

MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL

Con el presente documento tenemos por objetivo dar a conocer la experiencia piloto a desarrollar en el Juzgado Social 3 de Bilbao en orden a introducir la mediación en el ámbito de la jurisdicción social, partiendo de la iniciativa del Consejo General del Poder Judicial, con el apoyo del Gobierno Vasco y la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales.

LA MEDIACIÓN: CONCEPTO Y VENTAJAS

La mediación puede definirse como un modelo de solución de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliares por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

El concepto de mediación y mediador viene establecido en la Directiva 2008/52/CE relativa a ciertos aspectos relativos a la mediación, en este caso civil y mercantil, que puede ser extrapolado al proceso laboral:

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) «mediación»: un procedimiento estructurado, sea cual sea su nombre o denominación, en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de su litigio con la ayuda de un mediador. Este procedimiento puede ser iniciado por las partes, sugerido u ordenado por un órgano jurisdiccional o prescrito por el Derecho de un Estado miembro.

Incluye la mediación llevada a cabo por un juez que no sea responsable de ningún procedimiento judicial vinculado a dicho litigio. No incluye las gestiones para resolver

el litigio que el órgano jurisdiccional o el juez competente para conocer de él realicen en el curso del proceso judicial referente a ese litigio.

b) «mediador»: todo tercero a quien se pida que lleve a cabo una mediación de forma eficaz, imparcial y competente, independientemente de su denominación o profesión en el Estado miembro en cuestión y del modo en que haya sido designado o se le haya solicitado que lleve a cabo la mediación.

En el ámbito del trabajo, en el que las relaciones laborales se mantienen en un tracto de tiempo continuado, y en muchos casos, extenso, es necesario mantener un clima de trabajo adecuado para ambas partes en el que se logre una prestación de servicios relajada atendiendo a las necesidades, derechos y obligaciones de trabajador y empresario.

En un momento determinado de esa relación pueden surgir problemas de entendimiento en el que entran en juego intereses y derechos de una y otra parte, surge un conflicto que ha de ser solucionado para lograr de nuevo un buen clima de trabajo, las opciones de las partes son variadas, acudir directamente a un árbitro o mediador, buscar ellas mismas la solución del conflicto mediante un acuerdo ó entendimiento mutuo; ó acudir a la vía jurisdiccional para que sea un Juez quien resuelva el conflicto.

En muchos casos la solución que dicta una sentencia puede no ser una solución directa al conflicto, puede no contentar íntegramente a ninguna de las partes o puede quedarse en una solución a un problema puntual cuando la problemática en realidad es de índole más profunda, o establecer una solución ajustada a derecho y a las peticiones de las partes pero lejana al problema de fondo que subyace en la relación laboral.

Por todo ello existen determinados conflictos individuales en los que es mucho más enriquecedor y contribuye en mayor medida a resolver el problema desde su inicio, optar por un medio alternativo de resolución de conflictos, dicho medio puede ser la mediación, que permite a las partes retomar el protagonismo en la forma de resolver sus propios conflictos, porque nadie mejor que las partes conocen y saben la forma más efectiva de resolver la contraposición de sus intereses.

Las Ventajas de la Mediación son las siguientes:

- 1.- Es voluntaria:** Se funda en la libertad que tienen las partes de solicitar y de mantenerse o no en el proceso de mediación.
- 2.- Es flexible:** Permite a las partes y al mediador establecer las reglas del proceso, salvo ciertos preceptos básicos. Y ajustar el acuerdo a sus propias necesidades, no sujetándose a reglas más estrictas como son las que regulan el proceso judicial.
- 3.- El costo económico del servicio es asumido por entes públicos:** Permite un acceso gratuito tanto a las empresas como a los trabajadores, dado que es un servicio subvencionado por el Gobierno Vasco, como servicio auxiliar de la Administración de Justicia y por el Consejo de relaciones laborales como órgano colaborador en el proyecto.
- 4.- Disminuye el costo social que implican las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que pueden traer el conflicto:** La confianza deteriorada en las relaciones laborales, puede generar una disminución en la productividad de las empresas.
- 5.- Se desarrolla en un ambiente de respeto y es absolutamente confidencial,** las partes no podrán utilizar las manifestaciones o conversaciones que hayan tenido lugar durante las sesiones de mediación en un proceso judicial posterior.
- 6.- Promueve la participación de las partes en la búsqueda de soluciones:** La autocomposición permite el protagonismo de los actores laborales en la búsqueda participativa de las soluciones.

