Cantabria 11.2.1999; Navarra, 30.9.1996-. Asimismo, los convenios colectivos suelen ampliar significativamente el concepto de horas extra por trabajos extraordinarios y urgentes. Pero queda claro que no cabe realizar una interpretación extensiva, sino estricta

Por eso, aunque aquí no se comparte el criterio extremadamente restrictivo de la ITSS, esgrimido por la empresa, que agotaría estas situaciones a fenómenos puramente meteorológicos o naturales, queda claro que el mantenimiento de la red de abastecimientos frente a eventuales averías no puede considerarse per se, y de forma indiscriminada, como fuerza mayor. De nuevo, queda evidenciado el verdadero conflicto suscitado en la Empresa AGUAS JAEN, SA, por cuanto la combinación de los límites legales con la ordenación de la jornada de trabajo en la empresa, haría difícil la atención de esta actividad necesaria o inherente a la empresa, máxime dado su carácter de servicio público esencial

Ahora bien, a este respecto, es obligado precisar que cabe acudir a otras soluciones jurídicas y organizativas, unas ya previstas en el propio Convenio Colectivo – contratación de personal eventual; realización de jornada de trabajo en turno de tarde, arts. 9 y 32, párrafo 3º-, o en la Ley – modificación sustancial de condiciones de trabajo ex art.41 LET; acuerdos de distribución irregular de jornada-. Esta dirección es la emprendida y concretada en el acuerdo colectivo de empresa concluido el 13 de junio de 2005, si bien no adquirió eficacia por estar condicionado, no legalmente pero sí por expresa voluntad de las Partes, a una ratificación de la Asamblea que, sin embargo, no se produjo.

En cambio, no cabe recurrir a lecturas que lleven al extremo, hasta forzar o traspasar, los límites de la regulación legal. Así sucedería si se considerarían las horas de guardería con trabajo efectivo como actividad de fuerza mayor si se trata de averías “ordinarias” – actividad interna no externa a la empresa-, o si se buscara una forma de distribución irregular de jornada no prevista por el Convenio, y contraria a una práctica vigente de la empresa, como es la compensación generalizada de estos trabajos con periodos de descanso.

Es misión del árbitro, por expreso deseo de las Partes, clarificar esta cuestión jurídica, pero no evidenciar las soluciones de regulación procedentes, por cuanto esto implicaría aceptar un conflicto mixto, jurídico y de regulación que, por lo expresado más arriba, ha quedado descartado. En un sistema maduro de relaciones laborales como el nuestro deben ser las propias partes las que encuentren la solución a sus conflictos, de ahí que las intervenciones de terceros, especialmente las arbitrales, deban entenderse en el sentido más estricto o restrictivo posible, para no suplantar la autonomía. No obstante, y una vez descartada la posibilidad de entrar en los aspectos de regulación que indudablemente tiene el conflicto sometido al Laudo, sería recomendable que las partes hicieran un nuevo esfuerzo por llegar a un acuerdo en el sentido de establecer una ordenación más racional que permita a la empresa cumplir con su servicio y a los trabajadores tener una retribución adecuada

- 6) No obstante, las horas efectivas que ya hayan sido realizadas como extraordinarias deberán abonarse en metálico, aunque excedan de las 80 de tope anual

Aunque está claro que la Empresa debe ajustarse, dado que se trata de una norma de Derecho necesario relativo – la mejora aquí sería la reducción del límite legal, pero no su ampliación-, al tope anual, so pena de incurrir en sanciones administrativas – consideradas como infracción grave, aunque la sanción sea de cuantía relativamente reducida-, así como por exigencia del compromiso previsto en el artículo 23 CC, las horas extraordinarias que se hayan realizado hasta el momento de modo efectivo deberán retribuirse. Así se desprende del artículo 9.2 LET y así lo viene entendiendo una reiterada jurisprudencia que cuenta con notoria antigüedad – SsTS 16.9.1983, 25.9.1998-.

Esta interpretación no es sino manifestación del principio jurídico que prohíbe el enriquecimiento injusto, lo que obliga a retribuir esas horas extras pese a tratarse de trabajo prestado en ejecución de acuerdo ilícito, que es lo que sucede cuando se supera el tope legal.

RESOLUCIÓN ARBITRAL

A la vista de los antecedentes, hechos y razonamientos jurídicos precedentes y en el marco estricto del compromiso arbitral, se dicta Laudo con el siguiente contenido jurídico:

- Todos los trabajos que convencional y legalmente tengan la consideración de horas extraordinarias tienen que ser pagadas en metálico, en los términos del artículo 23 CC AGUAS JAÉN, independientemente de que sea personal designado en guarderías –en cuyo caso procederá el plus de disponibilidad también- o no
- en todos los casos hay que respetar el límite legal anual, so pena de incurrir en infracciones administrativas e incumplimientos de compromisos convencionales, si bien las efectivamente realizadas hasta el momento han de cobrarse como extraordinarias. El exceso deberá atenderse bien con nueva contratación bien con medidas organizativas adoptadas por la empresa y permitidas en el Convenio Colectivo o por el Estatuto de los Trabajadores
- que no puede considerarse como horas de fuerza mayor todas aquellas realizadas para averías de la red, siempre y cuando no tengan un carácter extraordinario y urgente,
- es conveniente modificar la redacción de los preceptos controvertidos –artículos 23 y 32 CC- para clarificar la interpretación ajustada a Derecho, en los términos expresados por este Laudo
- incumbe a las partes, mediante negociación colectiva, encontrar una solución al resto de cuestiones de regulación, sin duda las mas relevantes del conflicto, pero que por expresa voluntad ha debido quedar fuera de este Laudo

Por lo que refiere a sus efectos, el presente Laudo tiene carácter vinculante y de obligado cumplimiento para las Partes. Como tal, ha de entenderse equiparado a sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la D.A.7ª de la LPL.

El Laudo dictado puede impugnarse de conformidad con el art.91 LET ante la Sala de lo Social del TSJ Andalucía. A tal fin, se podrá recurrir a lo establecido en los arts.151 y sgs, regulador u ordenador del procedimiento de conflictos colectivos.

