

# Me mo ria 2019

sasec 

---

Servicio asturiano  
de solución extrajudicial



**Fundación Servicio Asturiano de Solución  
Extrajudicial de Conflictos (SASEC)**

DIRECCIÓN

C/ Santa Susana nº 6, Bajo – 33007 Oviedo Asturias

TELÉFONO

985 962 748

CORREO ELECTRÓNICO

[registro@sasec.es](mailto:registro@sasec.es)

PÁGINA WEB

[www.sasec.es](http://www.sasec.es)

FECHA DE CONSTITUCIÓN

2 de octubre de 2003

ÍNDICE	
ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SASEC EN 2019	5
▶ I. EXPEDIENTES PRESENTADOS	5
A) Ámbito temporal	5
B) Promoción de los procedimientos	9
C) Ámbito sectorial	10
D) Materias objeto de los conflictos	12
E) Ámbito procedimental de los conflictos	13
▶ 2. TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	15
▶ 3. RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS	17
A) Resultados en base al tipo de procedimiento.	18
▶ 4. ÓRGANOS DE GOBIERNO	19
▶ 5. CUERPO DE MEDIADORES	23



## EXPEDIENTES PRESENTADOS

### 200

EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN



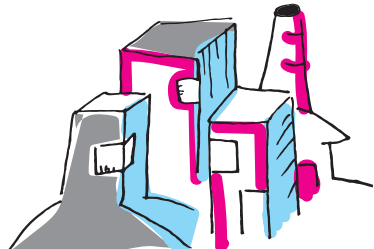
### 84.232

TRABAJADORES AFECTADOS



### 713

EMPRESAS AFECTADAS



### A) Ambito temporal

El número de conflictos registrados ante el SASEC en el **ejercicio 2019** ascendió a 200, de los cuales 119 correspondieron a conflictos colectivos, 81 a conflictos de huelga y se tramitó 1 arbitraje.

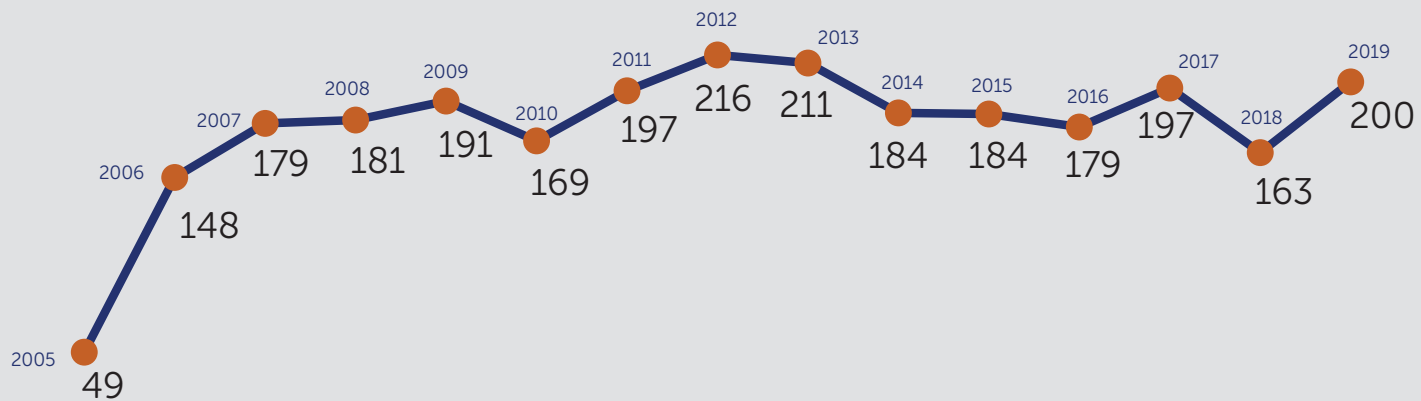
Los beneficiarios del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, de acuerdo con su Reglamento de funcionamiento, son todas las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el Principado de Asturias. En el año 2019, por la actividad de mediación desarrollada por el SASEC, se han visto afectados más de **84.232 trabajadores** y un total de **713 empresas**.

Los datos avalan que no solo se solicita la intervención del SASEC en aquellos conflictos en los que existe una obligación legal de acudir, sino reclamando también su intervención de forma voluntaria cuando no existe una obligación legal, pues se valora positivamente la intervención del SASEC para llegar a un acuerdo que permita dar solución al conflicto laboral planteado.

Para resaltar la demanda de carácter voluntario que se realiza de los servicios del SASEC, señalar que de conformidad con lo preceptuado al respecto en el artículo 247. 1 b) sobre Ejecución en Conflictos Colectivo, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, fue solicitada la intervención del servicio para emitir las correspondientes acreditaciones para instar o adherirse a la ejecución de sentencias recaídas en conflictos colectivos.

