El Patronat de la Fundació Privada Tribunal Laboral de Catalunya us vol presentar el Butlletí TRIBUL@B, una nova eina de comunicació, de caràcter trimestral, que faciliti la informació generada pel Tribunal i tota aquella que pugui ser d'interès a tots els conciliadors, mediadors, tècnics i àrbitres que el composen.

El Tribunal Laboral de Catalunya celebra el seu XXVè Aniversari (12/05/1992 – 12/05/2017)

Més de 5.400.000 treballadors i 194.000 empreses han utilitzat en els 25 anys de la seva assistència els procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya

El dia 12 de maig de 1992, els agents socials més representatius de Catalunya van inaugurar el Tribunal Laboral de Catalunya, organisme de resolució extrajudicial de conflictes laborals a Catalunya constituït mitjançant l'Acord Interprofessional de Catalunya, de data 7 de novembre de 1990.

El dia 12 de maig de 2017, el Tribunal Laboral de Catalunya va celebrar el seu 25è Aniversari amb un Acte de commemoració a l'Auditori del CaixaForum del Centre Social i Cultural de l'Obra Social "La Caixa".

La inauguració de l'Acte va anar a càrrec de representants de les organitzacions que actualment composen el Patronat de la Fundació Privada Tribunal Laboral de Catalunya: per CCOO de Catalunya, Javier Pacheco (Secretari General); per FEPIME, Beatriz Fernández-Tubau (Vicepresidenta); per FOMENT DEL TREBALL NACIONAL, Joaquim Gay de Montellà (President); per PIMEC, Antoni Cañete (Secretari General); per la UGT de Catalunya, Camil Ros (Secretari General); i per la Generalitat de Catalunya, Dolors Bassa (Consellera de Treball, Afers Socials i Famílies).

L'Acte es va desenvolupar en diferents taules, després de la corresponent inauguració: la primera estava composta pels membres del primer Patronat de la Fundació Privada Tribunal Laboral de Catalunya. Van recordar els orígens del Tribunal i quina era la seva pretensió inicial; la segona pels responsables dels Organismes de Resolució Extrajudicial de Conflictes Laborals d'Andalusia, Navarra i València, què ens van explicar quina incidència va tenir el Tribunal Laboral de Catalunya a l'hora de posar en funcionament els seus corresponents organismes; i la tercera taula, composta per un àrbitre i un conciliador/mediador per cadascuna de les organitzacions que composen el TLC (CCOO, FEPIME, FOMENT DEL TREBALL NACIONAL, PIMEC, UGT i USOC), els quals es van exposar com ha afectat a nivell professional i personal l'experiència de participar en gran nombre d'arbitratges, conciliacions i mediacions.

Amb la intervenció del Secretari General del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Josep Ginesta, va concloure l'Acte, que va tenir una durada de les 9 hores fins les 14 hores.

El Tribunal Laboral de Catalunya ha suposat un reforçament molt important de l'autonomia col·lectiva, ja que les parts implicades en tot conflicte laboral, treballadors i empresaris, a través de les seves organitzacions, han dissenyat un sistema de Conciliació, Mediació i Arbitratge, gestionat per ells mateixos i participant en el seu desenvolupament, amb l'objectiu d'afavorir el diàleg i l'acord en els conflictes laborals.

L'experiència acumulada durant el seus 25 anys de funcionament ha demostrat que el Tribunal Laboral de Catalunya ha estat un factor eficaç en la solució de molts conflictes col·lectius i ha suposat una total modernització de les relacions laborals, aportant elements de participació activa, agilitat en els procediments, un aprofundiment en els temes objecte de conflicte i en les solucions conciliadores possibles.

L'increment sostingut i progressiu de l'utilització del TLC ha suposat la seva total consolidació, conseqüència directa de que ha estat plenament assumit per molts dels actors directes de les relacions laborals, i ha adquirit un paper molt rellevant i dinamitzador de l'entorn laboral de Catalunya, comptant sempre amb el suport material i econòmic per part de la Generalitat de Catalunya.

