

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Facultad de Ciencias del Trabajo



TRABAJO DE FIN DE GRADO

LA MEDIACION COMO SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Autor: Luis Pérez Juncosa

Tutelado por M^a Julia Fdez de la Mora

Año académico 2013/2014

ÍNDICE

Introducción	3
--------------------	---

CAPÍTULO 1

LA MEDIACIÓN COMO MEDIDA ALTERNATIVA A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

1.1. Concepto de Mediación	5
1.2. Principios de la Mediación	6
1.3. La comunicación. Valor fundamental en la mediación	7
1.4. El papel del mediador	
1.4.1. Definición de mediador	8
1.4.2. Funciones del mediador	9
1.4.3. Condiciones esenciales y habilidades del mediador	9
1.5. Modelo propuesto de mediación laboral. Marco internacional	10
1.6. Beneficios de la mediación laboral como valor en sí misma y frente al proceso judicial	
1.6.1. Valores de la mediación	12
1.6.2. Referencia legal	13
1.6.3. La mediación como fórmula más adecuada que la vía judicial para ciertos casos	13
1.6.4. Ventajas de la mediación sobre el proceso judicial	14
1.6.5. Ventajas económicas para las empresas	15
1.7. La mediación en conflictos laborales. Ubicación procesal	
1.7.1. Mediación en el seno de la empresa	16
1.7.1.1. Justificación	16
1.7.1.2. Realidad interna y contenido internacional	16
1.7.1.3. Materias susceptibles de mediación	16
1.7.1.4. Propuesta para avanzar hacia soluciones más adecuadas de los conflictos en el seno de empresa	17
1.7.2. Mediación prejudicial como consecuencia de la formulación de la reclamación ante el servicio administrativo competente	17
1.7.2.1. Justificación	17
1.7.2.2. Contexto internacional	18
1.7.2.3. Marco normativo español	18
1.7.2.4. Casos susceptibles de mediación	19
1.7.3. Mediación intrajudicial	20
1.7.3.1. Justificación	20
1.7.3.2. Marco procesal	20
1.7.3.3. Casos susceptibles de mediación	21

CAPÍTULO 2

ORGANISMOS DE MEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

2.1. Cuadro de competencias asumidas por los diferentes órganos de mediación que hay en la actualidad	23
2.2. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje	
2.2.1. Regulación del organismo	32
2.2.2. Vías de solución extrajudicial de los conflictos laborales	32
2.2.3. Estructura y composición	32
2.2.4. Procedimiento de mediación y ámbito de actuación	34
2.2.4.1. Materias susceptibles de mediación	34
2.2.4.2. Materias excluidas de sometimiento al SAMA	35
2.2.5. Datos estadísticos del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ...	35
2.2.5.1. Datos globales de la actividad llevada a cabo por el SAMA ..	35
2.2.5.2. Datos globales de la actividad llevada a cabo en los conflictos colectivos	36
2.2.5.3. Datos globales de la actividad llevada a cabo en los conflictos individuales	40
Conclusiones	43
Bibliografía	45

ANEXO I

Modelos del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

INTRODUCCIÓN

La mediación laboral, entendida como proceso de autocomposición de conflictos con asistencia de un tercero imparcial, es un instrumento de búsqueda de soluciones más personalizadas, y por tanto, con mayor vocación de duración en el tiempo para problemas surgidos en el ámbito laboral, que la vía judicial.

Por añadidura, la mediación se perfila como una herramienta útil para promover una cultura de las relaciones laborales más madura y acorde con las tendencias del contexto internacional actual, que ponga remedio además, a la perniciosa judicialización imperante. En momentos de crisis socioeconómica, la sociedad y las empresas de nuestro país precisan y demandan nuevas fórmulas que generen expectativas más atractivas, a través de cauces flexibles que traten de dar respuesta a sus verdaderas necesidades.

El objetivo de este trabajo se centra en ofrecer una visión general de la mediación en los conflictos laborales individuales y colectivos, desde una vertiente conceptual, legal y práctica.

Asimismo y para acercarnos a la actualidad y realidad de la solución extrajudicial de los conflictos laborales en España, analizaremos de forma esquemática las competencias que en esta materia tienen los organismos creados en las diferentes Comunidades Autónomas y de forma especial el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje: su historia, competencias y resultados logrados desde su implantación.

CAPITULO 1
LA MEDIACIÓN COMO MEDIDA ALTERNATIVA A LA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES

1.1. CONCEPTO DE MEDIACIÓN

El concepto de “mediación” ha sido definido por diversos autores y por tanto es difícil acotarlo en una definición que incluya todos los matices y perspectivas que ellos han aportado. Sin embargo, sí es posible identificar ciertas características que suelen incluirse en la totalidad de los casos. La mediación es un sistema de resolución de conflictos, en el que los implicados son quienes se dan sus propias soluciones ayudados por un mediador. Además, se suele añadir que el mediador es un tercero imparcial, debidamente cualificado, que sienta las bases para que las partes enfrentadas encuentren soluciones verdaderamente consensuadas y que lo hagan bajo la perspectiva del “todos ganan”. Su tarea consiste fundamentalmente en conseguir dos objetivos esenciales: por una parte, sustituir la idea de que el conflicto es algo destructivo, por la idea de que puede ser un proceso constructivo e incluso positivo; y por otra, restablecer la comunicación ya que es la única vía de solución del problema y a la vez el elemento que más se deteriora en un conflicto.

No obstante a lo anterior y por recoger la definición dada por algún autor concreto, podemos mencionar:

“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” (Folberg, J.; Taylor, A., 1997: 27).

Renedo, utiliza 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”. (Renedo, M.J., 2013: 4)

La Directiva 2008/52/CE define la mediación en su artículo 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”.

El artículo 1 de la Ley 5/2012 de mediación en asuntos civiles y mercantiles, trasladable al ámbito laboral, establece que “se entiende por mediación aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador”.

El artículo 2.2 c) de esta misma Ley excluye de su ámbito de aplicación la mediación laboral. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que en su Exposición de Motivos se aclara que “las exclusiones previstas en la presente norma no lo son para limitar la mediación en los ámbitos a que se refieren, sino para reservar su regulación a las normas sectoriales correspondientes”. Por tanto, cabe entender que la Ley 5/2012 puede servir de orientación a la espera de una regulación específica de la materia.

1.2. PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN

La Directiva 2008/52/CE recoge dentro de su articulado los principios básicos de la mediación, a saber:

1.- Voluntariedad: La mediación tiene el carácter de voluntaria para las partes y debe de ser aceptado por las mismas para poder realizarla.

2.- Igualdad de partes e imparcialidad: El mediador, todo tercero a quien se pide que lleve a cabo una mediación, tiene que ser imparcial. No forma parte del proceso, lo dirige y establece los tiempos de desarrollo del mismo. Se debe garantizar que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, equilibrio de posiciones y respeto.

3.- Eficacia y competencia: Los mediadores tienen que ser personas que conozcan la mecánica de la mediación, que sepan explorar las situaciones que realmente han originado el conflicto y cuya formación debe ser continua para garantizar la calidad del servicio prestado.

4.- Calidad: Elaboración de códigos de conducta voluntarios y la adhesión a los mismos por parte de los mediadores y de las organizaciones que prestan servicios de mediación a dichos códigos, así como otros mecanismos efectivos de control de calidad en la prestación de dichos servicios.

5.- Carácter ejecutivo de los acuerdos resultantes de la mediación, a menos que, sean contrarios a Derecho. Lo cierto es que el contenido del acuerdo será ejecutivo, pero para ello habrá que trasladarlo a la Jurisdicción Social.

6.- Confidencialidad: El desarrollo de las sesiones de mediación se realiza privadamente. En ellas participan las partes, sus asesores o representantes y el órgano mediador. Ni los mediadores, ni las personas que participan en la administración del procedimiento de mediación pueden estar obligados a declarar, en un proceso judicial, sobre la información derivada de procedimiento de mediación o relacionada con dicho proceso, con la excepción de que sea necesario por razones imperiosas de orden público o cuando el conocimiento del contenido del acuerdo resultante de la mediación sea necesaria para aplicar o ejecutar dicho acuerdo.

7.- Efecto sobre los plazos de caducidad y prescripción: Estos plazos se interrumpen con el fin de garantizar a las partes la posibilidad de recurrir a los Tribunales si fracasa el intento de solución extrajudicial del conflicto.

Por otra parte, la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, adapta a nuestro ordenamiento la directiva anteriormente reseñada y en su Título II (artículos 6-9) recoge como principios informadores de la mediación los siguientes: voluntariedad, libre disposición e igualdad de partes en el proceso, neutralidad del mediador y confidencialidad a observar por las partes y el mediador.

1.3. LA COMUNICACIÓN. VALOR FUNDAMENTAL EN LA MEDIACIÓN

En el proceso de mediación, la labor de facilitación de la comunicación ocupa bajo la perspectiva legal una posición nuclear.

Si nos interrogamos por el nivel de comunicación que está presente en las relaciones individuales y de equipo en el medio laboral, y en las relaciones laborales colectivas de nuestro país, la imagen que probablemente acuda a nuestra mente será la de un cierto mecanicismo y rutina en las primeras y un planteamiento de negociación-confrontación en las segundas.

Arrastrados por la complejidad e imperiosidad de las consecuencias económicas del trabajo como forma de producción de bienes y servicios, olvidamos algo que siempre deberíamos tener presente. Lo que sustenta esta producción en su doble plano organizativo y de dirección, y de fuerza de trabajo en sentido estricto, no son únicamente máquinas inertes sino seres humanos que sienten y padecen. Tomar conciencia de que una adecuada comunicación resulta imprescindible para encauzar apropiadamente necesidades e intereses, tanto de orden personal como material, resulta esencial.

El trabajo juega un papel absolutamente crucial en la vida de todas las personas, empresarios y trabajadores. Es el medio de subsistencia pero también, y no menos importante, conforma una fuente de relaciones interpersonales que ocupan en tiempo la mayor parte de nuestras vidas. Por tanto, necesitamos imperiosamente herramientas que puedan posibilitar una mayor calidad de las relaciones en el lugar de trabajo. Además, como se ha demostrado en la práctica, existe una directa conexión entre el mantenimiento de relaciones interpersonales respetuosas en el lugar de trabajo y la eficacia y éxito de la actividad empresarial a largo plazo.

Partiendo de esta realidad, se hace obligado no solo implementar fórmulas de mejora de la comunicación en el medio laboral, sino también preguntarse cómo exactamente puede contribuir una comunicación adecuada a recomponer las relaciones laborales individuales si surge un conflicto, máxime cuando la propia Ley 5/2012 se hace eco de la relevancia de la comunicación, encomendando al mediador la tarea de facilitar que se produzca.

Subrayar que cuando hablamos de facilitar la comunicación, estamos aludiendo a una **comunicación adecuada**, en contraposición al intercambio de silencios o conversaciones defensivas, atropelladas o poco fluidas, sin escucha ni entendimiento, que hayan podido tener lugar previamente al proceso de mediación entre las personas en conflicto. Nos referimos a comunicación como un medio de ganar comprensión de la verdadera dimensión del problema y que posibilite una búsqueda eficaz de soluciones mutuamente satisfactorias.

1.4. EL PAPEL DEL MEDIADOR

1.4.1. DEFINICION DEL MEDIADOR

La Directiva 2008/52/CE en su artículo 3.b) dice que se entenderá 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”.

Con anterioridad, la Comisión Europea en Julio de 2004 elaboró el Código de Conducta Europeo para Mediadores. En este código se enumeran una serie de normas mínimas de actuación para los mediadores, que serán la base para que los distintos países creen el suyo propio, adaptándolos a sus especificidades y ámbito de aplicación.

De conformidad con el citado código, los mediadores serán:

- Personas competentes en la materia de mediación y con conocimiento sobre el procedimiento de la misma.
- Personas que posean la formación apropiada y que actualicen de forma continua sus conocimientos teóricos y prácticos.
- El mediador informará a las partes de sus honorarios con carácter previo a la aceptación de la mediación.
- La actuación del mediador será con independencia e imparcialidad. No puede haber tenido relación personal o empresarial con cualquiera de las partes ni interés de ningún tipo en el resultado final de la mediación. Su compromiso será servir equitativamente a todas las partes.
- El mediador debe de informar a las partes sobre las características del procedimiento, su papel como mediador y el de las partes, asegurándose de que lo han comprendido.
- El mediador se asegurará de que las partes puedan participar de forma efectiva en el procedimiento.
- Igualmente, pondrá fin a la mediación cuando considere inaplicable o ilegal el acuerdo alcanzado, o cuando considere que no va a ser viable alcanzar un acuerdo.
- El mediador se asegurará de que las partes den su consentimiento al acuerdo con pleno conocimiento y comprensión de los términos del mismo.
- El mediador respetará la confidencialidad sobre el contenido de la información derivada de la mediación y salvo disposición legal en contrario,

ninguna información revelada confidencialmente a los mediadores por una de las partes podrá revelarse a otras sin su autorización.