En relación con los expedientes tramitados en el SASEC anualmente, a continuación se recoge un gráfico, donde pueden observarse la evolución de la conflictividad gestionada en este servicio desde su puesta en marcha.

**Número de expedientes presentados por año**



## Datos globales acumulados 2005-2019

Destacar los **datos globales acumulados** desde el funcionamiento efectivo del SASEC, que suman en los casi catorce años transcurridos **2.563 conflictos tramitados**, que han afectado a más de **25.401 empresas radicadas en nuestra comunidad autónoma** y han extendido sus efectos a **899.258 trabajadores**.



Estos datos, vienen a demostrar que el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, que empezó a funcionar en junio de 2005, como el órgano de mediación previsto en el artículo 63 de la Ley de la Jurisdicción Social, normativa que establece la obligatoriedad de acudir a una mediación previa que intente evitar el procedimiento judicial, se ha convertido en un sistema de amplia aceptación entre las partes en conflicto, quienes aceptan su participación como un cauce natural para la resolución de sus controversias.

Del examen de los datos que se reflejan en esta memoria, corroborar que el objetivo que llevó a la creación del SASEC se ha alcanzado de una forma notable, tanto por el número de acuerdos alcanzados desde su puesta en marcha, como por el número de trabajadores y empresarios afectados, datos que vienen a demostrar que el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos se ha convertido en una institución con el respaldo de todos los agentes sociales.

Tomando como referencia el dato de las 200 solicitudes de mediación presentadas en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos en el año 2019, resulta que la evolución mensual de solicitudes presentadas supuso a lo largo del ejercicio, una media que supera las 16,6 solicitudes por mes.

Los meses de diciembre y octubre con 26 y 25 procedimientos de mediación fueron los meses de mayor número de solicitudes de actuación, le siguen los meses de febrero con 23 y marzo y abril con 21 y 22 procedimientos.

El mes en que menos procedimientos se presentaron en el SASEC para su tramitación, correspondió al mes de mayo con 6 solicitudes de mediación.

**200**

**Solicitudes de mediación el año 2019**

**16,6**

Media de solicitudes por mes

**26**

Mediaciones en diciembre.  
Mes de mayor actividad





## B) Promoción de los procedimientos

En relación con los solicitantes de los procedimientos de mediación ante el SASEC, siguen siendo las organizaciones sindicales, seguidas de los representantes de los trabajadores, los que presentan un mayor número de solicitudes de intervención.

Destacar que cada vez aumenta el número de procedimientos en los que ambas partes de común acuerdo, solicitan la intervención del SASEC, consolidándose en el ejercicio 2019, el número de procedimientos en los que no existe una obligación legal de acudir, sino que la petición de mediación se hace de forma totalmente voluntaria, por las partes afectadas por el conflicto.

Hasta un **57 %** de las solicitudes de mediación registrados en el SASEC en el 2019, fue presentado por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, correspondiendo a otros sindicatos y órganos de representación de los trabajadores el **42 %** restante de solicitudes de intervención, y solo un **1%** fue promovido por empresas

Si analizamos los datos en relación con el tipo de procedimiento, se observa que en los **conflictos colectivos** siguen siendo mayoritarios los conflictos promovidos por las organizaciones sindicales más **representativas, con casi el 73 % de los conflictos planteados.**

Estos datos, varían sin embargo cuando analizamos la presentación de conflictos de huelga, que reflejan que son los representantes legales de los trabajadores, como los Comités de Empresa o los Delegados Sindicales, los que ocupan la primera posición en la promoción de los conflictos de huelga, alcanzando un porcentaje de un 68%, seguidos de los sindicatos más representativos que promovieron un 32% de los conflictos planteados.

Los procedimientos de urgencia abiertos en el SASEC, derivados de las huelgas convocadas en el año 2019, han sido abiertos de oficio según lo dispuesto en el art. 16.1 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, una vez recibidas las comunicaciones relativas a las declaraciones de huelga, que han sido presentadas por sus convocantes ante la Dirección General de Empleo y Formación de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica del Gobierno del Principado de Asturias, como autoridad laboral.

Como viene siendo habitual en los últimos años, algunas convocatorias de huelga han sido simultáneamente presentadas ante el SASEC, procediendo este a la citación de las partes directamente.

También fueron negociados en el SASEC los servicios mínimos con ocasión de 7 convocatorias de huelga, en las cuales no fue posible llegar a un acuerdo para su desconvocatoria, pero en 4 de esas negociaciones si fue posible que se acordaran en el SASEC los servicios a prestar durante los paros convocados.

