

CRÓNICA DE LAS XI JORNADAS DE LA FUNDACIÓN SIMA

“Solución Extrajudicial de Conflictos y Expedientes de Regulación de Empleo”

El pasado 24 de septiembre se celebraron en el Hotel Meliá Madrid Princesa las XI Jornadas de la Fundación SIMA, que este año estuvieron dedicadas a la “Solución Extrajudicial de Conflictos y Expedientes de Regulación de Empleo”, con un éxito sin precedentes a nivel de asistentes y participación.

Las Jornadas comenzaron con la apertura de las mismas por parte del Director General de Trabajo, **D. José Luis Villar**, que realizó una exposición de la actual situación de los ERE en relación con las medidas que adoptó el Gobierno el pasado mes de marzo de 2009 para mantener el empleo en las que se apostó por el Expediente de Suspensión de Empleo frente al de Extinción.

Así, se establecieron bonificaciones del 50% en las cuotas a la Seguridad Social que paguen las empresas por los trabajadores que han visto suspendidos sus contratos de trabajo por un expediente, siempre y cuando no sean despedidos durante el plazo de un año tras el expediente. Igualmente, se implantan medidas destinadas a los trabajadores con contrato suspendido en el sentido de que no vean minoradas sus prestaciones en caso de despido por haber estado con la relación laboral en suspenso mediante la reposición de prestaciones. Estas medidas, según el Director General, han ayudado a reducir el coste salarial y de Seguridad Social de las empresas.

Asimismo, puso en conocimiento de los presentes el crecimiento exponencial de los Expedientes de Suspensión temporal de Empleo que han pasado de 3.000 trabajadores al mes, en octubre de 2008, a 40.000 mensuales en septiembre de 2009. Además, entre octubre de 2008 y agosto de 2009 se aprobaron por la Autoridad Laboral un total de 54.000 ERE de Extinción mientras que los de Suspensión temporal alcanzaron los 145.000 Expedientes.

Además, en el mismo periodo se aprobaron por la Autoridad Laboral un total de 54.000 EREs de Extinción mientras que los de Suspensión temporal alcanzaron los 145.000 Expedientes. Las empresas han preferido hacer uso de la flexibilidad que les permite la suspensión temporal en lugar de optar por la extinción de contratos.

El Sr. Villar Rodríguez manifestó que, aunque el Gobierno desconoce lo que va a suceder con estos Expedientes de Suspensión tramitados, cabe la posibilidad de que a medida que vayan finalizando se conviertan en Expedientes de Extinción. Por ello, opina que tanto Gobierno como Agentes Sociales deberán adoptar nuevas medidas entre las que podría abordarse la prórroga de las ayudas.

El Director General de Trabajo, si bien manifestó que las partes optan mayoritariamente por la mediación de la Autoridad Laboral, apostó por el impulso de los sistemas de solución extrajudicial para que estos órganos extrajudiciales puedan ayudar a resolver los conflictos surgidos durante la tramitación de los ERE y reducir sus perjuicios. No debemos olvidar, manifestó, que el 85 % de los ERE acaban por acuerdo en el período de consultas.

Tras su intervención, vino el turno del primer ponente, **D. Salvador Del Rey Guanter**, Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra. Socio-Presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal de Recursos Humanos.

El Sr. Del Rey Guanter desarrolló su ponencia "El papel de los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos en los períodos de consultas de los Expedientes de Regulación de Empleo", planteando ya desde el inicio de la misma que éste era un tema de futuro, anticipando que su intervención no se iba a centrar en los problemas técnico-jurídicos de los periodos de consultas sino que iba plantear su intervención con un enfoque diferente.

Así, comenzó su intervención manifestando que nos encontramos, y continuaremos estando, en un periodo de reestructuración que va a ser constante para las empresas. En su opinión, muchos de los Expedientes de Suspensión lamentablemente terminarán en EREs de Extinción.

Trasladó a los asistentes una cuestión previa de estado de situación en relación con la participación de la solución extrajudicial de conflictos en los EREs, exponiendo que el uso de los medios extrajudiciales en los despidos colectivos se sitúa entre el 0% y el 2% del total.