1.4.2 FUNCIONES DEL MEDIADOR

La función esencial del mediador consiste en ayudar y facilitar a las partes implicadas en un conflicto en relación con dos aspectos básicos: en primer lugar, en todo lo que se refiere al proceso mediante el cual las partes interactúan, se comunican y plantean alternativas o soluciones a sus problemas. Aquí el mediador debe procurar generar un entorno de confianza en el que las partes se sientan seguras y tengan el convencimiento de que se pueden expresar libremente, con respeto, sabiendo que no van a ser forzadas o presionadas para aceptar propuestas con las que no estén de acuerdo. Y en segundo lugar, en aquellos aspectos relacionados con los objetivos que persigue el proceso de mediación.

Las funciones más importantes del mediador se pueden resumir en las siguientes¹:

- Reducir la tensión que pueda existir por los enfrentamientos previos entre las partes.
- Facilitar la comunicación entre las partes.
- Propiciar y ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, como parte del proceso o como su culminación.
- Escuchar para promover la reflexión de las personas sometidas a presiones y conflictos.
- Generar confianza en las soluciones propuestas por las partes.
- Derivar los casos hacia otros profesionales cuando la mediación resulte ineficaz.

1.4.3 CONDICIONES ESENCIALES Y HABILIDADES DEL MEDIADOR

El mediador no debe tener interés en el resultado final del conflicto. Este aspecto es fundamental y sobre él se asienta la confianza que las partes depositan en su intervención.

El mediador explorará de forma eficaz el verdadero motivo del conflicto, que en múltiples ocasiones se encuentra enmascarado. De su habilidad dependerá detectar los verdaderos intereses en juego.

Un aspecto relevante y la herramienta de la que dispone el mediador es el adecuado **manejo del tiempo**. En este sentido un acuerdo prematuro puede dar satisfacción al mediador por el éxito logrado y a las partes de forma temporal. Sin embargo, si no se ha trabajado a fondo en la detección de los intereses y planteado

¹ Vinyamata, E. 2003, Aprender mediación

las diferentes opciones que cada uno tenía a su disposición, es probable que no llegue realmente al grado óptimo de satisfacción para ambas partes.

Otra herramienta es la **comunicación adecuada con las partes**, tanto para conocer los hechos que han desencadenado el conflicto, como para conocer los intereses ocultos que hay bajo las posiciones. Para ello el mediador debe saber preguntar y no interrogar, y en consecuencia es básico generar un clima de empatía.

En resumen y de forma esquemática las habilidades del mediador podemos concretarlas en las siguientes actitudes y capacidades:

***Actitudes:**

Agilidad, paciencia, imparcialidad, equidistancia, objetividad, accesibilidad, comunicación, empatía, escucha activa, flexibilidad, creatividad y autocrítica.

***Capacidades:**

Capacidad de dirección, de análisis y de síntesis.

1.5. MODELO PROPUESTO DE MEDIACION LABORAL. MARCO INTERNACIONAL

Partiendo de la descrita configuración conceptual, se pasa ahora a analizar en que modelo, de entre los existentes, se entiende, puede adecuarse mejor a la actual realidad económica y social de nuestro país, respecto principalmente a conflictos laborales de carácter individual y colectivo. Se incluirán asimismo algunas referencias a la mediación laboral en el ámbito internacional, por entender que su más larga trayectoria y consolidado desarrollo, en comparación con las experiencias nacionales hasta ahora existentes, pueden ofrecer pautas de mayor solidez a tener en cuenta.

Habitualmente, los conflictos laborales tienen varias capas y han llegado a emerger a través de un complejo y, a veces largo, proceso de comportamientos y percepciones. El desarrollo del conflicto tiene lugar cuando divergencias ocultas de necesidades, intereses o valores se manifiestan externamente. El ordenar esa mezcla requiere de un proceso de comunicación cuidadoso a través de la escucha activa, el reconocimiento y el permiso dado por el mediador para un cierto desahogo a las partes, siempre desde el respeto y la consideración. De esta manera, se da cabida a la restauración de la capacidad de comprender la verdadera naturaleza de los problemas, no a través de las posiciones, sino de los auténticos intereses reales.

El modelo de mediación que se entiende más expeditivo para llevar a cabo los anteriores objetivos, participa de los postulados de la Escuela de Harvard². El principal objetivo del proceso de mediación no persigue la transformación misma de la relación laboral, sino lograr que las partes exploren intereses. El mediador podrá

² Escuela de Harvard. Harvard University, universidad privada ubicada en Cambridge, Massachusetts, Estados Unidos, fundada en 1636.

conseguir este entendimiento reconduciendo el proceso de deshago de las partes desde un planteamiento que, en mayor o menor grado, es emocional, hacia un proceso basado en hechos, en la apertura y aportaciones mutuas en torno a las propias experiencias, necesidades e intereses de cada una de las partes protagonistas del conflicto, lo que previsiblemente repercutirá de manera positiva en la relación laboral.

La Escuela de Harvard a través de sus más altos exponentes (W.Ury y R.Fisher, 1981), sostienen que: “la negociación y mediación ponen el acento en la búsqueda de solución de problemas procurando ganancias conjuntas”.

El objetivo esencial del modelo Harvard es que: “las partes pueden concretar una negociación colaborativa asistidas por un tercero, procurando que resuelvan el conflicto que los llevó a requerir esa intervención”.

El tipo de comunicación es básicamente lineal, mediante preguntas abiertas; se trata de evitar los interrogatorios cerrados que limitan la flexibilidad de las respuestas. Según éste método es preciso intentar la aireación del conflicto, evitar retrotraerse al pasado y poner especial énfasis en el futuro. Se tiende a desactivar las emociones negativas, revalorizar los puntos de acuerdo y superar el caos, para conseguir la restauración o instalación del orden.

Se trata de un proceso estructurado aunque no rígido, durante el cual el mediador procura facilitar la comunicación y la interacción entre las partes con el fin de disminuir las diferencias, lograr el acuerdo y superar el conflicto. No se otorga demasiada importancia al contexto en que cual se desenvuelven las relaciones.

El procedimiento se inicia con una primera reunión conjunta, aunque el mediador advierte a los participantes que podrá solicitarles entrevistas separadas, cuando necesite conocer aspectos que las partes, inicialmente, no están dispuestas a exteriorizar públicamente. En esa hipótesis, mantendrá la confidencialidad de lo expuesto en la sesión privada, salvo que le autorice transmitir aspectos parciales o totales de lo conversado. De todos modos, el facilitador de la negociación procurará utilizar esa información para obtener el acuerdo.

Las técnicas que utiliza la Escuela de Harvard se aplican con mayor frecuencia en las negociaciones comerciales y en las controversias que se derivan de ese tipo de relación. En ocasiones, el conflicto se origina dentro de la misma empresa por dificultades en la comunicación. En este sentido la tarea del mediador será oír y hacer que las partes se oigan entre sí, de tal manera, que de una incongruencia simultánea puedan lograr una incongruencia sucesiva. Es necesario que cada parte pueda explicar con claridad sus intereses y el modo de satisfacerlos. Se procura que los involucrados encuentren, detrás de los comportamientos de apariencia contradictoria, algunos intereses compartidos y otros complementarios, que les permitan acercarse al acuerdo final. El tercero puede colaborar para que cada parte

perciba, sin comprometer su propio punto de vista, las intenciones positivas de su oponente.

Esta Escuela, junto a otras corrientes, ha supuesto el desarrollo internacional de la línea de pensamiento inaugurada por la construcción denominada Nonviolent Communication (NVC), esto es, Comunicación no violenta o comunicación colaborativa. La NVC, surgida en los años 60 en los EEUU y extendida por Marshall B. Rosenberg, ha proporcionado una sólida base para las específicas herramientas de comunicación utilizadas en el proceso de mediación. En virtud del uso de un cierto lenguaje y habilidades comunicativas, se refuerza la pericia de las personas para mantener la conciencia de su humanidad y solidaridad en el proceso de búsqueda de soluciones para su conflicto. Profundizando en este planteamiento, la Escuela de Harvard ha contribuido a expandir una nueva comprensión del conflicto, promoviendo su evolución desde el presupuesto de **negociación-regateo-obtención de la mejor parte** hacia un proceso estructurado basado en **compartir intereses**, con la expectativa de obtener alternativas mutuamente satisfactorias basadas en criterios objetivos.

1.6. BENEFICIOS DE LA MEDIACIÓN LABORAL COMO VALOR EN SÍ MISMA Y FRENTE AL PROCESO JUDICIAL

1.6.1 VALORES DE LA MEDIACIÓN

La autocomposición es un medio de resolución de conflictos que merece ser particularmente apreciado por el gran valor añadido que lleva implícito. La libertad, diálogo y asunción de responsabilidad que representa son instrumentos al servicio de una mayor maduración social y por ello reviste una importancia de primer orden.

La mediación como una de las fórmulas más eficaces de autocomposición de conflictos, participa de los citados valores. La voluntariedad, el diálogo y la búsqueda de soluciones que las propias partes ofrecen, la imparcialidad del mediador, la confidencialidad del proceso son las características que dan forma a esos valores.

La voluntariedad de la mediación significa que las partes son libres para elegir participar o no en este proceso, controlan el contenido de las conversaciones, su resultado final y hacen uso de su libertad para hablar, escuchar y entenderse mutuamente. El objeto principal del proceso se desvía del enfrentamiento instintivo, centrado en el mantenimiento de posiciones, el recuerdo del pasado y la culpabilización, hacia la focalización en el diálogo con vistas a la obtención de una solución consensuada.

En nuestro fuero interno, las personas no queremos realmente vernos inmersas en una confrontación porque ello nos causa malestar. Sin embargo, nos encontramos limitados para buscar otras opciones por la dificultad de dejar a un lado nuestras emociones y la carencia de recursos comunicativos adecuados. La

mediación, en este sentido, se centra en lo que queremos, soluciones, frente a lo que no queremos, malestar y ausencia de soluciones.

Las partes ofrecen alternativas de solución puesto que la estructura del proceso posibilita asumir responsabilidades de cara a generar una variedad de opciones que den respuesta a sus concretas necesidades e intereses laborales. La imparcialidad del mediador, mantenerse de continuo en una actitud no enjuiciadora, es un elemento clave para garantizar una adecuada acogida de la sensibilidad de cada una de las partes y analizar junto a ellas, desde la equidad y la objetividad, las necesidades e intereses.

Finalmente la confidencialidad del proceso de mediación invita a que la honestidad de las partes se haga presente para compartir puntos de vista, sentimientos, necesidades y futuras expectativas.

1.6.2 REFERENCIA LEGAL

La Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, se hace eco de estas cualidades de la mediación, cuando en las primeras líneas de su Preámbulo anuda dicho proceso a “la implantación de una justicia de calidad capaz de resolver los diversos conflictos que surgen en una sociedad moderna y, a la vez, compleja”. Continúa el apartado II del Preámbulo haciendo hincapié en la mayor eficacia de la mediación para posibilitar la “desjudicialización de determinados asuntos, que pueden tener una solución mas adaptada a las necesidades e intereses de las partes en conflicto que la que podría derivarse de la previsión legal”.

1.6.3 LA MEDIACIÓN COMO FORMULA MAS ADECUADA QUE LA VÍA JUDICIAL PARA CIERTOS CASOS

La experiencia de los profesionales del derecho en someter problemas laborales a la decisión de la jurisdicción social, es testigo de que la vía judicial, por su configuración, impone el cauce de la simplificación extrema a problemas que en sí mismos pueden ser complejos. Un conflicto laboral se configura a partir de un fuerte sustrato humano y por tanto, en mayor o menor medida, lleva aparejada la complejidad propia del ámbito relacional.

El resultado de esta simplificación es que en muchas ocasiones se dicta una sentencia que no contenta íntegramente a ninguna de las partes o resuelve parcial o superficialmente un problema, dando respuesta a una petición que se ha de ajustar a las previsiones de la ley y dirimiéndolo de acuerdo a la misma, pero en discrepancia con la especialidad de la relación laboral y de las personas que se encuentran en ella.

En consecuencia, en determinados conflictos laborales deviene más adecuado y enriquecedor permitir a las partes retomar el protagonismo para resolver sus propios conflictos, porque nadie mejor que ellas conocen el problema que les aqueja y están en situación de sacar a la luz los intereses que encierra.

Pese a lo anterior, cabría argumentar que la jurisdicción social continúa siendo una vía relativamente rápida y barata de resolver los problemas laborales. No obstante, la realidad de las personas que acuden a la vía judicial nos muestra la tensión, incertidumbre y desazón de verse inmersas en el escenario de confrontación que supone el juzgado de lo social, sobre todo en momentos como el presente, de crisis económica y de imposición de tasas judiciales si se pretende recurrir la sentencia de instancia. Esto último limita aún más la posibilidad de satisfacción con el pronunciamiento judicial.

1.6.4 VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN SOBRE EL PROCESO JUDICIAL

Para analizar este apartado tenemos que hacer referencia al Acuerdo de Colaboración que el Consejo General del Poder Judicial suscribió con el Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao, en su iniciativa por introducir la mediación en el ámbito de la Jurisdicción Social, no como una alternativa, sino como una posibilidad complementaria y auxiliar al propio proceso judicial.

