



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

LA MEDIACIÓN EN LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL

Presentado por D^a Elena M^a San Cleto Hernán

Tutelado por D^a Esmeralda Arribas Clemente

Segovia, 30 de agosto de 2013

ÍNDICE

Página

Introducción.....	4
Abreviaturas utilizadas.....	6

CAPÍTULO 1

LA MEDIACIÓN COMO MEDIDA ALTERNATIVA EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1.1 Concepto de Mediación.....	8
1.2 Mediación frente a otras figuras afines.	
1.2.1 Conciliación	9
1.2.2 Arbitraje.....	10
1.2.3 Negociación.....	10
1.3 Principios de la Mediación.....	12
1.4 La figura del mediador.....	13
1.5 Ventajas y desventajas de la Mediación frente a la vía judicial.....	15
1.6 Antecedentes normativos europeos en la adopción de modalidades alternativas en la resolución de conflictos.	
1.6.1 Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas.....	16
1.6.2 Directiva 2008/52/CE.....	16
1.6.3 Otras normas-disposiciones.....	17

CAPÍTULO 2

IMPLANTACIÓN DE LA MEDIACIÓN EN LOS JUZGADOS ESPAÑOLES

2.1 Impulso Jurídico de la Mediación en el Ordenamiento español.....	20
2.2 El Consejo General del Poder Judicial y la Mediación.....	22
2.3 Nivel de Desarrollo de los Programas de Mediación.....	23
2.3.1 Programa desarrollado en Bilbao	23
2.3.1.1 Fases del procedimiento.....	23
2.3.1.2 Datos sobre la experiencia piloto de Bilbao	25
2.3.2 Programa desarrollado en Madrid.....	27
2.3.2.1 Directrices de actuación del programa piloto en los Juzgados de lo Social de Madrid.....	27
2.3.2.2 Datos sobre la experiencia piloto de Madrid	29
CONCLUSIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35

ANEXO I

Hoja informativa de los Juzgados de Madrid.

ANEXO II

Modelos del Servicio de Mediación de Madrid.

ANEXO III

Datos por Juzgado: número de invitaciones por materia. Madrid.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006), en su Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, define las relaciones de trabajo como las relaciones existentes entre dos sujetos: “el empleador” y “el empleado”, en las que el segundo, proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Según Montoya, A., y García, N. (2010), la relación jurídico-laboral existente entre trabajadores y empresarios es generadora de intereses jurídicos contrapuestos, dando origen al conflicto de trabajo. El conflicto, en palabras de Bercovitch, “es la presencia de intereses divergentes o percepciones incompatibles entre personas o grupos, y el deseo de seguir una conducta proporcionada a estas percepciones (Bercovitch, 1999)” (Esquivel, J.A., Jiménez, F., y Esquivel-Sánchez, J.A., 2009, p. 10).

Por su parte, Schelling opina que “el conflicto es consustancial al ser humano como ser social que interacciona con otros seres humanos con los que discrepa, y que tienen intereses, percepciones, valores y necesidades contrapuestas (Schelling, 1980)” (Esquivel, J.A., Jiménez, F., y Esquivel-Sánchez, J.A. 2009, p. 8).

De las definiciones anteriormente citadas, se desprende que el conflicto es un elemento natural en las relaciones laborales, inevitable por las diferencias de jerarquía existentes en este tipo de relaciones. Los conflictos laborales, que son el objeto de este trabajo, pueden clasificarse de diferentes maneras; por un lado atendiendo al número de trabajadores a los que afectan, distinguimos entre individuales y colectivos; por otro, atendiendo al motivo del conflicto diferenciamos los conflictos de carácter puramente económicos, de los conflictos interpretativos o jurídicos.

Los órganos jurisdiccionales del orden social son los competentes para resolver los conflictos en el seno de las relaciones laborales, y para ello, se han venido estableciendo diversos mecanismos de solución extrajudicial al objeto de evitar el proceso judicial.

En el ámbito de solución extrajudicial de conflictos colectivos, se aplican la conciliación, la mediación o negociación y el arbitraje, que se caracterizan por la intervención de un tercero neutral, si bien el papel que éste juega en cada una de estas modalidades es lo que las diferencia a unas de otras. En la conciliación, el conciliador asume la función de facilitar un contexto favorable entre las partes, de modo que puedan acercar sus posturas, pero no propone soluciones. Por el contrario, en la negociación, el mediador tiene mayores facultades de intervención y realiza un papel más activo, pues requiere información de las partes, y propone soluciones que no son vinculantes. En el arbitraje, la decisión la toma un tercero, el árbitro, que vinculará a ambas partes a través de un documento denominado laudo arbitral de obligado cumplimiento.

Desde el año 2008 se está llevando a cabo la denominada mediación intrajudicial, que se ha ido implantando desde entonces en los ámbitos civil y penal, y que debido a sus exitosos resultados, se ha trasladado también al ámbito social y, por último, ha llegado al ámbito contencioso-administrativo con la firma de un primer Convenio Marco de Colaboración entre la Fundación Valsaín y el Consejo General del Poder Judicial (en adelante CGPJ) (http://www.poderjudicial.es/.../Convenios/Convenio_Marco_de_colaboracion_...), para la Mediación Intrajudicial en la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, suscrito el 30 de abril de 2013, cerrando así el círculo de la mediación intrajudicial, tal como inicialmente fue concebido dentro del Plan de Modernización de la Justicia. Este procedimiento se suma a las medidas ya expuestas, claramente evitadoras del proceso, y en conexión con los objetivos del CGPJ, de

implantar la mediación como un elemento auxiliar y complementario más dentro del engranaje del proceso judicial.

En concreto, en el ámbito de la mediación social, objeto de este trabajo, el CGPJ, en los últimos años, ha firmado Convenios de Colaboración con varias Organizaciones españolas, para llevar a cabo un programa piloto de mediación, en el seno de los juzgados de lo Social. Estos programas se han realizado en el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao desde marzo-2010 hasta enero de 2011, y en varios Juzgados de lo Social de Madrid desde Febrero del 2012, continuando por el momento su desarrollo.

El objeto de este trabajo es el estudio de la figura de la Mediación intrajudicial en el ámbito social, introducida por la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social que añade el concepto de mediación como figura evitadora del proceso.

Para entender esta figura, la metodología que he seguido ha sido la siguiente: en primer lugar, para comprender el interés existente por implantarla es necesario conocer sus orígenes y fundamentos; posteriormente, he tratado de diferenciarla de otras figuras similares ya existentes en nuestro ordenamiento, así como conocer su desarrollo práctico para, finalmente, realizar una valoración personal de los datos obtenidos en los dos proyectos que se han llevado a cabo hasta el momento. Teniendo en cuenta el escaso tiempo que se lleva realizando, no se puede predecir aun la verdadera dimensión que tendrá en este ámbito y si se impondrá como la principal medida de resolución de conflictos. A esto se añade que su desarrollo puede verse frenado por la existencia de otros procedimientos ya firmemente implantados en la jurisdicción social con los que guarda cierta similitud.

Gracias a la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao que me ha facilitado los resultados estadísticos de su Proyecto Piloto de Mediación y a la del Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial de Madrid, departamento dependiente del CGPJ, se aportan, en este trabajo, los datos "oficiosos" que no oficiales, de la experiencia de Mediación en el ámbito social de los juzgados de Madrid, durante el corto periodo de tiempo que se llevan realizando. Los resultados de estas experiencias muestran que el camino está iniciado y que las expectativas en función de los datos, son buenas, pero que aún queda mucho trabajo por hacer para que pueda llegar a ser un medio más en la resolución de conflictos.

En relación a las competencias, la redacción del presente trabajo ha tenido en cuenta los objetivos y competencias marcadas en la Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2009). El Reglamento sobre la Valoración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado (2012) determina que es necesario establecer una vinculación entre el trabajo propuesto y las competencias propias del título. Por tanto, la intención es mostrar la complejidad y el carácter dinámico del mundo laboral así como aplicar los diferentes conocimientos teóricos y prácticos adquiridos para alcanzar el aprendizaje autónomo y la capacidad de análisis y crítica de la realidad estudiada. Del mismo modo, se han valorado las competencias específicas disciplinares y profesionales, especialmente aquellas que se relacionan más estrechamente con los temas que se desarrollan en este trabajo como CE.1, CE.6, CE.9, CE.13, CE.16, CE.19, CE.21. Por último, todas las competencias específicas académicas son, lógicamente, las más vinculadas a la elaboración de este trabajo de investigación.

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ADR	Alternative Dispute Resolution
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CES	Consejo Económico y Social
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CRL	Consejo de Relaciones Laborales
LJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SMAC	Servicio de Mediación, arbitraje y Conciliación.

CAPÍTULO 1

LA MEDIACIÓN COMO MEDIDA ALTERNATIVA EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1.1 CONCEPTO DE MEDIACIÓN

Diferentes autores nos ofrecen su propia acepción del concepto Mediación, entre ellos podemos mencionar:

Según Vinyamata, E. (2003) la mediación es:

El proceso de comunicación entre las partes en conflicto con la ayuda de un mediador imparcial, que procurará que las personas implicadas en una disputa puedan llegar, por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por acabado, o al menos mitigado, el conflicto, que actúe preventivamente o de cara a mejorar las relaciones con los demás (p. 17).

Renedo, M.J. (2013) entre otras, recoge la definición de Ziegler cuando dice que la mediación es “un proceso en el cual las partes en conflicto se comunican con la ayuda de un mediador neutral con el objeto de finalizar su conflicto” (p. 4).

Folberg, J. y Taylor, A. (1997) la definen como:

El proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa, con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades (p. 27).

Carulla, P. (2001) utiliza la definición que Haynes, J. realiza sobre la mediación, cuando se refiere a ella como

Un proceso en el cual una tercera persona ayuda a los participantes a manejar un conflicto. El acuerdo resuelve el problema con una solución mutuamente aceptada y se estructura de un modo que ayuda a mantener la relación entre las partes implicadas (p. 2).

La Directiva 2008/52/CE conceptualiza la mediación en su art. 3 a) como “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”.

De todas ellas se desprenden las mismas notas fundamentales: se trata de un camino, de un proceso de búsqueda por las partes para alcanzar una solución a su conflicto, en el que destaca la voluntariedad en su realización, así como la intervención de una tercera persona neutral denominado “el mediador”, cuyo fin en sí mismo no es dar solución al conflicto, sino hacer que las partes lleguen al entendimiento por sí mismas. Así, el mediador tratará de facilitar que se establezca la comunicación entre las partes y que ellas mismas canalicen su conflicto, puesto que éste no asume capacidad alguna de decisión y su papel se centrará en orientar a las partes para que éstas lleguen a un acuerdo conjunto.

La mediación difiere de otros procesos extrajudiciales de solución de conflictos por el papel que ese “tercero”, implicado en el proceso adopta en el mismo, al que denomina mediador.

Carulla, P. (2001) entiende que “la mediación, como alternativa a la controversia entre adversarios, aspira a cumplir diversas funciones, como manejar y/o resolver conflictos, negociar contratos y/o prevenir futuras situaciones de conflicto” (p. 3).

Podemos buscar y transcribir cientos de definiciones sobre el concepto de mediación, pero todas ellas nos llevarían a la misma conclusión: la mediación es un proceso de resolución de conflictos por el que las partes, con la ayuda de un tercero imparcial (el mediador) tratan de alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambos, dando así fin a su enfrentamiento inicial. El mediador tiene como única función promover y facilitar la comunicación entre las partes para evitar la paralización del proceso y será garante de la igualdad de oportunidades de las partes implicadas. El mediador no propondrá soluciones, sino que con su ayuda serán las propias partes las que identificarán su problema y lo tratarán de resolver.

1.2 MEDIACIÓN FRENTE A OTRAS FIGURAS AFINES

La idea o concepto de Mediación puede inducir a confusión con otros medios alternativos de solución de conflictos diferentes.

1.2.1- CONCILIACIÓN

Nuestro Ordenamiento jurídico-laboral distingue dos tipos de conciliación:

Por un lado, la ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS) en su Título V -De la Evitación del Proceso- Capítulo I. -De la Conciliación o Mediación previas- en el Art. 63 se refiere a la Conciliación o Mediación previas como requisito obligatorio y previo para la tramitación del proceso en determinadas materias. Se trata de un trámite preprocesal o fuera del proceso y exigido para alcanzar el siguiente tramo de tutela jurídica: la judicial. La competencia de esta Conciliación previa actualmente está transferida a las Comunidades Autónomas, es responsabilidad de la Autoridad Laboral y es llevada a cabo por el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) o equivalente. La exigencia formal de su realización para determinadas materias es ya una evidente diferencia con respecto a la Mediación ya que ésta destaca por su voluntariedad. La conciliación se realiza ante el Letrado Conciliador del SMAC, que tiene una función intervencionista en el acto. Viene regulada en el RD-Ley 5/1979, de 26 de enero por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Al igual que en la Mediación un tercero interviene como parte imparcial, pero en este caso, tiene una intervención más activa al objeto de alcanzar un acuerdo. Caso de no lograrse o finalizar con acuerdo parcial, se abre la vía de acceso al proceso judicial, pudiendo interponerse ya la demanda ante el Juzgado de lo Social.

