

EXPERIENCIAS DE MEDIACIÓN EN EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN EL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA

El Tribunal Laboral de Catalunya nace de la firma del primer Acuerdo Interprofesional de Catalunya (CCOO, UGT y la patronal catalana Foment del Treball Nacional) en el año 1990 y entra en funcionamiento, una vez aprobado y publicado su Reglamento en el año 1992.

En la actualidad tanto como la Pequeña y Mediana Empresa de Catalunya (PIMEC) como la Unión Sindical Obrera de Catalunya están adheridos al Tribunal Laboral de Catalunya, formando parte del Cuerpo de conciliadores, mediadores y árbitros del TLC.

El sometimiento de las partes a los procedimientos del TLC viene dado por la inclusión de cláusulas de sometimiento expreso en los convenios colectivos aplicables. También se entiende otorgado cuando después de la solicitud inicial de una de las partes la otra comparece y accede a la celebración del trámite de conciliación.

En estos 17 años, el TLC ha intervenido en 9.459 procedimientos, 464 arbitrajes y 8.995 conciliaciones/mediaciones. Afectando dichos procedimientos a 133.000 trabajadores y 2.550.000 trabajadores. Finalizando con el resultado de acuerdo en el 55,58% de los actos de conciliación/mediación tramitados efectivamente.

Es necesario remarcar que el Tribunal Laboral de Catalunya cuenta en la actualidad con tres procedimientos bien definidos: la conciliación, la mediación y el arbitraje.

El Cuerpo de Conciliadores actúa mediante cuatro Delegaciones, correspondientes a cada una de las demarcaciones territoriales de Catalunya: Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona. Dicho cuerpo tiene una composición abierta en referencia al número de conciliadores por organización (229 conciliadores).

Por lo que respecta al procedimiento de mediación, el Tribunal dispone de la Comisión de Mediación del TLC que tiene una composición permanente integrada por 30 mediadores designados por Fomento del Trabajo (10), CCOO (8), UGT (8), PIMEC (2) y USOC (2).

Las Delegaciones correspondientes del Tribunal Laboral de Catalunya y la Comisión de Mediación están compuestas por un número determinado de conciliadores o mediadores dependiendo del número de trabajadores de la plantilla de la empresa: en el caso de que la empresa tenga 30 o menos trabajadores tanto las Delegaciones que realizan las conciliaciones como la Comisión de Mediación estarán compuestas por dos miembros; en empresa de más de 30 trabajadores estarán compuestas por 4 miembros.

En el Tribunal Laboral de Catalunya el rol de la conciliación y de la mediación, como habéis podido constatar, esta desempeñado por un equipo de personas que se conforma como un órgano colegiado de carácter bipartito, que facilitan una discusión mediante técnicas y la comunicación entre las partes, que permita centrar el conflicto, implicando a las mismas en la búsqueda de soluciones.

La diferencia esencial entre los procedimientos de conciliación y mediación consiste en que las partes cuando se someten expresamente al trámite de mediación son conocedoras de que si el Acto de Mediación finaliza con el resultado de sin acuerdo, la Comisión de Mediación realizará obligatoriamente una propuesta mediadora que deberá ser consensuada y debidamente fundamentada y razonada por los mediadores que componen dicha Comisión.

Otra diferencia a tener en cuenta es el plazo de celebración de los actos de conciliación y mediación; en el primer caso es de cinco días hábiles y en el segundo de tres días hábiles.

Comparativa 2008-2009 del número de expedientes de regulación de empleo presentados en Catalunya durante el periodo enero-junio

En Catalunya, en el periodo comprendido entre enero y junio del presente año, se han presentado 1.978 expedientes de regulación: 1.808 autorizados (91%), 153 expedientes no han sido autorizados (8%) y 17 desistidos (1%).

