



FUNDACION
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

Estudio de los principales sistemas de Solución Autónoma de Conflictos laborales en Europa

30 de septiembre de 2015

Dirección:

C/ San Bernardo, 20, 5ª Planta
28015 Madrid

Teléfono:

91 360 54 20

Fax:

91 360 54 21

Internet:

www.fsima.es

Twitter:

@fundacionsima

1 INTRODUCCIÓN

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje -SIMA-, Fundación creada por las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales CC.OO y UGT en el año 1996, es la institución a la que el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) -ASAC- ha encomendado la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en dicho Acuerdo. Desde entonces se han venido renovando sucesivos Acuerdos hasta la actualidad en que está vigente el ASAC V. Estos acuerdos, son la principal aportación de la autonomía colectiva a la solución de los conflictos colectivos entre empresas y trabajadores.

Desde sus orígenes, estos acuerdos se han venido renovando, con ligeras modificaciones que no han cambiado sustancialmente el texto del Acuerdo original, teniendo su contenido plena vigencia y validez en la actualidad. El Patronato de la Fundación creyó conveniente conocer de primera mano el funcionamiento de los principales sistemas europeos para poder comparar y valorar la oportunidad de incorporar al Acuerdo “buenas prácticas” desarrolladas en otros sistemas de solución Autónoma vigentes en países europeos que mejoren su eficacia.

Para ello, y basándonos en nuestras normas de funcionamiento, hemos solicitado a una selección de siete países europeos su participación en este estudio que ha estado dirigida fundamentalmente a responder a un cuestionario de preguntas relativas al funcionamiento de su institución y del procedimiento de mediación que siguen. Hemos obtenido respuesta en cinco de ellos, en concreto de la National Mediation Office (NMO) de Suecia, National Institute for Conciliation and Arbitration (INCA) de Bulgaria, el Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) de Reino Unido, de Polonia y de la OMED de Grecia.

Metodología:

En una primera fase se remitieron en el mes de junio de 2015, a los organismos europeos que participan en el estudio, un cuestionario con 16 preguntas directamente relacionadas con las fases del procedimiento de mediación y arbitraje. Las preguntas se realizaron desde la propia experiencia de mediación y arbitraje del SIMA.

El objetivo fundamental del cuestionario era conocer el funcionamiento práctico de los distintos organismos europeos en la tramitación de los procedimientos establecidos en cada país para la gestión de los conflictos laborales. El análisis de las preguntas formuladas sin duda nos aporta una clara idea de su funcionamiento y una comparativa general entre los países que han participado en el estudio.

Una vez recibidas las respuestas, procedimos a analizar la información facilitada y elaborar un informe que ha permitido poner en común las peculiaridades de los distintos órganos de mediación. El estudio que hoy se presenta constituye una primera aproximación al funcionamiento de los diferentes sistemas para conocer los aspectos esenciales de su funcionamiento en aspectos como el desarrollo de los procedimientos de mediación, la designación de mediadores, el desarrollo de las reuniones y la finalización del procedimiento.

2

RESPUESTAS ALCUESTIONARIO

1. ¿Quién presenta la solicitud inicial de un procedimiento de mediación/arbitraje?

En el ASAC V, se establece en su artículo 13 quienes son los sujetos legitimados para interponer o solicitar la mediación. Los mismos varían, en función del tipo de conflicto, no obstante y en términos generales, estarán legitimadas a nivel empresarial, tanto la representación legal de los trabajadores y/ o la representación de la empresa, y a nivel Sectorial las Organizaciones Sindicales y Empresariales, no obstante, siempre de acuerdo con la Ley de la Jurisdicción Social.

REINO UNIDO (ACAS)	La puede presentar una parte o puede ser una solicitud compartida. En algunos casos de procedimientos de conflicto colectivo se estipula que se debería considerar una solicitud de mediación antes de cualquier tipo de votación sobre cómo proceder
SUECIA (NMO)	Si las partes negociando un acuerdo colectivo lo aceptan, la NMO puede nombrar a directores de negociación o mediadores para participar en el proceso (mediación voluntaria). En la práctica eso implica la solicitud de una o ambas partes. Si una de las partes se opone, eso le impide a la NMO nombrar Directores de mediación / mediadores. Si la NMO considera que existe riesgo de movilizaciones laborales o si ya se han iniciado, la NMO puede nombrar un mediador sin el consentimiento de las partes involucradas (mediación obligatoria)
BULGARIA (INCA)	Según la Ley de la Resolución de Conflictos Laborales Colectivos, las partes en conflicto presentan la solicitud inicial para la mediación/el arbitraje. Esta ley regula que las partes del conflicto laboral colectivo sean empresarios y empleados a no ser que las partes hayan autorizado otros organismos o personas. Cuando las partes en conflicto no llegan a un acuerdo o si cualquiera de ellas se niega a negociar, cada una de ellas puede solicitar ayuda para resolver el conflicto por mediación y/o arbitraje por parte de sindicatos o patronos y/o el instituto Nacional de conciliación y Arbitraje.

POLONIA	Según la Ley del 23 de mayo de 1991 sobre la resolución de conflictos laborales colectivos, si la parte que inició el conflicto colectivo mantiene sus exigencias al empresario, y se ha elaborado un informe de las divergencias indicando las posturas de las partes, dichas partes llevarán el conflicto con la ayuda de una persona que garantice su imparcialidad, es decir, un mediador. La mediación es una etapa obligatoria en la resolución de conflictos, que se tiene que iniciar después del fracaso de las negociaciones.
GRECIA (OMED)	Según el marco jurídico vigente, las partes interesadas implicadas en el conflicto laboral colectivo pueden entregar una solicitud para los servicios de mediación o de arbitraje o conjuntamente o de forma separada y siguiendo el procedimiento respectivo. Dentro de este marco y por parte de los trabajadores la solicitud puede ser entregada por organizaciones sindicales, y por parte de los empresarios la pueden entregar sindicatos patronales o el empresario individual en el caso de un convenio colectivo de empresa. Legislación relevante: Ley 1876/1990, artículos 3, 14, 15, y 16 (según vigencia)

Como conclusión a esta primera pregunta, podemos observar que en la mayoría de los sistemas estudiados los sujetos legitimados para solicitar la mediación son las partes implicadas en el conflicto, principalmente los trabajadores y la empresa, sin bien, habría que destacar la existencia de mediaciones voluntarias y la existencia de mediaciones obligatorias, ya sea por imposición legal o bien por tenerlo así atribuido el propio organismo de mediación, como es el caso del sistema sueco.

2. ¿Existen normas del procedimiento o reglamento del sistema de solución Autónoma?

El artículo 6 del ASAC establece que el Servicio tiene sus propias normas de régimen interior. Éstas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones.

REINO UNIDO (ACAS)	La mayoría de los procedimientos estipulan que el procedimiento/proceso debe ser voluntario. En relación al arbitraje, las partes deben acordar los términos de referencia antes de que el proceso avance hacia una solución. La mayoría de los arbitrajes son vinculantes solo en cuanto al honor y no tienen fuerza legal.
SUECIA (NMO)	Las normas que rigen la NMO y el procedimiento para nombrar mediadores por parte de la NMO se encuentran en la Ley de la Co-Determinación en el Trabajo, complementado por decretos del Gobierno.

