



CÒDI ÈTIC D'ACTUACIÓ COM A PART INTERESSADA Ò COM ASSESSOR/A PROFESSIONAL EN LES MEDIACIONS DEL TAMIB.

Compromisos de les parts interessades i dels assessors/es professionals.

Amb la finalitat d'impulsar l'efectivitat de la tasca mediadora i afavorir-ne l'exercici, les parts intervinents en les sessions de mediació i els/les professionals de les relacions laborals que les representen, assessoren o acompanyen, accepten i es comprometen a respectar el següent còdi ètic d'actuació en el TAMIB.

1.- Preparar professionalment la negociació a desenvolupar durant les sessions de mediació amb la persona representada com a una oportunitat real per a reconciliar les posicions i interessos de les parts en conflicte i millorar les relacions futures entre les mateixes.

L'experiència en mediació del TAMIB des del 1997 i de les persones mediadors que hi intervenen ha permès constatar i avalar que els millors resultats s'assoleixen quan prèviament les parts en conflicte han preparat la seva posició negociadora adequadament i ho han fet assistides per professionals formats en negociació i mediació laboral.

Aquesta preparació implica argumentar adequadament els assumptes i comunicar-los de manera eficaç, gestionar les emocions, estudiar i valorar amb caràcter previ possibles concessions, conèixer els interessos de l'altre part, predeterminar la zona de possible acord (zopa), diagnosticar de manera real les alternatives pròpies i de l'altre part no arribar-se a l'acord (maan) i prioritzar assumptes, entre les altres qüestions.

Ens trobam en un espai competencial propi i diferenciat que requereix preparació i on no és aconsellable improvisar. Un espai creat per a la negociació real i efectiva, proper a la situació emocional de cada persona i allunyat de un simple tràmit burocràtic, administratiu o pre-processal. Un espai, en definitiva, que no tan sols és ja una manera d'evitar escenaris com el plet o l'adopció de mesures de pressió, sinó que suposa sens dubte i de forma autònoma la manera més ràpida, econòmica i eficaç de gestió pacífica de la conflictivitat laboral.

Comprometre's en aquest punt amb el codi ètic del TAMIB suposa la tasca dels mateixos professionals a involucrar els seus clients en la preparació d'aquesta negociació en els termes exposats. Compromís, en definitiva, incompatible amb la mera declaració ritual de "remetre's a allò que s'ha exposat a la papereta o d'oposar-s'hi per les raons que s'exposaran en el moment processal oportú".

2. Preavisar, si escau, de la impossibilitat d'assistir presencialment o de participar en línia als actes de mediació per causes sobrevingudes amb 24 h d'antelació.

Aquest preavís té per finalitat gestionar una data alternativa que eviti l'assistència o participació en un acte fallit de la comissió mediadora i de l'altra part concernides i/o la terminació del procediment per desistiment tenint-se per intentat sense efecte.

En cas que la raó que impossibiliti l'assistència o la participació succeeixi el mateix dia que estigui previst l'acte de mediació, l'avís per l'interessat s'ha de fer telefònicament i fins a 15 minuts abans de l'inici de la mediació. En aquest cas, podrà determinar el seu ajornament, si així ho autoritza expressament la/les part/s compareixent/s o participants i hi ha termini per fer-ho.

L'ajornament es produirà en tot cas quan la modalitat sigui en línia i sorgeixi un problema tècnic no esmenable.

En qualsevol supòsit, si la impossibilitat queda referida a l'assistència presencial a l'acte de mediació, la part afectada realitzarà un intent previ de connectar-se en mode en línia per evitar ajornar o concloure. Si és possible la solució tècnica per a totes les parts afectades, inclòs el propi sistema, la modalitat de mediació es transformarà sobre la marxa en línia o semipresencial sota el consentiment inicial gravat de totes les parts a l'inici de la sessió.

La manera de procedir assenyalada i els intents descrits tenen igualment per finalitat evitar l'eventual i ulterior imposició en seu judicial de les costes previstes a l'art. 66.3 de la llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

3. Prioritzar o aconsellar des del començament l'assistència presencial o la participació en línia de les persones directament afectades pel conflicte a l'acte de mediació.

Sense perjudici de l'acompanyament o assessorament professional que si escau s'estime oportú, la presència o participació en línia directa de les parts interessades es considera essencial al TAMIB com a via que permet abordar qüestions com la gestió de les emocions, la reconsideració de les posicions, la valoració d'opcions noves o l'acceptació de propostes de mediació sense dilació ni consultes diferides.