Al SERCLA corresponde la notificación del presente LAUDO a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a los efectos de depósito, registro y publicación, en cuanto se trata de Convenio Colectivo cuyos preceptos aquí interpretados ha sido, en cuanto integrantes del mismo, publicados oficialmente en el BOP de Jaén

Cristóbal Molina Navarrete

L A U D O A R B I T R A L

Número expediente: 41 / 2005 / 133

Empresa: Vega e Hijos SL

Árbitro designado: María Fernanda Fernández López

María Fernanda Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla, designada árbitro en el procedimiento de arbitraje instado de común acuerdo manifestado en escrito firmado por J.M.D.S., en calidad de Letrado representante de la empresa Vega e Hijos SL, y J.J.M., presidente del Comité de la citada Empresa, de fecha 11 de octubre de 2005, registrado en el SERCLA el día 13 del mismo mes y año, dicta el presente

Basado en los siguientes

Antecedentes de hecho

1.- El procedimiento de arbitraje tiene su origen en otro previo de Conciliación-Mediación ante el SERCLA, en el que, en el acta que documentaba la avenencia alcanzada el 13 de octubre de 2004 se hacía constar:

“2.- Las partes firmantes del presente acuerdo, se comprometen, a constituir una comisión de trabajo, para elaborar: -un sistema de incentivos por productividad; -revisión de categorías profesionales analizando la responsabilidad y funciones que cada trabajador desempeña, en ese momento en la empresa.

Que deberá estar consensuado antes del 31 de diciembre de 2004, si a partir de esa fecha no existiese acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje ante el SERCLA en la persona que la autoridad laboral designe”.

2.- No alcanzado el acuerdo que se acaba de mencionar, las partes del conflicto presentaron el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje ante el SERCLA referido en el encabezamiento. En el extremo correspondiente a los “puntos sometidos a la consideración del árbitro” se hacía constar: “en los términos redactados en el acta del SERCLA 13/10/04 consistente en: 1.- un sistema de incentivos por producción; 2.-revisión de categorías profesionales, analizando la responsabilidad y funciones que cada trabajar (sic) desempeña en ese momento en la empresa”.

3.- Por acuerdo de ambas partes fue designada árbitro en el procedimiento la que suscribe este laudo, que aceptó el nombramiento en fecha 13 de diciembre de 2005, tras una serie de reuniones tendentes a precisar el objeto del procedimiento, en el curso de la primera de las cuales ambas partes suscribieron de común acuerdo acta en la que se aceptaba que se designase por el SERCLA a un experto en organización del trabajo a fin de que examinase las peculiaridades del proceso productivo de la fábrica, en las que la representación de la empresa basaba su negativa a alcanzar acuerdo alguno relativo al complemento de productividad.

4.- El experto designado al efecto fue D. José Busquets Gubau, miembro de la Comisión de Técnicos del Tribunal Laboral de Catalunya que, tras visitar la fábrica y analizar el proceso de producción en la misma el día 29 de noviembre de 2005, emitió informe el 12 de enero de 2006, recibido por esta árbitro al día siguiente, en el que, a las preguntas formuladas, respondió como sigue:

“*Sí que es posible establecer un incentivo a la producción en la empresa Vega e Hijos. Dicho incentivo debería ser colectivo para todo el personal directo de producción, siendo su cálculo de periodicidad mensual y su pago también.

*Dicho sistema de incentivos debería estar basado en los kilogramos hora, traducidos a kilogramos estandar y hora, producidos durante el mes”.

El desarrollo del sistema propuesto, junto con un “ejemplo numérico para su mejor comprensión” se adjunta como Anexo I a este laudo.

5.- En fase de alegaciones, la representación de Vega e hijos SL hizo constar su oposición a la implantación de un sistema de incentivos dada la metodología de fabricación en la empresa y el predominio en ésta de un tipo de máquina que impedía a los trabajadores incrementar el ritmo de trabajo con su esfuerzo o iniciativa individuales, debiendo ajustarse en todo momento al ritmo de la máquina. Un ritmo que, además, se mantenía por debajo del máximo posible, entre otras, por razones sanitarias y de calidad del producto negando que se trabajase en la empresa asignando a los trabajadores sistemáticamente a categorías indebidas, y haciendo constar su disponibilidad para estudiar los casos individuales que se pudieran plantear.

6.- La representación de los trabajadores, por su parte, reiteraba el contenido de la opinión del experto Sr. Busquets Gubau, en el sentido antes expuesto.

Y, en relación con la reclamación de reclasificación de trabajadores enunciaba los nombres de los afectados, así como transcribía el texto del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas en lo referente a la categoría que se estimaba que los trabajadores debían tener.

Requerida la representación de los trabajadores para que detallase sus alegaciones en lo relativo a las tareas que supuestamente realizaban indebidamente los trabajadores mencionados en el escrito correspondiente, transcurrió el plazo concedido al efecto sin que se añadiera dato alguno sobre los extremos solicitados.

Fundamentos Jurídicos

1.- El presente procedimiento presenta una inusual dificultad para su plena resolución, en la medida en que las partes implicadas han colaborado poco para zanjar un conflicto de indudable complejidad fáctica, que, además, requiere de un conocimiento técnico complementario en sistemas de organización del trabajo que ha debido ser aportado por el tercero experto designado por el SERCLA de conformidad con lo pedido por ambas partes. A la vista de las alegaciones efectuadas y de la observación directa de la fabricación por parte de este árbitro y del experto, es, pues, como procede resolver.

2.- En lo que concierne a la implantación de un sistema de incentivos a la producción en la empresa ha de concluirse que, efectivamente, el proceso productivo de Vega e Hijos SL presenta una peculiaridad técnica que dificulta sin duda la elaboración del sistema de incentivos por el predominio de la máquina prensadora, que es determinante en la configuración del ritmo de trabajo. Pero también es cierto que la empresa ha suscrito un compromiso arbitral en el que se determinaba como objeto del mismo un “sistema de incentivos por productividad”, y tal expresión no puede ser interpretada sino como el establecimiento de las bases de dicho sistema en la empresa, por lo que no le es lícito a la referida empresa negar, en pleno procedimiento de arbitraje, que se pueda implantar semejante sistema cuando lo ha admitido como posible en el escrito que lo inicia.

Además, como se desprende del análisis elaborado por el Sr. Busquets Gubau, miembro de la Comisión de Técnicos del Tribunal Laboral de Cataluña, la determinación de ese sistema es técnicamente posible, aunque ciertamente con efectos limitados, dentro de los parámetros que especifica en su informe y sobre la base de la información que a la empresa corresponde dar. Cabe añadir que, más allá de la sistemática negativa de la posibilidad de implantar este sistema por la incidencia de la máquina tantas veces mencionada, la empresa no ha contra argumentado ni proporcionado información complementaria que no fuera la del número de kilogramos/hora producidos a lo largo del año en cifras globales por cada trabajador. Así las cosas, y a la vista de las circunstancias concurrentes en el caso, es preciso concluir que el sistema de productividad debe negociarse efectivamente entre empresa y trabajadores, debiendo aportarse y elaborarse por aquélla los datos precisos para este fin según el informe técnico citado, todo ello en un plazo razonable que no podrá exceder de tres meses a partir de la fecha de notificación de este laudo.