Durant aquests 25 anys, el Tribunal Laboral de Catalunya ha dictat 601 arbitratges, que han afectat a més de 1.100 empreses i 106.000 treballadors. El Tribunal Laboral de Catalunya és l'organisme d'aquest tipus de tot l'estat que més arbitratges fa anualment, gràcies a que les empreses i els sindicats accepten voluntàriament respectar la decisió de l'àrbitre. Aquests arbitratges són igualment una manera d'estalviar a les parts complexes processos judicials.

Pel que fa a les conciliacions/mediacions, ha intervingut en 16.881 procediments, afectant a més de 193.000 empreses i 5.380.000 treballadors. De les tramitacions efectives efectuades pels conciliadors i mediadors del TLC, el 52% ha finalitzat amb el resultat d'acord pel que fa a les conciliacions i el 58% a les mediacions.

La conciliació/mediació del Tribunal Laboral de Catalunya va permetre durant els seus 25 anys de vida evitar un total de 647 vagues. La realització d'aquestes vagues hauria suposat la pèrdua de 2.737.786 hores de treball i un cost econòmic de 31.578.205€ euros com a mínim, ja que no es computa la pèrdua d'hores que haurien suposat les vagues indefinides desconvocades (143 vagues indefinides).

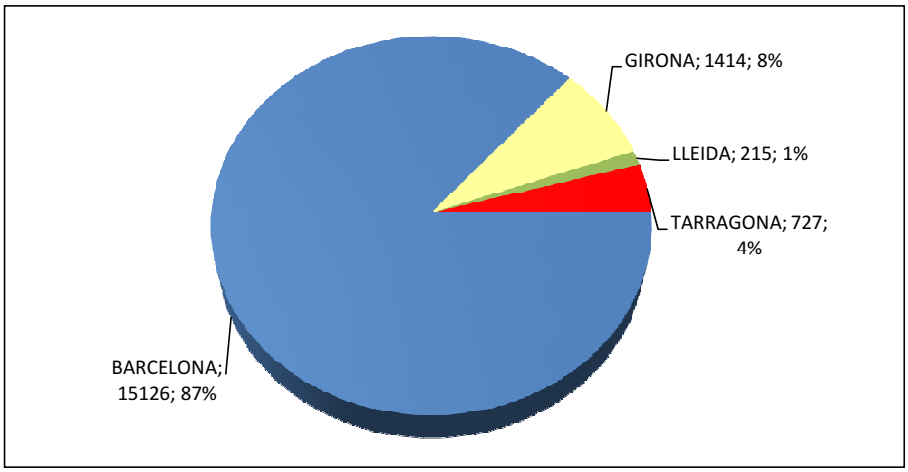
Actualment el TLC compta amb un total de 509 conciliadors i mediadors, 39 àrbitres i 34 tècnics, tots ells designats per FEPIME, FOMENT DEL TREBALL, PIMEC, UGT, CCOO i USOC.

Del 12 de maig de 1992 al 12 de maig de 2017

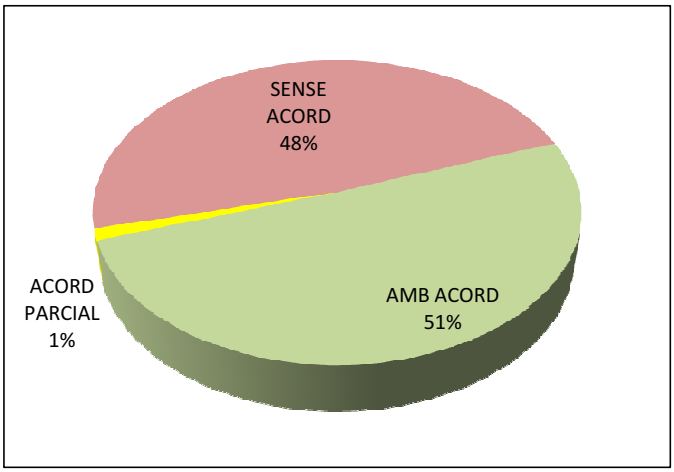
17.482 procediments
194.260 empreses afectades
5.487.205 treballadors afectats

601 arbitratges
1.118 empreses afectades
106.133 treballadors afectats

16.881 conciliacions/mediacions
193.142 empreses afectades
5.381.072 treballadors afectats

