



Tribunal Laboral de Catalunya (TLC): la mediació i la conciliació com a eina de resolució de conflictes en salut laboral

amb el suport de:



A Catalunya el Tribunal Laboral és una instància autònoma i extrajudicial per a la solució dels conflictes laborals en virtut dels acords interprofessionals de Catalunya subscrits per les patronals Foment del Treball Nacional (FTN) i Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (Pimec), i per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT) i Comissions Obreres de Catalunya (CCOO). El seu funcionament es regeix pel reglament corresponent (<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8012/1772697.pdf>).

El TLC intervé en la resolució de conflictes i també com a òrgan de conciliació i mediació a l'efecte de cobrir el requisit de la conciliació prèvia de cara a la posterior tramitació de processos davant de la jurisdicció social.

La seva tasca essencial és promoure, facilitar i proporcionar els sistemes, els mecanismes i les pràctiques de solució voluntària dels conflictes laborals, siguin col·lectius o individuals, d'aplicació i interpretació de les normes o de conflicte d'interessos.

Els seus principis rectors són la gratuïtat, la igualtat, la imparcialitat, la independència, l'oralitat, l'audiència i la contradicció.

El TLC també disposa de comissions tècniques específiques, formades per tècnics i tècniques especialitzats, tant per part de les organitzacions empresarials com dels sindicats CCOO i UGT, en la matèria que s'ha de tractar. Entre aquestes comissions, hi ha la Comissió Tècnica de Seguretat i Salut Laboral (d'ara endavant, CTSSL), la qual té la funció d'emetre, quan se li reclama, informes tècnics d'acord amb els temes de salut laboral presentats al TLC on hi ha discrepància de criteris entre la representació social i la representació empresarial, i cal que la CTSSL ajudi a clarificar conceptes tècnics per arribar a acords.

1. Quins procediments es poden activar davant del TLC?

El TLC, entre les seves competències, pot intervenir en els procediments següents:

PROCEDIMENT DE CONCILIACIÓ. S'inicia després de cursar la sol·licitud d'intervenció mitjançant:

- Escrit introductor al tràmit de conciliació per als conflictes col·lectius i individuals.
- Escrit introductor al tràmit de conciliació presentat per la representació de l'empresa per a conflictes col·lectius i individuals.
- Escrit introductor al tràmit de conciliació presentat pel treballador o treballadora per a conflictes individuals entre la persona treballadora i l'empresa.

- Escrit de conveni de submissió expressa i voluntària de les persones treballadores i l'empresariat al tràmit de conciliació, tant en conflictes col·lectius com individuals.

PROCEDIMENT DE MEDIACIÓ. S'inicia després de cursar la sol·licitud d'intervenció mitjançant:

- Escrit introductori al tràmit de mediació per als conflictes col·lectius i individuals.
- Escrit introductori al tràmit de mediació presentat per l'empresa per als conflictes col·lectius i individuals.
- Escrit introductori al tràmit de mediació presentat per la persona treballadora.
- Escrit de conveni de submissió expressa i voluntària de la persona treballadora i de la representació de l'empresa al tràmit de mediació, tant en conflictes col·lectius com individuals.

PROCEDIMENT D'ARBITRATGE. S'inicia després de cursar la sol·licitud d'intervenció mitjançant l'escrit de conveni arbitral.

PROCEDIMENT per a la CONCILIACIÓ / MEDIACIÓ de VAGA. S'inicia després d'haver comunicat prèviament la convocatòria de vaga a l'empresa, convocatòria de la qual s'ha de fer el tràmit de conciliació mitjançant el mateix escrit al TLC. El TLC farà el tràmit de comunicació a l'autoritat laboral.

2. Qui pot iniciar sindicalment un procediment col·lectiu de conciliació, mediació, arbitratge o vaga?

Prèviament a la presentació del tràmit, cal valorar la composició sindical existent a l'empresa —presència al comitè d'empresa i al comitè de seguretat i salut (CSS)—, i és molt convenient valorar abans l'estratègia i els objectius sindicals dels representants de CCOO. Un cop fet l'anterior, recomanem procedir davant el TLC com a representants electes, tot i que, en cas de no tenir la majoria dels representants, es pot fer mitjançant la secció sindical de CCOO. També, els delegats i delegades de prevenció poden instar el tràmit pels temes de seguretat i salut en el treball.