En dicha iniciativa participó el Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao y de esta experiencia piloto de mediación laboral intrajudicial se elaboró un documento que, a modo de síntesis y en atención a su valor ilustrativo, incluye la relación de ventajas de la mediación frente a la vía contenciosa ³:

VIA CONSENSUADA	VIA CONTENCIOSA
1. Construye relaciones. Favorece comunicación.	1. Aumenta distanciamiento. Favorece incomunicación.
2. Disminuye tensiones. Aumenta comportamiento pacífico.	2. Aumenta tensiones. Favorece comportamientos conflictivos.
3. Se alienta la cooperación.	3. Aumenta la competición. Se hacen víctimas y desfiguran la realidad.
4. Se limitan las consecuencias negativas en el ámbito laboral y pacifica las relaciones de trabajo.	4. Probabilidad alta de consecuencias negativas en el seno de las relaciones laborales: represalias, absentismo laboral, falta de desarrollo profesional
5. Eleva la satisfacción psicológica y personal.	5. Probabilidad de alteración emocional-psicológica.
6. Asumen responsabilidades los propios participantes. Retoman protagonismo.	6. Disminuye el protagonismo delegando la toma de decisión en el Juez.
7. Se ajustan los acuerdos u opciones a sus necesidades reales.	7. Actitud negativa, a la defensiva.
8. Aumenta la información general e información coherente a las partes	8. Están más desinformados

³ Fernández, L., Curso de Especialización Profesional en Mediación Laboral y Empresarial. Universidad de Zaragoza. Curso 2013/14.

implicadas.	
9. Comienza a desaparecer sentimiento de ganador-perdedor	9. Luchan por ser ganadores a costa del otro.
10. Mira al futuro	10. Se centran en el pasado
11. Favorece la flexibilidad, colaboración ante posibles cambios, incidencias	11. Inflexibilidad ante posibles cambios
12. Disminuye el coste: <ul style="list-style-type: none"> ▪ afectivo ▪ económico ▪ temporal 	12. Aumenta el coste: <ul style="list-style-type: none"> ▪ afectivo ▪ económico ▪ temporal
13. Probabilidad alta de cumplimientos de resolución judicial	13. Disminuye la probabilidad de cumplimiento de la resolución judicial

1.6.5 VENTAJAS ECONÓMICAS PARA LAS EMPRESAS

Por último, conviene recordar que el surgimiento del concepto de los sistemas alternativos de conflictos, o ADR⁴ en sus siglas en inglés, provino de un creciente reconocimiento del coste que suponía el conflicto para las empresas. Amplios y detenidos estudios fueron realizados sobre los **costes directos** y **costes indirectos** que los conflictos conllevaban, concluyendo que dañaban la rentabilidad de las empresa.

- Costes directos: Incluyen tiempo empleado en la gestión del conflicto, decrecimiento de producción, incumplimiento de plazos y pérdida de oportunidades, indemnizaciones monetarias abonadas y coste de defensa y representación legal.
- Costes indirectos: Incluyen disminución en la calidad y productividad, impacto negativo en la motivación y moral (absentismo), efectos perjudiciales en el trabajo de equipo, quejas de los clientes, accidentes, retrasos e inversión de tiempo en la preparación y aplicación de investigaciones y medidas disciplinarias.

Cuando los responsables financieros de las empresas comenzaron a observar con más detenimiento el resultado final del conflicto en términos económicos reales y compararlos con los costes de los ADR, el cálculo se inclinó hacia formas más flexibles y tempranas de resolución del conflicto laboral, su relativo bajo coste y su alto nivel de éxito.

Los beneficios económicos descritos son trasladables a la realidad de nuestro país. Aunque el proceso judicial social de instancia esté exento de costas judiciales, si se computaran con rigor todos los costes directos e indirectos que se derivan de los conflictos laborales, nos percataríamos de lo costoso, no solo en términos personales sino también económicos, que resulta no resolverlos adecuadamente.

⁴ ADR. Alternative dispute resolution, or adequated dispute resolution.

1.7 LA MEDIACIÓN EN CONFLICTOS LABORALES. UBICACIÓN PROCESAL

1.7.1 MEDIACIÓN EN EL SENO DE LA EMPRESA

1.7.1.1. JUSTIFICACIÓN

La intervención mediadora más deseable y eficaz en un conflicto, individual o colectivo, es aquella que tiene lugar en sus estadios más tempranos. El transcurso del tiempo es habitualmente un factor que incide negativamente en el desarrollo de cualquier conflicto latente o abierto, si las personas que son parte de él no tratan de buscar alternativas constructivas a su problema (escucha activa, diálogo asertivo, etc.).

Por ello, lo más recomendable es que una mediación pueda tener lugar en fases tempranas de una disputa. Esto resulta totalmente aplicable al ámbito de las relaciones laborales.

1.7.1.2. REALIDAD INTERNA Y CONTEXTO INTERNACIONAL

La realidad de las relaciones laborales en nuestro país está, en general, presidida por una cultura poco proclive a utilizar instrumentos internos que faciliten el diálogo y eventuales acuerdos en el seno de la empresa cuando surge un conflicto.

Esta característica no es únicamente propia de España. El reciente rápido crecimiento de la mediación en el ámbito laboral fuera de nuestras fronteras tiene mucho que ver con el hecho de que internacionalmente organizaciones, privadas y públicas, están siendo compelidas a gestionar las quejas y conflictos, con especial atención a los citados, con medios internos antes de acudir a la jurisdicción social.

Como ejemplo, el gobierno del Reino Unido está impulsando desde el año 2004 el abordaje de lo que denomina **diálogo constructivo** y el uso de formas alternativas de resolución de conflictos como la mediación. Los cambios habidos han sido revisados y desarrollados con las recomendaciones del Informe Gibbons.

1.7.1.3. MATERIAS SUSCEPTIBLES DE MEDIACION

Cualquier conflicto laboral puede ser objeto de mediación siempre y cuando la relación entre las partes no esté viciada por factores que limiten seriamente o impidan el necesario reequilibrio entre las mismas. Por ejemplo, en conflictos individuales debidos a acoso moral o violencia graves, podrían excluir una mediación. La anterior cautela deberá estar presente en cualquier proceso de mediación laboral, cualquiera que sea su ubicación procesal (prejudicial o intrajudicial).

1.7.1.4. PROPUESTA PARA AVANZAR HACIA SOLUCIONES MAS ADECUADAS DE LOS CONFLICTOS EN EL SENO DE LA EMPRESA

Teniendo en cuenta la realidad actual de nuestro país, cabría proponer una alternativa intermedia para resolver conflictos laborales en la propia empresa. Para comenzar, la promoción de la mediación en ciertos tipos de conflictos que afectan a la esfera más personal del ser humano, como el acoso moral no grave, los relativos a la igualdad de oportunidades o discriminación, pueden escalar y entonces ser muy dañinos para las personas implicadas y el conjunto de la organización empresarial.

Cuando dichos conflictos afloran a través de quejas explícitas, verbales o escritas, dentro de la empresa, la mediación es el proceso que mejor se adapta a las necesidades de las personas afectadas de ser escuchadas, reconocidas y entendidas, y así evitar que el problema sufra una progresión hacia una situación realmente seria. La intervención prematura en estos conflictos resulta crucial.

La posibilidad de que antes de formulada la demanda de conciliación ante el SMAC⁵ y a petición de las partes afectadas, pudiera tener lugar un proceso de mediación en conflictos como los descritos, contribuiría a que los mismos recibieran un tratamiento más adecuado y eficaz, evitando un gran sufrimiento a las personas y consecuencias negativas para las organizaciones empresariales.

1.7.2. MEDIACIÓN PREJUDICIAL COMO CONSECUENCIA DE LA FORMULACIÓN DE LA RECLAMACIÓN ANTE EL SERVICIO ADMINISTRATIVO COMPETENTE.

1.7.2.1. JUSTIFICACIÓN

La cuestión que en este apartado se plantea es no llegar al juzgado para abordar el proceso de mediación, puesto que, como se viene diciendo, es un hecho constatado que cuanto más temprana sea la intervención del proceso de mediación, más probabilidades de éxito existirán. El paso del tiempo juega habitualmente deteriorando la relación laboral debido a la ausencia de solución del problema, y por ende, aumentando el malestar y las dificultades para mantener la adecuada disposición, emocional y racional, que la búsqueda de alternativas requiere.

Entrar en el juzgado significa escenificar, abierta y públicamente, el enfrentamiento entre las partes en conflicto. Ello comporta tensión y cierto bloqueo para las personas que, en estas condiciones, pueden sentirse más tentadas a dejar la responsabilidad de decidir en las manos del juez.

Por estas razones expuestas, resulta aconsejable crear espacios de diálogo ajenos a esa confrontación que la interposición de una demanda puede entrañar.

⁵ SMAC. Servicio de mediación, arbitraje y conciliación

1.7.2.2. CONTEXTO INTERNACIONAL

Como se ha indicado con anterioridad, gobiernos europeos han mostrado su receptividad hacia formas alternativas de resolución de conflictos en el ámbito laboral, más flexibles y menos costosos en el amplio sentido de la palabra (costes económicos, personales y emocionales) que las vías formales, como la judicial.

Un ejemplo de esta apuesta por métodos más ágiles de resolución de conflictos laborales, lo encontramos en el gobierno de Reino Unido. En diciembre de 2006, el Secretario de Estado inglés para el Comercio y la Industria declaró públicamente que “reduciendo el número de conflictos, y resolviendo aquellos que surgen de forma más rápida, podemos incrementar la producción en el Reino Unido y asegurar mejores relaciones laborales”.

El resultado de esta visión fue el anteriormente mencionado Informe Gibbons “Mejor Resolución de Conflictos”, emitido en marzo de 2007. Las recomendaciones de este informe abogan por fórmulas más personalizadas, informales y tempranas de resolución de disputas laborales a través de la mediación, siguiendo los exitosos ejemplos en este campo de los Estados Unidos y Nueva Zelanda.

El Informe hace la siguiente referencia explícita a la eficacia de la mediación en fases prematuras:

“La mediación y otras técnicas alternativas de resolución de disputas laborales son medios efectivos para lograr soluciones tempranas. Sin embargo, en el actual sistema las partes tienden a verse atrapadas en procesos (judiciales) en lugar de concentrarse en alcanzar una pronta y aceptable solución (...) Resulta claro que mientras más tempranamente un conflicto sea resuelto, mejor normalmente será para todos los implicados (...)”.

1.7.2.3. MARCO NORMATIVO ESPAÑOL

La Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social⁶, establece en su artículo 63, la exigencia en determinadas materias de un intento de conciliación o **en su caso mediación**, como requisito en un intento de evitar acudir a la vía judicial, gracias a la consecución de un eventual acuerdo.

La conciliación o mediación, según indica la citada Ley procesal, habrá de tener lugar “en el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o los convenio colectivos...”⁷.

La mayor parte de las Comunidades Autónomas disponen de órganos de resolución de conflictos, constituidos por acuerdos interprofesionales integrados en su mayoría por procesos de conciliación, mediación y arbitraje, tanto en conflictos laborales individuales como colectivos.

⁶ BOE del 11 octubre de 2011

⁷ Art. 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

No obstante conviene reseñar que todavía en nuestro país, la conciliación obligatoria previa a la vía judicial, en los conflictos de carácter individual, pasa en muchas provincias por las Secciones de Conciliación, lo que se ha venido conociendo como SMAC, configurándose a priori como el medio adecuado para una eventual introducción de la mediación prejudicial. La previsión legal, LRJS⁸, y la existencia de una estructura material propia del mismo son razones que respaldan esa afirmación.

Refuerza la necesidad de introducir este ofrecimiento de mediación a las empresas y trabajadores individualmente considerados. El objetivo debe ser mejorar la operatividad real de la fase previa en vía administrativa, que hasta ahora ha sido muy limitada por no decir inexistente.

Las personas que presentan una reclamación laboral piensan que pueden hallar una oportunidad de buscar una solución en este intento de conciliación ante el órgano administrativo y así evitar acudir al juzgado. Sin embargo, lo que se encuentran es la realización de un mero trámite: el levantar acta de la existencia o inexistencia de un acuerdo que se debe haber fraguado por la iniciativa de las partes con anterioridad a personarse en el órgano administrativo. La ausencia de un mecanismo efectivo que permita un acercamiento de las partes en este espacio administrativo, deja frecuentemente un poso de decepción en las personas implicadas en el conflicto laboral.

El propio documento que recogía las líneas de la citada experiencia de mediación laboral intrajudicial del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao, hace alusión a esta ausencia de una auténtica función de evitación del proceso judicial (como fórmula de resolución alternativa) de la conciliación previa en los conflictos laborales de carácter individual:

“...no podemos entender que esa función se cumple generalmente y de forma específica en la conciliación previa, exigida legalmente por el artículo 63 de la LRJS, que se desarrolla ante el SMAC. Y ello porque en muchas ocasiones el acto de conciliación previa se celebra sin asistencia de la parte demandada, exista o no citación previa, no es necesario que las partes acudan personalmente y el diálogo entre los interesados en muchos casos no se realiza, por lo que el conflicto queda al margen de la autonomía de la voluntad de las partes.”

Con posterioridad y de forma esquemática, detallaré los distintos órganos de resolución de conflictos que tenemos en la actualidad en las diferentes CCAA que lo han implantado, así como las competencias que tienen atribuidas. Ello permitirá tener una idea concreta de la situación actual en esta materia.