4. Participar en les mediacions d'acord amb les regles formals del TAMIB i d'acord amb el principi de bona fe negocial.

El compromís de les parts interessades amb les regles formals del TAMIB queda exposat a cada sessió de mediació i es refereixen essencialment a la confidencialitat i prohibició de gravar les sessions; al respecte a la consideració deguda de les persones participants i al torn de paraula; el prec d'apagar o silenciar els mòbils i, en cas de tractar-se de sessions presencials, el compliment de les normes d'aforament màxim i la utilització de mesures de distància de seguretat i protecció personal.

D'altra banda, la mediació al TAMIB constitueix un procediment d'autocomposició de la conflictivitat laboral, creat pels seus propis protagonistes i, com a tal, és fruit i prolongació de la negociació col·lectiva. Sent un dels principis d'aquesta el seu desenvolupament sota el deure de negociar de bona fe, des del TAMIB s'entén que existeix una actuació d'acord amb aquest deure quant:

- S'atenen els compromisos de preparar, preavisar i prioritzar assenyalats en els números anteriors.
- La posició inicial de cada part es mou al llarg del procés de negociació, bé formulant propostes o opcions, bé valorant contrapropostes, existint per tant

intercanvi de concessions recíproques en un esforç sincer d'aproximació de posicions i en el marc de desenvolupament d'una negociació real.

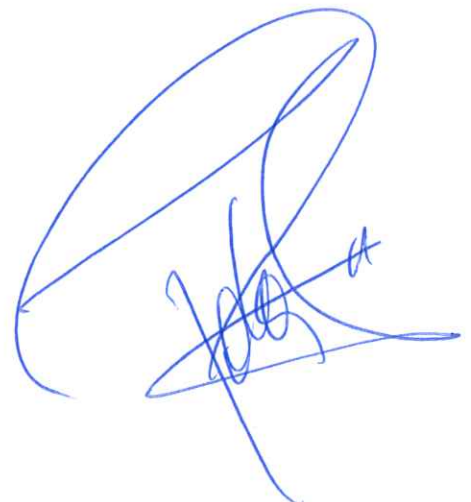

- Existeix un comportament lleial entre les parts, facilitant informació necessària per prendre decisions, argumentant les posicions o els rebutjos, mantenint sense alteració sobtada les ofertes formulades o els preacords aconseguits i respectant el temari pactat de la mediació sense incorporar qüestions d'última hora.
- Es compta amb una agenda flexible per a segones o successives reunions, realitzant les tasques acordades entre reunions i facilitant-ne el resultat amb caràcter previ a la sessió de mediació.
- La persona representant trasllada o consulta sense dilació amb el seu representat les propostes que sorgeixin de l'altra part o fins i tot ho convidi a sumar-se a la reunió per videoconferència o proposi el seu ajornament per a un altre dia per tal d'afavorir aquesta incorporació. Si l'eventual acord final requereix ratificació posterior per una Assemblea o junta Directiva, cal advertir d'aquesta circumstància des del primer moment.
- S'ajorna o suspèn fins i durant la celebració de l'acte de mediació determinades mesures que dificulten o fan impossible l'efectiu desenvolupament de la tasca mediadora, com passa amb declaracions a mitjans de comunicació o xarxes socials; la imposició efectiva de la sanció en el cas d'un procediment en matèria de règim disciplinari laboral o l'adopció i l'exercici de mesures de conflicte col·lectiu.
- Ambdues parts admeten la possibilitat que la Comissió de Mediació, arribat el cas, pugui fer una proposta formal de mediació i es comprometen a estudiar-la i respondre a la mateixa en un termini no superior a 24 h.

5. Complir els acords aconseguits com a part signant dels mateixos, dotant-los de seguretat jurídica i eficàcia, contribuint a generar confiança en el TAMIB.

En cas que un extrem de l'acord plantegés dubtes interpretatius o d'abast aplicatiu, s'adquireix el compromís de sol·licitar una sessió aclaridora amb la comissió de mediació que va intervenir en l'Acord abans de l'adopció de qualsevol mesura unilateral.

Igualment s'assumeix el compromís d'acudir de nou al TAMIB en el cas que les parts assoleixin un acord posterior i previ al procediment judicial per tal de formalitzar al TAMIB aquest acord i deixar sense efecte l'acta anterior sense avinència.

Palma, 17 de novembre de 2022





CÓDIGO ÉTICO DE ACTUACIÓN COMO PARTE INTERESADA O COMO ASESOR/A PROFESIONAL EN LAS MEDIACIONES DEL TAMIB

Compromisos de las partes interesadas y de los/as asesores profesionales.

