

Dimecres de la setmana passada el Ministeri de Foment va acollir la signatura d'un acord que posava fi al conflicte que, de feia nou mesos, enfrontava Iberia i els seus treballadors. En la rúbrica del pacte, que fou apadrinat per la mateixa ministra Ana Pastor, hi van participar la direcció de l'empresa i els sindicats majoritaris de terra i tripulants (UGT, CCOO, CTA Vuelo, Sitcpla i Asetma). Es tancava així un període convuls en les relacions entre empresa i treballadors, un desencontre que amenaçava de dificultar el trànsit dels passatgers durant els dies previs a les vacances de Pasqua, ja que hi havia convocades cinc jornades de vaga. Segons el document subscrit, els sindicats s'han compromès a no convocar cap vaga més en els pròxims sis mesos. A canvi, la direcció es compromet a reduir l'ajust de plantilla dels 3.800 treballadors inicials als 3.141 actuals i a millorar-ne les condicions d'eixida.

L'acord hauria semblat impossible fa tan sols un mes, quan empresa i

Pactes d'home bo

La intervenció d'un mediador ha permès posar fi al desencontre entre Iberia i els seus treballadors. Discrets i dialogants, els mediadors s'encarreguen d'aproximar postures fins i tot quan les posicions semblen irreconciliables. En un moment d'alta conflictivitat laboral, la crisi ha fet més necessària aquesta figura.

treballadors estaven embrancats en una agra disputa. Ha calgut la intervenció d'un mediador, Gregorio Tudela Cambronero, catedràtic i expert en dret del treball i seguretat social, per tal que les parts fumaren la pipa de la pau. Les dues parts en conflicte, amb l'alè

del Ministeri de Foment al clatell, van acordar a final de febrer de sol·licitar la intermediació de Tudela Cambronero. Han fet falta tres setmanes de reunions i trobades perquè aquest catedràtic "de principis molt rectes però caràcter afable i dialogant", segons una persona



EL TEMPS

L'any 2012, els mediadors de Catalunya van intervenir en 1.004 casos i en 429 al País Valencià.



Carlos Alfonso Mellado, catedràtic de dret de la Universitat de València i expert en mediació i arbitratge.

que el coneix, haja aconseguit que es donaren la mà empresa i treballadors.

Precisament, capacitat de diàleg és la virtut a què tots fan referència quan se'ls demana com ha de ser un mediador. Són, els mediadors, una figura poc coneguda, un professional que acompleix la seua tasca entre bambolines, amb la màxima discreció i tractant de passar inadvertit, una persona equànime a qui correspon apropar postures entre dues parts que, en moltes ocasions, vénen de dir-se el nom del porc. Són, en definitiva, l'home bo dels conflictes laborals.

L'any 2012, a Catalunya, els mediadors van haver d'intervenir en 1.004 casos. Al País Valencià en foren 429. La crisi i el consegüent daltabaix que està provocant en l'esfera laboral i empresarial han provocat un increment dels serveis d'aquests professionals de la mitjançeria. "Abans ateníem casos sobre si calia augmentar el sou un 2 o un 4%. Això s'ha acabat i els casos són molt més durs", explica Carlos Alfonso Mellado, catedràtic de dret del treball de la Universitat de València i una de les persones amb més llarg

recorregut en matèria de mediació al País Valencià.

Tribunals sense jutges. Però què és la mediació? Es tracta d'un procediment de solució de conflictes al marge de la justícia que té com a objectiu que dues parts enfrontades arriben a un acord satisfactori per a totes dues a través del diàleg i la negociació. És al mediador a qui correspon fer la tasca de conduir les converses i, arribat el punt, fer una proposta a les dues parts. El seu treball s'articula a través dels respectius tribunals d'arbitratge laboral dependents de la comunitat autònoma, en els quals participen, a parts iguals, la patronal i els sindicats. A Catalunya existeix des de l'any 1991; al País Valencià, des de 1992, si bé és realment operatiu a partir de 1993, i a les Illes, el 1996. Al marge dels tribunals a nivell autonòmic, també hi ha el Sistema Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA) que s'encarrega d'atendre aquells desencontres en empreses radicades en diverses comunitats autònomes.

L'equip de mediadors el componen advocats, graduats socials, economistes i sindicalistes (tant externs com interns), designats per les patronals i els sindicats. Quan algú sol·licita la intermediació del tribunal, es forma un equip de mediadors: n'hi pot haver entre dos i quatre, en funció de la complexitat de l'assumpte, però sempre amb una representació equitativa de sindicats i patronals. Aquests procediments "són fonamentals perquè les relacions laborals s'han de basar en el diàleg", argumenta José Miguel Beneroso, que és mediador des de l'any 2004 en representació de Foment del Treball. Al País Valencià, en un 24,3% dels casos la mediació es tanca amb un acord. A Catalunya, el percentatge és del 54%. Només l'any passat, com indica Beneroso, la intervenció d'aquests parladors de pau va possibilitar que es desconvocaren 37 vagues, xifra que sumaria 186.230 hores, la qual cosa va suposar un estalvi de 2,9 milions d'euros.