En general, heu de saber que l'RLT (representació legal dels treballadors i treballadores), les seccions sindicals i els sindicats representatius poden presentar tràmit al TLC.

- RLT. Ho pot fer qualsevol membre de l'RLT. Tanmateix, si es presenta tràmit de conciliació/mediació en nom del comitè d'empresa, cal aportar delegació de representació majoritària o bé assistència de la meitat més un del total de representants del comitè d'empresa.

- Qualsevol dels delegats i delegades de personal a les empreses de menys de cinquanta treballadors i treballadores, i, també, els delegats i delegades de prevenció o membres del CSS.
- Les estructures sindicals: les seccions sindicals i les organitzacions federatives i territorials. Totes les possibles estructures de CCOO tenen la capacitat reconeguda per presentar tràmit de conciliació i/o mediació.
- A les administracions públiques, té capacitat de representació sindical el personal laboral, tant des del comitè d'empresa com des de les estructures sindicals (secció sindical, estructura federativa i territorial).

3. Atenció a la prèvia per tramitar l'escrit introductor i per sol·licitar un procediment de conciliació o mediació al TLC

Per als procediments col·lectius, cal saber si el conveni d'aplicació i adscripció d'activitat de l'empresa recull l'expressa submissió o sotmetiment al TLC per a la conciliació/mediació de conflictes. Actualment la majoria de convenis contenen aquesta possibilitat, però és important tenir clar el text de remissió al TLC, ja que hi poden haver algunes condicions recollides en el conveni o en el pacte d'empresa a l'hora d'anar al TLC. Això no obstant, en cas de no existir remissió, el tràmit també es pot cursar tot sabent que es pot produir una incompareixença per part de la representació de l'empresa amb diferent efecte legal en aquest cas. Per als procediments individuals cal aplicar el mateix procediment, malgrat que hem de ser conscients que el sotmetiment per als conflictes individuals està molt menys estès en els convenis col·lectius, i els terminis tampoc no hi juguen a favor, si cal presentar una demanda al jutjat.

4. Diferències entre actes de conciliació i actes de mediació al TLC

ACTE DE CONCILIACIÓ

Les parts compareixents expliquen, de **manera separada**, als conciliadors o conciliadores corresponents el desenvolupament dels fets i l'objecte i la pretensió del tràmit. Els conciliadors o conciliadores proposen possibilitats per arribar a una solució pactada que cadascun dels compareixents en el conflicte podran acceptar, modificar o restringir, o de la qual podran augmentar o no l'abast. És a dir, és un **procés obert** que cerca proporcionar un punt de trobada per a l'acord, al qual s'arribarà o no al final de l'acte de conciliació pròpiament dit. L'acord, la desavinença i la manifestació de part dels compareixents (la manifestació de part és optativa) queden recollits en una acta de conciliació escrita al final del procediment. La manifestació de part escrita no admet dúplica ni rèplica per part dels compareixents.

ACTE DE MEDIACIÓ

Les parts expliquen de **manera conjunta** als mediadors o mediadores les seves postures davant de l'objecte i la pretensió escrits en el tràmit de mediació. Els mediadors o mediadores escolten les parts compareixents per emetre una proposta de mediació que pugui servir com a solució al conflicte. La proposta emesa per part de l'equip de mediadors i mediadores **és tancada i no admet afegits i/o modificacions** a demanda dels compareixents. Es dona un termini màxim als compareixents interessats perquè acceptin o deneguin voluntàriament la proposta mediadora de manera que cadascú ha de comunicar al secretari del TLC la seva decisió final. L'acta del TLC ha de recollir la proposta emesa i la resposta i s'afegeix a l'expedient en un document complementari elaborat pel secretari del TLC.

