



La persona mediadora y su actuación.

Sevilla, 14 de diciembre de 2023.

¿Quién para mediar?

La hoja de ruta para la cualificación profesional previa.



LA PREPARACIÓN	LA INCORPORACIÓN (modelo SERCLA)
1.- Vocación.	1.- Perfil y selección.
2.- Estudios generales, entrenamientos de habilidades y formación específica.	2.- Formación inicial y prácticas
3.- Elección del enfoque o espacio de mediación.	3.- Compromisos y designación.
4.- Titulación y requerimientos	4.- Rol y comediación.
	5.- Alta e inicio de actuaciones.



LA PREPARACIÓN PARA CONVERTIRSE EN MEDIADOR/A.

Despertar y descubrir la vocación para mediar.

Educación en valores, cultura de la paz, comunicación no agresiva, respeto de la diversidad, apuesta por el diálogo y la tolerancia, satisfacción al ayudar o servir a los demás.



¿Dónde?

- En la familia:
- En el colegio:
- Con mis amigos:
- Con mis vecinos:
- Con mi pareja:
- En la universidad:
- En el trabajo:
- En mi participación social:
- Como ciudadano:

¿Cómo?

- Sentadas, tareas, roles..
- Tareas en grupo, protocolos
- Respeto y escucha
- Disponibilidad y cordialidad
- Empatía, gestión emocional
- Bien común, compañerismo
- Asertividad, liderazgo
- Generosidad, creatividad, compromiso
- Diálogo, moderación

Estudios generales, entrenamiento en habilidades y formación específica

Mediar es un desarrollo de competencias y habilidades, no exclusivo de un determinado grado universitario o titulación profesional.

Ahora bien:

Contribuye y facilita la tarea mediadora la formación universitaria o profesional especializada que incluye en parte en sus planes de estudio competencias sobre gestión de conflictos, técnicas de negociación, habilidades sociales o conocimiento sustantivo de materias abiertas a mediación.

En algunos casos se requiere además como título habilitante.

Entrenamiento en habilidades

La práctica por canales formales o informales de determinadas habilidades completa de manera destacada la preparación para mediar:

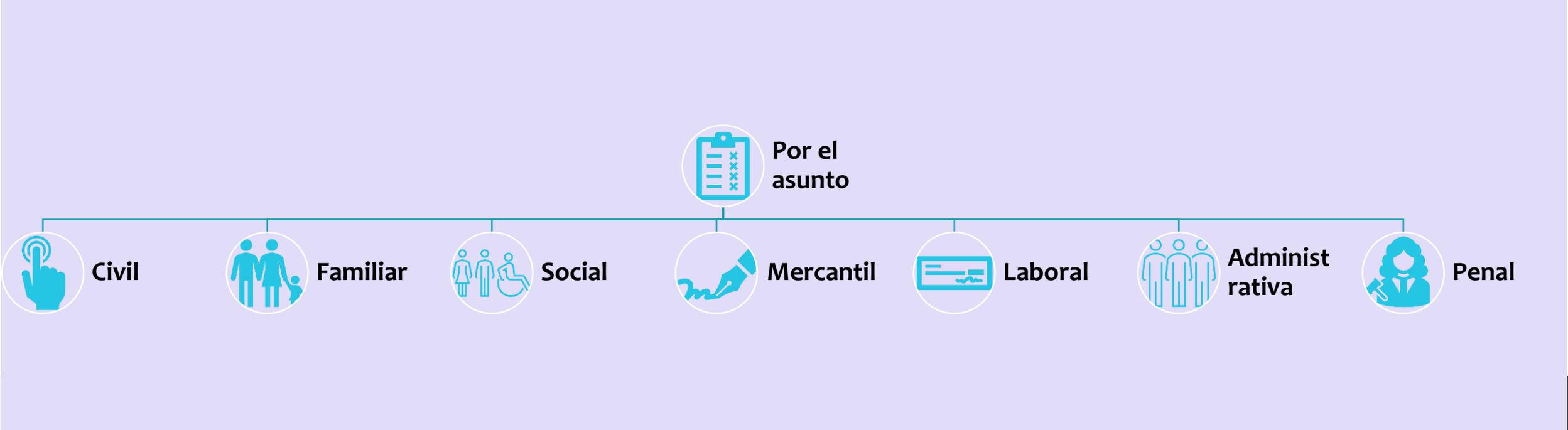
- Comunicación eficaz.
- Gestión emocional.
- Escucha activa.
- Análisis y valoración de conflictos.
- Técnicas de negociación.

Formación específica

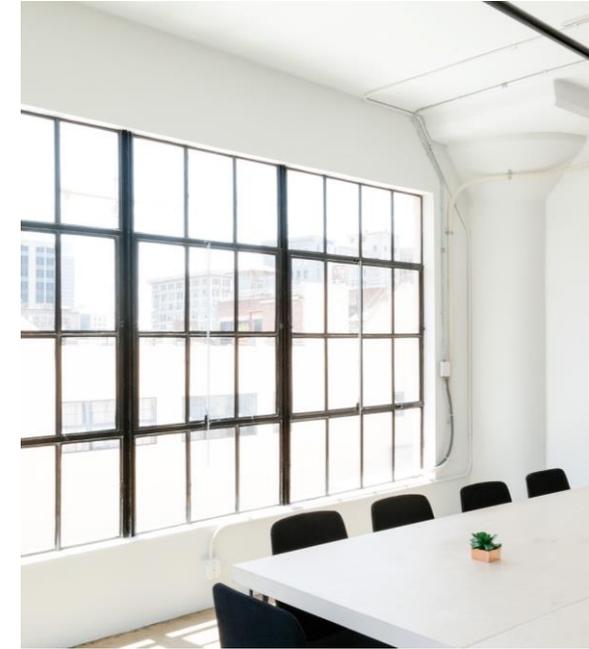
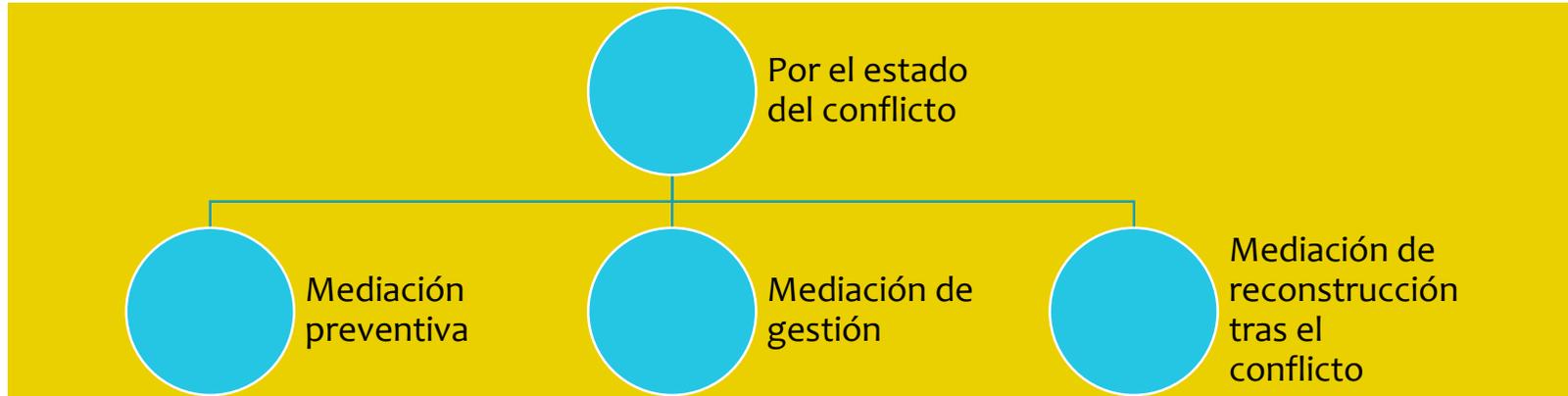
Resulta decisiva y en algunos casos requerida para desarrollar la mediación, recibir una formación específica con una determinada duración y contenido, incluido un determinado porcentaje de prácticas.

Se exige igualmente que dicha formación sea impartida por entidades acreditadas.

Elección del enfoque o espacio de mediación.

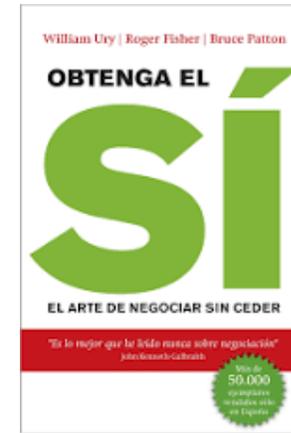


Elección del enfoque o espacio de mediación.



Por el objetivo principal al mediar: ¿Cuántos modelos de mediación conocemos?

MODELO TRADICIONAL LINEAL (HARVARD)



EMPATÍA + ASERTIVIDAD

La fórmula de éxito

MODELO TRANSFORMATIVO (BUSH Y FOLGER)

MODELO CIRCULAR NARRATIVO (SARA COBB)



Titulación y requerimientos.