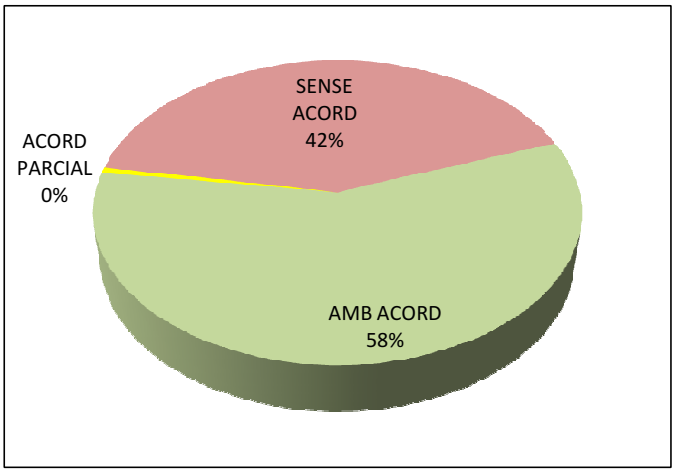


16.109 conciliacions



✓ **52%**

772 mediacions



✓ **58%**

VAGUES DESCONVOCADES

647 VAGUES DESCONVOCADES - 53%

1.377 conciliacions / mediacions amb vaga

2.737.786 hores de vaga

143 vagues desconvocades de caràcter indefinit

31.578.206€ valor hores desconvocades (*)

(*) Cost salarial mitjà total per hora efectiva, per comunitat autònoma. INE

ARBITRATGES

COS LABORAL D'ÀRBITRES		**266**
Arbitratges d'1 àrbitre	245	
Arbitratges de 3 àrbitres	21	
DELEGACIONS DEL TLC (CONCILIADORS)		**326**
Barcelona	305	
Girona	9	
Lleida	3	
Tarragona	9	
COMISSIÓ DE MEDIACIÓ (MEDIADORS)		**9**
TOTAL		**601**

BARCELONA	531	88,3%
GIRONA	40	6,7%
LLEIDA	6	1%
TARRAGONA	24	4%
TOTAL	**601**	**100%**

DRET	535	89%
DRET / EQUITAT	41	1,8%
EQUITAT	55	9,2%
TOTAL	**601**	**100%**

COMISSIONS TÈCNIQUES DEL TLC

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	Arbitratges	294	**451**
	Conciliacions	142	
	Mediacions	15	
ECONOMIA i PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA	Arbitratges	6	**11**
	Conciliacions	3	
	Mediacions	2	
SALUT LABORAL	Conciliacions	25	**25**
TOTAL			**487**

MODIFICACIONS DEL REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

Les modificacions efectuades al Reglament de Funcionament del TLC venen motivades per:

1.-L'adequació al funcionament del dia a dia del TLC.
2.-L'adaptació del Reglament a la Llei de Jurisdicció Social.
3.-L'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017

1.-L'ADEQUACIÓ AL FUNCIONAMENT DEL DIA A DIA DEL TLC.

-Idioma:

Antic reglament: L'idioma del Tribunal Laboral de Catalunya és el català si bé en els actes de conciliació, mediació, arbitratges i la resta d'actuacions, s'utilitzaran indistintament el català o el castellà en funció del que determinin els intervinents en el procés.

Nou reglament: L'idioma del Tribunal Laboral de Catalunya és el català si bé en els procediments de conciliació, mediació, arbitratges i la resta d'actuacions, s'utilitzaran indistintament el català o el castellà en funció del que determinin els instants dels diferents procediments o, una vegada iniciat el procediment, per acord entre les parts.

-Procediment de conciliació

El nou Reglament recull que les propostes efectuades per les Delegacions del TLC son propostes conciliadores. L'antic portava a confusió ja que barrejava els conceptes de proposta conciliadora i proposta mediadora.

-Procediment de mediació

a) Modificació del termini per citar a les parts, passa de 3 dies hàbils a 5 dies hàbils.

b) Termini per contestar la proposta mediadora: es modifica el termini de 24 hores. En el nou Reglament serà la Comissió de Mediació la que determinarà el termini perquè les parts contestin si accepten o no la proposta mediadora.

c) Es recull els requisits formals per la presentació dels escrits introductoris i convenis de submissió expressa al tràmit de mediació. L'antic no ho feia.

d) Es contempla la reglamentació dels possibles ajornaments sol·licitats abans de celebrar l'Acte de Mediació. L'antic Reglament no la regulava.