Por otro lado, la LJS se refiere a otra Conciliación: la Conciliación Judicial, que, a diferencia de la Conciliación Administrativa establecida en el artículo 63, se produce ya dentro del proceso, es intraprocesal. El artículo 84.1 dice “el secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles”. Y el artículo 85.1 “si no hubiera avenencia en conciliación se pasará seguidamente a juicio y se dará cuenta de lo actuado”. Resulta obvio que el Legislador tiene un claro interés en que las partes por sí mismas alcancen un acuerdo, en que sean los propios protagonistas del conflicto los que obtengan una solución al mismo, en presencia de un tercero, en este caso el Secretario Judicial, que tiene una labor informadora incluso. Si ello no es posible, es cuando se pasa a la resolución del conflicto por el Juez o Magistrado, que impondrá una solución a las partes.

El legislador pretende de modo persistente y a través de diferentes mecanismos evitar que una tercera persona sea la que determine la solución. La experiencia ha demostrado que el hecho de alcanzar un acuerdo entre las partes es más gratificante para los mismos que la imposición de una decisión por un Juez y que es más posible el mantenimiento del acuerdo alcanzado. Desde un punto de vista psicológico, el hecho de alcanzar un acuerdo por los propios afectados genera un clima más favorable, no existe un vencedor y un vencido, nadie es derrotado, sino que ambos son ganadores o quizás menos perdedores, por lo que es más probable que la relación laboral se perjudique en menor medida, pudiendo dar lugar a su continuación.

Hay que señalar la existencia de otra conciliación que es sugerida y asistida por el juez y que tiene lugar una vez realizada la práctica de la prueba y atendiendo a sus resultados el juez sugiera a las partes la posibilidad de alcanzar un acuerdo, que es la que el art. 85.8 LJS establece “El juez o tribunal, una vez practicada la prueba y antes de las conclusiones, salvo que exista oposición de alguna de las partes, podrá suscitar la posibilidad de llegar a un acuerdo y de no alcanzarse el mismo en ese momento proseguirá la celebración del juicio”.

La mediación es concebida como un acto flexible, informal y confidencial, al contrario que la Conciliación judicial que es un acto formal y se desarrolla en audiencia pública.

La mediación intrajudicial surge como otra vía más para canalizar el conflicto fuera del juicio, pero a diferencia de la conciliación, la mediación es voluntaria, se realiza ante un tercero imparcial que no interviene más que para facilitar la comunicación entre las partes, no informa a las partes sobre sus derechos y obligaciones, no ofrece soluciones, no impone nada, su labor es hacer que fluya la interacción entre las partes. Son las partes las que tienen que alcanzar un acuerdo, el mediador únicamente intervendrá activamente para finalizar el proceso, si durante el mismo ve que no es viable alcanzar un acuerdo o porque considere que el acuerdo alcanzado es inaplicable o ilegal.

1.2.2- ARBITRAJE

Según los autores Gottheil, J., y Schiffrin A. (1996), el arbitraje se caracteriza porque una tercera persona -el árbitro- tiene el poder de decisión sobre el caso que se le presenta y las partes aceptan esa solución. No existe comunicación entre las partes, son los representantes jurídicos de las mismas los que se reúnen con el árbitro.

El arbitraje se encuentra regulado por la Ley 60/2003 de 23 de diciembre. La decisión del árbitro, denominada laudo arbitral, tiene carácter de vinculante para las dos partes en conflicto y efecto de cosa juzgada, por lo que una vez realizado no podrá llevarse el mismo asunto ante el juez, aunque "sí podrá interponerse contra el mismo recurso de nulidad o en su caso de revisión conforme a lo establecido en la Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil para las sentencias firmes" (Art. 43).

El arbitraje es un acto institucionalizado y formalmente reglado. Previamente a su realización las partes han de suscribir un convenio arbitral, en el que consta su voluntad de cumplir la resolución del árbitro o del colegio arbitral designado.

Con respecto a esta figura, la diferencia con la mediación es clara, la decisión es impuesta, no es consensuada por los interesados como en la mediación. El arbitraje por sus características (formalidad y carácter vinculante), es más similar a un juicio que a una mediación, pese a que el árbitro u árbitros son elegidos por las partes.

1.2.3- NEGOCIACIÓN

Ovejero, A. (2004) para definir el concepto de negociación aporta las definiciones de varios autores, entre ellas podemos destacar:

Según Touzard, H. la negociación es "un procedimiento de discusión que se establece entre las partes adversas por medio de representantes oficiales y cuyo objetivo es llegar a un acuerdo aceptable por todos".

Munduate, L. entiende que "la negociación es un proceso de toma de decisiones en el que dos o más partes interdependientes hablan entre sí en un esfuerzo por resolver sus intereses antagónicos".

Para Thibaud, Y. "la negociación se puede definir como la búsqueda de un compromiso aceptable entre posiciones que son generalmente extremas al principio".

Según Pruitt, D.G., "la negociación es una de las formas de toma de decisión en la que dos o más participantes dialogan entre sí en un esfuerzo por resolver sus diferencias de intereses".

Y una definición muy simple pero que muestra la esencia misma de la negociación es la que recoge de Le Bail, F. que afirma que "negociar es superar intereses contradictorios mediante una acción concertada".

Ovejero, A. (2004) afirma que “la mediación no es una panacea ni un talismán... ni siempre es posible, ni siempre es adecuada y no todo es negociable” (p. 6).

Se puede entender que la mediación y la negociación son similares en cuanto a que se producen a través de la comunicación entre las partes, pero la diferencia sustancial la vuelve a dar el papel de la persona que interviene en la negociación. El negociador desarrolla un papel activo: recoge información de las partes, resume sus posiciones, dialoga con los afectados y ofrece propuestas de solución, no las impone, pero sí participa activamente en el desarrollo del proceso.

Otra diferencia importante también se aprecia en que la mediación es personal, es decir en su realización las partes pueden estar acompañados por un profesional, pero éstos no son protagonistas del acto, estarán presentes para aconsejar e incluso para dar forma legal al contenido de la mediación, pero no sustituyen a la parte. Es común que la negociación se desarrolle a través de los representantes de las partes, por lo que se pierde el carácter personalísimo, carácter preeminente en la mediación. En la negociación es admisible la forma escrita al contrario que en la mediación que es oral.

1.3-PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN

Los principios básicos de la mediación los extraemos de la propia Directiva 2008/52/CE que los recoge a lo largo de su articulado.

Estos principios son:

- 1- VOLUNTARIEDAD. La mediación tiene carácter voluntario para las partes. Las partes de mutuo acuerdo han de aceptarla para que pueda llevarse a cabo.
- 2- IGUALDAD DE LAS PARTES. El mediador debe establecer las garantías que la preserven, no pudiendo actuar en interés o perjuicio de cualquiera de las partes.
- 3- IMPARCIALIDAD. El mediador es imparcial, no forma parte del proceso, no ayudará a tomar decisiones. Tiene un papel neutral en el conflicto. Dirigirá el proceso marcando las pautas en su desarrollo.
- 4- EFICACIA Y COMPETENCIA. La mediación se realizará bajo estas premisas. Los mediadores tienen que ser personas con conocimientos acerca de la mediación, y deberán ser formadas continuamente, para garantizar así la calidad del servicio prestado.
- 5- CONFIDENCIALIDAD. Las sesiones de mediación se realizan privadamente, con la asistencia de las partes, sus representantes y el mediador. En la aplicación práctica se firman cláusulas de confidencialidad que serán firmadas por las partes y el mediador antes de dar inicio al proceso. El mediador únicamente está obligado a denunciar hechos que constituyan un delito y que por Ley se encuentre obligado a ello. Cuanto se exponga en las sesiones de mediación no repercutirá en el proceso si finalmente no se logra un acuerdo o bien éste es parcial. Ni los mediadores, ni las personas que participan en la mediación pueden ser obligados a declarar en un proceso judicial sobre la información derivada o relacionada con el procedimiento de mediación.
- 6- CARÁCTER EJECUTIVO DE LOS ACUERDOS resultantes de la mediación, a no ser que sean contrarios a Derecho. En la práctica estos acuerdos se han de presentar ante el Juez a efectos de darles formalidad legal.
- 7- EFECTOS SOBRE LOS PLAZOS DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN. Interrupción de los mismos, para garantizar a las partes la posibilidad de recurrir a los Tribunales si la mediación fracasa en su intento de solución del conflicto.

Los proyectos piloto de mediación que se están llevando a cabo en el orden social han asumido los anteriores principios añadiendo uno más: LA GRATUIDAD del procedimiento de mediación para las partes, de modo que no suponga un coste añadido el intento de la mediación, a fin de favorecer su elección como vía alternativa a la realización de un Juicio.

1.4-LA FIGURA DEL MEDIADOR

La Directiva 2008/52/CE, en su artículo 3.b) dice que se entenderá a efectos de esta Directiva por 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”.

La definición que nos facilita la Directiva respecto de la figura del mediador genera cierta confusión, puesto que realiza una referencia ambigua a la formación que ha de tener el mediador, aunque matiza en cierto modo esta flexibilidad, cuando en el art. 4.2 se refiere a la formación continuada de los mediadores para llevar a cabo de forma eficaz, competente e imparcial su función.

Esta ambigüedad en relación a la formación requerida al mediador ha suscitado opiniones enfrentadas que cuestionan si el mediador ha de ser un profesional jurídico, o si por el contrario, cualquier persona que cuente con conocimientos en mediación, estaría lo suficientemente cualificada para cumplir las premisas de calidad en el servicio que propugna la Directiva. En este sentido, es predominante la opinión de que para poder obtener acuerdos dentro del marco de la legalidad, el mediador debe ser un profesional que aúne conocimientos jurídicos en relación a la materia, además de conocimientos en mediación, junto con una serie de habilidades comunicativas que permitan establecer un clima adecuado que favorezca el entendimiento entre las partes. En este sentido, cabe entender que, en el ámbito de la mediación social, de entre los profesionales jurídicos, el Graduado Social es un profesional especialmente cualificado tanto por sus conocimientos jurídicos como psicológicos, para llevar a cabo la mediación de modo eficaz.

La Comisión Europea en Julio de 2004 elaboró el Código de Conducta Europeo para Mediadores, en el que se enumeran una serie de normas mínimas de actuación para los mediadores. Este código se crea como base, para que los distintos países creen el suyo propio, adaptándolos a sus especificidades y ámbito de aplicación.

Conforme a lo establecido en el citado Código de mediadores, estos deberán ser:

- Personas con formación adecuada, en continua actualización tanto de sus conocimientos teóricos como prácticos.
- El mediador facilitará la comunicación entre las partes. Su actuación girará en torno al acercamiento de las partes.
- Actuarán con independencia e imparcialidad, es decir el mediador no puede haber tenido relación personal o profesional con cualquiera de las partes, no tendrá interés de ningún tipo con el resultado final de la mediación, servirá por igual a todas las partes.
- Mantendrán confidencialidad sobre el contenido de la mediación e incluso de su realización.
- El mediador informará de sus honorarios previamente a la aceptación de la mediación.
- El mediador informará del procedimiento a seguir y se asegurará de que todas las partes lo hayan comprendido.

- El mediador pondrá fin a la mediación cuando considere que el acuerdo alcanzado sea ilegal o no se pueda aplicar o cuando considere que no tiene sentido continuar con el procedimiento por no ver viable alcanzar un acuerdo.
- El mediador redactará con las partes el documento que recoja los acuerdos alcanzados. Para que este acuerdo esté dentro de los marcos legales lo redactará con la ayuda de los representantes jurídicos de las partes.

En los términos establecidos en la Directiva, el mediador se concibe como un tercero neutral que se limitará a facilitar el diálogo entre las partes en conflicto para llegar a su resolución. No asume una labor informadora sobre los derechos u obligaciones de las partes. Su función consiste en facilitar el diálogo entre las partes. El mediador debe asumir el control del procedimiento y para ello utilizará las estrategias más adecuadas a cada caso y circunstancias. Fomentará que las sesiones se produzcan en un clima agradable, facilitando que la comunicación fluya de modo natural entre las partes y reconducirá las situaciones, no permitiendo agresiones de ningún tipo entre las partes. El mediador debe ser una persona asertiva, capaz de escuchar a las partes con atención. Durante las sesiones podrá plantear cuestiones en condiciones de imparcialidad y objetividad, pero no propondrá soluciones al conflicto.