3.- Por lo que hace a la pretensión de que se proceda a reclasificar a una serie de trabajadores que realizan supuestamente trabajos que no pertenecen a sus categorías profesionales (M.A.R.; J.J.M., E.N.H., M.C.F.G., J.O., J.J.R.P. y M.C.L.), la representación de los trabajadores no ha precisado en sus alegaciones qué tareas concretas desarrollaban los trabajadores mencionados, que no perteneciesen a sus respectivas categorías, en orden a valorar si debían insertarse en otras de las previstas en el Convenio colectivo aplicable. Y tampoco han solicitado al respecto prueba alguna. Sólo fue posible comprobar, durante la visita a la fábrica, que

efectivamente J.J.M. y E.N.H. desarrollaban tareas propias de la categoría más alta solicitada tal y como es definida en el Convenio de Industrias Lácteas, de ahí que sólo sea posible acceder a la solicitud de reclasificación de estos dos trabajadores. En relación con los restantes, deberá negociarse la situación individual de cada uno de ellos en los términos ofrecidos por la empresa en su escrito de alegaciones, en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de notificación de esta resolución.

Por todo lo expuesto, resuelvo lo siguiente:

- Que debe procederse, sin demora ni obstaculización, a la negociación, por la Empresa y el Comité de un sistema de incentivos a la producción, debiendo la empresa aportar la información requerida en el Informe anexo, y valorar ambas partes la concreta cuantificación del respectivo complemento para el personal de producción. Todo ello en el plazo máximo de tres meses a contar desde la notificación del presente laudo.
- Que procede reconocer a J.J.M. y a E.N.H. las categorías profesionales de Controlador del grupo Otros Técnicos y de Especialista 1º del grupo de Producción y Tareas Auxiliares, respectivamente, con efectos económicos a partir de la fecha de emisión de este laudo.
- Que procede negociar por la empresa y el Comité la situación de los restantes trabajadores enunciados en el escrito de alegaciones del referido comité, en el plazo de tres meses a partir de la fecha de notificación de este laudo.

En Sevilla, a 16 de enero de 2006.

Fdo. María Fernanda Fernández López
Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Sevilla

XI. SEGUIMIENTO

Desde los servicios administrativos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, órgano en el que está residenciada la gestión del SERCLA, se realiza de modo habitual un seguimiento posterior a su paso por el Sistema de aquellos expedientes que, tramitados en el SERCLA siguiendo el procedimiento previo a la vía judicial, concluyen sin una solución concertada entre las partes.

El objeto de dicho seguimiento se dirige a conocer y extraer conclusiones del desenlace posterior del conflicto, fuera del ámbito de actuación del Sistema, con vistas a extraer las conclusiones oportunas para mejorar el Sistema, poner mayores medios al alcance de las partes o cualquiera otra actuación favorecedora de la conciliación.

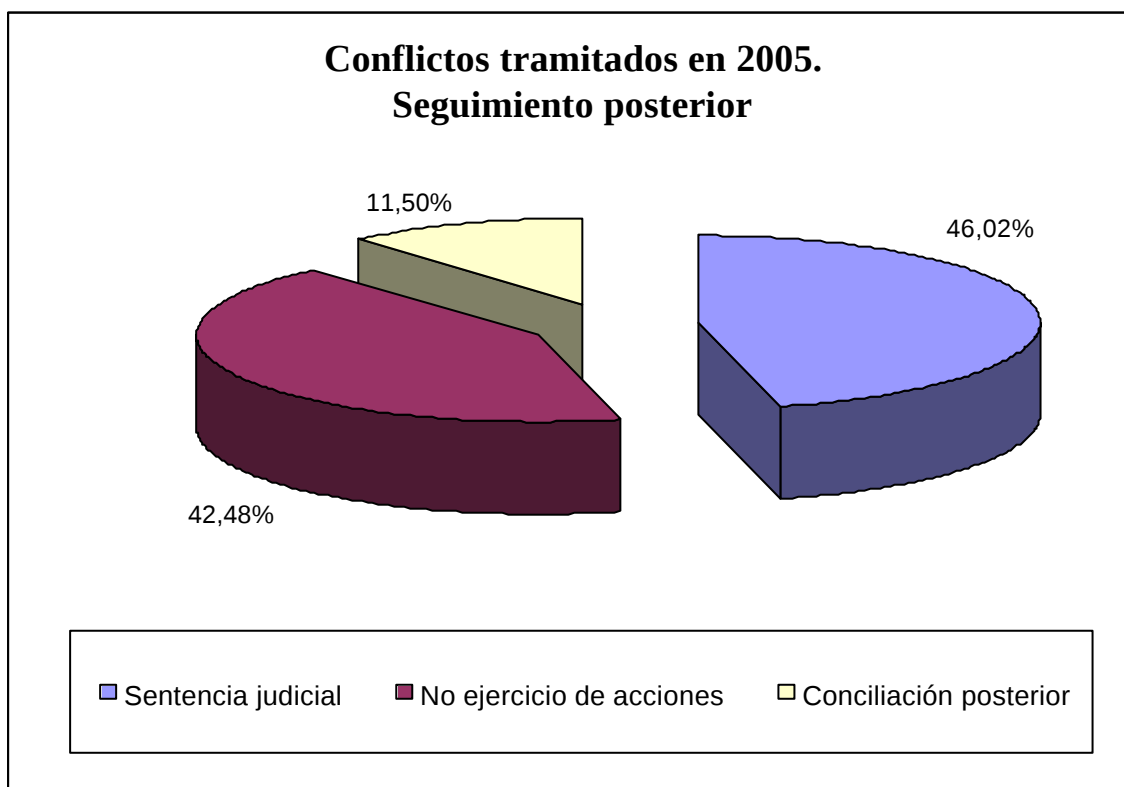
En este sentido, conviene recordar que el intento de conciliación sustituye en estos casos al trámite preprocesal del anterior sistema conciliatorio administrativo, previo en cualquier supuesto al ejercicio de acciones en sede judicial y, por consiguiente, se presuponen otras instancias posteriores en las que plantear y resolver en su caso el conflicto no solucionado en el SERCLA.

A tal efecto, se envía a las partes, pasado un tiempo desde la intervención del SERCLA, una comunicación para su retorno una vez aclarado el fin dado al conflicto, y que constituye la base de nuestro seguimiento. El campo material de nuestro estudio lo constituye los 169 expedientes concluidos sin avenencia en el procedimiento previo a la vía judicial, durante la anualidad del 2005 como primer dato supone el 62,13% dentro de esta modalidad.

