



FUNDACION  
**SIMA**

Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje

# La mediación laboral: Características y efectos

**2014**

Martín Borrego Gutiérrez  
Director General

**Dirección:**

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

**Teléfono:**

91 360 54 20

**Fax:**

91 360 54 21

**Internet:**

[www.fsima.es](http://www.fsima.es)

**Twitter:**

@fundacionsima

En primer lugar me gustaría agradecer especialmente vuestra respuesta a la convocatoria de formación de mediadores del SIMA que celebramos hoy.

No es mi intención en esta intervención el exponeros las diferentes avatares históricos que ha tenido la mediación en España, ni los diferentes iniciativas que ha surgido en los últimos años impulsando la mediación sino que voy a pretender que abordemos la mediación desde una perspectiva distinta y a la vez más amplia, destinada a analizar y valorar la mediación laboral como instrumento útil y eficaz en la resolución de los conflictos laborales y principalmente en sus efectos positivos.

En definitiva os propongo elevarnos en el análisis más allá del conflicto concreto o incluso del resultado para profundizar en dos aspectos.

El primero es el efecto que tiene la mediación para las partes en conflicto.

No obstante, conviene aunque sea brevemente, hacer una distinción, entre la mediación y otras figuras afines.

Por un lado cabe distinguir la conciliación, que es aquél medio en el que la función del tercero estriba en servir de vía e incentivo para la comunicación de las partes en conflicto. Su nota diferenciadora es la no atribución para realizar recomendaciones en torno a los aspectos sustantivos del conflicto y, aún menos, para emitir una decisión para su solución. En la mediación lo que nos diferencia de la conciliación es que el tercero, junto a las atribuciones del conciliador, posee una atribución adicional como es la de hacer recomendaciones sobre el fondo del conflicto.

Hecha esta distinción y entrando ya en el contenido de la intervención, vuestra actividad como mediadores trasciende al ámbito de la solución al conflicto concreto en el que intervenís para extenderse a otros aspectos que citaré continuación.

El primero de ellos es que la mediación genera un clima de diálogo que se extiende más allá de la mediación.

Las mediaciones, incluso las que no acaban teniendo un resultado positivo directo en forma de acuerdo que ponga fin al concreto conflicto en el que se actúa, tienen una incidencia directa en el clima de relaciones laborales de la empresa o sector que ha acudido al SIMA.

Como ya habréis detectado en las mediaciones en las que habéis participado, el ambiente en la propia sala suele ser radicalmente distinto entre el momento en el que ésta se inicia y en el que concluye. Al finalizar, las partes se encuentran mucho más relajadas y distendidas, se ha iniciado una nueva vía de diálogo que se encontraba rota o, cuando menos, deteriorada hasta ese momento. Otras veces también sucede que, a pesar de la disputa, los dos bancos no están enfrentados. En estos casos la función del mediador puede llegar a limitarse a no entorpecer un diálogo que se está mostrando tranquilo y fluido.

No siempre resulta fácil detectar en cuál de tales situaciones nos encontramos o, detectándola, optar por facilitar las relaciones entre las partes en lugar de destacar sobre ellas.

Los usuarios del SIMA son conscientes -y así lo manifiestan públicamente- de que cuando son expuestas ante los mediadores, las pretensiones de ambas representaciones se rebajan sensiblemente y se desradicalizan las posiciones.

No podemos olvidar que cuando se es citado por primera vez por un organismo de estas características para resolver una desavenencia interna, la primera reacción es situarse a la defensiva, venir con los argumentos jurídicos preparados para defenderse correctamente, ya que inicialmente estos órganos no se perciben como una ayuda, sino como una injerencia externa. En estos casos se alega la frase recurrente de “Me opongo por las razones que alegaré en su día...”

Quisiera destacaros en este punto la importancia que tiene para la mediación que el mediador no sólo sea imparcial, sino también de que lo parezca. Todos sabemos que en situación de alerta las personas damos la máxima importancia a los más mínimos detalles. Y por ello podemos decir que, el hecho de conseguir que las partes hayan rebajado el tono de discusión al finalizar la reunión, es una clara evidencia de que confían en las personas que han designado. Se trata en definitiva de la confianza que depositen las partes en vuestra actividad como mediadores. Esta confianza, por detalles casi imperceptibles para el mediador se puede quebrar, y en estos casos la mediación bien para una de las partes o para las dos ha finalizado.

Así, una actuación del mediador en la que se busque conseguir la confianza de las partes consigue que hasta en los conflictos eminentemente jurídicos, se olviden los argumentos a utilizar en la vía judicial y se abogue por una solución pactada.

Todas estas vías que permiten recanalizar las relaciones laborales son una parte muy importante del cometido del mediador que, obviamente, se está cumpliendo. Porque aunque nos importen mucho las estadísticas, no lo voy a negar, no todo es el acuerdo.