Sastre, R. (2006) sostiene que el mediador eficaz debe aunar en su persona la suma de unas habilidades personales con habilidades de carácter intelectual, entre las que cita:

Habilidades Personales

- Poder
- Autoridad
- Dominio de la comunicación verbal y no verbal
- Habilidades sociales
- Experiencia
- Objetividad
- Capacidad de trabajo
- Sentido del humor
- Recursos intercambiables

Habilidades Intelectuales

- Inteligencia
- Conocimiento acerca de la problemática a tratar
- Capacidad para generar nuevas ideas y propuestas.

La comunicación y, por tanto, los múltiples y complejos elementos que la integran, son claves en la mediación. Las habilidades comunicativas del mediador serán decisivas para la resolución del conflicto y deben incluir tanto la asertividad como la capacidad de expresar los argumentos de forma clara, concisa y contundente. Además, el mediador debe ser capaz de observar minuciosamente los elementos que forman parte del contexto y que, por tanto, influyen en el proceso. Los participantes poseen una percepción de los hechos en la que se involucran emociones, juicios a priori, estereotipos y otros marcos de interpretación y el mediador debe interpretar estos elementos para utilizarlos de manera conveniente. El análisis de todos estos elementos, junto con la capacidad de expresión y de persuasión, conforman las características comunicativas básicas para el mediador.

1.5- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MEDIACIÓN FRENTE A LA VÍA JUDICIAL

La mediación ofrece una serie de ventajas para los implicados con respecto al proceso judicial y que podemos resumir en:

- Es un acto voluntario. Las partes tienen libertad para solicitarla e iniciarla, así como para finalizarla en cualquier momento.
- El control sobre el resultado y el proceso reside en las propias partes, lo que redundará en un mayor compromiso en el cumplimiento de los acuerdos caso de alcanzarse. A través de la mediación las partes retoman el protagonismo de su conflicto, ya que son ellas de modo personal las que exponen sus pretensiones y plantean sus cuestiones en un ambiente íntimo y basado en el respeto.
- Para el Estado es menos costoso que un procedimiento judicial.
- Es un proceso más fluido, flexible y rápido. Las soluciones que pueden alcanzarse a través de la comunicación son más amplias que las que pueden obtenerse a través de una Sentencia y es destacable que pueden alcanzarse en un menor tiempo. Tenemos que tener presente que las demoras en los juzgados son cada día mayores por la excesiva acumulación de litigios.

Por otra parte, García Álvarez, R. (2013a) sostiene que la mediación tiene sus desventajas, y destaca las siguientes:

- Al ser un proceso más flexible y menos controlado que un juicio, puede haber una menor garantía procesal en el procedimiento. Se puede producir una menor exhibición o práctica de la prueba ante el temor de que si no se cierra la mediación con acuerdo, la otra parte puede utilizar la información recibida durante la misma para la construcción de su estrategia de cara al juicio.
- El posible incremento de los costes y del tiempo invertido en el supuesto de no ser gratuita la mediación, que ésta se haya iniciado voluntariamente por las partes y no se logre alcanzar un acuerdo.
- La dificultad de recurrir un acuerdo obtenido a través de una mediación, ya que las posibilidades de recurso son limitadas y el hecho de que estos acuerdos no sirven de precedente legal.

1.6- ANTECEDENTES NORMATIVOS EUROPEOS EN LA ADOPCIÓN DE MODALIDADES ALTERNATIVAS EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1.6.1- LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

En abril de 2002, la Comisión Europea presentó el denominado Libro Verde con el objetivo de dar a conocer a la ciudadanía en general las modalidades alternativas de solución de conflictos “ADR” (Alternative Dispute Resolution) en el ámbito del Derecho Civil y Mercantil.

Bajo la noción de “modalidad alternativa de solución de conflictos “ la Comisión Europea se refería a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, resueltos por una tercera persona, imparcial, excluyendo de forma expresa al arbitraje, precisamente por su carácter impositivo, más cercano a un procedimiento judicial que a las modalidades alternativas a las que el Libro Verde se refería.

El Libro Verde se refiere a las ADR en el ámbito del derecho civil y mercantil, incluido el derecho laboral y el relacionado con el consumidor. El objeto principal es hacer ver que las ADR constituyen una respuesta a las dificultades de acceso a la justicia existentes en muchos países. La Comisión Europea es consciente del incremento de la litigiosidad, lo que se traduce en una lentitud en los procesos y, en consecuencia, en el encarecimiento de los costes judiciales. Por ello, se quiere incidir en la mediación como un mecanismo más de resolución de conflictos menos costoso y más ágil que el judicial.

Partiendo de que el derecho a la justicia es un derecho fundamental (art. 24 CE y art. 47 Carta Magna Europea), la Comisión considera que los Estados miembros tienen la obligación de garantizarlo, así como ofrecer a sus ciudadanos unos procedimientos de resolución rápidos, eficaces y poco costosos. La Comisión entiende que las ADR son el sistema complementario adecuado a los procedimientos jurisdiccionales. Estas posibilitan la reapertura del diálogo entre las partes, con el objetivo de solventar el conflicto sin necesidad de acudir a los Tribunales.

Con el Libro Verde también se dio comienzo a una consulta con los Estados Miembros y las partes que estuviesen interesadas, sobre posibles medidas para promover el uso de la mediación.

1.6.2-DIRECTIVA 2008/52/CE

Como consecuencia del Libro Verde surge La Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 21 de mayo. Esta Directiva tiene como ámbito de aplicación los asuntos civiles y mercantiles transfronterizos y a través de su articulado establece un procedimiento perfectamente reglado en el que define la mediación, el mediador y el procedimiento a seguir en su realización. En el Considerando 10 del texto excluye expresamente de su aplicación al Derecho de Familia y al Derecho Laboral, por entender que en estos ámbitos existen derechos y obligaciones que son indisponibles para las partes.

La finalidad de la Directiva conforme establece en su art. 1.1 es “facilitar el acceso a sistemas alternativos de solución de conflictos y fomentar la resolución amistosa de litigios promoviendo el uso de la mediación y asegurando una relación equilibrada entre la mediación y el proceso judicial”.

Conforme al art. 1.2 quedan excluidos de su aplicación aquellos derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes, en virtud de la legislación pertinente y en particular los asuntos fiscales, aduaneros o administrativos así como a la responsabilidad del Estado por actos u omisiones en el ejercicio de su autoridad soberana.

En su art 3.a) ofrece el concepto de mediación como “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 competentes para conocer de él realicen en el curso del proceso judicial referente a ese litigio”.

En el apartado b) se define al mediador como “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”

Llama la atención de su lectura que no se exija una determinada formación para llevar a cabo la mediación. Deberán ser las normas de desarrollo las que determinen los requisitos exigibles a los mediadores para el ejercicio de su profesión.

Especial importancia de cara a la justificación de la introducción de la mediación intrajudicial en nuestro sistema judicial es el texto del art. 5.1 de la Directiva que dice: “el órgano jurisdiccional que conozca de un asunto, cuando proceda y teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso, podrá proponer a las partes que recurran a la mediación para solucionar el litigio. Asimismo, el órgano jurisdiccional podrá pedir a las partes que asistan a una sesión informativa sobre el uso de la mediación, si se celebran tales sesiones y si son fácilmente accesibles”

La Directiva establece a lo largo de su articulado los principios fundamentales de la mediación: confidencialidad, carácter ejecutivo de los acuerdos resultantes de la mediación, la voluntariedad para las partes para someterse a este procedimiento..., principios a los que me he referido anteriormente.

La Directiva en su artículo 12 establecía la obligación de trasponer su contenido a los Estados miembros antes del 21 de mayo de 2011, en el caso de nuestro país no se produciría hasta el año 2012, en que surge nuestra actual ley de Mediación civil y mercantil (Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo).

1.6.3-OTRAS NORMAS-DISPOSICIONES

Asimismo, hay que nombrar otros textos que demuestran la voluntariedad existente porque se de un mayor refuerzo a la mediación para la solución de los conflictos. Entre ellas podemos citar dos Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT)

-Recomendación sobre la Conciliación y el arbitraje voluntarios. R092 de 1951 de la OIT.

-Recomendación sobre el examen de reclamaciones. R130 de 1967 de la OIT

Las Recomendaciones R092 y R130 de la OIT fomentan la existencia de sistemas alternativos en la resolución de conflictos y el interés por la existencia de sistemas de conciliación y arbitraje voluntarios, junto con la implantación de una “sana política de personal”.

Se refieren a medidas extrajudiciales, pero que lógicamente repercutirán en la idea emergente de la mediación intrajudicial, como un medio más de tratar de mantener abierto el diálogo entre las partes, al objeto de que resuelvan por si mismos sus controversias.

CAPÍTULO 2

IMPLANTACIÓN DE LA MEDIACIÓN EN LOS JUZGADOS ESPAÑOLES

2.1-IMPULSO JURÍDICO DE LA MEDIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

La nueva Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS) introdujo novedades importantes con respecto a la anterior Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril) que fue derogada, impulsando la mediación como medida de agilización de la Jurisdicción Social.

La Exposición de Motivos de la LJS resume las novedades que esta ley trae al Ordenamiento jurídico social. La nueva ley es la respuesta a la voluntad modernizadora del procedimiento que ya se estimó en el Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia 2009-2012, como marco de la reforma estructural de la Administración de Justicia española.

Con la finalidad de agilizar el proceso sin detrimento de la tutela judicial efectiva y de los intereses de las partes, el legislador introdujo importantes novedades con respecto a la anterior norma. Entre estas medidas el legislador quiso destacar el impulso que se da tanto a la mediación previa como a la intraprocesal. El Título V de la LJS contiene las normas orientadas a evitar el proceso. En el Capítulo I, con la nueva Ley se añade la referencia a la mediación y a los laudos arbitrales junto a la Conciliación previa. El legislador en su objetivo de agilizar la jurisdicción social, refuerza las denominadas medidas evitadoras del proceso: la conciliación extrajudicial o la mediación y el arbitraje (artículo 64.3 LJS). Son obvias sus pretensiones de abrir otra vía de negociación entre las partes, a la que se puede acceder voluntariamente y de mutuo acuerdo de forma previa, suspendiendo los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción. Se pretende con ello despejar de cierta carga a los Tribunales, aunque a la vez se hayan introducido nuevas competencias al Orden social aumentando así su carga de trabajo.

García Álvarez, R. (2013b) estima que el origen de las pretensiones del legislador por impulsar la mediación dentro del orden social proceden del Dictamen 11/2010 de 30 de Noviembre, sobre el Anteproyecto de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, del Consejo Económico y Social (CES). Dicho Dictamen en sus observaciones generales dice:

El CES desea llamar la atención sobre el hecho de que la ampliación de las competencias del Orden jurisdiccional social, eje central de la reforma proyectada que merece la favorable consideración referida, supondrá un incremento en el volumen global de los asuntos sometidos a los juzgados y tribunales de dicho Orden, sin que la Memoria de impactos que acompaña al Anteproyecto sometido a dictamen contenga una suficiente previsión de las necesidades de recursos en términos proporcionales a esa mayor carga de actividad. Insuficiente previsión que podría socavar, a corto o medio plazo, algunas de las señas de identidad que han venido caracterizando a la Jurisdicción social, especialmente la menor dilación en la resolución de los conflictos que se le someten.

En este orden de consideraciones, el CES desea hacer una llamada, asimismo, sobre la necesidad de potenciar los mecanismos de resolución de extrajudicial de los conflictos laborales dentro de la reforma proyectada, por ejemplo, a la hora de regular los efectos y las posibilidades de la conciliación o aludiendo a otros instrumentos ya consolidados, como la mediación. Igualmente, llama la atención sobre la conveniencia de facilitar el papel del juez con fines de conciliación durante el proceso (p. 18).

La LJS adoptará las recomendaciones del CES y de este modo introduce la mediación junto con la conciliación previa como medidas evitadoras del proceso, otorgándolas el mismo tratamiento en todas sus dimensiones: suspensión de la caducidad e interrupción de la prescripción de los plazos, consecuencias por la inasistencia, impugnación de los acuerdos adoptados, así como en relación a la ejecutividad de los acuerdos alcanzados, artículos 64.3, 65, 66, 67 y 68 LJS.

La mediación intraprocésal la introduce la LJS a través del artículo 82.3, en el que establece:

“en las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de esta Ley, adoptando las medidas oportunas a tal fin, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días.”

Las partes libremente podrán adoptar otro modo de solución del conflicto existente, a través de una mediación intrajudicial, pero que a su vez es externa al propio proceso, no se realizará ante el Juez o Magistrado, ni ante el Secretario Judicial, sino ante un tercero imparcial, sin capacidad de adoptar una decisión y ajeno al proceso judicial. Son los propios sujetos en conflicto, los que, con su participación activa y a través de la comunicación pueden dar resolución al conflicto obteniendo una solución consensuada al mismo, que satisfaga a ambas partes.

