



CONSELL DELS IL·LUSTRES COL·LEGIS
D'ADVOCATS DE CATALUNYA

TREBALL FINAL DEL CURS DE MEDIACIÓ

LA MEDIACIÓ LABORAL: UNA OPORTUNITAT PER LES
EMPRESSES I LES PERSONES TREBALLADORES

Edgar Bartolomé Escudero
Curs de Mediació 2019/2020
Consell de l'Advocacia Catalana



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ A LA MEDIACIÓ.....	2
2. DEFINICIÓ I MARC NORMATIU DE LA MEDIACIÓ.....	4
2.1. DEFINICIÓ.....	4
2.2. MARC NORMATIU.....	6
2.2.1. ÀMBIT NACIONAL.....	7
2.2.2. ÀMBIT CATALÀ.....	8
2.2.3. ÀMBIT LABORAL.....	9
3. MATÈRIES DE MEDIACIÓ LABORAL.....	12
3.1. TIPOLOGIA DE CONFLICTES.....	12
3.2. ÀMBITS D'APLICACIÓ.....	15
3.2.1. DURANT LA RELACIÓ LABORAL.....	15
3.2.2. DESPRÉS DE LA RELACIÓ LABORAL.....	20
4. CONCLUSIONS.....	23
5. BIBLIOGRAFIA I REFERÈNCIES.....	26



1. INTRODUCCIÓ A LA MEDIACIÓ

La realització d'aquest treball final és el tancament i el resum de tots els aprenentatges assolits pels/per les alumnes al llarg de la seva participació en el Curs de Mediació impartit pel Consell de l'Advocacia Catalana durant la seva edició de l'any 2019/2020. Mitjançant el mateix, els/les alumnes podem escollir i desenvolupar qualsevol temàtica de la mediació que s'hagi tractat durant les diverses sessions del curs. L'opció de poder elegir qualsevol matèria, tenint en compte l'amplitud i la presència transversal que té la mediació en tots els camps, ens permet elaborar un treball més personal i que pugui anar enfocat al camí que volem seguir en el món professional com a mediadors/es. Per tant, aquest treball ens servirà a mode de conclusió per reorganitzar idees i definir què entenem nosaltres per mediació i establir com veiem la seva projecció pràctica, alhora que permetrà plasmar i justificar l'assoliment dels objectius formatius del curs, convertint-se en el darrer pas abans de poder esdevenir mediadors/es.

El present treball tracta sobre la mediació en l'àmbit laboral. La justificació de l'elecció ve donada perquè professionalment em dedico a l'assessorament laboral d'empreses, així com també en menor grau de treballadors/es particulars. En el tracte que he tingut amb els nostres clients/es, especialment amb les empreses, he detectat què existeix una necessitat imperiosa d'introduir sistemes de gestió dels seus conflictes interns, els quals moltes vegades estan fortament arrelats i candents, i malauradament aquests en la majoria dels casos acaben de forma abrupta i apressada amb la ruptura de les relacions laborals amb els/les treballadors/es, sense haver permès entrar a tractar la gestió de la desavinença, així com fomentar la comunicació i el diàleg entre ambdues parts. Per tant, evidencio que existeix una oportunitat per explicar i oferir la mediació a les nostres empreses clients, introduint-la com a eina vàlida de solució dels conflictes organitzacionals, especialment d'aquells relacionats amb les relacions laborals.

Pel que fa a l'estructura d'aquest treball, s'inicia amb les diferents visions i interpretacions existents sobre la definició de la mediació. Tot seguit es tracta la vigent regulació normativa que tenim a Espanya i Catalunya, fent al·lusió a aquelles normes d'àmbit laboral que fan o han fet menció a la mediació. La part central del treball versa sobre la mediació en l'àmbit laboral, partint dels tipus de conflictes més habituals que es poden donar dins les organitzacions, i acabant amb l'estudi dels diversos terrenys del món laboral on proposo que la mediació hi podria tenir presència i consolidar-se,



diferenciant entre si la intervenció mediadora tindria lloc durant el manteniment o bé després de la ruptura de les relacions laborals entre empresa i treballador/a. Quant a la metodologia emprada, aquest treball és eminentment teòric, ja que fa una anàlisi de normativa i doctrina, però també té la seva vessant pràctica perquè es desenvolupen aquelles temàtiques i aquells camps en els quals considero que la mediació podria fomentar-se, desenvolupar-se i acabar quedant instaurada com a mètode hàbil de resolució de conflictes.

2. DEFINICIÓ I MARC NORMATIU DE LA MEDIACIÓ

En el present apartat del treball primerament es farà esment a la definició de la mediació i es resumirà la mateixa de forma breu i general, ja sigui mitjançant el desenvolupament del procés, les escoles de la mediació, les tècniques mediadores o l'anàlisi del conflicte. En segon terme, es tractarà el marc normatiu de referència de la mediació.

2.1. DEFINICIÓ

La mediació es pot definir de múltiples formes, i així s'ha vingut fent pels/per les diferents autors/es. Tot/es ells/es, això si, coincideixen al fixar quins són els principis fonamentals de la mediació: voluntarietat, confidencialitat, imparcialitat, neutralitat, flexibilitat i bona fe.

Entre algunes definicions destacades, trobem la que entén la mediació com un procés de comunicació ètic que reposa sobre la responsabilitat i la autonomia dels participants, en el qual intervé un/a tercer/a - imparcial, independent i sense poder de decisió – amb la única autoritat que li proporcionen les parts mediades, afavorint a partir de les entrevistes confidencials, l'establiment i el restabliment dels llaços socials, la prevenció o la restitució de la situació que ho causa¹.

Una altra definició molt completa i extensa entén la mediació com aquell procediment auto compostiu en el qual son les pròpies parts afectades pel conflicte qui, auxiliades i motivades per un tercer imparcial i neutral (el/la mediador/a), negocien directament buscant la mútua satisfacció de tots els interessos en joc i amb aquesta assertivitat, arribar a un acord raonable. Entre les característiques del procediment de mediació tenim la descentralització, la flexibilitat, el menor formalisme, la major proximitat entre la persona en conflicte i la seva resolució. Per tant, mitjançant la mediació es proporcionen instruments i recursos perquè les parts desenvolupin les seves capacitats en la gestió dels conflictes².

¹ GUILLAUME-HOFFNUNG, M., *La médiation. Que sais-je?*. Paris, França: Les Presses Universitaires de France (PUF), 2005.

² FAIGET, J., *Una reflexión socio-política sobre las prácticas occidentales en mediación*.