En respuesta al requerimiento cursado desde el Sistema, se obtuvieron 113 contestaciones, es decir, el SERCLA obtuvo información respecto a qué sucedió posteriormente a la mediación celebrada en su seno relativa al 67% de los conflictos jurídicos finalizados sin avenencia en 2.005.

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

- 1.- Conciliación posterior entre las partes en conflicto.
- 2.- No ejercicio de acciones posteriores por el promotor.
- 3.- Sentencia judicial.



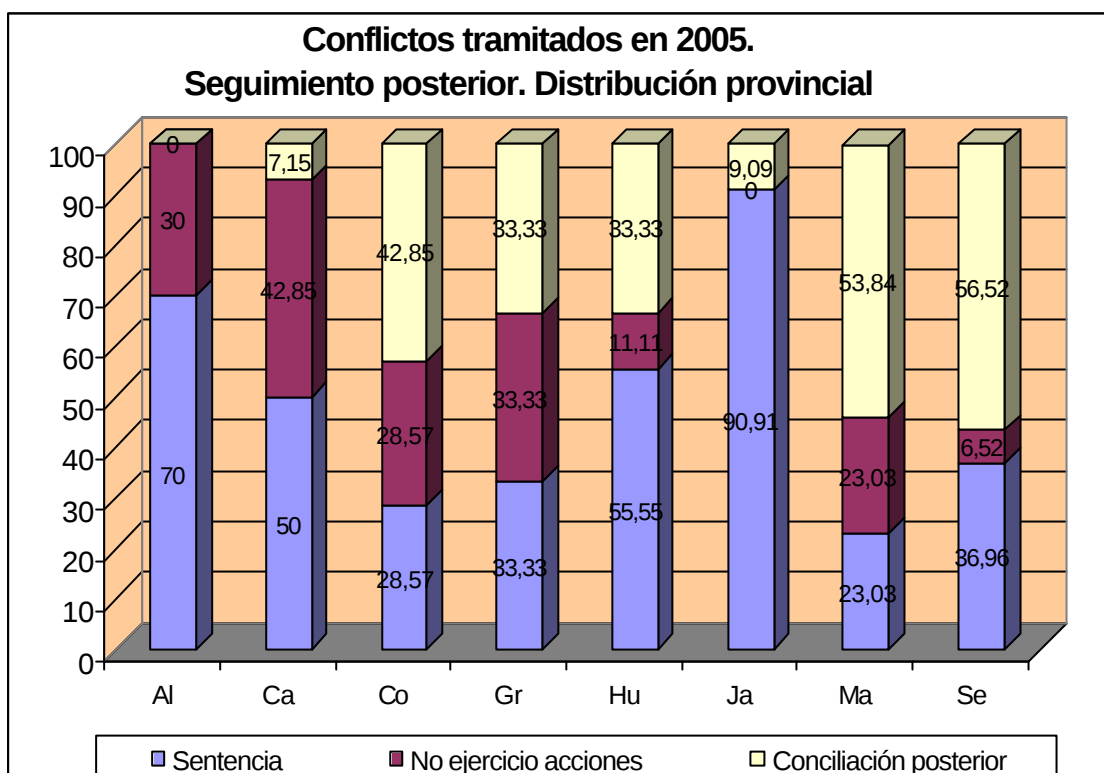
Tras clasificar las respuestas recibidas a los requerimientos de información cursados a las partes, cabe destacar que en el **46,02%** de los casos el conflicto se resolvió posteriormente mediante pronunciamiento judicial al dictarse la correspondiente sentencia. De entre aquellos conflictos en los que finalmente se produjo pronunciamiento judicial, resulta oportuno diferenciar entre aquellos en los que se produjo un estimación de la pretensión (19,23%), y aquellos en los que se dictó una resolución judicial desestimatoria (80,77%).



En el **42,48%** de los supuestos no se ejercitaron acciones posteriores por parte de aquellos que presentaron el escrito de iniciación ante el SERCLA. La parte promotora del conflicto optó en estos supuestos por no recurrir a otras instancias para solventar sus diferencias una vez agotadas las posibilidades que les ofrece el Sistema.

Por último, en el **11,50%** restante se produjo conciliación posterior a la mediación del SERCLA. Este dato, con las precauciones necesarias, podría revelar que en estos casos no se agotaron todas las posibilidades de alcanzar un acuerdo en el curso de la mediación. No obstante, en estos supuestos también debe valorarse que, aún concluyendo sin avenencia el acto celebrado en nuestro Sistema, el trabajo de mediación realizado puede tener su virtualidad y trascendencia, si quiera en un momento posterior, para la conciliación entre las partes.

Si los datos derivados del referido seguimiento se provincializan, podemos apreciar significativas diferencias en lo que concierne a la proporción en que están presentes cada una de estas tres posibles terminaciones del conflicto.