Por lo expuesto, se debe entender que la mediación intrajudicial se concibe como un mecanismo que discurre paralelo al resto de medidas evitadoras del proceso: la conciliación administrativa previa y la conciliación judicial.

El Legislador introduce la mediación con esta nueva ley, pero no la desarrolla, no está reglada, se ha de crear y por ello, en su aplicación práctica en los programas piloto que se están llevando a cabo, se parte de lo contenido en la Directiva 52/2008/CE de 21 de mayo, sobre mediación en asuntos civiles y mercantiles, Directiva que dará lugar a la actual ley de Mediación civil y mercantil Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo.

La Exposición de Motivos de la Ley de Mediación Civil y Mercantil vuelve a recordar que la mediación es una fórmula de autocomposición, donde las partes son las responsables de alcanzar la solución de modo que los Tribunales sean el último remedio dentro de las posibles vías de solución a los mismos, y resalta que el modelo de mediación se basa en la voluntariedad y libre decisión de las partes.

La intención a la vez de reducir la excesiva judicialización de las relaciones laborales, liberando de este modo de carga a los Tribunales, es devolver el control de las mismas a los sujetos del conflicto.

La ley de mediación civil y mercantil excluye entre otras, de su ámbito de aplicación la mediación laboral (art. 2.2), no obstante, el legislador en la exposición de motivos adelanta que la exclusión se debe no a su inaplicación por la materia, sino por entender que ha de ser regulada por otra norma específica.

2.2-EL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL Y LA MEDIACIÓN.

Una de las funciones básicas del Poder Judicial es “la protección de los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión” (art. 7 Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial).

Dentro del Plan de Modernización de la Justicia 2009-2012 (http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Modernizacion_de_la_Justicia/El_Plan_de_Modernizacion_de_la_Justicia) aprobado por el CGPJ en el año 2008, se establece como punto destacado dentro del Impulso de las Reformas Procesales, el fomento de la mediación civil y penal.

En la Memoria del Pleno del Consejo de 21 de julio de 2011 (<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Buscadores?text=&categoria=null,null,df5c5eb8ea34b210VgnVCM100000cb34e20aRCRD>) se constituyó la Vocalía delegada del CGPJ con la finalidad de crear una cultura de la mediación que dotase a los jueces/juezas de nuestros Tribunales de las herramientas necesarias para la resolución de conflictos en el ejercicio de la labor jurisdiccional.

El interés existente en que la mediación se incorpore como un instrumento más a disposición de las partes para la resolución de sus conflictos se quiere trasladar a otros ámbitos, incluido el social, con la doble intención de por un lado proporcionar un medio alternativo más a emplear por las partes enfrentadas, a la vez que reducir de carga de trabajo a los Juzgados de lo Social. Para evaluar la repercusión en éste ámbito se estableció como objetivo comprobar la viabilidad de la mediación utilizando mediadores externos, no vinculados con el proceso laboral, para así ensayar un proceso de mediación intrajudicial con carácter voluntario.

En consonancia con lo anterior, el CGPJ firmó sendos acuerdos de colaboración, por un lado con el Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao, para llevarlo a cabo en los Juzgados de lo Social de Bilbao, y por otro lado con la Fundación de Derechos Civiles para implantar el programa piloto de mediación en los Juzgados de Madrid. En Bilbao la mediación ha sido llevada a cabo por el juzgado nº 3 y en Madrid son un total de 10 Juzgados los que están participando en el citado proyecto: el 1-12-15-22-23-28-29-32-33 y 37.

De entre las materias que se entienden susceptibles de someterse al proceso de mediación, resulta curioso, que la gran mayoría son materias exceptuadas del requisito de conciliación previa de acuerdo a lo establecido en el art. 64.1 LJS. Por el contrario, otras están sujetas al mismo, por lo que se produce una duplicidad de procedimientos. Actuaciones amparadas por la LJS en el art.64.3 que dice: “cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción”.

2.3- NIVEL DE DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE MEDIACIÓN

2.3.1- PROGRAMA DESARROLLADO EN BILBAO

El CGPJ, en colaboración con el Gobierno Vasco, en su iniciativa de introducir en el ámbito de la Jurisdicción Social la mediación suscribió un Acuerdo de Colaboración con el Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao para llevar a cabo esta modalidad, considerada no ya alternativa, sino auxiliar al propio proceso judicial.

El Consejo de Relaciones Laborales (<http://www.crl-lhk.org>) es una institución pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Se define como órgano de diálogo y encuentro permanente entre las Confederaciones sindicales y empresariales y como órgano consultivo en materia socio-laboral respecto del Gobierno y del Parlamento vasco. Está integrado paritariamente por personas designadas por dichas organizaciones. El Consejo de Relaciones Laborales viene asumiendo la gestión de procedimientos de solución de conflictos colectivos en el campo de las relaciones laborales desde el año 1981 y por su experiencia dentro de este campo fueron seleccionados para llevar a cabo la implantación de un protocolo de Mediación Intrajudicial en la Jurisdicción Social, en el que participó el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao.

Para llevar a cabo este proyecto piloto se contó con los mediadores del Consejo de Relaciones Laborales. Estos aplicarían su amplia experiencia obtenida en la negociación de conflictos colectivos trasladándola al plano individual, con la finalidad de obtener acuerdos consensuados y satisfactorios para las partes afectadas.

El proyecto de Mediación Intrajudicial de los Juzgados de lo Social de Bilbao, en principio se le estimó un año de duración, sin embargo, en realidad se ha mantenido durante un corto periodo de tiempo, apenas se estuvo experimentando durante nueve meses. La falta de recursos económicos ha hecho que el proyecto se haya suspendido por el momento.

El servicio de Mediación de Bilbao desarrolló su propio Protocolo de Actuación de acuerdo a las directrices de la Directiva 2008/52/CE de la cual adopta tanto los conceptos de mediación y mediador como sus principios.

2.3.1.1- FASES DEL PROCEDIMIENTO.

1.- DERIVACIÓN A MEDIACIÓN. INVITACIÓN.

Una vez interpuesta la demanda, el Juez decidirá si es susceptible de ser sometido el asunto a la mediación intrajudicial.

Las materias que se han considerado posibles de solucionar a través de esta vía son:

- Acoso Laboral
- Vulneración de derechos fundamentales
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo
- Vacaciones
- Reconocimiento de derechos
- Cantidades

No se han entendido en principio susceptibles de integrarse en esta experiencia piloto los procedimientos de despido, las demandas colectivas, los conflictos colectivos y los procesos de

seguridad social. No obstante, no se trata de una lista taxativamente cerrada, sino que puede ser ampliada con otros asuntos, que, por sus peculiaridades, no admitan la derivación a la mediación. En todo caso, en relación al listado de materias admisibles, en primer lugar, se evaluarán las circunstancias particulares de cada caso antes de decidir su remisión al servicio de mediación.

Si el juez considerara susceptible de someter el caso a mediación, en el mismo Auto de admisión de prueba lo comunicará a las partes y les citará para una primera entrevista en el Servicio de Mediación, para que sean informados de la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos.

En el mismo Auto se fijará provisionalmente la fecha del juicio para el caso de que las partes decidan no acudir a la mediación tras la entrevista inicial, caso de inasistencia o bien porque no alcancen un acuerdo tras las sesiones de mediación o por ser este parcial.

2.- ENTREVISTA INICIAL

El día de la cita podrán las partes acudir a esta entrevista con sus representantes. En esta entrevista el mediador ofrece información sobre la mediación como medida alternativa de resolución de conflictos y analiza las ventajas que reportaría para las partes su realización frente al propio acto de juicio.

Tras esta entrevista inicial, las partes decidirán si aceptan o no la derivación a mediación de su caso, firmando un documento de aceptación, caso de ser favorable. Se fijará una fecha de realización que puede suspender la fecha de señalamiento para el juicio si fuera preciso, aunque la intención es que la mediación no suponga una dilación en el curso del proceso. Normalmente, las sesiones de mediación tendrán lugar entre esta primera entrevista y la fecha inicialmente señalada para el juicio.

Si ambas partes no aceptan la mediación, el proceso seguirá su curso, quedando citadas para el día del juicio señalado en principio.

3.-SESIONES DE MEDIACIÓN

Caso de haberse aceptado la mediación por las partes, éstas serán citadas por el mediador para que acudan a las instalaciones del CRL. Allí tendrán lugar las sesiones que sean necesarias para alcanzar un acuerdo. Por lo general se realiza una única sesión de mediación.

4.- ACUERDO

El acuerdo puede ser total o parcial. El mediador lo redactará junto con los representantes de las partes, en los términos que los interesados estipulen.

Posteriormente, el acuerdo será presentado por las partes al Juzgado que examinará su legalidad. Si el acuerdo es total el Juez dictará Auto en el que se recogerá lo acordado. Dicho Auto tendrá fuerza ejecutiva. En caso de haber discrepancias o dudas respecto a su interpretación se puede convocar al mediador y a las partes para su esclarecimiento.

Si el acuerdo alcanzado es parcial, las partes serán convocadas a juicio para resolver sobre las cuestiones en controversia y la Sentencia resolverá sobre lo no acordado, y en la misma se recogerá el acuerdo parcial alcanzado.

5.- SIN ACUERDO

Si las sesiones de mediación finalizan sin acuerdo entre las partes, éstas serán convocadas a juicio, procediéndose a su celebración, correspondiendo al Juez a través de su Sentencia quien determine la solución al conflicto.

2.3.1.2-DATOS SOBRE LA EXPERIENCIA PILOTO DE BILBAO

Los datos facilitados por el CLR se corresponden al periodo 01-04-2010 a 10-01-2011 en que tuvieron lugar la realización. Se realizaron un total de 43 procedimientos de mediación. Los resultados de los mismos se ofrecen en las tablas y gráficos siguientes:

Tabla 2.1
Evolución de las medidas intrajudiciales. Periodo 12.4.2010-10.01.2011

	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	ENERO	TOTAL
Avenencia	0	2	1	1	1	3	1	1	10
Acuerdo Posterior	1	1	0	0	0	0	0	0	2
No Avenencia	2	2	2	2	1	0	1	0	10
No aceptación inicio	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Incomparecencia	1	3	2	4	1	3	2	0	16
Desistimientos	2	0	0	0	0	0	0	1	3
Total Finalizadas	6	8	6	8	3	6	4	2	43

Nota. Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao

Tabla 2.2
Resultados por materia mediada.

	Aven.	Sin Aven.	Inasist.	No adm.	Ac. Post.	Desist.
Organiz. Trabajo	3	2	2	0	1	1
Sanciones	4	2	8	1	1	1
Otros Dchos.	1	1	3	0	0	0
Tiempo trabajo	2	5	1	1	0	1
Empleo	0	1	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	1

Nota. Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao

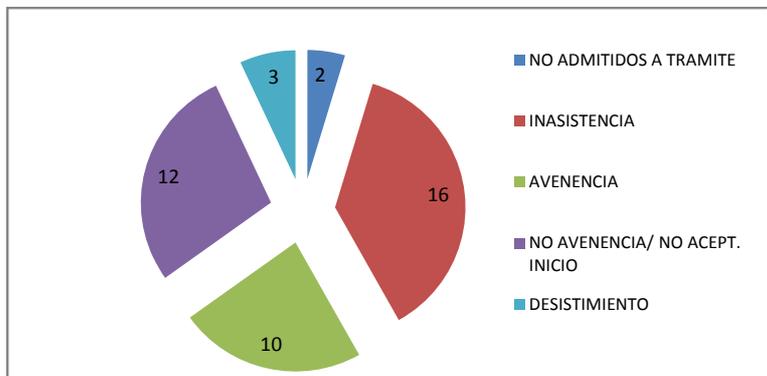


Figura 2.1. Resultados de los procedimientos

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao

Las materias que se derivaron a mediación son las que muestra la figura 2.2. Únicamente puntualizar que, dentro del grupo Organización del trabajo, se incluyen la movilidad geográfica, funciones y clasificación profesional.