De los 1.808 autorizados por la Generalitat de Catalunya, 1.746 han sido pactados (97%): de estos el 68% son expedientes de suspensión, el 16% de reducción de jornada y el 16% de extinción de contratos.

De los 62 no pactados (3%): el 60% son de suspensión, el 6% de reducción y el 34% de extinción.

En el mismo periodo correspondiente al año 2008, se presentaron 159 expedientes de regulación, de los cuales el 83% fueron autorizados, el 6% no autorizados y el 11% desistidos. De los autorizados el 93% fueron pactados y el 7% no pactados. Por tipo de expediente hay que resaltar que el 65% de los expedientes autorizados correspondían a extinciones de contrato, el 29% a suspensiones y el 6% a reducciones de jornada.

Intervención del Tribunal Laboral de Catalunya en expedientes de regulación de empleo

El Reglamento de Funcionamiento contempla en su artículo 6º las funciones específicas asignadas al Tribunal Laboral de Catalunya, y entre ellas establece en su apartado d) la conciliación y mediación respecto a las discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos periodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso, previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), 51 (despido colectivo) y 52 c) (extinción del contrato por causas objetivas) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención del Tribunal Laboral de Catalunya en expedientes de regulación, en la mayoría de los casos, se ha solicitado mediante una convocatoria de huelga presentada por la representación de los trabajadores ante la presentación del ERE por parte de la empresa o el desacuerdo en la negociación del mismo o mediante la solicitud de un acto de conciliación o mediación durante el periodo de consultas.

Durante el segundo semestre del 2008: se presentaron 7 expedientes de extinción. (4 de ellos finalizaron con acuerdo, 2 de ellos con propuesta mediadora del TLC).

De lo que llevamos del 2009: 13 expedientes, 6 de ellos finalizaron con acuerdo (cuatro de suspensión colectiva de contratos y dos de extinción).

Como se puede observar la diferencia entre la intervención de la administración y del Tribunal Laboral de Catalunya en este tipo de conflictos es bastante considerable, seguramente por el carácter determinante de la intervención de la autoridad administrativa que suele acaparar toda actuación relacionada con este tipo de expedientes.

En algunos de los expedientes presentados ante el TLC, las partes ya han mantenido negociaciones tanto en el seno de la empresa como ante la autoridad laboral sin alcanzar acuerdo.

Las discrepancias entre empresas y trabajadores una vez iniciadas las negociaciones del correspondiente expediente de regulación de empleo y que son las que se concilian o median ante el Tribunal Laboral de Catalunya se suelen centrar en el número de trabajadores afectados, cuantía de las indemnizaciones, criterios de afectación y jubilaciones anticipadas.

Una vez recibido el escrito introductorio de solicitud de intervención del Tribunal Laboral de Catalunya en trámite de Conciliación/mediación, la Delegación correspondiente o la Comisión de Mediación, una vez oídas las posturas de inicio de ambas representaciones, explora cuales son los límites de cada una de las partes para poder efectuar una propuesta que pueda ser

asumida por ambas representaciones, propuesta que puede ser aceptada en el mismo acto de conciliación/mediación o que es trasladada a las partes para que sea analizada y estudiada durante un determinado plazo de tiempo o, en su caso, sometida tanto a la Asamblea de los trabajadores como a la Dirección de la Empresa.

Dicha propuesta ha de ser aceptada de forma global e íntegra sin que puedan tenerse aceptaciones parciales o modificaciones, a menos que ambas representaciones coincidan en las mismas como punto de partida para que el acuerdo ponga fin al conflicto.

El hecho de que los conciliadores/mediadores sean nombrados por las organizaciones sindicales y patronales que conforman el TLC facilita la aceptación y confianza de las partes, y conjuntamente con la formación en las estrategias y tácticas en mediación de dichos mediadores consiguen que la mediación sea sumamente efectiva.

