

Punto Neutro de Promoción de la Mediación de la Región de Murcia.

INICIATIVA DEL GRUPO EUROPEO DE MAGISTRADOS POR LA MEDIACIÓN,
COORDINADA DESDE EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

Grupo dos

PROTOCOLO DE DERIVACIÓN A MEDIACIÓN DE CONFLICTOS NO JUDICIALIZADOS.

SOCIAL.

1. Criterios e indicadores para la identificación de asuntos idóneos para derivar a mediación.

Indicadores o condiciones que apuntan favorablemente al posible éxito de la mediación:

- Importancia de este método de resolución de cuestiones que, de cara al futuro, evitará nuevos pleitos. Permite a las partes ser protagonistas en la forma de resolución de sus conflictos, ajustando el posible acuerdo a sus propias necesidades sin sujeción a reglas más estrictas como son las que rigen el proceso judicial. Es más probable que los acuerdos resultantes se cumplan voluntariamente y también que preserven una relación amistosa y viable entre las partes con vocación de permanencia
- El tiempo y el coste de esta nueva vía serían mucho más convenientes a los intereses de las partes
- Que exista una necesaria predisposición inicial de buscar un acuerdo por las partes.
- Sinceridad en la participación.
- Garantizar el mantenimiento de las relaciones e incluso mejorarlas.
- Necesidad de decisión urgente (vacaciones, embarazo de riesgo, lactancia)
- Supuestos en los que el conflicto jurídico es secundario.
- Existencia de buena fe de las partes.
- Que se trate de conflictos que versen preferentemente sobre hechos
- Que se trate de asegurar el restablecimiento de las relaciones laborales, favoreciendo la cooperación en el clima laboral (sanciones etc.).

Casos típicos comunes a todas las profesiones y específicos de la profesión de mediador

- Conflictos colectivos.
- Reclamaciones de cantidad.
- Reclamaciones derivadas de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.
- Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Vacaciones.
- Sanciones
- Acciones derivadas del contrato de trabajo.
- Despidos
- Indemnizaciones en accidentes de trabajo, derivadas de aplicación de convenio colectivo.

Limites a la mediación

- Asuntos que no afecten a derechos irrenunciables de las partes. El derecho imperativo no es susceptible de mediación.
- Tutela de derechos fundamentales y Libertades Públicas
- Conflictos sobre materia electoral
- Tutela de Libertad Sindical
- Que no existan varios procedimientos en trámite entre ambas partes en conflictos.

2. Procedimiento para informar a las partes en conflicto de la posibilidad de derivación a mediación y recabar su consentimiento inicial.

- Convenios colectivos
- Ley y disposiciones reglamentarias
- En los modelos formalizados de contratos de trabajo
- Por las asociaciones sindicales

- Por las asociaciones empresariales
- Por los órganos de representación de trabajadores
- En cualquier notificación por escrito de la empresa al trabajador/a,
- Difusión de la mediación a través de folletos informativos disponibles en las oficinas administrativas, SEPE, INSS, Inspección de Trabajo etc.
- Difusión en las webs oficiales de las diferentes administraciones
- Campañas en medios de comunicación audiovisuales, que lleguen a colectivos más desfavorecidos y con escasa formación.

3. Identificación del recurso apropiado de mediación.

1. Necesidad de solución urgente
2. Previsión inicial de que el cumplimiento es posible
3. Detección de intereses y puntos comunes
4. Indicadores recogidos en el punto II de esta plantilla

4. Forma de materializar la derivación del conflicto a mediación.

1. Mediante escrito dirigido a las partes informando que su caso está dentro de los supuestos de derivación a mediación
2. Informar del plazo de resolución de conflicto mediado y no mediado
3. Información del coste económico medio, tanto en mediación como judicializado.
4. Información de dónde dirigirse para contactar con un mediador
5. Información de las consecuencias finales de un conflicto mediado
6. Informar del nº máximo de sesiones

5. RESULTADO DE LA MEDIACION

A.- CON ACUERDO DE LAS PARTES*

1. Firma del ACTA FINAL DE LA MEDIACIÓN con acuerdo Total o Parcial, fijando las condiciones y plazos

Contenido del acuerdo:

- los compromisos alcanzados por las partes, que deben ser fiel reflejo de la decisión voluntaria y consensuada de las partes
 - la identidad y domicilio de las partes, el lugar y la fecha de suscripción del acuerdo
 - la identidad del Mediador,
 - las obligaciones asumidas por las partes
 - los puntos sustanciales que satisfagan las pretensiones de las partes,
 - firma de las partes y el Mediador
2. El Mediador tiene la obligación de informar a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado por las mismas.
 3. Dicho acuerdo tendrá la consideración de contrato, acuerdo privado o transacción extrajudicial entre las partes. El acuerdo alcanzado por las partes en Mediación y elevado a escritura pública, sirve de título ejecutivo en caso de su incumplimiento, salvo que sea contrario a Derecho o no lo prevea la legislación
 4. Elevación a público de los acuerdos con envío telemático al notario, con firma electrónica del mediador, por lo que no será necesaria la presencia del Mediador ante el Notario. El acuerdo será elevado a escritura pública por el Notario, una vez verificado que cumple los requisitos legales, y que el contenido del mismo no es contrario a Derecho
 5. Ratificación de firma del acuerdo ante Notario.

6. Del acta final se confeccionarán tres ejemplares, y se entregará un ejemplar a cada una de las partes, y quedará otro depositada en la Institución de Mediación, o se conservará por el Mediador, en el expediente de Mediación.
7. Terminado el procedimiento de Mediación se devolverán a las partes los documentos aportados, quedando custodiado por el Mediador o Institución de Mediación el expediente de mediación.

B.- SIN ACUERDO DE LAS PARTES:

8. El procedimiento de Mediación terminará sin acuerdo, a instancia de las partes, o por haber transcurrido el plazo máximo de duración del procedimiento acordado, o cuando el Mediador apreciare que las posiciones de las partes son irreconciliables o concurra causa que determine su conclusión, en caso de coacción que vicie el consentimiento, o situaciones que fueran constitutivas de delito etc.
9. Terminará igualmente el procedimiento de Mediación por renuncia del Mediador a continuar, o rechazo de las partes, salvo que se nombre un nuevo Mediador.
10. Terminado el procedimiento de Mediación sin acuerdo, se levantará acta, que será firmada por las partes y el Mediador, si alguna de las partes se negare a firmar, se hará constar en el acta tal circunstancia por el Mediador
11. Recomendación de acudir a su Asesor Laboral para que le indique plazos para procedimiento judicial
12. Contra lo convenido en el acuerdo de Mediación, sólo podrá ejercitarse por las partes la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.
13. Terminado el procedimiento de Mediación con acuerdo o sin acuerdo, el coste de la Mediación se dividirá por igual entre las partes, salvo pacto en contrario.
14. Renuncia expresa de requerir al profesional mediador para que acuda en calidad de peritos o testigos a declarar en cualquier proceso derivado del asunto tratado en Mediación.
15. Terminada la Mediación sin acuerdo, las partes podrán acudir a la vía judicial o al arbitraje.

RECOMENDACIONES

- 1.- Incluir cláusula en convenios colectivos recomendando Mediación.
- 2.- Modificación por el Organismo competente en la Elaboración de Modelos formalizados de contrato de trabajo para incluir cláusula de Mediación.
- 3.- Modificar Ley General Tributaria a fin de que los acuerdos alcanzados en Mediación sean equiparables a los alcanzados en acuerdo conciliatorio obligatorio del Servicio de Relaciones Laborales.