<p>BULGARIA (INCA)</p>	<p>Las normas del Instituto Nacional de Conciliación y Arbitraje (NICA) para mediación y arbitraje para la resolución de conflictos laborales colectivos son adoptadas por la Junta Supervisora del NICA, que está organizada sobre una base tripartita. La Ley sobre la resolución de conflictos laborales colectivos establece la competencia de la Junta Supervisora para adoptar Reglamentos. Algunos asuntos del arbitraje y los árbitros y los mediadores del NICA son regulados por los Reglamentos para la estructura y las actividades del Instituto Nacional de Conciliación y Arbitraje, que conforme a la ley para la resolución de conflictos laborales colectivos deberían ser aprobados por el Ministro de Trabajo y Política Social. El Director del NICA aprueba la Guía de Ayuda Administrativa para Procedimientos de Mediación y Arbitraje del Instituto Nacional de Conciliación y Arbitraje, que ayuda a los empleados del NICA a aplicar precisamente los requisitos de las leyes normativas y procedimientos en el transcurso del arbitraje y la mediación.</p>
<p>POLONIA</p>	<p>Según la Ley sobre la resolución de conflictos laborales colectivos, las partes implicadas deben acordar un mediador. Podría ser cualquier persona o mediador de la lista establecida por el ministro con competencia en asuntos laborales de acuerdo con organizaciones sindicales y patronatos – representativos en el significado de la ley del 6 de julio de 2001 sobre la Comisión Tripartita para Asuntos Socio-Económicos y comisiones de diálogo social del voivodship. Si las partes del conflicto colectivo no llegan a un acuerdo dentro de 5 días sobre la elección del mediador, el ministro competente en asuntos laborales de la lista mencionada de mediadores indica el mediador en una propuesta de una de las partes.</p>
<p>GRECIA (OMED)</p>	<p>Para poder solicitar servicios de mediación o arbitraje del OMED se debería de haber iniciado ya un proceso oficial y libre de negociación colectiva; si este proceso fracasa las partes interesadas tienen el derecho de pedir servicios de mediación o de solicitar arbitraje.</p> <p>Hay que decir que según la ley los términos de pedir mediación y arbitraje y todo el proceso se pueden estipular con las cláusulas relevantes en convenios colectivos. Si no se han acordado tales cláusulas, también pueden ser reguladas por un acuerdo unánime de las partes en negociación. Si no existen tales acuerdos se deben aplicar los preceptos de la ley.</p> <p>Legislación relevante: Ley 1876/1990 (según vigencia)</p>

De la totalidad de respuestas podemos concluir que no existe ningún sistema que carezca de normas de procedimiento interno, unas por remisión expresa a leyes donde se regula su funcionamiento y otras, además, mediante reglamentos de uso interno del propio organismo. En cualquier caso, todos cuentan con una regulación específica para el funcionamiento del sistema de solución Autónoma de conflictos.

3. ¿Cuáles son los plazos de tramitación desde la presentación de la solicitud de mediación/arbitraje hasta la solución final del conflicto?

Con respecto a los procedimientos de Mediación, en el ASAC V, se establecen dos plazos fundamentales en función del tipo de procedimiento, distinguiendo si es un conflicto previo a la convocatoria formal de huelga, en cuyo caso la tramitación reviste de un carácter urgente, tramitándose en un plazo máximo de 72 horas desde la presentación de la solicitud hasta la reunión de mediación (artículo 17 del ASAC V) o bien, si es cualquier otro procedimiento distinto a una huelga, en cuyo caso la tramitación será de 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud hasta la reunión prevista (artículo 14.3 del ASAC V). Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar una tramitación más breve siempre y cuando hayan consensuado previamente al mediador o mediadores que van a intervenir.

En el supuesto de los Arbitrajes, el plazo lo determinarán las partes, pero en defecto de pacto se establece un plazo de 10 días hábiles para dictar el Laudo arbitral (resolución) No obstante este plazo puede ser ampliado por el árbitro por resolución motivada, debiendo dictarse el Laudo antes del transcurso de 40 días hábiles.

REINO UNIDO (ACAS)	La mediación colectiva no los estipula pero generalmente es la amenaza de movilizaciones laborales o medidas inminentes que rige los plazos.
SUECIA (NMO)	No hay ni plazos ni límites de tiempo específicos. Cuando se ha presentado una solicitud de mediación o cuando la NMO considera que existe un riesgo de movilizaciones laborales, los mediadores se designan como prioridad absoluta.
BULGARIA (INCA)	Los plazos estipulados en la legislación varían según los tipos de procedimiento. La mediación se llevará a cabo en un plazo de 14 días laborables desde el inicio de las negociaciones, a no ser que las partes acuerden un periodo más largo. En un arbitraje voluntario el conflicto se resolverá con una decisión arbitral en un plazo de tres días a contar desde la terminación del procedimiento de arbitraje. Generalmente el organismo arbitral examina el conflicto en dos sesiones y el periodo de tiempo entre ellas no puede sobrepasar 7 días, a no ser que las partes acuerden otro número de sesiones u otro periodo de tiempo entre ellas. En un arbitraje para determinar las actividades mínimas necesarias durante una huelga, el conflicto se resolverá en un plazo de 7 días a partir de la determinación del organismo arbitral.
POLONIA	La elección conjunta del mediador por las partes – 5 días (el periodo se calcula desde la fecha de elaborar los registros de divergencias); Indicación del mediador por parte del ministro competente en asuntos laborales – normalmente 1-7 días (las disposiciones no determinan el periodo); Las disposiciones de la ley no regulan la duración de la mediación; No se puede iniciar una huelga antes de que haya pasado un periodo de 14 días desde la notificación del conflicto laboral colectivo.

GRECIA (OMED)	Según la legislación vigente los plazos de tramitación son: a) en casos de mediación 20 días laborales desde el comienzo; b) en casos de arbitraje 15 días (20 días si es Arbitraje de Segundo Nivel). Tengan en cuenta que en los tres casos estos plazos se pueden ampliar o en base a un acuerdo conjunto de las partes o si el Mediador/Árbitro emite una propuesta de esta índole y las partes la aceptan mutuamente.
--------------------------	--

Con respecto al plazo de tramitación de un procedimiento de mediación/arbitraje, no hay una regulación coincidente, pues hay organismos que no establecen plazo alguno para la tramitación, como son los casos del ACAS (Reino Unido), del INMO (Sueco) y el organismo Polaco, donde no hay un plazo fijado formalmente, frente a otros que sí establecen plazos para su tramitación, como son el organismo Búlgaro (INCA) o el Griego (OMED) con independencia de que los mismos puedan ser variados o alterados a voluntad de las partes o del propio organismo, si lo consideran necesario.

4. ¿Dónde se tienen las reuniones de mediación/arbitraje?

Es el Servicio Interconfederal de Mediación Arbitraje (SIMA) el que cita a las partes del conflicto a las reuniones de mediación que sean precisas, celebrándose las reuniones en la sede de Madrid.

REINO UNIDO (ACAS)	Generalmente en las oficinas de ACAS cuando se dispone de alojamiento. Cuando no hay salas disponibles, ACAS localiza puntos de reunión en otros lugares y corre con los gastos cuando es necesario. Es infrecuente que las reuniones se celebren en los locales de las partes.
SUECIA (NMO)	Generalmente las reuniones tienen lugar en la oficina del patronato
BULGARIA (INCA)	En los procedimientos de mediación las reuniones se celebran en un local de las partes en conflicto, quienes tienen la obligación de proporcionarle al mediador una sala independiente con un lugar de trabajo apropiado, un teléfono, y facilidades para realizar negociaciones. En un procedimiento arbitral las partes en conflicto proponen el lugar, la fecha, y la hora de la primera reunión del organismo arbitral. En la Orden para determinar el organismo arbitral el Director del NICA define el lugar, la fecha, y la hora de la primera reunión. Como regla general las reuniones de arbitraje se celebran en la sede del NICA. A criterio del organismo arbitral, las reuniones siguientes se pueden celebrar en otro lugar
POLONIA	En la mayoría de los casos el procedimiento de mediación se lleva a cabo en el centro donde se desarrolla el conflicto laboral colectivo.
GRECIA (OMED)	Las reuniones de mediación/arbitraje tienen lugar en los locales del OMED en Atenas o en Tesalónica. Si existen condiciones específicas (es decir si la residencia de las partes es regional) y si se presenta una solicitud al OMED, las reuniones pueden tener lugar en un sitio de mutuo acuerdo.

No parece relevante donde se celebren las reuniones de mediación o arbitraje, como puede observarse de las respuestas recogidas, no hay criterio común respecto a la conveniencia o existencia de beneficio alguno de celebrar reuniones dentro o fuera de las instalaciones del organismo, más parece, que pueda deberse a un criterio económico o bien de organización del trabajo de cada organismo en particular.