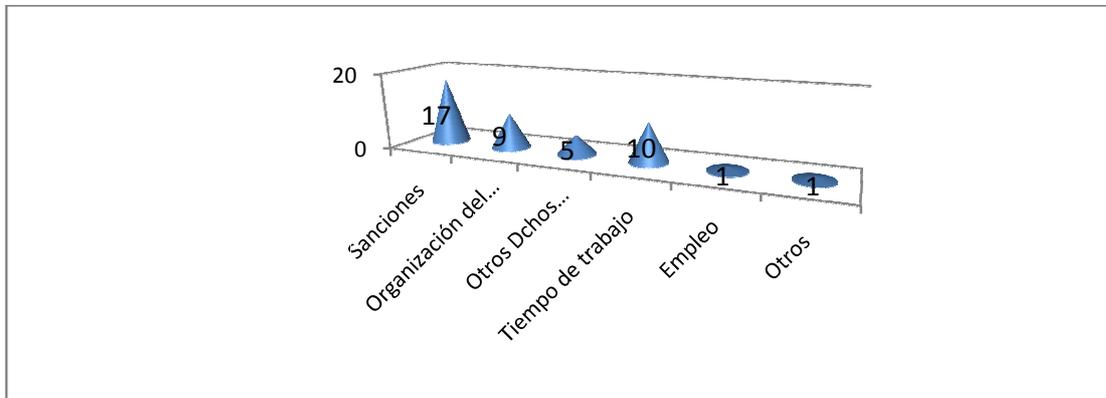


Figura 2.2 Materias objeto de las mediaciones realizadas.

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao.

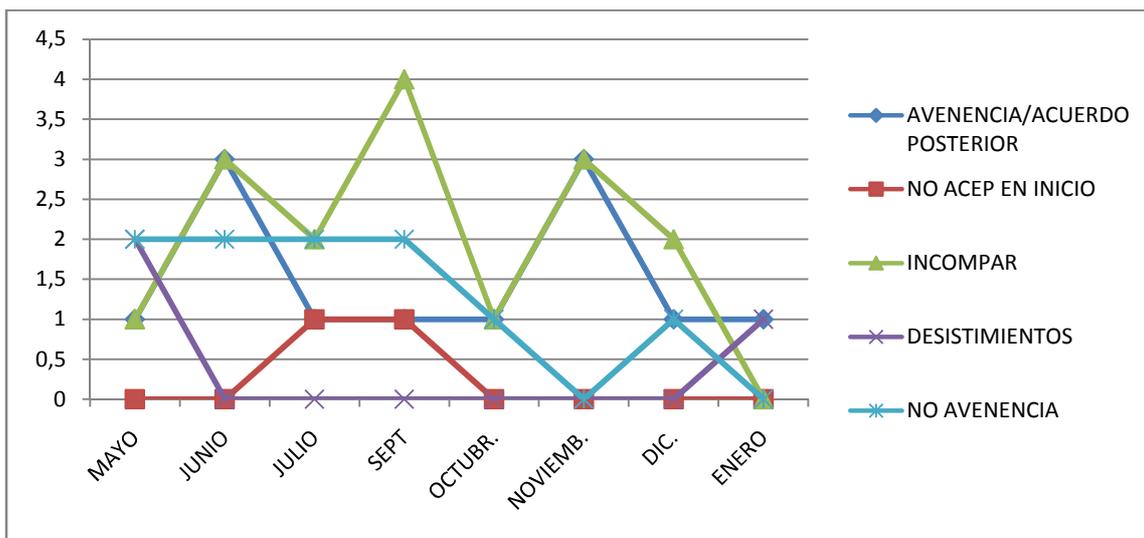


Figura 2.3- Resultados de las mediaciones por meses.

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao. Durante el mes de agosto no se realizaron mediaciones por vacaciones del personal.

Como indica la figura 2.2 la materia que más se ha derivado a mediación es la de sanciones, con un 39,53% sobre el total de casos realizados.

De los resultados que nos aportan las tablas y figuras llama la atención el elevado número de incomparecencias, pero lo cierto es que no se manejan datos que tengan un amplio rango, por lo que no se pueden estimar los resultados en su verdadera dimensión.

Nos podemos plantear por qué no comparecen si han aceptado la propuesta. Quizás la respuesta sea simple: puede que no exista un verdadero interés por parte de la empresa en la mediación, que se concibe como un acto más del proceso. Es posible que en muchos de los

casos se acepte realizarla por no mostrar ante el juez falta de disposición hacia la búsqueda de la solución del conflicto por su negativa directa a llevarla a cabo.

Quizás también exista, aunque cada vez menos, desconocimiento por parte de los asesores de las pequeñas empresas sobre la existencia de esta vía. No olvidemos que la mayoría de las empresas españolas tienen un tamaño inferior a 50 trabajadores, por lo que no están dotados de un departamento de recursos humanos formal, que estructure un plan interno de gestión del conflicto laboral.

2.3.2 PROGRAMA DESARROLLADO EN MADRID

Como consecuencia de los objetivos marcados por el CGPJ, en diciembre de 2011 se firmó el Acuerdo de Colaboración del CGPJ con la Fundación de Derechos Civiles para desarrollar una experiencia piloto de creación de un servicio de mediación intrajudicial en los Juzgados de lo Social de Madrid.

La Fundación de Derechos Civiles (<http://www.civilia.es>) se autodefine como “una organización de utilidad pública en la que participan personas y organizaciones, que dirigen su trabajo a la reflexión sobre los fenómenos de exclusión o de indefensión, y a la realización de programas activos que contribuyan a su erradicación. El objetivo genérico de la Fundación de Derechos Civiles es contribuir a la profundización y extensión del estado social de derecho, de sus titularidades y de sus provisiones, de su registro de derechos reconocidos y de su aplicabilidad real para todos los ciudadanos sin excepción”.

Con la firma de este Acuerdo, la Fundación asumía el compromiso de realizar el proyecto y el protocolo de actuación de la mediación, así como la responsabilidad de poner en funcionamiento un Servicio de Mediación Intrajudicial, aportando para su puesta en práctica profesionales con una formación específica, tanto teórica como práctica en mediación. En principio el mediador realizará su trabajo de forma voluntaria. También entre las funciones asumidas por la Fundación se encuentran elaborar y editar el material divulgativo del servicio, así como dotarlo de las Instalaciones y medios adecuados para desarrollar su labor.

El Servicio de Mediación comenzó su actividad en febrero de 2012, actualmente se localiza en las instalaciones de los Juzgados de Madrid, en Cl Princesa, 3 planta 7ª, donde disponen de una sala en la que desarrollan las sesiones tanto informativas, como las de mediación propiamente.

2.3.2.1-DIRECTRICES DE ACTUACIÓN DEL PROGRAMA PILOTO EN LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL DE MADRID

Las mediaciones llevadas a cabo en el marco del Acuerdo del CGPJ se rigen por las siguientes directrices:

1-PRINCIPIOS

Los principios que rigen las actuaciones del Servicio de Mediación son:

- Voluntariedad: la asistencia a la sesión informativa es voluntaria, así como la realización de la mediación que ha de ser por acuerdo de las partes.
- Confidencialidad. Nada de lo expuesto en la sesión se trasladará al proceso judicial. El Juez únicamente será informado del resultado de la mediación y que no influirá en modo alguno en el proceso.
- Igualdad de las partes.

- Homologación de los acuerdos ante el Juzgado para su plena eficacia, de lo contrario sería un contrato privado sin garantía jurídica.
- Profesionalidad e imparcialidad. El equipo de mediadores lo conforman profesionales con una preparación técnica adecuada. El mediador no se involucra en el proceso, su función es asistir a las partes en el proceso de búsqueda de un acuerdo.
- Flexibilidad, no tiene un protocolo establecido. Se adaptan al tipo de conflicto que se trate.
- Buena fe y cooperación. Se debe acudir a la mediación con intención de alcanzar un acuerdo. La Buena fe y la cooperación son elementos primordiales para la gestión del conflicto.
- Gratuidad y Ética.

2- OBJETIVOS MARCADOS

- Proporcionar un mejor, mayor y rápido acceso a la resolución del conflicto, y evitar someterse a un proceso judicial.
- Adaptar la solución a las necesidades de las partes con respeto a la legalidad vigente.
- Incrementar la capacidad de decisión de las partes pasando a tomar por sí mismos las decisiones sobre la resolución de su conflicto. Autocomposición del conflicto.
- Aumentar el grado de satisfacción de los ciudadanos con la Administración de Justicia, con el servicio prestado por el Juzgado y el resultado obtenido.
- Aumentar el grado de compromiso con el resultado, tratando de reconstruir relaciones rotas.
- Mejorar la comunicación y favorecer la cooperación y, como consecuencia, el clima laboral.
- Reducir la carga de trabajo de los Juzgados, tratando de liberarles de determinados tipos de asuntos, que por sus características y bajo el principio de voluntariedad, puedan darse solución por medios no litigiosos.
- Favorecer el desarrollo de relaciones laborales con vocación de permanencia.
- Comprobar el grado de éxito del resultado en el proceso laboral, con fines científicos y base de propuestas de reformas.

3-FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO

- **Iniciativa.** El juzgado, a través del Secretario Judicial o del propio Juez designado, a través de una Providencia o Resolución, remitirá a las partes la invitación a acudir a una sesión informativa sobre la mediación. A dicho escrito se adjunta una hoja informativa que recoge los aspectos más relevantes de la mediación. (DOCUMENTO INSERTO EN ANEXO I)
- El resto del **procedimiento** (fases y desarrollo) mantiene la misma estructura que el establecido en el protocolo de Bilbao, por lo que no es necesario transcribirlo nuevamente.
- **Materias** objeto de la mediación. Estas materias no conforman una lista cerrada. En el inicio de este proyecto la mediación se está intentando llevar a cabo en los asuntos siguientes: modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT), movilidad geográfica, sanciones, vacaciones y conciliación de la vida familiar. Según el

departamento de mediación se evitan los asuntos especialmente conflictivos por sus pocas posibilidades de resolverse con éxito a través de una mediación. En concreto, no se tratan los despidos, porque en el despido la relación está ya rota, por lo que confronta con el espíritu de la mediación, cuyo objetivo es restaurar la relación entre las partes. Por tanto se persigue limar las asperezas de las relaciones personales para propiciar la continuidad de la relación laboral lo menos viciada posible.

2.3.2.2- DATOS SOBRE LA EXPERIENCIA PILOTO DE MADRID

Los datos que a continuación se muestran han sido facilitados por el Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial, dependiente del CGPJ. Dichos datos son oficiosos pero no oficiales, ya que el CGPJ no ha efectuado publicación de los mismos. Estos datos, según la fuente, únicamente se facilitan a investigadores sobre mediación, magistrados y mediadores para su conocimiento.

Los datos facilitados corresponden al año 2012, las mediaciones se iniciaron el 01.02.2012.

1- DATOS DE ACTIVIDAD DEL SERVICIO

Tabla 2.2

Procesos Iniciados por Invitación del Juzgado

	FEBRERO/JUNIO 2012	JULIO/DICIEMBRE 2012	TOTAL
NÚMERO DE INVITACIONES	319	164	483
PROCESOS INICIADOS TRAS INVITACION	22	8	30
SOLICITUD DE INFORMACIONES	0	5	5
PROCESOS ARCHIVADOS	6	4	10
CERRADOS CON ACUERDO	9	3	12
CERRADOS SIN ACUERDO	1	1	2
ACUERDOS LOGRADOS TRAS MEDIACIÓN	1	0	1
PROCESOS DE MEDIACIÓN EN TRÁMITE	5	0	5

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial. (2012). Madrid.

Como se aprecia en la Tabla 2.2, del total de 483 invitaciones efectuadas directamente por el juzgado, tan solo se llegaron a realizar 30, lo que supone un 6,21% de aceptación, como puede apreciarse a través de la figura 2.4.

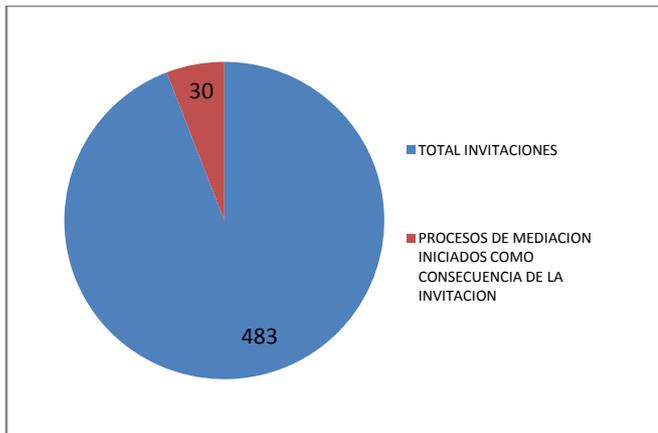


Figura 2.4 Porcentaje de mediaciones realizadas sobre el total de invitaciones.

Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial. Madrid.