Diferències entre els procediments de conciliació i mediació

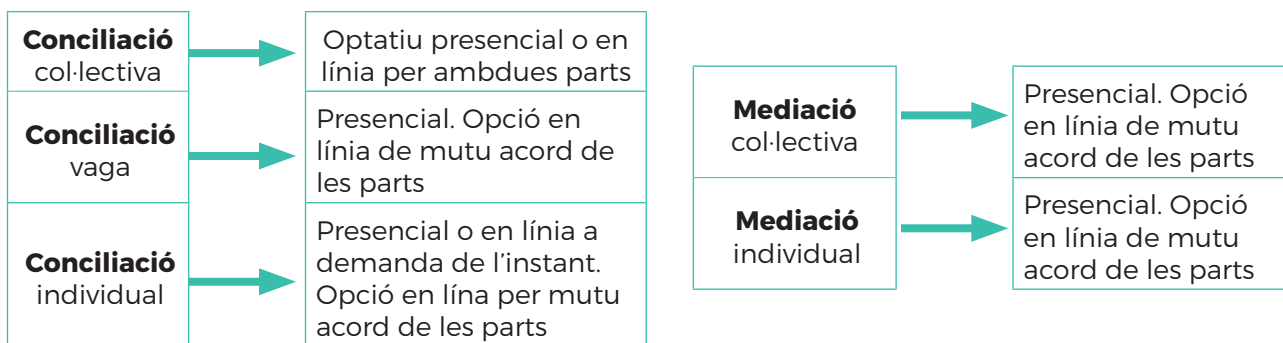
CONCILIACIÓ ← Citació en 7 dies màxim → MEDIACIÓ

- Reunió per separat dels conciliadors/es amb els compareixents. D'una banda la RLT amb un conciliador/a de CCOO i un d'UGT. De l'altre els representants de l'empresa amb un conciliador/a de Foment i un de Pimec.
- Procés obert de cerca de propostes dels conciliadors/es per la solució del conflicte, que puguin acceptar els respectius compareixent.
- L'acte de conciliació acaba amb acord o desacord pel conflicte.
- Opció de manifestació de part de cadascú dels compareixents.

- Reunió conjunta de les parts amb els 4 conciliadors/es.
- Proposta mediadora de solució del conflicte (emesa pels mediadors/es i tancada a modificacions).
- S'estableix termini per l'acceptació o rebuig de la proposta mediadora.
- Les parts responen individualment a la proposta mediadora.

Cal afegir que, com a resultat del recurs del teletreball durant la pandèmia, el TLC va adoptar un sistema de realització dels expedients en línia. Un sistema que disposa de les necessàries validacions legals per a tots els compareixents i que, un cop passada la pandèmia, continua existint complementàriament als actes presencials. Vegeu el quadre annex:

Quadre reglamentari de Conciliacions / Mediacions Presencial / En línia



5. Com s'inicia un procediment de conciliació o de mediació?

Per iniciar el procés, es pot emplenar l'imprès "Escrit introductorí al tràmit de conciliació o mediació de conflictes col·lectius", o bé de conflicte individual, i presentar-lo per duplicat al TLC. Abans de realitzar l'escrit hem de decidir qui interposa la sol·licitud d'intervenció davant del TLC, en nom de qui i per quina estratègia i objectius sindicals hem optat per obrir aquesta via de mediació o conciliació. En cas de voler la intervenció de la CTSSL, cal que la sol·licitud sigui de mediació (més endavant expliquem què és la CTSSL).

En segon terme, cal parar atenció a incloure correctament la condició representativa de qui cursa el tràmit, les dades d'identificació i comunicació de les persones de contacte interessades en el procés (DNI, adreça electrònica i telèfon de contacte, domicili, conveni d'aplicació, etc.).