5. ¿Qué personas intervienen en el procedimiento de mediación y arbitraje al margen de mediadores y árbitros? ¿Qué funciones tienen?

En el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) además de la intervención de los mediadores y árbitros designados para los procedimientos, también interviene personal administrativo del Área de Procedimiento, éste personal es el encargado de generar las notificaciones y citaciones de los mediadores y las partes implicadas. Dirigen el área los letrados/as del servicio, quienes acompañan a los mediadores y/o árbitros en las reuniones que se produzcan, teniendo entre sus cometidos funciones de secretario de actas, así como velar por el cumplimiento de la normativa establecida en el ASAC V, en relación con el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje. Igualmente, los letrados son los responsables del impulso en la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje, desde el mismo momento de instar la solicitud hasta su finalización

También es posible, que en las reuniones de mediación y/o arbitraje, las partes acudan asesoradas (tanto la representación de los trabajadores como la representación de las empresas) por terceros expertos en la materia objeto del conflicto, así como de quienes las partes consideren oportuno, sin limitación alguna en relación al número de asistentes a las mismas.

REINO UNIDO (ACAS)	En casos específicos se contratan expertos independientes para valorar las pretensiones de grupos de empleados. Estas personas tienen habilidades concretas en el campo específico y se contratan sobre todo en casos de igualdad de remuneración.
SUECIA (NMO)	No intervienen otras personas en la mediación.
BULGARIA (INCA)	Los empleados del NICA administran procedimientos de mediación. Sus obligaciones se establecen en detalle en la Guía de Ayuda Administrativa para Procedimientos de Mediación y Arbitraje del Instituto Nacional de Conciliación y Arbitraje. En un procedimiento arbitral las partes en conflicto y el mediador designan personas para participar en reuniones y también establecen sus obligaciones. No existen ni limitaciones formales ni requisitos especiales. Las sesiones de arbitraje son abiertas; aparte del organismo arbitral y las partes (y sus representantes legales) otras personas también pueden asistir. Si así lo decide el Organismo Arbitral, otros terceros pueden participar en reuniones y ser escuchados – las partes pueden llamar a especialistas en relación con los detalles del conflicto indicados por las partes y a testigos periciales para que declaren, si el organismo arbitral lo permite. Los testigos periciales prestan sus declaraciones y las presentan al organismo arbitral y las partes en conflicto en el transcurso del procedimiento arbitral. Se les escucha y contestan a las preguntas del organismo arbitral y de las partes en conflicto

POLONIA	<p>En el caso de una mediación, normalmente al principio de la reunión conjunta el mediador les presenta a las partes las reglas de la mediación, que exponen inter alia el papel del mediador, el alcance de la mediación, y asuntos técnicos relacionados con el transcurso de la mediación (la participación de consejeros y expertos, la duración de las intervenciones, o los procedimientos sobre la preparación de las actas de las reuniones). El hecho de que las partes del conflicto adopten y firmen las Reglas de procedimiento es a la vez simbólico (como el primer acuerdo entre las partes) y práctico (como punto de referencia durante la mediación). El asunto mencionado no está regulado por las disposiciones de la ley sino está relacionado con el grado de profesionalismo del mediador y su habilidad para mantener o lograr un equilibrio entre las partes en el procedimiento de mediación.</p>
GRECIA (OMED)	<p>Según el marco jurídico vigente, tanto los servicios de mediación y arbitraje en general como los que proporcionan los mediadores del OMED se basan en los principios de buen criterio, objetividad, e imparcialidad.</p> <p>Los Mediadores y Árbitros son independientes en el desempeño de sus funciones y no se permite ninguna intervención por parte de autoridades estatales.</p> <p>Los Mediadores y Árbitros pueden solicitar la colaboración de uno o varios expertos del Consejo del OMED si necesitan ayuda para un análisis detallado del conflicto colectivo específico para poder formular su propuesta.</p> <p>Los Mediadores y Árbitros también pueden solicitar del OMED los servicios siguientes: a) apoyo de secretariado en la elaboración de documentos; b) ayuda para elaborar tablas de retribución y la recopilación de datos de jurisprudencia y estadísticos relacionados con el caso específico.</p> <p>El OMED tiene secciones con el personal ejecutivo respectivo que apoyan los procedimientos mencionados arriba.</p>

Es de gran interés la contestación a la pregunta planteada, pues pone de relieve que en todos los organismos menos en el Sueco (NMO), donde no intervienen terceros en la mediación, existe la posibilidad real de dotar a los mediadores y árbitros de herramientas que le permitan obtener más medios, además de su propio conocimiento, ya sea mediante expertos independientes a los que pueden acudir, así como servicios de apoyo ofrecidos por el propio organismo.

6. ¿Es un procedimiento flexible o tiene formalidades que se han de seguir? ¿Quién designa a los mediadores que van a intervenir?

El procedimiento establecido por el ASAC V, ha de seguir unas formalidades respecto de la citación de las partes, designación de mediador y citaciones para la reunión de mediación. No se exige un documento específico para la solicitud de mediación, pero sí que contemple una serie de requisitos similares a los que se exigiría a una demanda a interponer frente a la jurisdicción social en un conflicto colectivo. (identificación de las partes, legitimación de quien solicita la mediación, conflicto de ámbito estatal, empresas con más de un centro de trabajo, designación de mediador, etc.) Para ello, las partes han de ser conocedoras mínimamente del contenido del ASAC V.

Una vez que las partes acuden a la reunión de mediación, entonces el procedimiento es muy flexible, siendo el mediador/mediadores quienes determinan como y de qué manera realizar la sesión de mediación.

REINO UNIDO (ACAS)	El procedimiento es casi siempre voluntario y por lo tanto es muy flexible. ACAS proporciona los mediadores en un conflicto colectivo y designa un árbitro si se requiere este servicio. En este segundo caso el árbitro se elige de una lista previa de personas cualificadas y tiene que ser acordado por ambas partes.
SUECIA (NMO)	Según la Ley de la Co-Determinación, el mediador buscará un acuerdo entre las partes. Con este fin el mediador convocará las partes para la mesa de negociación o para que tomen otra acción apropiada. Las partes convocadas a las negociaciones por un mediador tienen la obligación de presentarse. Si una parte no se presenta o no cumple con sus obligaciones de otra forma, puede que el mediador le pida a la NMO que le exija a la parte en cuestión que las cumpla por no ser multada. Los mediadores también deben procurar convencer a una parte implicada que aplace o cancele movilizaciones laborales. Si la parte se niega a cumplir con esta petición del mediador, éste puede pedir a la NMO que le ordene a la parte que aplace la movilización laboral. La NMO puede ordenar un aplazamiento de 14 días como máximo y sólo una vez por periodo de mediación. Una condición previa para un aplazamiento es que la NMO lo considere beneficioso para resolver el conflicto de forma satisfactoria. Al margen de estas disposiciones, el procedimiento es más bien flexible, permitiendo al mediador la presentación de propuestas para resolver el conflicto.
BULGARIA (NICA)..../.	Los procedimientos de mediación y arbitraje son formales según su regulación por la Ley de la Resolución de Conflictos Laborales Colectivos, la legislación secundaria, y documentos adoptados por la Junta Supervisora del NICA que hay que respetar. En cuanto a las técnicas que el mediador puede usar, el procedimiento de arbitraje es flexible. La determinación de mediadores y árbitros tiene unas características especiales: Los mediadores y árbitros son designados por las organizaciones representativas de los trabajadores y las organizaciones