## C) **Ámbito sectorial de los procedimientos**

Si tomamos como referencia la clasificación de sectores de actividad según el CNAE de 2009, el sector en el que se han producido un mayor número de tramitaciones, tal y como queda reflejado en la tabla de expedientes por clasificación de CNAE, es el **sector servicios con un 37%** de los expedientes planteados, situándose a continuación el **sector metal con un 22%** y seguido de la construcción con un 9% de las tramitaciones presentadas en el año 2019. Año tras año son los sectores de los sectores servicios y metal los que más solicitudes de mediación presentan.

Si se analizan los resultados de los conflictos en función del sector de actividad afectado, este año uno de los sectores que mejores resultados obtiene es el sector servicios, con un **30% de acuerdos adoptados** del total de conflictos planteados en empresas de este sector, seguidos del **sector metal con un 28% de acuerdos**

CNAE	NOMBRE	TOTAL	EMPRESAS	TRABAJADORES
1	Agricultura, ganadería y caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas	5	5	121
14	Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	2	2	39
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	4	10	2.610
18	Industria de la confección y de la peletería	3	3	232
20	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles, cestería y espartería	1	90	600
21	Industria del papel	3	3	1.149
24	Industria química	7	7	3.146
25	Fabricación de otros productos de cuacho y materias plásticas	1	1	33
26	Fabricación de otros productos de minerales no metálicos	11	11	1.609
27	Metalurgia	20	67	31.857
28	Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo	8	8	2.773
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	4	4	1.509
35	Fabricación de otro material de transporte	3	3	59
36	Fabricación de muebles y otras industrias manufactureras	1	1	14
40	Producción y distribución de energía eléctrica gas, vapor y agua caliente	1	1	30
41	Captación, depuración y distribución de agua	1	1	10
45	Construcción	17	17	1.195
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores: ventas al por menor de combustible para vehículos de motor	2	2	161
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio excepto de vehículos de motor y motocicletas	3	3	200
51	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor y motocicletas, ciclomotores y reparación de efectos personales y enseres domésticos	11	310	14.934
55	Hostelería	7	7	329
60	Transporte terrestre, transporte por tuberías	8	10	1.234
63	Actividades anexas a los transportes y actividades de agencias de viaje	4	4	356
64	Correos y telecomunicaciones	6	6	2.664
65	Intermediación financiera excepto seguros y planes de pensiones	2	2	2.148
72	Actividades informáticas	4	4	4.460
74	Otras actividades empresariales	27	27	3.127
75	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	3	4	527
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	19	88	5.903
90	Actividades de saneamiento público	5	5	880
92	Actividades recreativas culturales y deportivas	7	7	323
<b>TOTAL</b>		<b>200</b>	<b>713</b>	<b>84.232</b>

## D) Materias objeto de los conflictos

Un 35% de los procedimientos colectivos tramitados en el 2019, tuvieron su origen en controversias relacionadas con las retribuciones, reduciéndose ligeramente el número de procedimientos colectivos tramitados en relación con años anteriores, siguiendo la línea de descenso de este tipo de conflictos y lejos de los resultados del ejercicio 2013, en plena crisis económica donde los conflictos en materia de retribuciones llegaron a suponer el 56% de los procedimientos colectivos tramitados en ese año, especialmente impago de salarios o retrasos en su abono.

Señalar, que el porcentaje de procedimientos colectivos que se tramitaron en el año 2009 en el SASEC por temas relacionados con las retribuciones fue de un 15%, lo que nos permite reflexionar, sobre como han variado las materias objeto de conflicto que se tramitan en el SASEC a causa de la grave situación económica vivida.

La siguiente causa de los conflictos planteados en 2019, se refería a las discrepancias derivadas del incumplimiento de acuerdos o normas que supusieron un 24%, seguidos de los conflictos relativos a vacaciones, descansos y permisos con un porcentaje del 11%.

En el ejercicio 2019, el porcentaje de acuerdos alcanzados en conflictos colectivos que tuvieron su

origen en materias relacionadas con las retribuciones, fue del 19%.

Si analizamos los porcentajes de resultados según la materia objeto de reclamación, observamos que es en los conflictos relativos a negociación de convenio colectivo, o los conflictos colectivos por sistemas de trabajo o movilidad y desplazamientos son aquellos donde se obtiene un porcentaje mayor de acuerdos.

