

NOTA METODOLÓGICA

Mediación, arbitraje y conciliación

Objetivo

El objetivo de desarrollar esta actividad estadística es obtener y difundir los datos referentes a las conciliaciones individuales, mediaciones y arbitraje resueltos, principalmente, por los centro de mediación, conciliación y arbitraje, órganos administrativos adscritos a esta Consejería, prestando una especial atención a las conciliaciones individuales terminadas en despido.

Fuente de información

La fuente de información de esta actividad estadística procede de los partes rellenados en los Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC), por un lado; y por otro, de la síntesis de actuaciones realizadas en dicha materia por parte del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), integrados básicamente por las organizaciones empresariales y sindicales..

La conciliación obligatoria previa se regula actualmente por los arts. 63 a 68 de la Ley de Jurisdicción Social Ley 36/2011, de 10 de octubre y por los arts. 4 a 11 del RD 1979 por el que el CMAC asumió parte de las funciones que tiene encomendadas.

El CMAC se encarga de gestionar los casos individuales de cada trabajador, mientras que el SERCLA se dedica a los temas relacionados con los convenios colectivos.

Hay situaciones entre trabajador y empresa que precisan el acto de conciliación obligatoriamente. Sin embargo, en muchas otras situaciones el trabajador puede interponer la demanda evitando el acto de conciliación laboral. En nuestra comunidad autónoma, el CMAC tiene la competencia en cuanto a las conciliaciones individuales obligatorias.

Desde el año 2009 se han incorporado algunas reclamaciones individuales a las competencias del SERCLA, tanto obligatorias como facultativas. Concretamente, éstas obedecen a lo que respecta a la clasificación profesional, la movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones y licencias, permisos y reducciones de jornada (incluidos los vínculos al cuidado de hijos y familiares). La conciliaciones, mediaciones y arbitrajes resueltos por el SERCLA se incorporarán a la difusión anual.



Notas explicativas

La conciliación es un instrumento jurídico con carácter obligatorio (según motivo de la denuncia) de avenencia entre trabajador y empresario como respuesta a un conflicto laboral y tendrá carácter previo a la judicialización del conflicto.

Se entiende por conciliación individual, el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual a un conflicto surgido entre un trabajador y un empresario. Se entenderá también conciliación individual el intento de acuerdo que afecte a varios trabajadores o empresarios, que tienen como base la discusión de intereses de carácter singular.

Los actos de conciliación individual terminados se clasifican según los diferentes tipos de resolución:

- Con avenencia, cuando se dé acuerdo entre las partes.
- Sin avenencia, cuando no exista acuerdo entre las partes.
- Intentadas sin efecto, cuando no comparezca la parte o partes demandadas.
- Tenidas por no presentadas, cuando, debidamente citadas las partes, la promotora no comparezca al acto.
- Desistidas, cuando comparezca la parte promotora al sólo efecto de desistir del conflicto planteado.
- Otros tipos.

Estructura de la publicación

- Conciliaciones individuales. Cuadros resumen
- Conciliaciones individuales. Cuadros de evolución
- Trabajadores afectados en materia de despidos