Una tercera definició més breu entén que la mediació és la intervenció d'una tercera part, competent i imparcial, en una disputa, amb el propòsit d'ajudar a les parts a resoldre les seves diferències i a millorar les seves relacions en el futur, proveint-les d'un ambient segur³.

Per tant, la mediació és un procediment no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que facilita la comunicació entre les persones, per tal que gestionin per elles mateixes la solució al seu conflicte, amb l'assistència d'una persona mediadora que actua d'una manera imparcial i neutral.

Malgrat les petites diferències a l'hora de definir la mediació, totes coincideixen a l'hora d'establir les principals tècniques de la mediació, com són, entre d'altres, la formulació de preguntes (obertes, tancades, reflexives, etc.), el fet de parafrasejar, la reformulació, l'escolta activa, la utilització dels silencis, la legitimació i l'empoderament de les parts, o la generació d'empatia i respecte. Per tant, la feina del/de la mediador/a és posar totes aquestes eines a disposició de les parts en la taula de mediació per crear un espai de diàleg i comunicació que les permeti recuperar i reconduir la seva relació i, si es pot, assolir acords sobre la situació que els separava inicialment.

Quant al desenvolupament del procediment de mediació, aquest s'inicia amb una sessió informativa, en la qual si les parts desitgen prosseguir endavant amb el procediment es formalitza l'acta inicial de la mediació. A continuació es duu a terme la mediació pròpiament dita, en la qual el/la mediador/a portarà la gestió del procés i podrà realitzar tant sessions conjuntes amb totes les parts com sessions individuals (caucus), en funció de les necessitats existents en cada moment. Finalment, la mediació acaba amb l'acta final, que és el document que tanca el procediment i en el qual, en el seu cas, es recullen els acords assolits per les parts.

A l'hora d'afrontar la mediació, els principals estudiosos i experts en la matèria han desenvolupat diverses escoles de mediació. Aquests principals models o escoles de mediació son tres: l'escola de negocis de Harvard, l'escola transformativa i l'escola circular-narrativa. Els principals autors de l'escola de Harvard son Roger Fisher, William Ury i Bruce Patton. L'escola transformativa fou impulsada per Robert Bush,

³ MUNDUATE, L., BUTTS GRIGGS, T., MEDINA, F.J., MARTINEZ-PECINO, R., *Guía para la mediación laboral*. Sevilla, Espanya: CARL, 2008.



Joseph P. Folger i John Paul Lederach. Finalment, l'escola circular-narrativa té com a principals referents a Sara Cobb i Marinés Suares.

Independentment de l'escola que s'esculli per fer una mediació, o la confluència de totes elles, en l'inici d'un procediment de mediació és molt important fer un bon anàlisi del conflicte i identificar bé les posicions, els interessos i les necessitats de les parts. Les posicions són les coses concretes que les parts desitgen i el que aquestes verbalitzen, i solen respondre a la pregunta "què vol?". Els interessos són les motivacions intangibles que ens porten a assumir una posició, és a dir, són els motius fonamentals pels quals una persona demana una cosa, i solen respondre a la pregunta "per què ho vol?". Finalment, les necessitats són el què hem de tenir per poder desenvolupar-nos com a humans, és allò que està amagat sota els interessos, com poden ser els desitjos i/o les preocupacions de les persones, responnent a la pregunta "què necessita?".

La mediació, per tant, com a procediment de gestió de conflictes, es pot entendre que genera un triple efecte sobre les parts que hi participen: efecte de resolució de la crisi, efecte educatiu i efecte pacificador. Cal afegir que la cultura de la pau està molt present en el context de la mediació i que les persones que hi participen solen tenir una transformació en la forma d'entendre els problemes i els conflictes, havent servit de força ajuda tot el viscut durant el procediment de mediació celebrat per poder gestionar els futurs conflictes que se'ls presentin en qualsevol àmbit de la vida, més enllà de si la resolució del conflicte inicial que els introduí a la mediació finalitzà amb o sense acord.

2.2. MARC NORMATIU

En aquest apartat es farà un anàlisi sintètic sobre la normativa reguladora de la mediació, diferenciant entre les normes d'àmbit espanyol, la llei de mediació de Catalunya i, finalment, aquelles lleis o normes de l'ordenament laboral que contenen referències a la mediació.

2.2.1. ÀMBIT NACIONAL

A nivell espanyol la mediació està regulada a la Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils⁴. Aquesta norma incorporà al dret espanyol la Directiva 2008/52/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 21 de maig de 2008, sobre certs aspectes de la mediació en assumptes civils i mercantils. De totes formes, no fou una mera transposició de la normativa europea, sinó que la llei espanyola amplia les matèries regulades.

La llei estatal de mediació entrà en vigor el 27 de juliol de 2012, i tractant-se d'una norma breu que consta de poc més de vint pàgines, està formada per un preàmbul, cinc títols, vint-i-set articles, quatre disposicions addicionals, una disposició derogatòria i deu disposicions finals.

Al principi de la seva exposició de motius la llei justifica la seva aprovació perquè *“des de la dècada dels anys setanta del passat segle, s'ha vingut recorrent a nous sistemes alternatius de resolució de conflictes, entre els que destaca la mediació, que ha anat cobrant una importància creixent com instrument complementari a l'Administració de Justícia”*. Per tant, aquesta llei nasqué com a norma d'ordenació general de la mediació aplicable als diversos assumptes civils i mercantils, i procurant que el desenvolupament de la mediació tingués tres eixos principals: desjudicialitzar determinats assumptes que poden tenir una solució més adaptada a les necessitats i interessos de les parts, deslegalitzar el paper central de la llei en benefici del principi dispositiu i desjuridificar per no determinar de forma necessària el contingut de l'acord restauratiu o reparador.

Els cinc títols que integren la llei són prou il·lustratius d'aquesta voluntat d'esdevenir una norma general i unificadora, ja que emmarquen totes les qüestions rellevants de la mediació i, en aquest ordre, es titulen: disposicions generals, principis informadors de la mediació, estatut del mediador, procediment de mediació i execució dels acords.

A més, existeix el Reial Decret 980/2013, de 13 de desembre, pel qual es desenvolupen determinats aspectes de la Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en

⁴ BOE núm. 162, publicat el 7 de juliol de 2012. Referència: BOE-A-2012-9112.



assumptes civils i mercantils⁵. Per tant, es tracta del reglament que desenvolupa la llei estatal de mediació.

Aquest reglament de setze pàgines d'extensió, està integrat per un preàmbul, cinc capítols, trenta vuit articles, tres disposicions addicionals, dos disposicions transitòries i tres disposicions finals. L'objecte del reglament està definit en l'article primer de la norma, i és regular *“la formació i l'abast de l'obligació d'assegurança de la responsabilitat civil dels mediadors, així com la publicitat dels mediadors i de les institucions de mediació, i el procediment simplificat de mediació per mitjans electrònics”*. A més, queden establerts els Registres de Mediadors i els procediments d'inscripció dels mediadors i de les institucions mediadores a aquests registres.