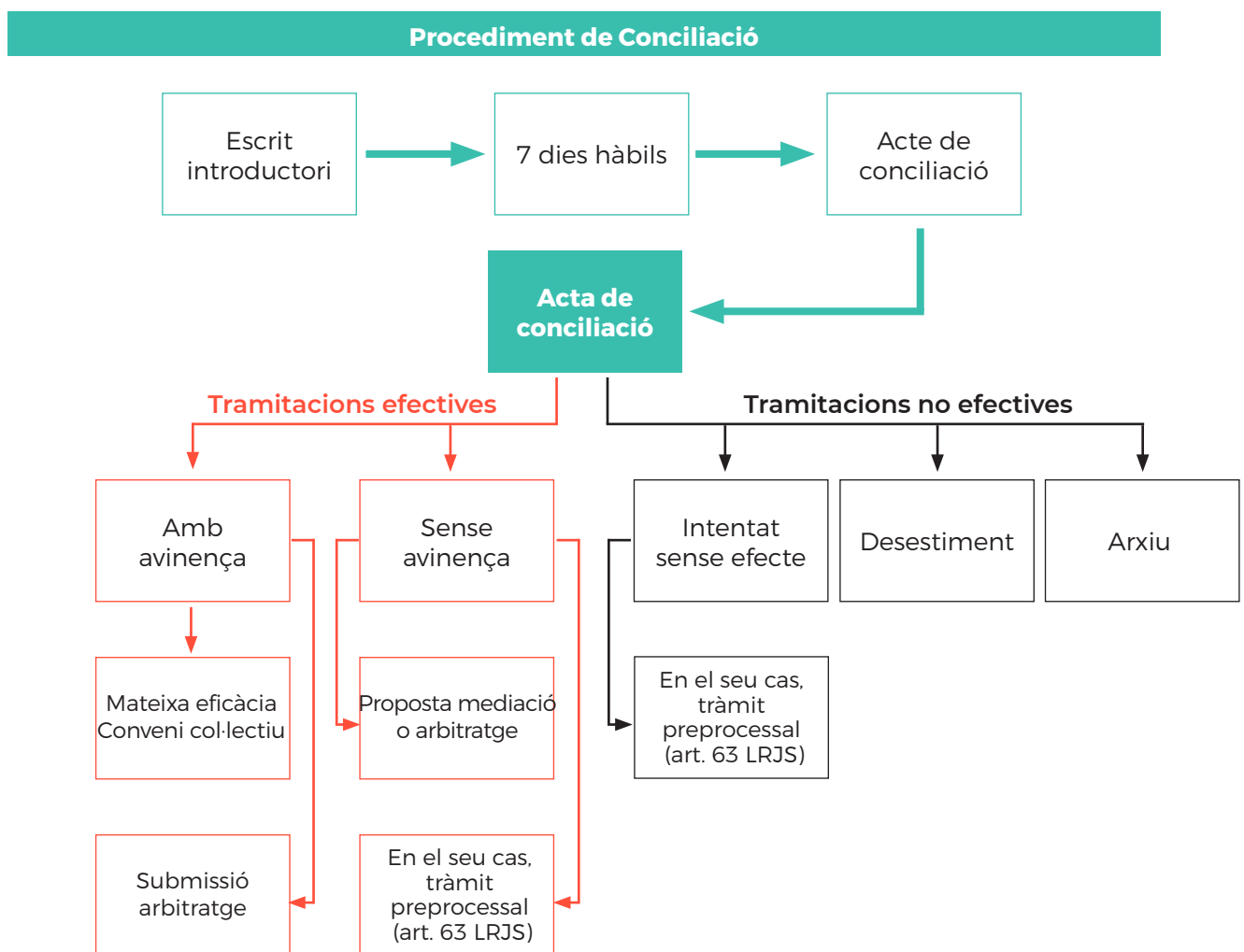
El document d'escrit introductorí té dos subapartats clau:

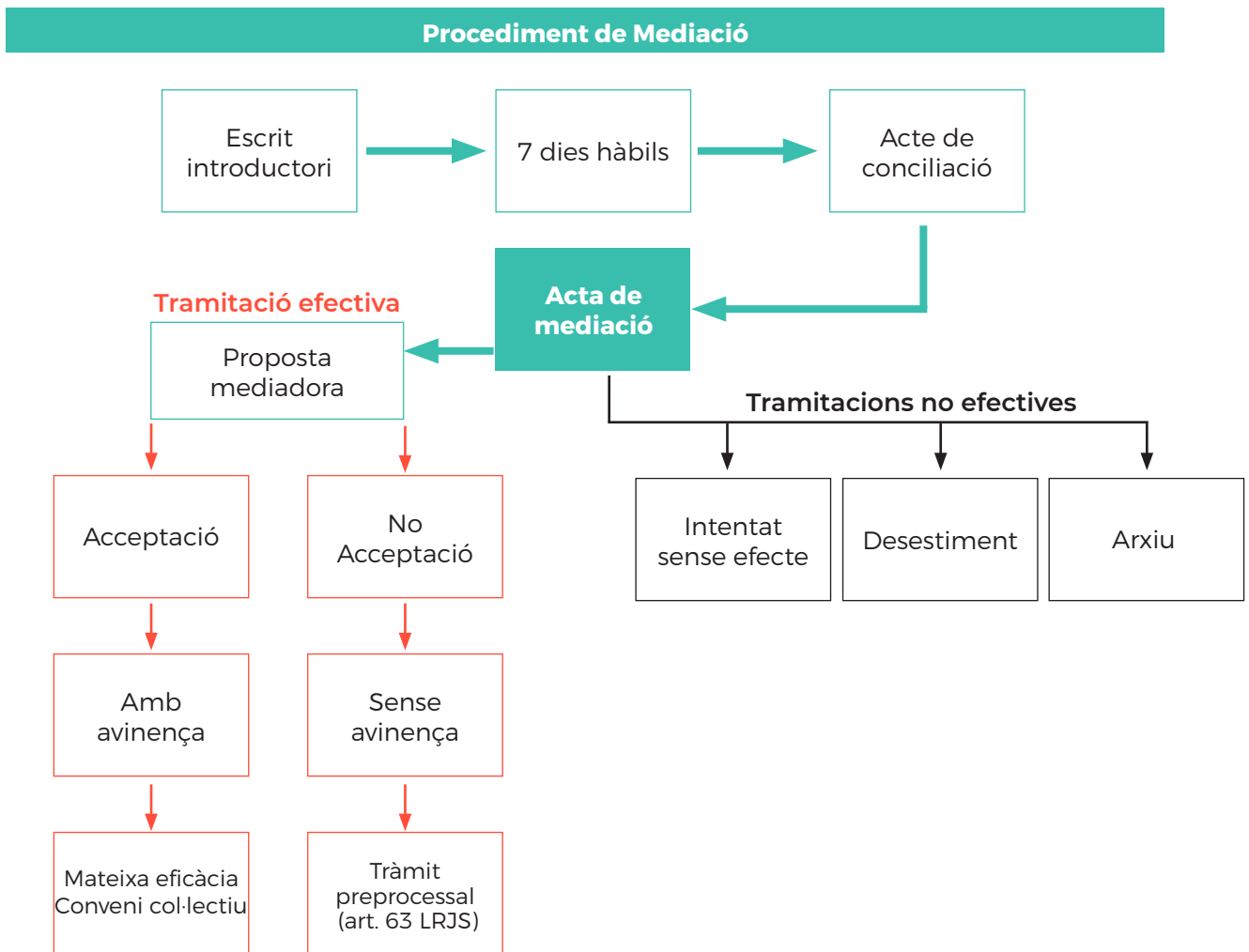
- a) Origen i desenvolupament**, en què cal descriure els fets que provoquen el conflicte.
- b) Objecte i pretensió**, en què cal assenyalar i concretar què és el que volem.

Cal ser molt curós amb el que es demana en l'apartat d'objecte i pretensió, ja que allò que es demana és sobre el que actuarà l'equip conciliador o mediador. Sobre el que no està escrit en l'apartat d'objecte i pretensió no actuarà l'equip conciliador o mediador, tret que en el decurs de l'acte ambdues parts compareixents estiguin d'acord a conciliar i/o a mediar més enllà de l'escrit tramitat.

En els temes de salut laboral recordeu que podeu afegir a l'escrit la possibilitat d'intervenció de la CTSSL. Dependrà del cas i de la voluntat dels compareixents que aquesta intervenció es pugui donar, però si tenim un interès especial en el fet que es produeixi, cal escriure: "Sol·licitem la intervenció de la Comissió Tècnica de Seguretat i Salut Laboral del Tribunal Laboral de Catalunya a fi i efecte d'emetre l'informe tècnic corresponent".