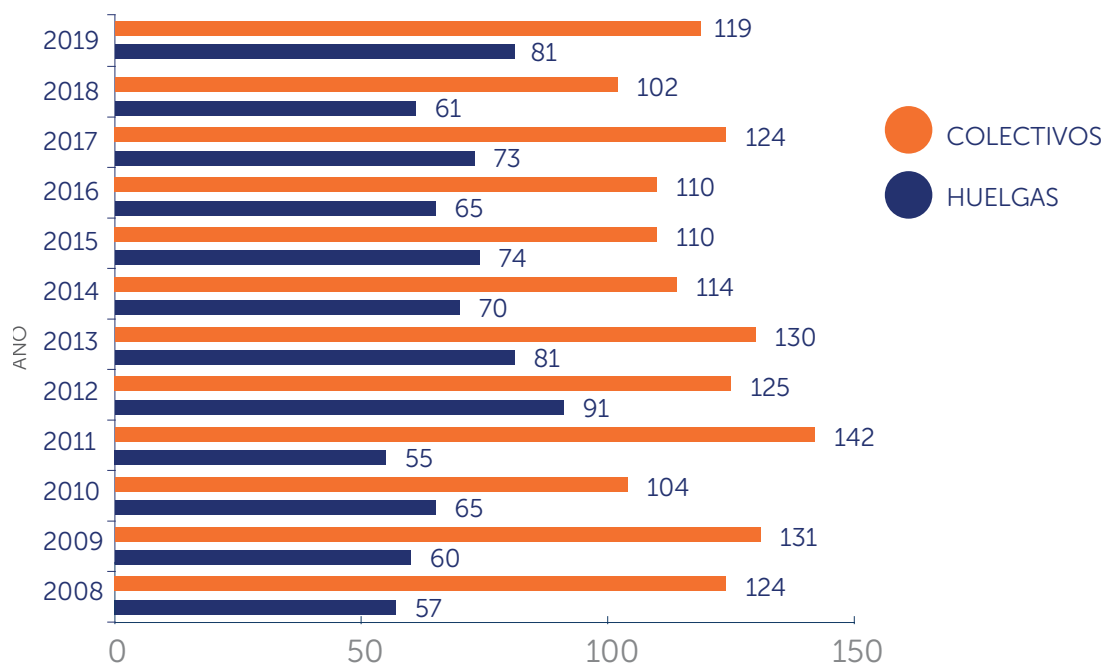
En los conflictos promovidos de urgencia ante la convocatoria de una huelga durante el año 2019, las materias objeto del conflicto de huelga fueron en su mayoría por causas no derivadas del proceso de negociación colectiva y dentro de estas causas, las motivadas por el incumplimiento de acuerdos y normas fueron los que dieron lugar al mayor número de tramitaciones con un 25%, seguidas de las convocadas por conflictos motivados por otras causas laborales con un 22% y imposición de sanciones, despidos y aplicación de otras medidas disciplinarias que supusieron un 14% del total de las convocadas.

En relación con las convocatorias de huelga derivadas del proceso de negociación colectiva, la causa que dio lugar a un mayor número de tramitaciones fue como presión durante la negociación del convenio colectivo.

## E) Ámbito procedimental de los conflictos

En la misma línea de lo sucedido en años anteriores, en el año 2019 el procedimiento de mediación previo a la vía judicial fue el tipo de conflicto interpuesto ante el SASEC con mayor número de procedimientos. En total se tramitaron 119 procedimientos colectivos, lo que supuso un 60 % del total de expedientes tramitados en 2019, porcentaje similar a años anteriores.

### COMPARATIVA COLECTIVOS Y HUELGAS



A continuación se situaron **los conflictos de urgencia por convocatoria de huelga**, con 81 procedimientos, lo que supone un porcentaje de un **40 %**. Estos dos últimos años los conflictos de huelga convocados parecen descender en términos generales en relación con el total de conflictos de huelga que se venían planteando en años anteriores, como el ejercicio 2012 donde se convocaron un total de 91 conflictos de huelga que supusieron un 42% de los planteados anualmente.

Los datos recopilados en el 2019 ponen de manifiesto que si bien la finalidad primera que da origen a la creación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales es la conciliación previa a la vía judicial, el intento de mediación en las convocatorias de huelga también va consolidándose como una vía de negociación y como un medio eficaz para la solución de los conflictos laborales, intensificando la importancia que la autonomía colectiva tiene para la solución del conflicto colectivo laboral y principio clave de este tipo de organismos.

Es preciso señalar que se trata de un procedimiento cuya finalidad es conseguir un cauce de diálogo previo al inicio de la huelga y que en caso de culminar con acuerdo permite evitar la misma y las consecuencias que de ella se derivan, **más del 37% de los conflictos de huelga** que se someten a mediación en el SASEC finalizaron con acuerdo, en el ejercicio 2019.

