

10 años



Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León



cecale



PRESENTACIÓN - pag 2. PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN DEL SERLA. SECRETARIO GENERAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN. SECRETARIO GENERAL DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN. PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CASTILLA Y LEÓN **10**

AÑOS - pag 7. LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES. ANTECEDENTES NORMATIVOS. CONTENIDO BÁSICO DEL II ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN. ESTADÍSTICAS DE LAS ACTUACIONES PRACTICADAS POR EL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES. **RESUMEN DE GESTIÓN - pag 16.** 1- SOLICITUDES DE

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADAS. 1.1 Evolución General. 1.2 Evolución por ámbitos geográficos. 2-.**DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADAS.** 2.1 Total por provincias. 2.2 Porcentajes sobre el total autonómico. 3- **RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN**

TRAMITADOS. 3.1 Evolución porcentual. 3.2 Porcentajes en el total autonómico. 3.3 Porcentajes en los ámbitos provinciales. 4- **TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS.** 4.1 Evolución. 5- **DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS.** 5.1 Evolución. 5.2 Porcentajes sobre el total autonómico. 6-

PROCEDIMIENTOS VINCULADOS AL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN. 7- **RESULTADOS POR SECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN TRAMITADOS.** 7.1 Porcentajes. 8- **PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA.** 8.1 Evolución general. 8.2 Evolución por ámbitos geográficos. 8.3 Distribución por sectores. 8.4 Distribución porcentual por provincias. 8.5 Resultados por

porcentajes en los procedimientos presentados con carácter previo a la convocatoria de huelga. 9-. **PROCEDIMIENTOS DE ARBITRAJE TRAMITADOS.** 10- **ENCUESTA SOBRE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DEL SERLA. PROCEDIMIENTOS POR PROVINCIAS Y**

RESULTADOS - pag 28. 1-SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS. 1.1 Evolución. 1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores. 1.3 Resultados – porcentajes por sectores. 2- **PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA.** 2.1 Evolución. 2.2 Resultados –

porcentajes por sectores. 2.3 Resultados totales por- porcentajes.

PRESENTACIÓN

PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN

El tiempo transcurrido desde la puesta en práctica del sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla y León, permite realizar, con perspectiva suficiente, una positiva valoración en cuanto a la consecución de los objetivos y finalidades determinantes de su existencia, fundamentalmente en lo que se refiere a su contribución al mantenimiento de un adecuado clima laboral y a la potenciación de vías de diálogo y acuerdo para la solución de las discrepancias.

La consolidación de los procedimientos de solución en el ámbito de las relaciones laborales, viene a reafirmar el protagonismo creciente de los instrumentos de autotutela colectiva, generados por la voluntad y el acuerdo de los interlocutores sociales y al servicio de intereses generales de la sociedad, en este caso, el adecuado desarrollo de las relaciones laborales en nuestra Comunidad.

Las actividades reflejadas en esta memoria son el resultado de una suma de esfuerzos y aportaciones que es necesario reconocer, tanto por parte de los agentes económicos y sociales y de la Junta de Castilla y León, en el ejercicio de las responsabilidades que les son propias, como de los conciliadores – mediadores y árbitros y del personal del Servicio Regional de Relaciones Laborales, a todos los cuales es extensible el agradecimiento por su profesionalidad y entrega indudables.

Miguel Ángel Díez Mediavilla
Presidente de la Fundación del Serla

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN

Pasados 10 años del inicio efectivo, nos toca seguir aprendiendo, en este caso de la experiencia propia de nuestra región y de las experiencias que, sobre el tema de resolución de conflictos laborales, se van desarrollando en otras Comunidades Autónomas, como la integración dentro de los servicios de mediación y arbitraje de solución de conflictos individuales, autónomos dependientes o la plena integración de los conflictos derivados de las Administraciones Públicas.

No se trata tanto de reducir la conflictividad laboral, porque esta es innata a las propias relaciones laborales, como de que se resuelvan los conflictos por y entre los implicados en espacios físicos adecuados y con los recursos humanos apropiados, sin tener que recurrir a otras instancias para su resolución.

Los problemas laborales no son solo discrepancias económicas, sino también problemas de organización del trabajo, de salud laboral, de igualdad de género que deben tener un reflejo en la mediación y conciliación de nuestra Comunidad a través de la capacidad de propuesta y la búsqueda de compromisos y soluciones.

D. Agustín Prieto González

Secretario General de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN

La Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León, como parte de las organizaciones fundacionales firmantes del I Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de de Conflictos (ASACL) y posteriormente del II ASACL, en el que se asumieron competencias para resolver conflictos del personal laboral de las Administraciones Públicas, seguimos apostando por el Servicio, con el deseo de canalizar el conflicto laboral en su origen.

Entendemos que el reto de su creación se ha superado con creces, sobre todo en lo que concierne a los procedimientos de conciliación-mediación, proporcionando a la institución reconocimiento, prestigio y respaldo de todas las partes implicadas en las relaciones laborales, por lo que nuestra Organización quiere seguir apostando por su evolución, dando soluciones a las posibles desviaciones que se vayan detectando.

Por ello, creemos necesaria la adaptación y revisión continua del sistema. La tendencia tendría que ser la de seguir asumiendo competencias progresivamente hasta tramitar la totalidad de los conflictos laborales de Castilla y León, estableciendo un nuevo reto en la evolución del Organismo, ampliando sus efectos hacia el resto de las personas trabajadoras que en la actualidad no se les permite recurrir al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), independientemente de su relación contractual.

En cualquier caso e independientemente del rumbo que adquiera el SERLA, estamos seguros de que las personas que trabajan para la Fundación, así como los conciliadores-mediadores y árbitros seguirán actuando con las garantías de transparencia suficientes.

D. Ángel Hernández Lorenzo

Secretario General de la Unión Sindical de CC.OO de Castilla y León

CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CASTILLA Y LEÓN

Tras diez años de funcionamiento del Servicio Regional de Relaciones Laborales, y tras conocer los principales resultados de gestión del SERLA, en CECALE estamos convencidos de que cuando comenzamos las negociaciones con las centrales sindicales para dotarnos de un instrumento que facilitara la solución de los conflictos que pudieran surgir en el seno de las empresas con sus trabajadores, pusimos en marcha un sistema que ha contribuido a pacificar y a facilitar las relaciones laborales en nuestra Comunidad.

Además la conclusión más importante desde el punto de vista de las organizaciones empresariales es que los sistemas recogidos en el Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales se han convertido en el procedimiento normal en el marco de las relaciones laborales de nuestra Comunidad, contribuyendo a la paz social.

Efectivamente, a lo largo de estos años hemos asistido a un cambio cultural al recurrir a estos procedimientos evitando la judicialización de los conflictos, otorgando el protagonismo a las partes enfrentadas, que participan directamente en el procedimiento y obtienen una solución pactada a su problema, garantizando que se impliquen en mayor medida en acatar la solución lograda, y ofreciendo mayor satisfacción a las partes que la posible solución que pudiera imponer la autoridad judicial.

Sin embargo entendemos desde CECALE que es necesario que estemos atentos a que el recurso a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales obedezcan al verdadero deseo de concluir en el seno del SERLA las negociaciones que previamente se hayan intentado entre las partes, como medio complementario y continuador de la negociación colectiva.

Quede patente la satisfacción que supone para mí celebrar los diez años de funcionamiento del SERLA, convencido de que seguirá contribuyendo a la paz social de nuestra Comunidad, convirtiéndola en una de sus señas de identidad, concediendo el verdadero protagonismo del éxito del sistema a la autonomía colectiva, aún con la ayuda de la mediación que ofrece el SERLA.

D. Jesús Terciado Valls

Presidente de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León

10 AÑOS

LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Los procedimientos no jurisdiccionales de solución autónoma de los conflictos laborales entre empresas y trabajadores, constituyen un instrumento de gestión de controversias de carácter colectivo, en el cual, mediante la participación e implicación de los interlocutores sociales, se establecen vías de diálogo y acuerdo para la solución de las mismas, evitando, en la medida de lo posible, la judicialización de los conflictos de carácter jurídico - de aplicación e interpretación de normas o de decisiones o prácticas de empresa - y propiciando la avenencia en los conflictos de intereses, en los cuales no cabe el planteamiento ante los órganos jurisdiccionales, siendo por tanto el Servicio Regional de Relaciones Laborales la única instancia que conoce de los mismos.

La conciliación – mediación y el arbitraje se configuran como los procedimientos más adecuados a los fines pretendidos, no solo por su naturaleza intrínseca, sino también por los principios básicos que los presiden - gratuidad, igualdad entre las partes, celeridad, audiencia y contradicción – y que constituyen la garantía de su efectividad y vigencia.

En función del ámbito del conflicto colectivo, la solicitud para iniciar los procedimientos de solución extrajudicial puede ser formulada tanto por los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, como por las asociaciones empresariales y los sindicatos.

La voluntad de diálogo y negociación de las partes en conflicto constituye el punto de partida básico para el desarrollo de los procedimientos con la participación, en unos casos, de los conciliadores – mediadores, que impulsan la superación de las diferencias, aproximando las posiciones o proponiendo soluciones y, en otros, de los árbitros, que resuelven motivadamente las cuestiones planteadas.

Finalmente, es importante poner de manifiesto que tanto lo acordado en conciliación – mediación, como lo establecido en laudo arbitral, tendrán la eficacia jurídica de un convenio colectivo si se diesen las condiciones de legitimación establecidas legalmente.

ANTECEDENTES NORMATIVOS

En 30 de septiembre de 1996, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores – Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León (C.C.O.O.), como organizaciones más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma, suscribieron el I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León.

El compromiso de la Junta de Castilla y León en orden al desarrollo del citado Acuerdo, se plasma en un Convenio tripartito de colaboración en materia de Conciliación – Mediación y Arbitraje, suscrito en 17 de junio de 1997 con las partes signatarias del referido Acuerdo Interprofesional, en el cual, además de la creación de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, se determina la participación de la Administración Autonómica en el sostenimiento de la institución.

El establecimiento de una estructura de Conciliadores –Mediadores y Árbitros suficiente para atender las solicitudes que puedan plantearse ante el SERLA, así como la puesta en marcha de todos los requisitos previos exigibles, incluidas la cobertura de los puestos de trabajo y la dotación de los medios materiales precisos, determinan que bien entrado el año 2000, se inicie la efectividad del I Acuerdo Interprofesional y de los contenidos y funciones atribuidos al SERLA.

El positivo balance del funcionamiento del Servicio, así valorado de forma unánime por las Organizaciones firmantes del I Acuerdo Interprofesional, y la lógica voluntad de mejorar su contenido dotando a dicho órgano de mayor operatividad, motivan la decisión de suscribir en 18 de abril de 2005 un II Acuerdo Interprofesional por parte de las mismas organizaciones sociales más representativas, es decir, Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (C.C.O.O.) y Unión Regional de Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.), publicado en el BOCyL de 20 de mayo de 2005, el cual mantiene su vigencia en la actualidad.

CONTENIDO BÁSICO DEL II ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN

La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación es directa y frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario, no siendo necesaria, por tanto, para su efectividad y vigencia, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos celebrados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

El procedimiento más utilizado, es decir, el de conciliación-mediación tiene el carácter de obligatorio si lo solicita, al menos, una de las partes, y su planteamiento y desarrollo es inexcusable para la tramitación del ulterior proceso judicial de conflicto colectivo, en su caso, constituyéndose por tanto en requisito necesario para dejar expedita la vía judicial.

La solicitud de iniciación del procedimiento de conciliación -mediación, impide por sí misma la convocatoria de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualesquiera otra dirigida a la solución del conflicto.

Los acuerdos o avenencias producidos, con ocasión de la actuación de los conciliadores -mediadores en el curso de las reuniones que mantienen con las partes afectadas por el conflicto, tienen la eficacia atribuida a los Convenios Colectivos y serán de aplicación y eficacia general y frente a terceros si concurren los requisitos de legitimación previstos en la normativa laboral.

El procedimiento de arbitraje persigue igualmente la solución del conflicto colectivo, a través de la decisión que adopten en forma de laudo los árbitros designados (en número impar), cuya actuación garantiza, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción de las partes.

El arbitraje termina con un laudo arbitral, el cual resuelve motivadamente todas y cada una de las cuestiones suscitadas, siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo, y teniendo la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

La composición de las listas de conciliadores – mediadores y de árbitros se efectúa mediante designación por acuerdo unánime de las partes signatarias del Acuerdo Interprofesional, es decir, CECAL, CC.OO. y UGT, a través del Comité Paritario correspondiente.

Dichas listas están integradas por profesionales, expertos o personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones laborales, que en ningún caso actúan en representación de parte

ESTADÍSTICAS DE LAS ACTUACIONES PRACTICADAS POR EL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES

En el resumen de gestión se incorpora información básica en relación con la tramitación por el SERLA de procedimientos tanto de conciliación – mediación, como de arbitraje, correspondientes a los diez años transcurridos desde el inicio de la efectividad del sistema de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León.

En relación con ello y a fin de no inducir a confusión, es preciso hacer notar que los datos correspondientes al presente ejercicio de 2010, únicamente se refieren al período enero a septiembre, con lo cual no es factible su comparación con otras informaciones que se ofrecen por ejercicios completos o años naturales.

Los datos que se aportan, no sólo constituyen un estudio cuantitativo de la gestión de los conflictos y de los resultados obtenidos, sino que pretenden mostrar el grado de consolidación de la cultura de la negociación y el consenso en el ámbito de las relaciones laborales, en tanto en cuanto ello integra el eje esencial de la creación del propio sistema.

Dicha información es inicialmente de carácter general y autonómico y posteriormente se encuentra desagregada a nivel provincial.

A fin de servir a la oportuna reflexión, y sin pretender realizar un análisis exhaustivo, cabe mencionar, como hitos esenciales del camino recorrido en estos diez años, los siguientes aspectos:

- Crecimiento prácticamente continuo y sostenido, salvo en dos anualidades puntuales, de los procedimientos de conciliación – mediación; en los dos últimos ejercicios completos - 2008 y 2009 - se han producido incrementos cercanos al 12 % y al 18 %, respectivamente.
- Absoluta predominancia de los procedimientos de conciliación – mediación, hasta alcanzar un total de 2.337 solicitudes presentadas en los diez años, frente a 13 procedimientos de arbitraje, de los cuales, uno fue archivado.

- La promoción de los procedimientos o presentación de las solicitudes de iniciación de la actuación del SERLA, se ha realizado principalmente por los representantes legales de los trabajadores en la empresa - comités de empresa y delegados de personal - en un 56,35 % de los casos, por los sindicatos en un 36,06 %, por los representantes sindicales, es decir, las secciones sindicales en la empresa en un 4,29 % y por las empresas directamente en un 3,30 % de los supuestos.
- Los ámbitos geográficos en los que en mayor medida se ha instado la solución extrajudicial de conflictos laborales, se corresponden, lógicamente, con las provincias con mayor volumen de empresas y de población activa, es decir, Valladolid, Burgos y León, expresadas en orden decreciente.
- El nivel medio de acuerdos o avenencias se sitúa en torno al 45 %, el de desacuerdos en el 51 % y el de procedimientos intentados sin efecto por la incomparecencia de una de las partes alcanza el 4 % restante.
- La evolución anual de los índices de acuerdo y correlativamente de desacuerdos presenta una cierta irregularidad o variabilidad, acentuada notablemente en el ejercicio 2009, en el cual los valores porcentuales de los acuerdos y desacuerdos alcanzaron el 40,27 % y el 56,04 % respectivamente, situándose en niveles prácticamente semejantes a los producidos en 2002 – 40,12 % y 55,09 %, respectivamente -.
- En los ámbitos geográficos, igualmente es apreciable una notable diversidad en los niveles porcentuales de acuerdos y desacuerdos en relación con los expedientes tramitados en cada una de las provincias, dándose en cuatro de ellas – Ávila, Salamanca, Soria y Zamora – un nivel de acuerdos superior al 50%.
- El dato correspondiente al número de trabajadores afectados por los conflictos tramitados presenta un carácter progresivamente creciente a partir de 2007, tendencia ésta que no es correspondida con una correlativa evolución del número de empresas a las que se han referido tales conflictos, con la salvedad del ejercicio 2008, en el cual si es apreciable un incremento en el número de empresas afectadas, lo cual sólo puede ser justificado por el hecho de que en dicha anualidad se incrementaron

significativamente los conflictos colectivos de carácter sectorial, a diferencia de lo ocurrido en los otros ejercicios de dicho período, en los que fue mayor la incidencia de los conflictos colectivos en el ámbito de las empresas individualmente consideradas.

- La distribución por sectores de los procedimientos de conciliación – mediación presentados, manifiesta un acusado predominio del sector siderometalúrgico con un total de 693 expedientes, equivalente al 29,65 % del total, y cuyo nivel más elevado se ha producido en 2009, en el cual los procedimientos correspondientes a dicho sector alcanzaron el 34,02 %. A mucha mayor distancia se encuentran los procedimientos presentados correspondientes a los sectores de alimentación y limpieza que representan el 9,11 % y el 8,56 % del total, respectivamente.

Especial consideración en el ámbito del sector siderometalúrgico, ha de realizarse respecto del sector de automoción, de notable importancia en nuestra Comunidad, el cual ha supuesto el 12,83 % del total de los procedimientos en el ámbito autonómico, con un notable crecimiento en 2009 al haber sido presentados un total de 63 solicitudes de procedimientos de conciliación – mediación, cifra ésta superior al doble de la media anual en tal sector.

- Los sectores con mayor porcentaje de acuerdos o avenencias son: agropecuario (58,49 %), madera (57,78 %), construcción (51,72 %) y textil, oficinas y despachos, hostelería y comunicación, en los cuales el porcentaje de acuerdo es exactamente del 50 %, lo cual significa que en todos los demás sectores no citados, el nivel de acuerdos es inferior al 50 %.
- Especial consideración merecen las solicitudes de conciliación – mediación presentadas con carácter previo a la convocatoria de huelga, dado que antes de la comunicación formal de la huelga a la autoridad laboral y a la empresa, debe haber sido agotado el procedimiento de conciliación - mediación, con lo cual éste se configura como la última instancia en orden a la solución de la controversia o discrepancia.

En tal aspecto, es apreciable a partir de 2008 un aumento relevante de tal tipo de procedimientos, por cuanto existiendo una media anual de 68,5 procedimientos, en 2008 se han planteado 108, en 2009 han sido 126 y en el período transcurrido de

2010 se ha alcanzado la cifra de 63, todo lo cual representa un incremento medio del 57,66 % desde el año 2008.

- El sector en el que más solicitudes de conciliación – mediación han sido presentadas con carácter previo a la convocatoria de huelga, ha sido el de metal con un 36,2 % del total (248 de un total de 685), alcanzándose en los mismos un volumen de avenencia del 42,29 %, dato éste muy cercano al nivel general de acuerdos en tal tipo de procedimientos previos a huelga – 43,74 %.
- En el 75 % de los procedimientos de arbitraje tramitados, las partes han intentado previamente a través de un procedimiento de conciliación – mediación, la solución de las discrepancias existentes.
- En lo que se refiere a las Administraciones Públicas, a partir de la fecha de efectividad del II Acuerdo Interprofesional -20 de mayo de 2005 - las mismas pueden realizar la adhesión a éste y a los procedimientos previstos en él, habiéndose presentado hasta la fecha un total de 34 solicitudes de conciliación – mediación en el ámbito público.
- En las encuestas realizadas a los empresas, asociaciones empresariales, sindicatos y representantes legales o sindicales de los trabajadores en la empresa, a través de las cuales se pretende conocer el nivel de satisfacción por el servicio dispensado por el SERLA, merecen ser significadas, entre otras valoraciones positivas, las correspondientes a la puntuación media asignada tanto a la actuación de los conciliadores – mediadores intervinientes , como a la actuación general del SERLA, cuyas evaluaciones medias son de 7,55 y 7,63 sobre un total de 10 puntos.
- Del total de solicitudes de procedimientos de conciliación – mediación presentadas, es decir 2337, solamente en 58 de ellas el conflicto planteado era de carácter interprovincial o de ámbito territorial superior a la provincia, lo cual pone de manifiesto la prevalencia casi absoluta de los procedimientos de nivel provincial.
- No pueden olvidarse por otro lado, una serie de actividades quizá menos visibles, pero no por ello menos importantes en el desarrollo y evolución del propio sistema de solución de discrepancias, entre las cuales cabe citar la celebración de 37 reuniones

del Patronato de la Fundación, en cuanto órgano de gobierno de la misma, el desarrollo de 34 reuniones de los Comités Paritarios de los Acuerdos Interprofesionales, en su función de interpretación, aplicación, modificación y seguimiento de éstos y finalmente la aportación de los grupos de trabajo creados para el estudio y tratamiento de materias concretas.

- De la misma forma, es destacable la realización de acciones de divulgación de las actividades del SERLA en diversos ámbitos territoriales e institucionales, aspecto éste complementado con la publicación de los Acuerdos Interprofesionales, de las memorias anuales y de un manual de procedimiento, así como la edición de folletos informativos acerca de los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y la presencia del Servicio en internet, a través de su página web (www.serla.es).
- En otro orden, cabe significar la realización de cinco jornadas formativas para conciliadores – mediadores y árbitros, seis seminarios sobre técnicas de negociación y resolución de conflictos, tres encuentros de conciliadores – mediadores, así como la práctica de dos estudios analíticos sobre la negociación colectiva en Castilla y León y finalmente la obtención del premio a la mejor práctica de calidad en las fundaciones de Castilla y León en 2005.
- En el ámbito externo, cabe citar la participación en seis ocasiones en el Foro de Empleo y Formación de Castilla y León – Feria Laboral- la concurrencia a más de treinta jornadas y seminarios organizados en muy diversos ámbitos, tales como jornadas de la Fundación SIMA, jornadas nacionales de sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, una de las cuales tuvo lugar en Salamanca en 2005 y fue desarrollada bajo la organización de la Fundación SERLA.
- Finalmente, y como no podía ser de otra forma, es preciso poner de manifiesto que la progresiva aceptación y utilización del sistema de solución extrajudicial de conflictos, es consecuencia de la conjunción de factores tales como la responsabilidad y el compromiso de los interlocutores sociales en el empleo de medios de diálogo y consenso, las aportaciones de sus representantes en los diversos órganos de la Fundación y el compromiso de la Junta de Castilla y León, no sólo a través del sostenimiento del sistema, sino también mediante el reconocimiento de su

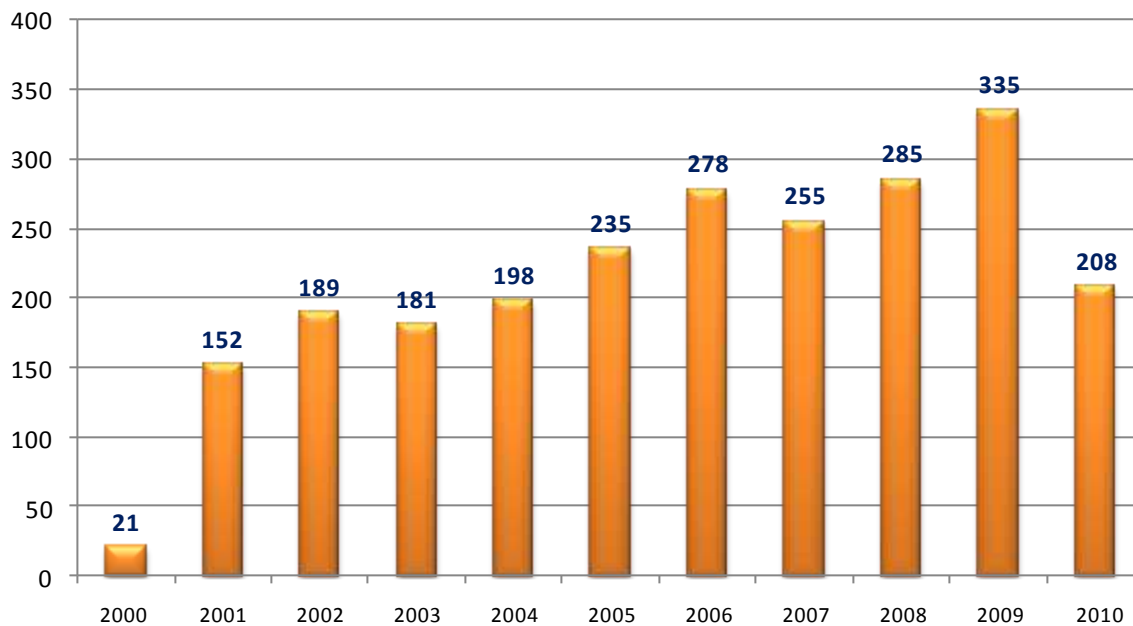
efectividad, la inestimable participación de los conciliadores – mediadores y árbitros, cuyo grado de implicación, dedicación y profesionalidad son acreedores de un explícito reconocimiento y de una sincera gratitud, así como la entrega y cualificación del personal del SERLA, cuya labor constituye una garantía absoluta en la gestión de los procedimientos, por todo lo cual, igualmente ha de ser objeto de ponderación y merecida estimación.