Con la finalidad de impulsar la efectividad de la labor mediadora y favorecer su desempeño, las partes intervinientes en las sesiones de mediación y los/as profesionales de las relaciones laborales que las representen, asesoren o acompañen, aceptan y se comprometen a respetar el siguiente código ético de actuación en el TAMIB.

1.- Preparar profesionalmente la negociación a desarrollar durante las sesiones de mediación con la persona representada como una oportunidad real para reconciliar las posiciones e intereses de las partes en conflicto y mejorar las relaciones futuras entre las mismas.

La experiencia en mediación del TAMIB desde 1997 y de las personas mediadores que intervienen ha permitido constatar y avalar que los mejores resultados se alcanzan cuando previamente las partes en conflicto han preparado su posición negociadora adecuadamente y lo han hecho asistidas por profesionales formados en negociación y mediación laboral.

Dicha preparación implica argumentar adecuadamente los asuntos y comunicarlos de forma eficaz, gestionar las emociones, estudiar y valorar con carácter previo posibles concesiones, conocer los intereses de la otra parte, predeterminar la zona de posible acuerdo (zopa), diagnosticar de forma real las alternativas propias y de la otra parte de no llegarse al acuerdo (maan) y priorizar asuntos, entre las otras cuestiones.

Nos encontramos en un espacio competencial propio y diferenciado que requiere preparación y donde no es aconsejable improvisar. Un espacio creado para la negociación real y efectiva, cercano a la situación emocional de cada persona y alejado de un mero trámite burocrático, administrativo o preprocesal. Un espacio, en definitiva, que no solo es ya una manera de evitar escenarios como el pleito o la adopción de medidas de presión, sino que supone sin duda y de forma autónoma la manera más rápida, económica y eficaz de gestión pacífica de la conflictividad laboral.

Comprometerse en este punto con el código ético del TAMIB supone la tarea de los propios profesionales en involucrar a sus clientes en la preparación de esta negociación en los términos expuestos. Compromiso, en definitiva, incompatible con la mera declaración ritual de *"remitirse a lo expuesto en la papeleta o de oponerse a la misma por las razones que se expondrán en el momento procesal oportuno"*.

2. Preavisar, en su caso, de la imposibilidad de asistir presencialmente o de participar online en los actos de mediación por causas sobrevenidas con 24 h de antelación.

Dicho preaviso tiene por finalidad gestionar una fecha alternativa que evite la asistencia o participación en un acto fallido de la comisión mediadora y de la/s otra/s parte/s concernidas y/o la terminación del procedimiento por desistimiento teniéndose por intentado sin efecto.

En el caso de que la razón que imposibilite la asistencia o participación suceda el mismo día que esté previsto el acto de mediación, el aviso por el interesado deberá hacerse telefónicamente y hasta 15 minutos antes de la hora de inicio de la mediación. En tal caso, podrá determinar su aplazamiento, si así lo autoriza expresamente la/s parte/s compareciente/s o participantes y hay plazo para ello.

El aplazamiento se producirá en todo caso cuando la modalidad sea online y surja un problema técnico no subsanable.

En cualquier supuesto, si la imposibilidad queda referida a la asistencia presencial al acto de mediación la parte afectada realizará un intento previo de conectarse en modo online con el fin de evitar aplazar o concluir. Si es posible la solución técnica para todas las partes afectadas, incluido el propio sistema, la modalidad de mediación se transformará sobre la marcha en online o semipresencial bajo el consentimiento inicial grabado de todas las partes al inicio de la sesión.

La forma de proceder señalada y los intentos descritos tienen igualmente por finalidad evitar la eventual y ulterior imposición en sede judicial de las costas previstas en el art. 66.3 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. Priorizar o aconsejar desde su inicio la asistencia presencial o la participación online de las personas directamente afectadas por el conflicto al acto de mediación.

Sin perjuicio del acompañamiento o asesoramiento profesional que en su caso se estime oportuno, la presencia o participación online directa de las partes interesadas se considera esencial en el TAMIB como vía que permite abordar cuestiones como la gestión de las emociones, la reconsideración de las posiciones, la valoración de opciones nuevas o la aceptación de propuestas de mediación sin dilación ni consultas diferidas.

4. Participar en las mediaciones conforme a las reglas formales del TAMIB y conforme al principio de buena fe negocial.

El compromiso de las partes interesadas con las reglas formales del TAMIB queda expuesto en cada sesión de mediación y se refieren esencialmente a la confidencialidad y prohibición de grabar las sesiones; al respeto a la consideración debida de las personas participantes y al turno de palabra; el ruego de apagar o silenciar los móviles y, en el caso de tratarse de sesiones presenciales, el cumplimiento de las normas de aforo máximo y utilización de medias de distancia de seguridad y protección personal.