1.7.2.4. CASOS SUSCEPTIBLES DE MEDIACIÓN

Con anterioridad a la reforma de la LRJS por la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de Julio), las materias potencialmente susceptibles de mediación en la fase previa a la vía judicial

⁸ LRJS. Ley reguladora de la jurisdicción social.

encauzada a través del servicio administrativo competente, eran la mayoría de acuerdo con lo previsto en la LRJS. Sin embargo, a partir de lo previsto en el artículo 22 de la citada Ley 3/2012, el número de materias excluidas de este intento de evitación del proceso judicial se ha incrementado sustancialmente.

Se transcribe a continuación el contenido de dicho artículo 22.

Uno. El apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.»

1.7.3. MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

1.7.3.1. JUSTIFICACIÓN

La oportunidad de que las partes lleguen a un acuerdo sobre la reclamación que les ha llevado al juzgado, está siempre abierta y debe ser promovida desde las instituciones. Aun en ausencia de una norma explícita en el derecho interno que prevea tal posibilidad, el sentido común, la normativa y las tendencias de la Unión Europea caminan en esta dirección.

El documento que recoge los fundamentos de la experiencia piloto de mediación laboral llevada a cabo en el Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao, recoge el sentido de la mediación en el ámbito judicial del siguiente modo:

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

1.7.3.2. MARCO PROCESAL

La introducción de la mediación cuando ya se ha presentado la demanda ante el Juzgado de lo Social reviste peculiaridades propias del mayor rigor y formalismo del

proceso judicial. El marco en el que se desarrolla ha de estar aprobado por el CGPJ⁹ y, en general, la gestión y coordinación de un proyecto de estas características presenta una mayor complejidad.

1.7.3.3. CASOS SUSCEPTIBLES DE MEDIACIÓN

En principio, cualquier caso sometido al Juzgado de lo Social puede ser objeto de mediación, siempre teniendo presente el equilibrio de las partes. No obstante lo anterior, es frecuente que cuando una experiencia piloto de mediación judicial se pone en marcha, los jueces delimiten las materias susceptibles de mediación por criterios procesales y propios basados en sus conocimientos, experiencia, visión e impresiones sobre la virtualidad del proceso de mediación.

Así, los casos a los que estaba limitada la experiencia piloto de mediación laboral intrajudicial del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao eran los siguientes: acoso laboral, vulneración de derechos fundamentales, conciliación de la vida familiar y laboral, sanciones, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, vacaciones, reconocimiento de derechos y cantidades.

Este mismo documento establecía una exclusión a priori de ciertos procedimientos como no susceptibles de mediación en esa experiencia piloto de mediación intrajudicial: procesos por despido, demandas colectivas, conflictos colectivos, procesos en materia electoral, y de impugnación de convenios y procesos de seguridad social, dejando abierta esta posibilidad de incluir otros procesos.

⁹ CGPJ. Consejo General del Poder Judicial

CAPITULO 2
ORGANISMOS DE MEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

2.1 CUADRO DE COMPETENCIAS ASUMIDAS POR LOS DIFERENTES ORGANOS DE MEDIACIÓN QUE HAY EN LA ACTUALIDAD

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PUBLICA	OTROS	ADHESIÓN
<p>ANDALUCÍA (SERCLA) Integrado en el Consejo de Relaciones Laborales</p> <p>BOJA 23/04/1996</p> <p>INDIVIDUALES BOJA 8/04/2005 BOJA 18/3/10</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Huelga y discrepancias periodos de consultas y otros de Interés Interpretación y aplicación. - Determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento. - APLICACIÓN de los SERVICIOS MÍNIMOS. - Conflictos surgidos en relación con la SEGURIDAD y SALUD en el trabajo y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 	<p>Asunción paulatina por provincias entre 2005 y 2009. A partir de este año, se extiende el ámbito de actuación a toda la Comunidad en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clasificación profesional - Movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría - Modificación sustancial, traslados y desplazamientos. - Disfrute vacaciones. - Licencias, permisos, reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares. - Pretensiones retributivas o económicas derivadas directa e inmediatamente de las pretensiones anteriores. 			<p>En colaboración con la Administración Autonómica, asumido el compromiso de estudiar o elaborar planes sectoriales sobre la articulación de sistemas paccionados de determinación de servicios mínimos en huelgas sectoriales que presten servicios esenciales en la Comunidad.</p>	<p>NO HACE FALTA ADHESIÓN. La intervención del SERCLA El recurso a los procedimientos del S.E.R.C.L.A. es voluntario, salvo si se trata del requisito preprocesal a que se refieren los arts. 63 y 154.1 Ley de Procedimiento Laboral, porque el S.E.R.C.L.A. sustituye al actual sistema conciliatorio administrativo.</p>
<p>ARAGON (SAMA) Fundación</p> <p>IV ASECLA BOA 11/06/2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones s transcendencia jurídica art. 63 LRJS - Acciones excluidas de conciliación art. 64.1 LRJS - Discrepancias/Sustitución periodos de consulta art. 40,41, 47, 51, TRLET y 64 LC - Discrepancias Inaplicación 82.3 TRLET - Discrepancias Paritarias 85.3e) TRLET - Bloqueos de negociación Convenio, incluido procedimiento de renovación art. 86.3 TRLET; - Huelgas y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento. 	<p>TODOS LOS SUPUESTOS Excepto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materia electoral. - Reclamaciones de Seguridad Social, salvo complementaria. - Reclamaciones de cantidad No obstante lo anterior, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje podrá tramitar las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley de la Jurisdicción Social. 	<p>SI, tanto individuales como colectivos, incluidos expresamente Bloqueos negociación Acuerdos de Interés Profesional.</p>		<p>En general, aquellos no excluidos expresamente.</p>	<p>Es preceptiva la actuación del SAMA en el procedimiento de Mediación/Conciliación en la totalidad de los conflictos relacionados en el número anterior, a solicitud de una de las partes, excepto en los previstos en las letras b) y h), en los que mediación será válida, incluso a efectos de lo dispuesto en el artículo 64.3 de la LRJS, cuando ante la citación, la parte solicitada comparezca y no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de la mediación</p>

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PÚBLICA	OTROS	ADHESIÓN
ASTURIAS (SASEC) Fundación AISECLA firmado 2/10/2003	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos de intereses en las relaciones colectivas de trabajo. - Conflictos de interpretación o aplicación de una norma. - Conflictos de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia. - Conflictos o discrepancias surgidos en los períodos de consultas previstos en el Estatuto de los Trabajadores. - Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos. Conflictos o discrepancias surgidos durante la negociación del convenio u otro pacto o acuerdo colectivo. 	<p><u>Individuales</u> NO.</p> <p><u>Plurales</u>: Incluyan a toda la plantilla o un determinado % de trabajadores, excepto los que versen sobre tutela de derechos fundamentales, despidos, sanciones, extinción del contrato a instancias del trabajador, reclamaciones a la seguridad social o aquellos que exijan reclamación administrativa previa.</p>			<p>En general, aquellos no excluidos expresamente.</p>	<p><u>Plurales</u>: Adhesión.</p> <p><u>Conflictos colectivos</u>: Preceptiva Eficacia directa, sin perjuicio del compromiso de los firmantes de promover la inclusión de cláusulas de sometimiento expreso en los convenios.</p>
BALEARES (TAMIB) Fundación II ACUERDO BOIB 03/02/2005	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación y aplicación. - Huelga o cierre patronal, y discrepancias en los periodos de consulta. - Determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento. - Bloqueo de negociación) <p><u>EXCLUIDOS</u> si las partes no reúnen la condición de empresario y trabajador o de su organización representativa, seguridad social, y los conflictos colectivos en las materias o supuestos que también están excluidos en los individuales</p>	<p>TODOS LOS SUPUESTOS Excepto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elecciones a órganos de representación unitaria de la empresa. - Reclamaciones de Seguridad Social, salvo complementaria. - Tutela libertad sindical y derechos fundamentales. 	<p>SI, tanto individuales como colectivos</p>	<p>Conflictos en que sea parte el Estado, CCAA, Entidades Locales y Organismos autonómicos dependientes de estos cuando exista ADHESIÓN EXPRESA</p>	<p>Actividad preventiva, a través de la colaboración personal y material en la negociación de los conflictos colectivos.</p>	<p>NO EXISTE LA SMAC</p> <p>NO HACE FALTA ADHESIÓN salvo en los conflictos suscitados en la Administración Pública</p>
CANARIAS (TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS) Fundación ACUERDO Boletín Oficial de Canarias núm. 147, 30 de julio de 2004	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación e Interpretación al que se refiere el artículo 151.1 de la LRJS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tanto individuales, plurales sobre aplicación y regulación. - Compromiso de evaluar la conveniencia de asumir los conflictos individuales en el ámbito privado de las empresas. 		<p>Conciliación voluntaria en conflictos individuales del personal laboral sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato y sobre vacaciones.</p>		<p>NO HACE FALTA ADHESIÓN</p>

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PÚBLICA	OTROS	ADHESIÓN
CANTABRIA (FUNDACIÓN PARA LAS REÑLACIONES LABORALES DE CANTABRIA) Fundación VI ACUERDO B.O. Cant 14/07/2010	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación y aplicación. - Huelgas y discrepancias en los periodos de consulta - Determinación servicios seguridad y mantenimiento. - Bloqueo negociación colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si Cualquier tipo de conflicto jurídico individual o plural que exija conciliación previa a la vía judicial incluidos los que puedan conllevar la extinción de la relación laboral. - Excepto reclamaciones de Seguridad Social 	SI, tanto individuales como colectivos	Conflictos entre cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos y Sociedades Públicas a ellas pertenecientes, con personal a su servicio en conflictos distintos a los conflictos jurídicos del art. 4.2.	Actividad preventiva, a través de la colaboración personal y material en la negociación de los conflictos colectivos, en la elaboración de planes de actuación ante inminentes y probables conflictos y en cuantas actividades se considere necesario	NO EXISTE LA SMAC NO HACE FALTA ADHESIÓN salvo en los conflictos suscitados en la Administración Pública, donde será necesaria la existencia de acuerdo o convenio previo, una vez registrado por la Dirección General de Trabajo y Consejería de Presidencia del Gobierno de Cantabria y publicado en el Boletín Oficial. En caso de no existir acuerdo, se podrá ponerlo en conocimiento del Organismo con carácter previo a la mediación.
CASTILLA LA MANCHA (JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA) Fundación III ACUERDO DOCLM 20/3/2014	<ul style="list-style-type: none"> - Los conflictos colectivos del artículo 153 LRJS - Bloqueo convenio colectivo - Bloqueo de un acuerdo o pacto colectivo, - Las controversias en las comisiones paritarias - Discrepancias período de consultas exigido por los artículos 40, 41,47, 51 y 82.3 TRLET - Discrepancias periodo de consultas artículo 44.9 TRLET (no traslados colectivos o la modificación sustancial de carácter colectivo. - Impugnación convenios colectivos - La sustitución período de consultas del Art. 64.5 LC. - Inaplicación condiciones de los convenios colectivos sectoriales, cuando contemplan su inaplicación negociada. - desacuerdos flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos. - huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento 	Disposición Adicional primera, quedan en suspenso , hasta nuevo acuerdo en contrario, la resolución de los conflictos plurales e individuales derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del TRLET que no se refieran a traslados colectivos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo		Expresamente excluidos	Seguridad Social complementaria, incluida planes de pensiones	Aquellas empresas o sectores a los que nos les fuese de aplicación el II Acuerdo, podrán solicitar la inaplicación del acuerdo durante 3 meses a partir de la publicación del mismo

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PUBLICA	OTROS	ADHESIÓN
CASTILLA LEON (FUNDACION DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEON) Fundación II ACUERDO BOCYL el 20/05/2005.	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación y aplicación. - Intereses, huelgas y discrepancias en periodos de consulta. - Servicios de seguridad y mantenimiento. - Bloqueo de negociación colectiva. - Conflictos del personal de Entidades Pcas. Empresariales a las que encomiendan activ. - Prestacionales, gestión de servicios o producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación, y se rigen por el derecho privado. 	NO <u>Plurales</u> derivados de los artículos 40, 41, 52c) y e) del TRLET		En aquellos conflictos que sea parte el Estado, CA, Diput., Aymto. U otros Organismos dependientes cuando exista adhesión mediante Acuerdo entre la <input type="checkbox"/> dmón... y su personal laboral, siempre que tengan legitimación suficiente, y se haga referencia expresa a la adhesión al Acuerdo y a los procedimientos previstos.		APLICACIÓN DIRECTA salvo en lo que expresamente se prevea lo contrario. También serán susceptibles de someterse aquellos en los que sea parte la administración Pública respecto al personal laboral, si existe acuerdo expreso y se suscribe un Convenio de adhesión entre el SERLA y la Comisión Paritaria.
CATALUÑA (TLC) Fundación Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC) 07/11/1990 Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC-2) 17/06/2005 Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2011-2014 DOGC 18/7/2013, de adaptación a la legislación vigente	<ul style="list-style-type: none"> - Jurídicos. - Interés. - Bloqueo de negociación o renovación de convenios colectivos o pactos - Discrepancias/sustitución periodos de consultas. - determinación servicios de mantenimiento. - discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades, seguridad y salud laboral. 	SI EXCEPTO: <ul style="list-style-type: none"> - Régimen disciplinario. - Reclamaciones de cantidad. - Tutela del derecho de libertad sindical. 	Si con otro acuerdo interprofesional. Ampliación del ámbito funcional del TLC a los conflictos TRADE.		COMISIONES TÉCNICAS	HACE FALTA ADHESIÓN o sometimiento de ambas partes expreso o tácito (comparecencia)
EXTREMADURA (FUNDACIÓN DE RR.LL DE EXTREMADURA) Fundación ASEC-EX (D.O.E de 16/04/1998)	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación y Aplicación. - Huelga. - Determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento. - Discrepancias periodos de consulta. - Bloqueos de negociación. 	Compromiso de estudiar y negociar una propuesta para asumirlo		Cuando exista adhesión mediante Acuerdo entre la Administración correspondiente., y su personal laboral		Aplicabilidad a partir de que las organizaciones representativas del correspondiente ámbito se adhieran. La sumisión se entenderá otorgada cuando la parte solicitada comparezca

