



MEDIACIÓN LABORAL

Desde el momento en que las personas se relacionan para alcanzar sus objetivos, pueden surgir entre ellas situaciones de conflicto.

Y, en el marco de la organización de cualquier empresa, las relaciones ínter personales pueden llevar en muchas ocasiones a generar tensiones y situaciones de conflicto que pueden deteriorar la relación laboral.

Distintos puntos de vista en la fijación de los **turnos de trabajo**, el **horario laboral**, la **fijación de las vacaciones**, así como cualquier otro aspecto relacionado con la convivencia diaria en el centro de trabajo pueden hacer que seamos menos productivos, con el consiguiente perjuicio para el resultado económico de la empresa y las relaciones personales.

Mucho de estos conflictos pueden ser resueltos en el seno de un proceso judicial, como garante del Derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

En otras ocasiones estos conflictos, que se pueden dar entre trabajadores de distinto rango jerárquico, o entre empresa y trabajador, no tienen un cauce judicial adecuado para dirimir la controversia, por el elevado periodo de tiempo en la respuesta judicial y el desgaste en las relaciones humanas.

Y, es en este momento, como si de Medicina Preventiva estuviéramos hablando, donde entraría en juego la Mediación Laboral, como método adecuado de resolución del conflicto.

¿Por qué recurrir a la Mediación Laboral?

- 1.- Por que es una solución integradora
- 2.- Por que responde a los intereses de las partes
- 3.- Por que, dentro del proceso de mediación se va a garantizar el cumplimiento de los preceptos legales
- 4.- Por que es mejor que la Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado (MAAN), es decir, aquello que la persona hará si no se llega a un acuerdo con la otra parte

¿Quien es el Mediador?

Un problema de comunicación entre partes (por cualquier motivo) genera la paralización de la negociación: las partes se ven incapaces de comunicarse y llegar a un acuerdo.

Es en este punto cuando interviene el Mediador: por un lado, para recomponer los canales de comunicación y por otro, para descubrir los reales intereses que subyacen en el conflicto, cuando esos intereses no se han verbalizado.

Las principales **cualidades que tiene el Mediador Laboral** son:

- 1.- **Neutralidad:** La cualidad más importante de un mediador eficaz es su capacidad de mantener un papel imparcial y neutral en medio de una controversia.
- 2.- **Capacidad:** El rol del mediador es ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo cuyos términos sean aceptables para ellas. Los verdaderos protagonistas de un proceso de Mediación son las partes, no el Mediador.
- 3.- **Flexibilidad:** Para adaptarse a las partes y para estimular la fluidez en las comunicaciones.
- 4.- **Inteligencia/formación :** El mediador facilita a las partes el camino de la resolución del conflicto , con una mentalidad ágil y eficaz.

Es capaz de ver las cuestiones en múltiples niveles, de tratar hechos complejos y de analizar los problemas.

Conoce el Derecho Laboral, lo que facilita que la solución que las partes adopten es adecuada para ellas, y además el acuerdo que se adopte en el acta final no reúne vicios que invaliden su contenido.

5.- **Paciencia:** El mediador pueda esperar los tiempos necesarios según lo requieran las partes.

6.- **Empatía:** El mediador es capaz de valorar las percepciones, miedos e inseguridades que cada parte revele en la discusión. Ello, es lo que genera la confianza con el Mediador.

7.- **Sensibilidad y respeto:** El mediador es respetuoso con las partes y sensible a sus fuertes sentimientos, incluyendo sexo, raza y diferencias culturales.

8.- **Oyente activo:** Las partes sentirán que el mediador les escucha.

9.- **Imaginativo y hábil en recursos:** El mediador tiene capacidad de aportar y generar ideas nuevas.

10.- **Enérgico y persuasivo:** A través de la conducción del proceso, el mediador interviene eficazmente para lograr flexibilidad sin ser autoritario.

¿Por qué la Mediación Laboral?

Por qué si creemos en el **Arte de la Mediación**, conseguiremos acuerdos desde el seno del ambiente laboral, con nuestros compañeros y con nuestro superior jerárquico y con personas ajenas a nuestra familia pero que forman parte de nuestro día a día profesional.

Porque así nuestra Empresa y nuestros Trabajadores serán más productivos, lo que nos enriquece como personas y como organización.

Ejemplo de caso de Mediación.-

Un ejemplo claramente Mediable en una empresa suele ser la fijación de las vacaciones.

El art. 38 del Estatuto de los trabajadores establece al respecto:

"Artículo 38. Vacaciones anuales

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute."

Por lo tanto, si bien el Estatuto, y los Convenios Colectivos establecen la duración de las mismas, así como son numerosos los convenios que establecen los meses en los cuales disfrutar de tan merecido descanso laboral, **SERÁN LAS PARTES QUIENES DE MUTUO ACUERDO** establecerán el periodo de su disfrute.

Pero *¿y si las partes no están de acuerdo en la fijación de las fechas?* Pues el mismo art. 38 en su apartado 2 establece "que será la jurisdicción competente" la encargada de su fijación. En este caso la Social.

No vamos a entrar en la casuística relativa a los procesos sobre vacaciones ante la jurisdicción Social, ni en el plazo de resolución, que en esta Jurisdicción se caracteriza por la celeridad y quizá la más ágil entre las amplias ramas del derecho. Únicamente hincapié en el sentido común y es ¿cómo un Juez, por muy ágil que sea en la resolución del conflicto, va a dictar una resolución que fije un periodo vacacional que sea acorde a las necesidades productivas de la empresa y las personales del trabajador? Es ciertamente difícil.

Por eso, la fijación de las vacaciones laborales es un claro ejemplo de Mediación en que las partes asumen el protagonismo sobre sus verdaderos intereses.



Laura M. Molla Enguix.

Abogada y Mediadora.

Departamento Jurídico GMR Management y Servicios Jurídicos SL.