MEDIACIÓN FAMILIAR EN ANDALUCÍA

Título oficial universitario, título de licenciatura, diplomatura, grado, o de formación profesional superior. Contar con una formación específica en mediación familiar (100 h o 300 h para el sistema de turnos). Tener formación continua cada 5 años (curso mínimo de 20 h). Seguro de RC profesional. Domicilio profesional en Andalucía. Inscripción en el registro de mediación familiar de Andalucía.

MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL

Estar en posesión de un título universitario, o de formación profesional superior. Contar con formación específica para ejercer la mediación con duración mínima de 100 horas de docencia efectiva. Suscribir un seguro o garantía equivalente que cubra la responsabilidad civil derivada de su actuación en los conflictos en que intervenga. Inscripción en el registro estatal o los q se creen en las cc.aa.

MEDIACIÓN CONCURSAL

Mismos requisitos que para ser mediador civil y mercantil y además los requisitos para ser administrador concursal: ser abogado en ejercicio con cinco años de experiencia profesional efectiva en la abogacía, con formación especializada en Derecho concursal; o ser economista, titulado mercantil o auditor de cuentas con cinco años de experiencia profesional, con especialización demostrable en el ámbito concursal

MEDIACIÓN ESCOLAR

Art. 35 Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia: Todos los centros educativos donde cursen estudios personas menores de edad, independientemente de su titularidad, deberán tener un **Coordinador o Coordinadora de bienestar y protección del alumnado**. Las funciones encomendadas... Fomentar entre el personal del centro y el alumnado la utilización de métodos alternativos de resolución pacífica de conflictos

LA INCORPORACIÓN A UN SISTEMA INSTITUCIONAL DE MEDIACIÓN.

LA MEDIACIÓN LABORAL: una experiencia de 40 años.

Algunas consideraciones de la especialidad de la mediación laboral en España

No está creada por ley, sino por Acuerdos Interprofesionales de materia concreta (art. 82.3 del ET), con el mismo valor y fuerza de obligar que los convenios colectivos estatutarios. Son por tanto normas convencionales.

Es un sistema heterogéneo, al haber en España 18 Acuerdos interprofesionales con algunas diferencias relativas al perfil de mediadores y competencias.

Sustituyen o conviven, según los casos, con la conciliación laboral que desarrollan los SMAC o CMAC. En general, los organismos autónomos de mediación se encargan de los conflictos laborales colectivos y en algunos casos también de los conflictos laborales individuales

La mediación laboral está íntimamente ligada a la **negociación colectiva** de la que es prolongación natural en los conflictos de intereses (bloques de convenios, convocatorias de huelga, ERES, planes de igualdad)

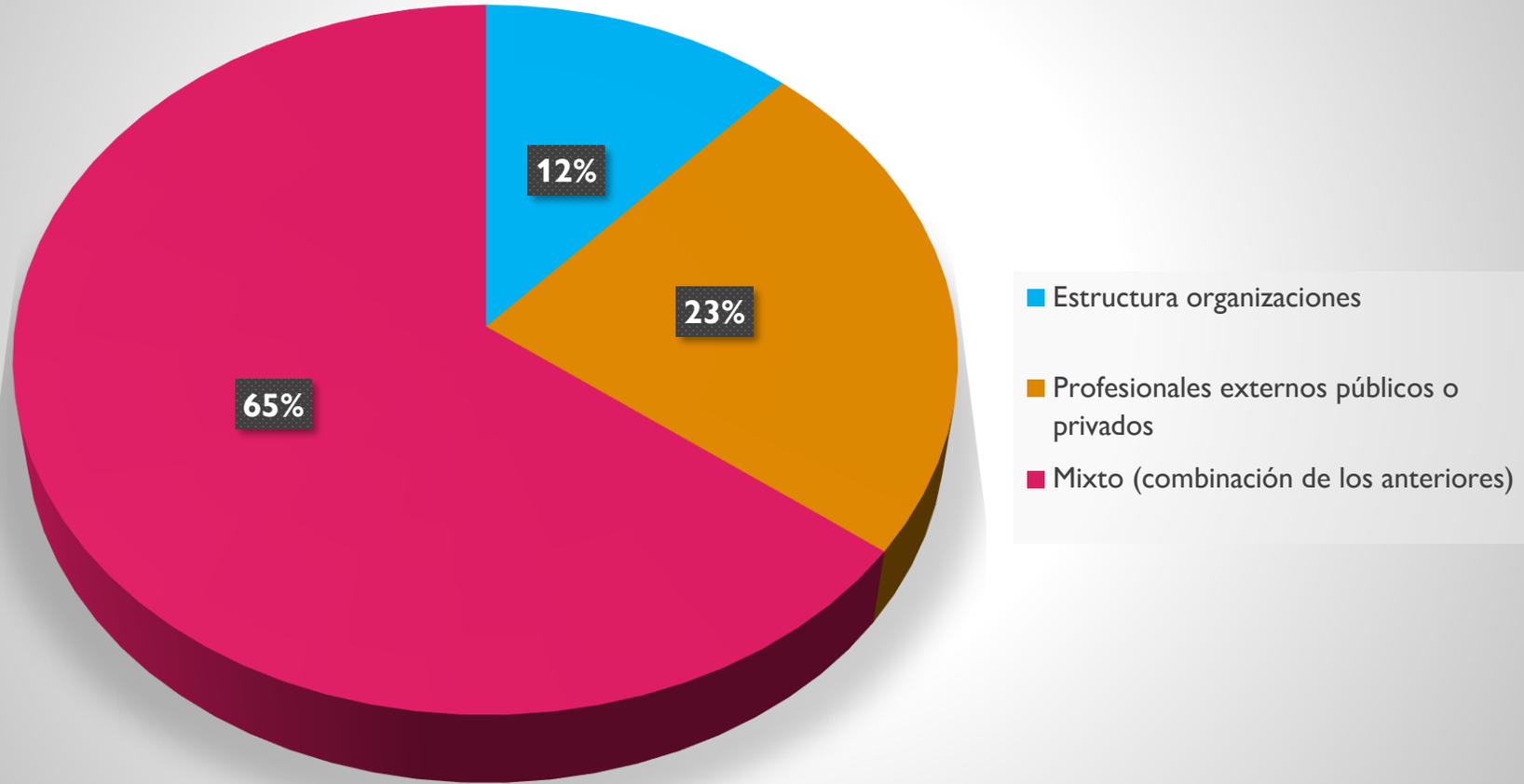
Pero también es **escenario previo y extrajudicial** al planteamiento de demanda ante la jurisdicción social en los conflictos jurídicos, bien de forma preceptiva bien de forma voluntaria.

La mediación laboral se gestiona desde **fundaciones, públicas o privadas, o desde Consejos de Relaciones Laborales tripartitos**, conformados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en cada territorio, siendo ellas las responsables de su gestión.