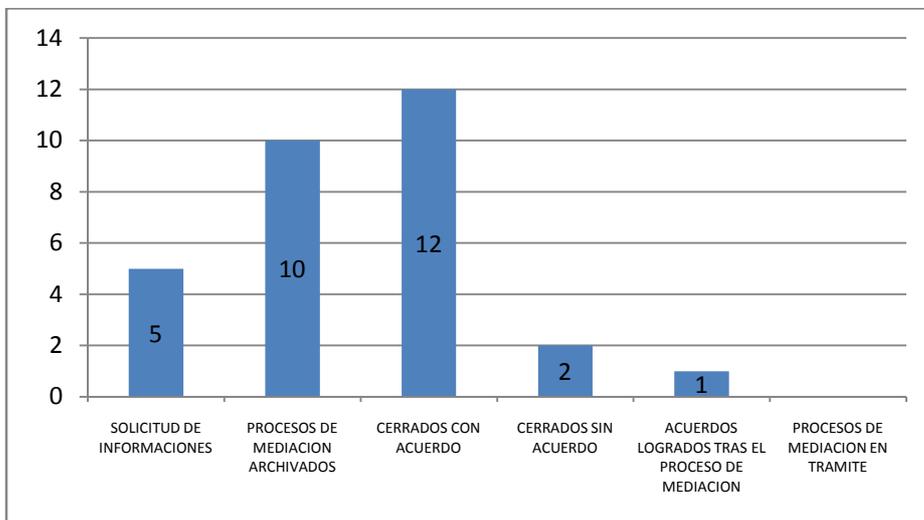


Figura 2.5 Resultados de las mediaciones efectuadas

Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial. Madrid

La figura 2.5 indica que de la totalidad de mediaciones realizadas se finalizaron con acuerdo un total de 12, lo que supone un 40% sobre el total, aunque el número de procesos archivados es también muy significativo, ya que supone el 33,3% de la totalidad.

Tabla 2.3

Mediaciones iniciadas por el representante jurídico sin invitación

	FEBRERO/JUNIO 2012	JULIO/DICIEMBRE 2012	TOTAL
PROCESOS INICIADOS	4	6	10
PROC. ARCHIVADOS	0	1	1
CON ACUERDO	3	4	7
SIN ACUERDO	1	0	1
EN TRAMITE	0	1	1

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial. Madrid

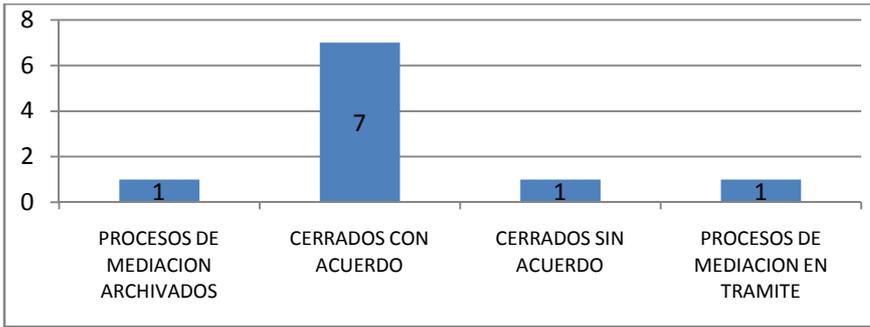


Figura 2.6. Resultados de las mediaciones
 Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial. Madrid

Los resultados reflejados en la tabla 2.3 y la figura 2.6 muestran que si la mediación es solicitada por las partes se obtienen mejores resultados. De un total de 10 procesos iniciados fueron finalizados con acuerdo 7, lo que supondría un 70% de procesos cerrados con acuerdo.

2- COMPARATIVA SEGUN MODALIDAD DE INICIO

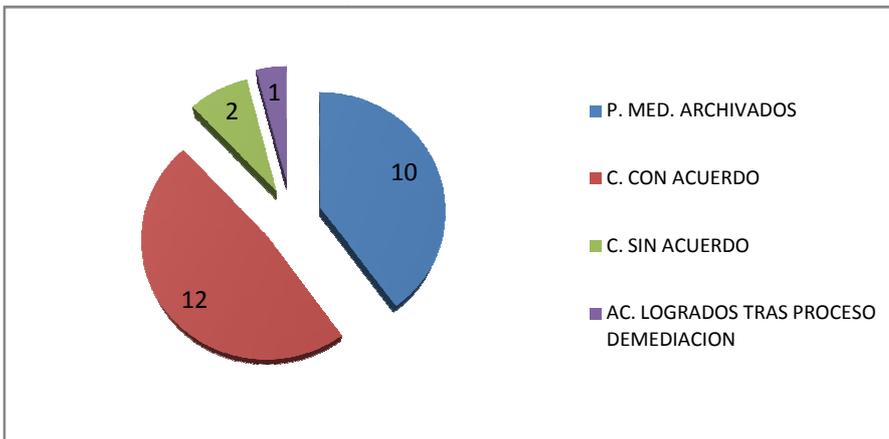


Figura 2.7. Resultados de procesos iniciados por invitación del Juzgado
 Fuente: CGPJ. Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial. Madrid

Sobre un total de 25 procedimientos, se llegó a un acuerdo en mediación intrajudicial en 12 casos, lo que supone un 48% sobre el total.

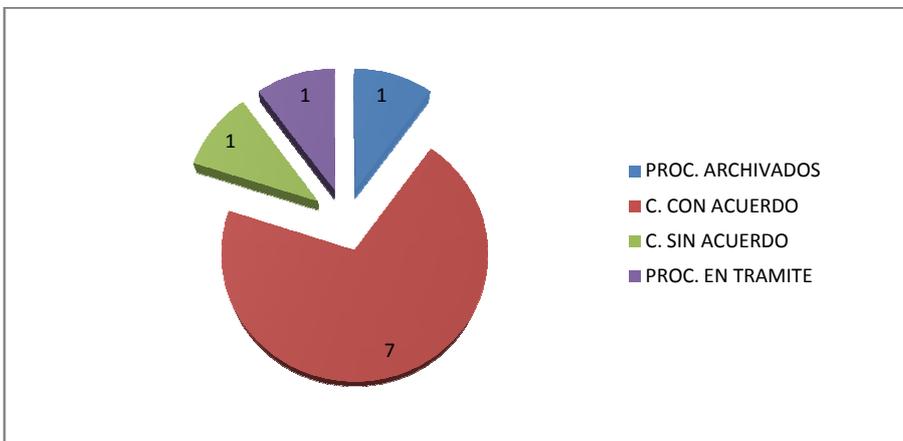


Figura 2.8. Mediaciones solicitadas por los representantes jurídicos: abogados/graduados sociales
 Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial. Madrid

De un total de 10 procedimientos, se obtuvo acuerdo en mediación en un total de 7 casos, lo que supone un 70% sobre el total.

Los resultados de las mediaciones indican que la disposición a alcanzar un acuerdo a través de la mediación es superior cuando es solicitada por los representantes de las partes, aunque hay que tener en cuenta que la muestra es menor en el segundo caso, por lo que los datos no pueden analizarse en su verdadera dimensión hasta que no exista un muestreo más amplio, que se adquirirá una vez lleve más tiempo implantado el proyecto de mediación.

CONCLUSIONES

Las relaciones laborales son origen de desavenencias entre empresarios y trabajadores, ya que el conflicto es algo consustancial a la naturaleza humana; esto es, el conflicto surge de las relaciones de jerarquía y poder y de la contraposición de intereses y percepciones de las partes implicadas.

La labor del legislador consiste en crear las normas que rijan dichas relaciones, así como dotar a las partes de sistemas adecuados para resolver los conflictos una vez surgidos. De este modo, contamos con distintas vías de soluciones tanto extrajudiciales como judiciales. No obstante, persiste la conciencia de que las vías existentes no son suficientes, o no alcanzan sus objetivos con eficacia. Por ello, surge el interés por crear otra vía más de solución del conflicto que intente paliar las carencias de las preexistentes. Se crea por tanto la figura de la Mediación intrajudicial que ha sido objeto de estudio este trabajo.

El CJPJ percibe en la mediación una vía de descarga de trabajo de los juzgados de lo social y, concibe que a través de ella vuelvan a ser las partes las que retomen el poder sobre sus actos y den solución a sus problemas, sin que necesariamente los tenga que resolver un juez, con la imposición de su criterio a través de la Sentencia.

El propósito de la mediación es excelente, puesto que es bueno que los afectados solucionen sus problemas por sí mismos, ya que es previsible que la conformidad con el acuerdo sea mayor que ante una decisión impuesta por un tercero. A través de la mediación se busca propiciar un cambio en la mentalidad de los sujetos, a quienes se intenta guiar hacia la comprensión de que la intervención judicial no tiene por qué ser ni la mejor solución ni la meta a alcanzar en la solución de sus conflictos.

Desde nuestro punto de vista, la implantación de la mediación en determinados ámbitos es absolutamente necesaria. Desafortunadamente, el conflicto familiar en nuestra sociedad es cada vez más recurrente por lo que la mediación familiar se presenta como una solución vital, ya que por regla general el conflicto conyugal no se circunscribe a la pareja sino que repercute en los hijos. La dimensión del problema familiar resulta tan complejo, tan repleto de emociones, celos y sentimientos contrapuestos, que redundaría en beneficio de los demás elementos de la familia, el hecho de que los problemas se puedan resolver más cercanamente, con diálogo y no con un enfrentamiento judicial. En el ámbito penal, la mediación está también ofreciendo alternativas muy interesantes para las partes implicadas, sobre todo en la mediación juvenil, por lo que consideramos positiva la inclusión de la mediación como parte de estos procesos.

Retomando la mediación en el ámbito social, de los datos estadísticos de los proyectos piloto desarrollados tanto en Bilbao como en Madrid, se desprende que los resultados de la mediación intrajudicial son buenos, pero a su vez también muestran que existe un evidente desconocimiento o bien desinterés hacia esta figura, ya que el número de mediaciones llevadas a cabo no es especialmente significativo. Por ello creemos que habría que incidir en una mayor publicidad de esta figura tanto entre los profesionales jurídicos como entre organizaciones empresariales y sindicales y que éstas utilizando su potencial de acceso a empresas y trabajadores faciliten información sobre la mediación.

Por parte del CGPJ se está llevando a cabo una eficaz labor de concienciación entre los jueces y magistrados sobre este sistema de resolución de conflictos.

También desde distintas Asociaciones y Colegios Profesionales se desarrolla una importante labor de fomento de la cultura de la mediación, trabajando en facilitar a sus asociados/colegiados información y formación sobre la importancia de utilizar vías distintas a

las judiciales, para conseguir alcanzar soluciones a los conflictos que surjan en los diferentes ámbitos de nuestra vida, canalizándolos a través del diálogo. La formación de los diferentes profesionales jurídicos es vital para que la mediación pueda expandirse con éxito.

Es evidente la intención existente por parte del CGPJ de dotar al sistema jurídico de otro medio de canalización del conflicto, pero no olvidemos que el ordenamiento laboral ya cuenta con estructuras implantadas capaces de solucionar los conflictos. Disponemos de una conciliación administrativa previa concebida como un primer paso encaminado a la solución del conflicto, si en este acto no se obtiene un acuerdo podremos interponer la demanda, y antes de llegar al acto del juicio propiamente, disponemos de otra conciliación, esta vez ante el Secretario judicial - segundo escalón en el intento de la evitación del juicio- y por si no fuera suficiente con las medidas anteriores, el legislador ofrece otra oportunidad más de conciliar, ya en el acto del juicio y ante el Juez o Magistrado, una vez realizada la práctica de la prueba - tercer escalón de evitación de la resolución judicial del conflicto-.

Teniendo en cuenta lo expuesto quizás fuera más acertado trabajar sobre las estructuras ya existentes y, en concreto, en relación al SMAC, debería mejorarse su utilidad actual, ya que en demasiadas ocasiones lo hemos convertido en un mero trámite, por el que se ha de pasar, para poder interponer la demanda judicial. Por otro lado, se debería incidir más también sobre la conciliación ante el Secretario Judicial por idénticas razones, puesto que consideramos que realidad no responde al sentido para el que fue creada. Puede suponerse que los profesionales la llevan a cabo más por imposición, que por una verdadera intención de alcanzar acuerdos. Esto podría deberse a que los profesionales priman su propio interés económico sobre el interés del cliente, a la falta de información, o a otros motivos que quedan pendientes de desentrañar en otros trabajos.