2.2.2. ÀMBIT CATALÀ

En el territori de Catalunya, actualment en el camp de la mediació tenim la Llei 15/2009, de 6 de juliol, de mediació en l'àmbit del dret privat⁶. Aquesta norma substituï a la precursora Llei 1/2001, de 15 de març, de mediació familiar de Catalunya, la qual en el seu moment representà un pas important en la introducció d'aquest procediment en el tractament jurídic de les crisis familiars. Amb aquesta nova llei s'intentà ampliar el marc d'aplicació, afegint també la possibilitat de realitzar mediacions en l'àmbit privat.

La llei catalana de mediació és una norma breu d'únicament disset pàgines, estant estructurada en un preàmbul, sis capítols, trenta-cint articles, tres disposicions addicionals, tres disposicions transitòries, una disposició derogatòria i dues disposicions finals.

Es tracta d'una llei general de mediació en l'àmbit autonòmic, els capítols de la qual tracten, respectivament, les disposicions generals, els principis de la mediació, el desenvolupament de la mediació, l'organització i els registres de la mediació, el règim sancionador i el règim de recursos.

En l'article primer de la llei es defineix la mediació com *“el procediment no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que s'adreça a facilitar la comunicació*

⁵ BOE núm. 310, publicat el 27 de desembre de 2013. Referència: BOE-A-2013-13647.

⁶ DOGC núm. 5432, pàg. 60432, publicat el 30 de juliol de 2009, Núm. document: 015/2009.

entre les persones, per tal que gestionin per elles mateixes una solució dels conflictes que els afecten, amb l'assistència d'una persona mediatora que actua d'una manera imparcial i neutral". Per tant, d'entrada el legislador català ja fa una definició del concepte de la mediació molt complet incloent en la mateixa els principis vertebradors d'aquest sistema de resolució de conflictes, els quals són desglossats posteriorment en els articles que conformen el capítol dedicat als principis de la mediació.

Finalment, en l'article segon s'inclou una àmplia relació de matèries i temàtiques que poden estar subjectes a mediació, diferenciant entre si es tracten de l'àmbit familiar o civil. Malgrat tot, del contingut normatiu es desprèn que la llei catalana va molt dirigida a la mediació familiar en la qual intervé l'administració pública.

2.2.3. ÀMBIT LABORAL

Quant a la normativa de l'àmbit laboral, alguna d'ella ha inclòs en el seu articulat algunes referències a la mediació, però sense donar-li una especial rellevància o impuls com a procediment de resolució de conflictes. La principal normativa en ordre cronològic de publicació és la que es cita a continuació.

En primer lloc, el Reial Decret-Llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball⁷, ja fa una referència a la mediació en el seu article 9 indicant que "*la Inspecció de Treball podrà exercir la seva funció mediatora des de que es comunica la vaga fins la solució del conflicte*". Per tant, s'atorga a aquest organisme administratiu la facultat de gestionar les possibles controvèrsies que sorgeixin durant un procediment col·lectiu de vaga, havent d'esdevenir aquest tercer imparcial entre totes les parts implicades.

Per una altra banda, aquesta mateixa llei també recull en els seus articles 17 a 26 que en els conflictes col·lectius de treball serà l'Autoritat Laboral qui, davant del plantejament d'un conflicte col·lectiu, convocarà a les parts implicades a una compareixença i intentarà aconseguir l'avenença entre les parts. En aquest procediment laboral és l'Autoritat Laboral l'encarregada de gestionar la possible mediació, recaient en la Delegació de Treball de la província concreta, o si l'àmbit del conflicte és superior a la província, en la Direcció General de Treball.

⁷ BOE núm. 58, publicat el 9 de març de 1977. Referència: BOE-A-1977-6061.

En segon lloc, trobem la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social⁸. Aquesta norma inclou, en el títol cinquè de la Llei el qual fa referència a l'evitació del procés, la conciliació o mediació prèvia. Es tracta de sis articles que regulen el procediment, els efectes i les conseqüències inherents a la mediació, així com la impugnació i l'executivitat dels acords assolits.

La Llei preveu en el seu article 63, l'obligació d'acudir a aquesta conciliació o mediació prèvia abans d'iniciar la via jurisdiccional davant dels òrgans de l'ordre social. Per tant, aquest requisit previ és procedent en la major part de matèries laborals, tret de les exceptuades en l'article 64 de la pròpia Llei.

Malgrat que l'actual Llei del procediment laboral parla de conciliació o mediació prèvia, la realitat és que el tràmit es ve desenvolupament sota la forma de conciliació administrativa davant dels Serveis de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC) dependents dels Departaments de Treball de les diverses comunitats autònomes, no estant gens presents els principis rectoris del procediment de mediació ni sent una mediació en cap cas, tenint una molt poca influència i participació en la gestió de la controvèrsia el/la lletrat/da conciliador/a designat/da per conèixer del respectiu acte de conciliació.

A més, aquesta Llei també inclou la possibilitat de realitzar una mediació intra processal. Ho fa en el seu article 82 quan parla del senyalament dels actes de conciliació i judici, ja que *“en les cèdules de citació es farà constar [...] així com sotmetre la qüestió als procediments de mediació que pogueren estar constituïts d'acord amb el disposat a l'article 63 d'aquesta Llei, adoptant les mesures oportunes a tal fi, sense que això doni lloc a la suspensió, excepte que de comú acord ho demanin ambdues parts, justificant la submissió a la mediació, i pel temps màxim establert en el procediment corresponent, que en tot cas no podrà excedir de quinze dies”*.

En tercer lloc, tenim el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors⁹. Aquesta norma fa referència a la mediació en diversos punts del seu articulat. Concretament, en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificacions substancials de condicions de treball), 47 (suspensió de contracte o reducció de jornada) i 51 (acomiadament

⁸ BOE núm. 245, publicat l'11 d'octubre de 2011. Referència: BOE-A-2011-15936.

⁹ BOE núm. 255, publicat el 24 d'octubre de 2015. Referència: BOE-A-2015-11430.



col·lectiu) la pròpia norma repeteix literalment que *“l’empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es refereix aquest apartat per la aplicació del procediment de mediació o arbitratge que sigui d’aplicació en l’àmbit de l’empresa, que haurà de desenvolupar-se dins del termini màxim senyalat per aquest període”*. A més, en el cas concret de l’article 51 s’atorga el paper de mediador a l’administració, ja què s’afegeix que *“l’autoritat laboral podrà realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que resultin convenientes amb la finalitat de cercar solucions als problemes plantejats per l’acomiadament col·lectiu”*.