-Comissions tècniques

a) Es regula el termini establert per la confecció dels informes tècnics: 15 dies hàbils (Reglament antic només recollia aquest termini a l'article 18.8 (Del procediment arbitral)).

b) S'estableix el caràcter de l'informe com a document intern.

d) S'introdueix el termini pel qual les parts poden sol·licitar algun aclariment sobre l'informe (cinc dies hàbils) i el termini del Tribunal per fer lliurament a la contesta sobre l'aclariment sol·licitat (deus dies hàbils).

2.- L'ADAPTACIÓ DEL REGLAMENT A LA LLEI DE JURISDICCIÓ SOCIAL: Adaptació del Reglament a la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social respecte al seu article 63: Conciliació o mediació prèvia:*"Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido del Estatuto de*

la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo."

3.-ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA 2015-2017

a) Ampliació de les funcions de la Comissió Tècnica d'Organització de Treball als conflictes sorgits per la retribució o compensació a les persones treballadores per innovació o invenció.

b) La Comissió Tècnica d'Economia i Previsió Social Complementària es divideix i donar lloc a tres noves Comissions: la d'Economia, la de Previsió Social Complementària i l'Observatori de la conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva.

Aquest Observatori, creat per facilitar la negociació i preveure els possibles conflictes que poden bloquejar les meses de negociació, serà l'encarregat de realitzar informes relacionant les diferents variables econòmiques clau dels sectors que es considerin oportunes per les parts negociadores durant el procés de negociació. Els estudis es realitzaran a petició de les parts negociadores i amb acord en el marc de la Comissió Negociadora.

ALTRES COMPROMISOS CONTEMPLATS A L'ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA 2015-2017 EN RELACIÓ AL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

-Clàusules de submissió al TLC: Les organitzacions firmants es comprometen a fer extensiu a tota la negociació col·lectiva de Catalunya les clàusules de submissió als procediments del TLC (a data d'avui el 95% dels Convenis de Sector inclouen la clàusula de submissió als procediments del TLC) i a comunicar a les seves empreses associades i representacions sindicals en les que les seves relacions laborals no siguin regulades per un Conveni Sectorial, la importància d'incloure l'esmentada clàusula als seus Acords, Pactes o Convenis d'Empresa (més del 60% dels Convenis d'Empresa ja la tenen inclosa).

-Instar a la Generalitat de Catalunya ha incloure la clàusula de submissió al procediments del TLC en el Convenis Col·lectius del personal laboral de les administracions públiques a Catalunya.

-Potenciar i actualitzar el Cos d'Àrbitres del TLC, incorporant nous perfils no estrictament jurídics, per afavorir la solució de conflictes de caràcter econòmic i d'organització del treball.

-Generalitzar, com a fórmula àgil i eficient de solució del conflicte, les propostes mediadores i afavorir la solució arbitral.

-Activar, amb més intensitat, la intervenció de les Comissions Tècniques.

-Destacar la voluntarietat del procediment arbitral en les divergències en la negociació d'un conveni col·lectiu (art. 86.3 de l'Estatut dels Treballadors).

-Submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del TLC de les empreses que tinguin inclosa la clàusula de submissió als esmentats procediments, en els casos de diferències en la negociació de Modificacions substancials de condicions de treball (art. 41.4 i 41.6 de l'ET) i inaplicació de convenis (art. 82.3 de l'ET):

-Substitució pels procediments del TLC (conciliació, mediació i arbitratge) dels períodes de consulta en els procediments de regulació d'ocupació, si així l'acorden les parts, en el procediments concursals, mobilitat geogràfica, modificacions substancials de condicions de treball i inaplicació del conveni col·lectiu.