Haciendo un cuadro se podría hacer la siguiente comparativa de ventajas y desventajas entre una solución por vía de acuerdo derivado de mediación y una solución contenciosa:

VÍA CONSENSUAL

VÍA CONTENCIOSA

1.- Construye relaciones. Favorece la	1.- Aumenta distanciamiento. Favorece la incomunicación
---------------------------------------	---

comunicación.	
2.- Disminuye tensiones. Aumenta comportamiento pacífico	2.- Aumentan las tensiones. Favorece comportamientos conflictivos.
3.- Se alienta la cooperación.	3.- Aumenta la competición. Se hacen víctimas y desfiguran la realidad.
4.- Se limitan las consecuencias negativas en el ámbito laboral y pacifica las relaciones de trabajo	4.- Probabilidad alta de consecuencias negativas en el seno de las relaciones laborales: represalias, absentismo laboral, falta de desarrollo profesional.
5.- Eleva la satisfacción psicológica y personal.	5.- Probabilidad de alteración emocional - psicológica.
6.- Asumen responsabilidades los propios participantes. Retoman su protagonismo.	6.- Disminuye protagonismo delegando la toma de decisión en el Juez.
7.- Se ajustan los acuerdos u opciones a sus necesidades reales.	7.- Actitud negativa, a la defensiva
8.- Aumenta su información general e información coherente a las partes implicadas	8.- Están más desinformados.
9.- Empieza a desaparecer sentimiento ganador / perdedor	9.- Luchan por ser ganadores a costa del otro.
10.- Mira al futuro	10.- Se centran en el pasado.
11.- Favorece la flexibilidad, colaboración ante posibles cambios, incidencias.	11.- Inflexibilidad ante posibles cambios.
12.- Disminuye el coste: - afectivo - económico - temporal	12.- Aumenta el coste:- afectivo - económico - temporal.
13.- Probabilidad alta de cumplimientos de resolución judicial	13.- Disminuye probabilidad del cumplimiento de la resolución judicial.

LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

Hasta ahora la mediación intrajudicial se ha desarrollado en diferentes jurisdicciones, en el ámbito civil y más específicamente en los procesos de familia y en el ámbito penal, el

proyecto que nos planteamos en la actualidad es introducir esa forma alternativa de resolución de conflictos en la esfera de las relaciones de trabajo.

Es cierto que para los conflictos colectivos esa forma alternativa de resolución de conflictos se cumple con las actuaciones que se desarrollan ante el PRECO, sin embargo no podemos entender que esa función se cumple generalmente y de forma específica en la conciliación previa exigida legalmente por el artículo 63 de la LPL, que se desarrolla ante el SMAC. Y ello porque en muchas ocasiones el acto de conciliación previa se celebra sin asistencia de la parte demandada, exista o no citación previa, no es necesario que las partes acudan personalmente y el dialogo entre los interesados en muchos casos no se realiza, por lo que el conflicto queda al margen de la autonomía de la voluntad de las partes. Es un acto exigido legalmente como requisito previo a la presentación de la demanda y no un acto voluntario de los interesados.

Por ello la conciliación previa no es un óbice para no intentar la mediación en un momento posterior, en el que se va a dejar a las partes el protagonismo para la resolución de la controversia planteada y de cualesquiera otras que pudieran existir en la relación laboral, contando para ello con la ayuda de un mediador imparcial.