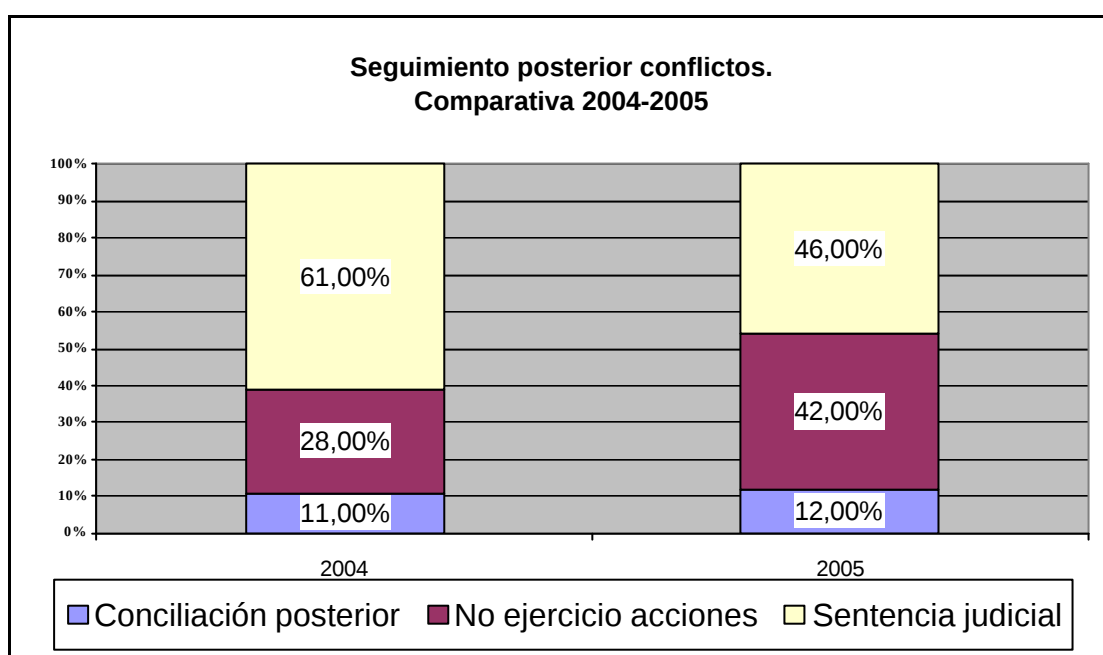


El recurso a la instancia judicial aparece en proporciones superiores a la media en Almería (70%) y, sobre todo, Jaén (90,91%). En estas dos provincias se lograron porcentajes de avenencia muy diferentes en la resolución de los conflictos jurídicos (52,38% y 37,50%, respectivamente). En el extremo opuesto, la menor proporción de sentencias se registra en los conflictos tramitados en Málaga (23,03%), provincia esta en la que el índice de acuerdos firmados se situó en el 42,03%, es decir, cuatro puntos porcentuales por encima de la media del Sistema.

Los supuestos en los que los promotores del conflicto no ejercieron acciones con posterioridad a su paso por nuestro Sistema alcanzan su mayor presencia relativa en Cádiz (42,85%), siendo oportuno recordar que en la referida provincia se registró un porcentaje de avenencias inferior en nada menos que veintidos puntos porcentuales a la media de Andalucía. En el otro extremo, la menor proporción de no ejercicio de acciones corresponde a los conflictos tramitados en Jaén (0%) y Sevilla (6,52%).

Por último, los casos en los que, una vez sustanciado el trámite ante el SERCLA, las partes logran un acuerdo, cualquiera que sea la instancia, alcanzan su mayor relevancia en Sevilla (56,52%), Málaga (53,84%) y Córdoba (42,85%). Estos datos

podrían inducir a pensar que aún quedan márgenes de actuación en la actividad mediadora conducente a lograr el consenso de las partes y poner fin a situaciones de conflicto. En este sentido, conviene recordar los porcentajes de acuerdos logrados en la resolución de conflictos jurídicos en estas provincias en 2.005. Así, resulta destacable que el de Sevilla, pese a su importante peso relativo, está sensiblemente por debajo de la media del Sistema (29,63%). Sin embargo, tanto el de Málaga (42,03%) como el de Córdoba (46,15%) se sitúan por encima del promedio andaluz.



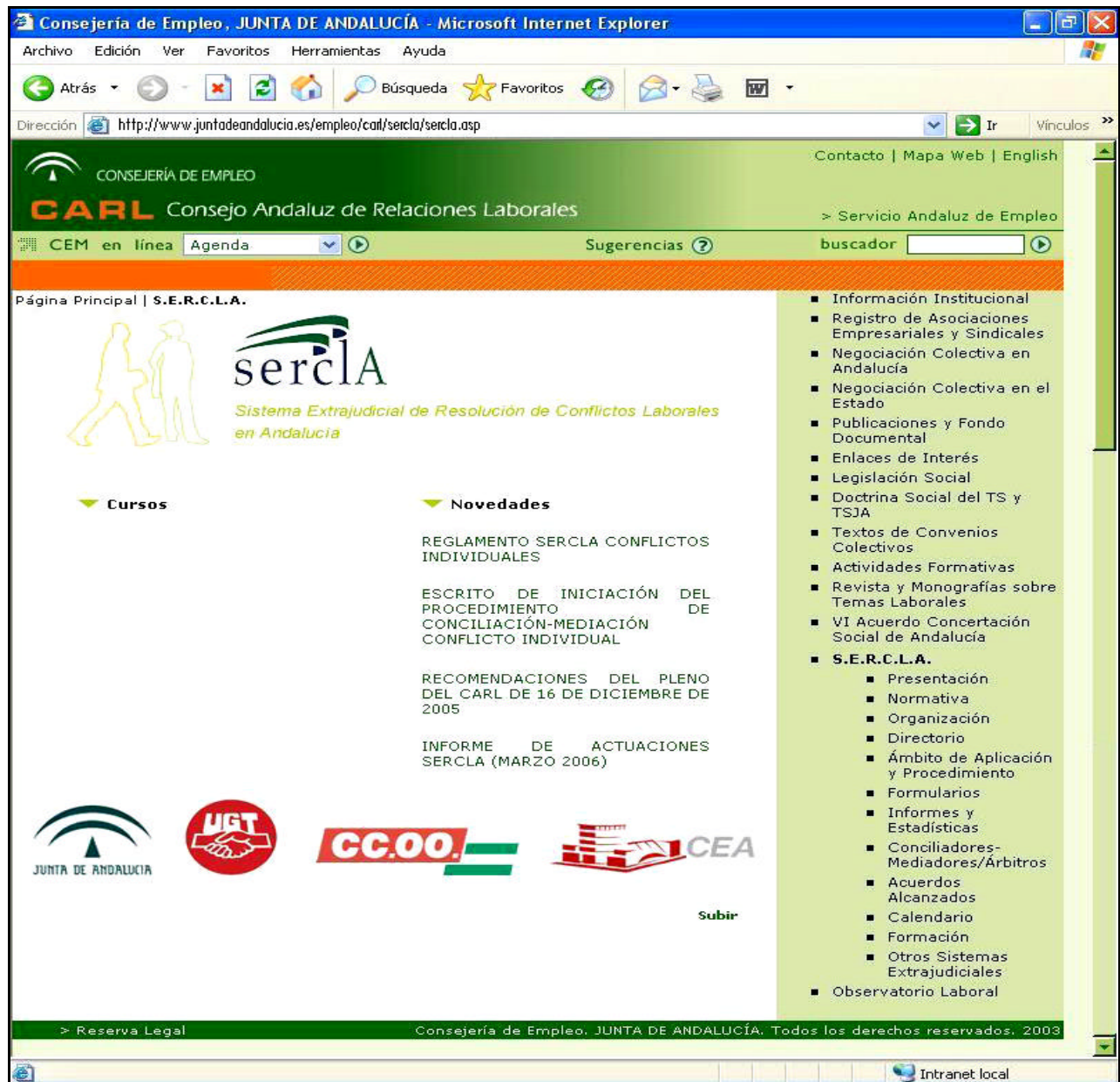
Comparando los datos anteriores con los aportados por el seguimiento realizado en el año 2004, se detecta que la conciliación posterior entre las partes sigue en la misma proporción que la anualidad anterior. Los conflictos que finalmente son resueltos en sede judicial descienden notablemente, ya que con respecto al 2004 suponen 15 puntos porcentuales menos. Sin embargo lo más destacado de la anualidad de referencia es que el no ejercicio de acciones posteriores se incrementa en 14 puntos.