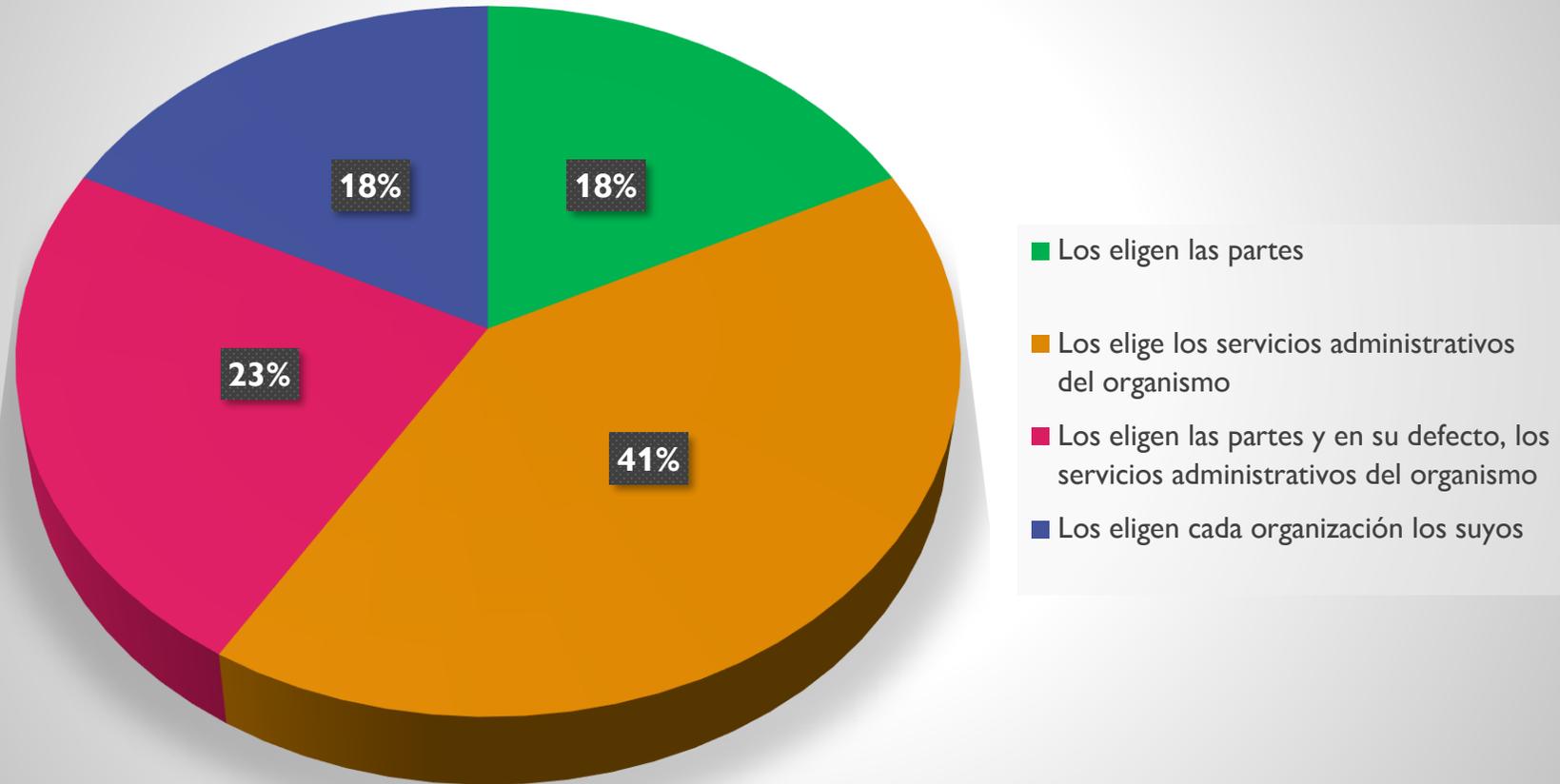
PROCEDENCIA DE LOS MEDIADORES

PROCEDENCIA DE LOS MEDIADORES EN LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS



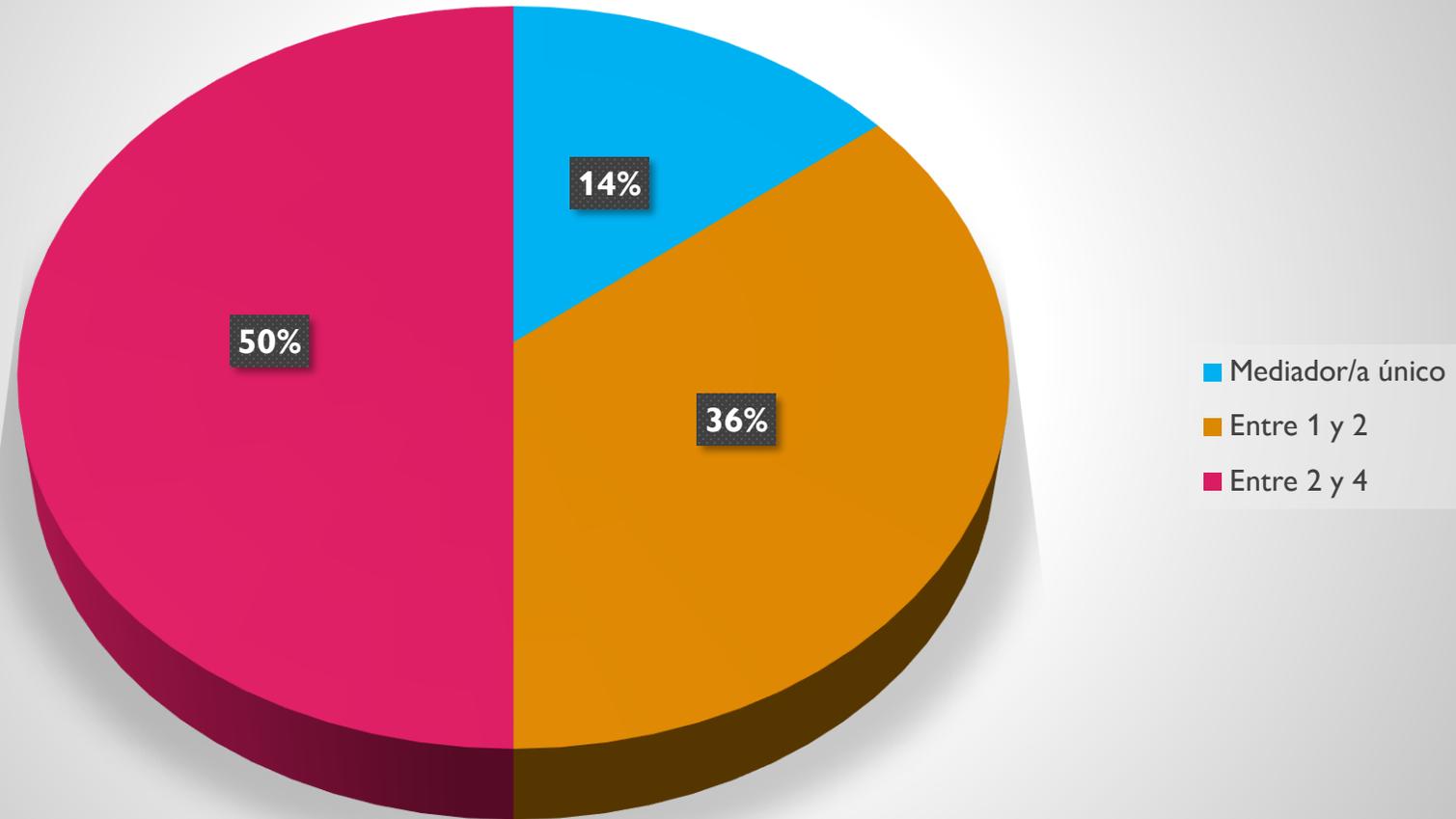
DESIGNACIÓN DE MEDIADORES

DESIGNACIÓN DE MEDIADORES PARA CADA CONFLICTOS



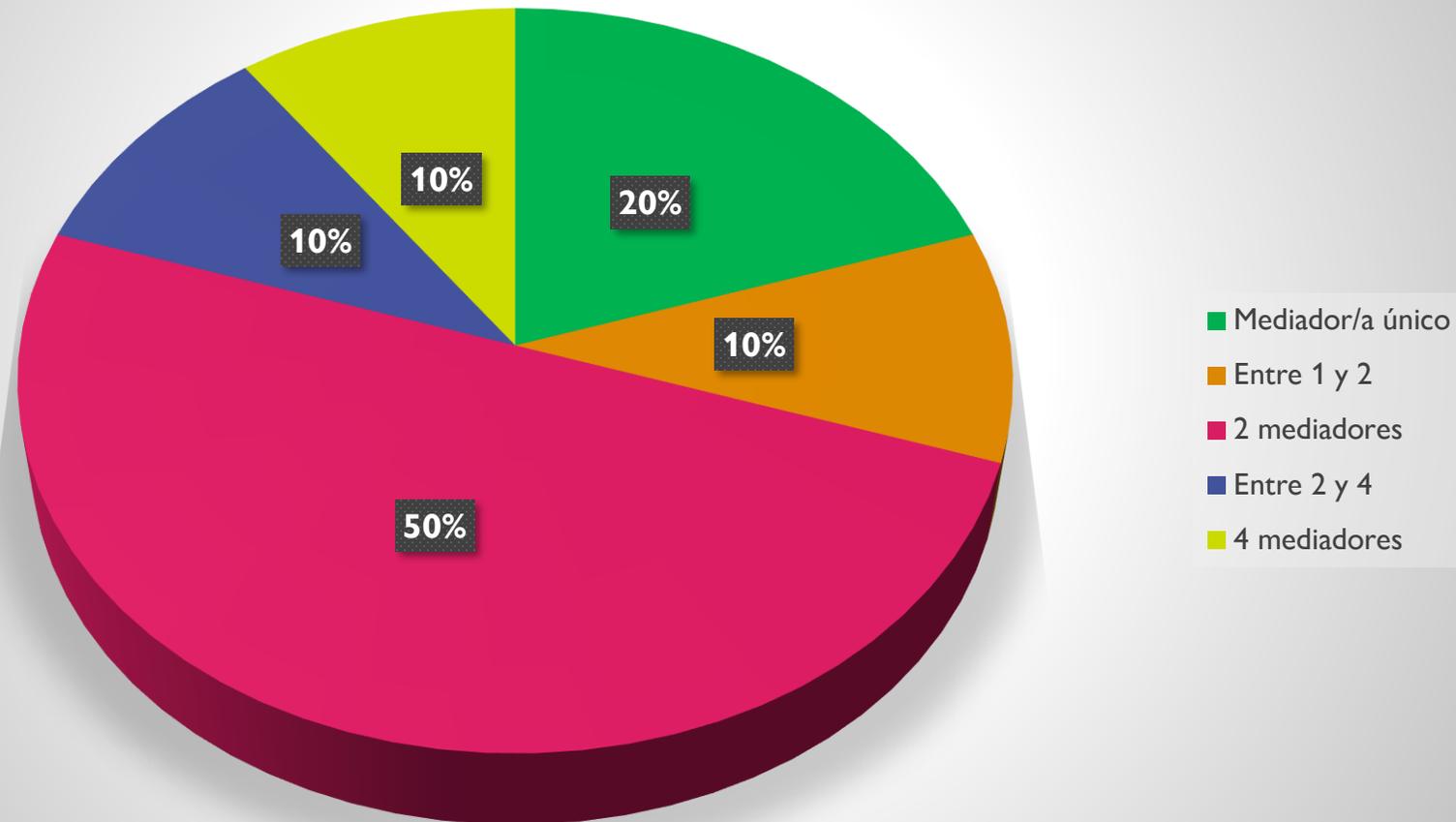
NÚMERO DE MEDIADORES EN CONFLICTOS COLECTIVOS

NÚMERO DE MEDIADORES EN CONFLICTO COLECTIVO



NÚMERO DE MEDIADORES EN CONFLICTOS INDIVIDUALES

NÚMERO DE MEDIADORES EN CONFLICTOS INDIVIDUALES



SELECCIÓN Y ALTA DE MEDIADORES Y MEDIADORAS DEL SERCLA.

Procedimiento de selección y altas:

- **Procedencia**: designadas por las propias organizaciones miembros de manera autónoma, procedentes bien de sus propias estructuras, liberación sindical (en el caso sindical), bien despachos profesionales externos o estructura (en el caso patronal).
- **Titulación exigida**: Grado universitario o de formación profesional superior, convalidable por 2 años de experiencia en negociación colectiva
- **Compromiso de permanencia** mínimo de 2 años. Compromiso de confidencialidad y protección de datos.
- **Disponibilidad horaria** para un mínimo de 3 mediaciones al mes y declaración de los conflictos en los que debe de abstenerse de mediar.
- **Capacitación inicial** (previa al alta de nuevas personas mediadoras), tanto para mediaciones presenciales como odr. Total: 37,5 h y previsto en 2024, 125 h. Profundización y reciclaje (cada 2 años debe realizarse), con una duración total de 18 h y en donde se profundiza sobre el método de mediación y el análisis de conflictos y estrategias.
- **273 personas mediadoras en alta** para mediaciones presenciales u online.

El rol del mediador: objetivos e Intervenciones improprias

Objetivos de la mediación

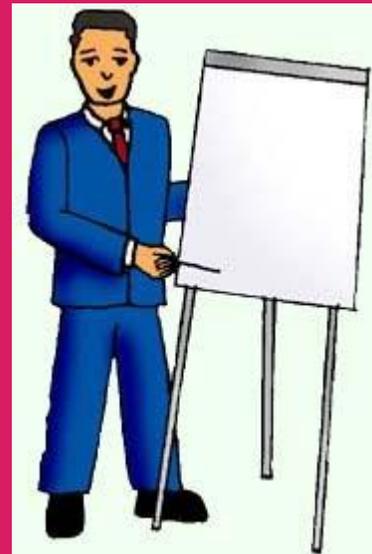
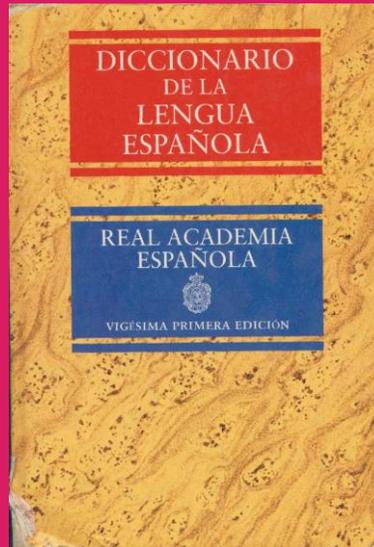
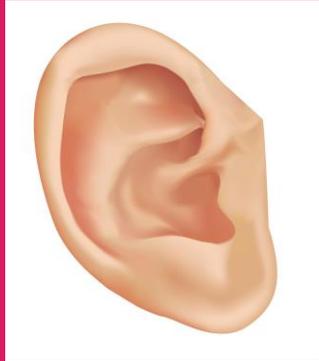
- Negociación en ambiente seguro
- Mejorar la comunicación y relación de las partes
- Ayudar a las partes a encontrar su propia solución



- ### Intervenciones improprias de la mediación
- Sermonear
 - Aconsejar
 - Juzgar
 - Asesorar
 - Fisgonear
 - Abogar
 - Evaluar
 - Representar
 - Realizar propuestas y sugerencias si no resulta imprescindible
 - Hacer terapia
 - Enfrentarse
 - Pelear

Figura 3. Intervenciones que no resultan apropiadas en la mediación.

Utensilios para mediar



Las salas y los recursos

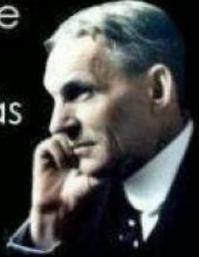


Presupuestos previos: cómo se llega.

- Se llega a la mediación tras el fracaso de una negociación directa entre las partes.
- Por tanto, si hago lo mismo, obtendré el mismo resultado.

CAUSAS DEL FRACASO DE LA NEGOCIACION PREVIA

- Negociación basada en competir o posiciones que conducen al bloqueo.
- Errores en el proceso de comunicación por falta de confianza.
- Inadecuada gestión de las emociones presentes.
- Escasa creatividad en la generación de opciones por las partes
- Valoración excesiva de las alternativas fuera de la negociación.



"El fracaso es la oportunidad de empezar de nuevo, con más inteligencia."

Henry Ford
1863 - 1947

FRACASO

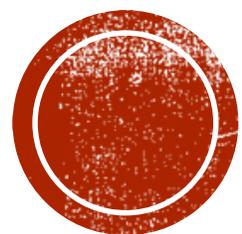
Don Henry tenía su propia perspectiva de él

más en cuantarazon.com

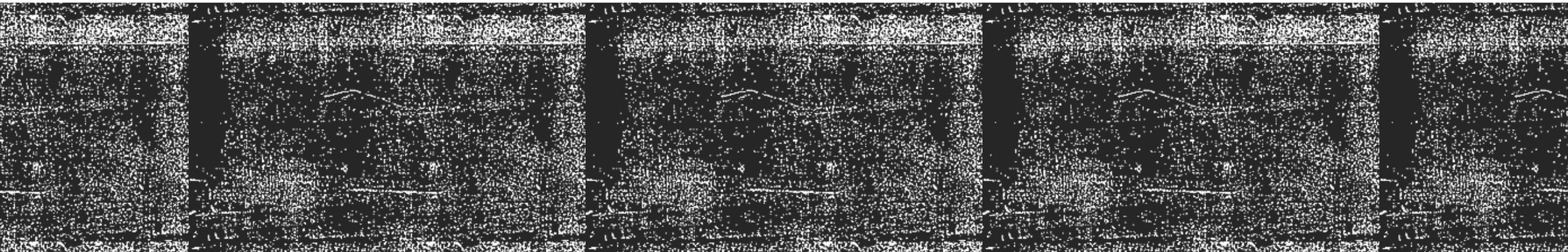
4 IDEAS CLAVES PARA HACER BUENAS MEDIACIONES

- Percibir el conflicto como oportunidad para el cambio
- Tener confianza.
 - En nosotros
 - En el equipo
 - De las partes
- Trabajar en Equipo
- Tener un Método





UN MÉTODO PARA MEDIAR



PASOS DEL MÉTODO

Primer paso: La preparación y la presentación de la mediación

Segundo paso: La primera conversación con las partes

Tercer paso: El receso técnico

Cuarto paso: El replanteo y la puesta en común

Quinto paso: El cierre de la mediación y su revisión



PRIMER PASO:
PREPARACIÓN

Todo depende de
nosotros

PREPARACIÓN DE LA SESIÓN/ REUNIÓN PREVIA

¿PARA QUE SE HACE?

Compartir la información disponible

Garantizar puntualidad e imparcialidad.

Recibir formalmente a las partes

Disponer la sala y los recursos

Establecer los roles entre los mediadores.

Preparar la motivación para la mediación.



