

El conflicto de los trabajadores portuarios y los “métodos alternativos de resolución de conflictos”

Dr. Ricardo Gramegna *

En todo grupo humano se viven conflictos. Estos son inherentes a la condición humana. Buenos ejemplos de ello, lo constituyen la larga historia de conflictos que se dieron en el puerto rosarino desde 1902, año de construcción de sus muelles, hasta los ocurridos en los últimos años.

“La historia de Rosario, ciudad que creció fuertemente gracias al desarrollo de su puerto, fue asistiendo conjuntamente con su paulatino y constante derrumbe, a una difícil realidad de desempleo y miseria.”¹

Dado que es impensable una sociedad sin conflictos, cada comunidad organiza procedimientos y técnicas a fin de solucionar aquellos que surgen en su seno.

El conflicto que nos ocupa, de los trabajadores portuarios, puso de manifiesto, de forma resaltada, como nuestra comunidad no contó, a lo largo de su desarrollo, con procedimientos y técnicas adecuadas para abordar íntegramente la problemática presentada.

Todos los sectores directamente involucrados – estatal, provincial, municipal, empresarial, trabajadores y sus familias, sindical – daban la imagen de estar atrapados en una encerrona, de la que les costaba enormemente poder emerger.

El conflicto fue abordado en varios ámbitos oficiales y privados, Poder Judicial, incluido. Quedó clara la ausencia, durante muchos meses, de un procedimiento que pudiera tratar la situación de profunda crisis generada con el despido de más de 200 trabajadores portuarios en forma ágil, efectiva y satisfactoria.

No existió, al menos públicamente expuesta, en la comunidad laboral empresaria instalada, la cultura de búsqueda de un tercero que hubiese ayudado, asistido, en la búsqueda de una

solución negociada y satisfactoria, a todos los sectores involucrados. No se nos escapa que la práctica, en nuestro medio, ha indicado que sólo se llama a un tercero, como último recurso. Muchos, como lo señala William L. Ury² se muestran reacios, porque entienden que si se llegara a un acuerdo en un procedimiento de Mediación, ello sería prueba del fracaso de su parte, ya que si el reclamo se pudiera arreglar, debería haber podido hacerlo sin necesidad de llamar a un Mediador-Conciliador Nacional.

Propiciamos profundizar la negociación colaborativa, basada en la colaboración y buena fe de sus protagonistas, tras la búsqueda de un resultado, una solución mutuamente aceptada y satisfactoria. También requiere que aquellos que llevan adelante las negociaciones y se sientan en una mesa común, tengan el poder suficiente para generar opciones y comprometerse en eventuales acuerdos.

El conflicto portuario puso también a la luz la inexistencia, en la actividad portuaria, de mecanismos eficaces de prevención de disputas. No existió una red de seguridad que hubiera permitido encapsular y tratar el conflicto.

Los trabajadores portuarios, entrevistaron, sin lugar a dudas como consecuencia de su accionar “junto” con la Prof. Ana Fernández, un camino posible en los métodos alternativos de resolución de conflictos y en la antropología; así se entiende la presencia personal de los mismos en las Jornadas de Mediación, organizadas por el Foro Mundial de Mediación y Fe. P.U.S.Fe., y llevando su problemática hasta la Sede del Consejo Profesional de Ciencias Económicas. Allí se pudo dar un variado, y sobre algunos puntos muy interesante, intercambio de pareceres entre los Mediadores presentes y los trabajadores en conflicto.

El conflicto portuario y el tratamiento que pudo tener, nos alienta en proponer la urgente instalación en nuestra comunidad de los procesos de “Métodos de Resolución Alternativa de conflictos”. No se escapa la necesidad también de crear la motivación en el sector laboral y empresario para utilizarlos. No será ajena la necesidad que ineludiblemente las partes tengan debida capacitación y entrenamiento en técnicas de comunica-

ción y resolución alternativa de conflictos, a fin de poder participar en negociaciones cooperativas como las propuestas. Así es que propugnamos un procedimiento de Mediación y Conciliación laboral informal (basado en métodos alternativos), confidencial, sin ofrecimiento, ni producción de pruebas, donde las partes tengan libertad para presentar y tratar cualquier hecho o argumento que consideren conveniente, preservando la plena vigencia del orden público laboral. Es decir, un procedimiento donde lo relevante está dado por el hecho que aquel o aquellos que padecen el conflicto, debida y obligatoriamente asesorados legalmente, tengan en sus manos el poder de solucionarlos.

Los únicos procesos utilizados se centran exclusivamente en la discusión basada en los derechos, que entiende que cada parte le asiste o en el poder que estas pueden ejercer. No existe un proceso de negociación basado en los intereses como el de la creación de contactos colaborativos que posibiliten la resolución de conflictos.

Este enfoque para algunos puede resultar utópico o romántico. Quienes así piensan seguramente ponen el acento en que los verdaderos conflictos de intereses, como los existentes entre los empleadores y empleados, no se pueden tratar de solucionar. La postura por nosotros sustentada y acá brevemente esbozada no busca eliminar el conflicto sino tratar de resolverlo con un menor costo y en forma más satisfactoria.

La experiencia vivida hasta ahora nos lleva alentar la urgente instalación y funcionamiento de procesos de Mediación y Conciliación laboral a través de Métodos Alternativos de Resolución, a fin de dirimir los conflictos individuales o pluriindividuales y colectivos de trabajo, mediante procedimientos similares a los que prevén las leyes 24.625 (Conciliación Laboral Obligatoria) y 25013 (Art. 13), que sin duda servirán en la tarea de la construcción de una sociedad más justa y equitativa para la felicidad de todos aquellos que vivan en una realidad cada día más alcanzable.

* Abogado, Mediador, Conciliador Nacional

¹ Del Frade, Carlos: *Historia social del Paraná*

² Ury, William L. Y otros: *Cómo resolver una disputa*