Estos datos, con las precauciones necesarias, revelan que, aún concluyendo sin avenencia la mediación en el SERCLA, el trabajo de mediación realizado tiene su virtualidad y trascendencia, si quiera en un momento posterior, para la conciliación entre las partes, constatándose en no pocas ocasiones que tal acuerdo externo se sustenta de manera fundamental en las propuestas realizadas por los conciliadores-mediadores del Sistema.

También podemos observar que conforme se va consolidando el sistema, existe una tendencia creciente a que los promotores del conflicto no recurran a otras instancias para solventar sus diferencias una vez agotadas las posibilidades que les ofrece el SERCLA.

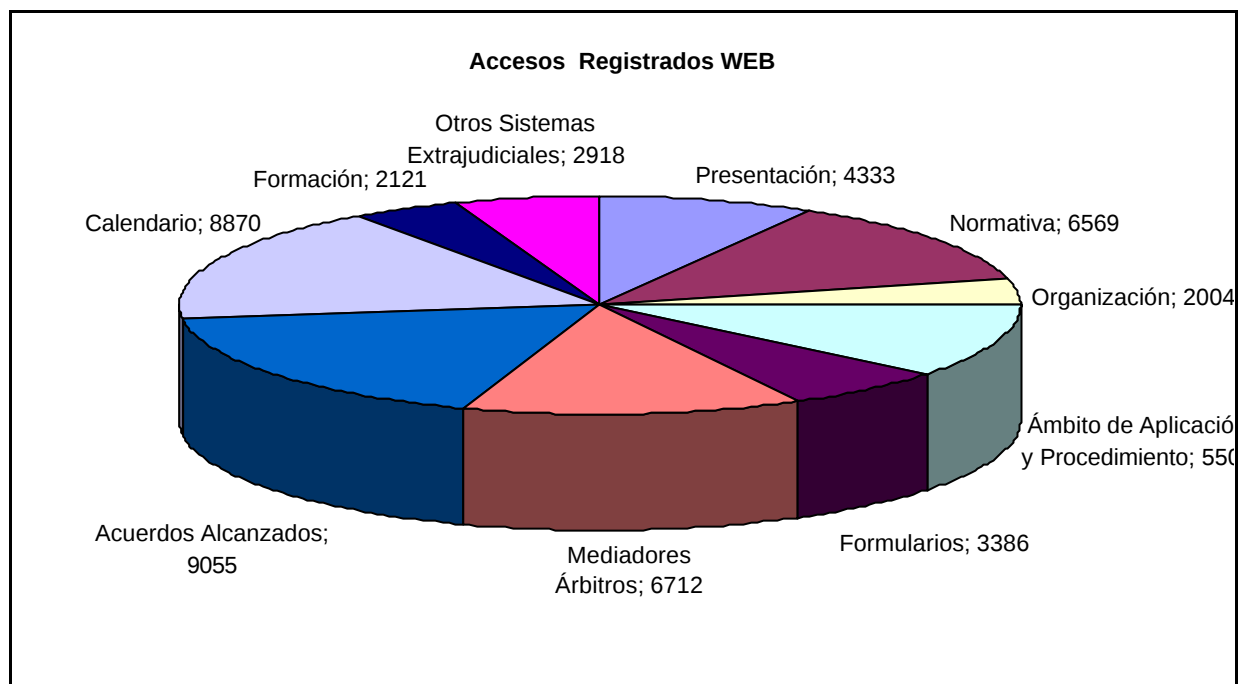
XII. PÁGINA WEB

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>



Desde los servicios administrativos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, órgano en el que está residenciada la gestión del SERCLA, se hace un especial esfuerzo diario en la actualización y mejora de contenidos de la página web.

A lo largo de 2.005, se registraron un total de 73.407 entradas en la página principal del SERCLA. Entre los apartados más visitados se encuentran los de “acuerdos alcanzados”, “calendario de actuaciones”, “conciliadores-mediadores/árbitros” y “normativa”.



XIII. RESEÑAS PERIODÍSTICAS

Medio GRANADA HOY

Fecha 23/02/2005

Sección ECONOMIA

MERCADO DE TRABAJO

El Sercla evitó medio millón de horas de huelga en la provincia el año pasado

J. M. M.

■ GRANADA. Negociar, negociar y negociar. Por muy distantes que sean las posturas. Por muy enfadados que estén los trabajadores e inflexibles los empresarios. Como suelen decir los abogados, más vale un mal acuerdo que un buen pleito. Esa es la filosofía del Sercla (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía), un órgano autonómico de nombre farragoso, pero con un fin muy simple: que empresarios y trabajadores negocien todo lo posible antes de llegar a una huelga o verse en los juzgados, nada fácil en muchos casos.

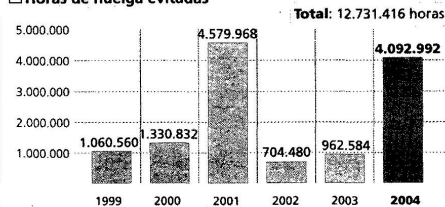
En Granada la vía de la negociación a través del Sercla evitó el año pasado la realización de 11 huelgas, con las que se hubieran perdido, de llevarse a cabo, 543.000 horas de trabajo, según estima este órgano dependiente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Así lo expuso ayer su presidenta, Mercedes Rodríguez, que expuso un balance del Sercla desde que se creara en 1999.

En ese balance, a nivel provincial, el Sercla ha evitado 43 huelgas y la pérdida de más de un millón de horas de trabajo en la provincia de Granada en cinco años. Según Rodríguez, el Sercla es una herramienta útil y eficiente que,

Resultados del Sercla en Andalucía

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales ha registrado 3.263 expedientes desde 1999

□ Horas de huelga evitadas



FUENTE: SERCLA

GRÁFICO: Dpto. de Infografía

basada en la autonomía de las partes, ayuda a resolver los conflictos surgidos entre empresas y trabajadores a través del diálogo, el acuerdo y la participación.

Según datos de toda Andalucía, desde su creación han pasado por sus técnicos 3.263 expedientes de conflictos laborales colectivos, que afectaban a 373.417 empresas y más de tres millones de trabajadores. Las cifras dicen que algo más de la mitad de los expedientes, el 54 por ciento, fueron resueltos en 2004 con acuerdo entre empresarios y sindicatos, un porcentaje que ha ido subiendo ligeramente desde el 46 por ciento del primer año, 1999.