<p>../..BULGARIA (NICA)</p>	<p>representativas de los empresarios y del estado, representadas por el Ministro de Trabajo y Política Social. Todos los mediadores son establecidos por la Junta Supervisora del NICA, que también tiene una base tripartita con la participación de representantes de los sindicatos y patronatos.</p> <p>En un procedimiento específico de mediación y arbitraje del NICA el Director es uno de ellos para determinar un mediador. Cuando la mediación se debe a una solicitud mutua de las partes en conflicto, tienen el derecho de ofrecer un mediador o mediadores según su orden de preferencia. El Director del NICA cumplirá con los mediadores nombrados. Si las partes en conflicto no expresan ninguna preferencia para un mediador determinado en la mediación por el consentimiento mutuo de las partes, el Director determina un mediador después de consultar con las partes.</p> <p>Cuando el procedimiento de mediación se debe a una solicitud de una de las partes en conflicto, si las partes llegan a un acuerdo en cuanto a la mediación pero no tienen una propuesta mutua para un mediador, el Director debería determinar un mediador de forma unilateral pero considerando su experiencia profesional aplicable al conflicto laboral colectivo específico.</p> <p>En el arbitraje voluntario las partes en conflicto se ponen de acuerdo sobre el tipo de organismo arbitral, incluyendo el único árbitro si dicho organismo es árbitro único. Si las partes proponen al organismo arbitral que sea una comisión arbitral, cada una de las partes en conflicto proporciona el mismo número de árbitros como miembros de la comisión. El Director del NICA determina el organismo arbitral por orden. Cuando se nombra una comisión arbitral en el conflicto específico, sus miembros elegirán otro árbitro de la lista de árbitros para Presidente, que determina el Director del NICA. Si las partes en conflicto no han definido el tipo de organismo arbitral en la solicitud, el Director lo define después de consultar con ellas.</p> <p>En un procedimiento arbitral para determinar las mínimas actividades necesarias durante una huelga, el Director del NICA determinará un organismo arbitral por orden – un único árbitro o una comisión arbitral de la lista de árbitros del NICA. Si el organismo arbitral es una comisión arbitral, sus miembros eligen el presidente de la comisión entre ellos.</p>
<p>POLONIA</p>	<p>El proceso de mediación en Polonia no está muy formalizado, pero sí hay algunos requisitos previos antes de que empiece la mediación – es decir la terminación de la etapa de las negociaciones directas entre las partes en conflicto (dejando constancia de divergencias indicando las posturas de las partes) y una elección común de mediación o la entrega de una solicitud para una indicación del mediador por el ministro competente en asuntos laborales.</p>
<p>GRECIA (OMED)../..</p>	<p>El procedimiento establecido para recurrir al OMED tiene la flexibilidad adecuada.</p> <p>El procedimiento de Mediación se inicia con la entrega de una solicitud relevante por las partes interesadas; se puede presentar de forma conjunta o por cada parte por separado. En el segundo caso la</p>

<p>..../..GRECIA (OMED)</p>	<p>solicitud se anuncia a la otra parte. La solicitud incluye la invitación [a la mediación] que hace una parte a la otra, la identificación de las partes implicadas y el representante autorizado de la parte solicitante, las propuestas o las demandas, las razones que las justifican, cualquiera propuesta alternativa, y otros datos que facilitan las negociaciones.</p> <p>Las partes seleccionan el Mediador del catálogo especial de Mediadores. En el caso de desacuerdo entre las partes, el mediador se selecciona por sorteo. Con este fin, cuarenta y ocho [48] horas después de la entrega de la solicitud de mediación el servicio autorizado del OMED convoca las partes a una hora y en un lugar establecido para seleccionar el Mediador, o si no hay acuerdo para designar un mediador por sorteo.</p> <p>El sorteo se celebra en la presencia del Presidente del OMED o su representante y cada parte tiene el derecho de rechazar una vez el mediador seleccionado por el sorteo (el veto individual de cada parte). El tercer sorteo es definitivo. Se emplea el mismo procedimiento para designar el Mediador alternativo. Después del nombramiento del Mediador se presenta un documento escrito para la designación oficial del mediador. El Mediador debe asumir su cargo dentro de los cinco (5) días laborales a partir del día del nombramiento.</p> <p>Se aplica el mismo procedimiento para designar un Mediador alternativo y también el Árbitro/los Árbitros y sus sustitutos.</p>
---------------------------------	--

Analizando las respuestas obtenidas a la pregunta, vemos que en la mayoría de los organismos existe una mínima regulación del procedimiento a seguir, lo que sin duda aporta cierta seguridad jurídica a las partes, pues tienen o pueden tener claro cuáles son las “reglas del juego”. En general, las formalidades se concentran en la fase de inicio y tramitación, no así en la propia mediación, donde existe por lo general libertad para el mediador o mediadores a la hora de determinar la manera de proceder en el ejercicio de sus funciones de mediador. En lo referente a la designación del mediador o mediadores, destacamos por su diferencia, el sistema griego (OMED), pues en su funcionamiento se establece que en el supuesto en el que las partes no se pongan de acuerdo en el mediador, será designado mediante sorteo de un catálogo especial de Mediadores. El ACAS del Reino Unido es quien designa y proporciona los mediadores que intervendrán en el procedimiento de mediación, así como en el NMO sueco, si bien este último solo designará, si las partes no lo han hecho de común acuerdo, en cuyo caso no le será aplicable la Ley de Co-Determinación. Tanto en el sistema español SIMA como en el organismo búlgaro (NICA), los mediadores son designados por las partes de entre unas listas previamente establecidas, si bien, en el sistema búlgaro en caso de falta de acuerdo es el organismo el que designa a los mediadores.

7. Si los mediadores son designados por las partes en conflicto, ¿cómo se garantiza la imparcialidad?

En nuestro sistema son los mediadores designados los que tienen la obligación de manifestar su compatibilidad o incompatibilidad para intervenir como mediadores. Los mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en el que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora. Su actuación debe regirse por los principios de capacitación, imparcialidad e independencia expresados en el Código Europeo de Conducta para mediadores. Si en un procedimiento de mediación, concurren intereses personales o profesionales directos por parte de alguno de los mediadores

designados para intervenir en el mismo, la dirección del SIMA lo pondrá en conocimiento de la parte que lo haya propuesto, con la finalidad de proceder a designar un nuevo mediador.

REINO UNIDO (ACAS)	No es aplicable
SUECIA (NMO)	La NMO designa a los mediadores. Sin embargo, si las partes en conflicto están comprometidas por lo que se llama un acuerdo de colaboración (es decir un acuerdo sobre el procedimiento de negociación con programas, plazos, y reglamentos para la cita y reglas sobre las competencias de los mediadores y sobre la terminación de los acuerdos) y notifican este acuerdo a la NMO para que lo inscriba, quedan exentas de las disposiciones sobre mediación obligatoria en la Ley de la Co-Determinación (ver arriba). Por lo tanto tales partes designan ellas mismas a los mediadores.
BULGARIA (NICA)	<p>La Junta Supervisora del NICA ha adoptado el Código Ético de Conducta para Mediadores y Árbitros del Instituto Nacional para Conciliación y Arbitraje. La ley contiene principios para el comportamiento ético de mediadores y árbitros que constituyen una base para construir confianza en la institución de mediación y arbitraje. El primer principio principal es precisamente el de la independencia e imparcialidad. El Capítulo II del Código Ético se dedica plenamente a este principio. El mediador debe cumplir los requerimientos expuestos, que incluyen la obligación de su parte y de la del árbitro de no permitir que ninguna relación social, política, personal, de familia, o de empleo presente o pasado afecte su independencia e imparcialidad. El procedimiento de designar y aprobar mediadores y árbitros incluye una evaluación no solamente de sus habilidades profesionales sino también de su moralidad personal y profesional y del respeto y el prestigio de que gozan ante sus interlocutores sociales y la sociedad.</p> <p>Para garantizar el principio de imparcialidad, el mediador y el árbitro tienen la obligación de informar al Director del NICA y a las partes en conflicto de cualquier hecho o circunstancia que pudiera causar dudas sobre su independencia o imparcialidad. El mediador y el árbitro deben informar de la existencia de tales hechos o circunstancias antes de iniciarse el procedimiento de mediación y arbitraje y hasta que termina. El mediador debe renunciar si considera que no puede ser independiente e imparcial debido a varias razones.</p>
POLONIA	El nivel laboral del mediador en conflictos laborales colectivos determina inter alia que el mediador es neutral en cuanto al tema del conflicto además de imparcial e independiente de los participantes en la mediación. La ley no garantiza esta independencia. La práctica de la resolución de conflictos laborales colectivos permite la retirada del mediador del procedimiento de mediación si surgen circunstancias que puedan afectar la decisión del mediador.

