

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MEDIADORES Y GESTIÓN DE CENTROS DE MEDIACIÓN

CASO DE MEDIACIÓN

1. Denominación del Caso

Caso de Mediación "Paralización de la Compañía Industria Automotriz SOS"

2. Lectura del conflicto

La Compañía Industria Automotriz SOS, es una empresa con más de mil trabajadores. Produce artículos de consumo masivo para la industria automotriz y utiliza marcas y tecnología internacionales. Está presionada para mejorar continuamente sus procesos a fin de satisfacer a clientes muy exigentes en medio de una variada competencia. La implementación de tecnología y mejoramiento de métodos de trabajo es una constante. Es reconocida en el medio como cumplidora de sus obligaciones como empleador, y las remuneraciones que paga a los trabajadores de planta son superiores a la media del mercado. Sin embargo, su política laboral ha sufrido inconsistencias periódicas generadas en los cambios de administración.

Los trabajadores de la compañía se hallan organizados en un sindicato con varias décadas de existencia, el cual tiene por principio defender los derechos de los trabajadores en cualquier circunstancia; y, bajo este enfoque, los trabajadores son muy sensibles a lo que pueda significar un incremento de la carga de trabajo o el cambio de funciones como posibles elementos para el mejoramiento de la calidad o productividad de la compañía.

Las funciones de los trabajadores están consignadas en un documento denominado "Reglamento Interno de Trabajo", que incluye responsabilidades principales de cada cargo, pero no describe de manera exhaustiva cada tarea. Este aspecto sí bien hace flexible tal descripción, omite en cambio algunas actividades que de hecho se relacionan con la función, razón por la que, posiblemente un trabajador sindicalizado se niegue a realizar cualquier actividad no incluida en las habituales, aunque evidentemente esté relacionada directamente con la responsabilidad del cargo. Así también, está vigente un contrato colectivo de trabajo que norma la relación entre las partes. Respecto a las funciones de los obreros de la compañía, este contrato establece el funcionamiento de una comisión bipartita denominada "Comisión de valoración de cargos", que se encarga en teoría de valorar las descripciones de funciones de los cargos que ocupan los trabajadores de la compañía. Algunas veces los representantes de los trabajadores faltan a las sesiones de esta comisión bloqueando su normal funcionamiento, pues los representantes de los trabajadores suponen que la misma es manipulada a conveniencia de los empleadores respecto de la ubicación de cargos y establecimiento de categorías del personal.

La compañía, en aras al mejoramiento de la calidad de sus productos, así como el incremento de la productividad de la misma, ha creído necesario realizar cambios en los procesos, mejorándolos, lo cual implica la ejecución de nuevas tareas en sustitución de otras antiguas, menos eficientes, así como la utilización de nuevas máquinas, las cuales han sido adquiridas por la compañía hace aproximadamente dos meses, sin embargo estas

no han iniciado su funcionamiento hasta que la totalidad del personal obrero de la compañía no se encuentre capacitado para su utilización y manejo.

A decir de los trabajadores, estas nuevas maquinarias y tecnología aumentan la producción en función de la eficiencia de la nueva máquina y no necesariamente con base a un mejoramiento en el trabajo o productividad del operador de la misma. En este sentido, el sindicato, a través de sus dirigentes, argumentan que la compañía sistemáticamente trata de obtener mayor producción a costa de un mayor esfuerzo de los trabajadores, sin pagar ningún valor adicional a sus remuneraciones.

3. Determinación de los actores principales y posiciones.

Por parte de la Compañía "Industria Automotriz SOS" (empleador), intervienen en la mediación dos personas:

- Ing. Juan Fernando Loyola, Gerente General de "Industria Automotriz SOS", quien refleja una supuesta actitud conciliadora en el proceso de mediación, tras el temor a la anunciada paralización de los trabajadores.
- Dr. Marcelo Mendoza Marín, abogado de "Industria Automotriz SOS", quien refleja expectativa en que se respete la normativa interna de la compañía y además refleja una aparente actitud de conciliación.

La parte empleadora toma la actitud de los trabajadores sindicalizados como una confirmación de que siempre quieren ganar más pero trabajar lo menos posible, y de su falta de comprensión de que el tiempo cambia las relaciones y las necesidades. Los conflictos pasados y las acciones de supuesta agresión verbal de varios dirigentes agitadores han producido una actitud preventiva en los miembros de la administración y resentimiento velado. Ante la amenaza de los trabajadores de paralizar sus actividades, la compañía les advierte sobre las consecuencias legales que dicha paralización implicaría, sin embargo, proponen una negociación previa a fin de evitar la paralización y desmedro a los intereses económicos de la compañía.

Por parte del Sindicato (trabajadores), intervienen en la mediación dos personas:

- Secretario General, quien refleja molestia, pero una manifiesta actitud de conciliación.
- Secretario de Comunicación y Solución de Conflictos.

Los trabajadores no tienen mucha confianza en la actitud aparentemente conciliadora de la parte empleadora en el proceso de mediación. Los dirigentes sindicales, amenazan con paralizar sus operaciones si no son reconsiderados posibles aumentos de remuneraciones ante la posibilidad de la operación de nueva maquinaria, lo cual implica más trabajo y complejidad.