Es recomana, així mateix, que, abans d'emplenar l'escrit introductor, consulteu la vostra federació i/o territori per conèixer experiències anteriors, orientar bé els temes, etc. D'aquesta manera, és més fàcil que es produeixi un resultat satisfactori. És molt important emplenar amb cura i correctament tots els apartats.





6. Quines situacions poden resultar del procediment de conciliació o mediació?

Com a resultat de l'acte, ens podem trobar davant de les situacions següents:

- **Acta d'avinença o d'acord:** s'ha de ressaltar que l'acord assolit al si del TLC té la mateixa eficàcia que tot allò acordat en el conveni col·lectiu, tant pels aspectes generals (jornada, calendari, salaris, etc.) com pels específics de salut laboral. També els informes de submissió voluntària que produeixi la CTSSL són d'obligat compliment per les parts compareixents. Una de les avinences possibles pot ser l'acord voluntari de submissió al procediment d'arbitratge de dret i/o equitat de les parts. En aquest cas, un cop acceptada la submissió voluntària dels compareixents a l'arbitratge, la via de demanda al jutjat pel mateix tema, per a qualsevol de les dues parts, resta anul·lada.
- **Acta sense avinença:** quan es dona la no avinença, finalitza l'actuació, però res no impedeix plantejar una nova conciliació o mediació sobre el mateix tema amb un

enfocament o petició diferent per causa, per exemple, de nous elements que no eren en el tràmit anterior. El TLC difereix completament del terreny judicial i no és possible al·legar “cosa jutjada”. D'altra banda, el tràmit de conciliació sense avinença té validesa de tràmit preprocessal per la demanda al jutjat.

- **Diligència d'intentat sense efecte:** la incompareixença d'una de les parts dona lloc al tancament de l'expedient. Això no obstant, de la no compareixença, se'n deriven conseqüències que es poden emprar en l'acció sindical o en la denúncia a la ITSS i/o demanda al jutjat. Tot acte que queda recollit en una acta del TLC pot ser útil.
- **Diligència de desistiment:** es dona quan l'expedient es tanca derivat del desistiment de qui ha sol·licitat la intervenció.
- **Arxiu:** a causa de la incompareixença de totes dues parts, es tanca l'expedient.

7. La Comissió Tècnica de Seguretat i Salut Laboral del TLC

De la mateixa manera que dèiem en el punt tercer, és important veure prèviament si el conveni col·lectiu estableix un marc determinat per a la intervenció de les diverses comissions tècniques per a la conciliació/mediació de conflictes. Si el conveni col·lectiu no recull límits o condicions prèvies per adreçar-nos al TLC, el marc és el que estableix el reglament del TLC en el seu article 18.

El TLC disposa de diverses comissions tècniques com a complement dels actes de conciliació i/o mediació de conflictes. Concretament, cinc:

- Comissió d'Organització del Treball
- Comissió d'Economia i Finances
- Comissió de Previsió Social Complementària
- Comissió de l'Observatori de la Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva
- Comissió de Seguretat i Salut Laboral
- Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i No Discriminació

Pel que fa als temes de salut laboral, la CTSSL té la funció de realitzar informes tècnics i dictàmens analitzant i estudiant diverses qüestions que siguin motiu de conflicte. A saber:

- a) Els drets i els deures de les persones treballadores.
- b) Els drets i els deures dels representants de les persones treballadores.

- c) Els drets i les obligacions de les empreses.
- d) Les funcions del servei de prevenció.
- e) Les competències i les facultats del comitè de seguretat i salut.
- f) Els criteris que cal aplicar en les mesures establertes pels serveis de prevenció.
- g) L'anàlisi i el dictamen sobre plans de prevenció.
- h) I aquells supòsits que determini el Tribunal Laboral de Catalunya i siguin compatibles legalment amb les competències d'aquesta comissió.

Tal com dèiem anteriorment, la intervenció de la CTSSL (article 18.4 del Reglament de funcionament del TLC) en els procediments de conciliació o mediació serà a petició de les representacions respectives d'empreses i persones treballadores, amb la proposta prèvia de la delegació del tribunal o de la Comissió de Mediació que actuï en els procediments esmentats.