El incremento del uso del SIMA para conflictos en los que no es obligatoria acudir a la mediación

Cada vez más las partes perciben al SIMA como un medio de ayuda real en la solución de las discrepancias surgidas en el ámbito laboral. Prueba de ello es su utilización en supuestos en que no se plantea como mediación previa a la presentación de una demanda de conflicto colectivo ni a la convocatoria formal de una huelga; es decir, en los casos en los que este trámite no es preceptivo. Y, sin embargo, tanto sindicatos como empresas o asociaciones empresariales solicitan nuestra intervención (que es la vuestra) incluso para tales asuntos.

La función facilitadora del mediador se traduce normalmente en encontrar los puntos de acuerdo en las exposiciones y manifestarlos.

Cuando hacéis ese ejercicio de buscar los puntos de acuerdo y los verbalizáis, las partes se dan cuenta de que tal vez sus posiciones no están tan alejadas y es posible, por tanto, el acuerdo.

El SIMA contribuye al acuerdo más allá del acto concreto de la mediación.

Por todo lo anterior el SIMA se considera, ante todo, un espacio “amable” de encuentro de empresarios y trabajadores como usuarios de la mediación. Resulta bastante habitual que recibamos noticias de alguno de los involucrados en la mediación informándonos sobre su resolución días después de su paso por este Servicio y de que el acuerdo se ha producido sobre la base en alguna de las propuestas que había realizado el órgano mediador en algún momento de la reunión.

En la Fundación somos conscientes de que, a pesar de que existe una propuesta final que se hace constar en el acta, ésa no es, ni de lejos, la más imaginativa que se ha

producido ni, tal vez, la más adecuada para la resolución del conflicto: simplemente es la que “menos daño” genera a las partes. Porque si bien lo ideal es que se alcance un acuerdo, en caso de no ser eso posible tampoco se trata de que alguien salga de aquí en peor posición jurídica de la que ha entrado. Si es así su receptividad a otros procedimientos de mediación será nula.

Hemos detectado que este modo de actuar consigue el objetivo de que a futuro no se teme avanzar en la postura que uno trae en aras a un posible acuerdo puesto que, en caso de no lograrlo, nada consta por escrito y puede retomarse el punto inicial en el que se dejó antes de acudir a la mediación.

Desde la Fundación agradecemos sinceramente la disponibilidad que los mediadores mostráis cada día, respondiendo a nuestras llamadas inmediatamente y poniendo a nuestra disposición vuestra agenda, sin límite horario, hasta que finaliza el procedimiento. Ello transmite a las partes enfrentadas, una vez más, la sensación de que en el SIMA se realiza todo lo que resulte necesario para ayudarles. Sensación que es reforzada cuando, al finalizar el acto, les agradecéis su actitud negociadora, a modo de refuerzo positivo, y les recordáis nuestra disponibilidad para el supuesto de que vuelvan a necesitarnos.

Abordaré a continuación, desde una perspectiva más amplia cuál ha sido el efecto de vuestro trabajo en los cambios de que se han producido en las relaciones laborales. Y digo bien, porque en esta contribución vuestra actuación ha sido decisiva. Pensar que cuando estos organismos se crean en la década de los 90 e incluso algunos en la de los 80, la mediación laboral como tal no contaba con experiencias previas y se ha venido construyendo a base de mediar ( a mediar se aprende mediando) y de vuestra esfuerzo en la búsqueda del acuerdo entre las partes. Hemos ido aprendiendo de los errores y de los éxitos.

No nos olvidemos de que si la mediación laboral no tuviera éxito el legislador no hubiera optado por remitir a un tercero la solución del conflicto y en este punto abordo a continuación los efectos de la mediación en las relaciones laborales.

La remisión de competencias desde la ley a los organismos de solución autónoma de conflictos.

En los últimos veinte años se viene produciendo desde la ley un impulso de la mediación y el arbitraje como fórmulas de solución del conflicto laboral. Esta remisión se ha venido produciendo paulatinamente. En un primer momento asumiendo el intento de conciliación previo a la interposición de una demanda judicial y más recientemente con la remisión legislativa destinada a la gestión de las discrepancias que surgieran en la negociación de los periodos de consultas de procesos de reestructuración de empresas de los artículos 40,41,47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores en los que la solicitud de mediación es voluntaria para las partes y por último la obligatoriedad de la mediación en los supuestos del artículo 82.3 del ET en materia de inaplicación del convenio colectivo.

Este tipo de conflictos suponen ya en 2013 el 21% del total de los tramitados en el SIMA

Dentro del primera remisión legislativa dedicado a la asunción por parte de los organismos de solución extrajudicial, tanto los de ámbito autonómico como el estatal, del trámite de conciliación preprocesal previsto en la Ley de la Jurisdicción como trámite previo (y obligatorio), hay que tener en cuenta que en la actualidad el ASAC V

suscrito en febrero del año 2012 tiene eficacia general, es decir, se aplica a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito del acuerdo, frente al acuerdo anterior (ASEC IV ) que establecía como los anteriores la necesidad de adhesión al acuerdo de la empresa o sector concreto, por lo que la remisión es casi total

Este paso supone en la práctica que la intervención de la Dirección General de Empleo se reduce a la intervención en aquellos sectores y empresas excluidos del ámbito de aplicación del ASAC. En el cuadro que se recoge a continuación puede observarse de forma más clara como el SIMA gestiona ya el 90% de la conflictividad colectiva.

