

## La mediación laboral en los conflictos colectivos

POR MARTÍN BORREGO GUTIÉRREZ Director general de Sima

En los últimos años, venimos asistiendo a un importante auge de la solución extrajudicial de los conflictos que se ha intensificado en los últimos dos años tras la publicación de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. En el ámbito laboral, hablar de mediación es algo que forma parte ya de la práctica habitual en las relaciones laborales, pues contamos con una experiencia en este campo de más de treinta años desde que en los años ochenta se crearon los primeros sistemas de solución extrajudicial de conflictos y principalmente en la década de los noventa. En esta década, se suscribe el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (Asec) y la mayor parte de los acuerdos de ámbito autonómicos.

En los últimos años, venimos asistiendo a un importante auge de la solución extrajudicial de los conflictos que se ha intensificado en los últimos dos años tras la publicación de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. En el ámbito laboral, hablar de mediación es algo que forma parte ya de la práctica habitual en las relaciones laborales, pues contamos con una experiencia en este campo de más de treinta años desde que en los años ochenta se crearon los primeros sistemas de solución extrajudicial de conflictos y principalmente en la década de los noventa.

En esta década, se suscribe el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (Asec) y la mayor parte de los acuerdos de ámbito autonómicos. Desde 1998, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Sima) fundación creada en el Asec para la gestión del Acuerdo, ha tramitado más de cuatro mil expedientes de mediación. Esta experiencia 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 destacará a continuación las más destacadas.

### La solución al conflicto lo alcanzan las partes

Centrándonos ya en las ventajas de la mediación, la primera que podríamos citar es que la solución al conflicto colectivo 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. Al tratarse de procedimientos voluntarios se requiere un alto grado de colaboración entre las partes, que deberán trabajar conjuntamente en lugar de mantener una apariencia de confrontación.

Toda esta predisposición que se exige a las partes en la mediación acaba traducándose 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.

### Actuación del mediador como facilitador y flexibilidad del procedimiento

Junto al protagonismo de las partes, la mediación cuenta con la asistencia de un tercero -el mediador- que, en todo caso, actuará de manera imparcial, intentando facilitar el entendimiento entre los implicados sin favorecer ni perjudicar a ninguno de ellos. Al mismo tiempo, en la mediación al no estar las intervenciones tasadas en el tiempo las partes pueden extenderse en sus explicaciones, lo que redundará 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 favorecen la búsqueda del acuerdo.

La primera ventaja que podríamos citar es que la solución al conflicto colectivo la alcanzan las partes 'por sí mismas'

El mediador, de manera imparcial, facilitará el entendimiento entre los implicados sin favorecer ni perjudicar a ninguno de ellos

En definitiva, en la mediación las partes no pierden en ningún momento el control sobre el proceso, abordando no sólo las cuestiones planteadas, sino también cuantas consideren oportunas. 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 gratuidad del procedimiento de mediación para las partes

Por otra parte, merece destacarse que la solución judicial supone una serie de costes económicos y relacionales que acaban teniendo una especial incidencia en las relaciones laborales. Económicos, por cuanto el coste de la mediación es gratuito para las partes al financiarse el Sima mediante una subvención concedida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mientras que el procedimiento judicial precisa de asistencia letrada, abono de tasas con un coste económico. Un segundo aspecto también es que la mediación, a diferencia de la sentencia judicial, no tiene como efecto directo una sanción de ganador-perdedor que puede condicionar las relaciones futuras y originar o acrecentar la distancia entre las partes.

### La celeridad del procedimiento de mediación

Por último, destacar como otra de las ventajas de la mediación que la tramitación del proceso de mediación es rápida. Así, el Asec establece un plazo máximo de diez días en su tramitación y de 72 horas en los casos de mediación previa a la convocatoria formal de una huelga. En todo caso, 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.

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.