Firme defensor de los sistemas de solución extrajudicial, estima que es fundamental aumentar el papel del SIMA en los ERE para una mejor gestión del conflicto, proponiendo, cuando toque, la conveniencia de realizar posibles modificaciones legislativas en el enfoque de estos organismos para adaptarlos a las condiciones de especial complejidad que se suceden en los ERE. No es lo mismo la mediación y el arbitraje en los conflictos derivados de los convenios colectivos que los conflictos que surgen en los periodos de consultas de los EREs.

Así, planteó la posibilidad de potenciar la intervención del SIMA y Organismos Autonómicos de forma simultánea al papel preponderante de la Inspección de Trabajo y los poderes públicos, que son los que actualmente autorizan o rechazan el Expediente.

Es necesario, manifestó, aumentar el espacio de los sistemas de solución de conflictos en los periodos de consultas de los EREs por diferentes razones. La principal es la ventaja comparativa que tienen los acuerdos en estos organismos frente a la decisión de un tercero (administración o judicial).

La segunda ponencia, dedicada al papel de la Administración en los ERE corrió a cargo de **D. Roberto Álvarez Álvarez**, Consejero Técnico de la Dirección General de Trabajo, que detalló los pasos necesarios a seguir en la tramitación de los ERE, desde el análisis de la Autoridad competente para su conocimiento, el período de consultas, hasta las fases fundamentales de la instrucción y resolución Administrativa de aprobación o rechazo del Expediente presentado.

Posteriormente, continuó tratando el mismo tema **D. Raimundo Aragón Bombín**, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que centró su intervención en el papel que juega el organismo que él dirige en los ERE.

Inició su ponencia mostrando cuadros comparativos de los ERE, de los que se extraen datos significativos como que los Expedientes de Suspensión representan un 79% del total, que las extinciones de Expedientes con acuerdo se reducen a la mitad con respecto a las del año 2008 o que, en estos momentos, más del 50% del trabajo de los Inspectores está referido a informar sobre los ERE.

Expuso a los asistentes que la actuación de la Administración está plenamente ligada a la emisión de un informe durante el período de consultas respecto al ERE presentado y esto ha planteado problemas sobre cómo se instrumenta dicho informe y las posibles incidencias durante su instrucción y realización. Teniendo en cuenta la importancia del citado informe, el Sr. Aragón recalcó la relevancia para su elaboración tanto de los criterios técnicos, dirigidos a todos los interesados, como de los criterios operativos, dirigidos exclusivamente a los Inspectores y que les sirven de guía y orientación.

Las jornadas continuaron con la puesta en común de la experiencia de mediación en un ERE tramitado en el SIMA, en concreto el caso de la empresa AVÓN COSMETICS. S.A.

Así, la Gerente de la Asesoría Jurídica de la empresa, **Dña. Ana Valor**, un miembro del Comité, **D. Víctor Blanco** y los mediadores designados en el procedimiento, **D. Miguel García** y **Dña. Cristina Navarro**, repasaron las vivencias ocurridas durante las sesiones de mediación, explicando los pormenores del ERE y el acuerdo final alcanzado en sede del SIMA.

Las ponencias de la mañana finalizaron con la intervención de **D. Manel S. Pérez Cobos**, Gerente-Secretario del Tribunal Laboral de Cataluña, que realizó una valoración de las actuaciones de los órganos de solución extrajudicial extrayendo como conclusión la importancia de la existencia de estos organismos y de su consolidación.

Posteriormente, el Gerente del TLC expuso un caso práctico sucedido en ese organismo en un ERE por Extinción, como mediación previa a una convocatoria de huelga.

La sesión de la tarde se inició con la ponencia relativa a los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los periodos de consultas previstos en el ASEC IV. El papel del SIMA.

En primer lugar participó **D. José Luis Cebrián Gutiérrez**, Abogado de Garrigues Abogados y Asesores Tributarios, que se centró en la complejidad propia de los períodos de consulta en los Expedientes de los artículos 40, 41, 47, 51 del ET, como una materia difícilmente trasladable a una mediación ante el SIMA debido, entre otros supuestos, al control del período de consultas por la Autoridad Laboral.