Calma i imaginació. Una volta sol·licitada la intermediació, i en el termini màxim de tres dies, es convoca les parts a una reunió on cadascuna exposa els seus arguments. És ací on el paper dels mediadors és fonamental per a aconseguir arribar a una entesa. El procediment pot despatxar-se en 15 minuts (bé perquè és senzill arribar a un punt d'encontre; bé perquè es constata que no hi ha cap voluntat de negociar), prolongar-se unes quantes hores o fins i tot (en els casos més complexos) ajornar-se durant uns dies per permetre que les parts el maduren i el discutisquen en privat. "És molt important ser imparcial –apunta Carlos Alfonso Mellado, qui arrossega més de 20 anys d'experiència a l'esquena–. Has d'evitar prendre partit i sempre mantenir la calma. Els has de convèncer que ningú no té la veritat absoluta; tractar que es posen en la pell de l'altre, que vegem que potser ells tenen una part de raó, però que també l'altre en té. És molt important que empatitzes amb ells i que et vegem com un facilitador".

A totes aquestes qualitats, Carme Simarro, membre del Tribunal d'Arbitratge Laboral de Catalunya per UGT, hi afegeix la capacitat per a trobar solucions al marge del que ja hi ha

El 2012, a Catalunya, la mediació va desactivar 37 vagues

El 54% de les mediacions a Catalunya i el 24% al País Valencià acabaren en acord l'any passat

establert. Perquè, una volta les parts han dialogat, si no hi ha acord, els mediadors estan obligats a presentar una proposta mediatora. “Hem de ser molt imaginatius –explica Simarro–. A vegades donem solucions que no estan reflectides enlloc, ni tan sols en els convenis, fins al punt que alguns convenis han acabat incorporant allò que nosaltres havíem proposat”. El seu col·lega José Miguel Beneroso, en aquesta mateixa línia, explica que en moltes ocasions “ens hem d'abstraure de la legislació. El nostre objectiu no és tant aplicar la llei sinó trobar una solució”. I hi afegeix: “El nostre paper consisteix a reconduir una relació que està viciada i on s'han trencat les relacions de confiança. Moltes voltes, quan comences a parlar amb ells, s'entesten a retraure's allò que els altres han fet malament en el passat. Nosaltres hem d'aconseguir que posen el punt de vista en el futur”.

Ara bé, en la mediació, al contrari que en l'arbitratge, l'objectiu del mediador “és tractar que les parts s'aproximen, negocien i arriben a un acord per si soles –explica Carlos Alfonso Mellado–. El mediador mai no imposa una solució”. El que sí que fa, en canvi, és oferir propostes de solucions a les parts, si bé aquestes no resulten vinculants. “S'ha detectat que moltes voltes la mediació es tanca sense acord, però quan se'n tornen a l'empresa negocien

al voltant de la solució que nosaltres els hem posat damunt de la taula. La proposta feta des de la mediació és un incentiu per a arribar a un acord”.

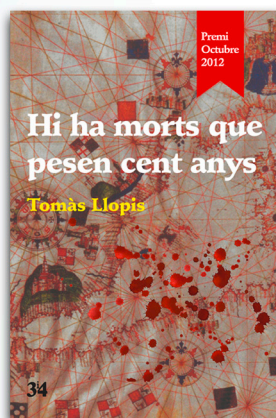
Èxit o fracàs. A Catalunya la meitat de les mediacions acaben amb acord, mentre que al País Valencià només en són una de cada quatre. És un fracàs que les parts no acaben fumant-se la pipa de la pau? José Moreira, mediador del Tribunal Laboral de Catalunya per designació de Comissions Obreres, té clar que no. “No aconseguir un acord no és fracassar, perquè nosaltres actuem amb pulcritud i professionalitat. El resultat depèn sobretot de la voluntat real de les parts per a arribar a un acord”, diu. “Des de bon començament, empresaris i treballadors han de tenir clar que hauran de cedir en alguna cosa –apunta José Miguel Beneroso, designat per la patronal–. Altrament, nosaltres no podem fer molta cosa”. Carme Simarro, que porta tota la vida lligada a la vida sindical i de fa quatre anys és coordinadora d'UGT al Tribunal Laboral de Catalunya, en canvi, no amaga que anar-se'n a casa amb les mans buides li provoca cert neguit. “És com la negociació d'un conveni: una clàusula acordada és un triomf –admet–. No arribar a un acord provoca un poc de frustració”.

Violeta Tena

Àrbitres de treball

A banda de la mediació, els tribunals laborals d'arbitratge també gestionen els actes de conciliació i els arbitratges. En els primers, una de les parts sol·licita la intervenció d'un tribunal, que convoca les parts en un termini de cinc dies. Aquesta reunió pot produir-se de forma conjunta (empresa, representants sindicals i conciliadors) o bé els conciliadors poden preferir reunir-se amb les parts per separat. En aquests casos “és com jugar al joc dels disbarats”, explica Carme Simarro, representant d'UGT, perquè “tot i que els fets són els mateixos, cadascú te'ls explica de manera completament diferent de l'altre”. La conciliació pot acabar amb acord o sense i els conciliadors (que moltes voltes són els mateixos mediadors) es limiten a moderar.

Per contra, en l'arbitratge els representants dels treballadors i de l'empresa es comprometen a acceptar la solució que decideix un tercer després d'haver escoltat els arguments dels uns i els altres. Aquest procediment posa fi al conflicte i impedeix a les parts recórrer a la justícia ordinària. Cada tribunal disposa d'un cos d'àrbitres –diferent del de mediadors– que està format per professionals del dret i de les relacions laborals de reconegut prestigi.



PREMIS OCTUBRE 2012

Edicions Tres i Quatre / València

Pròximament:
El mur de Planck
de Josep Antoni Soldevila

Pots seguir-nos a
Facebook i Twitter

Visita la nostra botiga virtual
en www.tresiquatre.com