ESTABLECER POSIBLES ROLES ENTRE LOS MEDIADORES (COMEDIACIÓN)

Presidencia

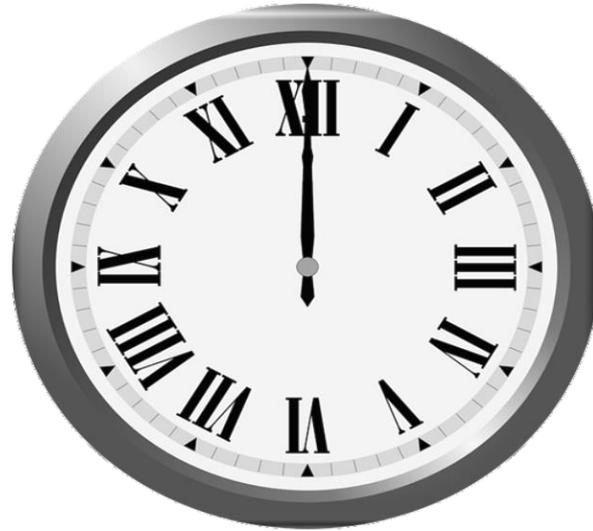
- Presentar la mediación y moderarla
- Repartir equitativamente los tiempos
- Realizar las preguntas iniciales de comprobación.
- Controlar las reglas de orden del proceso
- Proponer pausas, caucus y formular propuestas de mediación.

Observador Analista

- Uso del rotafolio: temario, balanceo, MAAN
- Recordar el progreso y mirar hacia el futuro.
- Realizar resúmenes empáticos y remarcación
- Lenguaje no verbal y gestión emocional



TIEMPO



15 minutos Presencial

20 minutos Online



PRIMER PASO:
PRESENTACIÓN

Todo depende de
nosotros

OBJETIVOS

EXPLICAR EL PROCESO

**TRANQUILIZAR A LAS PARTES
Y FAVORECER LA CONFIANZA**

**VENDER EL ACUERDO Y SU
EFICACIA**

**PRESENTAR A LOS
MEDIADORES Y EXPLICAR SU
PAPEL**

FIJAR LAS REGLAS

ACLARAR LAS DUDAS



**Entre 3 y 5
minutos**

APTITUDES A POTENCIAR

**Hacernos “dueños”
del proceso**



**Hacerlos “dueños”
del resultado**

**Adaptar el procedimiento a
las personas**

**Ofrecer garantías,
experiencia, conocimientos
y habilidades**

ELEMENTOS DISCURSO DE PRESENTACIÓN

Bienvenida cordial

Presentación mediadores

Formular preguntas rompehielos

Señalar somos mediadores y experiencia

Lenguaje sencillo, no jurídico, solicitando tuteo

Mantener el contacto visual y la sonrisa

Ser claros, breves y transparentes

Explicar brevemente que es el Sercla

Transmitir mensaje de esperanza

Explicar los Objetivos de la Mediación

Negociación en ambiente seguro

Mejorar la comunicación y relación de las partes

Ayudar a encontrar su propia solución

No somos un tribunal

No es un tramite administrativo

No somos asesores

Garantizar confidencialidad de la información, neutralidad con los asuntos e imparcialidad con las partes

Vienen tras fracaso previo, por lo que reclamamos: diálogo, flexibilidad, opciones y concesiones

Vender el valor del acuerdo SERCLA

Señalar que puede acabar con acuerdo parcial o con ofrecimiento de arbitraje

Posibilidad de que la Comisión realice una propuesta formal por escrito

SEGUNDO PASO: LA PRIMERA CONVERSACIÓN CON LAS PARTES



OBJETIVOS

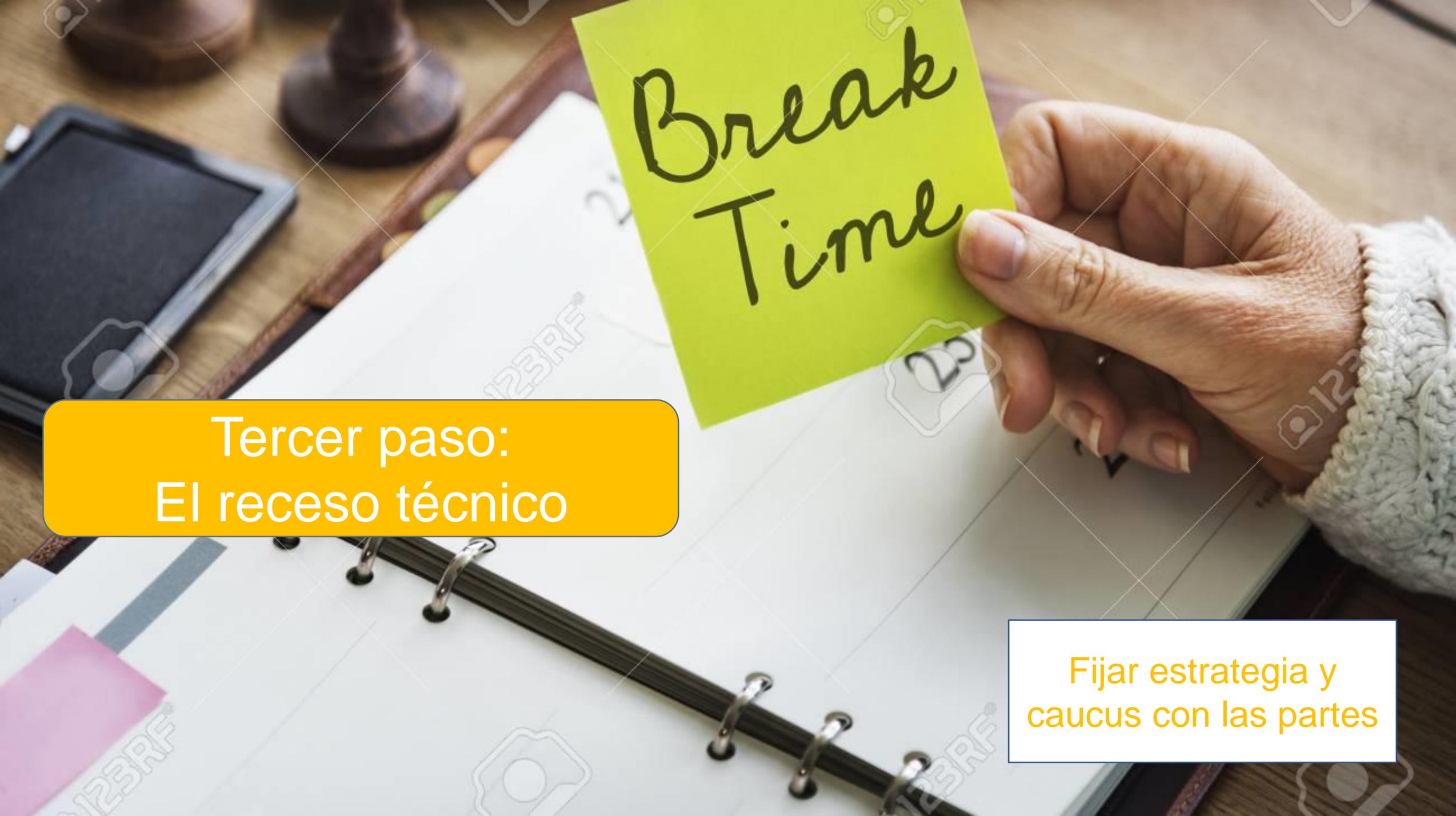
- Generar una nueva comunicación entre las partes
- Obtener la información necesaria, facilitada mutua y libremente por las partes y confirmar los aspectos esenciales
- Detectar las emociones y observar el lenguaje no verbal
- Obtener el temario de asuntos a mediar y cerrarlo



ALGUNAS HERRAMIENTAS QUE AYUDAN A POSITIVIZAR LA DINÁMICA DE LA MEDIACIÓN

Sonreír	Respeto	Reconocimiento	Empatía
Re-enmarcar frases dañinas	Bienvenida acogedora	Paráfrasis basada en intereses	Solicitar criterios amplios
Trato genuino	Descansos	Honestidad	Transparencia
Hacer preguntas constructivas	Contacto visual	Humor	Garantizar respeto
Recoger "regalitos"	Trato igualitario	Dar la mano	Agradecer
Admitir fallos	Pedir aclaraciones	Tener paciencia	Contar historias
Reconocer incomodidad	Resúmenes empáticos	Validar participación	Explicar situaciones con claridad
Adjetivos constructivos	Palabras oportunas	Aclarar dudas	Generar alternativas
Mirar hacia el futuro	Hablar de deseos y necesidades	Gestionar la ira	Transmitir esperanza





Break
Time

Tercer paso:
El receso técnico

Fijar estrategia y
caucus con las partes

OBJETIVOS

Reunión interna de la Comisión mediadora

Reflexión de las partes

Preparar el cambio formal de la sala

APTITUDES A POTENCIAR

Trabajo colectivo y ordenado

Fijar prioridades y estrategias

Aclarar dudas entre los mediadores

Implicar a las partes en la solución del conflicto

Cambiar la dinámica de la reunión

ERRORES A EVITAR

No explicar el sentido del receso (no es un descanso)

Prolongarlo en exceso

Salir sin un plan

MAAN / BATNA

Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado (MAAN)

Best Alternative to a Negotiated Agreement (BATNA)



MAAN / BATNA

- Si es necesario abordar el MAAN se realizará en reuniones privadas con las partes
- Debe ser una alternativa concreta, que debe estar claramente definida
- Debe poder ser ejecutable con rapidez en caso de no alcanzar un acuerdo en la mediación



AUTO ESTIMACIÓN DEL MAAN



Resultado esperable y probabilidad de lograrlo:

GANAR.
ALTA.