<p>GRECIA (OMED)</p>	<p>Según la ley, la imparcialidad se garantiza en varias fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Consejo del OMED selecciona los Mediadores y Árbitros de forma unánime. Este Consejo consta del Presidente, que es elegido de forma unánime por los representantes de los interlocutores sociales del Consejo, cuatro representantes de los principales sindicatos patronales, y cuatro representantes de la confederación sindical de tercer nivel, lo que garantiza la necesaria imparcialidad en la elección de los Mediadores/Árbitros. 2. Después de su selección y al adquirir la condición de Mediador (o Árbitro) ejercen una misión pública, sin llegar al estatus de un funcionario formal y con total independencia durante el desempeño de sus funciones. Estas funciones se deben ejercer con objetividad, siguiendo el Código Ético del Cuerpo de Mediadores - Árbitros que se emite por la decisión unánime de los 9 miembros del Consejo de Administración. 3. La designación de un Mediador basado en la decisión conjunta de las partes interesadas implica que creen en común que se va a observar el principio de la imparcialidad.
---------------------------------	---

En todas las instituciones se vela por la independencia e imparcialidad de los mediadores/árbitros que intervienen en los procedimientos. Algunos organismos con una regulación más exhaustiva que otros pero todos tratan este asunto, ya que de lo contrario, las dudas de parcialidad o falta de independencia del mediador/arbitro afectarían a la propia naturaleza de los sistemas de solución Autónoma de conflictos. Así, tanto en el sistema del Reino Unido como en el sistema sueco, aunque no se menciona expresamente, parece evidenciarse que los mediadores designados por el organismo no tienen duda alguna de parcialidad, y para el supuesto de que sean las partes las que lo pongan de manifiesto tampoco, puesto que han sido ellas las que lo han elegido. En el resto de sistemas, si existe la duda de una posible falta de parcialidad del mediador o mediadores, ésta se pondrá de manifiesto al organismo, pudiendo el mediador retirarse o ser retirado del procedimiento para el que fue seleccionado.

8. Una vez son designados los mediadores, ¿tienen algún tipo de reunión previa para analizar o tratar el asunto?

Una vez los mediadores han sido designados por las partes, el ASAC no establece ningún requisito de reunión previa al comienzo de la mediación. No obstante, desde el SIMA, se les recomienda a los mediadores acudir con antelación suficiente para poder poner en común y tratar el objeto de la solicitud, puesto que con carácter previo y de forma individual ya conocen el contenido de la solicitud de mediación.

<p>REINO UNIDO (ACAS)</p>	<p>De nuevo el planteamiento es flexible. Después de juntar información para empezar se puede hacer llamadas telefónicas y en algunos casos reunirse con las partes por separado para determinar temas claves en el conflicto.</p>
<p>SUECIA (NMO)</p>	<p>Generalmente la primera etapa de la mediación consiste en un encuentro de los mediadores con las partes implicadas por separado para informarles del conflicto y para conseguir cualquier material pertinente.</p>

BULGARIA (NICA)	El procedimiento de mediación es flexible y no existen ni obligaciones ni requerimientos legales y estrictos para el mediador en relación con sus actividades con las partes en conflicto. El mediador recibe una orden cuando es nombrado y recibe también todo lo relacionado con los documentos del conflicto laboral colectivo que elabora la administración del NICA.
POLONIA	La estrategia del procedimiento de mediación depende del mediador, pero el alcance del acuerdo depende de las partes del conflicto.
GRECIA (OMED)	Cuando el Mediador designado, o por una selección conjunta de las partes o por sorteo, asume sus funciones, estudia el dossier del caso y puede pedir información adicional de las partes, de la Organización, o de las competentes autoridades estatales.

Las reuniones previas al acto de mediación, de existir, parecen inclinarse más por realizarse con las partes implicadas con el objetivo de explicarles el funcionamiento del procedimiento de mediación o arbitraje, puesto que en la mayoría de los organismos (como se verá más adelante) predominan las mediaciones con un órgano unipersonal y no colegiado, no teniendo sentido en dichos supuestos la pregunta planteada.

9. ¿Se exige algún tipo de especialización de los mediadores? ¿Existe algún tipo de "Cuerpo de Mediadores"?

Las partes designan mediador o mediadores de entre los comprendidos en la lista elaborada por la Fundación SIMA a propuesta de las organizaciones firmantes del ASAC. Dicha lista está a disposición de los interesados en la propia página web del organismo. No se exige ningún tipo de especialización a los mediadores, no es necesario ninguna formación específica para ser mediador del SIMA, si bien es cierto que, puesto que son las propias organizaciones sindicales o empresariales quienes nombran a los mediadores del SIMA, generalmente tienen amplia experiencia laboral o vinculación al mundo de las Relaciones laborales, ya sea como parte de dichas organizaciones o bien como profesionales independientes, cuerpo de la Inspección de Trabajo o del mundo universitario (profesores/catedráticos de universidad). El listado de mediadores del SIMA contiene un número aproximado de 220 personas, pudiendo ser cualquiera de ellas objeto de designación.

REINO UNIDO (ACAS)	Las mediaciones internas colectivas se llevan a cabo por parte de mediadores con una formación interna. ACAS celebra una reunión de mediadores externos, que se nombran para asuntos de mediación directivos.
SUECIA (NMO)	La NMO tiene a su disposición una lista de nombres de personas dispuestas a realizar mediaciones. La mayoría de estas personas son presidentes o negociadores principales en varias patronales u organizaciones de trabajadores. No existen especializaciones específicas entre los mediadores

<p>BULGARIA (NICA)</p>	<p>La Junta Supervisora del NICA ha adoptado criterios que deben cumplir personas designadas por interlocutores sociales y el estado para la lista de los mediadores del NICA. Estos criterios incluyen por lo menos 3 años de experiencia profesional en el campo de relaciones industriales (laborales) y de seguridad social; buena fama en círculos profesionales; y la experiencia, las habilidades, y los conocimientos para resolver conflictos laborales colectivos.</p> <p>La mediación se puede llevar a cabo por alguien en la lista de mediadores. Puede que el mediador no tenga una relación de jerarquía con una parte del conflicto; tiene que dar por escrito su consentimiento para participar en la resolución del conflicto. El mediador confirma estas circunstancias con una declaración firmada. El NICA organiza formación especializada para mediadores. No se ha establecido ni una organización de mediadores ni un "Cuerpo de Mediadores" independiente</p>
<p>POLONIA</p>	<p>Los mediadores implicados en conflictos colectivos no se especializan en tipos específicos de conflictos. Los métodos de influenciar las partes se basan en conocimientos de psicología, sociología, economía, o derecho (se adquiere conocimientos en estos campos en los cursos de formación organizados por el Departamento de Diálogo Social y Cooperación Social y por el Ministerio de Trabajo y Política Social). En cualquier caso los procedimientos de mediación requieren actividades informales y la flexibilidad del mediador. El Departamento de Diálogo Social y Cooperación Social es responsable de mantener por parte del ministerio con competencia en asuntos laborales una lista de mediadores y cooperación para indicar mediadores encargados de llevar el procedimiento de mediación.</p>
<p>GRECIA (OMED)</p>	<p>Según la ley en vigor, los candidatos para Mediadores (y Árbitros) deben ser licenciados en derecho, ciencias económicas, o estudios relacionados y deben tener por lo menos 5 años de experiencia demostrable en relaciones laborales (o 10 años en el caso de los Árbitros).</p> <p>Los Mediadores no deben ser miembros de un sindicato patronal u organización de trabajadores.</p> <p>También se valoran títulos adicionales tales como estudios de posgrado y publicaciones relevantes, especialmente sobre relaciones laborales. Según la ley, el Consejo del OMED puede decidir por medio de normas que requiere más títulos que los estipulados por la ley.</p> <p>Los Mediadores y los Árbitros constituyen dos organismos independientes especiales.</p> <p>El Cuerpo de Mediadores especial consta de 14 miembros y el Cuerpo de Árbitros especial consta de 9 miembros.</p>

Respecto a la necesidad de una formación o capacitación específica de los mediadores o la existencia de un "cuerpo de mediadores" la solución adoptada por los distintos organismos es completamente dispar, así, organismos como ACAS y NMO no concretan cuales son los requisitos para ser mediador, y sin embargo (NICA, el sistema polaco y OMED) exigen el cumplimiento de un perfil determinado y una experiencia profesional mínima de varios años. Respecto a la existencia de un cuerpo

de mediadores del organismo, en algunos casos existe cuerpo de mediadores y en otros los mediadores son propuestos por departamentos ministeriales ajenos al propio organismo.