EL RACÓ DEL LAUDE

LAUDE ARBITRAL DICTAT PEL SR. SALVADOR ALVAREZ VEGA MEMBRE DEL COS D'ÀRBITRES DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA, COM A VIA DE SOLUCIÓ AL CONFLICTE EXISTENT EN L'EMPRESA XXXX
EXPEDIENT PAB 196/2017, DE DATA 27 DE MARÇ DE 2017

DATA DE REGISTRE DE L'ACTE DE CONCILIACIÓ: El dia 16 de desembre de 2016, la Secció Sindical d'UGT de l'empresa XXXX va presentar Escrit Introductori al Tràmit de Conciliació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

ORIGEN i DESENVOLUPAMENT:

1.- El conveni col·lectiu estipula: "Article 14 Borsa d'estudis: Tots els treballadors podran sol·licitar a l'empresa una borsa anual de 218,10 euros, per a la seva formació professional, que els serà reconeguda en funció de l'aprofitament anterior i de l'interès dels estudis per a l'empresa "

2.- L'empresa ha estat negant accés a aquesta bossa econòmica a treballadors excusant-se en el fet que l'Empresa inclou en el seu Pla de Formació una formació similar. En aquest sentit, el cas més recurrent és el de treballadors que estudien a l'Escola Oficial d'Idiomes.

3.- L'empresa ha negat l'accés a aquesta bossa a treballadors en tant no acreditessin l'aprofitament de la mateixa.

OBJECTE i PRETENSIÓ:

1.- Que l'empresa reconegui el dret derivat d'aquest article 14 a l'Empresa sense cap altre limitació que el del mateix articulat, és a dir, que els únics motius per no concedir l'accés a la bossa econòmica són:

a.- Falta d'aprofitament anterior: per tant, qualsevol treballador que la sol·liciti per primer cop, se li ha de reconèixer (sempre que compleixi l'altre requisit). Correspon a posteriors sol·licituds del treballador avaluar els resultats de les formacions finançades a càrrec d'aquesta bossa d'anys anteriors.

b.- Que la formació no sigui d'interès per l'empresa: Per tant, qualsevol formació que imparteixi els coneixements, competències o acreditacions que s'estiguin donant en el Pla de Formació, siguin necessàries en llocs de treball de l'empresa o es demanin en les ofertes de treball de la mateixa, són indubtablement d'interès per l'empresa. Així mateix, que si una formació és de l' interès per a l'empresa, tots els treballadors tenen dret a accedir a aquest abossa per realitzar-la, independentment de l'àrea, departament o grup professional.

2.-Que l'Empresa pagui en un temps raonable des de la sol·licitud. En cap cas està configurat aquest dret com un "premi" a la formació. El procediment de l'empresa no pot ser que requereixi l'avançament del pagament pel treballador, ja que a la pràctica això fa que treballadors no puguin accedir a aquesta bossa si han d'avançar ells mateixos els diners per pagar la matrícula de la formació.

3.- Que es reconegui el dret a la bossa econòmica de l'any corresponent a aquells treballadors que se'ls ha negat indegudament.

ACTE DE CONCILIACIÓ: L'Acte de Conciliació davant del Tribunal Laboral de Catalunya es va dur a terme, en una primera sessió el dia 23 de desembre de 2016, i en una segona el dia 1 de març de 2017, efectuant-se en aquesta última la proposta de resoldre el tema objecte de controvèrsia mitjançant el procediment d'Arbitratge del mateix Tribunal.

ÀRBITRE DESIGNAT PER LES PARTS: Salvador Álvarez Vega, Àrbitre del Cos Laboral d'àrbitres del Tribunal Laboral de Catalunya.

QÜESTIÓ SOTMESA A ARBITRATGE: ¿Es pot interpretar que l'article 14 (Borsa d'Estudis) del Conveni de Consultores estableix que els treballadors individualment tenen dret a aquesta borsa, independentment que hi hagi grup de treball o comissions de formació a l'empresa que valorin el interès dels estudis i l'aprofitament anterior? "

TIPUS D'ARBITRATGE: Arbitratge de dret.

TRÀMIT D'AUDIÈNCIA: Fixat pel dia 16 de març de 2017, la celebració del tràmit d'audiència, d'acord amb el que disposa l'article 18.6.f) del Reglament de Funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya.