A partir de l'acord de les parts d'intervenció, **l'informe que se sol·liciti pot tenir caràcter vinculant o no vinculant en funció de la voluntat de les parts expressament manifestada en l'acte de conciliació o mediació.**

Les actuacions que queden excloses de la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya i, per tant, del coneixement, l'anàlisi i el dictamen de la CTSSL són:

1. Aquelles en què ja estigui actuant, o bé hagi actuat, la Inspecció de Treball o qualsevol Administració pública amb potestat sancionadora en seguretat i salut en el treball, o bé que es trobin en via judicial.
2. Les que signifiquin la realització material de plans de prevenció o anàlegs.

Existeix una altra possibilitat d'intervenció d'una comissió tècnica. Per assistència i peritatge en un procediment arbitral. En aquest cas, és el mateix àrbitre designat el que fa ús discrecional de l'informe tècnic emès per la Comissió Tècnica competent (salut laboral, organització, igualtat, etc.). En aquest darrer cas, l'informe no és vinculant i no forma part indivisible del laude arbitral. La seva funció és ser una eina de consulta i de consum intern per a l'àrbitre, i la resolució resultant és vinculat, atès el caràcter voluntari de sotmetiment d'ambdues parts.

8. Procés d'intervenció de la CTSSL

El procés d'intervenció de la CTSSL es divideix en dues fases:

Fase d'investigació: un cop l'expedient arriba a la CTSSL, dels dotze tècnics i tècniques que la componen, cal designar-ne dos. Una persona de les patronals (FTN o Pimec) i una de les persones dels sindicats que formen part de la Comissió Tècnica (CCOO o UGT), atenent la condició representativa de qui l'insta.

Les persones tècniques designades per cada part faran la tasca de camp necessària, que pot incloure la visita a les instal·lacions de l'empresa i la petició de la documentació que considerin oportuna per a l'anàlisi documental necessari per elaborar l'informe de l'expedient (per exemple, avaluació de riscos, estudi ergonòmic, concert de l'activitat preventiva, etc). També, podran realitzar reunions amb les persones representants de l'empresa, de les organitzacions sindicals que representen les persones treballadores i, si així ho consideren, també amb els tècnics i tècniques del servei de prevenció amb l'objectiu de conèixer la situació i les diferents explicacions i posicions existents.

- **Fase d'elaboració i presentació de l'informe**

L'informe resultant, el redacten els tècnics i tècniques designats. El contingut és un acord de consens dels dos integrants de la CTSSL.

L'efecte vinculant o no vinculant de l'informe és una condició que trien els afectats prèviament a l'elaboració, tal com s'ha dit abans. En cas que no sigui vinculant, ha de servir perquè les parts negociïn una solució al conflicte. En cas que sigui vinculant, aquest serà el que doni final al conflicte portat al TLC.

El termini màxim perquè la CTSSL elabori l'informe tècnic és de quinze dies hàbils. Malgrat tot, per acord de les parts, i com a proposta dels tècnics i tècniques designats, en els casos en què hi hagi una complexitat tècnica important o bé es produeixin altres circumstàncies que no facin possible complir aquest termini, es pot ampliar el termini establert.

Els informes de la CTSSL han de tenir sempre com a dret mínim necessari i indisponible la regulació legal, és a dir, la Llei de prevenció de riscos laborals, i els reglaments i reials decrets que la desenvolupen.

A tall de resum, cal ressaltar algunes característiques importants del TLC i la CTSSL:

- És un procés basat en el diàleg, amb el suport de persones de les organitzacions sindicals i patronals amb experiència, i, en cas de la salut laboral, amb el suport de tècnics i tècniques de prevenció.
- Els terminis són molt ràpids. En un mes, aproximadament, el procediment està resolt.
- Al llarg de tot el procés estareu assistits al TLC per persones mediadores, conciliadores i tècniques sindicals que formen part de CCOO.
- Si no s'arriba a un acord sobre el tema plantejat, queda obert el recurs a la Inspecció de Treball i/o per via judicial.



Per a més informació i assessorament, posa't en contacte amb la secció sindical o amb les delegades i delegats de CCOO a la teva empresa.

933 100 000
ccoocat/contacta