Finalment, l’article 91 de l’Estatut dels Treballadors, dins del títol tercer referent a la negociació col·lectiva i els convenis col·lectius, estableix que *“en els convenis col·lectius i en els acords a que es refereix l’article 83.2 i 3, es podran establir procediments, com la mediació i l’arbitratge, per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l’aplicació i interpretació dels convenis col·lectius. L’acord obtingut a través de la mediació i el laude arbitral tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius regulats en aquesta llei”*. En conseqüència, la norma possibilita la presència de la mediació en el marc de les relacions laborals i els conflictes que d’elles se’n derivin.

3. MATÈRIES DE MEDIACIÓ LABORAL

En aquest apartat es parlarà de la tipologia de conflictes i controvèrsies que poden produir-se en l'àmbit laboral i les empreses, i es faran unes propostes personals d'àmbits on podria resultar d'aplicació la mediació laboral.

3.1. TIPOLOGIA DE CONFLICTES

Les empreses són organitzacions amb finalitat de lucre que estan integrades per persones, ja siguin els/les empresaris/es o els/les treballadors/es, que tenen uns valors o una filosofia empresarial i que busquen a través del seu funcionament l'assoliment d'uns objectius concrets, principalment la rendibilitat del negoci i els guanys econòmics.

A més, les empreses i el treball tenen un paper fonamental en la vida de les persones, tant d'empresaris/es com de treballadors/es, ja que s'hi dediquen grans esforços i temps, esdevenint el motor que permet a les persones poder adquirir posteriorment béns i serveis. Per tant, el treball ocupa un espai central en la quotidianitat de les persones. I en aquest àmbit laboral i professional en el qual es mouen les empreses i les persones treballadores estan molt presents les relacions humanes, amb la conseqüent aparició i gestió de discrepàncies, conflictes i problemàtiques.

Els principals conflictes que habitualment sorgeixen en l'entorn de la feina, de les empreses i de les organitzacions poden identificar-se segons el motiu o rerefons que els genera o motiva, classificant-se principalment en les següents categories de conflictes¹⁰: relacionats amb problemes de comunicació i treball en equip; relacionats amb el perfil de l'individu o amb crisis personals o situacionals d'alguna de les parts; relacionats amb la coordinació, direcció i/o lideratge dels serveis; relacionats amb l'estructura i organització del servei; relacionats amb escales de valors divergents; relacionats amb canvis no integrats en el lloc de treball; o bé relacionats amb la percepció de recursos escassos.

¹⁰ VIOLA, I. (24 d'abril de 2020). *Mediació a les organitzacions (associacions i fundacions)*, Curs de Mediació CICAC 2020.

Per tant, són múltiples les situacions problemàtiques que es poden produir en aquestes organitzacions. Entre alguns dels principals exemples de conflictes en les empreses trobem aquells que s'han generat per canvis dels sistemes o mètodes de treball, l'assignació de tasques concretes en el si de l'empresa a una persona o grup de persones concretes les quals no entenen perquè no ho ha de fer una altra persona o grup de persones, la promoció professional entre companys/es d'equip i la manca d'acceptació dels nous rols jerarquititzats, la dificultat de compartir un mateix espai físic per persones amb necessitats i funcions diferents, la implementació de nous projectes i la competitivitat entre departaments per liderar-los, els trasllats o la mobilitat a altres centres de treball de les empreses, a més de les conductes relacionades amb l'assetjament i l'abús de qualsevol mena, el mal tracte entre companys/es o superiors/es jeràrquics, la manca de reconeixement per part de la Direcció en la implicació del personal, l'estancament professional i econòmic, així com la desigualtat d'oportunitats i de tracte dins l'empresa.

Els anteriors conflictes han estat analitzats més des de la vessant personal de les parts implicades. Ara bé, altres situacions de l'àmbit de les relacions laborals poden generar situacions de tensió entre les parts. Entre aquestes qüestions podríem trobar la petició i el gaudi dels permisos de les persones treballadores previstos legalment a l'Estatut dels Treballadors o als convenis col·lectius d'aplicació (naixement de fills/es, lactància, guarda i cura legal de menors, hospitalització de familiars, etc.), la classificació professional i la promoció i formació en el treball, la fixació i la negociació de les remuneracions i els salaris de les persones treballadores, la realització d'hores extraordinàries i la discrepància en la seva compensació (temps de descans o remuneració econòmica), la jornada i l'horari laboral, l'establiment del calendari de vacances anuals, les modificacions substancials de les condicions de feina, els expedients de regulació temporal d'ocupació, els incompliments laborals i el règim disciplinari que pot aplicar l'empresa, així com totes aquelles qüestions relacionades amb la negociació col·lectiva, els sindicats i la representació legal de les persones treballadores.

Finalment, també estan molt presents en les empreses totes aquelles qüestions que giren al voltant de l'extinció dels contractes de treball, les quals trenquen definitivament la relació entre les parts i que solen ser font de disputa aferrissada i posicions contraposades, acabant en molts casos sense possibilitat d'acord i arribant a la taula

del/de la jutge/essa o magistrat/da de l'ordre jurisdiccional social perquè dictamini quina és la resolució del conflicte conforme a dret.

Vist tot l'anterior, és evident que tota mena de conflictes poden estar presents en les empreses i les entitats. Ara bé, les empreses, perseguint el seu principal objectiu de rendibilitat econòmica del negoci i de bon desenvolupament de la feina, no solen desitjar en cap cas que dins la seva organització tinguin presència els conflictes. Es tendeix a evitar els conflictes i en el cas que apareguin, es solen minimitzar, silenciar, ignorar o en darrer cas tractar puntualment però sense acabar de gestionar i resoldre el fons de l'assumpte. Malgrat tot, els conflictes existeixen i existiran. Per tant, les parts implicades en una problemàtica dins l'empresa, i qui normalment pot estar afectada és una persona treballadora ja sigui amb companys/es o amb els/les membres de l'òrgan de direcció, d'acord amb el principi essencial de manteniment del lloc de feina ha d'optar entre donar per superada una qüestió que en realitat no va quedar adequadament resolta, o bé persistir durant el temps en aquella situació que l'incomoda, molesta o bé desitja canviar amb el risc de poder acabar derivant en la contrarietat, l'antipatia i la desavinença de la direcció empresarial i, en darrer terme, amb la ruptura del vincle laboral.