Del estudio de los datos de acuerdo alcanzados en el SASEC en la resolución del bloqueo de negociación colectiva en el ejercicio 2019, se puede apreciar que la intervención del SASEC, se convierte en un instrumento muy útil para alcanzar acuerdos que permitan a las partes superar las situaciones de bloqueo en los procesos negociadores, señalar que fueron alcanzados en el SASEC acuerdos que permitieron desbloquear la negociación y por lo tanto la firma de convenios colectivos autonómicos de sector como fueron el **Convenio Colectivo del sector de minoristas de alimentación del Principado de Asturias, el Convenio Colectivo del sector para la servicios auxiliares del Principado de Asturias, o el Convenio colectivo de carpinterías, ebanisterías y varios del Principado de Asturias.**

También se desarrollaron en el SASEC, las negociaciones del periodo de consultas de procedimientos iniciados al amparo del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores, el servicio ofrece y pone a disposición de los usuarios, la posibilidad de desarrollar en sus instalaciones las reuniones de los periodos de consultas correspondientes a ERES, ofreciendo no sólo un marco neutral en el que se desarrollen las mismas, sino también el hecho de que las correspondientes actas sean levantadas por personal profesional del SASEC ajenos a la situación de conflicto, y garantizando la imparcialidad a la hora de reflejar el desarrollo del proceso negociador, facilitando con ello, tal y como se ha podido comprobar, la labor de los tribunales en el supuesto de que las partes no hubiesen podido alcanzar el acuerdo. En esta línea cabe destacar entre otros llevados a cabo en el SASEC, las negociaciones y firma del **ERE entre la empresa Vesuvius Ibérica Refractarios, SA y los representantes de los trabajadores.**

En el ejercicio 2019 a solicitud del Administrador Concursal se desarrollaron en el SASEC un periodo de negociaciones con los representantes de los trabajadores en relación con el concurso 14/2019, levantando acta de las reuniones personal del SASEC.

Como otros años, a solicitud de las partes, se llevaron en la sede del SASEC entre otras las reuniones de negociación del Convenio Colectivo de la empresa Orovalle Minerals S.L., así como se procedió a la firma del Plan de Igualdad de la citada empresa en nuestra sede. También tuvo lugar en el SASEC la Comisión de Igualdad de la empresa Mantequerías Arias, S.L.

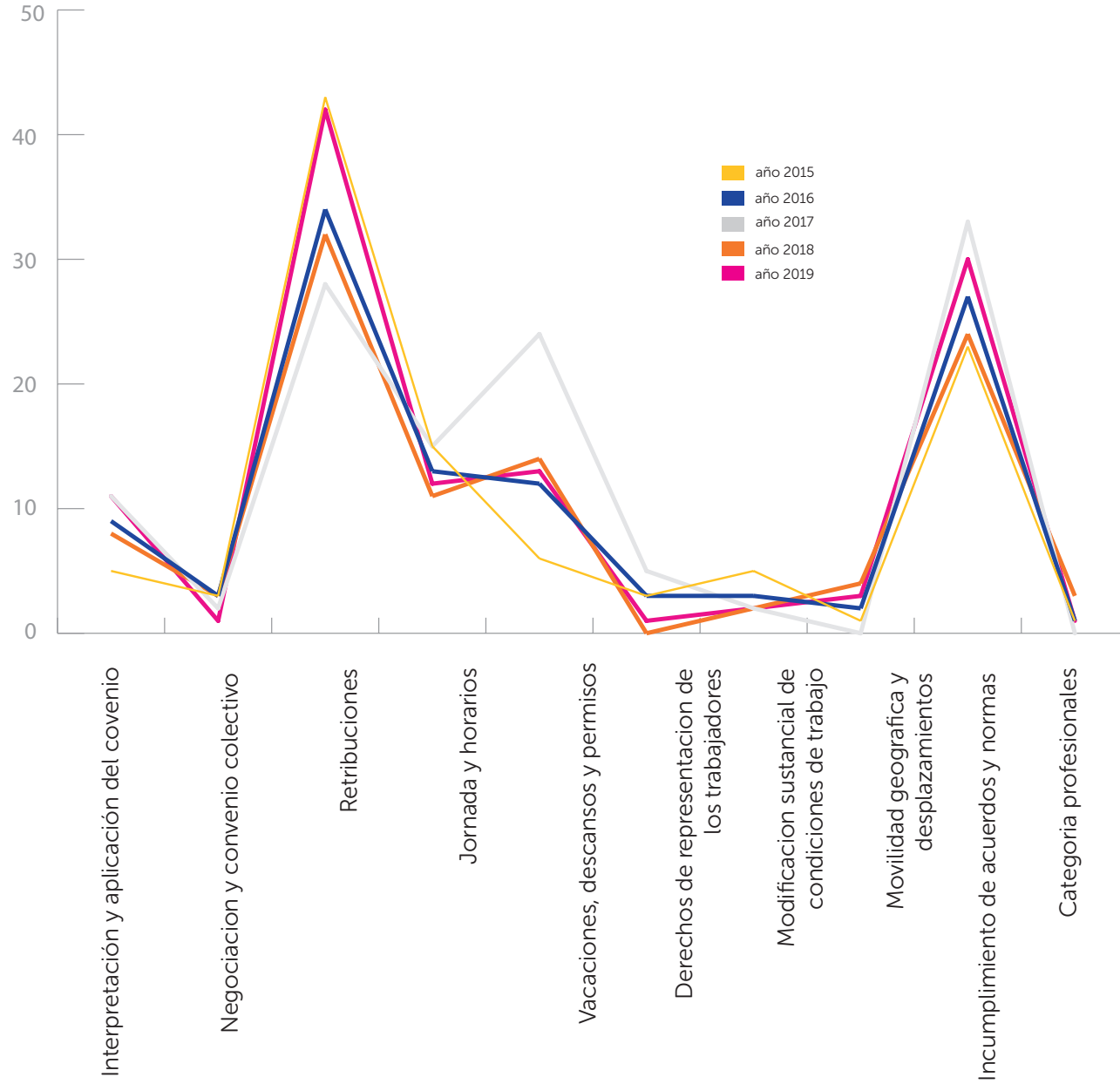
## TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