REFERENCIAS

- Carulla, P. (2001). *La Mediación: una alternativa eficaz para resolver conflictos empresariales*. Recuperado de <http://www.derecho.com/articulos/2001/04/01/la-mediacion-una-alternativa-eficaz-para-resolver-conflictos-empresariales/>
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2000). *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. NIZA: 2000/C 364/01. Recuperado de http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2002). *Libro Verde: sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil*. BRUSELAS: COM (2002) 196 FINAL. Recuperado de http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0196es01.pdf
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2004). *Código de conducta europeo para mediadores*. Recuperado de http://www.ec.europa.eu/civiljustice/adr_ec_code_conduct_es.pdf
- Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao. (s. f.). *Protocolo de mediación intrajudicial en la jurisdicción social*. Recuperado de: <http://www.icasv-bilbao.com/images/comisiones/MediacionJurisdSocial.pdf>
- Consejo General del Poder Judicial. (2008). *Plan de modernización de la justicia 2009-2012*. Recuperado de: http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Modernizacion_de_la_Justicia/El_Plan_de_Modernizacion_de_la_Justicia
- Consejo Económico y Social España. (2010). *Dictamen 11/2010* sobre el anteproyecto de ley reguladora de la jurisdicción social. Recuperado de <http://www.ces.es/.../dictámenes?...>
- Esquivel, J.A., Jiménez, F., y Esquivel-Sánchez, J.A. (2009). La relación entre conflictos y poder. *Paz y conflictos*, 2, 8-10. Recuperado de http://www.ugr.es/~revpaz/articulos/rpc_n2_2009_art1.pdf
- Folberg, J., y Taylor, A. (1997). *Mediación: resolución de conflictos sin litigio*. México: Limusa. Recuperado de la base de datos Scribd.
- Fundación de Derechos Civiles. (2011). *Directrices de actuación para la implantación de una experiencia piloto de mediación intrajudicial en los juzgados de Madrid*. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/.../menuitem.4fc4688ad89c8f52b7acdcd0dc432ea>
- García Álvarez, R. (2013a). *Guía de Mediación para abogados*. Recuperado de la base de datos Leynfor.
- García Álvarez, R. (2013b). *Mediación y libertad de las partes para mediar en el proceso laboral*. Recuperado de la base de datos Leynfor.
- Gottheil, J., y Schiffrin, A. (1996). *Mediación: una transformación en la cultura*. Buenos Aires: Paidós Mediación.
- Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2009), Universidad de Valladolid, Memoria formalizada reducida de la Universidad de Valladolid para la verificación de las titulaciones oficiales. Recuperado de: http://uva.es/export/sites/default/portal/adjuntos/documentos/1339585074579_uvagradorelacioneslaboralesyrecursohumanos.pdf

- Montoya, A., y García, N. (2010). La Mediación en el Ámbito Laboral. En Rodríguez- Arana, J., y De Prada, M. (dir.), *La Mediación. Presente, pasado y futuro de una institución jurídica* (pp. 215-231). Recuperado de la base de datos Netbiblo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951) *Recomendación R092 sobre Conciliación y Arbitraje Voluntarios*. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO...>
- Organización Internacional del Trabajo. (1967) *Recomendación R130 sobre el examen de recomendaciones*. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO...>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Conferencia Internacional del Trabajo 95ª reunión*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/guide.pdf>
- Ovejero, A. (2004). *Técnicas de Negociación. Cómo negociar eficaz y exitosamente*. Madrid: McGraw-Hill.
- Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado (2012). *Resolución de 3 de febrero de 2012, del Rector de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado*. Recuperado de: http://www.uva.es/export/sites/default/contenidos/serviciosAdministrativos/academicos/alumnos/_documentos/Reglamento-Trabajo-Fin-de-Grado.pdf
- Renedo, M.J. (2013). Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la jurisdicción social. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 29, 1-24. Recuperado de <http://www.jcyl.es/.../Revista%20Jurídica%20de%20Castilla%20y%20León%20nº...>
- Sastre, R. (2006). Técnicas e instancias mediadoras en la resolución de los conflictos de trabajo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 11, 19-20. Recuperado de la base de datos Iustel.
- Vinyamata, E. (2003). *Aprender Mediación*. Barcelona: Paidós.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Alastruey, R. (2010). *Argumentario sobre la búsqueda de soluciones negociadas en el proceso civil*. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/.../ARGUMENTARIO%20PARA%20LA%20BUS...>
- Alcover, C.M. (s.f.). *La mediación como estrategia para la resolución de conflictos: una perspectiva psicosocial¹*. Recuperado de <http://www.urjc.es/.../La%20mediacion%20como%20estrategia%20para%20la...>
- Dorado, A. (2013). El arbitraje y la Mediación en España. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 29. Recuperado de <http://www.jcyl.es/.../Revista%20Jurídica%20de%20Castilla%20y%20León%20nº...>
- Fábrega, C., y Heredia, M. (s.f). *La mediación intrajudicial. Una forma de participación del ciudadano en la justicia*. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/.../LA%20MEDIACIÓN%20INTRAJUDICIAL%2>.
- García Álvarez, R. (2012). Mediación y juzgados de lo social: un encuentro entre dos alternativas. *Revista del Poder Judicial - 5ª época*, 94, 44-52. Recuperado de

<http://www.poderjudicial.es/.../REVISTA%20PJ%20-%205ª%20época/.../PJ12094>

Munduáte, L., y Medina, F.J. (2005-2006). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Ordeñana, I. (2009). *La conciliación y la mediación en cuanto instrumentos extrajudiciales para solventar el conflicto*. Granada: Comares

Rodríguez-Arana, J., y Prada, M. (2010). *La mediación. Presente, pasado y futuro de una institución jurídica*. Recuperado de la base de datos Netbiblo.

Singer, L. (1994). *Resolución de Conflictos. Técnicas de actuación en los ámbitos empresarial, familiar y legal*. Barcelona: Paidós.

Soletto, H. (2009). *La Mediación: método de resolución alternativa de conflictos en el proceso civil español*. Revista Eletrônica de Direito Processual-REDP, (3), 67-88. Recuperado de <http://www.arcos.org.br/periodicos/revista-eletronica-de-direito-processual/volume-iii/la-mediacion-metodo-de-resolucion-alternativa-de-conflictos-en-el-proceso-civil-espanol/>

Valdés, F. (2006). *Los Sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*. Madrid. Fundación Sima.

Viqueira, C. (2012). Los mecanismos de evitación del proceso en la ley de jurisdicción social. *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, 26, 20-24.

TEXTOS LEGALES CONSULTADOS

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. BOE 311 de 29 de diciembre de 1978.

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de las Comunidades Europeas C 364/1 de 18 de diciembre de 2000.

Directiva 2008/52/CE, de 21 de mayo .DOUE L 136 de 24 de mayo de 2008.

Ley 60/2003 de 23 de diciembre, de Arbitraje. BOE 309 de 26 de diciembre de 2003

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. BOE 245 de 11 de octubre de 2011

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial BOE de 2 de julio de 1985.

Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. BOE 32 de 6 de febrero de 1979.

Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. BOE 56 de 6 de marzo de 2012.

ANEXO I. HOJA INFORMATIVA DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL

(Se adjunta con la Citación a Juicio)

Fuente: Servicio de Mediación de los Juzgados de Madrid.

-SERVICIO DE MEDIACION DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL-

Por acuerdo del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) de fecha 28 de septiembre de 2011 se aprobó la implantación de una experiencia piloto de mediación intrajudicial en los Juzgados de lo Social de Madrid con dos objetivos: ofrecer una forma de resolución consensuada y más satisfactoria para las partes caracterizada por la voluntariedad, la flexibilidad y la confidencialidad y contribuir a descongestionar los tribunales. Para su puesta en marcha el CJPJ y la Fundación de Derechos Civiles han suscrito un Convenio para la implantación de un servicio de mediación en los Juzgados. **Conforme a lo acordado en el mismo, las partes implicadas en una demanda por vacaciones, conciliación de la vida familiar y laboral, modificación de condiciones de trabajo de carácter individual, movilidad geográfica, sanciones y despidos disciplinarios que deseen buscar una resolución negociada en todo o en parte a su litigio, podrán solicitar una mediación en el Servicio de Mediación.**

Siendo el objeto del presente procedimiento uno de los considerados por sus características como susceptible de mediación, se le invita a participar en la experiencia piloto, conocer el Servicio de Mediación y recibir voluntariamente información sobre la sesión de mediación los jueves de 10 a 13 personalmente en la **C/ PRINCESA, 3 PLANTA 7, SALA DE MEDIACION** o en el teléfono 91 443 82 54 o a la dirección de correo **smediacion.juzgados@madrid.org**.

La mediación puede tener lugar en cualquier estado del proceso si las partes de común acuerdo así lo deciden. Para ello tienen que solicitar y recibir información sobre el proceso y formalizar la solicitud en el servicio que estará disponible los viernes de 10 a 13 h. Si voluntariamente y de común acuerdo deciden iniciar la mediación, serán citados en la fecha más conveniente para las partes en función de la disponibilidad del servicio y en el menor tiempo posible, inferior a un mes.

El proceso es voluntario y flexible y no perjudica el procedimiento judicial que sigue su curso correspondiente sin alteración ni suspensión alguna en todas sus fases procesales. No es la conciliación judicial desarrollada en el curso del proceso ni la solicitud del proceso de mediación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación.

Si las partes llegan a un acuerdo, el mismo será firmado por ellas y sus abogados. El acuerdo será trasladado al procedimiento correspondiente para su homologación, salvo que las partes dispongan otra cosa. Si no se logra un acuerdo en la sesión de mediación, no quedará constancia alguna en el procedimiento judicial, conservando las partes intacto su derecho para intentar la conciliación judicial y celebrar juicio ante el Juzgado al que por turno ha correspondido. Todo lo que tenga lugar en la sesión de mediación es estrictamente confidencial y no puede ser revelado en el juicio posterior.

La mediación es voluntaria y gratuita y se lleva a cabo por mediadores con formación acreditada ajenos al juzgado pero el proceso y el servicio están visados y controlados por el Consejo General del Poder Judicial a través de uno de los Magistrados de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia con el que, a través del Servicio, podrán contactar para cualquier incidencia o información relacionada con el mismo.

ANEXOII. MODELOS EMPLEADOS EN EL SERVICIO DE MEDIACIÓN DE MADRID.

Propiedad de la Fundación de Derechos Civiles: Centro de Resolución de Conflictos

Documento nº 1

NO ACEPTACIÓN DEL PROGRAMA

D.con DNI número

Dña.con DNI número

Acuden al Servicio de Mediación de los Juzgados de lo Social de Madrid, a fin de intentar alcanzar acuerdos consensuados, según remisión realizada por el Juzgado de lo Social nº....., procedimiento nº...../....., y, realizada la sesión informativa, deciden no iniciar el proceso de mediación.

Motivo de cierre:

Asistencia de una sola de las partes

No adecuación a la demanda

Abandono

(Otro)

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, ambas partes deciden no aceptar la Mediación.

En Madrid, a de de

Fdo: Fdo: Equipo de Mediación:

Documento nº 2

ACEPTACIÓN DEL PROGRAMA

D.con DNI número

Dña.con DNI número

Acuden al Servicio de Mediación de los Juzgados de lo Social de Madrid, a fin de intentar alcanzar acuerdos consensuados, según remisión realizada por el Juzgado de lo Social nº....., procedimiento nº...../.....

COMPROMISOS

1. Acuden al servicio de mediación e inician el proceso libre y voluntariamente.
2. Se comprometen a que el contenido de la sesiones de mediación sea confidencial y a que no podrá ser utilizado, ante cualquier organismo ni Tribunal, salvo que ambas partes expresamente acuerden lo contrario en el acta inicial.
3. Renuncian a solicitar cualquier información recogida en el servicio de mediación, ni a requerir a las mediadoras del centro como peritos o testigos ante cualquier organismo o Tribunal.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, ambas partes aceptan la Mediación,

En Madrid, a de de

Fdo: Fdo: Equipo de Mediación:

Documento nº 3

ACOGIDA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

Nº Exp:
Nº Registro:

Fecha:

Mediadores:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº:

AUTOS Nº:

PROCEDIMIENTO:

Modificación condiciones de trabajo

Conciliación vida familiar y laboral

Sanciones

Vacaciones

Otros.....

ASISTENTES A LA SESIÓN INFORMATIVA:

1) PARTE DEMANDANTE.

Nombre y Apellidos.....

Dirección:.....Distrito:.....
.....

Teléfono:.....

e-mail:.....

Nacionalidad: Española Otra, ¿cuál?.....

Documento de Identificación:.....

Letrado.....

2) PARTE DEMANDADA

Nombre y Apellidos.....

Dirección:.....Distrito:.....
.....

Teléfono:.....

e-mail:.....

Nacionalidad: Española Otra, ¿cuál?.....

Documento de Identificación:.....

Letrado.....

PRINCIPAL DESACUERDO:

.....
.....

NEGOCIACIONES PREVIAS

Sí Abogados Interesados

No

RESULTADOS DE LA SESIÓN INFORMATIVA:

ACEPTACIÓN: Si..... CITA:

No

una parte

motivo:
.....
.....

ambas partes

motivo:
.....
.....

otras causas:
.....

SE INTERESA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

Sí

No

Equipo de Mediación:

SUSPENSIÓN DE LA MEDIACIÓN

Nº Exp:
Nº Registro:

Fecha:

Mediadores:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº:

AUTOS Nº:

PARTICIPANTES DE LA MEDIACIÓN

Nombre y Apellidos:

Nombre y Apellidos:

El equipo de mediación ha decidido SUSPENDER la Mediación.