Por otra parte, la mediación en el TAMIB constituye un procedimiento de auto composición de la conflictividad laboral, creado por sus propios protagonistas y, como tal es fruto y prolongación de la negociación colectiva. Siendo uno de los principios de esta su desarrollo bajo el deber de negociar de buena fe, desde el TAMIB se entiende que existe una actuación acorde con dicho deber cuanto:

- Se atienden los compromisos de preparar, preavisar y priorizar señalados en los números anteriores.

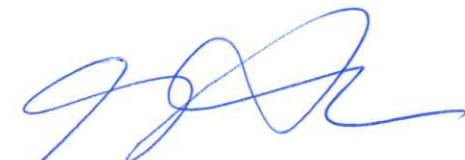
- La posición inicial de cada parte se mueve a lo largo del proceso de negociación, bien formulando propuestas u opciones, bien valorando contrapropuestas, existiendo por tanto intercambio de concesiones recíprocas en un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones y en el marco de desarrollo de una negociación real.
- Existe un comportamiento leal entre las partes, facilitando información necesaria para tomar decisiones, argumentando las posiciones o los rechazos, manteniendo sin alteración súbita las ofertas formuladas o los preacuerdos alcanzados y respetando el temario pactado de la mediación sin incorporar cuestiones de última hora.
- Se cuenta con una agenda flexible para segundas o sucesivas reuniones, realizando las tareas acordadas entre reuniones y facilitando el resultado de estas con carácter previo a la sesión de mediación.
- La persona representante traslada o consulta sin dilación con su representado las propuestas que surjan de la otra parte o incluso lo invite a sumarse a la reunión por videoconferencia o proponga su aplazamiento para otro día con el fin de favorecer dicha incorporación. Si el eventual acuerdo final precisase ratificación posterior por una Asamblea o junta Directiva, debe advertirse esta circunstancia desde el primer momento.
- Se aplaza o suspende hasta y durante la celebración del acto de mediación determinadas medidas que dificultan o hacen imposible el efectivo desenvolvimiento de la labor mediadora, como sucede con declaraciones en medios de comunicación o redes sociales; la imposición efectiva de la sanción en el caso de un procedimiento en materia de régimen disciplinario laboral o la adopción y ejercicio de medidas de conflicto colectivo.
- Ambas partes admiten la posibilidad de que la Comisión de Mediación, llegado el caso, pueda realizar una propuesta formal de mediación y se comprometen a estudiarla y responder a la misma en un plazo no superior a 24 h.

5. Cumplir los acuerdos alcanzados como parte firmante de los mismos, dotándolos de seguridad jurídica y eficacia, contribuyendo a genera confianza en el TAMIB.

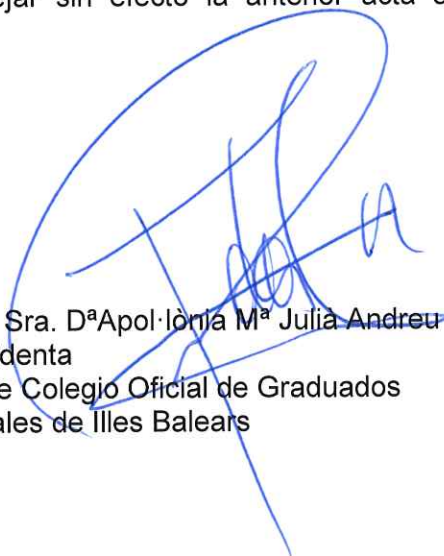
En caso de que un extremo del acuerdo plantease dudas interpretativas o de alcance aplicativo, se adquiere el compromiso de solicitar una sesión aclaratoria con la comisión de mediación que intervino en el Acuerdo antes de la adopción de cualquier medida unilateral.

Igualmente se asume el compromiso de acudir de nuevo al TAMIB en el caso de que las partes alcanzaran un acuerdo posterior y previo al procedimiento judicial con el fin de formalizar en el TAMIB dicho acuerdo y dejar sin efecto la anterior acta sin avenencia.

Palma de Mallorca, 17 de noviembre de 2022



Excmo. Sr. D. Martín Aleñar Feliu
Decano
Ilustre Colegio Oficial de Abogados de
Illes Balears



Ilma. Sra. D^a Apol·lònia M^a Julia Andreu
Presidenta
Ilustre Colegio Oficial de Graduados
Sociales de Illes Balears