Tiempo estimado hasta su resolución:

RAPIDO.
NO ME IMPORTA ESPERAR.



Costes económicos:

MINUTA: 600 €.

CONFRONTAR EL MAAN CON LA REALIDAD



Resultado esperable y probabilidad de lograrlo:

GANAR/PERDER.
INCIERTA Y NO CONTROLADA.



Tiempo estimado hasta su resolución:

+ DE 6 MESES EN INSTANCIA
+ DE 2 AÑOS EN RECURSO.



Costes económicos:

MINUTA: DE 600 A 4.000 €.

¿Y QUÉ TE OFRECE EL ACUERDO NEGOCIADO?



Resultado esperable y probabilidad de lograrlo:

GANAR/GANAR.
CIERTA Y CONTROLADA.



Tiempo estimado hasta su resolución:

HOY.



Costes económicos:

MINUTA: DE 150 A 300 €.

MI MEJOR ALTERNATIVA A UN ACUERDO NEGOCIADO (MAAN) ES:

“ACUDIR A LOS TRIBUNALES Y GANAR”



AUTO ESTIMACIÓN DEL MAAN



Costes personales emocionales:

**NO SON IMPORTANTES.
INEXISTENTES.**

CONFRONTAR EL MAAN CON LA REALIDAD



Costes personales emocionales:

**ESTRÉS Y MALESTAR FÍSICO.
PREOCUPACIÓN.**

¿Y QUÉ TE OFRECE EL ACUERDO NEGOCIADO?



Costes personales emocionales:

**SATISFACIÓN MUTUA.
EMPATIZAR CON EL OTRO.**



Repercusión sobre la relación entre las partes en conflicto:

**NINGUNA.
NO ES IMPORTANTE.**



Repercusión sobre la relación entre las partes en conflicto:

**DEBILITAMIENTO.
RUPTURA.**



Repercusión sobre la relación entre las partes en conflicto:

**FORTALECIMIENTO.
COMPROMISO.**



Clima laboral e imagen pública:

**CLIMA NO AFECTADO.
NO TRASCIENDE.**



Clima laboral e imagen pública:

**LITIGIOSIDAD PERMANENTE.
ESCALADA DEL CONFLICTO.
MALA IMAGEN PÚBLICA.**



Clima laboral e imagen pública:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL.
RECUPERACIÓN CLIMA.
BUENA IMAGEN PÚBLICA.**

MI MEJOR ALTERNATIVA A UN ACUERDO NEGOCIADO (MAAN) ES:

“ACUDIR A LOS TRIBUNALES Y GANAR”



AUTO ESTIMACIÓN DEL MAAN



Resultado esperable y probabilidad de lograrlo:

GANAR: CESIÓN DE LA EMPRESA AL 100%.

ALTA.

Tiempo estimado hasta conseguir objetivos:

RAPIDO.

CADA DÍA QUE PASE, MÁS PRESIÓN PARA LA EMPRESA.



Costes económicos:

SALARIOS SUSPENDIDOS POR POCO TIEMPO.



CONFRONTAR EL MAAN CON LA REALIDAD



Resultado esperable y probabilidad de lograrlo:

SIEMPRE PIERDEN AMBAS PARTES.

INCIERTO Y NO CONTROLADO.

Tiempo estimado hasta conseguir objetivos:

DEPENDE DE RESISTENCIA DE CADA PARTE.

CADA DÍA MAS PRESIÓN PARA LA EMPRESA PERO TAMBIÉN PARA LOS TRABAJADORES.



Costes económicos:

SALARIOS SUSPENDIDOS MIENTRAS DURE.

SIN COTIZAR A LA SS.

AFECTACIÓN A CONCEPTOS VARIABLES.



¿Y QUÉ TE OFRECE EL ACUERDO NEGOCIADO?



Resultado esperable y probabilidad de lograrlo:

GANAR/GANAR.

CIERTA Y CONTROLADA.

Tiempo estimado hasta conseguir objetivos:

DÍAS HASTA EL INICIO DE LA HUELGA.



Costes económicos:

AHORRO POR EVITACIÓN DE HUELGA: 24 € APROX. POR TRABAJADOR/HORA SEGÚN IEA.



COMO REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, MI MEJOR ALTERNATIVA A UN ACUERDO NEGOCIADO (MAAN) ES:

“CONVOCAR UNA HUELGA Y ECHAR UN PULSO A LA OTRA PARTE A VER QUIEN PUEDE MÁS”



AUTO ESTIMACIÓN DEL MAAN



Fortaleza y seguimiento:

APOYO SIN FISURAS DE LA PLANTILLA.

100% SEGUIMIENTO.

Control, escalada, costes relacionales y responsabilidad

CONTROLADO POR COMITÉ DE HUELGA.

SIN REPERCUSIONES.

DETERIORO LEVE DE LA RELACIÓN.

EJERCICIO DE Dº FUNDAM.

Clima laboral, imagen pública y costes emocionales

TENSIÓN MODERADA.

NO TRASCIENDE SALVO SERV. ESENCIALES.

SIN COSTES EMOCIONALES.



CONFRONTAR EL MAAN CON LA REALIDAD



Fortaleza y seguimiento::

ASAMBLEAS QUE DESAUTORIZAN.

SEGUIMIENTO QUE DISMINUYE CON EL PASO DEL TIEMPO.

Control, escalada, costes relacionales y responsabilidad

FISURAS EN EL CONTROL. (Piquetes, redes sociales)

REACCIÓN DE LA EMPRESA.

(medidas disciplinarias, etc)

DETERIORO GRAVE.

ILEGALIDAD DE LA HUELGA.

Clima laboral, imagen pública y costes emocionales

ALTA TENSIÓN.

TRASCIENDE SIEMPRE, DESPRESTIGIO.

CON COSTES EMOCIONALES.



¿Y QUÉ TE OFRECE EL ACUERDO NEGOCIADO?



Fortaleza:

PACTADO SIN EJERCICIO DE MEDIDAS DE PRESIÓN.

ACUERDO RATIFICADO POR ASAMBLEA.

Control, escalada del conflicto y costes sobre la relación.

ABORTA LA ESCALADA.

RESTAURACIÓN DE LA RELACIÓN.

Clima laboral, imagen pública y costes emocionales

RECUPERACIÓN DEL CLIMA Y DE LA IMAGEN.

SATISFACCIÓN POR VENCER EL DIALOGO .



COMO REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, MI MEJOR ALTERNATIVA A UN ACUERDO NEGOCIADO (MAAN) ES:

“CONVOCAR UNA HUELGA Y ECHAR UN PULSO A LA OTRA PARTE A VER QUIEN PUEDE MÁS”



Cuarto paso:
El replanteo y la puesta en
común



Dibujando el camino

EL
BAILE



Movimientos de
ambas partes



Continuar con el
procedimiento

No hay movimientos
de ninguna de las
partes



Sesión conjunta,
herramientas para salir
del impasse y dar un
ultimátum

Si no hay respuesta
cerrar el procedimiento

Movimientos solo de una parte



Pedir, a la parte que se ha movido, autorización para trasladar su oferta



Pedir a ambas partes, autorización propuesta de mediación

Partiendo del movimiento realizado por una parte

Incorporando un movimiento de aproximación de la parte que no se ha movido

Cambiar la Sala para reflejar el trabajo. El Replanteo

Tras el receso, es el momento de convertir la sala en el espacio donde se está trabajando intensamente y avanzando en un posible acuerdo. Para ello, pegaríamos en la pared las hojas del rotafolio que hemos ido elaborando y las explicaríamos a las partes:

EL TEMARIO

(lo tenemos de antes)

Tema 1: Mantener un buen clima laboral en la empresa.

Tema 2: Mejorar la motivación y la productividad

Tema

LAS OPCIONES

Tema 1: Mantener un buen clima laboral en la empresa.