De los 200 procedimientos de mediación planteados en el SASEC durante el pasado año, se tramitaron de modo efectivo 152, es decir aquellos casos en que todas las partes implicadas en el conflicto se personaron y el procedimiento finalizó con o sin avenencia.

La falta de comparecencia ante el SASEC es la incomparecencia de la parte frente a la que se inicia el conflicto, dándose por finalizado en este caso como Intentado sin efecto, tuvo lugar en 20 de los procedimientos tramitados, alcanzando un porcentaje del 10%.

Bajo el epígrafe de Archivado, se incluyen tanto los supuestos de falta de competencia del SASEC para la tramitación del procedimiento solicitado, como los desistimientos por parte de los solicitantes, lo que tuvo lugar en 4 de los expedientes presentados. La tramitación no efectiva de un conflicto interpuesto ante el SASEC, debida a un previo desistimiento realizado por la parte actora, aconteció en 9 conflictos, debe destacarse, en todo caso, que una parte importante de estos desistimientos se producen por la reanudación de la negociación en el ámbito de la empresa o por alcanzarse un acuerdo en el ámbito de esas negociaciones lo que ocurrió en 10 de los procedimientos presentados.

## MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

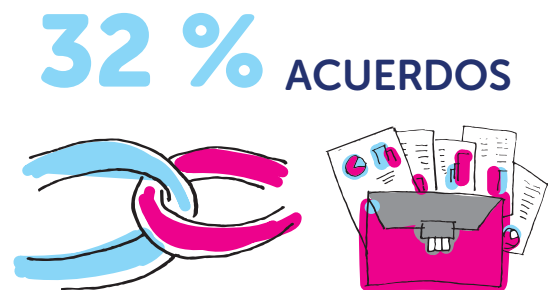




## RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS

El estudio del conjunto de los datos derivados de la actividad del SASEC en el 2019 y el análisis de los acuerdos adoptados que han estado en torno al 25% resultados que siguen reflejando la consolidación paulatina de este sistema de solución de conflictos laborales, con unos resultados que con ligeras oscilaciones vienen manteniéndose a lo largo del tiempo, incluso en etapas anteriores de fuerte crisis económica con unos efectos devastadores sobre las empresas y el empleo.

Si el análisis se realiza tomando como referencia únicamente los procedimientos que se tramitaron de modo efectivo, es decir, aquellos en que comparecen ambas partes al acto de mediación (sin diferenciar el tipo de conflicto; colectivo, plural o de huelga) el porcentaje que corresponde a los procedimientos terminados con acuerdo asciende al 32 %.



## A) Resultados en base al tipo de procedimiento

En función de la clase de conflicto que da origen a la tramitación del procedimiento de mediación, los resultados varían. Así vemos como **los conflictos colectivos** representan un 60% de los procedimientos tramitados en el SASEC en el ejercicio 2019 y el porcentaje de acuerdos alcanzados teniendo en cuenta **las tramitaciones efectivas**, es decir aquellas en las que realmente tuvo lugar el acto de mediación, y se excluyen los expedientes archivados o intentados sin efecto, los acuerdos se situaron en torno al **30%**, mientras los **procedimientos de urgencia por convocatoria de huelga** supusieron un 40 % y el porcentaje de acuerdos alcanzados fue del **37%**.

