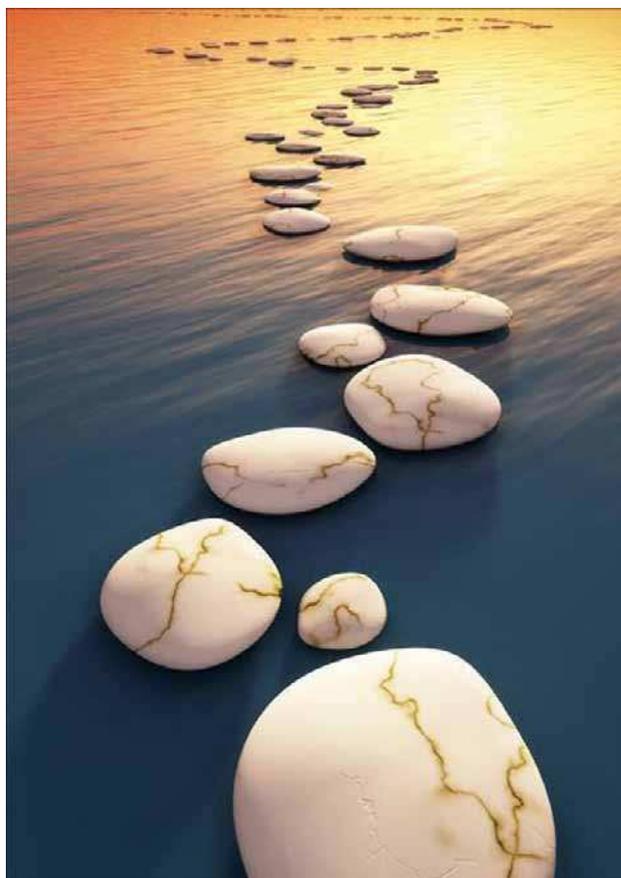


Martin Borrego Gutiérrez

Director General de la Fundación SIMA
Servicio Interconfederal de Mediación
y Arbitraje

La solución autónoma del conflicto colectivo laboral. Una realidad consolidada

En el ámbito laboral la mediación es algo que forma parte ya de la práctica habitual de las relaciones laborales pues contamos con una experiencia de más de treinta años desde que en los años 80 se crearon los primeros sistemas de solución extrajudicial de conflictos y principalmente en la década de los noventa. Así, en 1996 se suscribe por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, el I Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), y la mayor parte de los acuerdos de ámbito autonómicos.



El ASEC puso de manifiesto la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía de los interlocutores sociales. El ASEC aparece así enmarcado dentro de la firme y ya consolidada vocación de nuestro modelo de relaciones laborales por dotar a los interlocutores sociales de un mayor protagonismo en su configuración. Desde 1998 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) fundación creada en el ASAC para la gestión del Acuerdo, cuenta ya con una amplia experiencia en la gestión del conflicto laboral que se traduce en los más de cuatro mil expedientes de mediación y arbitraje tramitados desde entonces.

El ASEC fue renovado en cuatro ocasiones desde entonces estando vigente en la actualidad el ASAC V que fue suscrito en el día 7 de Febrero de 2012 y que tiene una vigencia hasta 31 de diciembre de 2016.

Entrando ya en el contenido del acuerdo el ASC prevé la mediación y el arbitraje como instrumentos para la solución de los conflictos colectivos laborales, instrumentos que no solo pretenden ofrecer a las partes una alternativa real y eficaz a la solución administrativa y jurisdiccional, sino también introducir, como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, la solución negociada de los conflictos colectivos de trabajo. La solución extrajudicial se convierte en una prolongación de la negociación colectiva.

Si tenemos en cuenta el ámbito personal y territorial el SIMA interviene en los conflictos colectivos de trabajo de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma. Además, en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas y ya se citó anteriormente, existen Acuerdos sobre Solución de Conflictos cuya gestión corresponde también a los interlocutores sociales. Para situar el impacto que tiene la solución autónoma es necesario destacar que anualmente el SIMA y los organismos de solución extrajudicial de conflictos de ámbito autonómico gestionan anualmente una media de 7.000 conflictos colectivos que afectan a más de 9 millones de trabajadores.



La experiencia de más de dieciséis años en la gestión del conflicto nos permite contar con una perspectiva muy amplia sobre las ventajas de la mediación frente a otras fórmulas de solución del conflicto y de las que intentaré a continuación citar las más destacadas.