¿Cómo introducimos la mediación en el ámbito del proceso?

Hay que advertir que la mediación intrajudicial no es tanto una alternativa al proceso como una nueva forma de actuación en los Tribunales de Justicia que implica el que se trabaje para que, aún dentro de un proceso contencioso, se de la oportunidad a las partes de llegar a una solución consensuada por ellos con la ayuda de un tercero, o al menos se reduzcan las materias en discordia o sirva para pacificar el conflicto entre ellos. El objetivo del acuerdo no es por tanto el único a conseguir. En el juzgado a veces es suficiente con que el enconamiento disminuya y la comunicación entre las partes mejore.

Todos los intervinientes en el proceso van a tener su importancia; estos intervinientes son: el Juez, la oficina judicial, los abogados y graduados sociales, el equipo de mediación y las partes intervinientes.

El Juez: El papel del Juez consistirá en:

Decidir aquellas demandas que son susceptibles de incluirse en el plan piloto de mediación, filtrando los casos según que los intereses individuales y personales en juego puedan ser objeto de negociación o conciliación por las partes de modo autónomo.

En el Auto de admisión a trámite fundamentará el carácter mediable de la demanda presentada y citará a las partes ante el servicio de mediación para una primera entrevista informativa donde se les propondrá el uso de la mediación como vía alternativa, explicando las incidencias que esta derivación puede conllevar en el proceso judicial en marcha, entrevista inicial a la que es aconsejable acudan los letrados o graduados sociales que vayan a representar a las partes.

El Juez deberá de aprobar por Auto el acuerdo al que, en su caso, hayan llegado las partes, o en sentencia si el acuerdo fuese parcial y otras cuestiones tuviesen que dilucidarse en la vista oral.

La oficina judicial y el secretario judicial:

Ambos cuerpos servirán de apoyo en el proceso, ofrecerán la información oportuna a los justiciables y a sus representantes respecto a las posibilidades de mediación y realizarán las citaciones y notificaciones oportunas a las partes, valiéndose de los medios tradicionales o de medios telefónicos o telemáticos para garantizar la celeridad en la convocatoria de las partes. Especial importancia tiene el secretario judicial en orden a conseguir que las partes acudan al servicio de mediación a la primera entrevista presencial y se decidan por usar la mediación como forma alternativa al proceso contencioso. A tales efectos existirá una agenda del servicio de mediación, debiendo los funcionarios del Juzgado ponerse en contacto con el citado servicio para fijar el día en el que se llevará a cabo la entrevista.

Los representantes de las partes: abogados y graduados sociales.

Es muy importante el papel de los representantes de las litigantes, en ellos reside una tarea fundamental en orden a admitir la mediación, como forma alternativa de

resolución de conflictos y promover su uso, manteniendo una actitud de predisposición a esta forma de actuación e instando a las partes a que procedan a intentarlo.

Es aconsejable que estén presentes en la primera entrevista informativa con el Juez y que asesoren a sus representados en los acuerdos alcanzados, sin perjuicio de que el protagonismo en las sesiones de mediación ha de ser de las partes de manera directa y principal, correspondiendo a éstas la fijación de los puntos objeto de discrepancia, de la delimitación de la controversia y de las posibles vías de solución, todo ello con la ayuda del mediador.

Estos profesionales participarán de manera directa y principal en la redacción del acuerdo que se alcance con la mediación en términos jurídicos que permita su ejecución y que no atente contra la legalidad vigente o el derecho de las partes.

El equipo de mediación: Es necesario que existan mediadores con experiencia suficiente que puedan garantizar la calidad del servicio de la mediación intrajudicial. De la eficacia y poder de convicción de los mediadores depende la aceptación para acudir a mediación. Deben ser profesionales contrastados ya que en otro caso la mediación no será bien recibida. Estos mediadores deben dar garantías de independencia, seriedad y confidencialidad, ser profesionales cualificados y con acreditadas habilidades para transmitir a los ciudadanos las ventajas del sistema .