En conseqüència, en aquest marc de conflictivitat en les empreses, el qual és inherent i inevitable per la pròpia condició humana de les persones que la integren, la mediació pot ser una oportunitat per les empreses a fi de permetre-les implementar una via de gestió de tots els conflictes que es generin en la seva organització, tot afavorint que les situacions que preocupen i es generin internament siguin suficientment ateses i tractades, evitant que els problemes s'enroquin i que suposin una prolongació en el temps així com una propagació per a la resta del personal i que acabi afectant tota l'organització, amb la conseqüent aparició de malentesos, mal ambient laboral i, en definitiva, mala marxa del negoci empresarial.

Per tant, la mediació pot esdevenir l'eina intra empresarial de gestió de conflictes i d'obtenció de solucions, permetent i fomentant que tothom en el si de l'organització estigui implicada, es trobi compresa i ben atesa, i es senti representada i confiada en el projecte empresarial. A més, amb totes aquestes sinergies positives que s'esmenten es podria possibilitar l'aconsegüiment d'un millor desenvolupament i rendiment laboral, alhora que una fluida comunicació entre totes les parts implicades dins l'entorn empresarial. Així doncs, a través de la mediació les empreses podrien experimentar la



construcció d'un equip cohesionat i sanejat que, en definitiva, les permeti generar beneficis personals i econòmics i, en darrer terme, l'èxit empresarial.

3.2. ÀMBITS D'APLICACIÓ

Tal com s'ha descrit en l'apartat anterior, conflictes de tipologia molt variada poden tenir presència en l'àmbit laboral i en les empreses. Per tant, la mediació podria ser implementada com a instrument de resolució de totes les qüestions que es suscitin dins l'empresa. És a dir, la direcció de l'empresa que estigui convençuda de les bondats de la mediació podria impulsar l'aprovació d'una mena de protocol de mediació i gestió dels conflictes de l'empresa, en el qual es determinés que qualsevol diferència o situació conflictual entre persones de l'empresa es pugui gestionar i tractar a través de la mediació, fent particip/a del problema intern a un/a tercer/a mediador/a que els ajudi a canalitzar la situació i cercar, a través de la creació d'un espai de diàleg i comunicació entre les parts, el millor acord o resolució possible a la controvèrsia plantejada, o si més no que les relacions entre les parts i en el si de l'empresa surtin reforçades i millorades.

No obstant l'anterior i per centrar el tema d'estudi, en els punts següents es parlarà d'aquells àmbits concrets de l'entorn laboral que més m'interessen i en els quals considero que la mediació podria tenir una més bona acceptació i resultar d'aplicació de forma eficient. Pel que fa als possibles conflictes que es produeixen durant la relació laboral es tractaran els plans d'igualtat de les empreses i els protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament de qualsevol tipus dins l'empresa. Quant als conflictes que apareixen després de la relació laboral es parlarà de les extincions contractuals i dels acomiadaments, així com de les reclamacions derivades dels mateixos.

3.2.1. DURANT LA RELACIÓ LABORAL

Les empreses i les organitzacions cercant el millor funcionament possible tenen instaurades pautes, protocols i directrius a seguir per tot el personal que les integren. A més, la diversa normativa aprovada en els darrers anys també els han imposat

obligacions formals com és el cas dels plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament de les empreses. Aquestes són dues situacions en les quals es poden generar conflictes en el si de l'organització empresarial i, en conseqüència, la mediació laboral hi podria tenir cabuda.

D'una banda, un àmbit on introduir la mediació laboral en les empreses podria ser en els plans d'igualtat. Els plans d'igualtat foren introduïts en el nostre ordenament jurídic mitjançant l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes¹¹. Aquesta llei recollia un Títol IV anomenat “*el dret al treball en igualtat d'oportunitats*”, i que contenia en els seus articles 45 a 49 els plans d'igualtat per les empreses. En la redacció inicial de la llei es recollia que l'elaboració dels plans d'igualtat únicament resultava d'obligació per aquelles empreses que tinguessin més de 250 treballadors/es. Per tant, tenint en compte que les estadístiques¹² diuen que aproximadament el 99,9% del teixit empresarial espanyol es constitueix de petites i mitjanes empreses (menys de 250 persones treballadores), els plans d'igualtat resultaven d'aplicació a poques empreses i poques persones treballadores. Però amb l'aprovació del Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació¹³, es modificà l'àmbit d'aplicació dels plans d'igualtat per tal que amb una aplicació palatina acabin estan obligades a tenir-ne d'elaborar totes les empreses de més de 50 treballadors/es a partir del 7 de març de 2022.

Els plans d'igualtat, segons la definició de l'article 46 de la llei d'igualtat, pretenen establir en les organitzacions la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes mitjançant l'eliminació de qualsevol tipus de desigualtat o discriminació que per raó de sexes pugui existir en una empresa, per la qual cosa es fa necessari definir, englobar, especificar i analitzar un conjunt d'objectius, mesures i accions, totes elles planificades per aconseguir la igualtat entre dones i homes.

Les matèries que han de contenir els plans d'igualtat són els processos de selecció i contractació, la classificació professional, la formació, la promoció professional, les

¹¹ BOE núm. 71, publicat el 23 de març de 2007. Referència: BOE-A-2007-6115.

¹² Ministerio de Industria, Comercio y Turismo - Gobierno de España (febrer de 2020). Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa: *Retrato de la PYME: DIRCE a 1 de enero de 2019*. Recuperat de l'enllaç web: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato-PYME-DIRCE-1-enero-2019.pdf>

¹³ BOE núm. 57, publicat el 7 de març de 2019. Referència: BOE-A-2019-3244.

condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial), la conciliació, la infrarepresentació femenina, les retribucions i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Per tant, son múltiples les qüestions a tractar per part dels plans d'igualtat, moltes de les quals ja han estat citades en el punt 3.1. d'aquest treball, i que per la seva tipologia poden ser objecte de conflictes i situacions problemàtiques en el si de les empreses.

En aquest sentit, les empreses, la representació legal dels/de les treballadors/es, els sindicats i els/les propis/es treballadors/es podrien incloure en el en moment de negociar, redactar i aprovar els plans d'igualtat la mediació com a mètode de resolució de les situacions i conflictes que es puguin derivar d'aquest pla i la seva aplicació, ja sigui entre la direcció empresarial i els/les treballadors/es o entre els/les propis/es treballadors/es.

Considero que la mediació en aquest àmbit laboral podria afavorir un bon entorn laboral i una més fluida comunicació entre totes les parts. És evident que les matèries que contenen els plans d'igualtat son sensibles i mereixen tota l'atenció, a l'hora que els estadístiques i la crua realitat mostren que com a societat seguim sense fer les coses de forma adequada i com l'actualitat mereixeria, ja què és evident que la desigualtat que pateixen les dones en el mercat laboral és sistèmica i persistent, veient-se reflectida sobretot en la bretxa salarial i en la dificultat per accedir als llocs de treball de major responsabilitat (el sostre de vidre).