10. ¿Cuántos mediadores intervienen en cada procedimiento de mediación/arbitraje? ¿Cuál es la función o el papel que desempeña el mediador?

En el ASAC V, se establece en su artículo 12, que la mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal../, pero igualmente regula la posibilidad de intervención de hasta 3 mediadores, si bien, el supuesto más común en la práctica habitual, es la intervención de 2 mediadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación sindical. No obstante y en supuestos expresamente contemplados podrá designarse hasta un número máximo de 3 mediadores. El papel que desempeñan los mediadores es de “facilitadores” para un posible acuerdo, su función es lograr que las partes se pongan de acuerdo mediante la labor mediadora, pudiendo realizar propuestas para la solución del conflicto. No realizan dictámenes, ni emiten resoluciones de ningún tipo. Son las partes, las que finalmente decidirán si alcanzan el acuerdo o el desacuerdo.

Respecto de la figura del arbitraje, el ASAC dispone la designación de árbitro o árbitros, no delimitando el número a intervenir, no obstante lo habitual es la designación de una única persona para ejercer de árbitro en la cuestión planteada. Las partes someten al criterio de un tercero (distinto de un juez) su controversia, quien mediante resolución motivada (laudo arbitral) pondrá fin al conflicto. La decisión del árbitro es de obligado cumplimiento.

REINO UNIDO (ACAS)	Por término medio se usan 1/2 mediadores para asuntos colectivos según su complejidad. Los mediadores internos son facilitativos mientras los mediadores externos son más directivos
SUECIA (NMO)	Generalmente se nombran dos mediadores para cada procedimiento de mediación. En cuanto a su función/papel, ver arriba.
BULGARIA (NICA)	La ley no regula en detalle ni el instituto de mediación ni la figura del mediador. Las Reglas del NICA sobre mediación y arbitraje para la resolución de conflictos laborales colectivos sólo regulan casos en que un mediador lleva a cabo la mediación. La ley regula casos en que un mediador puede ser sustituido por otro, pero no dice nada sobre la posibilidad de la participación de más de un mediador El mediador participa de forma activa en el procedimiento de mediación, que es un mecanismo para la resolución amistosa de conflictos laborales colectivos. El objetivo del mediador es que las partes en conflicto consigan una resolución con su participación directa. El mediador no tiene poder para resolver el conflicto. Consigue el resultado deseado ayudando a las partes a conseguir una resolución amistosa por concesiones mutuas y compromisos. El mediador es la persona que procura convencer a las partes en conflicto, negociando concesiones mutuas para resolver el conflicto. Con la ayuda del mediador, cada una de las partes en conflicto encuentra su propio camino hacia un acuerdo para una resolución amistosa.

POLONIA	Las soluciones adoptadas por la Ley para resolver conflictos laborales colectivos recomiendan el modelo unipersonal de servicios de mediación. Sin embargo, las disposiciones de esta Ley no prohíben que las partes lleguen a un acuerdo por medio de una comisión de mediación que ayude en la resolución de conflictos laborales colectivos. El papel del mediador consiste en ayudar a las partes para que lleguen a un acuerdo.
GRECIA (OMED)	En casos de mediación se designa solamente un Mediador; esto también es aplicable en casos de solicitudes conjuntas para Arbitraje de primer nivel. Para arbitraje de primer nivel y en caso de una solicitud unilateral (o por parte de los trabajadores o de los empresarios) se seleccionan 3 Árbitros. Para arbitraje de segundo nivel un Comité de cinco miembros lleva los procedimientos con la participación de a) 2 árbitros del Cuerpo Especial de Árbitros del OMED elegidos por sorteo, b) 2 jueces nombrados por los 2 Tribunales Supremos Nacionales y c) 1 Asesor Jurídico Estatal designado por el Consejo Jurídico del Estado.

Por lo general, una vez analizadas las respuestas, podemos observar que en la mayoría de los organismos se designa un mediador para intervenir en el conflicto, pudiendo en algunos organismos llegar a la designación de dos mediadores. En el SIMA y el organismo polaco, se recomienda el modelo unipersonal, no obstante ofrecen la posibilidad, como así ocurre en España, de la intervención de más mediadores. Es el MMO sueco, el único que establece el órgano colegiado (2 mediadores) siendo el sistema del ACAS el que permite la designación de 1 o 2 mediadores.

11. ¿El mediador o mediadores se reúnen conjuntamente o separadamente con las partes?

El funcionamiento habitual en el SIMA, es que una vez comparecidas las partes a la reunión de mediación, los mediadores (generalmente 2) se reúnen en una reunión plenaria y deciden el procedimiento a seguir, pudiendo mantener reuniones conjuntas o bien realizar reuniones por separado para ir trabajando la mediación, si creen que esa manera puede ser más productiva para lograr la consecución del acuerdo.

REINO UNIDO (ACAS)	Depende de las circunstancias. Generalmente se celebra una reunión conjunta para explicar el proceso a seguir y posteriormente sesiones por separado.
SUECIA (NMO)	Normalmente por separado.
BULGARIA (INCA)	El mediador actúa celebrando reuniones unilaterales o bilaterales (sesiones) con las partes. Las partes y el mediador determinan el número de las reuniones dentro del marco del procedimiento de mediación.

POLONIA	La organización de reuniones depende de la práctica individual del mediador que esté llevando a cabo la mediación y las necesidades de las partes en este sentido
GRECIA (OMED)	El Mediador invita a las partes a discusiones y celebra reuniones conjuntas o audiencias separadas con cada una de las partes, además de investigaciones, estudios, y cualquier otra indagación sobre las condiciones laborales.

Al igual que en nuestro sistema, no hay una única forma de realizar las reuniones, ésta dependerá de los propios mediadores y la estrategia a seguir, pudiendo realizar mediaciones conjuntas o separadas con las partes, según proceda.

12. ¿Cómo se desarrolla la mediación? ¿Cuál es la duración media? ¿Cuántas sesiones se producen?

Una vez solicitada la mediación, en el plazo máximo de 10 días (72 horas en caso de procedimientos previos a una huelga) se señala fecha y hora, se reúnen las partes con los mediadores y se escucha a las partes. Los mediadores pueden realizar cuantos recesos estimen necesarios y mantener reuniones por separado con las partes. Es un proceso muy poco formalista, donde son los mediadores los que deciden como enfocar el asunto. Durante el año 2015 la duración media de las reuniones de mediación es algo superior a las 2 horas, bien es verdad, que es posible aplazar la reunión a otro día posterior si las partes necesitan consultar o valorar las propuestas planteadas, por lo que es posible la realización de varias sesiones ,de una misma mediación.