Estos profesionales en la primera entrevista que tengan con las partes deberán indicarles las ventajas del uso de la mediación, las finalidades de la misma, la forma de realizarse las sesiones de mediación, indicarán los interlocutores válidos para cada una de las partes en este proceso de mediación y tratarán de que las partes acoten sus diferencias y las traten abiertamente en cada una de las sesiones que lleven a cabo, con independencia de que se alcance o no un acuerdo.

A estos efectos en esta experiencia piloto se va a contar con los mediadores del Consejo de Relaciones Laborales, que han demostrado una dilatada experiencia en los conflictos colectivos, trabajando ahora desde la perspectiva de los conflictos individuales y con el fin de llegar a acuerdos reparadores y satisfactorios para las partes en estos procedimientos de índole individual.

Estos mediadores están controlados por un servicio público, en virtud de un protocolo establecido, y el acceso a ellos a través del Juzgado será gratuito para las partes intervinientes en la mediación, al estar financiado por entidades públicas.

Las partes: los interesados han de ser informados del carácter voluntario y libre de la sujeción al proceso de mediación, han de conocer que ellos van a ser los verdaderos protagonistas a la hora de alcanzar un acuerdo y delimitar las materias objeto de mediación, ayudados en todo caso por los mediadores y asesorados por sus representantes.

EL PROCEDIMIENTO

La Introducción de la mediación intrajudicial en el proceso laboral se va a realizar de la siguiente manera:

A.- Derivación a mediación:

Una vez interpuesta la demanda, el Juez al examinarla decidirá si el caso es susceptible de ser sometido a la mediación intrajudicial. Cuando decida que es aconsejable someterlo a mediación en el mismo Auto de admisión a trámite de la demanda lo comunicará a las partes y les citará a una primera entrevista en el Servicio de mediación para ser informados de la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos, en dicho Auto también se fijará provisionalmente la fecha del juicio para el caso de que las partes decidan no acudir a la mediación tras la entrevista inicial, para el caso de inasistencia de éstos o para el supuesto de no alcanzarse un acuerdo

B.- Entrevista inicial.

El mediador y las partes con sus representantes se reunirán ante el servicio de mediación el día que se les cite para que se les informe sobre la mediación en una entrevista inicial, en ella se informará de esta forma alternativa de resolución de conflictos y de las ventajas que conlleva para las partes, evaluándose la voluntariedad de las mismas en orden a su participación.

Realizada la entrevista, las partes podrán acceder a intentar la utilización de esta forma alternativa de solución de su controversia, en caso de hacerlo firmarán un documento de aceptación y derivación del asunto a los profesionales de la mediación, y si es necesario, atendiendo a la fecha probable de señalamiento, se podrá suspender la misma conforme a lo previsto en el artículo 83 de la LPL, suspensión que podrá también decidirse posteriormente si las sesiones de mediación se alargan de manera justificada.

En un principio la mediación no va a suponer una dilación en la fecha de señalamiento, dado que las sesiones de mediación pueden celebrarse generalmente entre la primera entrevista y la fecha inicialmente prevista para el juicio, sin dilación alguna, salvo supuestos concretos que lo requieran.

Si no se aceptase la mediación por las partes, se continuará de forma normal el proceso, quedando las partes citadas para el día del juicio.

C.- Sesiones de mediación.

Aceptada la mediación las partes serán convocadas por el mediador para que acudan a las instalaciones del Consejo de Relaciones Laborales, CRL , a las sesiones de mediación que correspondan y que el mediador entienda necesarias en orden a poder alcanzar un acuerdo.