A més, resulta molt habitual que les condicions laborals i de feina vinguin imposades per l'empresa i la persona treballadora s'hi adhereix sense fer les seves propostes i/o mostrar les seves necessitats, existint una notòria falta de comunicació a l'hora de fixar com es regiran les relacions laborals des de l'inici i també durant la seva vigència. Per tant, en aquest context en què els conflictes que es poden generar són per una manca de reconeixement, la presència d'una figura medidora podria resultar transcendental per teixir ponts a través del diàleg i la comunicació, generant empatia entre les parts per posar-les al lloc de l'altra (especialment en el cas de la direcció empresarial) i d'aquesta forma assolir acords satisfactoris per evitar i esmenar les desigualtats de tracte i d'oportunitats a la feina.

D'una altra banda, la mediació en l'àmbit laboral podria tenir presència en els protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament a l'empresa. Tal com s'ha comentat al llarg d'aquest treball, les relacions humanes en el món del treball estan molt vinculades



en el dia a dia i en aquest entorn lamentablement també hi són presents conductes i tractes irrespectuosos i indignes que poden derivar en assetjament laboral.

S'entén per assetjament o *mobbing* laboral tot comportament o conducta abusiva dirigida a degradar psicològicament a la persona treballadora, minant-li l'autoestima i la moral mitjançant una fustigació i una situació de violència psicològica continuada, podent arribar a produir una lesió de la dignitat i de la integritat de la persona¹⁴. Aquest assetjament pot ser de dos tipus: vertical, causat per l'empresari/a o el/la superior jeràrquic sobre la persona treballadora; o horitzontal, causat entre companys/es del mateix nivell professional.

Per assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i per combatre totes aquestes conductes en l'entorn laboral, el legislador va impulsar l'aparició dels protocols per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament a la feina.

En concret, aquests protocols venen derivats de l'article 48 de la ja citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el qual recull aquesta obligació per totes les empreses, independentment de la seva mida o sector. Aquest article estableix en el seu primer apartat que *"les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagi sigut objecte del mateix. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives i accions de formació"*. A més, l'incompliment d'aquesta obligació de tenir un protocol contra l'assetjament laboral està recollit com a motiu de sanció molt greu per part del Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social¹⁵, amb la conseqüent imposició a les empreses d'una elevada multa econòmica i la possibilitat de perdre bonificacions i/o altres beneficis que tingueren en matèria laboral, d'ocupació o de seguretat social.

¹⁴ Confederació General del Treball de Catalunya (14 de febrer de 2018). CGT Catalunya - Materials de formació: *Guia per combatre l'assetjament laboral*. Recuperat de l'enllaç web: <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article12739#.XvZBsigzblU>

¹⁵ BOE núm. 189, publicat el 8 d'agost de 2000. Referència: BOE-A-2000-15060.



El procediment d'actuació previst en aquests protocols contra l'assetjament laboral s'ha d'activar ràpidament en el moment en què es produeix un cas i normalment està integrat per tres fases: primera, comunicació i assessorament a la persona assetjada; segona, denúncia interna i investigació; i tercera, resolució.

Doncs bé, la meua idea per fer arribar a les empreses aniria lligada a que amb posterioritat a aquesta investigació i després de la tramitació i resolució del pertinent expedient, es pugui acudir a una mediació laboral entre les parts implicades per tal de gestionar les relacions futures en el si de l'organització empresarial i a l'hora per servir d'eina perquè d'una banda, la part assetjadora senti empatia per l'altra i es responsabilitzi dels actes indesitjables realitzats podent també demanar disculpes, i de l'altra, que la part assetjada rebi les disculpes pertinents i pugui tenir les explicacions corresponents del per què fou ella la persona afectada i a la vegada tot això l'ajudi a superar aquesta situació de dificultat i patiment.

Per tant, es tractaria de fomentar internament a les empreses unes mediacions laborals destinades a la millora del tracte i de les relacions de les persones treballadores i els/les seus/ves superiors jeràrquics, amb mires al futur i per gestionar adequadament els moments posteriors al procediment d'actuació contra l'assetjament que comporta haver viscut una situació desagradable i a l'hora traumàtica dins l'empresa.

En conseqüència, caldria donar a conèixer i traslladar tant a empreses com representants de les persones treballadores o propis/es treballadors/es la possibilitat d'introduir la mediació laboral en el contingut del protocol contra l'assetjament laboral de l'empresa, per tal de gestionar mitjançant aquesta eina les situacions d'assetjament que se'n pogueren derivar a través d'una òptica de manteniment i recuperació de les relacions.

Tot i aquesta mediació laboral centrada en les relacions de les persones treballadores, cal fer esment que aquesta seria una via paral·lela a les actualment ja existents, sense implicar per la persona afectada una renúncia als seus drets i interessos. D'una banda, es podria seguir acudint a la via jurisdiccional laboral amb la modalitat processal específica prevista en els articles 177 i següents de la llei reguladora de la jurisdicció social per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques, o bé en el cas de així desitjar-ho la persona treballadora sol·licitar l'extinció de la relació laboral per

incompliment de les obligacions per part de l'empresa. D'una altra banda, també es podria iniciar la via penal si la conducta fos constitutiva del delictes tipificat en l'article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal¹⁶.

3.2.2. DESPRÉS DE LA RELACIÓ LABORAL

Una bona part dels conflictes de l'ordre jurisdiccional laboral es generen entre empreses i treballadors/es fruit del trencament de les seves relacions laborals.

Com s'ha dit en el punt 2.2.3. d'aquest treball, en els casos d'acomiadaments es preceptiva per part dels/de les treballadors/es la interposició d'una papereta de conciliació prèvia per poder tenir accés a la via jurisdiccional laboral. També ho és en les reclamacions de quantitats salarials que es produeixen de forma paral·lela o conjunta a les extincions contractuals. Ara bé, l'article 63 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, el qual regula aquesta qüestió, parla de conciliació o mediació prèvia. Per tant, el cert és que tenint en compte el contingut de la norma de procediment laboral seria possible que en el lloc de la conciliació actual s'establís la mediació com l'eina d'intent d'evitació del procediment judicial.