El conciliador/mediador del TLC puede no ser neutral con el proceso, en el sentido de encontrarse más próximo a una de las partes, pero lo que verdaderamente es importante es que dicha persona transmita imparcialidad durante todo el proceso y que las partes detecten que sus actuaciones no les van a perjudicar.

La labor del conciliador/mediador consiste en ayudar a las partes en conflicto a poder ir más allá de sus peticiones y demandas que ponen sobre la mesa de negociación, a clarificar cuáles son sus intereses y los de la otra parte, sus prioridades, las repercusiones que puede tener el hecho de no llegar a un acuerdo y las ventajas de un posible acuerdo. En gran medida, la labor del mediador consiste en colaborar con las partes para que las mismas tengan una visión lo más real y objetiva posible de la situación.

Durante el proceso de mediación las partes tienen la oportunidad de explicar cuál es su punto de vista sobre el conflicto, sus preocupaciones, sus necesidades e incluso sus sentimientos y sobre todo, sentirse escuchados.

Eso sí, hemos de tener muy claro que las partes siempre tienen un control permanente sobre los resultados de la mediación: ellas siempre pueden aceptar o rechazar cualquier propuesta realizada por los mediadores. El equipo de mediadores controla el proceso de mediación pero no el contenido de la solución. Son responsables de la calidad del acuerdo pero no de que las partes lleguen a un acuerdo.

Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Catalunya.

El Tribunal dispone en la actualidad de tres Comisiones Técnicas: la de Organización del Trabajo, la de Economía i Previsión social complementaria y la de Seguridad y Salud Laboral. En referencia al tema que estamos tratando en estas jornadas creo que es necesario destacar que la Comisión Técnica de Economía y Previsión social complementaria tiene entre sus funciones el análisis y estudios en relación con aspectos técnicos y económico-financieros de empresas en relación a expedientes de regulación de ocupación por causas económicas.

Dicha Comisión Técnica está compuesta por economistas designados por cada una de las organizaciones que componen el Tribunal Laboral de Catalunya. Actúan en equipos formados por dos técnicos (uno nombrado por la parte sindical y el otro por la parte patronal).

Para que esta Comisión pueda intervenir es necesario alcanzar un acuerdo entre ambas partes para solicitar a la Delegación correspondiente (en el trámite de conciliación) o a la Comisión de Mediación la confección de un informe técnico sobre la materia en conflicto en el plazo establecido por el Reglamento del TLC, es decir, 15 días hábiles.

Datos estadísticos comparativos entre los organismos extrajudiciales y las unidades administrativas.

Durante el año 2008, según datos del Anuario 2008 del Ministerio de Trabajo e Inmigración, los organismos extrajudiciales han intervenido en un

total de 4.752 conciliaciones colectivas (que supone un 90% del total), finalizando el 45,25% con el resultado de acuerdo.

Las unidades administrativas, durante el mismo periodo han realizado 529 conciliaciones colectivas (10%), con un índice de acuerdos del 9,38%.

La consolidación de nuestros sistemas es una realidad y la eficacia de los mismos queda reflejada de forma clara en el elevado índice de acuerdos alcanzados y en la confianza depositada por los agentes sociales.

Ejemplo práctico de Procedimiento de Conciliación en un Expediente de Regulación de Empleo de extinción de Contratos presentado por la Empresa

La **solicitud de actuación** del Tribunal Laboral de Catalunya, en fecha 24 de noviembre de 2008, la lleva a cabo la propia representación legal de los trabajadores de una empresa del sector Químico con 165 trabajadores de plantilla, formalizando la correspondiente **convocatoria de huelga (1 único día: 1/12/08)**, basada precisamente en la negativa a aceptar la presentación, por parte de la Dirección de la Empresa, del expediente de extinción de la totalidad de contratos de trabajo y aludiendo falta de acuerdo en el preceptivo periodo de consultas iniciado, y, concretamente en lo referente a las causas productivas y económicas que esgrime la Dirección para ello, así como las condiciones en las que se producirían las extinciones y el consecuente Plan Social.