D.- Acuerdo:

Si el acuerdo se alcanza bien de manera total como parcial, se redactará por el mediador, con el auxilio de los representantes de las partes y las partes concurrirán en el Juzgado aportando el acuerdo o desistiendo del proceso si lo consideran oportuno, si el acuerdo es total el Juez dictará Auto, en el que recogerá el acuerdo alcanzado, Auto que tendrá fuerza ejecutiva, en caso de discrepancias o dudas respecto a su interpretación podrá convocarse al mediador y a las partes para su esclarecimiento.

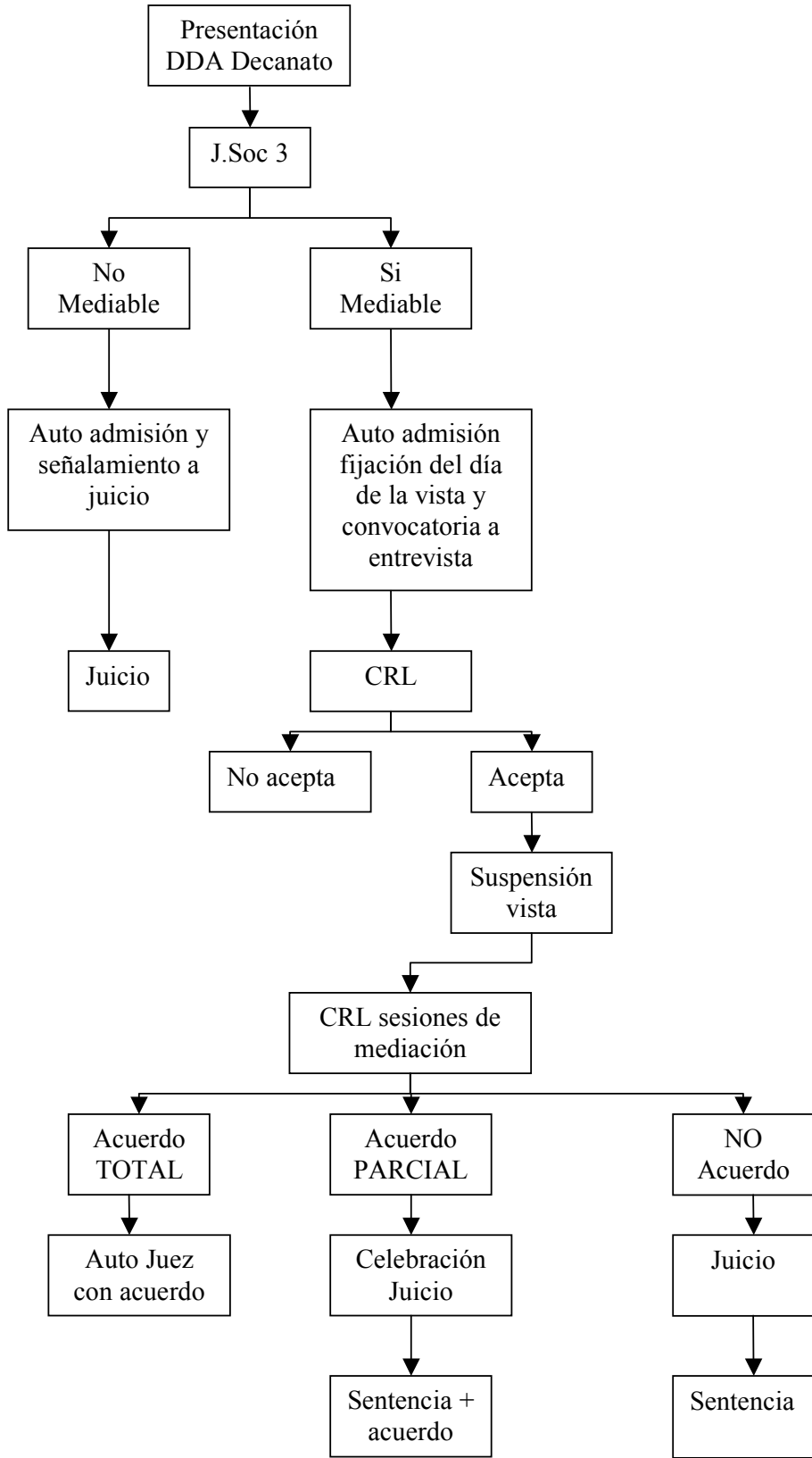
Si el acuerdo es parcial las partes serán convocadas a juicio para resolver sobre las cuestiones respecto a las que no se haya alcanzado un acuerdo y celebrado éste en la Sentencia se resolverá sobre lo no acordado y se recogerá el acuerdo parcial alcanzado.