Una vez más insistir en que la existencia de mecanismos que favorezcan la aproximación de posicionamientos y el acuerdo entre las partes reduce de forma significativa la conflictividad laboral y con ello se consigue la desjudicialización del conflicto, favoreciendo estos organismos de solución extrajudicial de conflictos con su intervención la solución consensuada y el acercamiento de las posturas de las partes, y por lo es necesario poner en valor su contribución a la hora de fomentar la paz social en el ámbito de esta comunidad autónoma.

En relación con la efectividad de la mediación en la finalización del conflicto con acuerdo o desacuerdo, debemos destacar que en ocasiones el efecto de la actividad desarrollada por los mediadores no finaliza con el acto de mediación en el SASEC, sino que extiende sus efectos más allá, al continuar la negociación posteriormente en el seno de la empresa. En ocasiones, aunque el procedimiento de mediación finalice sin acuerdo, las diferentes propuestas planteadas en el acto de mediación o la labor de acercamiento de posturas llevada a cabo por los mediadores sirve de base para que las partes alcancen un acuerdo en una fase posterior que permite resolver el conflicto planteado.

## ÓRGANOS DE GOBIERNO

### PATRONATO DE LA FUNDACIÓN SASEC

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de los Estatutos de la Fundación, el Patronato está constituido por seis miembros designados por las organizaciones fundacionales, siendo su composición 31 de diciembre de 2019, la siguiente

#### Presidente

D. Guillermo Ulácia Arnáiz, Vicepresidente de FADE

#### Vicepresidente

D. José Manuel Zapico García, Secretario General de CC.OO de Asturias.

#### Tesorero

D. Javier Fernández Lanero, Secretario General de UGT de Asturias

#### Vocal

D. Enrique Fernández Rodríguez, Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.

#### Vocal

D. Alberto González Menéndez, Director de FADE.

#### Secretario

D. Pedro Fernández-Raigoso Castaño, Director General de Empleo y Formación.

## **COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL AISECLA**

Constituida de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 4 del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias, está formada por ocho representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del AISECLA. La composición de la COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL AISECLA esta compuesta por los siguientes miembros

### **En representación de FADE**

- D. Alberto González Menéndez
- D. Ignacio García López
- D. José Ignacio Rodríguez-Vijande Alonso
- D. Nemesio Bedía Méndez

### **En representación de UGT**

- D<sup>a</sup>. Mar Celemín Santos
- D. David Diego Ruiz

### **En representación de CC.OO**

- D. Gerardo Luis Argüelles Diego.
- D<sup>a</sup>. Nuria Fernández Martínez

## COMISIÓN DELEGADA DEL AISECLA

Constituida de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 5 del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias, está formada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del AISECLA.

### En representación de FADE

D. Alberto González Menéndez

D. Ignacio García López

### En representación de UGT

D. David Diego Ruiz

### En representación de CC.OO.

D<sup>a</sup>. Nuria Fernández Martínez

Asiste a las reuniones de la Comisión Delegada del AISECLA: D<sup>a</sup>. Beatriz Villanueva Alonso, Jefa del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Empleo y Formación.



Teamwork and cooperation between all the members of company provides success in business. Constant feedback and interaction of business people is the powerful method in getting the leading positions in market.

The examples can be found in any kind of business. Further to this evidence that the UK stock market is near form efficient, other studies of capital markets have pointed towards them being semi-strong form efficient. Studies have compared the share prices existing after a takeover announcement with the bid offer. Firth found that the share prices were fully and ratably adjusted to their correct levels (thus concluding that stock markets were semi-strong form efficient). The markets ability to efficiently respond to a short term and widely publicized event such as a takeover announcement cannot necessarily be taken as indication of a market efficient at pricing.

Another observed discrepancy between the theory and real market behavior is the case of a bull market. The theory is driven by buyers who take the market towards the top of a crash. Markets go into the unusually good state of a market. The market is driven by the unusually good state of a market. The market is driven by the unusually good state of a market. The market is driven by the unusually good state of a market.

Market participants are aware of the irrationality of the market as far as they can tell. When they have more than merely fundamental information, they use it to their advantage. Financial institutions use derivatives to hedge their positions and services to their clients. They also use derivatives to hedge their own positions. They also use derivatives to hedge their own positions.

## CUERPO DE MEDIADORES

El artículo 7 del Reglamento de funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, establece en su apartado 1). que el cuerpo de mediadores estará integrado por aquellas personas que sean incluidas como tales en las listas confeccionadas al efecto por cada una de las organizaciones firmantes del AISECLA.