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PÚBLICA	OTROS	ADHESIÓN
<p>GALICIA (AGA) Integrado en el Consejo de Relaciones Laborales</p> <p>ACUERDO 04/03/1992, revisado en 1995 DOG 4/05/2005 Revisado en 30/4/13 DOG 24/5/13</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación o aplicación de una ley o el estado de la Comunidad Autónoma, acuerdo o convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, el acuerdo o convenio de empresa o decisión o práctica de empresa colectiva. - Discrepancias en la negociación o revisión de un convenio , acuerdo o convenio colectivo , incluidas las del artículo 86.3 TRLET - Los conflictos en las Comisiones Paritarias de los convenios. - Discrepancias períodos de consulta previstos en los artículos 40.2, 41.4 , 44.9 , 47.1 y 2 , 51.2 y 82.3 TRLET o la terminación del mismo. - La sustitución del período de consultas por una mediación o arbitraje, en los términos del artículo 64.5 LC - Impugnación de Convenios o pactos colectivos. - Los conflictos de los convenios colectivos o pactos no incluidos en el artículo 163 de la LRJS, con la exclusiva finalidad de la conciliación o la mediación artículo 156 de esta ley. - Determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga 	<p>NO</p> <p>Compromiso de elaboración de una propuesta para asumirlos</p>				<p>NO HACE FALTA ADHESIÓN</p>
<p>LA RIOJA (TRIBUNAL LABORAL DE LA RIOJA) Fundación AIR 23/11/1994.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jurídicos. - Intereses. - Periodos de consulta. - Huelga. - Determinación de los servicios de mantenimiento. - Bloqueos de negociación. 	<p>Incluidos TODOS LOS SUPUESTOS siempre y cuando el conflicto no verse sobre tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales</p>			<p>PRESIDENCIA de CONVENIO</p>	<p>HACE FALTA ADHESIÓN o sometimiento de ambas partes expreso o tácito (comparecencia)</p>
<p>MADRID (INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID) Fundación II ACUERDO 22/05/1998</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos jurídicos. - Bloqueo negociación. - Huelga. - Discrepancias servicios de mantenimiento. 	<p>SI, salvo que afecten aun solo trabajador y versen sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de contratos, - Régimen disciplinario, - Reclamaciones de cantidad - Tutela de libertad sindical 			<p>Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones</p>	<p>HACE FALTA ADHESIÓN</p>

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PUBLICA	OTROS	ADHESIÓN
-----------	------------	--------------	--------	-----------------	-------	----------

<p>MURCIA (ORCL) Fundación</p> <p>ASECMUR II BORM 15/06/2005</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jurídicos, - Bloqueo negociación, - Huelga, - Determinación de los servicios de mantenimiento - Periodos de consulta <p><u>Excluidos:</u> Seguridad Social y los que sea parte el Estado, CC.AA, entidades locales y organismos autónomos dependientes de los mismos.</p>	<p>NO Incluidos</p>				<p>Cuando no exista ADHESIÓN, la parte demandada debe hacer constar expresamente su oposición a la citación por falta de adhesión</p>
<p>NAVARRA (TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA) Fundación</p> <p>ACUERDO suscrito 8/06/1995 Revisión del Texto BO Navarra 23/01/2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los conflictos colectivos del artículo 153 de la LRJS - Las discrepancias producidas en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos - c)os conflictos surgidos de las discrepancias durante la negociación de un Acuerdo o Pacto colectivo - d) La sustitución de los periodos de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, del TRLET, así como los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en éstos. - La sustitución del periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del TRLET, - Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos - g) La sustitución del período de consultas, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal. - h) Los conflictos en caso de desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos. - Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. 	<p>Los conflictos laborales individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores, a excepción de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materia electoral e impugnación estatutos Sindicatos - Seguridad social, salvo seguridad social complementaria, incluidos planes de pensiones - Reclamación administrativa previa. - Anulación laudos arbitrales 		<p>EXPRESAMENTE EXLUIDOS</p>		<p>NO HACE FALTA ADHESIÓN</p>

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PUBLICA	OTROS	ADHESIÓN
<p>PAIS VASCO (PRECO) Integrado en el Consejo de Relaciones Laborales</p> <p>III ACUERDO suscrito 16/02/2000 (Reglas punto 6 sobre individuales y compromisos de arbitraje 18/06/2003</p> <p>Normas complementarias sobre Arbitrajes en materia de inaplicación salariales y modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos .conflictos con elementos técnicos o económicos Adoptadas por acuerdo publicado en el B.O.P.V. nº 19, de 27.1.2012, que han sido anulados por la sentencia 699/2013 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, respecto de la que pende recurso de casación ante el Tribunal Supremo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación o aplicación de norma estatal, convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia. - Decisión o práctica de empresa. - Intereses y desacuerdos de los períodos de consulta establecidos en la legislación o en la negociación colectiva - Desacuerdos en el seno de comisiones paritarias de convenios colectivos 	<p>Los que versen sobre la interpretación o aplicación de un convenio o acuerdo colectivo que haya decidido someterlos al Preco, tratados previamente en el seno de la instancia o comisión que tenga atribuida el examen de tales conflictos o a través del procedimiento establecido en la empresa. En defecto de éstos, mediante reunión entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa.</p>			<p>Acreditación del nivel de afiliación sindical en una empresa para el ejercicio de derechos sindicales reconocidos en un convenio colectivo</p>	<p>NO HACE FALTA ADHESIÓN EN LO COLECTIVO</p>

ORGANISMO	COLECTIVOS	INDIVIDUALES	TRADES	FUNCIÓN PUBLICA	OTROS	ADHESIÓN
-----------	------------	--------------	--------	-----------------	-------	----------

<p>MADRID (SIMA) Fundación</p> <p>V ASAC (7/2/12) BOE 23/2/12</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los conflictos colectivos del art. 153 de la LRJS - Las controversias en las comisiones paritarias - Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio, incluida su renovación (plazos) - Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo (plazos) - Discrepancias período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82. 3, TRLET. - Discrepancias periodo de consultas artículo 44.9 TRLET que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. - Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos - La sustitución del período de consultas, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la LC - Discrepancias surgidas durante la negociación de acuerdos de inaplicación, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada. - Los conflictos en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos. - Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. 	<p>NO Incluidos</p>	<p>A estudiar fórmulas por la comisión de seguimiento del acuerdo:</p>	<p>A estudiar fórmulas por la comisión de seguimiento del acuerdo: Los conflictos colectivos entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios.</p>	<p>Los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones</p>	<p>HACE FALTA ADHESIÓN</p>
--	---	---------------------	--	---	--	----------------------------

2.2. EL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACION Y ARBITRAJE

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), es una Fundación creada por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores Aragón y Comisiones Obreras de Aragón y las organizaciones empresariales Confederación de Empresarios de Aragón y Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa en Aragón, para solucionar los conflictos laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón, financiada en su totalidad por el Gobierno de Aragón, a través de la Consejería de Economía y Empleo.

Este organismo inició su actividad en el mes de noviembre de 1998 y desde esa fecha hasta la actualidad ha participado en la tramitación de más de 70.000 conflictos laborales individuales y más de 1.600 conflictos laborales colectivos.

2.2.1. REGULACIÓN DEL ORGANISMO

El Organismo está regulado por el IV Acuerdo Interprofesional para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), que fue suscrito el día 2 de mayo de 2013 por las organizaciones anteriormente reseñadas y su publicación en el BOA de 11 de Junio de 2013. Este acuerdo derogó en su totalidad los Acuerdos anteriores de fechas 29 de Octubre de 1996, 6 de Julio de 1999 y 15 de Noviembre de 2005.

Este IV Acuerdo ha venido a adaptar su normativa de funcionamiento a las modificaciones legislativas introducidas, entre otras, por la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y la reforma de la Ley 22/2013, de 9 de Julio, Concursal.

2.2.2. VIAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Los procedimientos de mediación y arbitraje, se rigen por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia, contradicción, celeridad, agilidad y eficacia, y son de aplicación a los trabajadores, incluidos los que tengan la consideración jurídica de autónomos económicamente dependientes, y empresas o centros de trabajo, cuando el conflicto quede circunscrito al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- **La mediación:** Este procedimiento permite al órgano mediador, que pueda ser unipersonal o colegiado y ajeno al conflicto, acercar las posturas de las partes, si bien son éstas quienes finalmente deciden llegar o no a un acuerdo y los términos del mismo.

- **El arbitraje:** En este procedimiento el árbitro o árbitros designados dirimen el conflicto laboral existente entre las partes mediante un laudo arbitral, siendo competentes en conflictos laborales (individuales o colectivos), jurídicos y de intereses, de Prevención de Riesgos Laborales y aplicación de Sistemas de Organización Técnica del Trabajo con las limitaciones establecidas en el IV ASECLA.

Para llevar a cabo el mismo, es precisa la previa manifestación expresa de las partes afectadas por el conflicto de sometimiento al procedimiento arbitral. No obstante, el arbitraje será obligatorio cuando así se haya previsto de forma expresa en el convenio colectivo, bien en aplicación de los artículos 82.3, 85.3 c) y 86.3 del TRLET¹⁰, o bien en cualquier otro supuesto establecido legalmente.

2.2.3. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN

El órgano rector del SAMA es el **Patronato**, compuesto por un representante de cada una de las Organizaciones firmantes del Acuerdo y un representante del Gobierno de Aragón, en la persona de quien ostente la Dirección General competente en materia de trabajo, que asumirá la presidencia del Patronato. El gerente de la Fundación desempeña, con voz pero sin voto, las funciones de Secretario del Patronato.

Así mismo la Fundación tiene un **Comité Paritario** que es un Órgano Colegiado y de composición paritaria formado por 8 miembros, 2 en representación de cada una de las Organizaciones firmantes del Acuerdo. El gerente de la Fundación participa en las reuniones, con voz pero sin voto, actuando en calidad de Secretario.

Por debajo de estos órganos esta el **Director-Gerente**, cuyas funciones consisten en proponer los planes de actuación al Patronato de la Fundación y destinar los fondos de que se dispone para el cumplimiento de los fines fundacionales. Igualmente propone al Comité Paritario las líneas de actuación en lo que respecta al sistema de solución de conflictos laborales.

Dependiendo del Director-Gerente está el **Coordinador de Administración**, cuyas funciones tienen como objeto la administración económica y financiera y los **Secretarios Técnicos Delegados** (uno en cada sede del Organismo: Zaragoza, Huesca y Teruel), que asumen el trámite de dirección técnica en la clasificación de las demandas, su registro o inhibición, así como ordenar subsanaciones, adscribir el Órgano Mediador a cada expediente, asignar día y hora y citar de comparecencia a las partes y al Órgano Mediador, asistir a las sesiones de mediación y levantar acta de las mismas, etc,...

¹⁰ TRLET. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Los secretarios técnicos delegados disponen de **personal técnico**, encargado de llevar a cabo las tareas administrativas responsabilidad del Secretario.

Toda esta estructura se complementa con el papel que debe asumir el **Colegio de Árbitros**, compuesto por profesionales de reconocido prestigio, designados unánimemente por las Organizaciones firmantes del Acuerdo a través de Comité Paritario; y el **Cuerpo de Mediadores**, compuesto por un número igual de miembros designados por cada una de las Organizaciones firmantes.

2.2.4. PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

2.2.4.1. MATERIAS SUSCEPTIBLES DE MEDIACIÓN

Es cometido del SAMA, promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución de los siguientes conflictos laborales jurídicos y de interés:

- Acciones de naturaleza individual y colectiva de trascendencia jurídica a efectos de lo dispuesto en los artículos 63 y 156 de la LRJS¹¹.
- Acciones de naturaleza individual o colectiva excluidas del trámite de mediación de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la LRJS.
- Discrepancias surgidas durante el período de consulta previstos en los artículos 40, 41, 44, 47, y 51 del TRLET, o su sustitución por los procedimientos de mediación y arbitraje a solicitud de las partes, así como los supuestos establecidos en el artículo 64 de la LC¹².
- Discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación a que se refiere el artículo 82.3 del TRLET.
- Discrepancias surgidas en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) del TRLET.
- Bloqueos de negociación colectiva, incluidos los procesos de renovación de convenios colectivos previstos en el artículo 86.3 del TRLET. Igualmente se tramitarán los conflictos surgidos en relación con los Acuerdos de Interés Profesional establecidos en el Estatuto del Trabajador Autónomo para los autónomos y autónomas económicamente dependientes.
- Huelgas, y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.
- Cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente del ASECLA.