A més, l'esmentat article 63 de la Llei reguladora de la jurisdicció social estableix que la conciliació o mediació prèvia es farà davant el servei administratiu corresponent o davant l'òrgan que assumeixi aquestes funcions que podrà constituir-se mitjançant acords interprofessionals o convenis col·lectius. Per tant, malgrat que actualment està establert que aquest pas previ a la via judicial es realitzi davant dels respectius Serveis de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC) dels Departaments de Treball de les Comunitats Autònomes, està oberta la porta perquè altres òrgans, ens o institucions puguin assumir aquestes funcions. Aquí podrien entrar els Centres de Mediació dels Col·legis de l'Advocacia o del Departament de Justícia, per tal de que mitjançant uns registres i llistes de mediadors/es de l'àmbit laboral es poguessin dur a terme mediacions pròpiament dites.

El cert és que l'actual sistema implantat de conciliacions prèvies resulta ineficaç i en molts casos esdevé un mer tràmit administratiu abans d'iniciar l'acció judicial. La meva

¹⁶ BOE núm. 281, publicat el 24 de novembre de 1995. Referència: BOE-A-1995-25444.

experiència professional com a advocat i assessor laboralista tant d'empreses com de treballadors/es em mostra que la participació del/de la lletrat/da conciliador/a és merament de persona amb funcions administratives que pregunta a les parts si tenen algun acord i posteriorment es formalitza una acta per escrit. Per tant, a les parts participants en la conciliació se'ns plantegen dues opcions. Primer, tenim un acord que ha estat negociat en caràcter previ pels/per les advocats/des i es ratifica en l'acta de conciliació davant del/de la lletrat/da conciliador/a. O segon, les parts hem intentat un acord però no ha estat possible aconseguir l'avenença, o bé no s'ha negociat prèviament i una d'elles des d'un inici no vol arribar a cap acord, i acudim a l'acte de conciliació com a mer tràmit de signatura i de compliment del requisit marcat per la llei de procediment laboral. A més, tot i què aquest acte que es celebra davant del Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC) es nomena conciliació, no ho es en cap cas, ja què el/ la lletrat/da conciliador/a no assumeix cap paper proactiu ni propositiu per acostar les postures de les parts i intentar que resolguin el seu conflicte amb avenença.

Per tot l'anterior, considero que seria necessari un replantejament del requisit previ d'accés a l'ordre jurisdiccional laboral, donant pas a la mediació en lloc de la conciliació actual. Ara bé, aquesta mediació hauria de ser tutelada pels Centres de Mediació i desenvolupada per persones mediadores que tinguessin certs coneixements del món laboral i que formessin part d'unes llistes de mediadors/es. A més, en la situació de congestió i desbordament que viuen permanentment els jutjats de l'ordre laboral, i més encara en la situació actual de paralització com a conseqüència de la Covid-19, és el moment de donar l'oportunitat a la mediació i apostar per aquesta eina com la idònia per ajudar a la desjudicialització i per fomentar la resolució de conflictes mitjançant un procediment en què les parts implicades són part activa i protagonista de la seva solució.

En aquest context de canvi que proposo, un obstacle que ens trobaríem serien els quinze dies hàbils de suspensió de terminis que estableix l'article 65 de la llei reguladora de la jurisdicció social. Actualment, els/les treballadors/es tenen vint dies hàbils des de la data d'efectes de l'acomiadament per interposar la pertinent papereta de conciliació. En el moment en què s'interposa la papereta, el comptador d'aquests vint dies de caducitat es suspèn durant quinze dies hàbils, ja què la llei preveia que dins d'aquest termini tingués lloc l'acte de conciliació i posteriorment, en cas de no



assolir-se avinença, s'iniciés la via judicial. Ara bé, la realitat és que moltes citacions a les conciliacions es realitzen a més de quinze dies hàbils vista, obligant a la part actora a interposar la corresponent demanda davant del Jutjat Social de forma paral·lela a la via administrativa tot indicant que quan la conciliació tingui lloc serà aportada la còpia de l'acta de conciliació. Per tant, actualment en molts casos els conflictes s'acaben judicialitzant de totes maneres. En conseqüència, entenc que aquest termini de suspensió de quinze dies seria limitat per poder realitzar una mediació laboral amb totes les garanties del procediment i abans que les parts acudissin a la via judicial, per la qual cosa podria ser necessària una reforma del marc legal, en aquest cas de la llei reguladora de la jurisdicció social, per ampliar el termini de suspensió des de la presentació de la papereta que donés inici a l'eventual mediació tot permetent que la mediació es pogués desenvolupar de forma adequada i sense presses i condicionants, ja que en cas contrari correríem el risc de que aquesta mediació prèvia esdevingués, igual com passa amb la conciliació actual, un mer tràmit de procedibilitat i sense una real utilitat i aplicació pràctica.

En conseqüència, la mediació podria introduir-se en l'àmbit laboral com l'instrument previ a la via judicial per resoldre els conflictes entre treballadors/es i empreses, especialment en aquelles qüestions derivades de la ruptura del vincle laboral que generen molts expedients administratius i judicials, com són els casos de les reclamacions per l'extinció del contracte de treball i les reclamacions de quantitats salarials.

4. CONCLUSIONS

La mediació és un procediment de resolució de conflictes que, malgrat que porta força anys present en la nostra societat i ordenament jurídic, està agafant força volada en els darrers anys, ja que està aconseguint arribar a moltes més persones i alhora s'està intentant fomentar per part de les administracions públiques i la resta d'institucions implicades. En aquest sentit, l'Il·lustre Col·legi d'Advocats i Advocades de Tortosa, col·legi al qual pertanyo, ha pres la iniciativa i recentment ha signat un conveni de col·laboració amb la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Tortosa, per a fomentar i impulsar la mediació i els ADR i promoure la cultura de la mediació entre les empreses i els operadors econòmics del territori¹⁷.

Com s'ha vist en l'apartat introductori del treball, la mediació ha estat llargament estudiada i analitzada per les diferents escoles i autors/es i, tot i que se n'han donat moltes definicions i s'han difós diverses formes d'interpretar-la, totes coincideixen en que el paper del/de la mediador/a és fonamental ja que amb la seva implicació i professionalitat posarà una sèrie d'habilitats i eines a disposició de les parts per tal de fomentar un clima de diàleg i comunicació entre elles de tal forma que les permeti acostar posicions i, si es pot, assolir acords sobre la situació que els separava inicialment.

Quant a la regulació normativa de la mediació a l'estat espanyol, s'ha pogut constatar que és dispersa i plural ja que si bé tenim la llei espanyola de mediació també coexisteixen paral·lelament les respectives lleis de mediació d'aquelles comunitats autònomes que les han legislat i aprovat, com és el cas de Catalunya. Per una altra banda, en l'actual normativa laboral es fan certes mencions a la mediació però la realitat és que segueix resultant insuficient i es requeriria d'un major impuls legislatiu per introduir i aconseguir assentar aquest instrument de solució de conflictes.