Asimismo, manifestó que la causa que motiva el ERE no debería ser objeto de mediación ni negociación sino de justificación y proporcionalidad que legalmente le corresponde a la Inspección de Trabajo quien hace un informe sobre su existencia o no, debiendo reforzarse esa tarea de la Inspección para que el análisis de la causa se realice con la solidez debida, debiendo dotarse a la Inspección de los medios mas adecuados para realizar su función de forma adecuada.

Sin embargo, sí se muestra partidario de la mediación en el caso de las medidas, el plan social y el plan de viabilidad que se deben adoptar en un ERE, siempre en el marco del desacuerdo en el seno de la empresa.

El Sr. Cebrián Gutiérrez para finalizar manifestó como conclusión que se debería ampliar la información y el seguimiento de los ERE por parte de los organismos de solución de conflictos, cuando se abre un procedimiento de consultas formal, debiendo ajustar el sistema para participar desde el inicio del conflicto y no cuando este ya se ha producido.

Posteriormente, tomó la palabra **D. Antonio Gómez de Enterría**, Abogado, Vicepresidente del despacho de Sagardoy Abogados, que comenzó su intervención apostando por la solución extrajudicial o extralegal como fórmula de solución del conflicto. Continuó exponiendo la dificultad legislativa, fiscal y laboral de los ERE al tiempo que relató las ventajas que desde su punto de vista tiene alcanzar el acuerdo en sede del SIMA, puesto que le dota de aspectos importantes respecto a la validez y vigencia, siendo además un refuerzo frente a terceros.

En este sentido, puso de manifiesto la existencia ya de sentencias de tribunales de instancia que están estimando la validez de los acuerdos alcanzados en el SIMA, que identifica y consienten la existencia de la causa y establecen los mecanismos de solución. Es posible,

en su opinión que el acuerdo en el SIMA, permita obviar el ERE y que tenga fuerza de obligar.

La mesa continuó con la exposición **D. Luis Romero Redón**, Secretario de Empleo y Sector de las TIC's de la Federación de Industria CCOO, que se centró en los ERE que terminan sin llegar a un acuerdo en el período de consultas que suponen el 10% de los tramitados. En el primer semestre de 2009 se produjeron 10.000 expedientes y 325.000 trabajadores afectados.

A continuación hizo un repaso de los elementos que, desde su punto de vista, son fundamentales para poder alcanzar el acuerdo, como son la información facilitada por la empresa a los representantes de los trabajadores con carácter previo y con el tiempo suficiente y avanzar en cambios normativos que establecieran mayores procesos de participación de los trabajadores en la gestión de la organización del trabajo, así como plantearse formulas mas imaginativas como la movilidad funcional, medidas de recolocación, acuerdos temporales sobre horarios y turnos de flexibilidad, búsqueda de autoempleo, jubilaciones parciales, y prejubilaciones, entre otras.

Asimismo, examinó para finalizar la importancia del plan social, y la falta de desarrollo o la ausencia del mismo en determinadas situaciones y concluyó su intervención apostando por la solución extrajudicial para conseguir alcanzar acuerdos en relación con los ERE.

Las Jornadas se cerraron con la ponencia de **D. José Carlos Ruiz Palacios**, Secretario del Sector Químico de la Federación de Industrias Afines de UGT, que se mostró firme defensor de los acuerdos en mediación y de los órganos de solución de los conflictos. Comenzó su intervención planteando la diferencia que supone la participación de los sindicatos y empresas en la negociación colectiva y los conflictos posteriores en los que el terreno de juego en el ámbito SIMA está más abonado que en el caso de los ERES.

Al igual que el ponente de CC.OO, coincidió en la necesidad de ampliar la información y el tiempo de la misma a los representantes de los trabajadores respecto de la causalidad de la medida, causas que deben ser explicadas y explicables, así como una mayor participación de los representantes de los trabajadores en la gestión y la vida diaria de las empresas.

Invitó a la reflexión sobre los aspectos a modificar con el objeto de incentivar el acceso a órganos de solución extrajudicial que aportan muchos elementos positivos para alcanzar acuerdos en este tipo de conflictos.