¹¹ LRJS. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

¹² LC. Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

En la totalidad de los conflictos relacionados en el apartado anterior, es preceptiva la actuación del SAMA a solicitud de una de las partes, excepto en las acciones de naturaleza individual o colectiva excluidas del trámite de mediación de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la LRJS y en cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente del ASECLA, en los que la mediación será válida, cuando ante la citación, la parte solicitada comparezca y no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de la mediación.

2.2.4.2. MATERIAS EXCLUIDAS DE SOMETIMIENTO AL SAMA

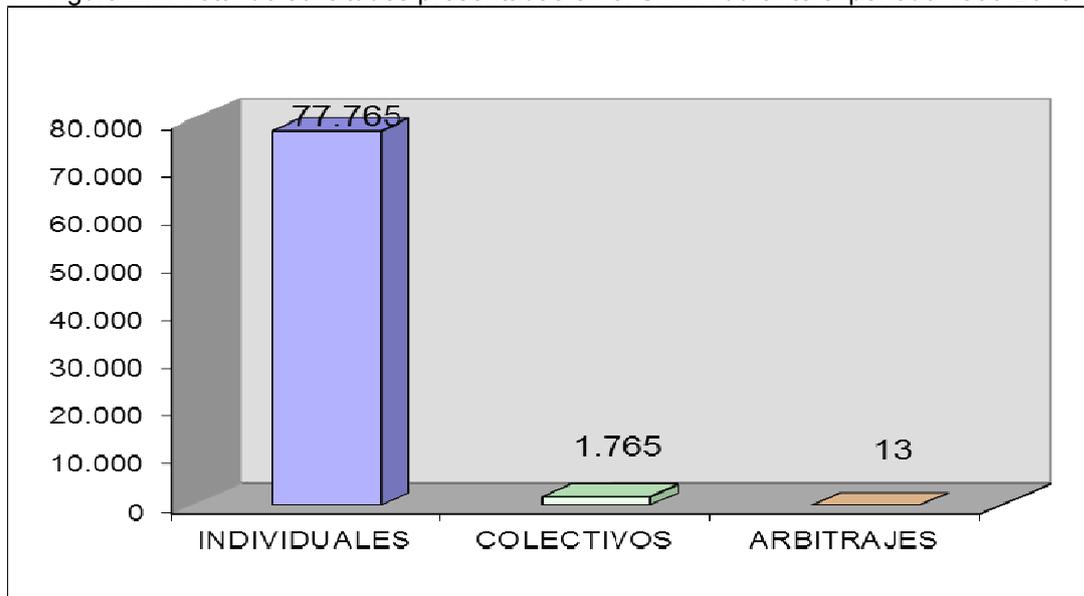
Las materias excluidas de sometimiento al SAMA son las reclamaciones en las que se ejerciten pretensiones en materia electoral, sobre Seguridad Social, excepto la Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones y las reclamaciones de cantidad cualquiera que sea su cuantía. No obstante, el SAMA podrá tramitar las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la LRJS.

2.2.5 DATOS ESTADÍSTICOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Todos los datos que a continuación se muestran han sido fruto de la colaboración y magnífica disposición del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

2.2.5.1. DATOS GLOBALES DE LA ACTIVIDAD LLEVADA A CABO POR EL SAMA

Figura 2.1. Total de solicitudes presentadas en el SAMA durante el periodo 1999-2013.



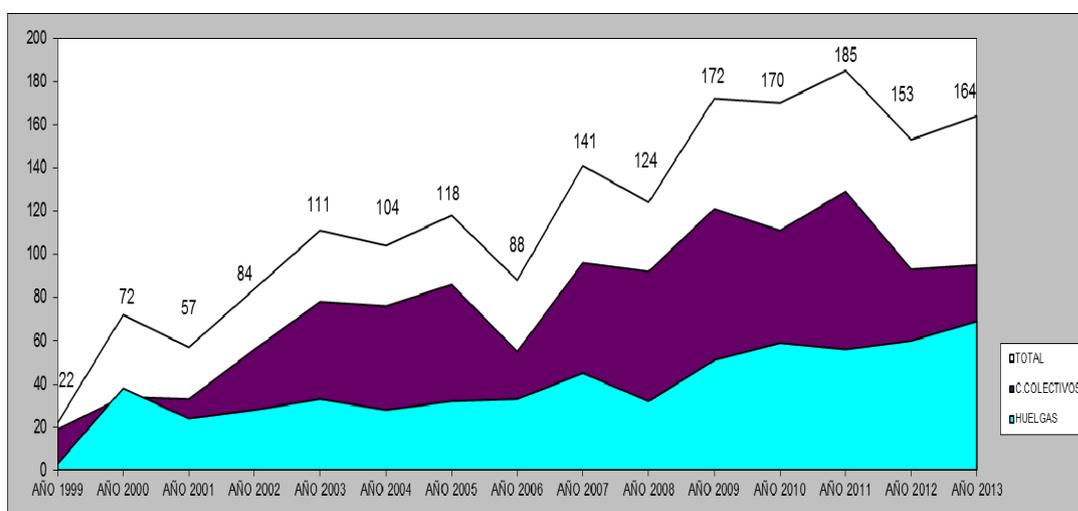
Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Desde el inicio de la actividad del SAMA, como muestra la figura 2.1, el volumen de procedimientos individuales, como no puede ser de otra forma, es muy superior a

los procedimientos colectivos. El hecho de que la gran mayoría de convenios colectivos en Aragón hayan recogido su adhesión al ASECLA y por tanto, su carácter obligatorio de sometimiento a este organismo, ha supuesto un gran incremento en el volumen de solicitudes y su reconocimiento y consolidación. Es llamativo observar el bajísimo volumen de arbitrajes llevados a cabo, a pesar de que el organismo ofrece esta posibilidad en todos aquellos procedimientos que finalizan sin acuerdo.

2.2.5.2. DATOS GLOBALES DE LA ACTIVIDAD LLEVADA A CABO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

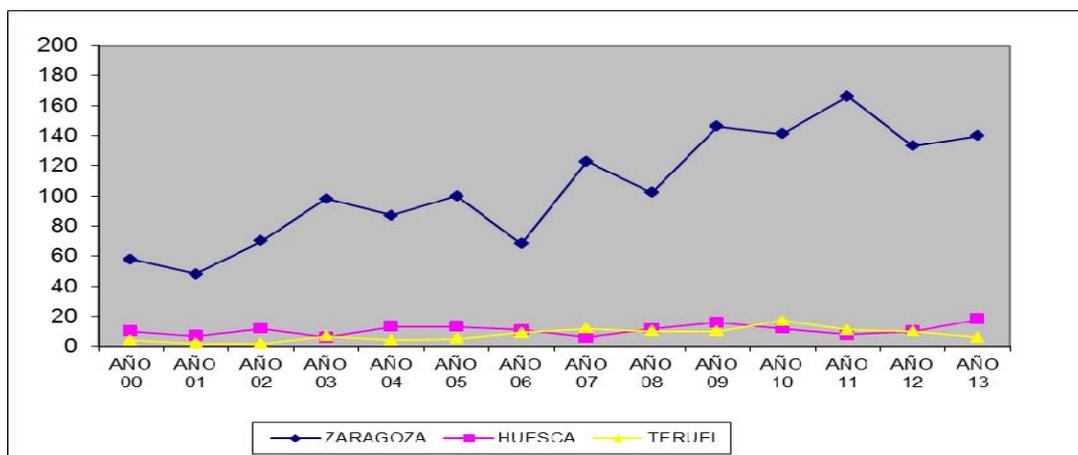
Figura 2.2. Evolución de las Reclamaciones Colectivas presentadas en el SAMA durante el periodo 1999-2013.



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

En este apartado, y como muestra la figura 2.2, desde el 2007 se ha incrementado sustancialmente el volumen de procedimientos por conflictos colectivos. Es evidente que la crisis económica y las modificaciones legislativas que ha traído la reforma laboral son los pilares de este sustancial incremento.

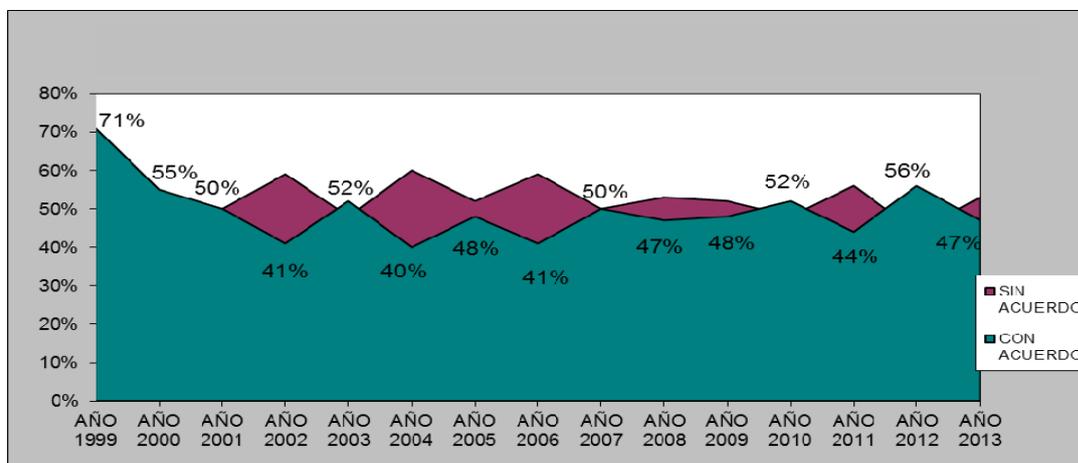
Figura 2.3. Evolución de las Reclamaciones Colectivas presentadas por provincias durante el periodo 1999-2013.



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Como indica la figura 2.3 es Zaragoza la demarcación que aglutina el volumen principal y no puede ser de otra manera. Las provincias de Huesca y Teruel a pesar de su extensión cuentan con una densidad de población muy baja y en consecuencia, el volumen y perfil de empresa es muy inferior y su conflictividad, aunque solo sea por cantidad, menor.

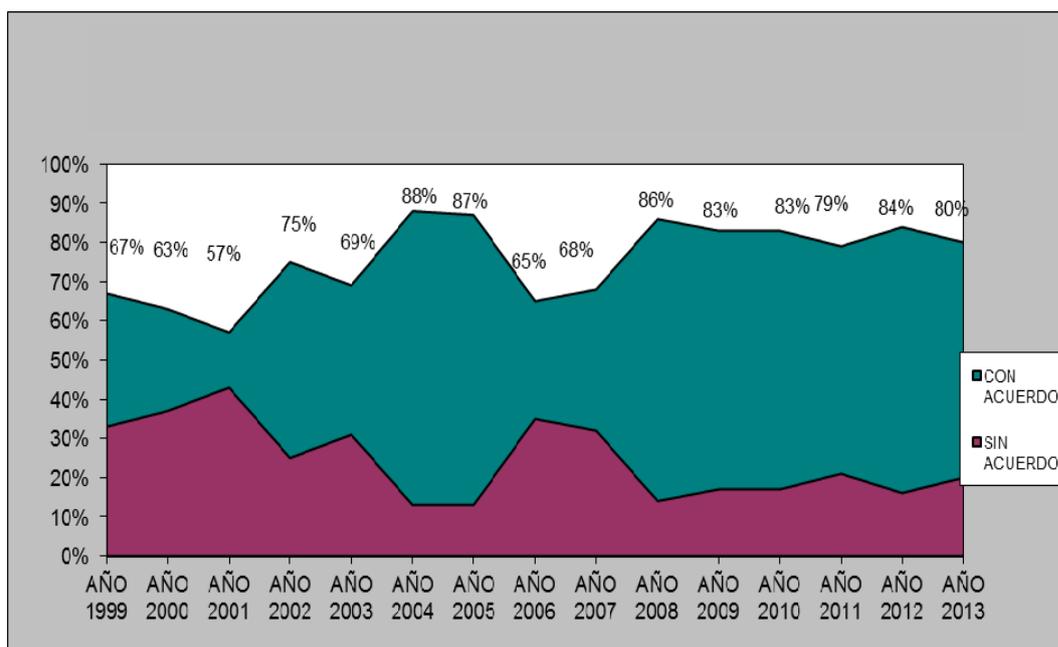
Figura 2.4 Evolución resultados de las Mediaciones Colectivas durante el periodo 1999-2013.



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

La figura 2.4 nos muestra la evolución en porcentaje de las mediaciones colectivas realizadas durante el periodo reseñado, teniendo en cuenta que en estos porcentajes se acumulan las dos vertientes que sigue este organismo para analizar los resultados.

Figura 2.5 Evolución resultados de las Mediaciones Colectivas por huelga y conflictos de interés durante el periodo 1999-2013.