Actualmente el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, cuenta con un total de mediadores, todos ellos profesionales con una dilatada experiencia en el ámbito laboral, que reciben formación específica para ejercer como mediadores, pues desde el SASEC entendemos que nuestra labor depende en gran medida de su actuación.

Como en años anteriores, el SASEC ha establecido como objetivo prioritario la formación de nuestros mediadores, al entender que la eficacia del desempeño de su labor mediadora se encuentra

íntimamente ligada a su capacitación, por ello el SASEC entiende que es necesario trabajar en la formación inicial y continuada de nuestros mediadores para que puedan desarrollar una labor eficaz, imparcial y competente.

En la línea propuesta, a lo largo del ejercicio 2019, el SASEC ha llevado a cabo 4 jornadas de formación, tanto de nivel básico como de nivel avanzado, dirigidas tanto a mediadores que se habían incorporado recientemente a nuestro cuerpo de mediadores, como otras actividades llevadas a cabo y enfocadas a mediadores con años de experiencia, todas estas actividades se desarrollaron con el fin de mejorar y desarrollar las habilidades de comunicación, negociación y resolución de conflictos.



## CUERPO DE MEDIADORES SASEC



### FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS-FADE

D. Cesáreo Marqués Valle  
D. Juan José Naredo Pando  
D. Alberto Fuente Rincón  
D. Javier Cruz Díaz  
D. Carlos García Barcala  
D. José Rodríguez-Vijande Alonso  
D<sup>a</sup> Beatriz Álvarez Solar  
D. Ramón García Cuervo  
D. José María Bigoles Martín  
D. José Luis Suárez Allende  
D<sup>a</sup> Ana Suárez Botas  
D. Domingo Villaamil Gómez De La Torre  
D. Armando Díaz García  
D. Miguel Roces González  
D. Iván Solano Carmona  
D. Jorge Montoto González  
D<sup>a</sup> Belén Fraga Fernández  
D<sup>a</sup> Pilar Cuevas Suárez  
D<sup>a</sup> María Montoto García  
D. Javier Hurlé Mosqueira



### COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS - CC.OO.

D. Andrés Suárez Martínez  
D. Fernando Sánchez Suárez  
D. Manuel Corte Pérez  
D. Fernando Barbas Cortés  
D. Manuel Hortensio Mortera Llaneza  
D. Ahmad Refat Tawfiq Abdelhalim  
D. Justo M. Ruíz Rodríguez  
D. Juan José Martín Fernández  
D. Antonio Lueje Criado  
D. José Luis García Montes  
D. Antonio Fernández González  
D. Carlos Braña Pérez  
D. César González Árias  
D<sup>a</sup>. Esther Barbón Barbón  
D<sup>a</sup>. Tamara Cuñado Rodríguez  
D<sup>a</sup>. Jessica Fernández Rodríguez  
D. Melchor Salvadores Martínez  
D<sup>a</sup>. Luz García García



## CUERPO DE MEDIADORES SASEC



### UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS - UGT

D. Javier Campa Méndez  
 D. Fermín de Con Longo  
 D<sup>a</sup>. Marta González Menéndez  
 D. Juan José de la Blanca Marcos  
 D. Jorge Rodríguez Vidal  
 D. Juan José López Álvarez  
 D. Mario Peláez Martínez  
 D. José Ángel Álvarez Suárez  
 D<sup>a</sup>. Pilar Iglesias García  
 D. Mariano Lugones Iglesias  
 D. Manuel Prieto González  
 D<sup>a</sup> Mar Celemín Santos  
 D<sup>a</sup>. Emma Fernández Alonso  
 D. José Ramón García Iglesias  
 D. Javier Ronderos  
 D. Manuel Álvarez Pablos  
 D. Jorge Fernández Peñanes



### UNION SINDICAL OBRERA DE ASTURIAS - USO

D<sup>a</sup>. Margarita Quintano Vázquez  
 D. Israel Castro Sánchez  
 D. Rafael González Valbuena  
 D. Luis Manuel Díaz Ordóñez  
 D. Miguel Rivero García  
 D. Jesús Fernández Fernández  
 D. Luis Alonso Martínez  
 D. Juan J. Estrada Menéndez  
 D. Iñigo Pérez-San Julián Loche  
 D. Jaime Capellán García

sasec 

---

Servicio asturiano  
de solución extrajudicial  
de conflictos



C/ Santa Susana nº 6, Bajo  
33007 Oviedo Asturias  
Telf. 985 962 748  
registro@sasec.es  
www.sasec.es