Motivo de cierre:

Abandono de una de las partes

Desequilibrio entre las partes

Estancamiento

Incumplimiento de las tareas fijada en el proceso

Objeto de la controversia no mediable

(Otro)

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se informan a las partes.

Fdo: Fdo: Equipo de Mediación: En Madrid, a de de

ACUERDO PARA SOMETERSE A MEDIACIÓN

Mostramos nuestra conformidad a que el/los mediadores..... del Servicio de Mediación actúe como mediador en el conflicto existente entre D/Dña.....D/Dña.....

Manifestamos igualmente que estamos dispuestos a cooperar en el proceso mediación y a actuar de buena fe con el objeto de buscar la mejor solución para nuestro conflicto.

Entendemos que la mediación es un proceso totalmente voluntario y que cualquiera de nosotros puede, en cualquier momento, dar por terminado el proceso de mediación. Nadie será obligado de alguna manera a firmar un acuerdo. El acuerdo solo se firmará si todos voluntariamente así lo decidimos y estamos conformes con sus condiciones.

Aceptamos la responsabilidad de representarnos a nosotros mismos en la sesión de mediación, pudiendo solicitar el consejo legal de nuestro abogado, si así lo deseamos. El mediador no representa a ninguna de las partes presentes en la mediación.

Comprendemos que por someternos a mediación no estamos renunciando a ningún derecho. Si en la mediación no se logra un acuerdo, por la causa que fuese, quedaremos en la misma situación jurídica que teníamos antes de iniciar la mediación.

Nos comprometemos a mantener la confidencialidad de lo que se diga u ocurra en el proceso de mediación a no ser que, por mutuo acuerdo, decidamos lo contrario. Nada de lo que se diga u ocurra en la mediación podrá después ser utilizado en procedimiento judicial. El mediador no podrá ser llamado como testigo o perito en relación con el proceso de mediación o con otro conflicto existente entre las partes.

Estamos conformes con que el mediador pueda tener sesiones privadas con cualquiera de las partes. Estas sesiones, si el mediador así lo estima, forman parte del proceso de mediación.

Entendemos que el mediador no tiene ni asume responsabilidad en los términos del acuerdo no pudiendo imponer condiciones en el acuerdo a ninguno de nosotros. El acuerdo solo se firmará si cada uno de nosotros consiente de forma voluntaria cada una de sus condiciones.

El equipo de mediación formado por

..... se compromete de forma expresa a la más rigurosa confidencialidad respecto del contenido de las sesiones de mediación.

Los Letrados que asisten a las partes y los que, en su caso, estén presentes en las sesiones de mediación asumen los mismos compromisos de confidencialidad,

cooperación y buena fe, aceptando que las partes se representan a sí mismas en el proceso de mediación y que su función es la de asesor y consejero legal de su cliente a lo largo del proceso si el mismo lo solicita.

En prueba de conformidad firmamos el presente documento.

En Madrid, a de de

Fdo:

Fdo:

Documento nº 6

RESULTADOS DEL PROCESO DE MEDIACIÓN

Nº Exp:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº:.....

AUTOS Nº:.....

Conciliación Vida familiar y laboral

Sanciones

Modificación de las condiciones de Trabajo

Vacaciones

Otros.....

PARTICIPANTES DE LA MEDIACIÓN

Nombre y Apellidos:

Nombre y Apellidos:

RECEPCIÓN DE LA DERIVACIÓN

Fecha de remisión: / /

Fecha de primer contacto con las partes: / /

Fecha 1ª sesión: / /

OBJETO DE LA MEDIACIÓN

.....
.....
.....
.....
.....
.....

INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO

Fecha de inicio:

Mediadores:.....y.....
.....

Nº de sesiones:

ACUERDOS:

Sí

Total

Parcial

Únicamente en materias de:

.....
.....
.....

Fecha de finalización:/...../.....

En Madrid, a de de

Equipo de Mediación:

Documento nº 7

CIERRE DE LA MEDIACIÓN

Nº Exp:

Mediadores:

Nº Registro:

Fecha:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº:

AUTOS Nº:

PARTICIPANTES DE LA MEDIACIÓN

Nombre y Apellidos:

Nombre y Apellidos:

El equipo de mediación ha decidido CERRAR la Mediación por no haberse alcanzado acuerdo entre las partes.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se informa a las partes.

En Madrid, a de de

Fdo:

Fdo:

Equipo de Mediación:

CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA

Ámbito de aplicación

Este Código Ético de Actuación es aplicable a todas las Mediaciones realizadas en el Programa diseñado para los Juzgados de lo Social.

Proceso basado en los Intereses

Me comprometo a usar un proceso de mediación basado en los intereses en el cual:

o Todas las decisiones serán adoptadas por las partes sin coerción o coacción y de forma absolutamente voluntaria.

o No daré opciones de solución o de cualquier otra clase ni haré indicaciones sobre las decisiones que las partes pueden adoptar.

Ausencia de todo tipo de Asesoramiento o Consejo

No daré consejos o asesoramiento jurídico, profesional o técnico y, cuando sea apropiado, adaptaré el proceso de mediación para que las partes y/o sus abogados puedan buscar y obtener tal consejo o asesoramiento.

Imparcialidad

Me comprometo a actuar de forma imparcial, sin mostrar predilección, parcialidad o favoritismos por alguna de las partes. No mediaré si tengo o desarrollo un prejuicio, predilección, o predisposición hacia una de las partes. No influiré en las decisiones de las partes o de sus asesores jurídicos, ni expresaré una opinión sobre cualquier tema, preferencia por un resultado, sea directo o indirecto.

Respeto

Trataré a todas las personas participantes en el proceso de mediación con dignidad y respeto.

Seguridad

Trabajaré para crear un ambiente y entorno seguro para cada uno de los participantes en la mediación. Crear un ambiente seguro significa crear un espacio donde los participantes sientan que están en un lugar seguro fuera de posibles daños.

Explicación del proceso

Explicaré el proceso de mediación basado en los intereses de forma clara a las partes y a sus abogados y haré el proceso tan transparente y claro como sea posible. Me aseguraré de que las partes son conscientes de su derecho para retirarse de la mediación en cualquier momento.

Igualdad de Oportunidades de Participación

Las partes de la mediación tendrán las mismas igualdades de participación.

Confidencialidad

El proceso de mediación es confidencial a menos que las partes lo quieran de otra forma. Me comprometo a respetar en todo momento la confidencialidad. Únicamente revelaré información sobre una mediación de forma que sea absolutamente respetuosa con ambas partes:

- o Con el consentimiento escrito de todas las partes y de sus abogados
- o Cuando sea requerido a hacerlo por ley.
- o Cuando, en mi opinión, existe una amenaza real o potencial para la vida humana, la integridad física o psíquica de cualquier persona, o de un hecho delictivo.
- o Cuando en la información no se identifique a las partes y sea usada con fines de investigación, estadísticos, educativos, o formativos.
- o Cuando la participación en el proceso sea consecuencia de una queja o denuncia acerca de mi conducta en la mediación.

Confidencialidad en las Sesiones Privadas (Caucus)

Explicaré y discutiré con las partes la aplicabilidad o no aplicabilidad de la confidencialidad en todo lo que se refiera a las sesiones privadas, de existir, y cuando y de qué forma la información dada en una sesión privada debe ser confidencial y no dada a conocer a la otra parte. Respetaré en todo momento esta confidencialidad.

Conflictos de Intereses

No mediaré en ningún asunto en el cual pueda tener cualquier interés, sea personal, económico o de cualquier otra clase. Explicaré cualquier circunstancia que pudiera crear u originar a la parte una aprensión o recelo de parcialidad o una duda sobre mi imparcialidad, y me retiraré de la mediación a menos que todas las partes deseen mi continuación, comprometiéndose a que cualquier conflicto de intereses que pueda surgir pueda ser tratado con las partes y a su satisfacción.

Trabajos Posteriores o Futuros

Después de la mediación no desarrollaré trabajo alguno para ninguna de las partes relacionado con el objeto de la mediación, sin el consentimiento de todas las partes que intervengan.

Terminación

Daré por terminada la mediación si cualquiera de las partes puede sufrir un daño o resultar perjudicada por la continuación del proceso o si éste se usa con un fin injusto o contrario a la buena fe por cualquiera de las partes.

Competencia profesional

Me comprometo a mantener un continuo aprendizaje y a continuar mejorando e incrementado mi habilidad y competencia como mediador a través de formación, experiencias y discusiones con otros mediadores.

Responsabilidad Civil

Mantendré una póliza de responsabilidad profesional por errores u omisiones cometidos por mis servicios profesionales.

Incumplimiento del Código

El incumplimiento del presente Código Ético de Conducta determinará la suspensión, separación o terminación de mi participación en el programa.

En Madrid, a de de

Nombre, de puño y letra

Firma

ANEXOS III. DATOS POR JUZGADO: NÚMERO DE INVITACIONES POR MATERIAS. MADRID.

Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial de Madrid.

INVITACIONES POR JUZGADOS COLABORADORES Y MATERIAS

Las tablas que a continuación se trasladan reflejan las invitaciones efectuadas por los juzgados colaboradores por materias, que se han llevado a cabo en el proyecto de mediación de los juzgados de Madrid durante el periodo FEBRERO-DICIEMBRE de 2012. Los datos han sido facilitados por el Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial de Madrid.

Según la fuente, las desigualdades en las remisiones de invitación por meses y juzgados son debidas a funcionamientos internos del propio juzgado: 1) Tipo de persona que introduce la invitación, 2) Incidencias estructurales/procesales (personal, carga de trabajo, etc.) del Juzgado. Durante los meses de enero y agosto no se realizaron invitaciones.

El equipo de mediadores está formado por profesionales voluntarios de perfil jurídico (laboralista), y formados en mediación; actualmente el servicio de mediación cuenta con un total 10 mediadores que se dividen en cinco unidades de mediación.

Tabla 1

Juzgado de lo social nº 1

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
MOVILIDAD GEOGRAFICA	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0
MSCT	0	2	1	5	5	1	6	3	2	3
SANCIONES	3	4	4	3	4	1	7	3	1	3
VACACIONES	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	7	7	8	10	2	15	6	4	7

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid.

Tabla 2

Juzgado de lo social nº 12

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	1	5	4	6	0	0	0	0	0	0
MSCT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANCIONES	3	4	3	4	0	0	0	0	0	0
VACACIONES	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
OTROS	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	10	8	13	0	0	0	0	0	0

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid.

Tabla 3

Juzgado de lo social nº 15

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
MSCT	2	2	4	5	2	2	0	0	0	0
SANCIONES	1	6	3	4	5	1	8	2	2	1
VACACIONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	9	7	10	7	3	8	2	2	1

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid.

Tabla 4

Juzgado de lo social nº 22

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	5	2	0	2	2	3	1	0	0	0
MSCT	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
SANCIONES	3	3	3	0	0	2	7	2	1	0
VACACIONES	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0
OTROS	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	9	7	7	2	4	6	9	2	3	0

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid.

Tabla 5

Juzgado de lo social nº 23

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
MSCT	0	1	0	2	2	1	0	0	0	2
SANCIONES	6	14	3	2	4	4	0	0	2	4
VACACIONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	16	3	5	6	5	0	0	2	7

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid.

Tabla 6

Juzgado de lo social nº 28

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	1	3	1	0	2	0	0	0	0	0
MSCT	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
SANCIONES	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0
VACACIONES	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	8	2	2	2	0	0	2	0	0

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid.

Tabla 7

Juzgado de lo social nº 29

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0
MSCT	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1
SANCIONES	8	7	1	1	1	2	2	0	2	3
VACACIONES	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	10	12	3	1	2	2	3	1	3	4

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid

Tabla 8

Juzgado de lo social nº 32

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	2	0	3	1	1	0	1	1	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	1	1	5	0	3	1	3	0	0	0
MSCT	0	2	2	1	0	0	6	1	0	1
SANCIONES	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
VACACIONES	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	4	11	2	4	1	11	2	0	1

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid

Tabla 9

Juzgado de lo social nº 33

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0
MSCT	1	1	3	5	1	0	8	2	5	3
SANCIONES	0	6	5	7	6	3	9	0	3	4
VACACIONES	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL	3	11	11	15	10	3	18	2	8	7

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid

Tabla 10

Juzgado de lo social nº 37

MATERIA DECONFLICTO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
CONC. VIDA FAM Y LAB	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
MOVILIDAD GEOGRAFICA	0	2	2	4	3	1	1	0	0	2
MSCT	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
SANCIONES	0	2	2	1	5	3	2	0	3	0
VACACIONES	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
OTROS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	6	5	6	9	4	3	0	3	2

Nota Fuente: Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad judicial. Madrid