REINO UNIDO (ACAS)	Después de una investigación inicial se clarifica los asuntos. Una discusión previa con las partes identificará los asuntos y se desarrollará soluciones en la reunión.
SUECIA (NMO)	Una mediación puede durar un día/algunos días o un periodo más largo. En algunos casos basta con una sesión o muy pocas sesiones; en otros una mediación implica varias sesiones y otros tipos de contacto.
BULGARIA (INCA)	La mediación se lleva a cabo en un plazo de 14 días desde el inicio de las negociaciones entre las partes, o en más tiempo si existe un acuerdo escrito entre ellas. La ley no especifica ningún número de reuniones (sesiones) entre el mediador y las partes dentro del periodo regulado. El objetivo es llegar a un acuerdo sobre el conflicto. No hay datos sobre la duración media de los procedimientos de mediación.
POLONIA	La mediación suele durar entre 3 y 7 días. En 2014 la duración media de la mediación era de 79 días. Esta estadística sólo se aplica a mediaciones llevadas a cabo por mediadores designados por el ministro competente en temas laborales.

GRECIA (OMED)	<p>La duración de los conflictos laborales colectivos varía debido a las características específicas y las necesidades de cada caso.</p> <p>En ocasiones se llega a un acuerdo en poco tiempo pero en otras las negociaciones se alargan durante todo el periodo estipulado por la ley y sus posibles prórrogas para poder conseguir un acuerdo. La duración media para completar un caso desde la fase de Mediación hasta la de Arbitraje es de 4 a 5 meses.</p> <p>El número de reuniones no se establece de antemano; el mediador puede decidir cuántas reuniones se necesitan para que se encuentre una solución generalmente aceptada y que se firme un acuerdo laboral colectivo</p>
--------------------------	--

Por el contenido de las respuestas, es posible que la pregunta no haya sido realizada de la manera adecuada o más afortunada, puesto que la respuesta a la misma resulta muy ambigua. La duración de las mediaciones van de un día o varios días a un total de 4 a 5 meses, quizá se confunde la duración de la reunión de la mediación en si, con todo el procedimiento, desde que se solicita hasta que se resuelve la controversia.

13. ¿Se levantan actas de las reuniones realizadas? En el supuesto de contestación afirmativa, ¿se deja constancia de lo manifestado por las partes en las reuniones?

En el SIMA, el contenido de las reuniones no se transcribe, se puede alegar lo que se desee con la seguridad de que no quedará recogido en ningún sitio, eso genera un clima de confianza que beneficia a la mediación, pues solamente quedará recogido lo que las partes quieran que se refleje como contenido del acuerdo finalmente alcanzado. Cuando finaliza la reunión, se levanta un Acta en el sentido de Acuerdo, si las partes encontraron una solución al conflicto, se levanta un Acta de Desacuerdo si no han conseguido encontrar una solución, donde no figura más que el desacuerdo y una propuesta de los mediadores, que en ningún caso es vinculante.

REINO UNIDO (ACAS)	No se levantan actas aunque se deja constancia de cualquier acuerdo. En el caso de mediaciones directivas se elaborará un informe de recomendaciones.
SUECIA (NMO)	No se levantan actas de las reuniones. Sin embargo, después de haber completado una mediación los mediadores presentan un informe escrito sobre la mediación a la NMO.
BULGARIA (INCA)	No existe ninguna obligación legal de tomar notas durante las sesiones de mediación. En el procedimiento arbitral un secretario nombrado por las partes y aprobado por el árbitro o presidente de la comisión arbitral hace una grabación en audio con el consentimiento de las partes. Las actas reflejan las declaraciones de las partes, sus representantes, los expertos, y los testigos periciales, si han sido designados.

POLONIA	El hecho de tomar notas durante las reuniones y la constancia de declaraciones de mediación depende de la voluntad de las partes y la práctica de cada mediador.
GRECIA (OMED)	Los Mediadores/Árbitros levantan actas de cada reunión celebrada con las partes; son firmadas por sus representantes y el Mediador/Árbitro. Estas actas reflejan los puntos de acuerdo o desacuerdo entre las opiniones de las partes y también cualquier posible acuerdo de las partes para alargar el procedimiento más allá del plazo estipulado por la ley.

Tanto en el sistema Inglés como en el sueco, se exige a los mediadores que intervienen que realicen un informe de lo sucedido en la mediación que será enviado al organismo, aunque si bien en el ACAS sí se menciona que dicho informe corresponde más a una recomendación, no quedando claro cuál es el objetivo de este informe en el sistema sueco (NMO). Únicamente es el sistema Griego el que levanta acta con el contenido de las reuniones. En el caso del NICA y Polonia, se establece la obligación de levantar acta de las reuniones o tomar nota de lo sucedido, quedando a decisión de los mediadores esta posibilidad.

14. ¿Está obligado a realizar una propuesta para la solución del conflicto? En caso afirmativo, ¿es una propuesta de obligado cumplimiento?

En el sistema establecido por el ASAC (artículo 15.3) el mediador está obligado a realizar una propuesta para el caso de un Acta final de desacuerdo, pero dicha propuesta no tiene carácter obligacional ni vinculante para las partes. El origen de esta propuesta, es la exigencia de un esfuerzo en la labor de mediación por parte del SIMA a los mediadores, que al menos, quedase reflejado en el Acta final de la reunión.

REINO UNIDO (ACAS)	Las propuestas y los acuerdos son voluntarios y no tienen fuerza legal, pero el acuerdo es moralmente vinculante para las partes.
SUECIA (NMO)	Como hemos dicho arriba, el mediador puede presentar propuestas para resolver el conflicto. Las partes no están obligadas a aceptar las propuestas de los mediadores. El mediador no está obligado a presentar una propuesta.
BULGARIA (INCA)	La preparación y la entrega de una propuesta escrita formal para resolver el conflicto no es de la competencia ni del NICA ni de la administración del NICA y tampoco del mediador en el conflicto. El mediador es la persona que procura convencer a las partes en conflicto en las negociaciones con concesiones mutuas para resolver el conflicto. Con la ayuda del mediador, cada una de las partes en conflicto tiene que encontrar su propio camino hacia un acuerdo para una resolución amistosa. En la legislación búlgara actual los mediadores y árbitros no son empleados del Instituto

POLONIA	El mediador organiza y gestiona el proceso de mediación. Redactando las propuestas para resolver el conflicto y tomarlas en cuenta no es obligatorio y depende de la voluntad de las partes.
GRECIA (OMED)	Durante el proceso completo de mediación el Mediador hace propuestas a las partes que suelen ser orales pero también pueden ser escritas. Éstas ayudan a las partes a mitigar sus diferencias con vistas a llegar a un acuerdo. Si las partes siguen en desacuerdo a pesar del intento de mediación, el Mediador está obligado a presentar una 'propuesta' formal, es decir un texto estableciendo las partes del conflicto colectivo, los asuntos del desacuerdo colectivo, el modo de recurrir a la mediación, los aspectos de la negociación, las opiniones de las partes, y los puntos de convergencia y divergencia, además del borrador del acuerdo colectivo propuesto por el Mediador. Se anima a las partes a aceptar la propuesta del Mediador para firmar un convenio colectivo laboral, pero no están obligadas a ello.

La respuesta es unánime respecto a la no vinculación y/u obligatoriedad de cumplimiento por las partes de la propuesta del mediador. En la mayoría de los organismos como el ACAS, NMO y Polonia, el mediador o mediadores son libres de plasmar una propuesta y las partes aceptarla, por lo tanto, en ninguno de éstos países el órgano de mediación fijará una propuesta vinculante para las partes del conflicto. Sí llama la atención, no obstante, que algunos sistemas como el sistema español (SIMA) y el griego (OMED), el mediador está obligado a presentar una propuesta ante el desacuerdo final de las partes pese a su no obligatoriedad de cumplimiento.

15. En caso de desacuerdo tras la mediación, ¿el mediador está obligado a dejar constancia de una propuesta?

Como ya se contestó en la anterior pregunta, por el ASAC los mediadores están obligados por el artículo 15.3 a hacer una propuesta para la solución del conflicto aunque no prospere. Esta propuesta no tiene carácter vinculante y por lo tanto, no es de obligado cumplimiento para las partes.