En la part més pràctica d'aquest treball s'han recollit totes les qüestions que poden generar controvèrsies en l'àmbit laboral i en el funcionament intern de les empreses i, a continuació, s'han fet unes propostes sobre com penso que es podria introduir la mediació en l'entorn laboral, si més no en aquelles qüestions que em generen un

¹⁷ Cambra de Comerç de Tortosa (22 de juny de 2020). Tortosa: *El Col·legi d'Advocats i Advocades de Tortosa i la Cambra de Comerç signen un conveni per a l'impuls de la Mediació i ADR*. Recuperat de l'enllaç web: <http://www.cambratortosa.com/ca/noticies/el-collegi-dadvocats-i-advocades-de-tortosa-i-la-cambra-de-comerc-signen-un-conveni-per-a>

major interès. D'una banda, i fruit de les obligacions legals recentment imposades a les empreses i que cada vegada estan prenent una major importància, podria establir-se la mediació com a sistema per gestionar els conflictes generats a partir de l'aplicació dels plans d'igualtat de les empreses i els protocols contra l'assetjament laboral. D'una altra banda, vista la infructuosa experiència en les conciliacions laborals prèvies a l'accés a la via judicial i a la vegada per evitar el col·lapse judicial llargament existent i en previsió de creixement derivat de la Covid-19, opino que la conciliació prèvia podria substituir-se per la realització d'una mediació laboral pròpiament dita gestionada i dirigida per mediadors/es amb certa expertesa en la matèria i que formessin part d'unes llistes instrumentades i tutelades pels Centres de Mediació que gestionen els Col·legis de l'Advocacia o el Departament de Justícia.

Per tant, concloc que en l'àmbit laboral la mediació sempre hi pot tenir cabuda perquè són múltiples les temàtiques i controvèrsies que es poden produir en el si de les empreses i les organitzacions. Ara bé, segueix sent necessari fer-ne una major difusió entre les parts afectades i que aquestes i tota la societat la coneguin. En aquest sentit, és interessant el paper que també tenim els/les assessors/es laborals i d'empreses per tal de fer arribar aquest mecanisme a les empreses, invitant-les a què apostin per ell i l'introdueixin dins la seva organització com a sistema per gestionar i intentar solucionar totes les situacions problemàtiques que es produeixen internament amb els/les seus/ves treballadors/es.

Per això, les empreses poden ser impulsores d'aquest canvi, el qual pot portar de retruc que la mediació esdevingui la forma d'afrontar els conflictes en el marc de les relacions laborals. I molt especialment en l'actual situació derivada de la Covid-19 perquè s'ha multiplicat la feina dels/de les assessors/es laborals i de les pròpies empreses perquè han sorgit noves normatives, tràmits, gestions i incerteses. Els/Les assessors/es ens hem vist enmig dels/de les treballadors/es, empreses i administracions com la Seguretat Social i el Servei Públic d'Ocupació Estatal, entre d'altres, intentant gestionar la situació i fent de pont de connexió entre totes les parts. Entenc que és aquí on podria tenir cabuda la mediació, sent l'àmbit laboral l'impulsor d'aquesta eina per la solució de bona part dels seus conflictes.

En conseqüència, entenc que en aquest marc s'obre una oportunitat en el si de les empreses i les organitzacions per donar impuls i arrelar la mediació, utilitzant-la com a forma de dirimir els seus conflictes actuals i tots aquells que es puguin produir en el



futur, establint la mediació, en definitiva, com una filosofia o cultura interna de l'empresa per tractar i emprendre els problemes, les situacions i els conflictes de l'àmbit laboral.



5. BIBLIOGRAFIA I REFERÈNCIES

Legislació i normativa:

Estatat:

Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social: BOE núm. 245, publicat l'11 d'octubre de 2011. Referència: BOE-A-2011-15936.

Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils: BOE núm. 162, publicat el 7 de juliol de 2012. Referència: BOE-A-2012-9112.

Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal: BOE núm. 281, publicat el 24 de novembre de 1995. Referència: BOE-A-1995-25444.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: BOE núm. 71, publicat el 23 de març de 2007. Referència: BOE-A-2007-6115.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social: BOE núm. 189, publicat el 8 d'agost de 2000. Referència: BOE-A-2000-15060.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors: BOE núm. 255, publicat el 24 d'octubre de 2015. Referència: BOE-A-2015-11430.

Reial Decret-Llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball: BOE núm. 58, publicat el 9 de març de 1977. Referència: BOE-A-1977-6061.

Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació: BOE núm. 57, publicat el 7 de març de 2019. Referència: BOE-A-2019-3244.

Reial Decret 980/2013, de 13 de desembre, pel qual es desenvolupen determinats aspectes de la Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils: BOE núm. 310, publicat el 27 de desembre de 2013. Referència: BOE-A-2013-13647.

Autonòmica:



Llei 15/2009, de 6 de juliol, de mediació en l'àmbit del dret privat: DOGC núm. 5432, pàg. 60432, publicat el 30 de juliol de 2009, Núm. document: 015/2009.

Publicacions:

GUILLAUME-HOFFNUNG, M., *La médiation. Que sais-je?*. Paris, França: Les Presses Universitaires de France (PUF), 2005.

MUNDUATE, L., BUTTS GRIGGS, T., MEDINA, F.J., MARTINEZ-PECINO, R., *Guía para la mediación laboral*. Sevilla, Espanya: CARL, 2008.

Recursos en línia:

Cambra de Comerç de Tortosa (22 de juny de 2020). Tortosa: *El Col·legi d'Advocats i Advocades de Tortosa i la Cambra de Comerç signen un conveni per a l'impuls de la Mediació i ADR*. Recuperat de l'enllaç web: <http://www.cambratortosa.com/ca/noticies/el-collegi-dadvocats-i-advocades-de-tortosa-i-la-cambra-de-comerc-signen-un-conveni-per-a>

Confederació General del Treball de Catalunya (14 de febrer de 2018). CGT Catalunya - Materials de formació: *Guia per combatre l'assetjament laboral*. Recuperat de l'enllaç web: <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article12739#.XvZBsigzblU>

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo - Gobierno de España (febrer de 2020). Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa: *Retrato de la PYME: DIRCE a 1 de enero de 2019*. Recuperat de l'enllaç web: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato-PYME-DIRCE-1-enero-2019.pdf>

Seminaris i ponències:

FAIGET, J., *Una reflexión socio-política sobre las prácticas occidentales en mediación*.

VIOLA, I. (24 d'abril de 2020). *Mediación a les organitzacions (associacions i fundacions)*, Curs de Mediació CICAC 2020.