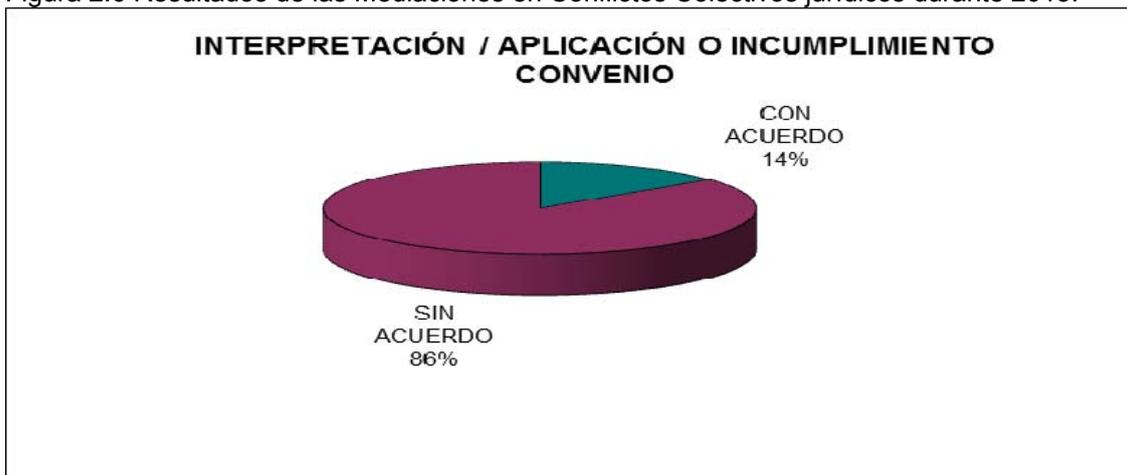


Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

El SAMA, dentro de los conflictos colectivos, distingue entre los conflictos colectivos por huelga o de interés y los conflictos colectivos jurídicos. Por eso, cuando vemos la figura 2.5, que extrae de la misma los conflictos jurídicos, se observa el importante incremento en porcentaje de acuerdos alcanzados. La razón en realidad es sencilla, en los conflictos colectivos jurídicos, como pueden ser la aplicación de un convenio o su interpretación, difícilmente las partes se encuentran en disposición de alcanzar un acuerdo. Esperan a su judicialización para que sea el juez quien interprete y tome la decisión al respecto. En cambio, en los conflictos colectivos por huelga o de interés, el hecho de que no haya un procedimiento judicial previsto obliga de alguna manera a las partes a realizar esfuerzos para recomponer las relaciones laborales y reconducir la situación.

A modo de ejemplo concreto de los diferentes resultados que se dan en los conflictos colectivos, dependiendo de si hay o no procedimiento judicial previsto, observamos en la figura 2.6 cómo en el año 2013 el porcentaje de conflictos sin acuerdo alcanzó el 86% frente a la figura 2.7 que nos da el resultado habido en el 2013 en conflictos colectivos derivados de bloqueo de negociación colectiva, en el que se alcanzó un acuerdo en el 93% de los casos.

Figura 2.6 Resultados de las Mediaciones en Conflictos Colectivos jurídicos durante 2013.



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

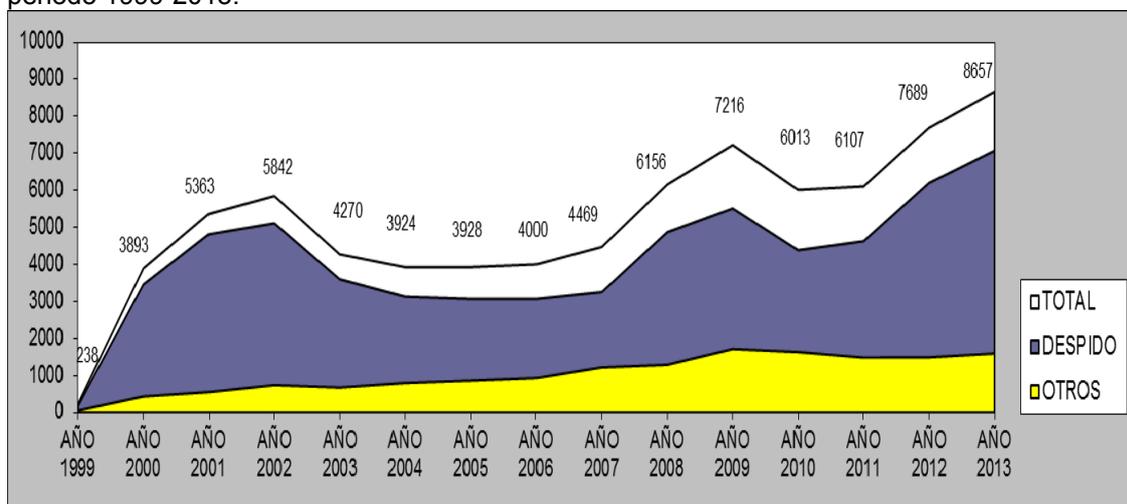
Figura 2.7 Resultados de las Mediaciones en Conflictos Colectivos de interés (bloqueo de negociación colectiva) durante 2013.



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

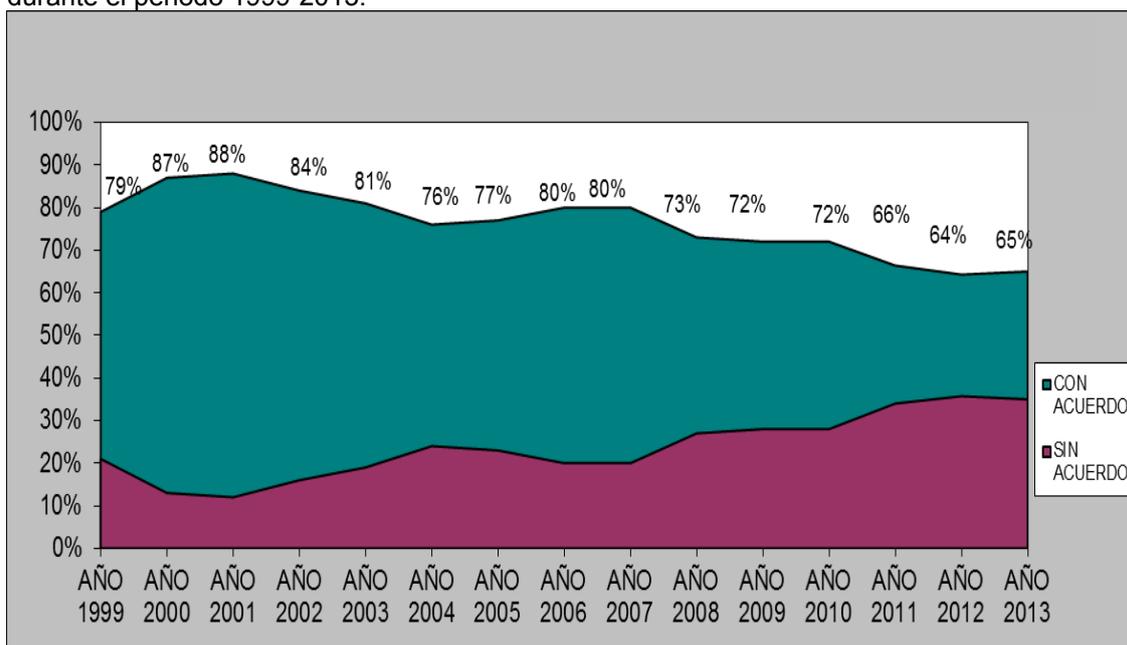
2.2.5.3. DATOS GLOBALES DE LA ACTIVIDAD LLEVADA A CABO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Figura 2.8 Evolución de las reclamaciones individuales presentadas en el SAMA durante el periodo 1999-2013.



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Figura 2.9 Evolución de los resultados de las mediaciones por despido realizadas por el SAMA durante el periodo 1999-2013.



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Las gráficas globales del volumen de procedimientos en los que el SAMA ha intervenido son muy similares, se hable de conflictos colectivos o de conflictos individuales. Ambas gráficas durante el periodo de tiempo en el que el SAMA ofrece este servicio mantienen una tendencia muy similar y, hasta ahora, ascendente.

Como ya se ha comentado, la adhesión de los convenios colectivos de ámbito de la Comunidad de Aragón, como los convenios provinciales, así como la crisis

económica y las modificaciones legislativas que ha traído la reforma laboral son la base fundamental de este permanente incremento en volumen. Y si la figura 2.2 nos dibujaba la tendencia en los conflictos colectivos, solo hay que ponerla en comparación con la figura 2.8, si bien es cierto que en materia de conflictos colectivos la tendencia se ha estabilizado en estos últimos cinco años.

Frente al incremento de volumen de reclamaciones inviduales, la figura 2.9 que recoge específicamente los procedimientos sobre despido, nos muestra una minoración suave, pero constante en el resultado. A ello contribuye:

- Las situaciones de falta de liquidez, incluso insolvencia de muchos empresarios, que impide alcanzar acuerdos porque no es posible adquirir compromisos de pago.
- El hecho de que los acuerdos alcanzados en materia de indemnización sobre despido en conciliación extrajudicial no dan garantía al trabajador para que en caso de insolvencia, pueda acudir al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) si el empresario no cumple.
- La reforma laboral llevada a cabo en el 2012 que suprimió los salarios de tramitación, salvo que el despido se declare nulo, y ello ha traído consigo que la empresa no tenga especial prisa por alcanzar un acuerdo, a no ser que el trabajador rebaje sustancialmente sus expectativas.
- Y en cuarto lugar, y esto afecta a partir de este año, en los despidos objetivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que se lleven a cabo en empresas de menos de 25 trabajadores, ya que el FOGASA ya no asume el abono de una parte de la indemnización, cuantificada en 8 días de salario por año de servicio.

Todas estas circunstancias comentadas en el párrafo anterior, son limitaciones que contribuyen, sin ningún género de dudas, a que los posibles acuerdos en procedimientos sobre despido de carácter individual no den porcentajes más elevados.

Para terminar y por tener una visión general de lo acontecido durante el ejercicio 2013, la tabla 2.1 nos ofrece la cuantificación de los expedientes de mediación tramitados en este organismo, desglosando los mismos por provincia y por su condición de individual o colectivo. Como ya hemos dicho anteriormente, la vía de solución extrajudicial de conflictos a través del arbitraje apenas ha sido utilizada desde el inicio de actividad y este año inexistente.

Tabla 2.1 Expedientes presentados ante el SAMA durante el ejercicio 2013.

	Mediación individual	Mediación colectiva	Arbitraje individual	Arbitraje colectivo	TOTAL
ZARAGOZA	7.378	140	----	----	7.518
HUESCA	910	18	----	----	928
TERUEL	369	6	----	----	375
ARAGON	8.657	164	----	----	8.821

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

Debemos dar pasos hacia la implementación de respuestas más eficaces a las necesidades de carácter humano, social y también económico que surgen de los conflictos laborales.

Como en muchos otros aspectos, seguimos aferrados a la creencia de que nuestra cultura, nuestra sociedad y el sistema jurídico actual no están preparados para experimentar otras alternativas que sean mejores a lo que ahora conocemos.

La evolución realizada en otros países, los indudables cambios en las actitudes sociales en España y la experiencia práctica de los mediadores, nos muestran que la mediación puede ser y ya está siendo un instrumento satisfactorio para dar respuesta a las necesidades de las personas en el ámbito laboral.

Con fundamento en la experiencia práctica, y no simplemente basándonos en postulados teóricos, podemos afirmar que otras opciones son posibles y además se han demostrado efectivas en el ámbito internacional. La promoción de la mediación en el seno de las empresas es una tarea que, en mi opinión, hay que potenciar y eso pasa por ese cambio de cultura que hasta ahora nos hace reaccionar a hechos consumados, cuando el mundo de las relaciones laborales exige agilidad, anticipación, escucha, en definitiva actuar de forma preventiva para evitar o cuando menos atemperar los conflictos de cualquier naturaleza que se puedan dar y, si es posible, que los mismos no adquieran carácter público. Como se ha expuesto en el apartado “La comunicación. Valor fundamental en la mediación”, ésta es un elemento clave para reducir las tensiones que los conflictos de cualquier naturaleza suponen para las personas, pero conviene que esa comunicación adecuada además de serlo en el momento de la mediación, se debe dar con anterioridad. Muchos conflictos se producen como consecuencia de la ausencia de comunicación en la empresa: no atender una demanda puntual, no escuchar propuestas para mejorar el clima en el trabajo, ciertas actitudes poco afortunadas o desconsideradas, un lenguaje no verbal inadecuado, etc... pueden desencadenar, no de forma aislada pero si sumando comportamientos de esta naturaleza, un desencuentro que deriva en un conflicto laboral.

Igualmente, la introducción de la mediación prejudicial en conflictos laborales individuales, muchos organismos de mediación no han asumido esta competencia, y la utilización de un modelo de mediación más “facilitativo” son algunos de los cambios posibles que cabría implementar y que contribuiría sin duda a mayor desjudicialización de los conflictos.

En este sentido, se entienden acertadas las conclusiones de dos mediadoras laborales del Reino Unido, Nora Doherty y Marcela Guyler, que subrayan la eficacia de los valores y efectividad de la mediación, con independencia del país de que se trate, en un mundo globalizado y complejo como el que vivimos. Hacen hincapié en

los principios de ecuanimidad, empoderamiento y respeto como aquellos que habrán de liderarnos en el siglo XXI y nos proporcionarán la fuerza y base sólida para gestionar los enormes y rápidos cambios que está experimentando el mundo.

Esta rápida transformación, la crisis de nuestro medio ambiente y las muchas diferencias y retos que nos apremian, requerirán la necesidad de caminos innovadores y valientes para resolver los conflictos entre las personas a lo largo y ancho de todas las empresas, organizaciones y países en el mundo. La mediación es uno de esos caminos y es, sin duda, uno fundamental.

