



Tribunal Laboral


 TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA
 NAFARROAKO LAN EPAITEGIA

El nuevo enfoque del Tribunal Laboral de Navarra

En 1996 los sindicatos más representativos CCOO y UGT, junto con la CEN, firmaron el Primer Acuerdo Interprofesional de Resolución Autónoma de Conflictos. Desde entonces el Tribunal Laboral de Navarra (TLN) ha resuelto 23.000 conflictos generados en el ámbito de las relaciones laborales, resueltos con acuerdo en más del 50% de los casos. Las últimas reformas han propiciado un mayor protagonismo de los organismos de solución autónoma de conflictos, dotándolos de nuevas competencias de actuación y posibilitando una solución negociada de los conflictos.

En la actualidad nos encontramos con un catálogo de nuevas competencias en las que destaca la necesidad de instaurar procedimientos de sustitución del período de consultas en materias como EREs, movilidad, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc. También la obligación de establecer mecanismos que resuelvan de manera efectiva los conflictos derivados de las inaplicaciones de convenio, bloqueos de negociación colectiva o la pérdida de vigencia de los convenios colectivos (la llamada 'ultractividad').

Con esta perspectiva, nuestro sindicato, apostando por una solución negociada de los conflictos en todas estas materias, ha votado favorablemente el nuevo reglamento de aplicación en el TLN, que previamente fue acordado mediante la "Revisión del Acuerdo Interprofesional de Resolución de Conflictos" por CCOO UGT y la CEN con el objetivo de adecuar el funcionamiento del TLN a las nuevas competencias.

Por esto, cuando el acuerdo entre las partes no sea posible en el ámbito de la empresa, el procedimiento de mediación en Navarra para la solución autónoma de conflictos está ya preparado con los mecanismos que ofrecerá a las partes en conflicto. El objetivo es intentar acercar las posturas discrepantes con la asistencia de mediadoras y peritos que evalúen la posición de las partes y que eviten la judicialización de las relaciones laborales y la demora en la resolución del conflicto.

Limitar el poder de los empresarios de inaplicar las condiciones de los convenios colectivos

Es de destacar el papel que la Ley ha dado al Tribunal Laboral en los conflictos relativos a la "inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos". La norma plantea una "mediación obligatoria" para estos supuestos y en el caso de que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la empresa. A fecha del cierre de esta revista, las empresas navarras habían solicitado a sus plantillas 77 inaplicaciones de convenios colectivos de distinta naturaleza. La inmensa mayoría habían sido acordadas en la empresa, en concreto 72, y las 5 restantes habían sido planteadas en el TLN, sin llegar a ningún acuerdo y siendo resueltas en última instancia por la Comisión Consultiva Nacional.

La preocupación del sindicato en estos supuestos es la ausencia de control sindical en la mayoría de los procesos. Así, más del 65% de las "inaplicaciones acordadas" en la empresa han sido por una comisión formada "ad hoc", es decir, por

trabajadores designados especialmente para ello, sin un proceso previo de elecciones sindicales y consecuentemente sin el control sindical adecuado.

Esta preocupación, que tiene que formar parte de nuestra acción sindical diaria para su control, nos ha llevado a instaurar en el ámbito del Tribunal un "proceso especial" para los supuestos de inaplicación. El objetivo es que las personas trabajadoras y su representación legal puedan solicitar la mediación del Tribunal Laboral de Navarra con garantías de que la dificultad aludida por la empresa, (causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas), se va a estudiar con rigor desde el punto de vista técnico y con el informe de peritos designados al efecto, que ayudarán a los mediadores a tomar las medidas necesarias, en caso de que se necesiten.

En el ánimo del sindicato está ofrecer a su representación sindical y a las personas trabajadoras en general, las máximas garantías en procedimientos que no puedan ser solventados en el seno de la empresa; bien sea por desconocimiento o por falta de medios técnicos y humanos que evalúen con certeza la situación de "descuelgue" planteada por las empresas navarras.

Durante el 2013 se han renovado o prorrogado 3 convenios sectoriales cuyo ámbito de aplicación pertenece a Navarra y son negociados por la Federación de Industria de Navarra. Éstos se denominan: convenio colectivo para la industria siderometalúrgica, convenio colectivo de Fontanería y Calefacción y convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos. Con esto, Navarra ha concluido el 100% de la negociación colectiva sectorial.