Respecto a los conflictos en los que había convocada ya una huelga, casi el 62 por ciento también finalizaron con pacto y sin llevarse a cabo los paros. En Andalucía se han evitado, según el Sercla, la pérdida de 12,7 millones de horas de trabajo desde 1999.

Medio LA VOZ DE CÁDIZ

Fecha 20/08/2005

Sección CIUDADANOS

Trabajo medió en 69 conflictos laborales desde principios de año

EFE CÁDIZ

El Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales (Sercla), dependiente de la Consejería de Empleo, medió en Cádiz en 69 conflictos hasta el mes de julio. Así, la provincia se sitúa en tercer lugar a nivel autonómico por detrás de

Sevilla y Málaga, con 91 y 70 expedientes respectivamente.

El 51 por ciento de los conflictos laborales tramitados durante el primer semestre del año por el Sercla en Andalucía, concluyeron con acuerdo entre las partes y su resolución evitó más de 1,3 millones de horas de huelga.

Hasta el pasado mes de julio el Sercla tramitó 358 expedientes que afectaron a 7.955 empresas y a 176.816 trabajadores.

De esta cifra, el 72,9% (261 expedientes) culminaron su tramitación de forma correcta y concluyeron con avenencia entre las partes 135 de ellos, lo que benefició a

un total de 6.693 empresas y a 127.862 trabajadores.

De los 358 expedientes presentados, el 53 por ciento fueron previos a la vía judicial, el 40 por ciento previo a la convocatoria de huelga y el 7 por ciento de otro tipo de procedimiento.

Los resultados alcanzados arrojaron un saldo positivo, especialmente en los conflictos previos a la huelga, que supusieron el 40% del total y que concluyeron con acuerdo en el 66,67% de los casos, lo que evitó la pérdida de 1.325.192 horas de trabajo en 1.386 empresas

que suman 23.612 trabajadores.

En cuanto a los expedientes previos a la vía judicial, el índice de avenencia alcanzó al 39,42%.

Los acuerdos del Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales (Sercla), organismo adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), tienen el mismo valor que un convenio colectivo y obligan a todos los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, siempre que el resultado sea de consenso entre las partes implicadas en el conflicto.

Medio EL CORREO
DE ANDALUCÍA

Sección LA REVISTA

Fecha 01/07/2005

CONFLICTO

Los trabajadores del Maestranza llegan a un "preacuerdo"

SEVILLA ■ El comité de empresa y la dirección del Teatro de la Maestranza han llegado a un preacuerdo en el conflicto que mantienen por las diferentes interpretaciones que hacen sobre el convenio colectivo y esperan poder firmar un convenio que ponga fin a esta confrontación el próximo 15 de julio en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla).

El representante de los empleados, Emilio Reina, explicó ayer a Europa Press que tras mantener una reunión con la directora gerente del espacio lírico, Remedios Navarro, "llegamos a un principio de solución" en los puntos que hasta ahora separaban a ambas partes. Así, Reina destacó que "la empresa ha dado muestra de buena intención y voluntad al acceder en una de nuestras reivindicaciones históricas", ya que el coliseo "creará una bolsa de trabajo para los operarios con contratos temporales", según dijo.

En cuanto al encuentro con la gerente, señaló que "hay un acercamiento y nos estamos entendiendo". En concreto, a la reunión asistieron la secretaria general de Federación Servicios (FES) de UGT, Olvido Aguilera, el secretario general de FES Sevilla, Manolo Peña, Remedios Navarro y el abogado del Teatro, Rafael Soto, así como el comité de empresa.

Ambas partes han convenido la reconversión de los 13 fijos discontinuos en indefinidos a tiempo completo —como pedían los empleados— hasta que expire el convenio colectivo en diciembre. ■ Redacción

Medio GRANADA HOY

Sección CIUDAD

Fecha 19/08/2005

CONFLICTOS LABORALES

El Sercla tramita 32 expedientes en el primer semestre del año

EFE

■ GRANADA. Durante el primer semestre del año, la provincia de Granada registró 32 de los 358 expedientes tramitados en Andalucía por el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales (Sercla), dependiente de la Consejería de Empleo.

Según informó la Oficina del Portavoz del Gobierno, hasta el mes de julio el Sercla tramitó un total de 358 expedientes que afectaron a 7.955 empresas y a 176.816 trabajadores.

El 51 por ciento de esos conflictos laborales tramitados concluyeron con acuerdo entre las partes y su resolución evitó más de 1,3 millones de horas de huelga.

De los 358 expedientes presentados, un 53 por ciento fue previamente a la vía judicial, un 40 por ciento previo a la convocatoria de huelga y el 7 por ciento restante respondía a otro tipo de procedimiento.

Los resultados alcanzados arrojaron un saldo positivo, especialmente en los conflictos previos a la huelga. El 66,67 por ciento de los

casos concluyeron con acuerdo, lo que evitó la pérdida de 1.325.192 horas de trabajo en 1.386 empresas que suman 23.612 trabajadores. En cuanto a los expedientes previos a la vía judicial, el índice de avenencia alcanzó al 39,42 por ciento.

Por provincias, Sevilla concentró la mayor actividad, con 91 expedientes tramitados, seguida de Málaga con 70, Cádiz con 69, Granada y Jaén, con 32 expedientes cada una, Almería con 23, Huelva con 18 y Córdoba con 14. Además, también hubo 9 expedientes de carácter interprovincial.

Los acuerdos del Sercla, organismo adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), tienen el mismo valor que un convenio colectivo y obligan a todos los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, siempre que el resultado sea de consenso entre las partes.

Medio JAEN

Fecha 19/08/2005

Sección JAÉN

ECONOMÍA ■ EVITA LA PÉRDIDA DE MÁS DE CIENTO MIL HORAS DE TRABAJO

El Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales tramita 32 expedientes

JAÉN ■ Una herramienta que demuestra su eficacia. Durante el primer semestre del año el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla), dependiente de la Consejería de Empleo, tramitó en la provincia de Jaén 32 expedientes que afectaron a alrededor de seiscientas empresas. El 51 por ciento de estos litigios tramitados a lo largo de seis meses concluyó con acuerdo entre las partes. La resolución de forma negociada evitó más de cien mil horas de huelga.