- Jornadas de puertas abiertas con las familias.
- Una comida en el campo.
- Partido de fútbol
- Etc

EL PROGRESO

✓ **Las partes acuerdan llevar a cabo una jornada de puertas abiertas con ocasión del día de la empresa y la familia durante el mes de Junio. Ese día será computable como de trabajo a todos los efectos.**

✓Etc





**El Bloqueo en mediación.
Herramientas de salida**



Ayudar a salir de posibles estancamientos o impasses. Ante un impasse hay que tener en cuenta tres cuestiones: Evitar desesperarse, Identificar la causa del estancamiento e Intervenir sobre dichas causas cambiando el modo de actuar



Usar las pausas



El aparcamiento



Mirar hacia el futuro



Cambios físicos



Recordar el progreso



Normalizar con datos



Guardar silencios



Soluciones provisionales



Hablar del elefante rosa



Término de tareas



El Batna o Maan



Propuesta de mediación



Sometimiento del punto de desacuerdo a otros procedimientos





Quinto paso:
El cierre de la mediación y su
revisión

Gestión del Tiempo
caliente

REDACCIÓN DEL ACUERDO

El proceso no termina hasta la redacción del acuerdo (evitar enfrentamientos mientras se redacta) Gestión del Tiempo CALIENTE

- El acuerdo se debe plasmar por escrito en el acta de la sesión
- Debe permitir interpretar fielmente los términos del mismo para evitar que surjan diferencias en la aplicación
- Sirve de modelo para futuras renovaciones
- El documento de acuerdo requiere lectura reposada, debiendo cerciorarse, las partes, que recoge fielmente todos los puntos acordados (momento aclarar dudas)

DESPEDIDAS A LAS PARTES

Cualquiera que sea el resultado, agradecer el trabajo realizado por las partes, resaltando todo lo positivo que han conseguido durante la sesión.

- Escuchar a la otra parte.
- Hablarse con respeto.
- Crear nuevos canales de diálogo.
- Aportar ideas nuevas.
- Ser flexibles con su postura inicial.
- Transmitir que todos forman parte de un mismo equipo
- Agradecer que hayan querido participar en las Mediaciones ODR

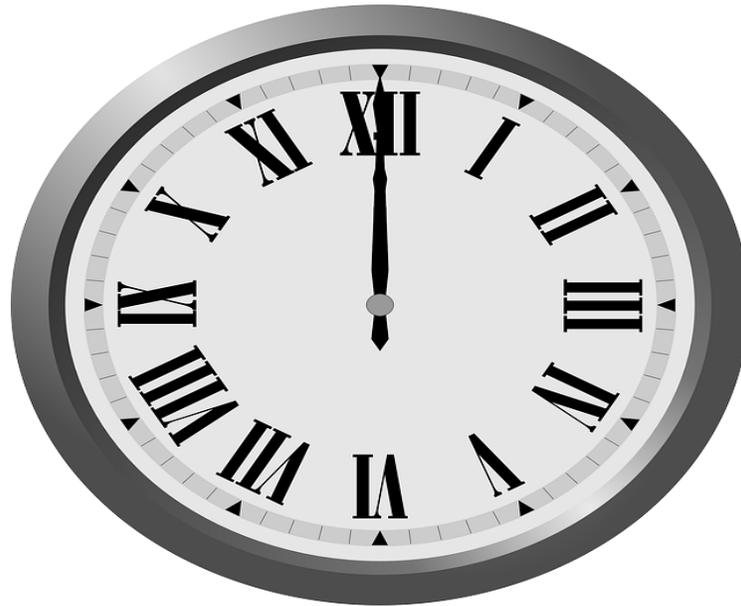
ANÁLISIS DE LA MEDIACIÓN

- Por la Comisión mediadora, una vez las partes hayan salido de la plataforma.
- En una ficha que sirva para
 - ❑ Autoevaluación de la mediación
 - ❑ Señalar fortalezas y debilidades detectadas
 - ❑ Documento base si se reproduce el conflicto, o se produzca un nuevo conflicto entre las partes



Ficha para revisión
de la mediación

TIEMPO

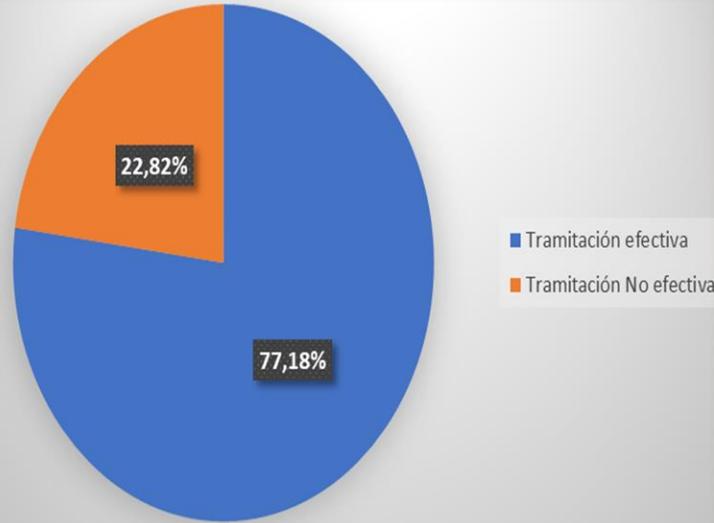
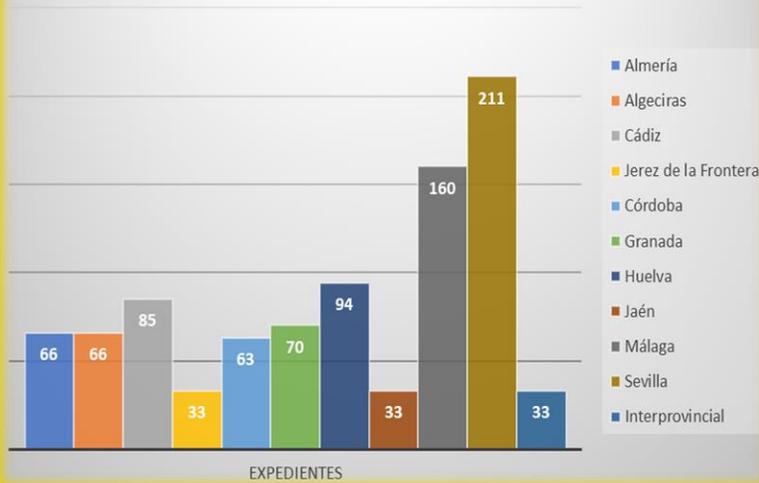


- 5 - 10 minutos

LOS RESULTADOS

SOLICITUDES MEDIACIONES COLECTIVAS 2022

Nº total de expedientes por sedes

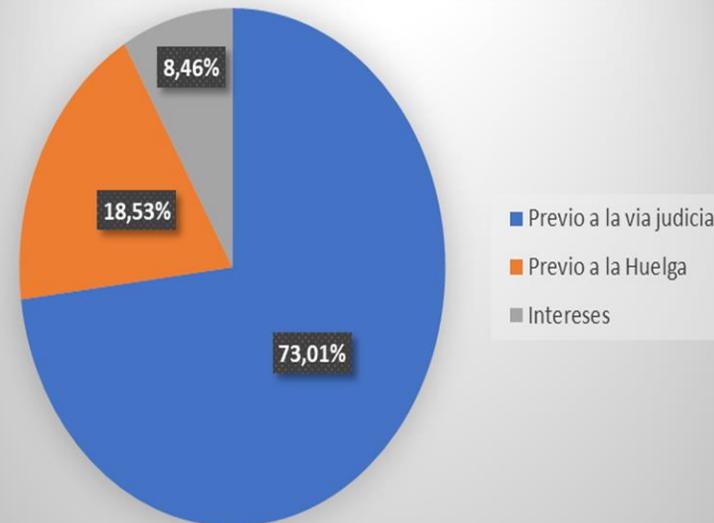


837 expedientes presentados.

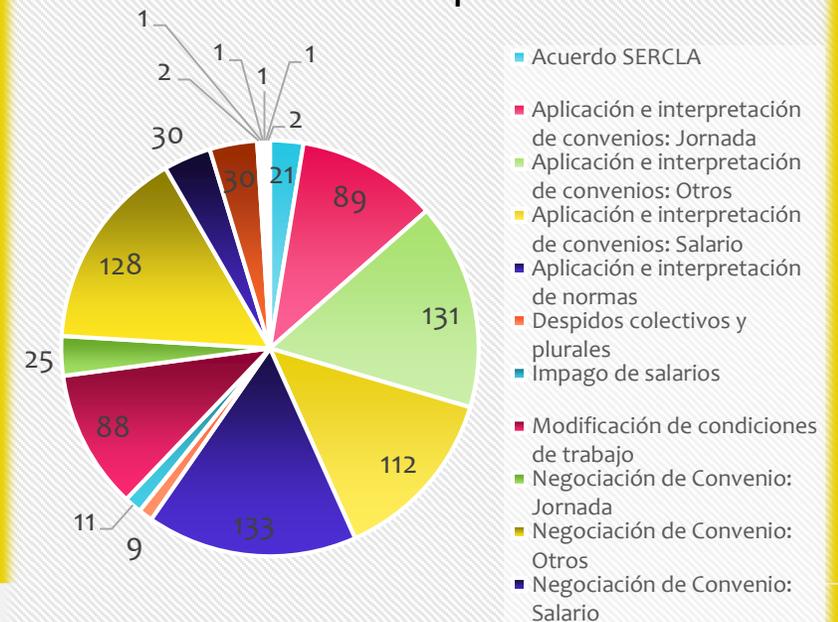
53.082 empresas.

509.510 personas trabajadoras.