El àrbitre, després d'escoltar i atendre les postures i argumentacions de les parts, amb lliurament de la documentació oportuna, i després de l'intent d'acostar posicionaments, s'aixeca la corresponent acta amb el resultat final de sense acord.

FONAMENTS DE DRET:

PRIMER.- L'origen de la discrepància que se sotmet a aquest arbitratge de dret deriva de la diferent interpretació de l'article 14 de la XVI Conveni col·lectiu estatal d'empreses de consultoria i estudis de mercat i de l'opinió pública, d'aplicació a l'empresa XXXX, el qual sota el títol de "borsa d'estudis" estableix que "tots els treballadors podran sol·licitar a l'empresa una borsa anual de 218,10 euros, per a la seva formació professional, que els serà reconeguda en funció del aprofitament anterior i de l'interès dels estudis per a l'empresa ". Sobre la discrepància plantejada, d'acord amb l'escrit de sol·licitud de l'arbitratge, no consta pronunciament exprés per part Comitè de vigilància interpretació i solució de conflictes col·lectius del conveni col·lectiu a la consulta formulada al respecte.

SEGON.- Per a la concessió de la borsa d'estudis, l'empresa té constituït un grup de treball amb representants dels treballadors, en el qual no participa la Secció Sindical que ha instat l'arbitratge, que analitza les sol·licituds presentades a l'empara de l'article 14 del conveni col·lectiu per a la posterior resposta (favorable/no favorable) al sol·licitant. Aquest grup de treball segueix un protocol d'actuació on està fixat el procediment per a la concessió de la borsa d'estudis i que inclou la validació de l'interès de la formació per a l'empresa de les sol·licituds presentades.

TERCER.- La percepció de la borsa d'estudis per a la formació professional dels treballadors que estableix l'article 14 del conveni col·lectiu ve condicionada per dos únics requisits, l'aprofitament anterior i l'interès dels estudis per a l'empresa, sent l'empresa qui, en principi, valora la concurrència d'aquests requisits per a la concessió ja que és a ella a qui es dirigeixen les sol·licituds.

QUART.- No hi ha en el text del conveni col·lectiu d'aplicació cap obligació respecte a la constitució de grups de treball o comissions de formació a l'empresa per valorar la concurrència dels requisits per a la concessió o denegació de la borsa d'estudis, si bé l'existència d'aquests grups o comissions amb la participació dels representants dels treballadors no deixa de ser, no només una bona praxi en les relacions laborals de l'empresa, sinó que també respon a crear un àmbit de participació en la formació dels treballadors que és un dret reconegut a l'article 4 de l'Estatut dels Treballadors.

CINQUÈ.- Pel que fa a la interpretació dels convenis col·lectius reiterada jurisprudència del Tribunal Suprem, recollida i citada a manera d'exemple en la Sentència d'aquest Tribunal de 26 de novembre de 2008 (RJ 2009 \ 385), ens diu que el primer cànon hermenèutic en l'exegesi de la norma és el sentit propi de les seves paraules i que quan els termes d'un contracte són clars, s'ha d'estar al sentit literal de les seves clàusules, sense necessitat d'acudir a cap altra regla d'interpretació, tot això d'acord amb els articles 3 i 1281 a 1289 del Codi Civil.

En base a això i responent a la controvèrsia plantejada en la base d'una interpretació literal del conveni col·lectiu, es pot interpretar en el cas plantejat que els treballadors tenen dret a la borsa d'estudis, independentment que hi hagi grups de treball o comissions de formació en l'empresa que valorin l'interès dels estudis i l'aprofitament anterior, en no estar prevista la constitució i regulació d'aquests grups o comissions en el conveni col·lectiu, si bé el dret a aquesta borsa no s'estableix en la norma de forma automàtica per la realització d'estudis pel treballador sinó condicionada la concessió a l'aprofitament anterior i l'interès dels mateixos per a l'empresa, d'acord amb el que estableix l'article 14 del conveni col·lectiu.

LAUDE: Es determina que es pot interpretar que l'article 14 (Borsa d'Estudis) del Conveni de Consultores estableix que els treballadors individualment tenen dret a aquesta borsa, independentment que hi hagi grup de treball o comissions de formació en l'empresa que valorin l'interès dels estudis i l'aprofitament anterior.