En concreto, en toda Andalucía, hasta el pasado mes de julio, el Sercla tramitó un total de 358 expedientes que afectaron a 7.955 empresas y a 176.816 trabajadores. De esta cifra, el 72,9 por ciento (261 expedientes) culminó su tramitación de forma correcta, ya que zanjaron con la avenencia entre las partes 135 de ellos, lo que benefició a 6.693 empresas y 127.862 trabajadores. De los 358 expedientes

presentados, el 53 por ciento fue previo a la vía judicial, el 40 por ciento antes de la convocatoria de huelga y el 7 por ciento de otro tipo de procedimiento. Por provincias, Sevilla concentró la mayor actividad, con 91 expedientes tramitados, seguida de Málaga (70), Cádiz

■ En el 51 por ciento de los casos se resuelven las discrepancias con un acuerdo entre las partes en litigio

(69), Granada (que coincide en número de casos con Jaén, 32), Almería (23), Huelva (18) y Córdoba (14). También se registraron 9 expedientes de carácter interprovincial.

Los resultados que se han alcanzado en este medio año arrojan un saldo positivo, especialmente en los conflictos previos a la huelga, que suponen el 40 por ciento del total y que concluyeron con acuerdo en el 66,67 por ciento de los casos. Esto evitó la pérdida de 1.325.192 horas de trabajo en la

comunidad autónoma, en 1.386 empresas que suman 23.612 trabajadores. En cuanto a los expedientes previos a la vía judicial, el índice de avenencia alcanzó al 39,42 por ciento.

Los acuerdos del Sercla, organismo adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), tienen el mismo valor que un convenio colectivo y obligan a todos los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación a contem-

plarlos, siempre que el resultado sea de consenso entre las partes. Uno de los aspectos que tanto empresarios como trabajadores más valoran de este servicio es que es mucho más rápido y ágil que la vía judicial y que la solución no parte de la decisión de un juez, sino de la negociación de las partes. ■ I. B.

Medio IDEAL DE ALMERÍA
Sección ALMERÍA

Fecha 03/09/2005

El SERCLA ha evitado cuatro huelgas y la pérdida de 6.216 horas de trabajo en Almería

B. A. P. ALMERÍA

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) ha evitado, según la Junta, que se lleven a cabo cuatro huelgas en la provincia, entre los meses de enero y julio de este año. Según la delegación provincial de la Consejería de Empleo, la actuación de este órgano ha hecho que no se pierdan más de 6.000 horas de trabajo en Almería.

El SERCLA se puso en marcha en 1999. Desde entonces y hasta julio de este año, este órgano adscrito a la Consejería de Empleo ha evitado que se lleven a cabo un total de 25 huelgas, que según la Junta habrían supuesto la pérdida de más de 156.00 horas de trabajo en la provincia.

Dentro de este órgano están las principales organizaciones empresariales y sindicales de la región. El SERCLA depende del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) de la Consejería de

PROCEDIMIENTOS

- **Arbitraje:** Las partes se comprometen a aceptar la solución al conflicto que dé un tercero.
- **Mediación:** Es el más utilizado y en él interviene la Comisión de Conciliación-Mediación, para encontrar una salida dialogada ya pacífica al conflicto laboral.
- **Ventajas:** El SERCLA es voluntario, gratuito, rápido, eficaz y cerano.

Empleo y «es una herramienta útil y eficiente que, basada en la autonomía de las partes, ayuda a resolver los conflictos surgidos entre empresas y trabajadores o sindicatos a través del diálogo, el acuerdo y la participación», según Empleo.

El delegado de Empleo en Almería, Clemente García Valera, considera que «este sistema de mediación y conciliación está siendo cada vez más utilizado por los sindicatos y las empresas por su efectividad para resolver con-



ÚLTIMA. La basura acumulada en la calle durante la huelga. /IDEAL

flitos laborales mediante el diálogo, sin necesidad de recurrir a los tribunales o a la huelga».

Según los datos de la delegación de Empleo, en los seis primeros meses del año se presentaron ante el SERCLA 23 expedientes, que afectaban a 123 empresas y 27.157 trabajadores de la provincia. La mayor parte de los desacuerdos surgieron por la aplicación e interpretación o por la negociación de convenios colectivos.

De los 23 expedientes registrados se tramitaron 17, en los que estaban implicadas 117 empresas

y 26.622 trabajadores. La labor del sistema extrajudicial ha sido efectiva, en el 64,71% de los casos tramitados, ya que 11 expedientes concluyeron con avenencia, beneficiando a 26.366 empleados de 111 empresas que suponen el 99,04% y el 84,87% del total de trabajadores y empresas afectados, respectivamente.

De los 23 expedientes presentados, el 65% fueron previos a la vía judicial, el 30% previos a la convocatoria de huelga y el 5% restante de otro tipo de procedimientos.

Medio EUROPA SUR
Sección LOCAL

Fecha 12/11/2005

LABORAL

Los trabajadores de Maersk vuelven a concentrarse ante la empresa en demanda de un convenio

La tercera jornada de protesta de los trabajadores de la terminal de contenedores de Maersk se desarrolló ayer con total normalidad. El personal, como ha sido habitual en días pasados, paralizó 15 minutos el acceso de los camiones a la terminal. Los representantes de CCOO y UGT se reunieron con la dirección de la empresa y acordaron volver a encontrarse, previsiblemente, el viernes para intentar acercar posturas de cara al convenio. Comité de empresa y dirección han sido convocados para el día 21 por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos (SERCLA).

Medio GRANADA HOY
Sección LOCAL
Fecha 02/12/2005

Sigue la negociación para evitar la huelga del comercio

Patronal y sindicatos estudian la propuesta del Sercla y volverán a reunirse el 7 de diciembre

EFE / GRANADA HOY

■ GRANADA. Sindicatos y patronal, que se reunieron ayer bajo la mediación del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (Sercla) para avanzar en la negociación colectiva del sector del pequeño y mediano comercio y evitar la huelga convocada para mediados de diciembre, volverán a reunirse el próximo día 7 para estudiar la oferta realizada por ese organismo a las partes.

Según manifestó a Efe el secretario provincial de UGT-Comercio, Juan Chica, la oferta realizada en el transcurso de la reunión "podría acercar posturas" entre las partes, que la analizarán en los próximos días para volver a reunirse el próximo día 7.

CCOO y UGT mantienen la convocatoria de huelga prevista para los próximos días 16 y 23 de diciembre en el sector del pequeño y mediano comercio en demanda de la negociación del convenio colectivo, que quedó bloqueada porque, según los sindicatos, la patronal sólo ofrecía el aumento del IPC.

Los sindicatos critican que la patronal no haya hecho ninguna propuesta de subida salarial tras "numerosos intentos de negociación" y que la condicione a medidas como la desregulación de las horas extraordinarias, la reducción de los festivos y la disminución del premio de jubilación, entre otras medidas.

Por su parte, fuentes de la patronal del comercio granadina aseguraron que en la reunión celebrada ayer con la mediación del Sercla "se habló de una subida salarial y se presentaron propuestas" en ese sentido.