RESUMEN DE GESTIÓN

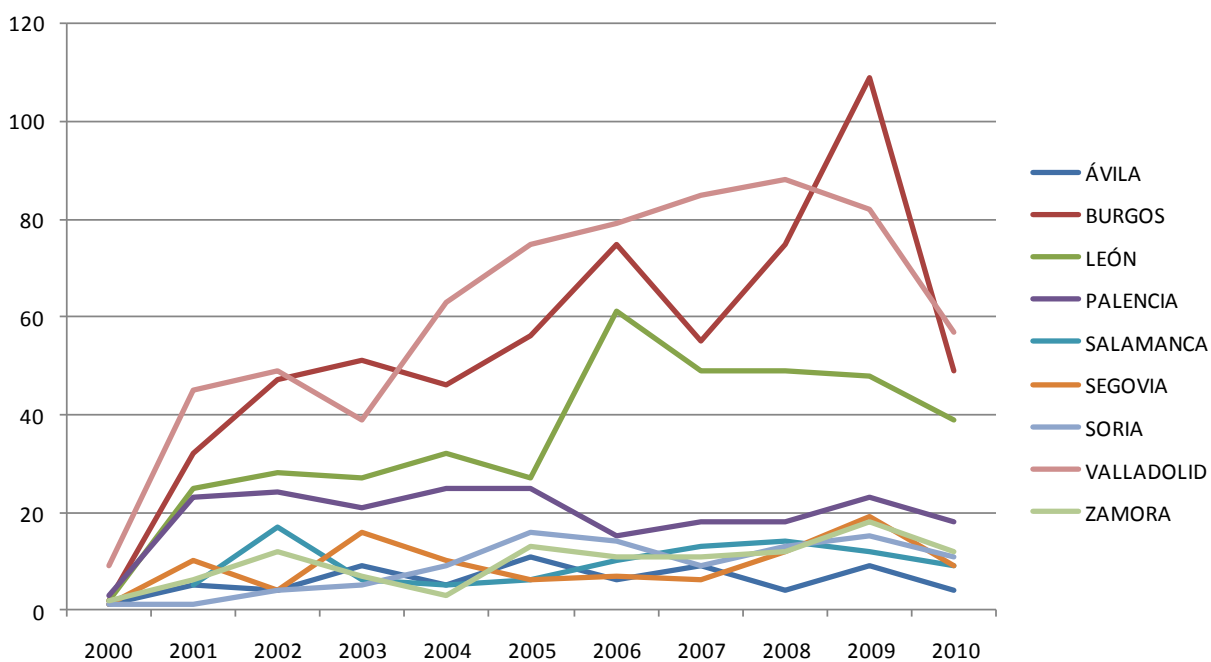
2000 – 2010

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADAS

1.1 Evolución General

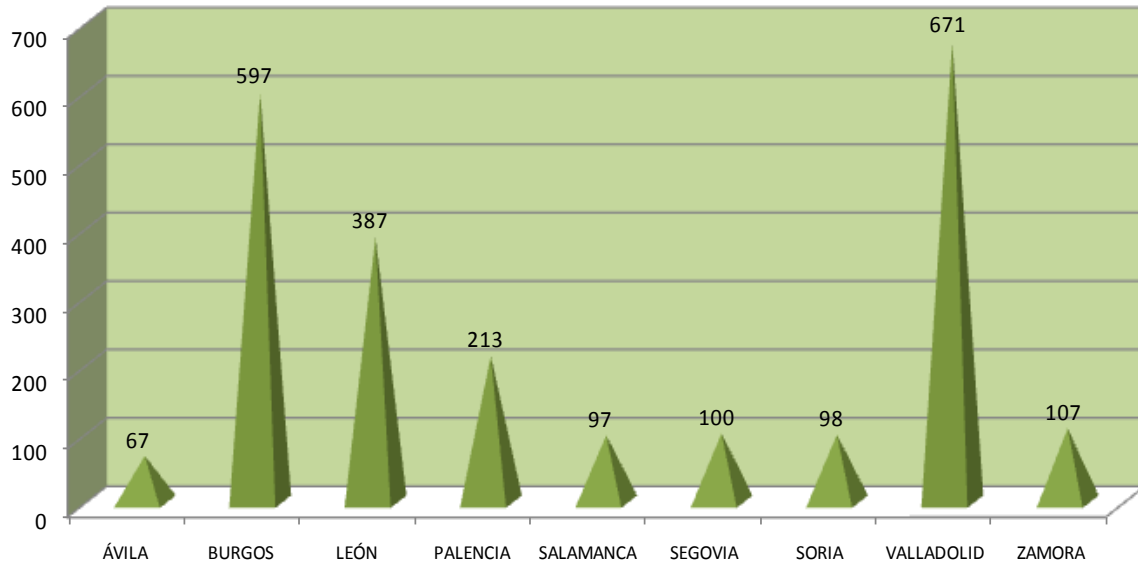


1.2 Evolución por ámbitos geográficos

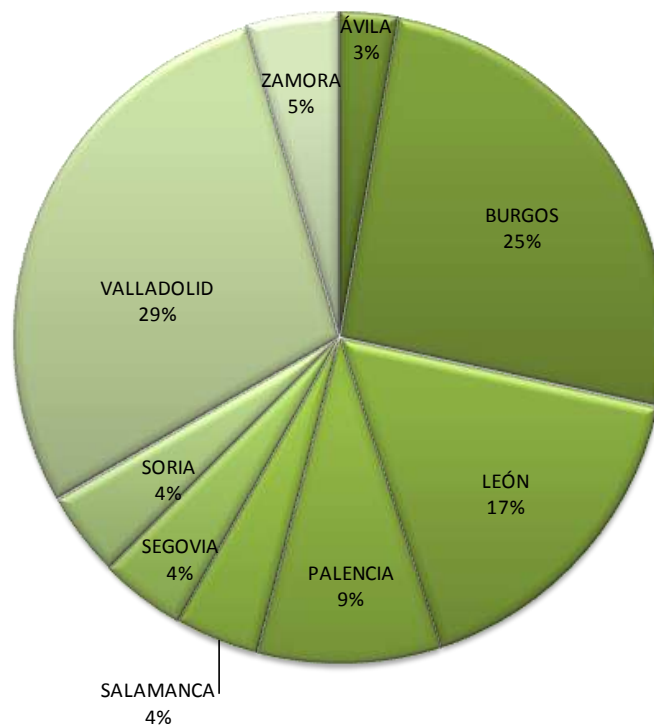


2 -DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADAS:

2.1 Total por provincias

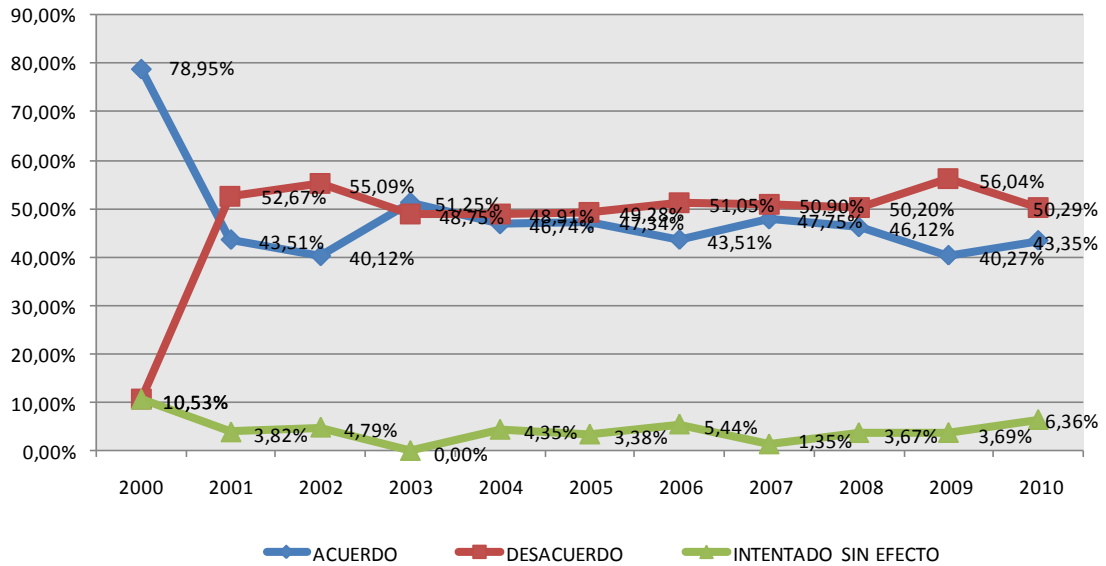


2.2 Porcentajes sobre el total autonómico

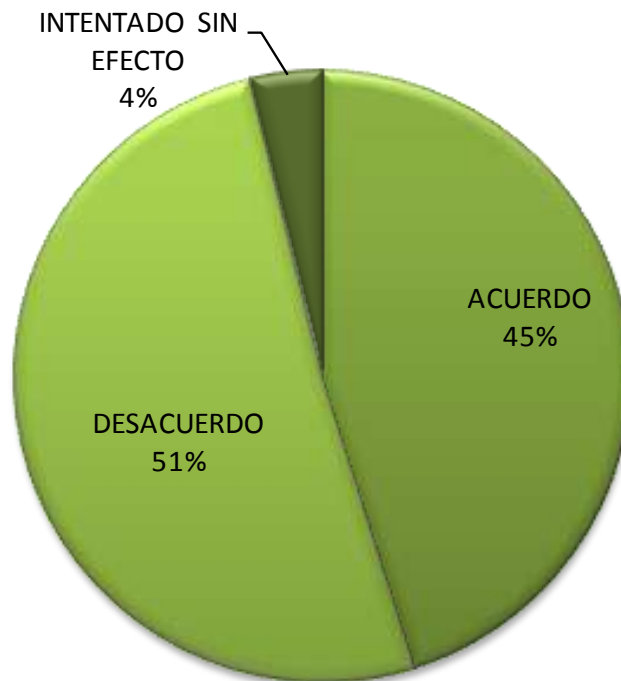


3- RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN TRAMITADOS:

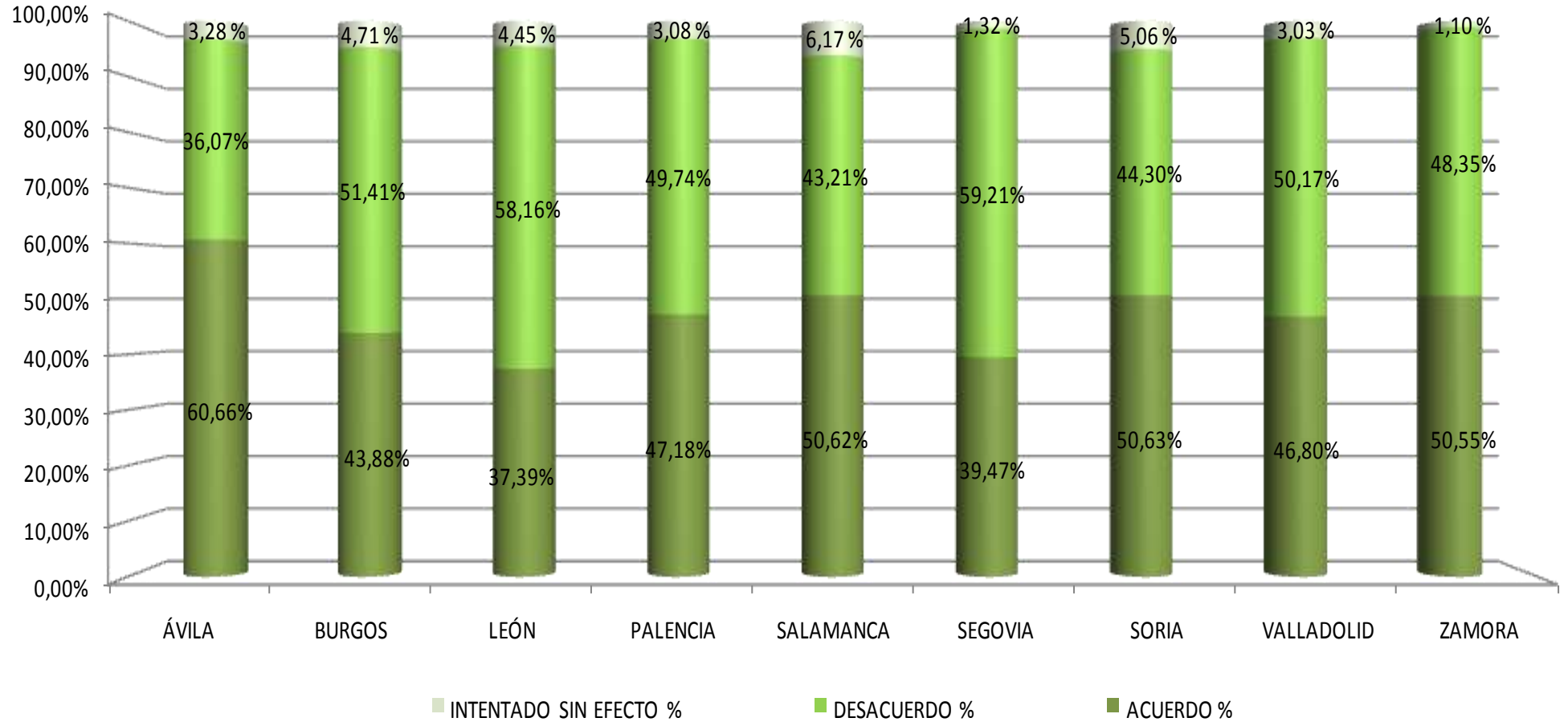
3.1 Evolución porcentual



3.2 Porcentajes en el total autonómico

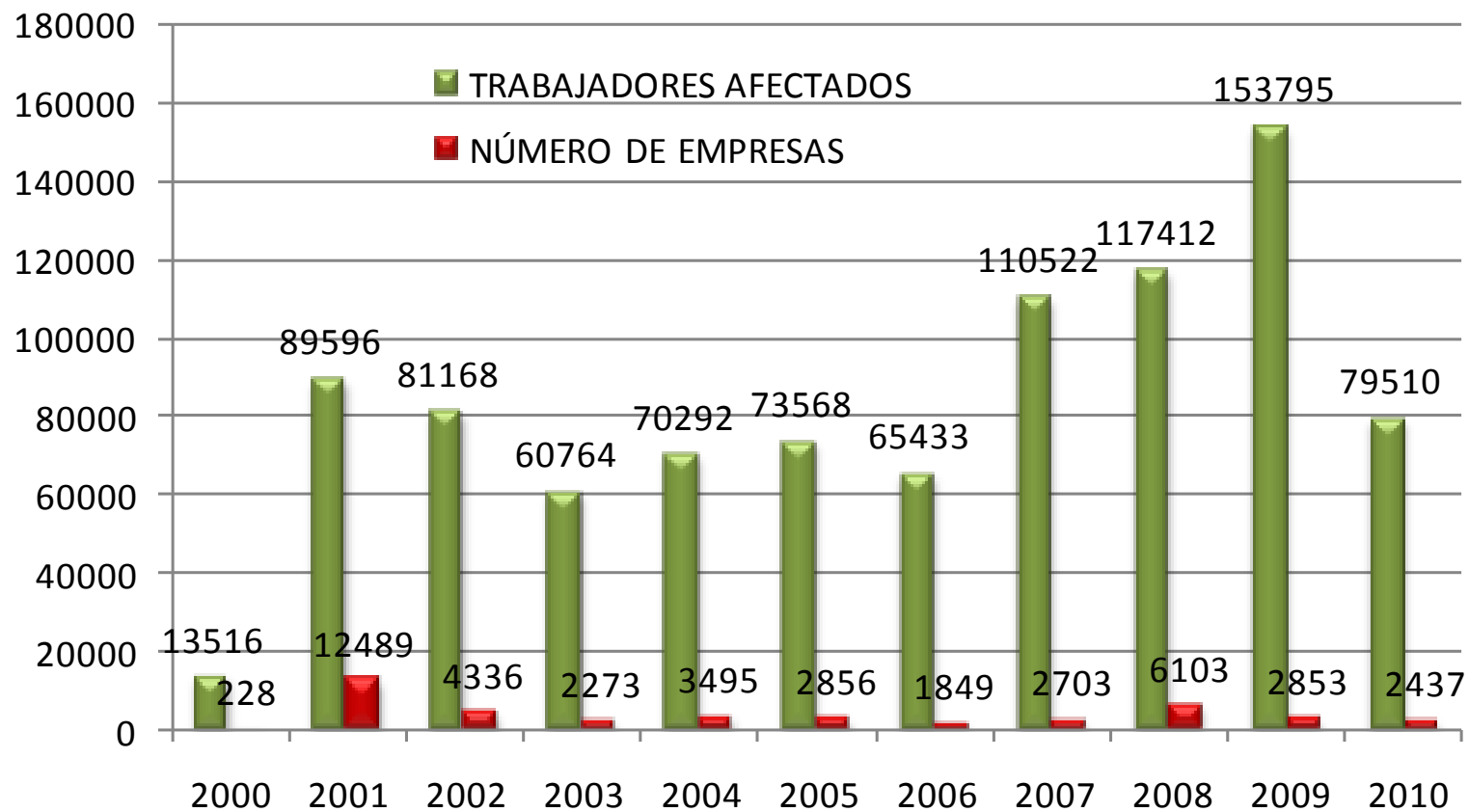


3.3 Porcentajes en los ámbitos provinciales



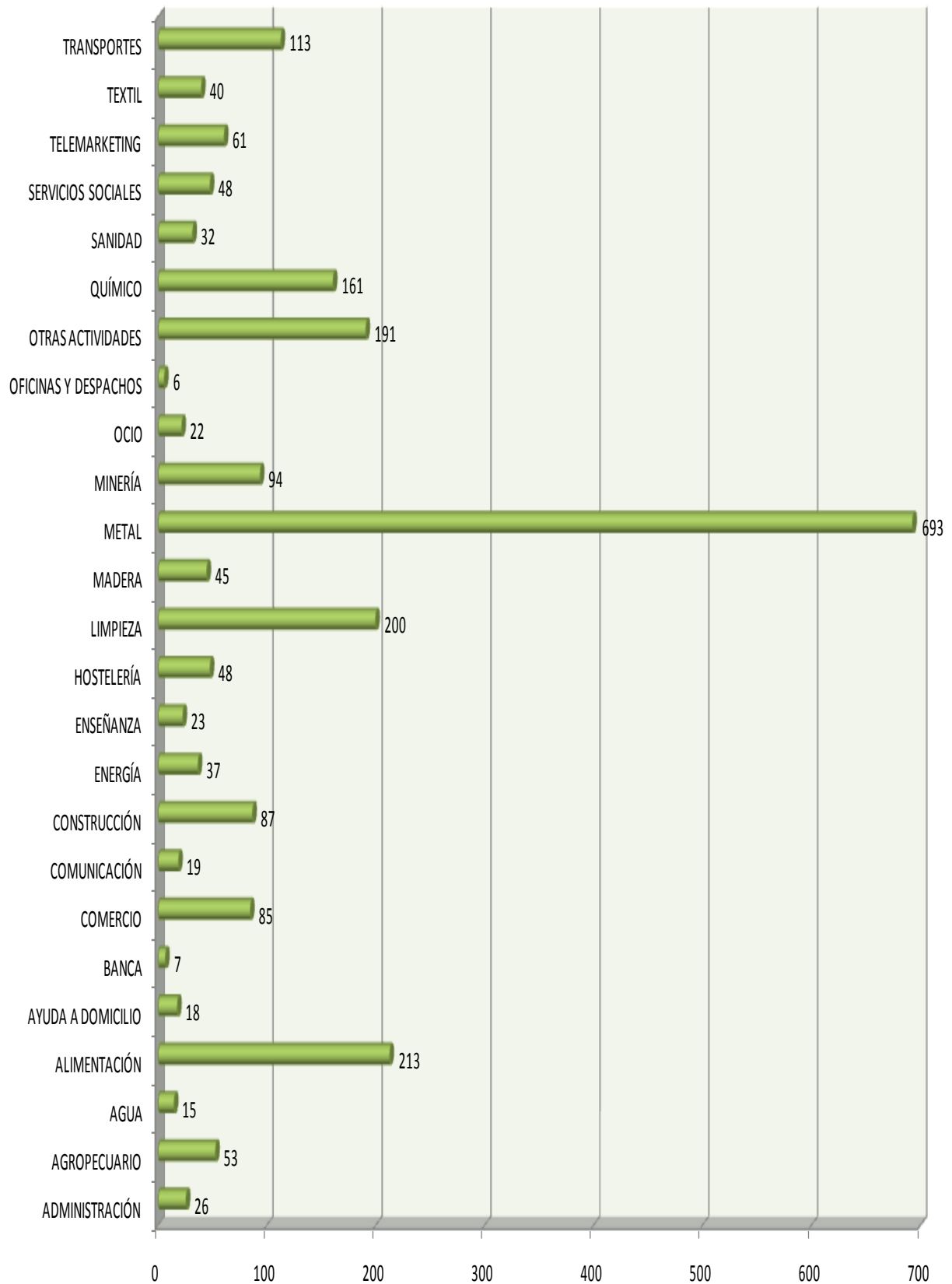
4- TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS

4.1 Evolución

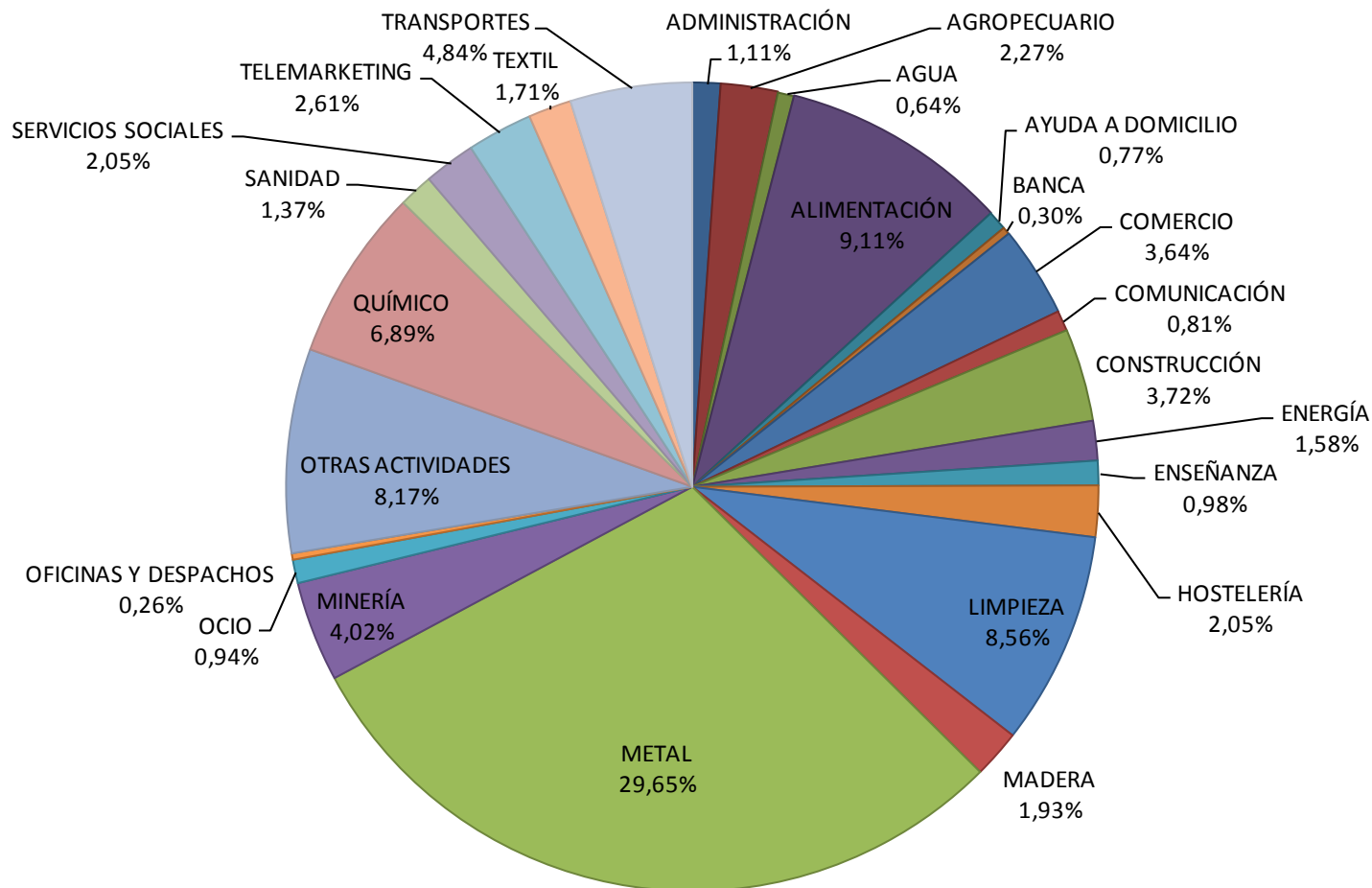


**5- DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-
MEDIACIÓN PRESENTADOS:**

5.1 Evolución



5.2 Porcentajes sobre el total autonómico

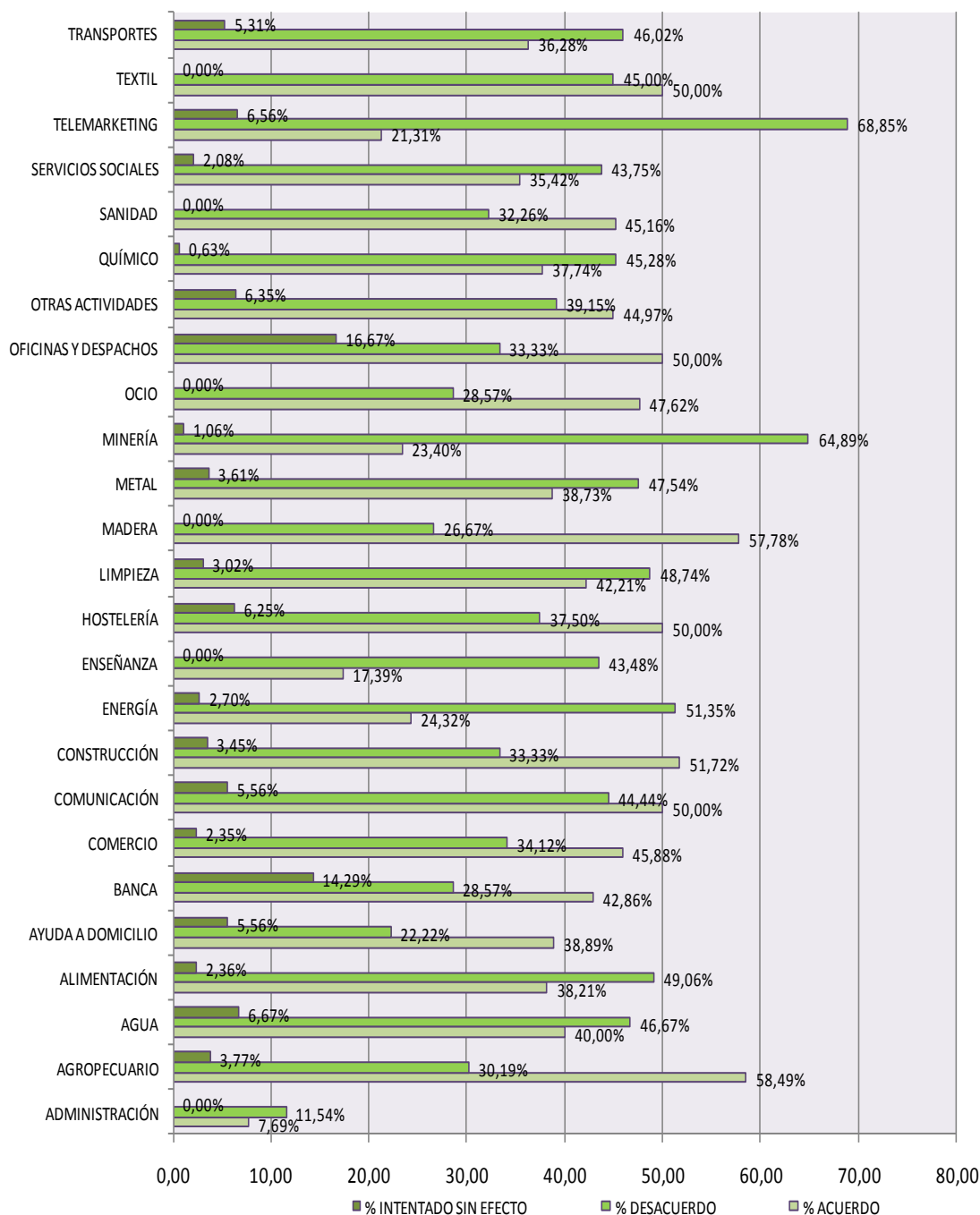


6- PROCEDIMIENTOS VINCULADOS AL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
AUTOMOCIÓN	1	4	2	4	2	11	4	8	2	4	4	46
AUXILIAR DE AUTOMOCIÓN	2	12	15	17	21	33	17	25	19	48	12	221
SERVICIOS DE AUTOMOCIÓN				1		2	11	3	4	11	1	33
Total	3	16	17	22	23	46	32	36	25	63	17	300

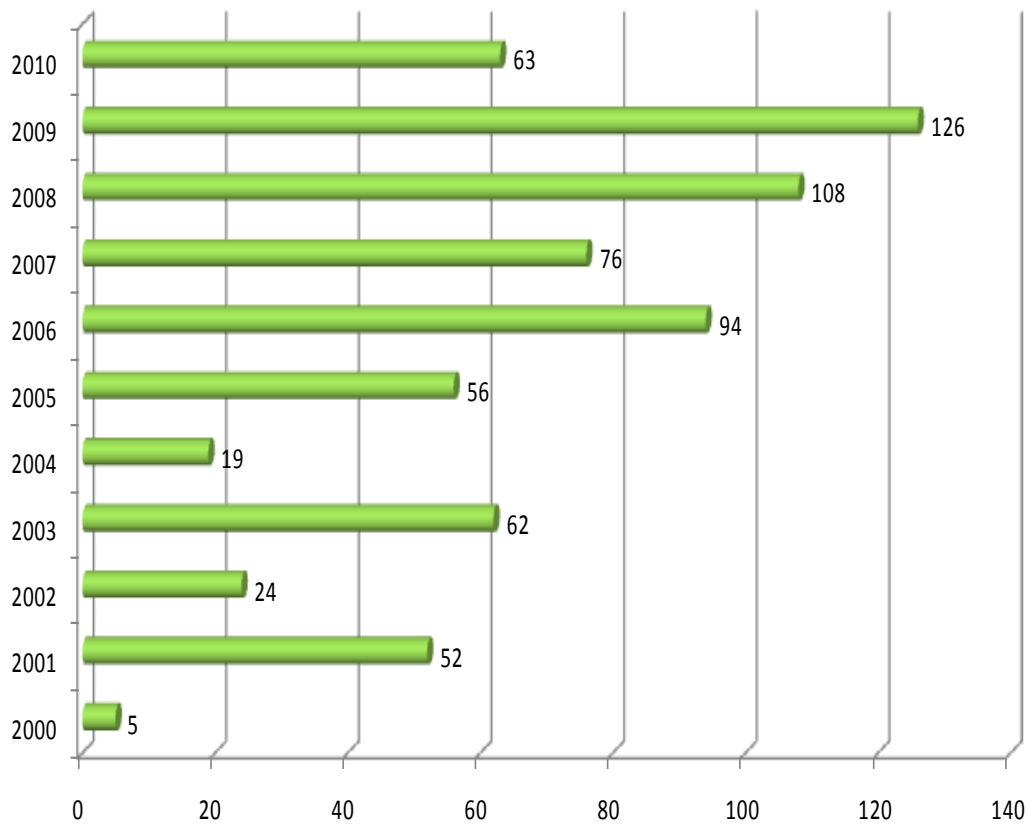
7- RESULTADOS POR SECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN TRAMITADOS:

7.1 Porcentajes

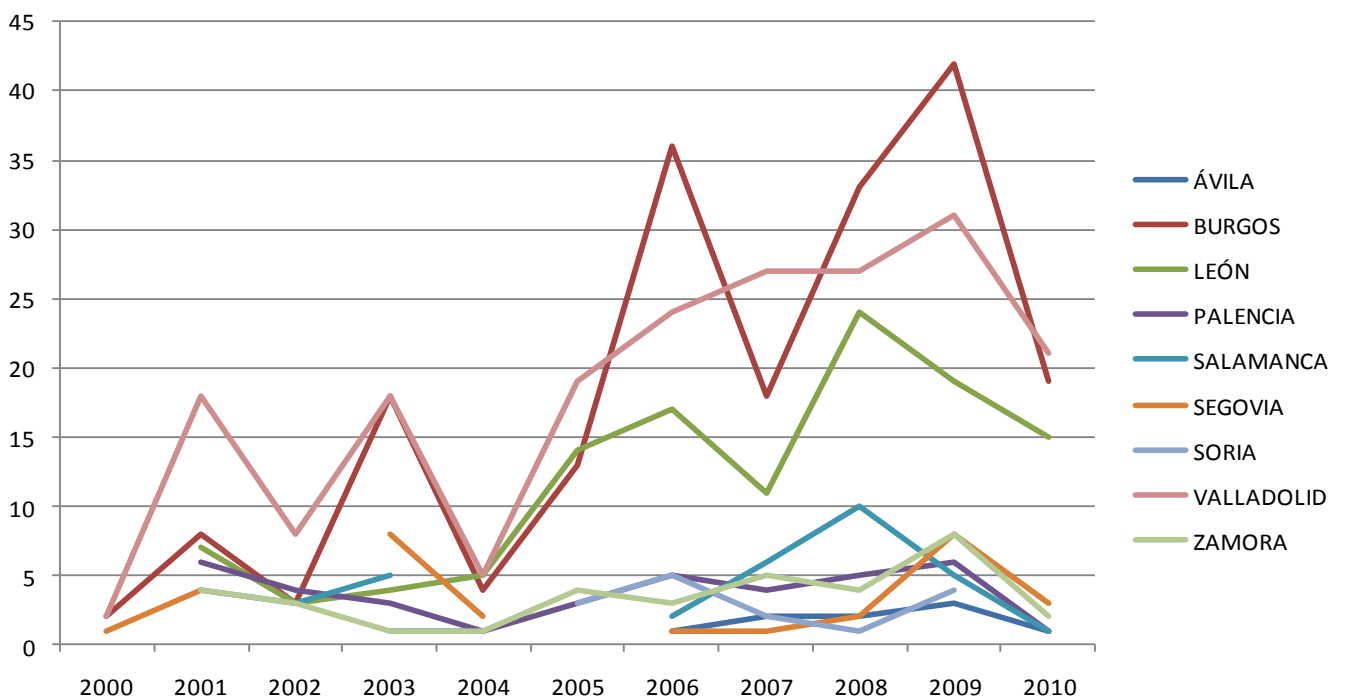


8- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

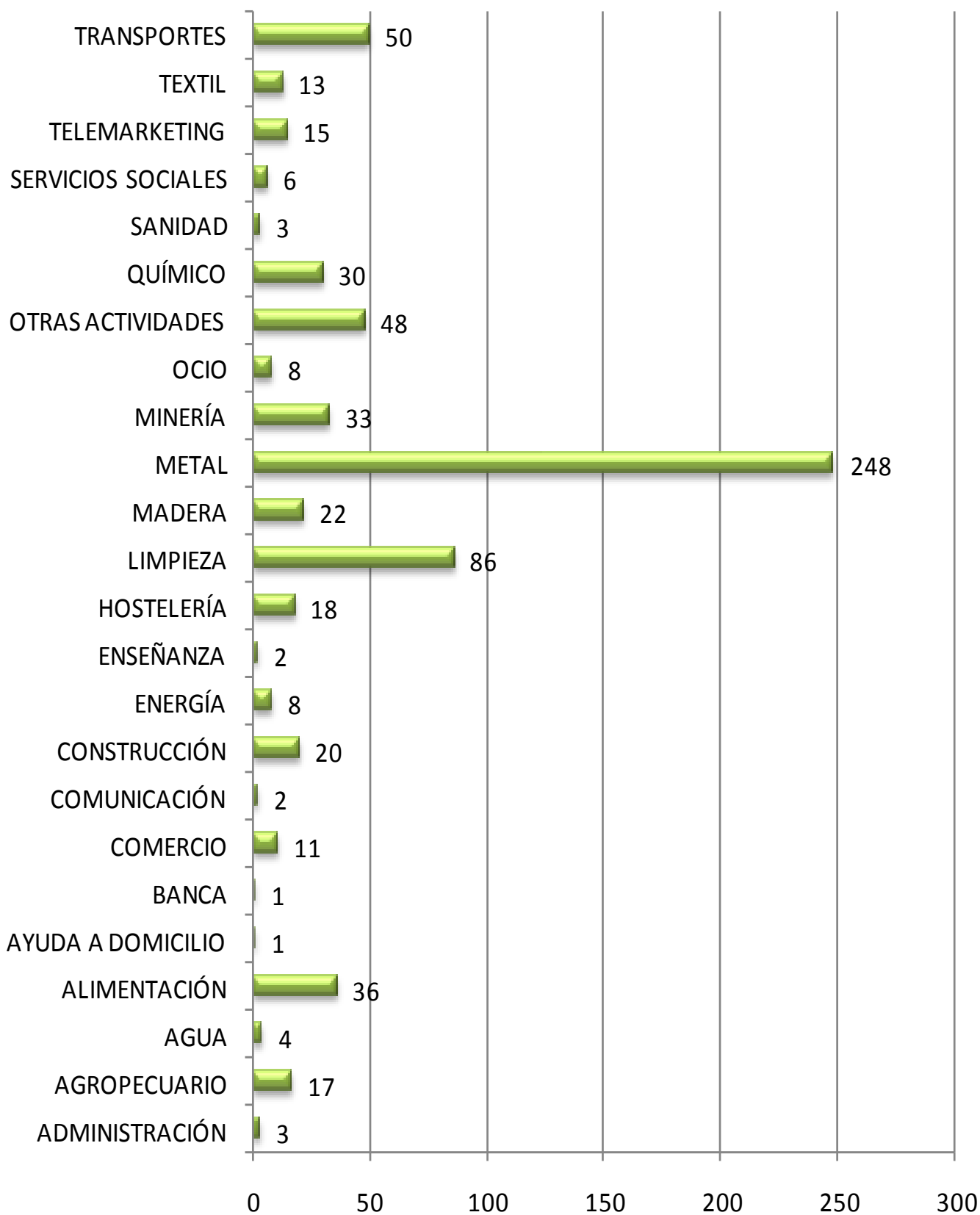
8.1 Evolución general



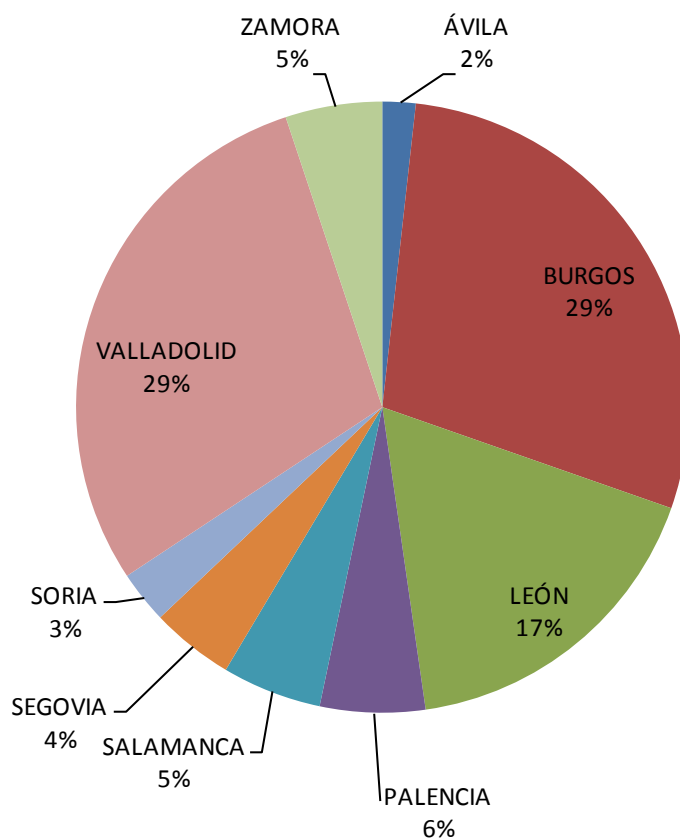
8.2 Evolución por ámbitos geográficos



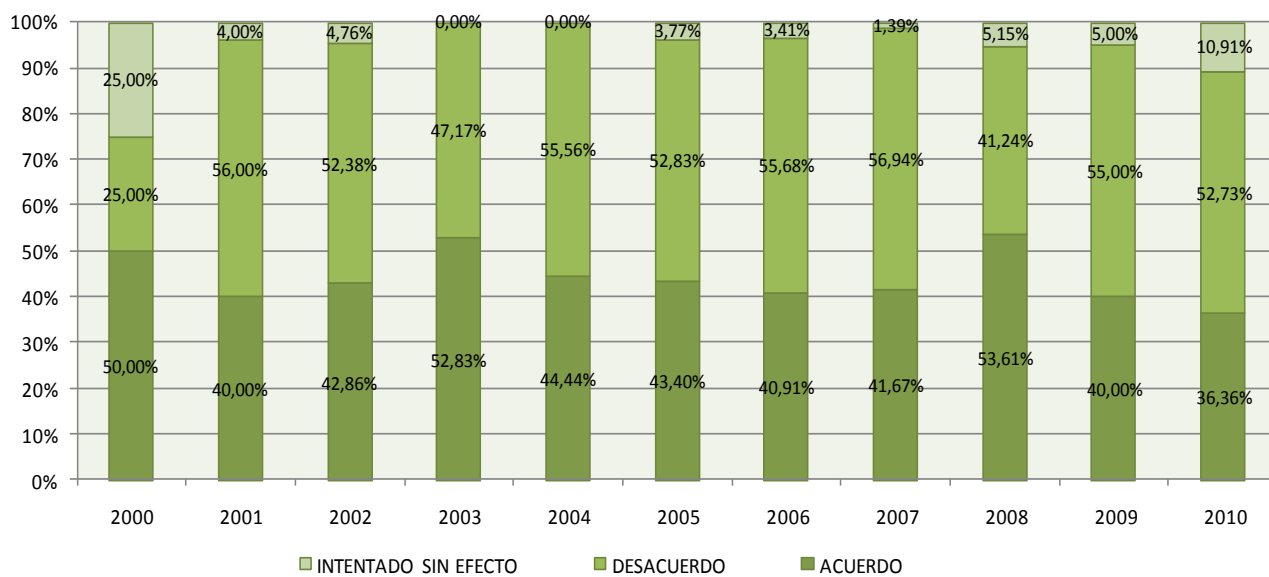
8.3 Distribución por sectores



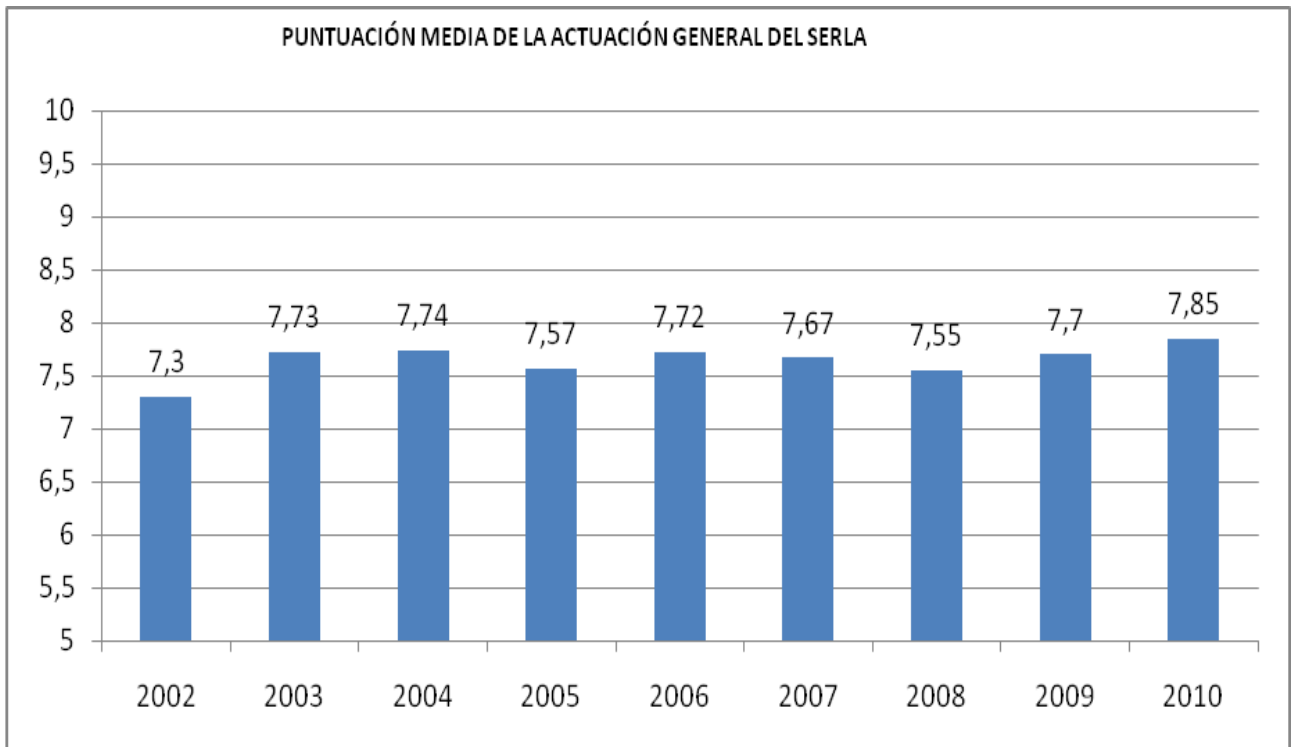
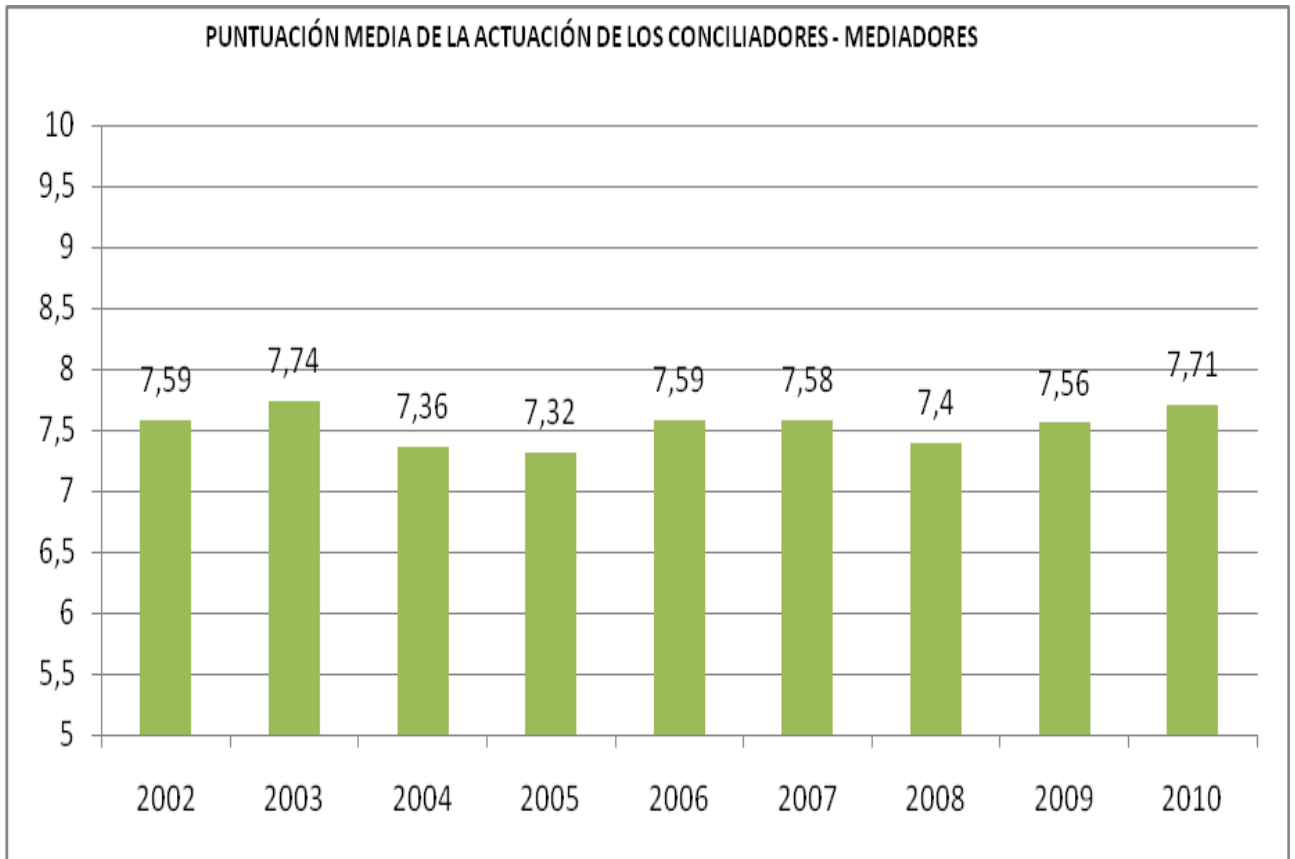
8.4 Distribución porcentual por provincias



8.5 Resultados por porcentajes en los procedimientos presentados con carácter previo a la convocatoria de huelga



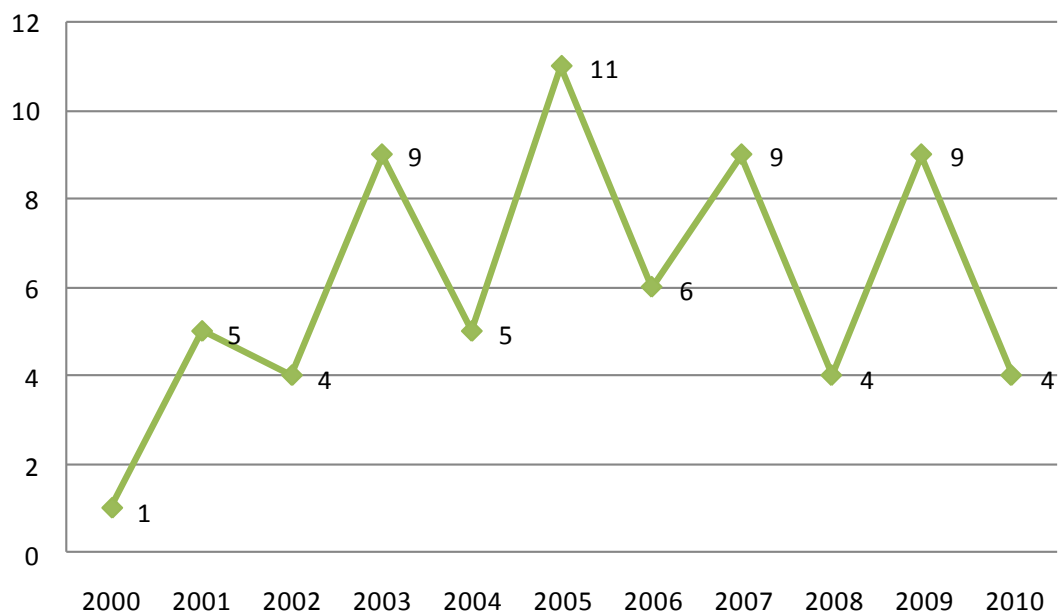
AÑO	PROVINCIA	SECTOR	FORMA DE PROMOCIÓN	Nº de árbitros
2002	Valladolid	Metal	Procedimiento de conciliación-mediación previo	1
	Valladolid	Metal	Procedimiento de conciliación-mediación previo	1
2003	Salamanca	Transportes	Convenio arbitral	3
	Valladolid	Telemarketing	Procedimiento de conciliación-mediación previo	3
2004	Burgos	Metal	Procedimiento de conciliación-mediación previo	1
	Valladolid	Ocio	Procedimiento de conciliación-mediación previo	1
	Valladolid	Ocio	Procedimiento de conciliación-mediación previo	1
2006	Valladolid	Comunicación	Procedimiento de conciliación-mediación previo	3
	Burgos	Construcción	Convenio arbitral	3
2008	León	Minería	Procedimiento de conciliación-mediación previo	3
2009	Soria	Alimentación	Convenio arbitral	1
	Valladolid	Metal	Procedimiento de conciliación-mediación previo	3



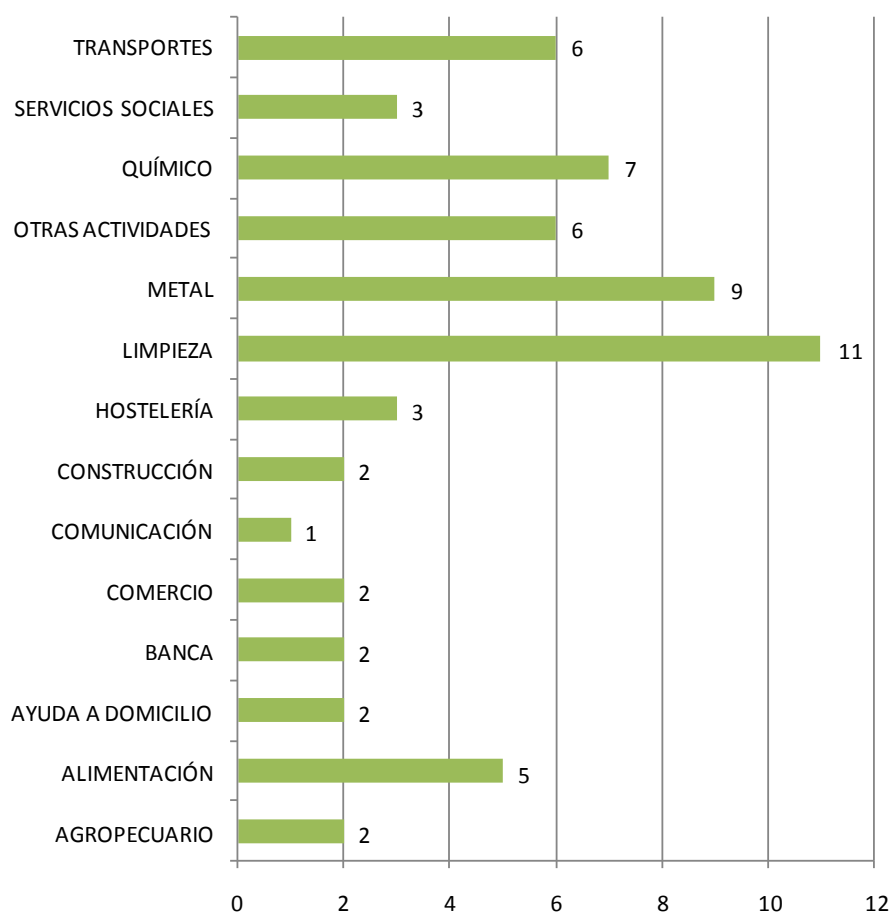
PROCEDIMIENTOS POR PROVINCIAS Y RESULTADOS

ÁVILA

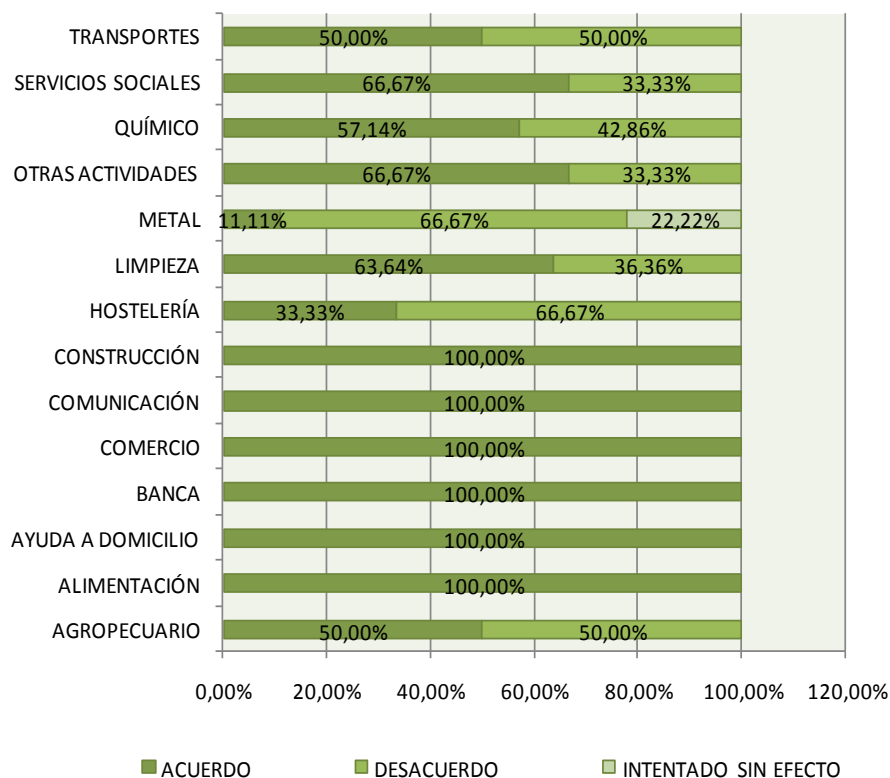
1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS: 1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores

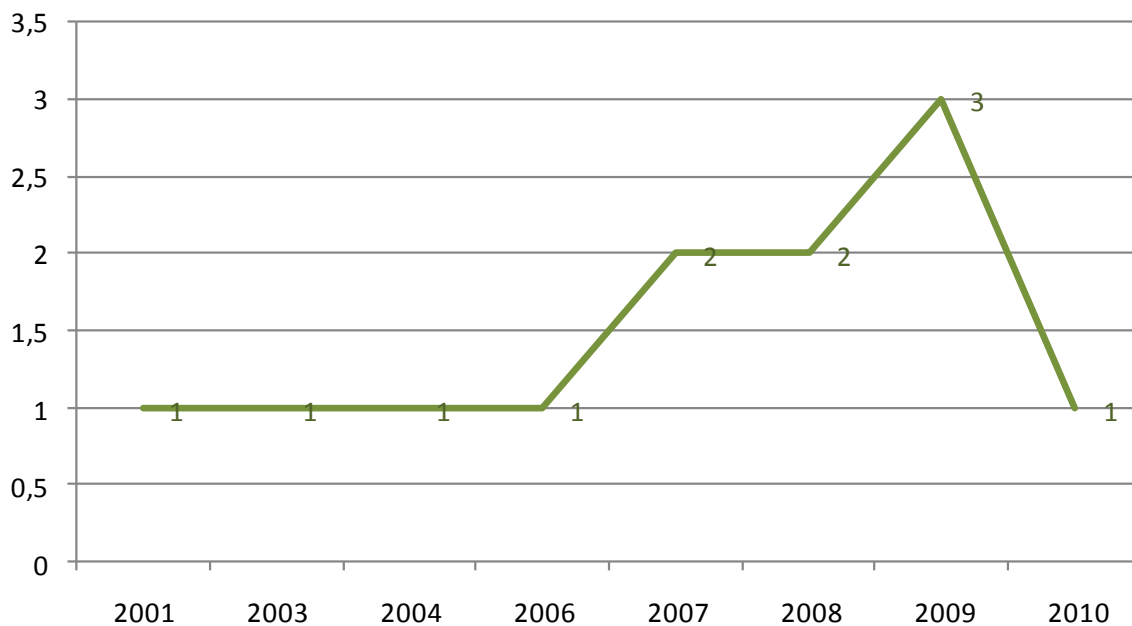


1.3 Resultados – porcentajes por sectores

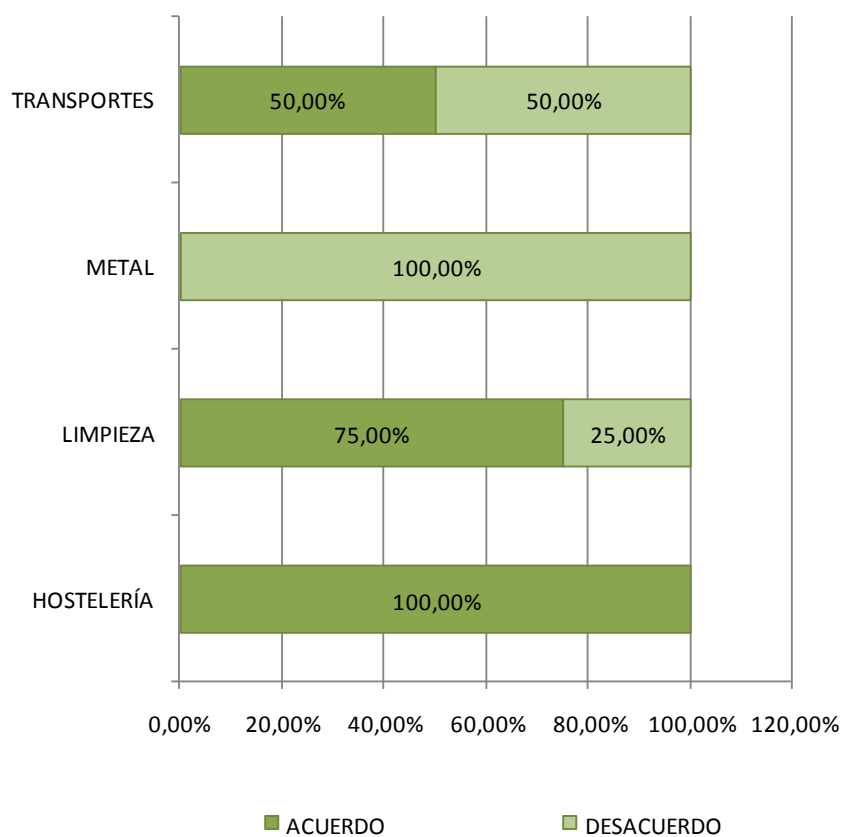


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

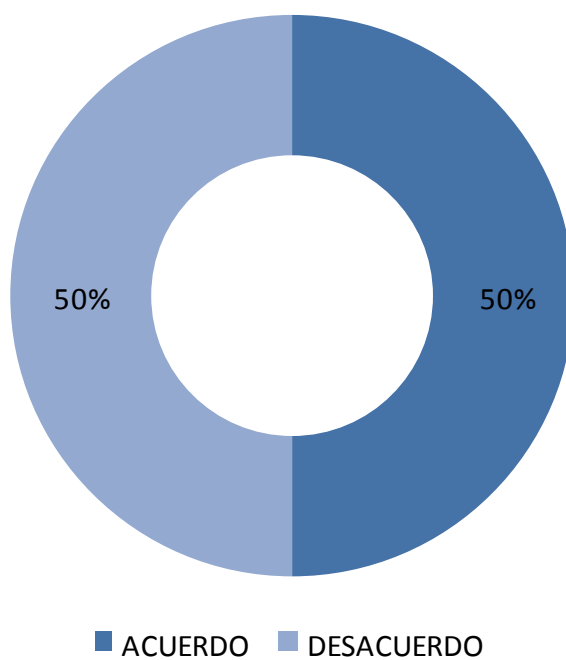
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



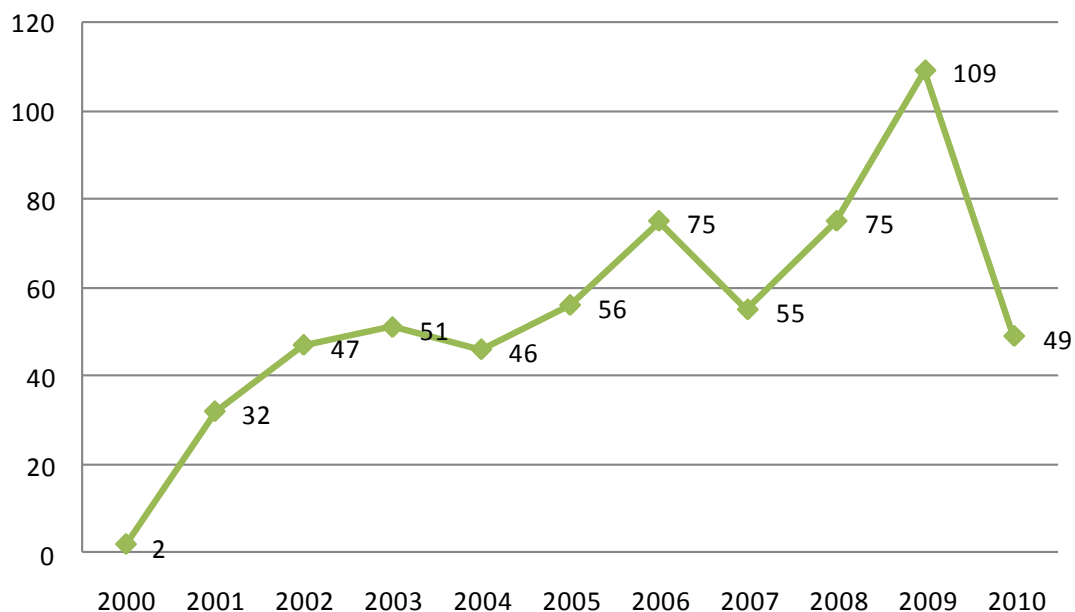
2.3 Resultados totales por- porcentajes



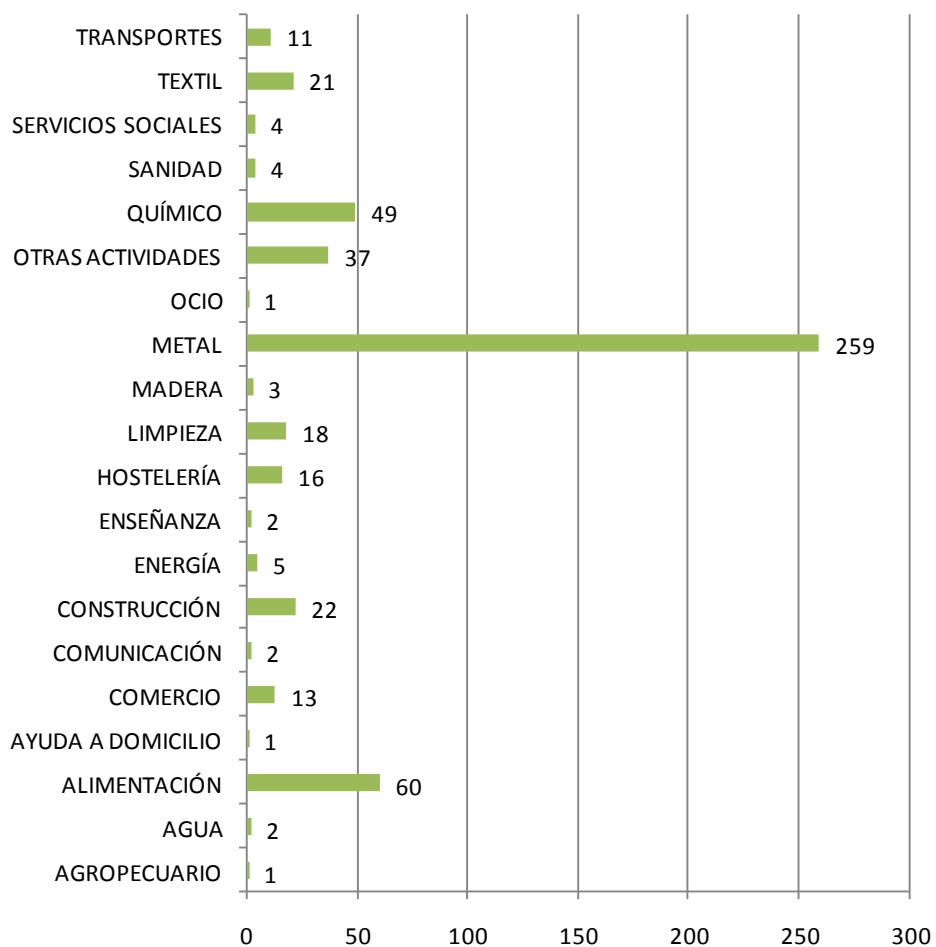
BURGOS

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

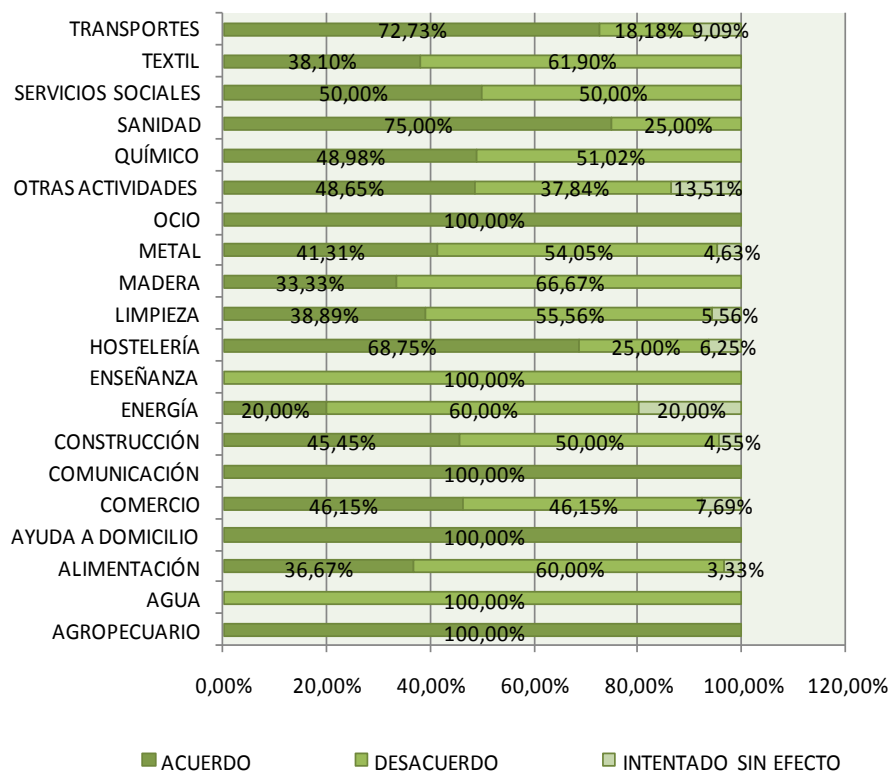
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores

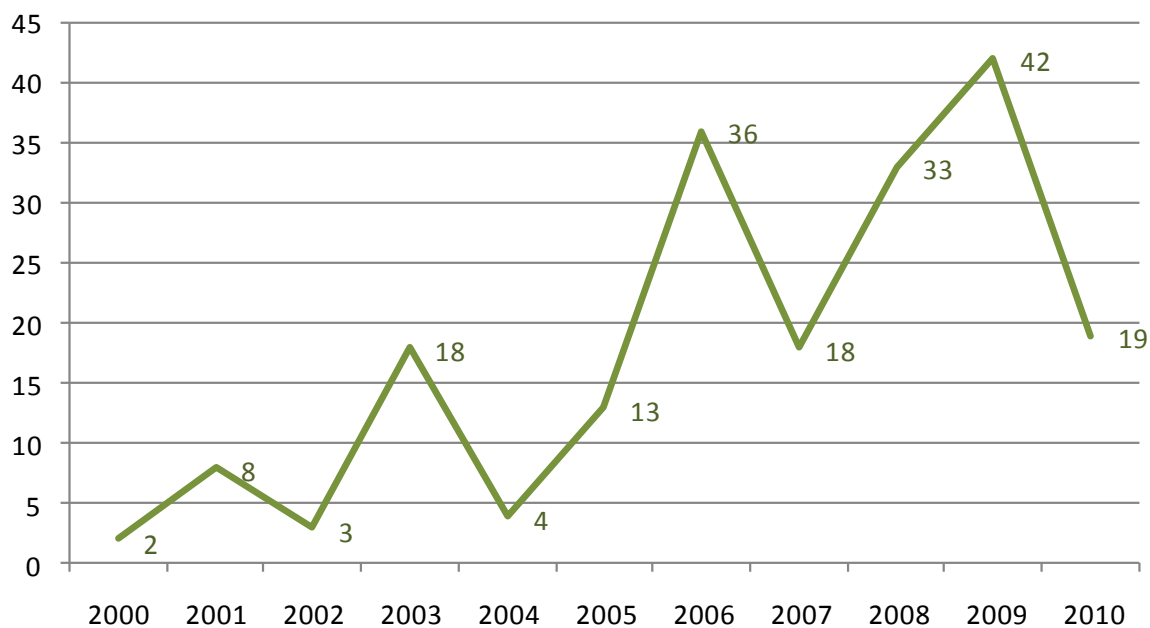


1.3 Resultados – porcentajes por sectores

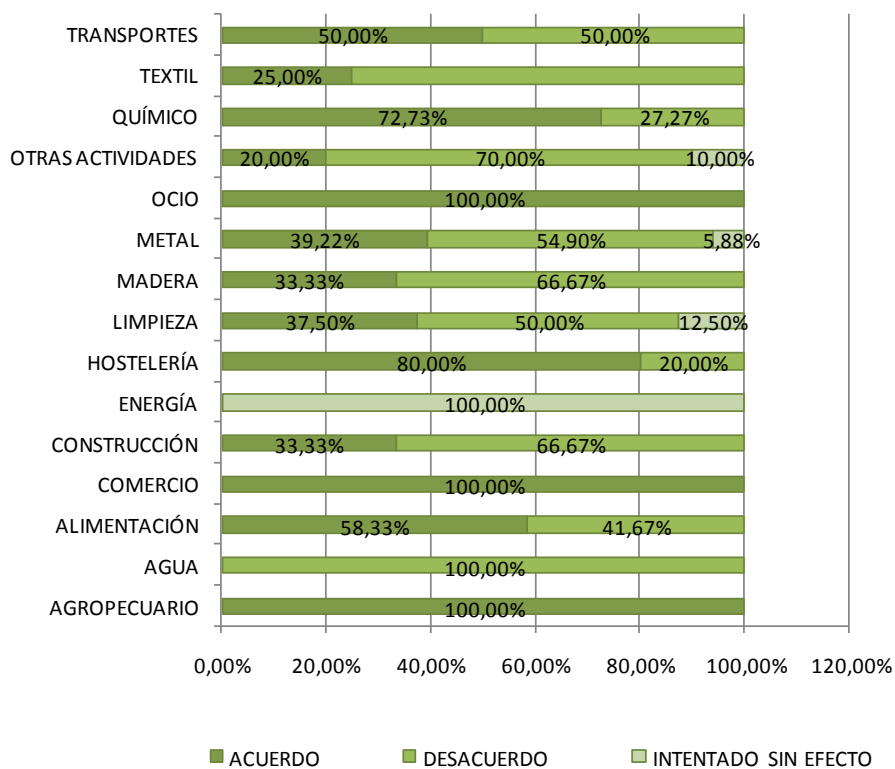


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

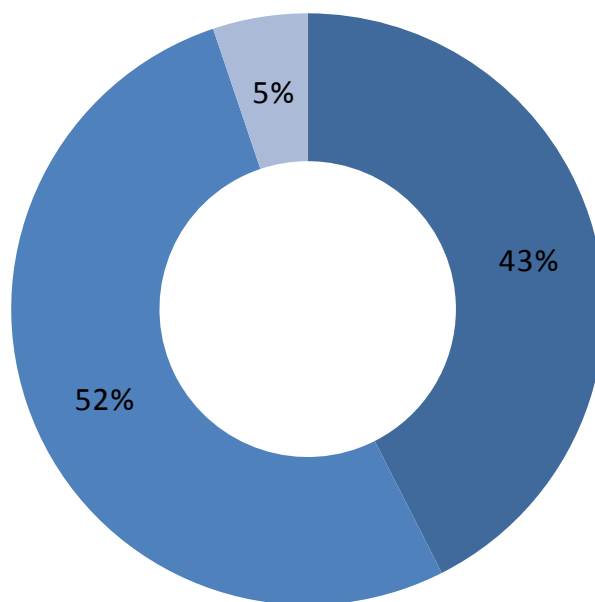
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



2.3 Resultados totales por- porcentajes

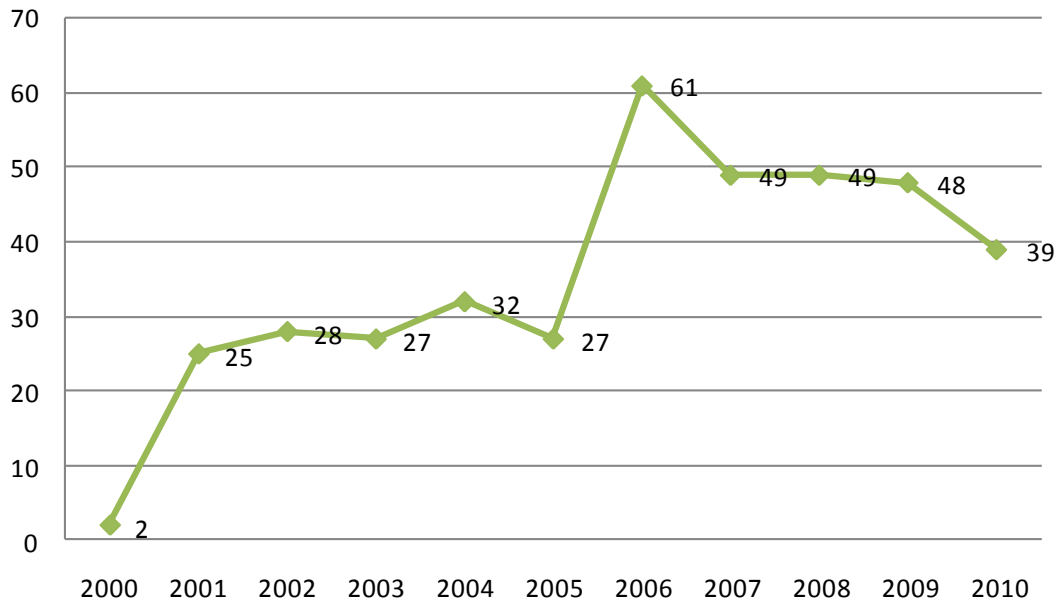


■ ACUERDO ■ DESACUERDO ■ INTENTADO SIN EFECTO

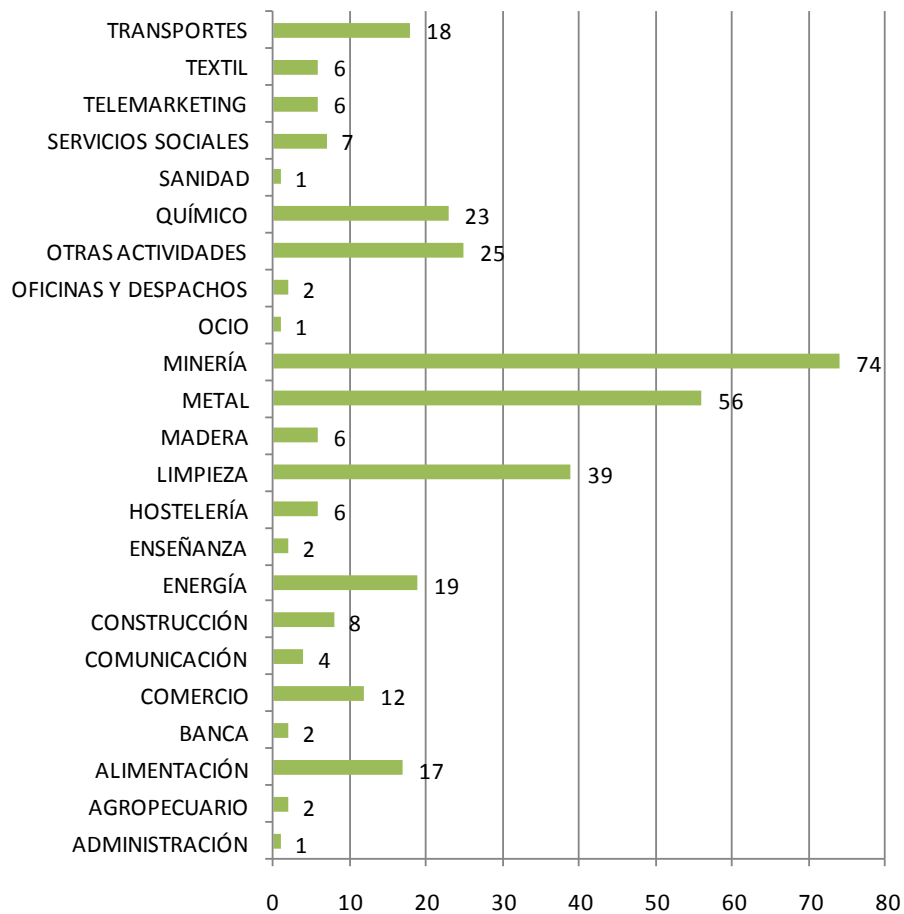
LEÓN

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

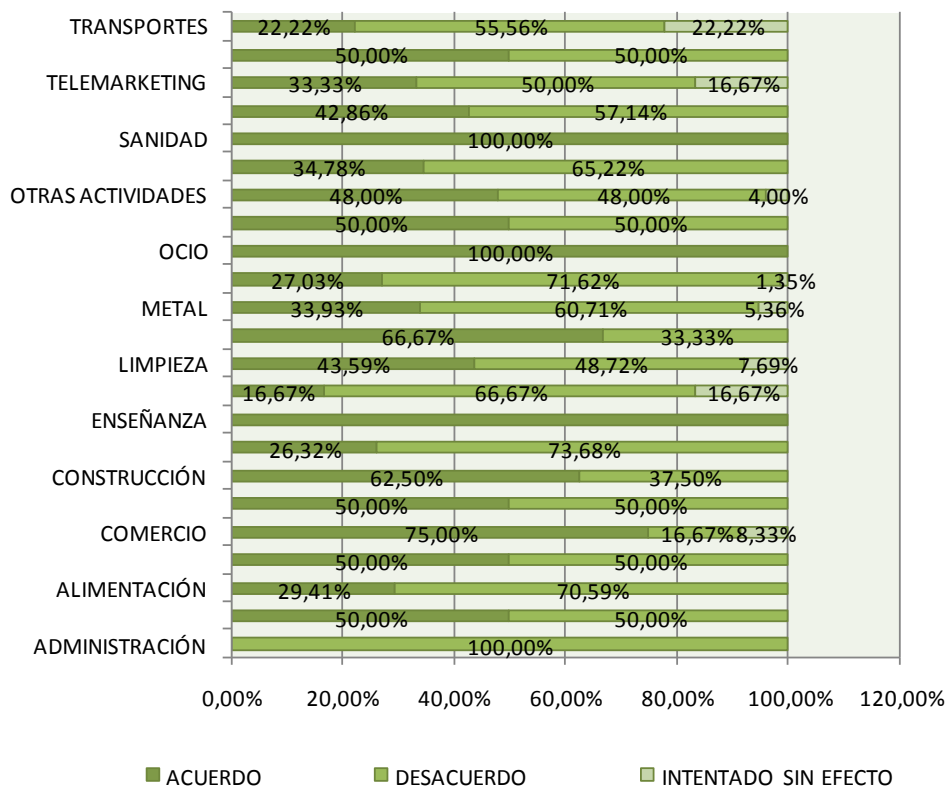
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores



1.3 Resultados – porcentajes por sectores

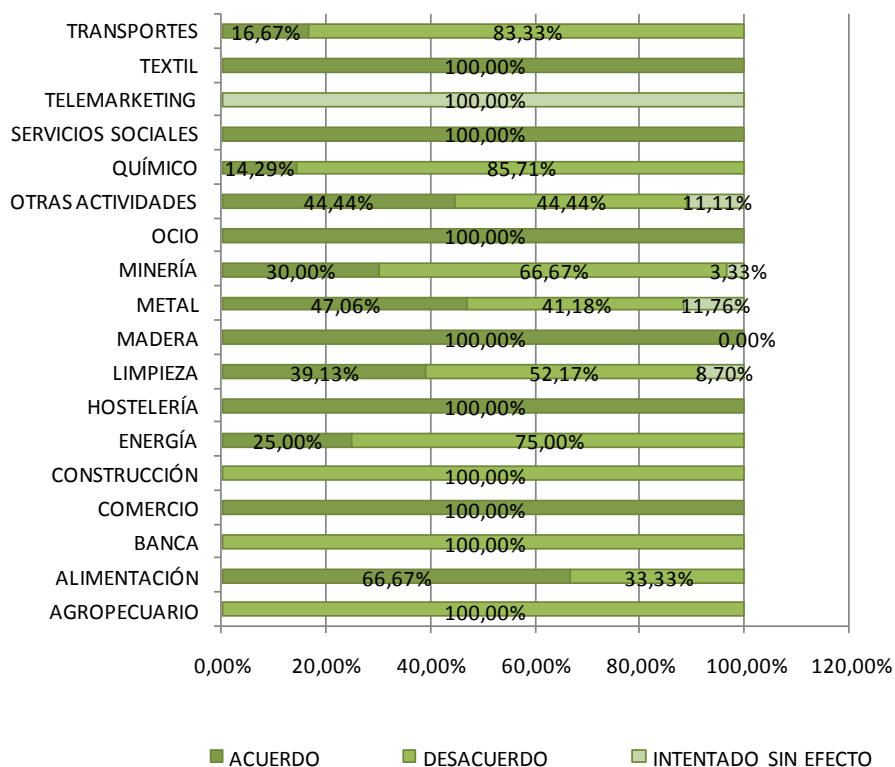


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

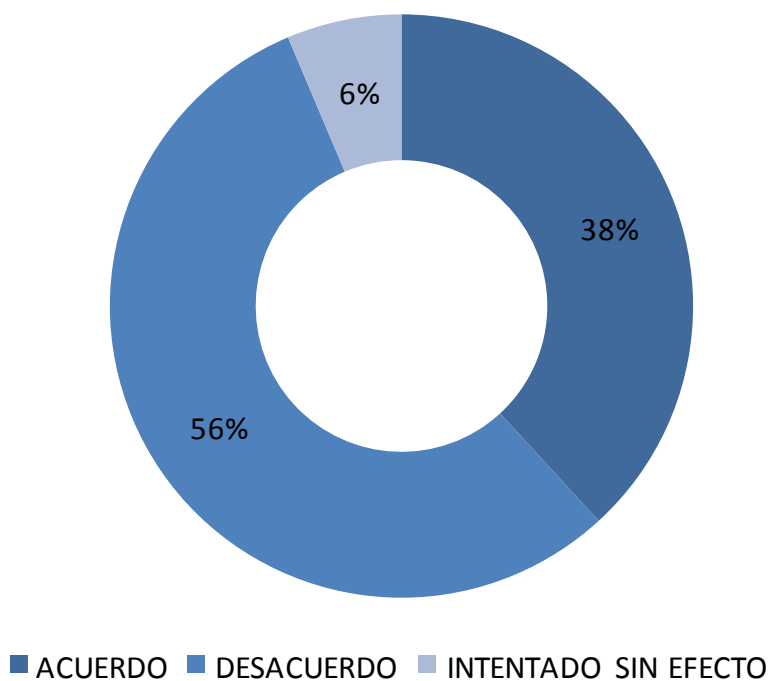
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



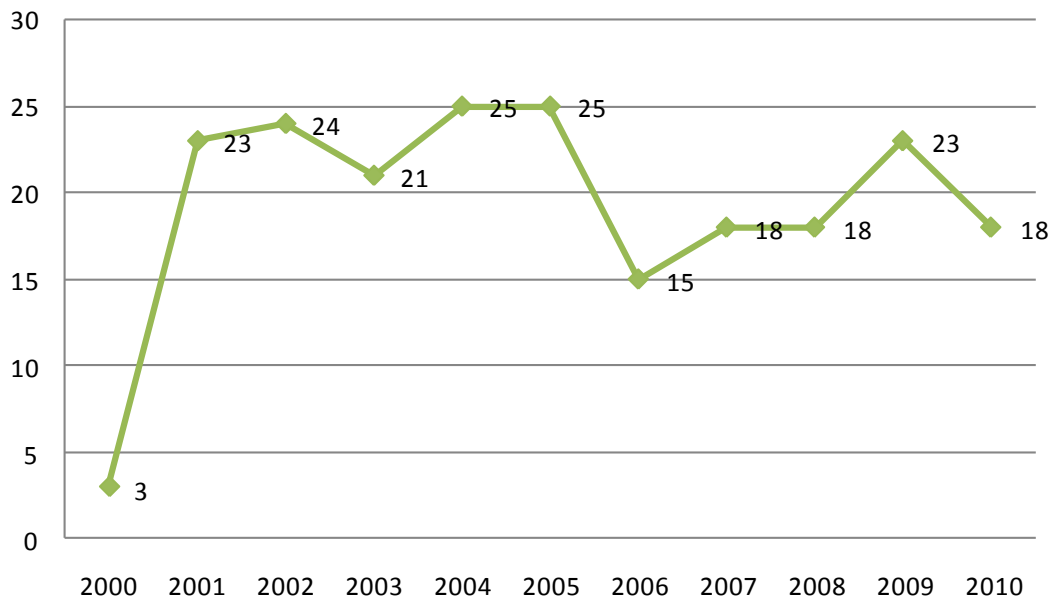
2.3 Resultados totales por-porcentajes



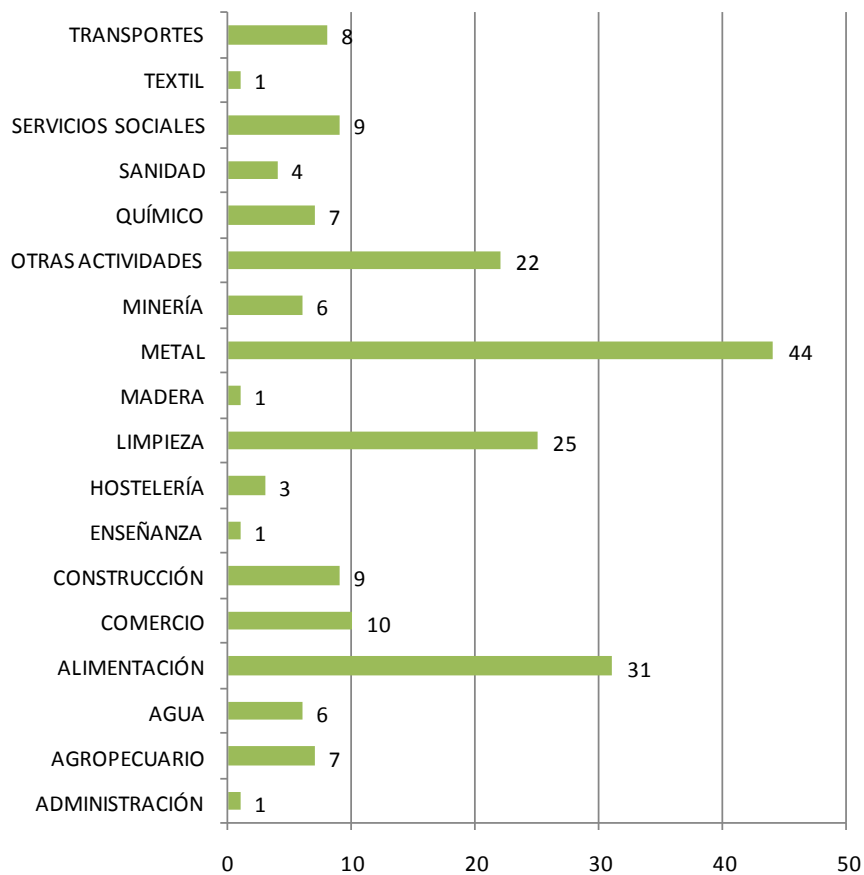
PALENCIA

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

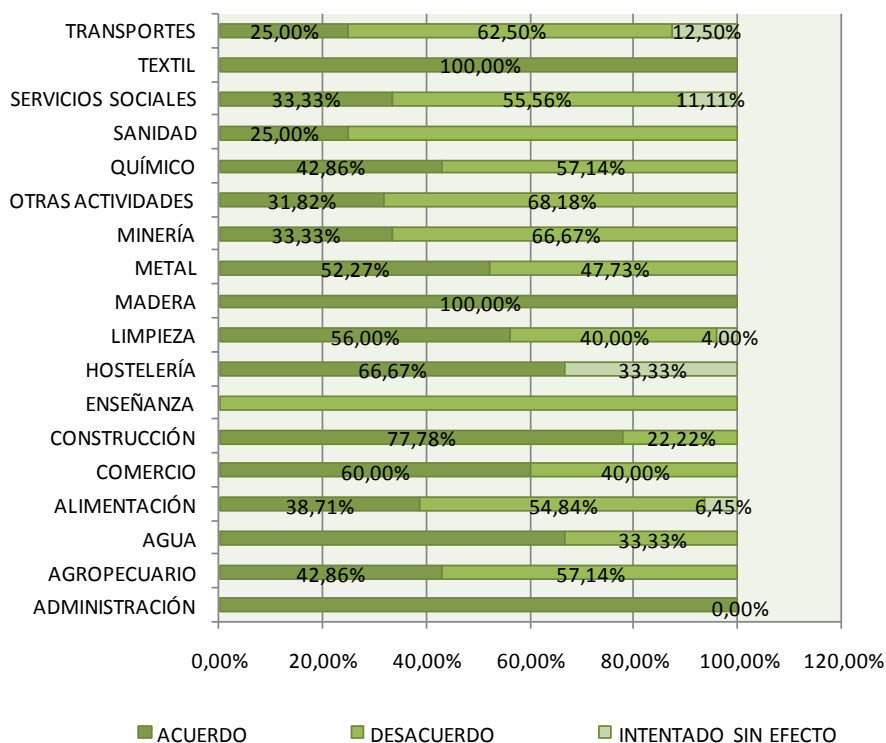
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores

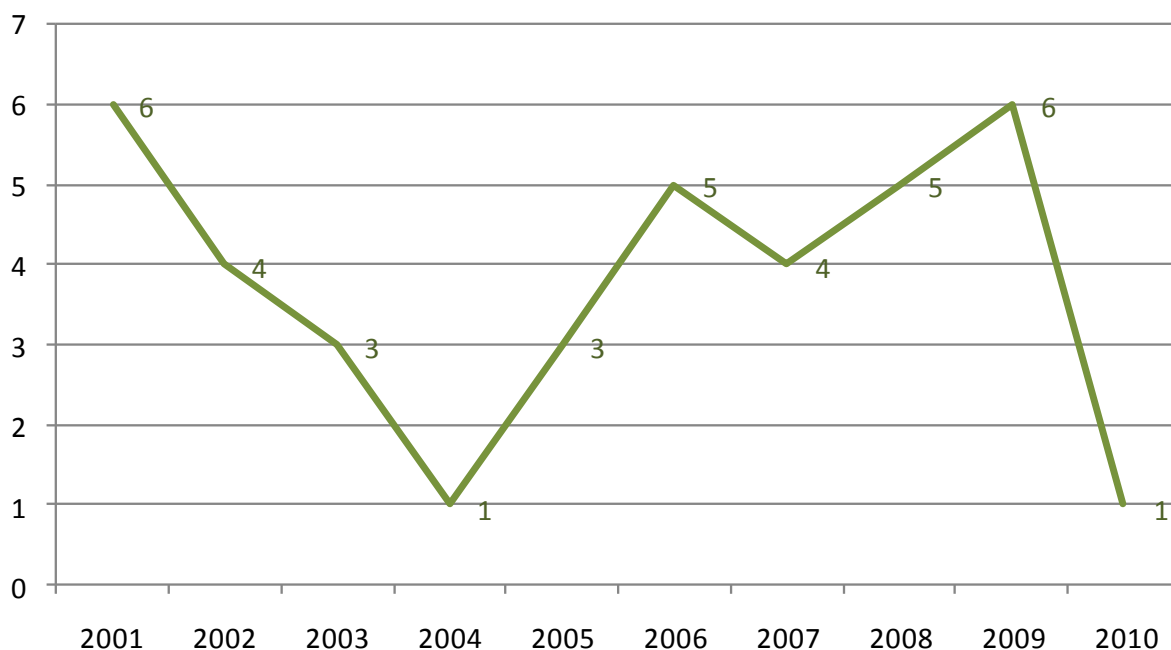


1.3 Resultados – porcentajes por sectores

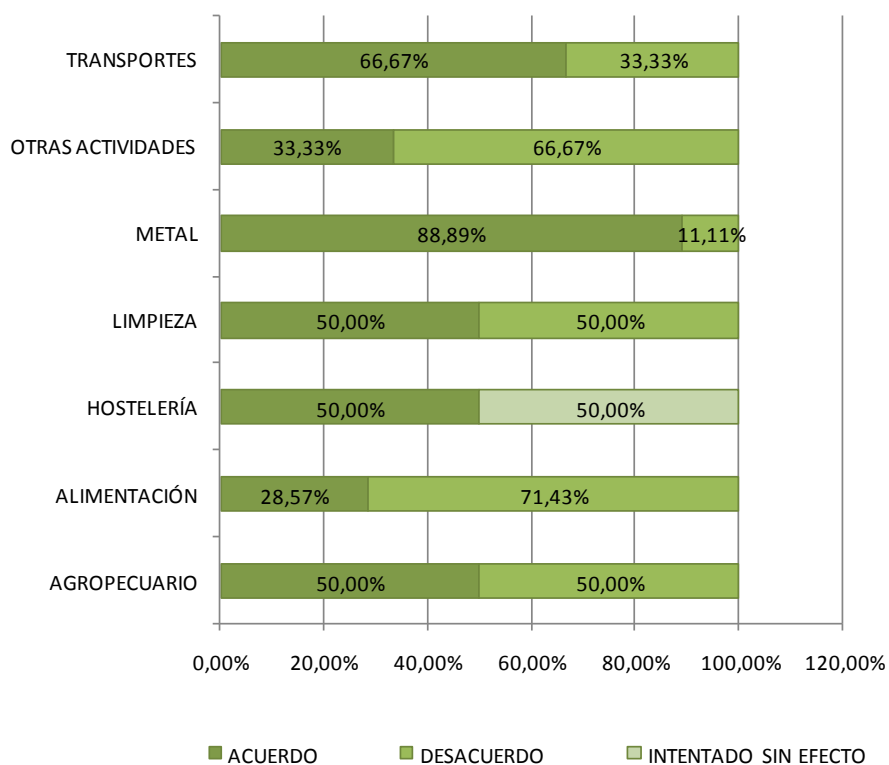


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

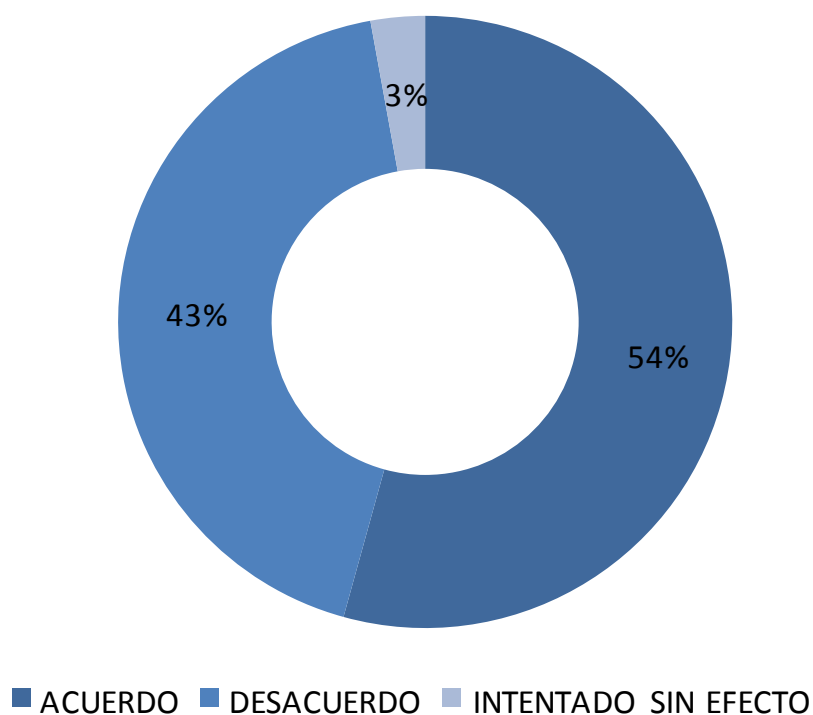
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



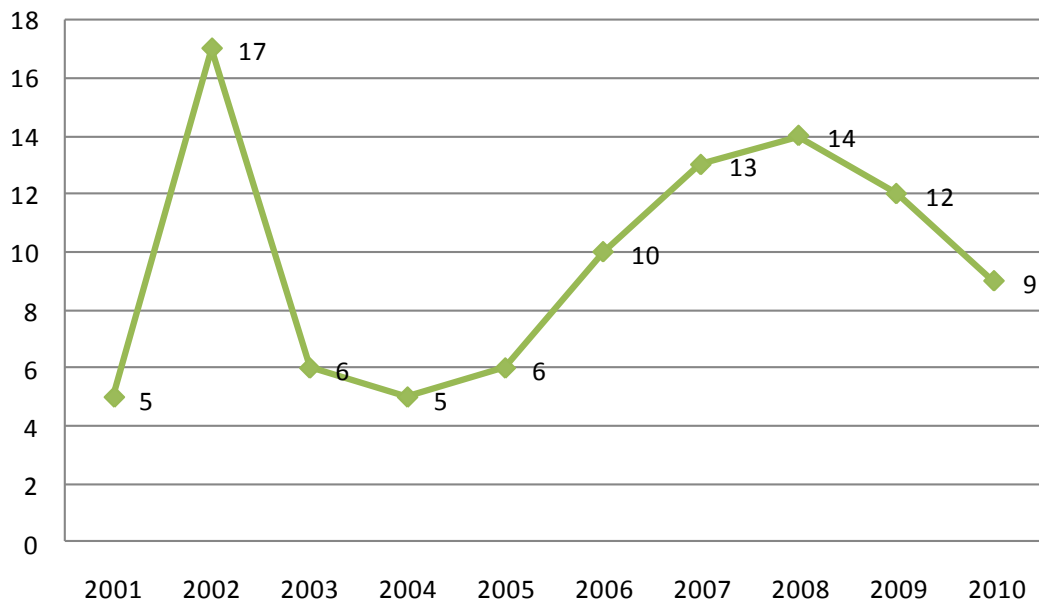
2.3 Resultados totales por-porcentajes



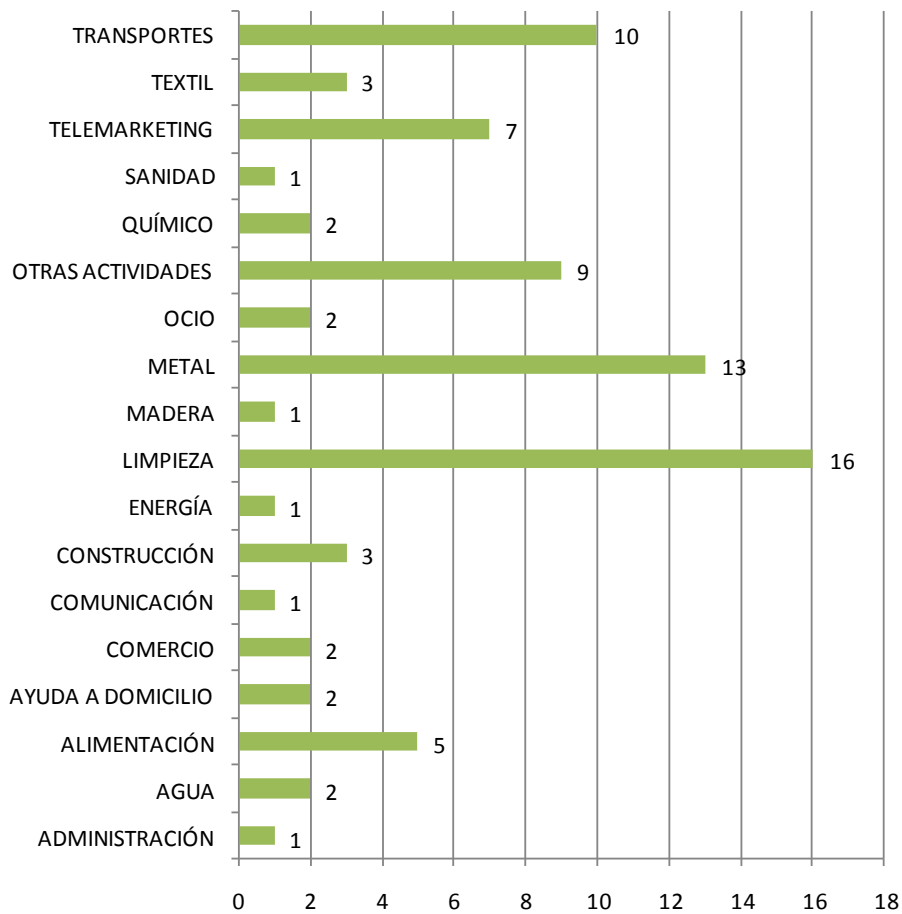
SALAMANCA

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

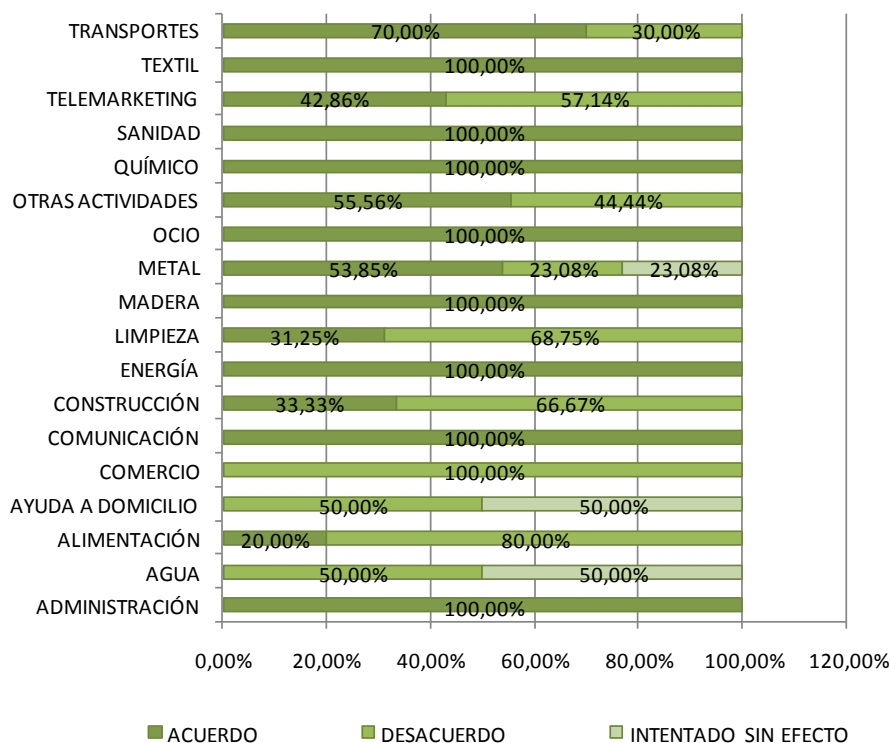
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores



1.3 Resultados – porcentajes por sectores

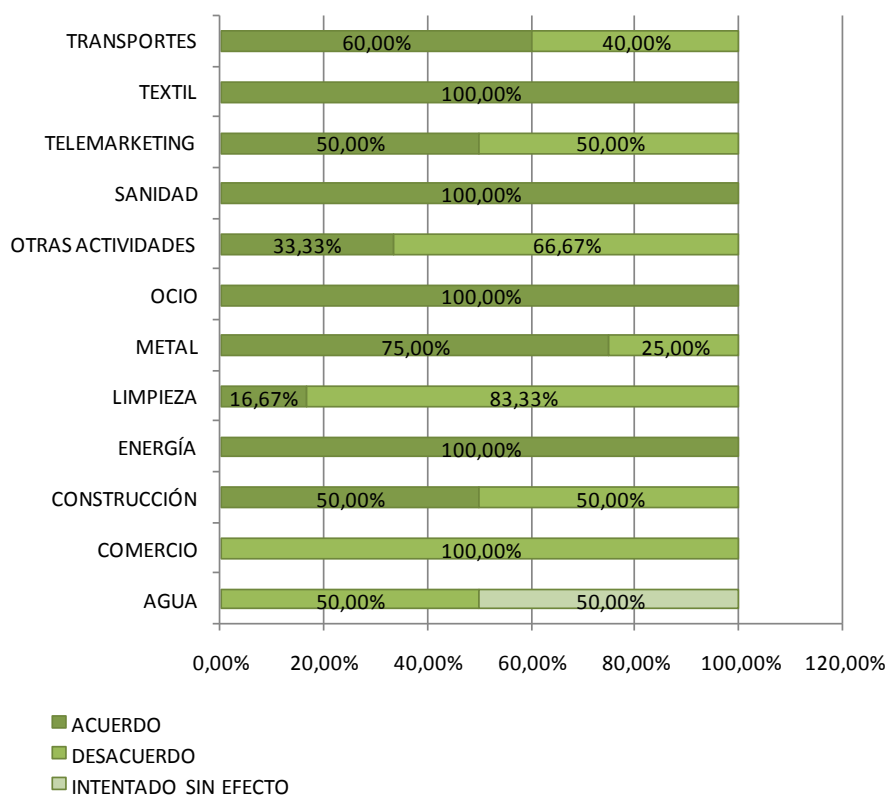


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

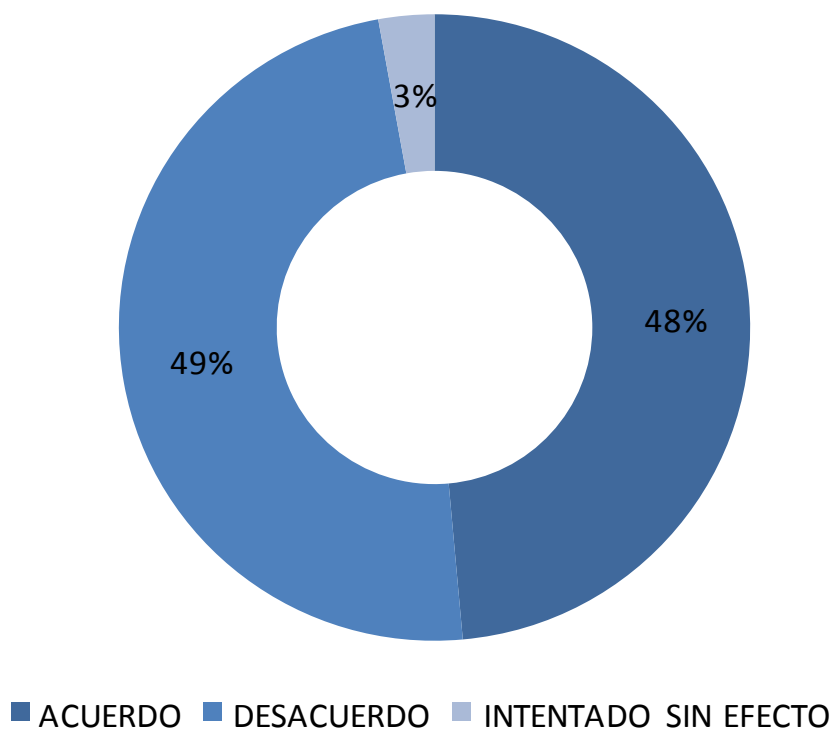
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



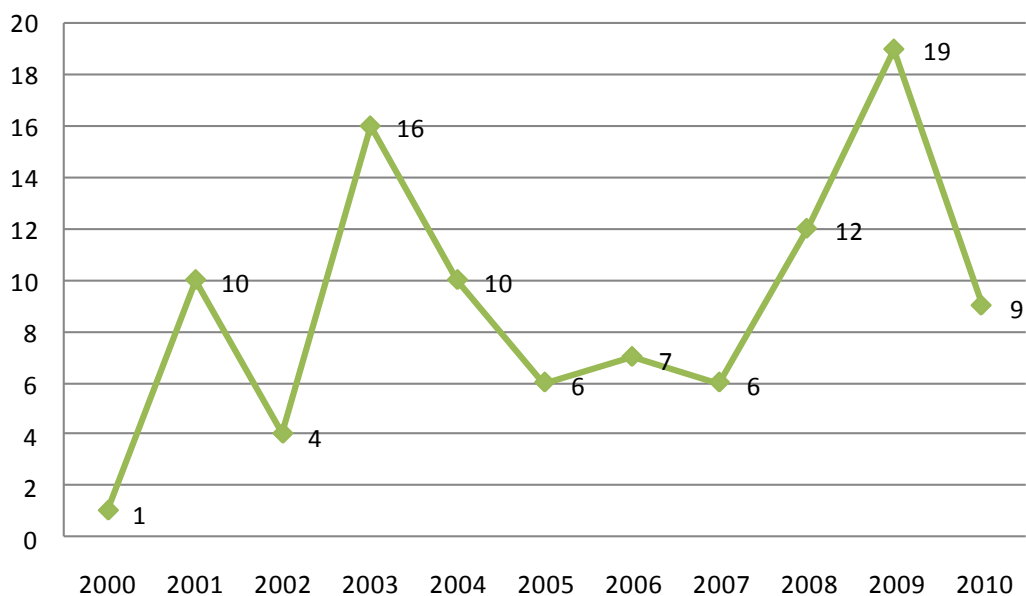
2.3 Resultados totales por- porcentajes



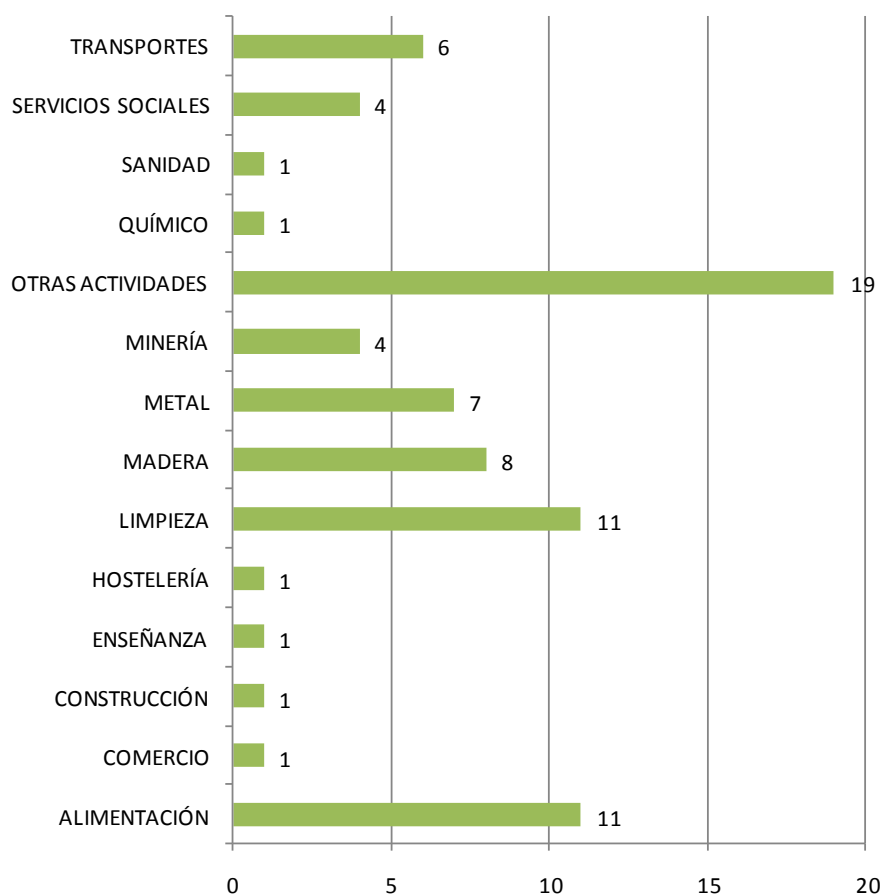
SEGOVIA

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

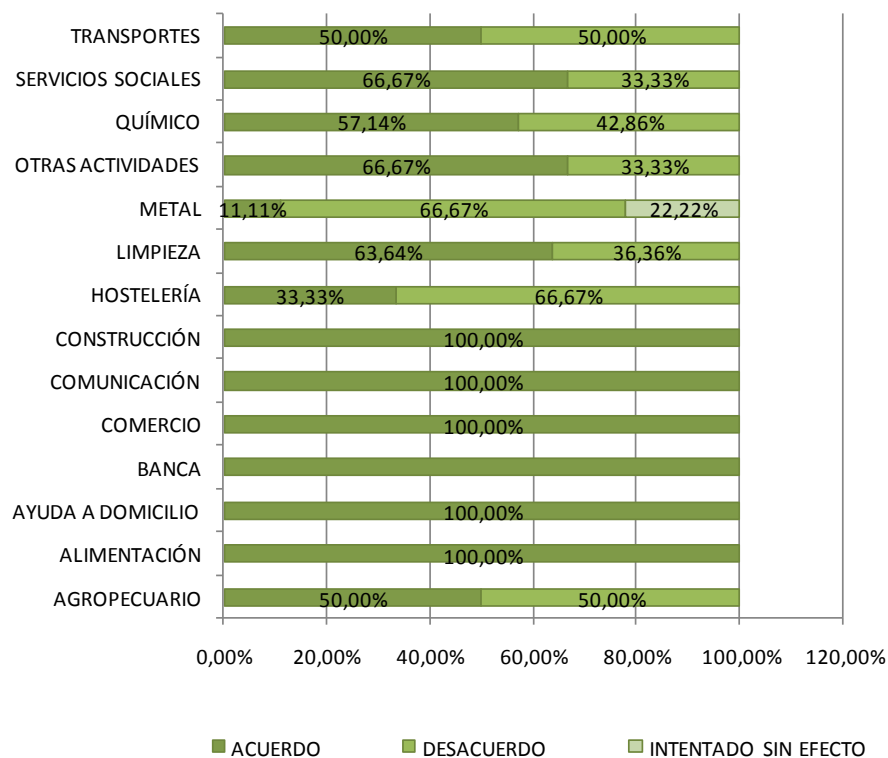
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores

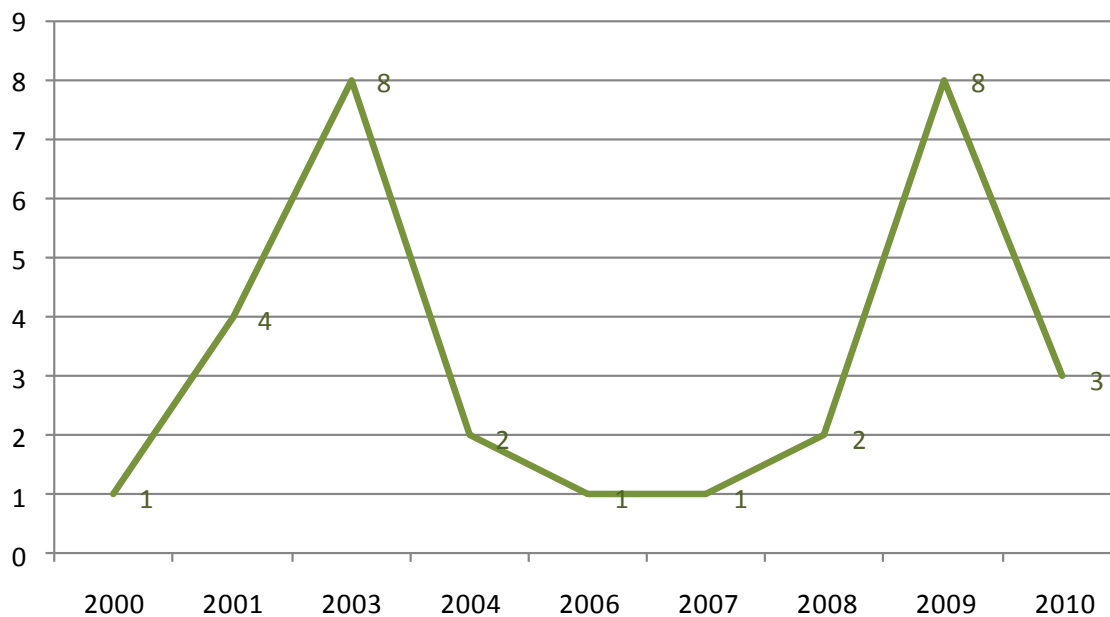


1.3 Resultados – porcentajes por sectores

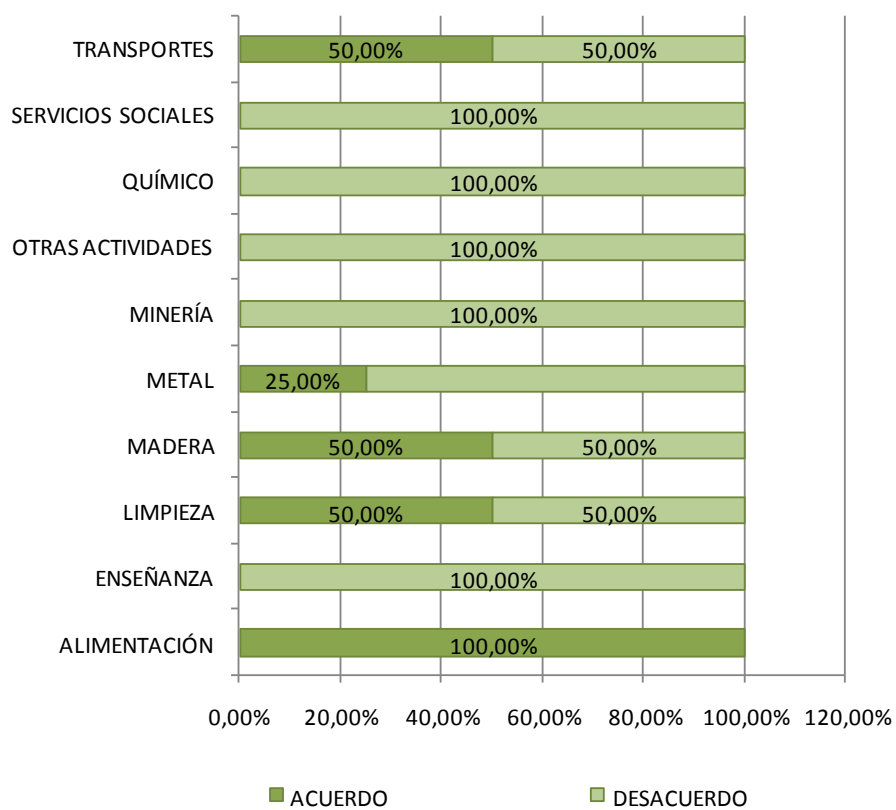


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

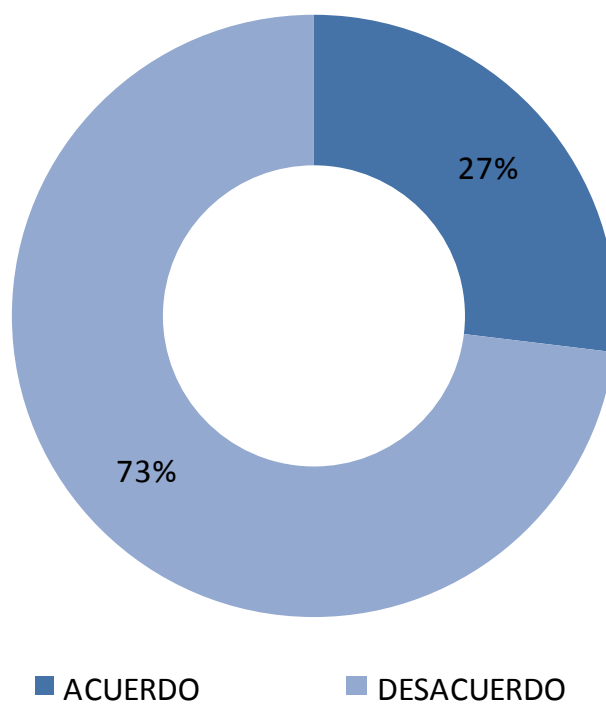
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



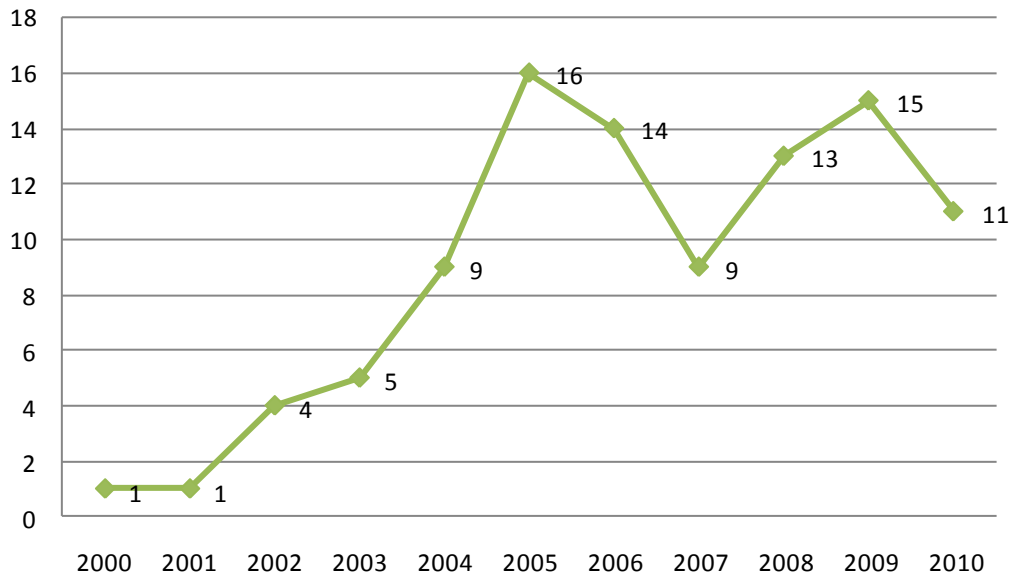
2.3 Resultados totales por porcentajes



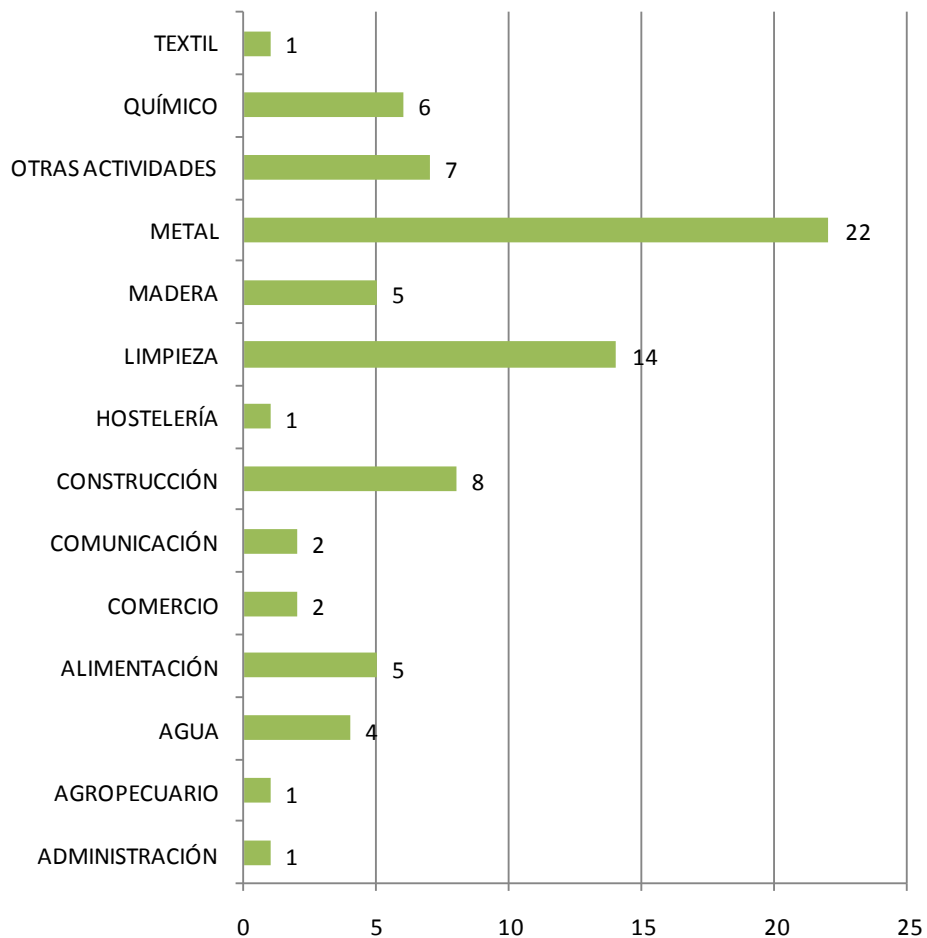
SORIA

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

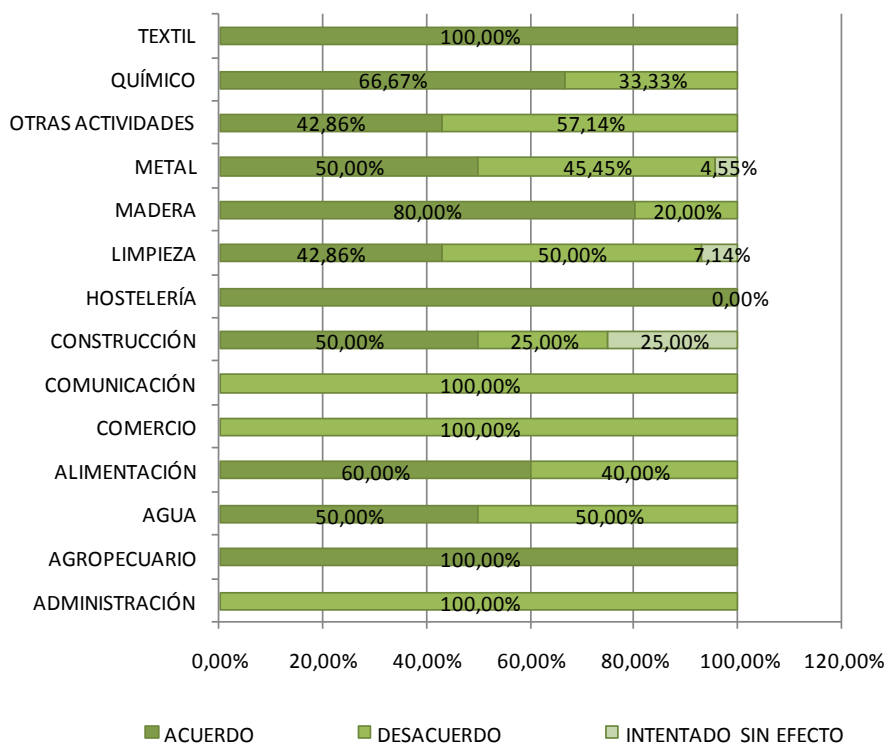
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores

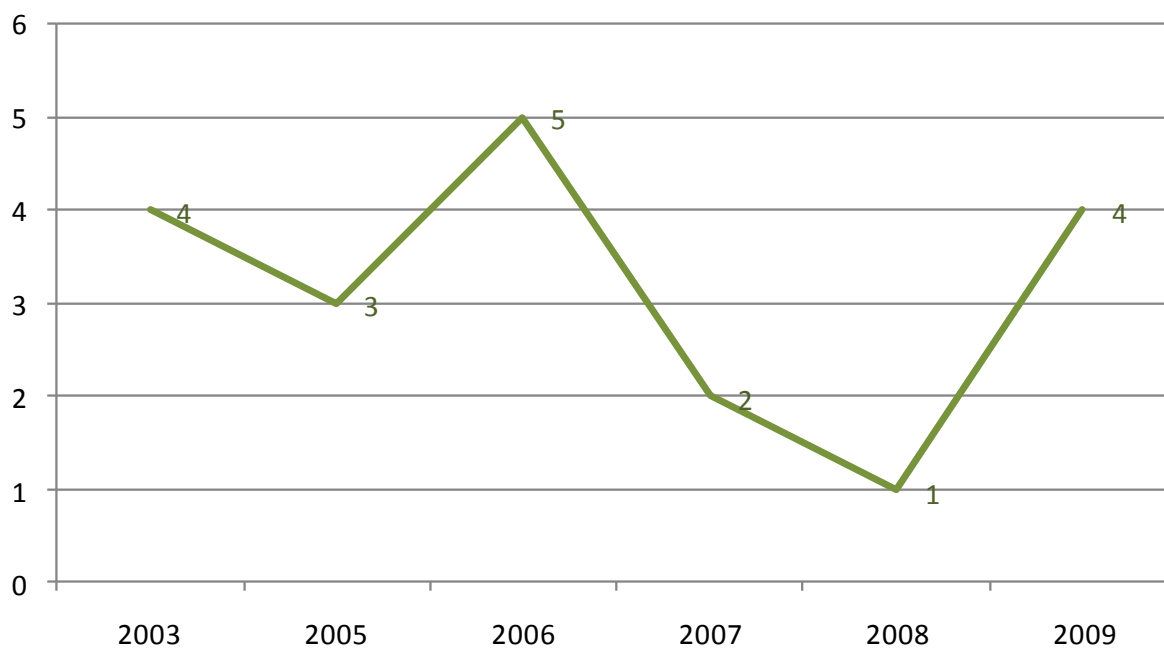


1.3 Resultados – porcentajes por sectores

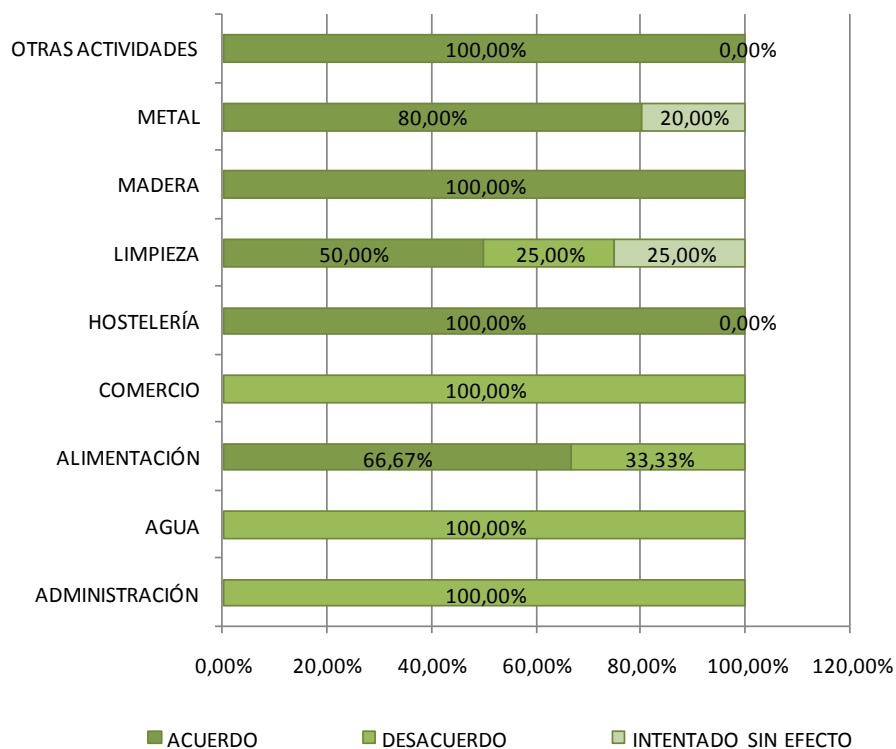


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

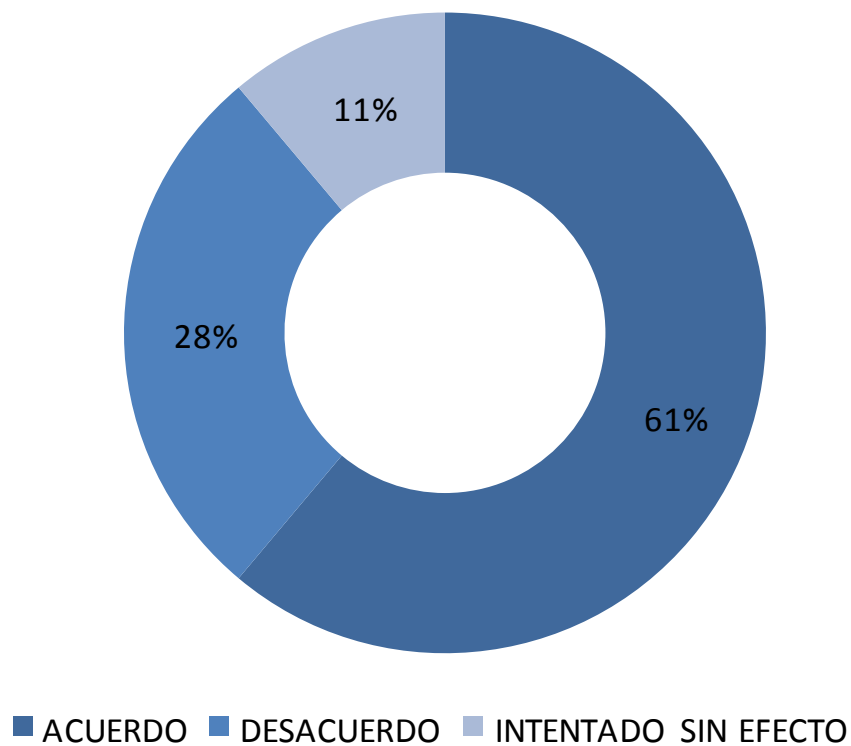
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