A tales efectos, el TLC procede a la **citación formal** de las partes implicadas para el **día 28 del mismo mes** (dentro de los 5 días hábiles que establece el propio Reglamento de Funcionamiento), a los efectos de llevar a cabo el **acto de Conciliación** propiamente dicho.

En sede TLC, ante la Delegación correspondiente, las partes en un principio ponen sobre la mesa las propuestas que ya en su momento habían sido tratadas en el propio periodo de consultas, manteniéndose las mismas rígidas e inalterables, palpándose en todo momento la **tensión propia de una situación de cierre de Empresa**.

Fruto de la intervención del cuerpo de Conciliadores del TLC se consiguieron **movimientos y avances en las posturas de una y otra parte**, llegándose a un **cierto acercamiento en las condiciones indemnizatorias y en el propio Plan Social (postura inicial de la empresa: 45 días (pasa a 49), postura inicial de los trabajadores: 70 días (pasa 65))**. En consecuencia, tras varias horas de reunión y negociación, y a propuesta del equipo conciliador, se acuerda el aplazamiento del proceso, a efectos de dar tiempo a las partes para analizar

y estudiar las últimas propuestas planteadas, y así proceder a las consultas y cálculos que se crea oportuno plantear.

Reanudado el acto de Conciliación, **las partes contestan negativamente a las propuestas planteadas** en la comparecencia anterior y acaba finalizando el **proceso** con el resultado de **sin acuerdo**. No obstante, el propio TLC invita a las partes a continuar con las conversaciones y el dialogo, ofreciéndose como figura mediadora, si las partes lo creen oportuno, en cualquier momento del proceso negociador. Intervención que veremos vuelve a producirse dentro del marco de un nuevo proceso de huelga.

Se lleva a cabo, por tanto, la huelga prevista para el día 1 de diciembre de 2008.

En fecha **4 de diciembre de 2008**, la representación social vuelve a convocar huelga con su correspondiente solicitud de acto de conciliación ante el TLC (**para los días 15, 16, 17, 18 y 19 de diciembre de 2008**) pero esta vez los motivos difieren un tanto del primer expediente, pues si bien persiste el desacuerdo en el periodo de consultas, las circunstancias son diferentes pues se constatan avances y principios de acuerdo en diversos de los temas tratados.

Las partes son **convocadas** ante el Tribunal Laboral de Catalunya **el día 12 de diciembre de 2008**. Fruto de varias horas de reunión se fueron cerrando distintos temas como son el **Plan Social, Jubilaciones Parciales, Prejubilaciones...**

En último término, y como núcleo duro de la negociación, el debate y discusión se centra en la cuantía indemnizatoria, y tras varias propuestas y contrapropuestas de las partes:

-Empresa: 54 días más una cantidad lineal (los trabajadores con más de 5 años recibirían 2.500€) o 58 días.

-Trabajadores: 60 días más cantidad lineal según antigüedad (más de 1 año - 3.500€).

La Delegación de Barcelona se plantea la posibilidad de efectuar una **PROPUESTA DE ACUERDO** y que sean las partes las que decidan sobre la aceptación, o no, de la misma. Los términos de dicha propuesta se concretan en lo siguiente:

- **56 días** por año de servicio.
- Más una **cantidad lineal en función de la antigüedad: 3.500 euros para 2 o más años y 1.000 euros para menos de 2 años.**

Tras una valoración de los términos de la propuesta, y efectuadas las consultas pertinentes, las partes decidan aceptar finalmente la propuesta planteada por el TLC, cerrándose el **Acta final con el resultado de Acuerdo, redactándose igualmente la totalidad de puntos y temas acordados**, y desconvocándose la huelga planteada.

DURACIÓN TOTAL DE LA CONCILIACIÓN, 9 Horas (3 horas y media la primera reunión y 5 horas y media la segunda).