En caso de que no exista acuerdo alguno, las partes serán convocadas a juicio, procediéndose a su celebración y al dictado de la correspondiente sentencia.

Si las sesiones de mediación terminan sin acuerdo, o con acuerdo parcial, entre las partes, y entre la finalización de esas sesiones y el día provisional para la vista no existiese un plazo superior a 15 días, las partes si lo estiman necesario para ejercitar su defensa podrán pedir una suspensión de la vista conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la LPL.

Dado el carácter confidencial de la mediación una vez convocadas las partes a juicio, no podrá proponerse al mediador como testigo, salvo las excepciones establecidas en el artículo 7 de la Directiva 52/2008 y tampoco podrán ser utilizadas las conversaciones o manifestaciones que se hayan realizado en las sesiones de mediación, dado que esas alegaciones no serán admitidas por el Juez, las mismas han de quedar al margen del proceso, tendiendo por no realizadas las manifestaciones que al efecto pudieran hacer las partes.

En el siguiente cuadro queda reflejado el iterin del procedimiento que acabamos de explicar.



CASOS SUSCEPTIBLES DE MEDIACIÓN

Respecto a los casos objeto de mediación, y sin perjuicio de que cualquier otro pueda ser introducido en esta lista, a priori serían los siguientes:

ACOSO LABORAL
VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-LABORAL
SANCIONES
MODIFICACIÓN SUTANCIAL DE CONDICIONES DE
TRABAJO
VACACIONES
RECONOCIMIENTO DE DERECHO
CANTIDADES

Teniendo, en todo caso, en cuenta las circunstancias particulares de cada caso para determinar si puede ser susceptible de mediación o no.

No son susceptibles de esta experiencia piloto de mediación, a priori, los procedimientos de despido, las demandas colectivas, los conflictos colectivos, los procesos de materia electoral, y de impugnación de convenios y los procesos de seguridad social, sin perjuicio de que existan otros supuestos que no puedan incardinarse en esta forma alternativa de resolución de conflictos

EXPERIENCIA PILOTO

Este plan piloto, constituye un procedimiento más de la Administración de Justicia en orden a la resolución de conflictos y supone una oportunidad de conseguir la pacificación de las relaciones laborales con la colaboración directa de los propios implicados, pacificación claramente necesaria en un momento como el actual de difícil equilibrio para el mercado laboral.

Todos los operadores jurídicos implicados en el proyecto tenemos que intentar poner ilusión y apoyar el mismo, porque constituye una forma de resolver los problemas o conflictos de los justiciables más satisfactoria y completa, porque es un plan piloto de cuyos resultados puede depender una implantación más generalizada a nivel del Estado, porque desde la Unión Europea existen Directivas que caminan en dirección a la mediación como forma alternativa y eficaz de la resolución de conflictos y porque en cualquier caso, ayuda a mantener una paz laboral y un ambiente de trabajo más sano y consensuado.

Este plan piloto inicialmente tendrá una duración de un año desde su puesta en marcha, siendo evaluada la iniciativa semestralmente por el CRL, y por el Juzgado, de lo que se dará cuenta al Departamento de Justicia del Gobierno Vasco y al CGPJ, evaluación que servirá para la medición de la implantación de la iniciativa, evaluación del nivel de satisfacción y posibilidad de mejoras en la prestación del servicio.