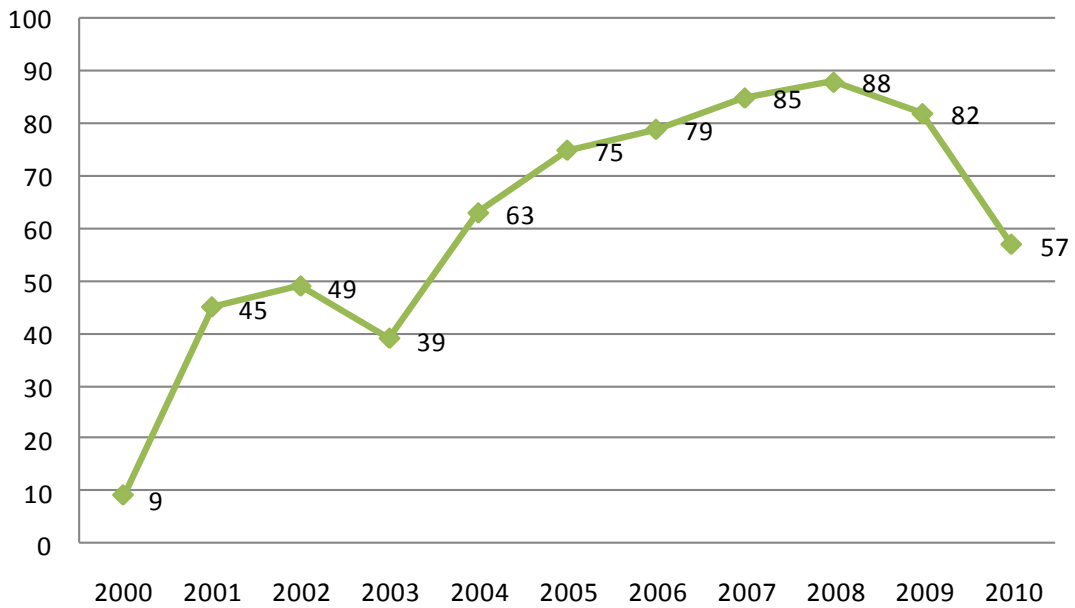
2.3 Resultados totales por- porcentajes



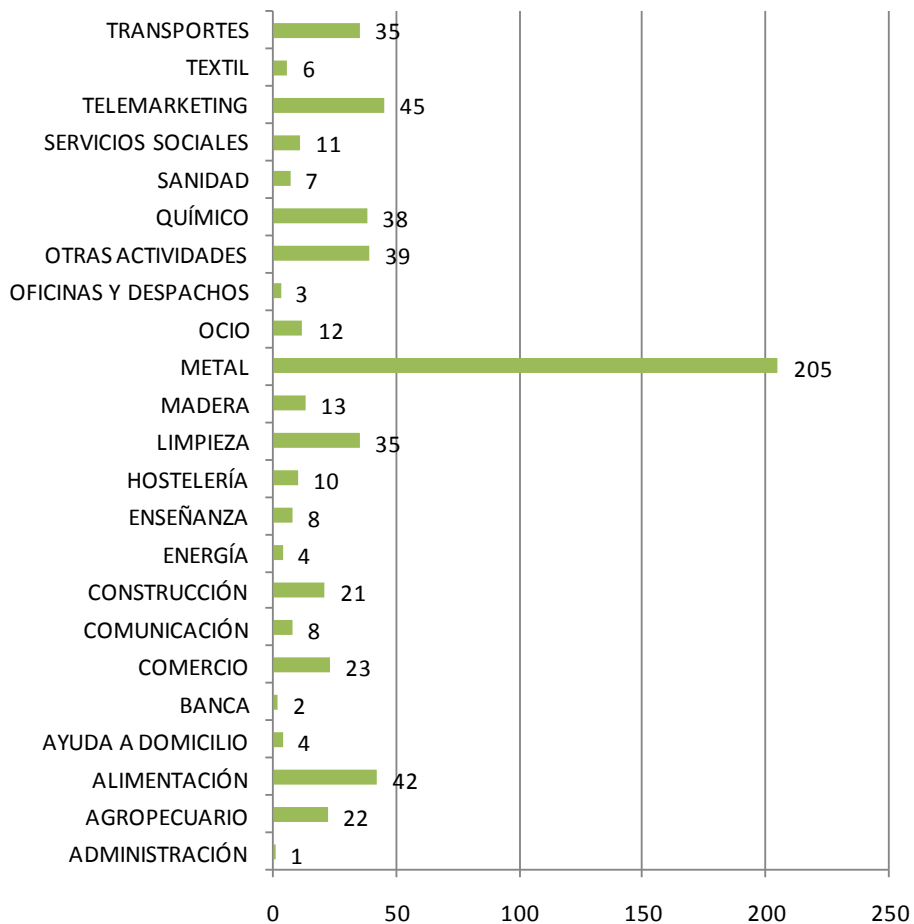
VALLADOLID

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

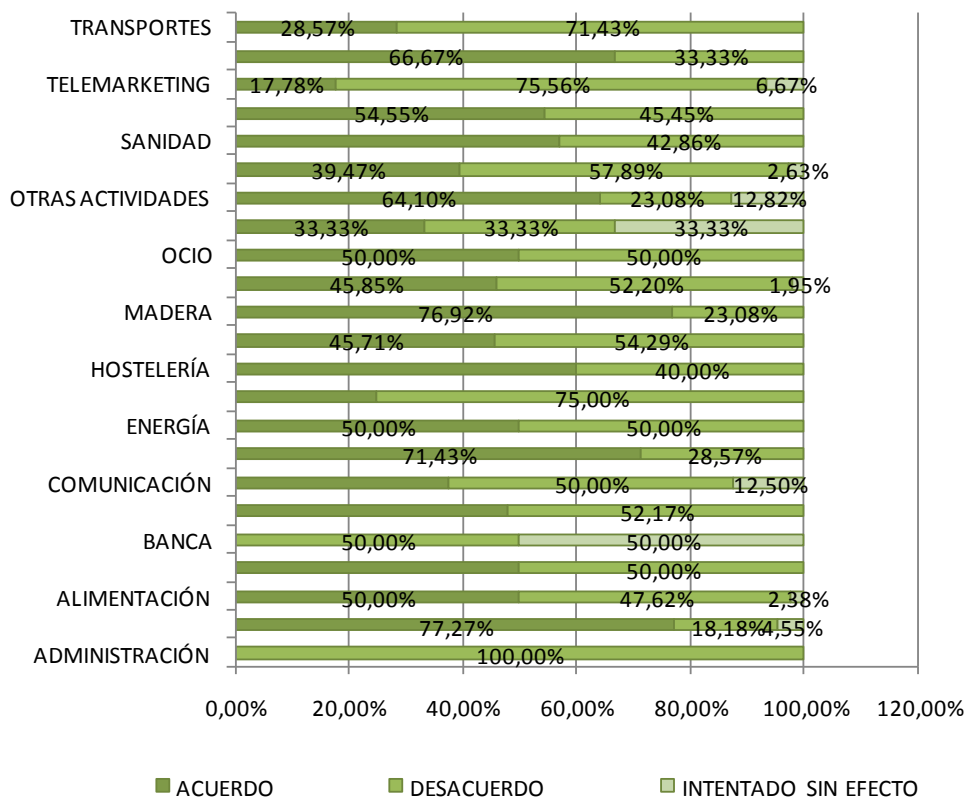
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores

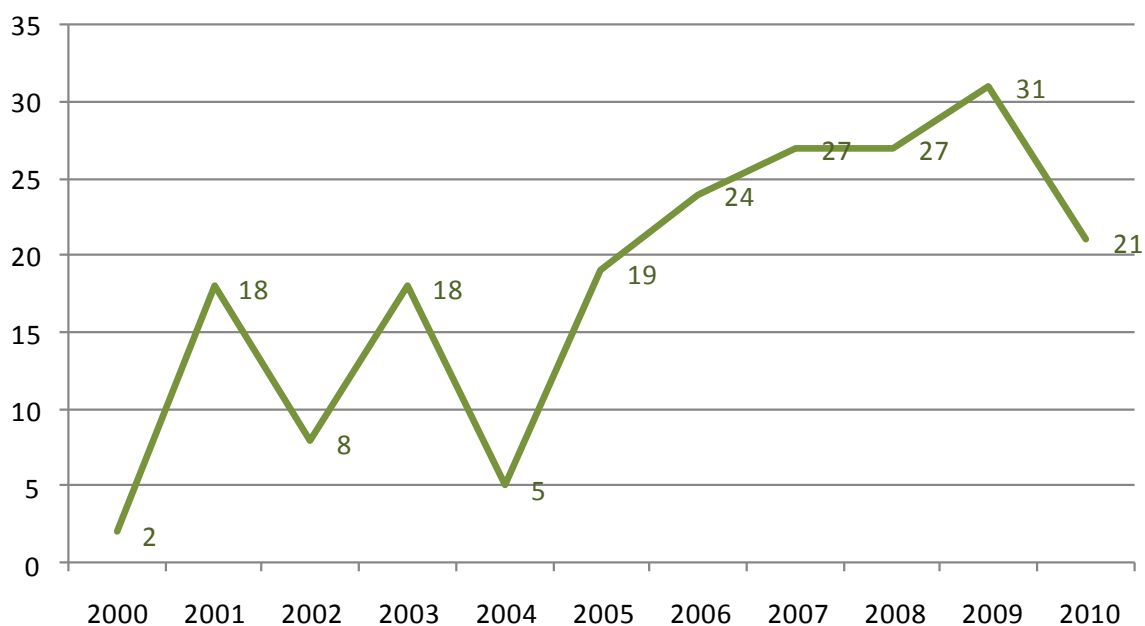


1.3 Resultados – porcentajes por sectores

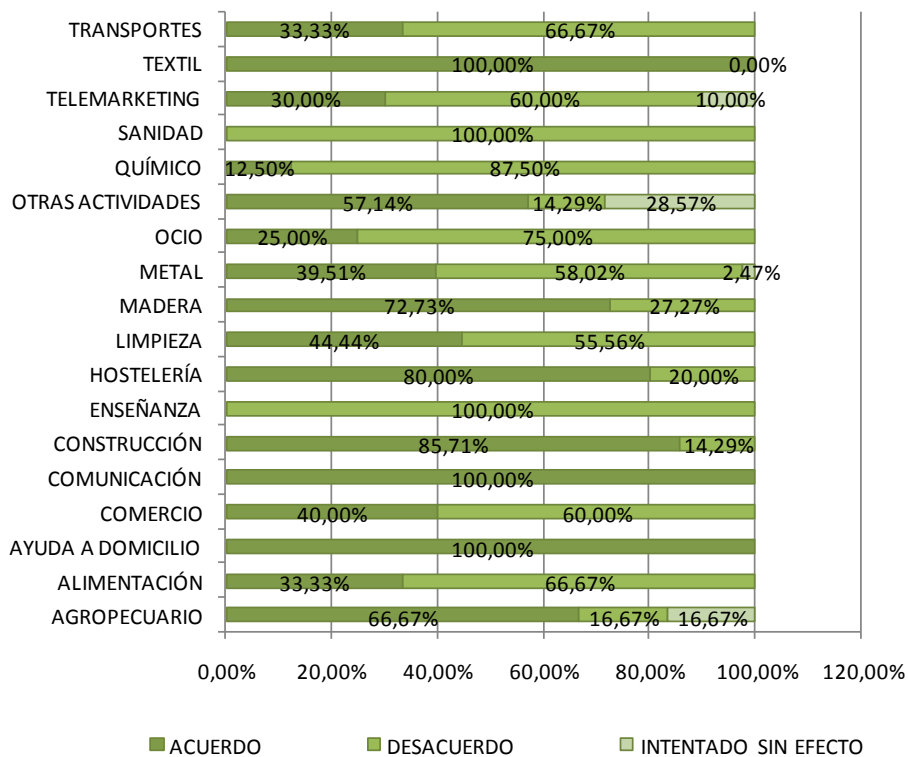


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

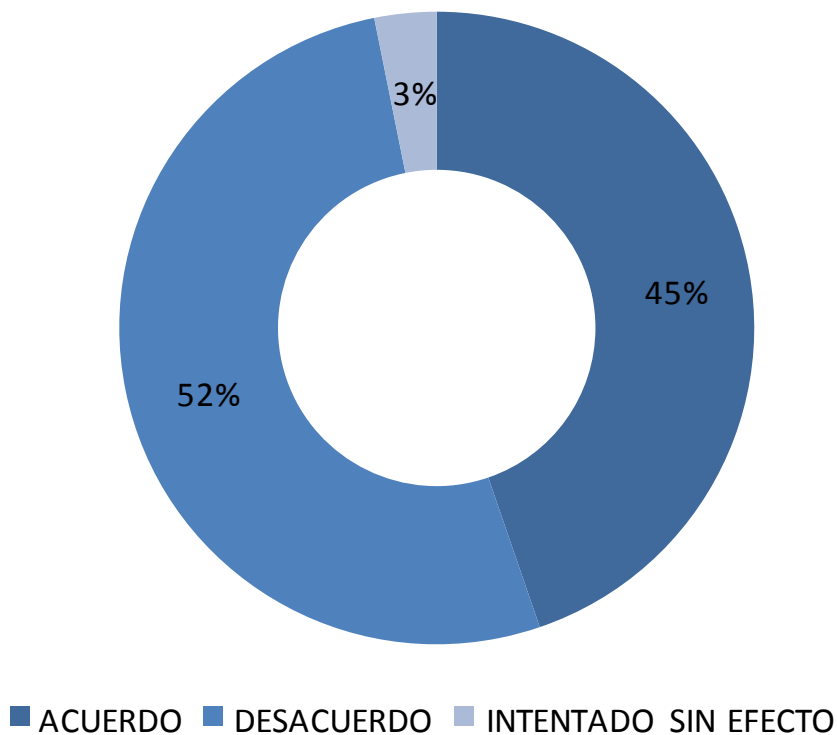
2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



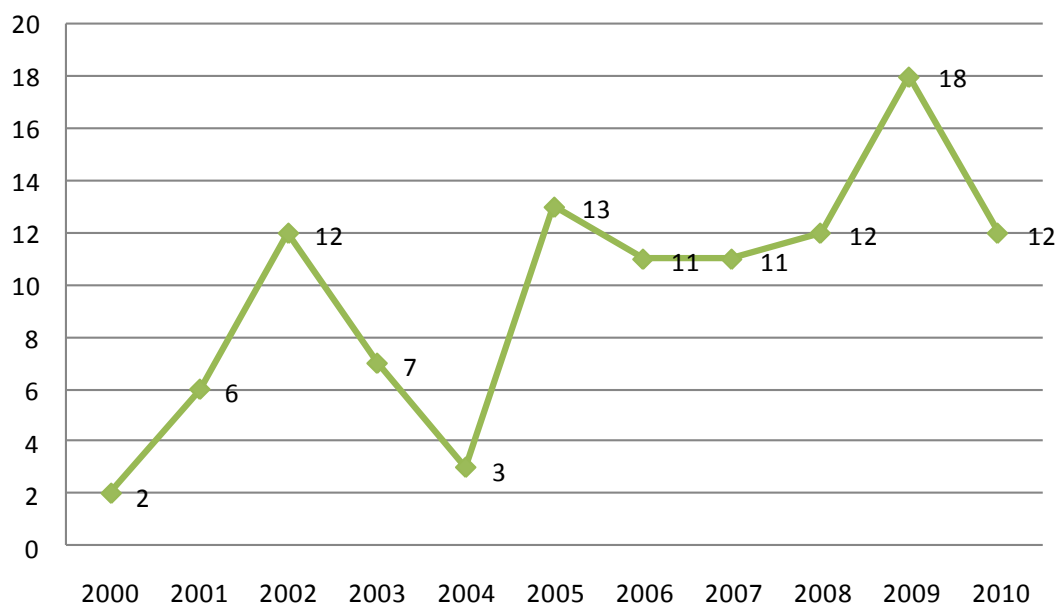
2.3 Resultados totales por- porcentajes



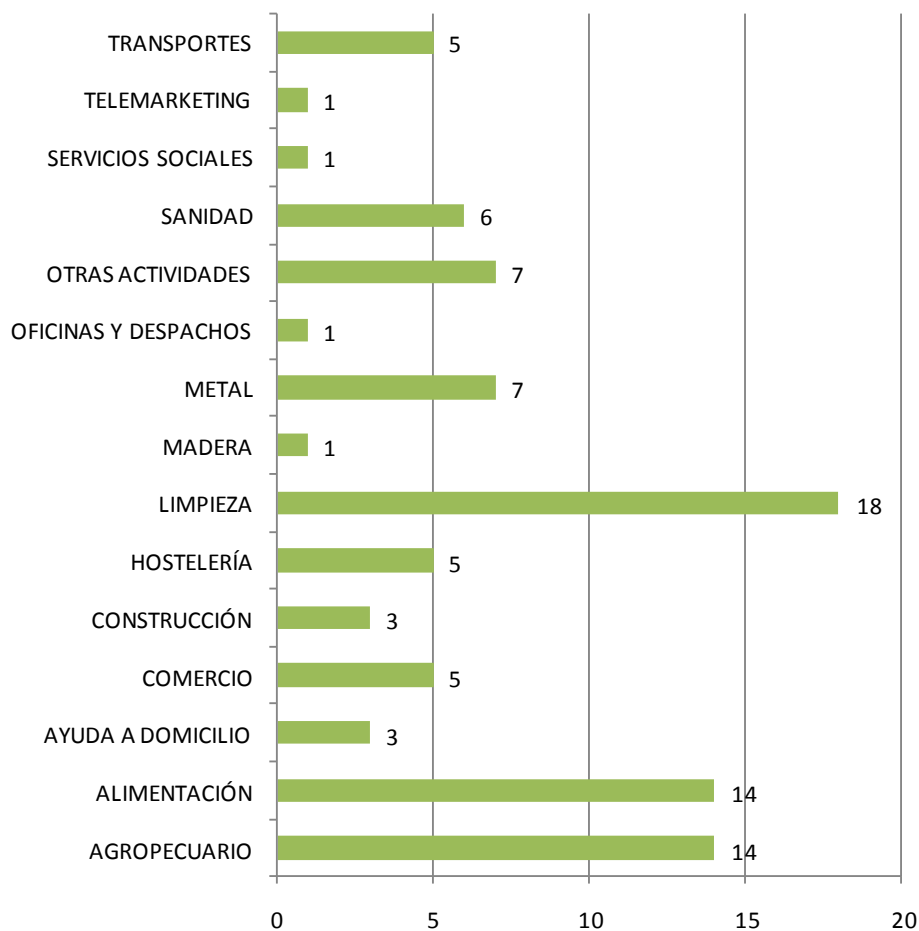
ZAMORA

1- SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS:

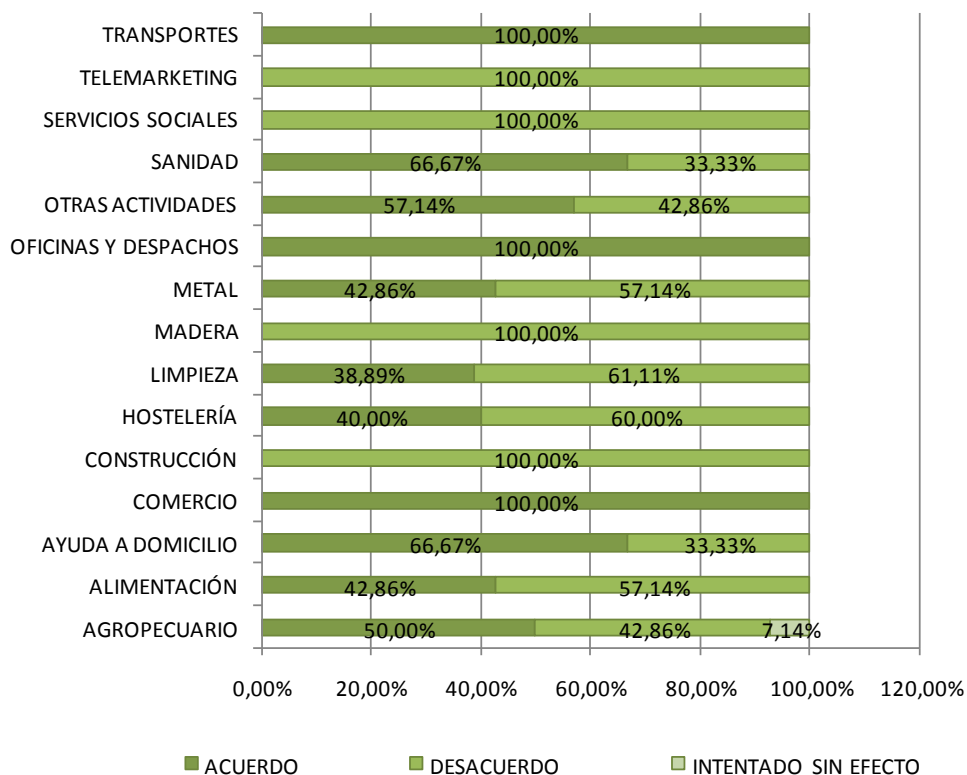
1.1 Evolución



1.2 Solicitudes de procedimientos presentados por sectores

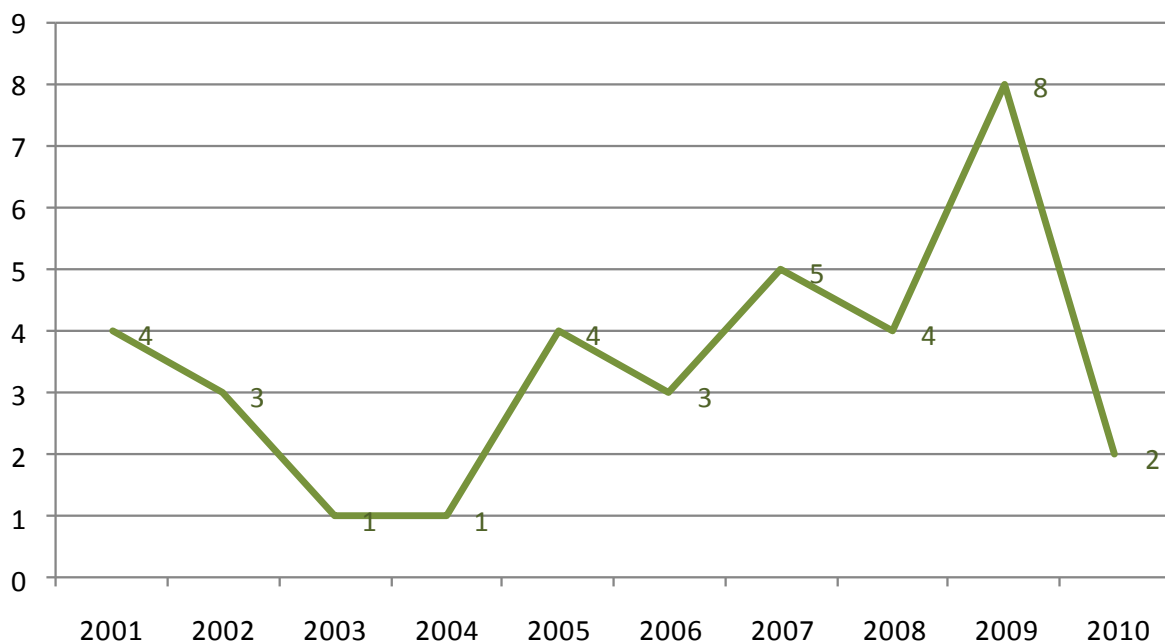


1.3 Resultados – porcentajes por sectores

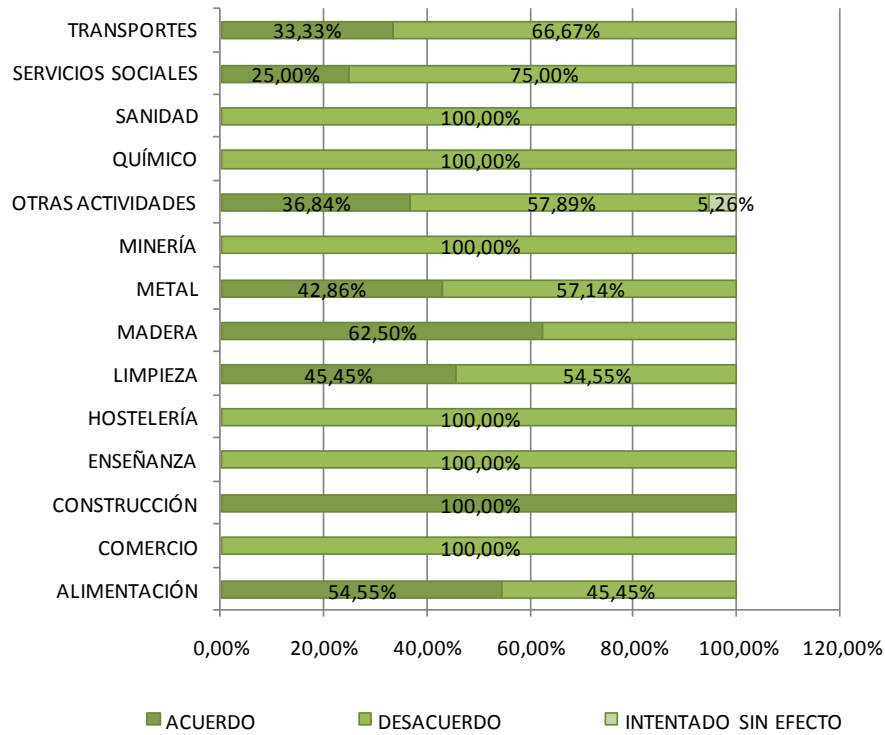


2- PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS CON CARÁCTER PREVIO A LA CONVOCATORIA DE HUELGA:

2.1 Evolución



2.2 Resultados – porcentajes por sectores



2.3 Resultados totales por- porcentajes