REINO UNIDO (ACAS)	No
SUECIA (NMO)	El mediador no está obligado a presentar una propuesta. Si el mediador considera que una propuesta no goza del apoyo suficiente de las partes implicadas, tiene el derecho de decidirse a no presentar la propuesta
BULGARIA (INCA)	Si después de todos los esfuerzos que ha hecho para llegar a un acuerdo este fin no se ha logrado, el mediador no tiene ninguna obligación de dejar constancia de su propuesta. Cuando el procedimiento de mediación se haya terminado, sea cual sea su resultado (un acuerdo entre las partes en conflicto o un desacuerdo continuo entre ellas), dentro de 3 días el mediador debe entregar información sobre todas sus actividades al Director del NICA.

POLONIA	Formalmente tal obligación no existe.
GRECIA (OMED)	Ver la respuesta anterior. Si las partes siguen en desacuerdo a pesar del intento de mediación, el Mediador está obligado a presentar una 'propuesta' formal.

Salvo el OMED de Grecia y el SIMA de España, el resto de organismos no obligan a los mediadores a realizar propuesta de mediación en caso de falta de acuerdo final. Sí se establece la necesidad de realizar un informe (contestado en pregunta nº13) que resuma lo sucedido en la mediación.

16. En su opinión, ¿qué sería necesario para que la mediación o el arbitraje fueran más eficaces?

El Patronato de la Fundación aprobó en el día 18 de diciembre de 2014 un Plan Estratégico para los años 2015-2016 dirigido a mejorar tanto el conocimiento de la actividad que desarrolla la Fundación como órgano encargado de la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje como a la mejora de resultados. En este sentido las actuaciones que se van a dedicar a este son principalmente te actuaciones dirigidas a la formación de los mediadores en habilidades y técnicas dirigidas a incrementar los acuerdos entre las partes. En el plano de la difusión se incluyen objetivos destinados a mejorar la colaboración con la universidad dirigida contar nuestra experiencia en la solución de conflictos mediante la mediación y el arbitraje

REINO UNIDO (ACAS)	En temas colectivos, que constara en procedimientos de conflicto como preludeo a cualquier nueva medida.
SUECIA (NMO)	Según nuestra experiencia, si un mediador va a tener éxito las partes implicadas en el conflicto deben confiar plenamente en él. En Suecia por lo tanto, antes de que se designe un mediador para una mediación específica la NMO mantiene contactos en privado con las partes implicadas para poder escuchar las posibles opiniones de las partes sobre los nombres propuestos.
BULGARIA (INCA)..../..	Para mejorar la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, la opinión de los expertos entre los interlocutores sociales y el NICA es que se necesita enmendar la legislación. De momento el NICA, junto con los interlocutores sociales, está preparando una serie de análisis y propuestas sobre los temas siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Una definición legal del término "conflicto laboral colectivo" y la determinación de cuando empieza; - Distinguiendo mediación de conciliación; la primera debe tener una conexión con las acciones de los interlocutores sociales y la segunda con las acciones del NICA; - El procedimiento según Artículo 4 de la Ley de la Resolución de Conflictos Laborales Colectivos como una oportunidad para recibir ayuda de los sindicatos y los patronatos y/o el NICA, y la ayuda del

<p>../..BULGARIA (INCA)</p>	<p>NICA a ser definida terminológicamente como "conciliación" según el nombre del instituto;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enmiendas y reglas claras sobre la situación del conciliador para el NICA; - Un cambio en la financiación para los procedimientos de mediación y arbitraje.
<p>POLONIA</p>	<p>Los procedimientos relacionados con el uso de la mediación deben ser transparentes, flexibles, y fáciles de usar e interpretar para no causar más disputas entre las partes del conflicto laboral colectivo. La mediación debería estar disponible para las partes en cualquier etapa del conflicto.</p> <p>Además, las disposiciones legales que rigen la resolución de conflictos laborales colectivos deberían adaptarse a la situación según vaya cambiando y evitar operaciones que se pudieran considerar perjudiciales a las relaciones entre empresarios y sindicatos representando los intereses de los trabajadores.</p>
<p>GRECIA (OMED)</p>	<p>Dado los compromisos de Grecia generados por los preceptos y las condiciones de los Acuerdos de Asistencia Financiera de este país, parece ser que no será posible hasta finales de este año (2015) adaptar directamente el sistema actual para la resolución de conflictos laborales colectivos según lo descrito en las contestaciones arriba mencionadas.</p>

3

CONCLUSIONES

La primera conclusión que podemos extraer es del análisis de los diferentes cuestionarios es que en la mayoría de los sistemas de solución de conflictos analizados los sujetos legitimados para solicitar la mediación son las partes implicadas en el conflicto, principalmente los trabajadores y la empresa. Al mismo tiempo, todos los sistemas contienen en menor o mayor medida normas de procedimiento interno donde se regula su funcionamiento. En la mayoría de los organismos existe un procedimiento a seguir, concentrando las formalidades en la fase de tramitación y dejando una mayor libertad al mediador o mediadores en el desarrollo de la mediación.

En relación con los plazos de tramitación de los procedimientos previstos en los diferentes sistemas, la conclusión es que no existe una regulación coincidente pues existen organismos que no establecen plazo alguno, frente a otros que establecen plazos para su tramitación, con independencia de que éstos puedan ser variados o alterados a voluntad de las partes o del propio organismo posteriormente si lo consideran necesario.

Respecto al lugar donde se desarrollan las reuniones de mediación no existe un criterio común respecto al lugar de reunión, estando previstas reuniones tanto dentro como fuera de las instalaciones del organismo, en función de la regulación de cada sistema. Respecto a la intervención de terceros destaca por su interés la posibilidad real de que los mediadores y árbitros puedan contar para una mayor efectividad del procedimiento con la intervención de expertos independientes a los que pueden acudir, así como servicios de apoyo ofrecidos por los propios organismos.

En lo referente a la designación del mediador o mediadores, destacamos en primer lugar que en la mayoría de los sistemas se promueve la designación de un único mediador, siendo minoritarios los sistemas de mediadores colegiados. En la mayoría de los organismos son las partes quienes designan mediador, al que se le requiere en algunos sistemas tener conocimientos y formación específica no existiendo en otros sistemas requisitos previos para ser mediador. El mediador deberá ser elegido bien de un listado aportado por el propio organismo o bien mediante cualquier otro sistema como, incluso un sorteo para el caso de falta de acuerdo en la designación del mediador

Uno de los aspectos que se preguntaban en el cuestionario era el relativo a la imparcialidad del mediador. De las respuestas obtenidas podemos concluir que todas

las instituciones velan por la independencia e imparcialidad de los mediadores/árbitros que intervienen, contando algunos de ellos con una regulación más exhaustiva que otros pero parece deducirse de los cuestionarios que son conscientes que de no hacerlo afectaría a la propia naturaleza de los sistemas de solución autónoma de conflictos. Expresión de esta preocupación es que algunos organismos se reservan la posibilidad de retirar al mediador del procedimiento para el que fue seleccionado.

Las reuniones previas en los organismos europeos tienen por finalidad fundamentalmente explicar a las partes que asisten el acto de mediación el procedimiento a seguir en las reuniones y no tanto a celebrar reuniones entre mediadores para enfocar el asunto concreto y la forma de afrontar la mediación.

Una vez comenzada la reunión de mediación, se pone en evidencia de forma general la gran flexibilidad del acto de la mediación pues la mayoría de los organismos no exigen, salvo excepciones, levantar actas de las reuniones, no debiendo realizar propuestas por escrito de forma obligada, (solamente en el supuesto que lo soliciten las partes) y en caso de tener que hacerlo, estas no son vinculantes para las partes.

En definitiva, este informe constituye una primera aproximación al funcionamiento de algunos de los diferentes sistemas de solución autónoma de conflictos existentes en Europa, que nos ha permitido conocer de forma sencilla y simple, el funcionamiento general y a grandes rasgos de los distintos sistemas de mediación y arbitraje.