Una de las primeras ventajas que observamos es que en la mediación la solución al conflicto colectivo concreto la alcanzan las partes "por sí mismas". El acuerdo siempre se considera, como no puede ser de otra manera, como un logro de las partes. El mediador, a diferencia de otras figuras, ayuda a las partes a que sean ellas las que encuentren la solución al conflicto. Esta ventaja respecto al protagonismo del acuerdo alcanzado se traduce en que el 90% de los acuerdos alcanzados en el SIMA se cumple y es justamente la colaboración de las partes en el acuerdo alcanzado la que refuerza su cumplimiento.

Esta forma de abordar el conflicto, desde una mediación eminentemente colaborativa, y la actitud de las partes en el procedimiento se traduce en una mejora a largo plazo de las relaciones laborales en la empresa o sector donde ha intervenido el SIMA. Se crea en este sentido una cultura del diálogo como base para la solución del conflicto tanto para el presente como para los que se puedan plantear en el futuro. Es decir, podemos afirmar que la mediación extiende sus efectos más allá del propio acto de mediación con independencia del resultado concreto.

Por otro lado, en el procedimiento de mediación las partes no pierden en ningún momento el control sobre el proceso, debatiendo en muchas ocasiones no sólo las cuestiones planteadas, sino también cuantas consideren oportunas para la resolución de la controversia. El conflicto es abordado desde cualquier perspectiva que contribuya a su solución, no siendo necesaria, ni probablemente conveniente en algunos casos, la consideración exclusiva de los aspectos legales o jurisprudenciales. No podemos olvidar que en muchos casos los conflictos que se plantean no son estrictamente jurídicos sino que también se plantean conflictos de intereses. La mediación, a diferencia de la sentencia judicial, no tiene como efecto directo una sensación de ganador-perdedor que puede condicionar las relaciones futuras y originar o acrecentar la distancia entre las partes. En este sentido merece la pena destacar que únicamente el 28% de los procedimientos que se tramitan en el SIMA, las partes resuelven su controversia mediante una sentencia judicial.

Junto al protagonismo de las partes la mediación cuenta con la asistencia de un tercero – el mediador – que actuará de manera imparcial, intentando facilitar el entendimiento entre los implicados sin favorecer ni perjudicar a ninguno de ellos. La mediación al estar concebida desde la flexibilidad no cuenta con limitaciones temporales o formales permitiendo a las partes extenderse en sus explicaciones, lo que redundará en nuestra experiencia en una mayor comprensión del problema que se plantea y en una mejora de las relaciones futuras, incluso en los casos en los que no se logra el acuerdo. El hecho de que no existan limitaciones temporales y la posibilidad de celebrar varias sesiones favorece la búsqueda del acuerdo.



Otra de las ventajas del procedimiento de mediación del SIMA es que éste es gratuito para las partes al financiarse el SIMA mediante una subvención concedida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mientras que en el caso de la solución judicial este va a precisar de asistencia letrada, abono de tasas con su correspondiente coste económico.

La tramitación del proceso de mediación es especialmente ágil, permitiendo que las partes sean citadas para el conflicto concreto en plazos muy reducidos. Así, el ASAC establece un plazo máximo de diez días para la tramitación del procedimiento y de 72 horas en los casos de mediación previa a la convocatoria formal de una huelga. En todo caso, y como un rasgo más de la flexibilidad del procedimiento de mediación, dichos plazos pueden ser ampliados por voluntad manifiesta de ambas partes.

En cuanto a las soluciones alcanzadas, indicar que son percibidas por los interesados como más justas. A ello se añade un componente de satisfacción personal de los implicados, que se ven capaces de resolver sus diferencias de manera autónoma. Cuenta, además, con un componente de tranquilidad añadida, puesto que la salida al conflicto no sienta precedente ni tiene virtualidad permanente, sino que se extenderá durante el tiempo que hayan querido las partes. El carácter público o privado de la solución que se alcance, también queda bajo control de los intervinientes que, a diferencia de lo que sucede con una sentencia judicial, podrán optar por mantener el acuerdo en un nivel confidencial. Finalmente, el procedimiento de mediación permite proyectar sus efectos a futuro, no ciñéndose a la situación que dio origen al conflicto sino adecuándola a la dinámica permanentemente cambiante que rige las relaciones laborales.