

FUENTES Y NOTA METODOLÓGICA

ESTADÍSTICA DE CONFLICTOS COLECTIVOS EN

ANDALUCÍA

Área de estudio

En el mundo de las empresas, el conflicto entre trabajadores y empresas es el gran pilar pendiente del que se ocupan las relaciones laborales, siendo este cisma en ocasiones tan profundo, que es necesaria la mediación para ayudar a promover espacios de acuerdo y búsqueda de soluciones basadas en el consenso y la corresponsabilidad. Todo ello sin duda redundará en beneficio de la fluidez y normalización del sistema andaluz de relaciones laborales y, en último término, de la paz social.

Marco conceptual: conceptos y definiciones

Se entiende que surge un conflicto colectivo dentro del ámbito laboral cuando se plantea una situación conflictiva o una controversia entre la empresa y una pluralidad de trabajadores, y siempre y cuando, la misma afecte a intereses generales de los trabajadores.

Desde un marco legal, se llama conflicto colectivo a la manifestación del mismo por parte de alguna de las partes legitimadas para promoverlo (representantes de los trabajadores, empresas o asociaciones empresariales), promoviendo un mecanismo jurídico de solución de diferencias previo a la vía judicial. En la fase previa de desarrollo de dicho proceso, se celebrará un intento de conciliación o mediación entre las partes afectadas.

Se entiende por conciliación colectiva al intento obligatorio de avenencia entre trabajadores y empresas efectuado ante los servicios administrativos competentes, en los casos de conflictos colectivos laborales y que es susceptible de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento.

Si se da el caso de un conflicto de intereses individuales la tramitación del proceso se denomina conciliación individual ya que afecta a intereses laborales de un único trabajador o trabajadora, y se recogerá en la “Estadística de conciliaciones individuales de Andalucía”.





Las mediaciones están encaminadas a obtener un acuerdo libre y pactado de las partes interesadas y son por tanto, una vía previa de tratamiento de los conflictos colectivos tendente a evitar las demandas ante los Juzgados de lo Social.

El Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) surge como agente mediador en conflictos colectivos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se trata éste de una estructura paritaria, creada por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas dentro de la Comunidad Autónoma, constituyendo un entramado jurídicamente complejo dada la trascendencia de sus funciones y la necesidad de encajar sus reglas específicas en el marco establecido por la Ley.

Ante el SERCLA se han de sustanciar los procedimientos de conciliación previos a los procesos judiciales de conflicto colectivo con carácter obligatorio, sin cuya tramitación la demanda deberá ser desechada. Los acuerdos reguladores del SERCLA tienen eficacia de convenio colectivo y obligan a las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, 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. Por tanto, este procedimiento es obligatorio en su instancia, pero voluntario en lo que se refiere a la aceptación por las partes de los resultados que se obtengan.

El SERCLA está constituido para intervenir en los siguientes tipos de conflictos:

- Los surgidos con ocasión de la interpretación, aplicación o creación de un Convenio Colectivo, así como de la interpretación o aplicación de normas estatales o prácticas de empresa.
- Los conflictos sobre acuerdos en periodo de consultas cuando los trabajadores y las empresas afectadas se encuentren en Andalucía.
- Los conflictos previos a las huelgas, y los de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento de las huelgas.

Estructura de la publicación

Conflictos colectivos. Distribución provincial,
Conflictos colectivos según actividad económica,
Conflictos colectivos según motivación,
Conflictos colectivos según resultado.

FUENTE: Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.