### Cuadro 2. ACTUACIONES SIMA Y SMAC-DGE (Conflictos Colectivos) 2008-2012

Fuente: Fundación SIMA y Dirección General de Empleo.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
SMAC	113	133	141	132	96	62
SIMA	225	294	264	243	348	537
Total actuaciones SIMA-SMAC	338	427	405	375	444	599
% SIMA/Total	67%	69%	65%	65%	78%	90%

La reducción de la conflictividad laboral y sus efectos.

Otro de los aspectos positivos de la importancia de la mediación laboral es la reducción de la conflictividad y los efectos que tiene en las relaciones laborales La actividad que desarrollamos, y lo mencioné al inicio de la intervención cuando abordamos los efectos en cada conflicto no solo tiene importancia por la existencia de cauces específicos de resolución del conflicto laboral sino también por la inclusión de un cultura de la negociación orientada a la solución pactada frente a la judicial que redundo en una mejora de la competitividad de las empresas y con ella de la economía.

Si nos remontamos a la década de los años 90, década en la que se crearon la mayor parte de los organismos de solución extrajudicial de conflictos y nos tenemos en los datos de conflictividad existentes en esta década observamos que el número de procedimientos de convocatoria de huelga se va reduciendo a año pero especialmente en la última década. Como podréis ver en el gráfico a continuación podréis observar que si comparamos el periodo 1990-1999, en el que el número de huelgas ascendió a 1.556 de media anual y los comparamos con los datos del periodo 2003 -2013 en el que el número de huelgas de promedio anual ascendió a 865 huelgas se observa una reducción del 55% en cuanto a huelgas convocadas.

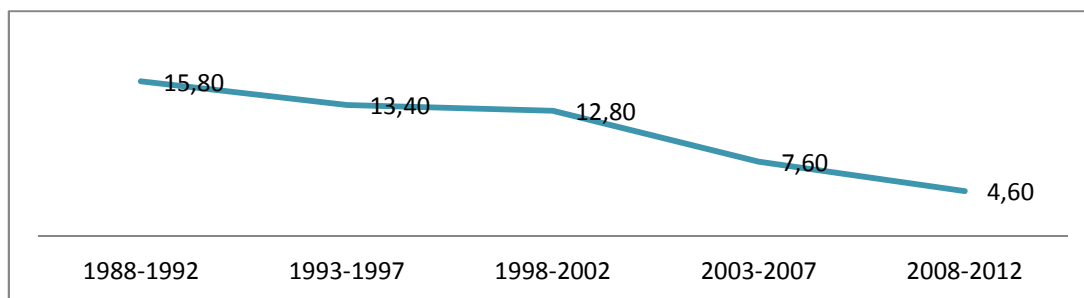
Otro de los elementos que nos permite medir la reducción de la conflictividad como efecto de vuestro trabajo es el número de horas no trabajadas por motivo de huelgas. Si tomamos como referencia los datos de los últimos veinticinco años, y las analizamos en bloques de cinco años podemos extraer como primera conclusión que el número de horas se ha reducido.

En este sentido y por trasladar la afirmación a datos que permitan valorar esta reducción, la media de jornadas no trabajadas en el periodo 1988 a 1992 ascendió a un total de 15,80 millones de horas de trabajo perdidas por huelga frente a las 4,6 millones de horas de media anual del periodo 2008 a 2012. Resulta especialmente significativo que cuando los sistemas de solución extrajudicial han tenido un

incremento significativo de su actividad se reduce la conflictividad vinculada a convocatorias de huelga.

### Gráfico 3. EVOLUCIÓN DE LAS JORNADAS NO TRABAJADAS EN PERIODOS DE CINCO AÑOS (millones) ENTRE LOS AÑOS 1988 A 2013

Fuente: Boletín Estadísticas Laborales Ministerio de Empleo



La reducción real de la judicialización del conflicto laboral.

Cada año, como sabéis la Fundación realiza un informe de seguimiento de los conflictos tramitados en el año anterior que nos permite conocer no solo el resultado final del procedimiento de mediación concreto una vez terminada la intervención del SIMA, sino también el impacto real de la actividad de este Servicio en la reducción de la conflictividad laboral. Con los datos del Informe de Seguimiento de Conflictos correspondiente al año 2012, podemos observar del total de procedimientos tramitados acudieron a la vía judicial para resolver su controversia el 41% de los procedimientos tramitados en el SIMA, si bien únicamente el 29% resolvió finalmente la controversia mediante una sentencia judicial. Esta diferencia se explica principalmente porque las partes alcanzan un acuerdo que pone fin al conflicto ante el propio órgano judicial. Este dato demuestra de nuevo que vuestra actuación, aún en el caso de desacuerdo es especialmente útil.