En última instancia, recordamos y subrayamos las palabras recogidas como texto final del reiterado documento del proyecto piloto de mediación intrajudicial del Juzgado de lo Social núm.3 de Bilbao, que es trasladable a la mediación laboral en general:

“Todos los operadores jurídicos implicados en el proyecto, tenemos que intentar poner ilusión y apoyar el mismo, porque constituye una forma de resolver los problemas o conflictos de los justiciables más satisfactoria y completa (...), porque desde la Unión Europea existen Directivas que caminan en dirección a la mediación como forma alternativa y eficaz de la resolución de conflictos y porque en cualquier caso, ayuda a mantener una paz laboral y ambiente de trabajo más sano y consensuado.”

BIBLIOGRAFÍA

ALCOVER DE LA HERA, C. La mediación como estrategia para la resolución de conflictos: una perspectiva psicosocial. Área de Psicología Social. Departamento de Ciencias Sociales. Universidad Rey Juan Carlos.

Código de Conducta Europeo para Mediadores, Comisión Europea en Julio 2004.
http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_es.pdf

Consejo de Relaciones Laborales de Bilbao. Protocolo de mediación intrajudicial en la jurisdicción social.

España. Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Boletín Oficial del Estado, 7 de julio de 2012, núm. 162, p. 49224.

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2011, núm. 245, p. 106584.

España. IV Acuerdo Interprofesional para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en Aragón, Boletín Oficial de Aragón, 11 de junio de 2013.

FERNANDEZ, L. Curso de Especialización Profesional en Mediación Laboral y Empresarial. Universidad de Zaragoza. Curso 2013/2014.

FERNANDEZ, L.; RODRIGUEZ, F. La mediación en el seno de la empresa. Competitividad y responsabilidad social corporativa. Revista del Ilustre Colegio Notarial de Madrid. Mayo-Junio 2014/nº 55

FISHER, R.; URY, W. Si de acuerdo. Editorial Norma, 1981. ISBN: 958-04-0383-X

IÑIGO, D. Reflexiones sobre los principios básicos de la mediación. Argentina. Universidad de Buenos Aires. api.ning.com/files/.../Lasescuelasdelamediacionyotrostemas.doc

RENEDO, MJ. Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la jurisdicción social. Revista jurídica de Castilla y León, núm. 29, pág. 4. ISSN: 2254-3805.

SAMA. Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. www.fundacionsama.com

Unión Europa. DIRECTIVA 2008/52/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. Diario Oficial de la Unión Europea, 24 de mayo de 2008, L. 136/3.

VINYAMATA, E.. Aprender mediación: Paidós Ibérica, 2003. ISBN: 9788449313646.

ANEXO I. MODELOS EMPLEADOS EN EL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

ESCRITO CONFLICTO COLECTIVO - Instado por Empresa



Servicio
Aragonés de
Mediación y Arbitraje

Escrito de Iniciación del Trámite de
Mediación en Conflicto Colectivo

Núm Exp. ¹³	C		
------------------------	---	--	--

AL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

SOLICITANTE:

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL			
		D.N.I./C.I.F	
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA <small>14</small>	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA
PROCESO DE			
ACTIVIDAD			

ASESOR/A con quien se entenderán las sucesivas diligencias y a quien se autoriza a recibir citaciones

NOMBRE Y APELLIDOS			
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA

SOLICITADOS:

NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
CALIDAD DE ¹⁵			
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA
TELÉFONO		CORREO ELECTRONICO ¹⁶	

¹³ Datos a rellenar por el personal del Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

¹⁴ En cumplimiento de lo previsto en el IV ASECLA, la notificación se remitirá preferentemente por medios telemáticos.

¹⁵ Especificar la condición de Órgano de representación de los Trabajadores: Delegado/s de Personal o Comité de Empresa; o, en su caso, Sección Sindical o Sindicato al que representa.

¹⁶ En cumplimiento de lo previsto en el IV ASECLA, la notificación se remitirá preferentemente por medios telemáticos.

SOLICITA	

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

A efectos que procedan informa de que:

Número de trabajadores de la plantilla			
HOMBRES		MUJERES	
EXTRANJEROS		EXTRANJERAS	
Número de trabajadores afectados			
HOMBRES		MUJERES	
EXTRANJEROS		EXTRANJERAS	
Las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito del conflicto			

En, de de

Firma

ESCRITO CONFLICTO COLECTIVO - Instado por Trabajador



Servicio
Aragonés de
Mediación y Arbitraje

Escrito de Iniciación del Trámite de
Mediación en Conflicto Colectivo

Núm Exp.¹⁸	C		
------------------------------	----------	--	--

AL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
CALIDAD DE ¹⁹			
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA ²⁰	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	
PROVINCIA			
PROCESO DE	²¹		

ASESOR/A con quien se entenderán las sucesivas diligencias y a quien se autoriza a recibir citaciones

NOMBRE Y APELLIDOS			
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	
PROVINCIA			

¹⁸ Datos a rellenar por el personal del Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

¹⁹ Especificar la condición de Órgano de representación de los Trabajadores: Delegado/s de Personal o Comité de Empresa, **Comisión de Trabajadores designada conforme al art. 41 ET** o, en su caso, Sección Sindical o Sindicato al que representa.

²⁰ En caso de no entregarse la citación personalmente en el momento de registro de la solicitud, la misma será remitida a la dirección telemática del asesor/a o del solicitante.

²¹ En las acciones de naturaleza colectiva excluidas del trámite de conciliación/mediación de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la Ley de la Jurisdicción Social, la intervención de este Organismo será válida, incluso a los efectos de lo dispuesto en el artículo 64.3 de la misma norma, cuando ante la citación, la parte solicitada comparezca y no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de la mediación, según lo establecido en los artículos 12.2 del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

DESIGNA COMO MEDIADOR/A	
CONVENIO APLICABLE	

SOLICITA	

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

A efectos que procedan informa de que:

Número de trabajadores de la plantilla			
HOMBRES		MUJERES	
EXTRANJEROS		EXTRANJERAS	
Número de trabajadores afectados			
HOMBRES		MUJERES	
EXTRANJEROS		EXTRANJERAS	
Las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito del conflicto			

En, de de

Firma

ESCRITO CONFLICTO COLECTIVO - TRADE



Servicio
Aragonés de
Mediación y Arbitraje

Escrito de Iniciación del Trámite de Mediación de
Carácter Colectivo del TRADE

Núm Exp. ²⁴	C		
------------------------	---	--	--

AL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
CALIDAD DE 25			
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA 26	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA
PROCESO DE			
ACTIVIDAD			

ASESOR/A con quien se entenderán las sucesivas diligencias y a quien se autoriza a recibir citaciones

NOMBRE Y APELLIDOS			
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA

SOLICITADA

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL			
		D.N.I./C.I.F	
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA ²⁷	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA

²⁴ Datos a rellenar por el personal del Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

²⁵ Especificar la condición de representante de la asociación o sindicato que represente a los TRADE. En caso de ser la empresa la solicitante: especificar el cargo que ostenta el firmante en la empresa que representa.

²⁶ En caso de no entregarse la citación personalmente en el momento de registro de la solicitud, la misma será remitida a la dirección telemática del asesor/a o del solicitante.

²⁷ En cumplimiento de lo previsto en el IV ASECLA, la notificación se remitirá preferentemente por medios telemáticos.

A efectos que procedan informa de que:

Número de trabajadores económicamente dependientes de la plantilla			
HOMBRES		MUJERES	
EXTRANJEROS		EXTRANJERAS	
Número de trabajadores económicamente dependientes afectados			
HOMBRES		MUJERES	
EXTRANJEROS		EXTRANJERAS	
Las asociaciones y/o sindicatos de autonomos en el ámbito del conflicto			

En, de de

Firma

ESCRITO CONFLICTO INDIVIDUAL - TRADE



Servicio
Aragonés de
Mediación y Arbitraje

Escrito de Iniciación del Trámite de
Mediación de Carácter Individual del TRADE

Núm Exp.²⁹	I		
------------------------------	----------	--	--

AL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS							
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA ³⁰					
D.N.I		DIRECCIÓN					
POBLACIÓN		CP		PROVINCIA			
PROCESO DE				FECHA INICIO			
ACTIVIDAD							
CONTRAPRESTACIÓN ECONÓMICA				AFILIADO	SI	NO	

ASESOR/A con quien se entenderán las sucesivas diligencias y a quien se autoriza a recibir citaciones

NOMBRE Y APELLIDOS						
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA				
DIRECCIÓN						
POBLACIÓN		CP		PROVINCIA		

SOLICITADA

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL						
			D.N.I/C.I.F			
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA ³¹				
DIRECCIÓN						
POBLACIÓN		CP		PROVINCIA		

²⁹ Datos a rellenar por el personal del Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

³⁰ En caso de no entregarse la citación personalmente en el momento de registro de la solicitud, la misma será remitida a la dirección telemática del asesor/a o del solicitante.

³¹ En cumplimiento de lo previsto en el IV ASECLA, la notificación se remitirá preferentemente por medios telemáticos.

OTRA SOLICITADA

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL			
		D.N.I./C.I.F	
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA ³²	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA

ORIGEN Y DESARROLLO DE LOS HECHOS QUE ORIGINAN EL CONFLICTO

DESIGNA COMO MEDIADOR/A**ACUERDO DE INTERÉS PROFESIONAL**

SOLICITA	

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

En, de de

Firma

³² En cumplimiento de lo previsto en el IV ASECLA, la notificación se remitirá preferentemente por medios telemáticos.

ESCRITO MEDIACION - HUELGA



Servicio
Aragonés de
Mediación y Arbitraje

Escrito de Iniciación del Trámite de
Mediación en Huelga

Núm Exp.³³	C		
------------------------------	----------	--	--

AL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.	
CALIDAD DE ³⁴			
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA
TELÉFONO		CORREO ELECTRONICO ³⁵	
PROCESO DE	HUELGA	SECTOR DE ACTIVIDAD	

ASESOR/A con quien se entenderán las sucesivas diligencias y a quien se autoriza a recibir citaciones

NOMBRE Y APELLIDOS			
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA
TELÉFONO		FAX	

Al amparo de lo establecido en el artículo 28 de la Constitución, en el RDL 17/1977 de 4 de marzo y en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, se dirigen a Vd. y atentamente, exponen que recogiendo la opinión y la voluntad mayoritaria de los trabajadores afectados, han decidido **CONVOCAR HUELGA** en la

³³ Datos a rellenar por el personal del Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

³⁴ Especificar la condición de Órgano de representación de los Trabajadores: Delegado/s de Personal o Comité de Empresa; o, en su caso, Sección Sindical o Sindicato al que representa.

³⁵ En caso de no entregarse la citación personalmente en el momento de registro de la solicitud, la misma será remitida a la dirección telemática del asesor/a o del solicitante.

ESCRITO MEDIACION – Conflicto individual



Servicio
Aragonés de
Mediación y Arbitraje

Escrito de Iniciación del Trámite de
Mediación en Conflicto Individual

Núm Exp. ³⁹	I		
------------------------	---	--	--

AL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS								
D.N.I.			DIRECCIÓN TELEMÁTICA ⁴⁰					
TELF			DIRECCIÓN					
POBLACIÓN			CP			PROVINCIA		
PROCESO DE	⁴¹				ANTIGÜEDAD			
CATEGORÍA PROFESIONAL								
SALARIO BRUTO DIARIO CON INCLUSIÓN DE PRORRATA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS								
AFILIADO	SI	NO	REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES			SI	NO	

ASESOR/A con quien se entenderán las sucesivas diligencias y a quien se autoriza a recibir citaciones

NOMBRE Y APELLIDOS								
TELÉFONO			DIRECCIÓN TELEMÁTICA					
DIRECCIÓN								
POBLACIÓN			CP			PROVINCIA		

SOLICITADA

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL								
				D.N.I./C.I.F				
TELÉFONO			DIRECCIÓN TELEMÁTICA ⁴²					
DIRECCIÓN								
POBLACIÓN			CP			PROVINCIA		

³⁹ Datos a rellenar por el personal del Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

⁴⁰ En caso de no entregarse la citación personalmente en el momento de registro de la solicitud, la misma será remitida a la dirección telemática del asesor/a o del solicitante.

⁴¹ En las acciones de naturaleza individual excluidas del trámite de conciliación/mediación de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la Ley de la Jurisdicción Social, la intervención de este Organismo será válida a los efectos de lo dispuesto en el artículo 64.3 de la misma norma, cuando ante la citación, la parte solicitada comparezca y no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de la mediación, según lo establecido en los artículos 12.2 del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

⁴² En cumplimiento de lo previsto en el IV ASECLA, la notificación se remitirá preferentemente por medios telemáticos.

OTRA SOLICITADA

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL			
		D.N.I./C.I.F	
TELÉFONO		DIRECCIÓN TELEMÁTICA ⁴³	
DIRECCIÓN			
POBLACIÓN		CP	PROVINCIA

ORIGEN Y DESARROLLO DE LOS HECHOS QUE ORIGINAN EL CONFLICTO

DESIGNA COMO MEDIADOR/A	
CONVENIO APLICABLE	

SOLICITA	

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

En, de de

Firma

⁴³ En cumplimiento de lo previsto en el IV ASECLA, la notificación se remitirá preferentemente por medios telemáticos.