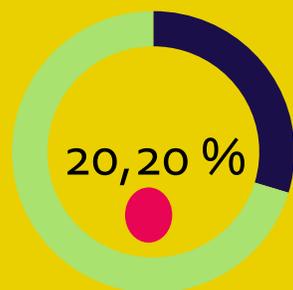
Promoción de expedientes



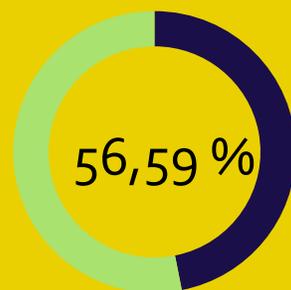
Motivación Expedientes



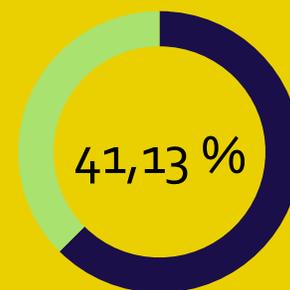
Porcentaje de acuerdos en conflictos colectivos 2022



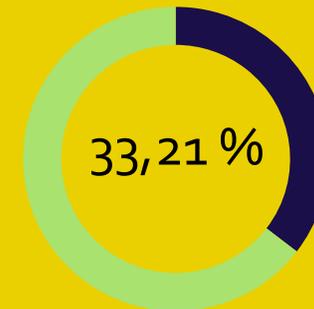
Previos a la vía judicial



Previos a huelgas



Generales de negociación



TOTALES



2.271.288 horas de trabajo recuperadas por acuerdos alcanzados en mediaciones previas a huelgas.



45.766.453 €, valor (*) de dichas horas cuya pérdida se ha evitado por acuerdos Sercla en 2022

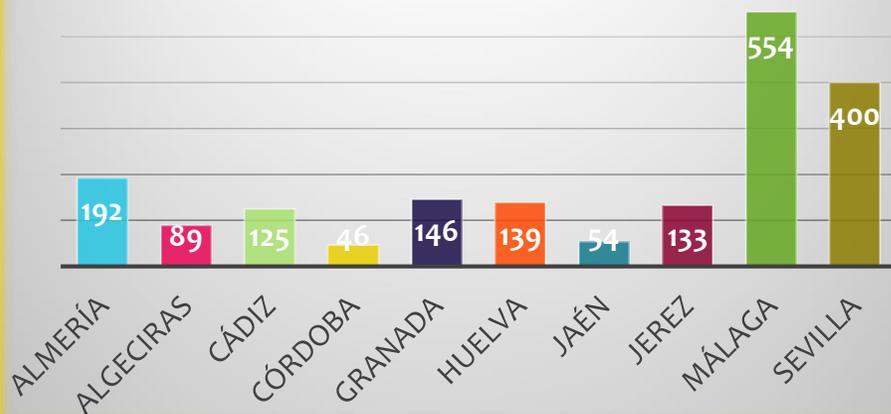
(*) 20, 15 €/ h. Promedio de coste laboral por hora efectiva en Andalucía, según INE.

SOLICITUDES MEDIACIONES INDIVIDUALES 2022

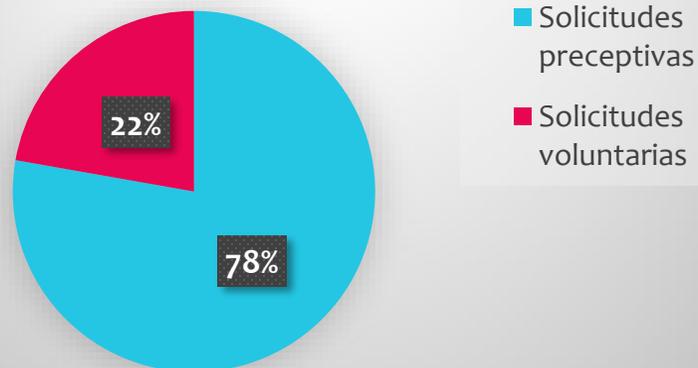
2.234 expedientes presentados.

En 2021 fueron 1.878 (+ 19%)

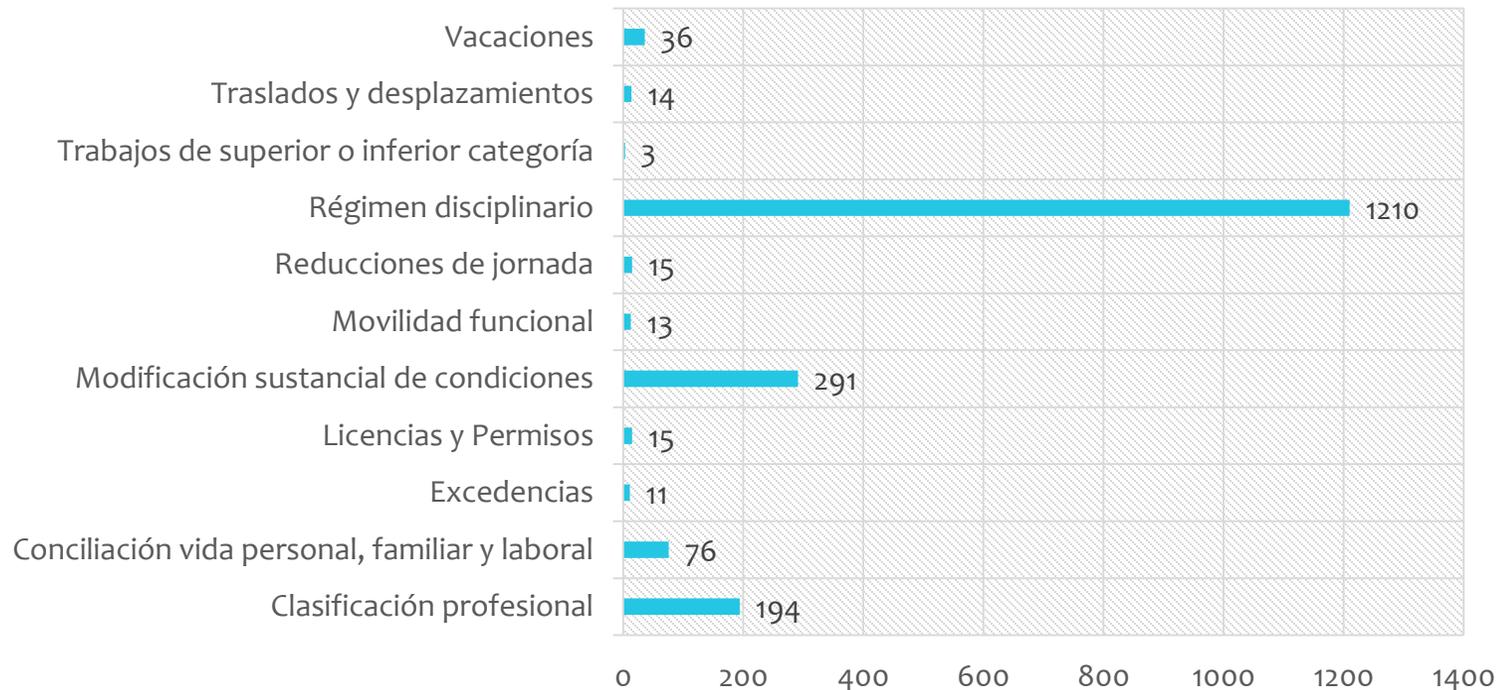
Nº EXPTEs.



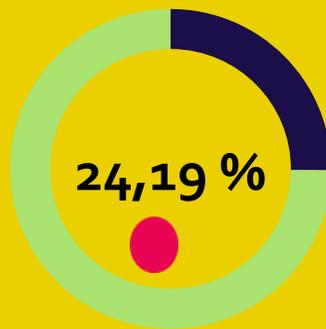
Tipología



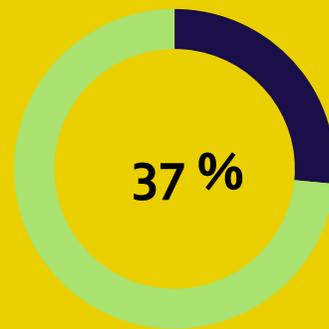
Motivación



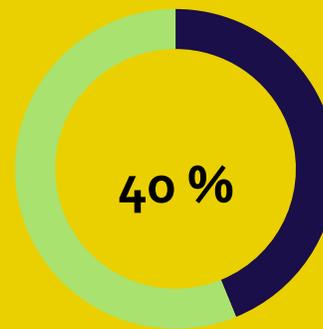
Porcentaje de acuerdos en conflictos individuales 2022



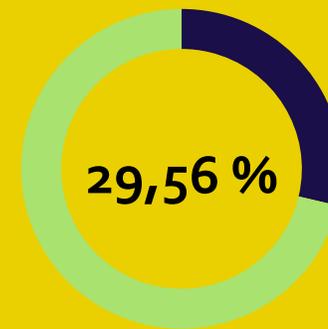
Sanctions



Resto proced. preceptivos



Proced. voluntarios



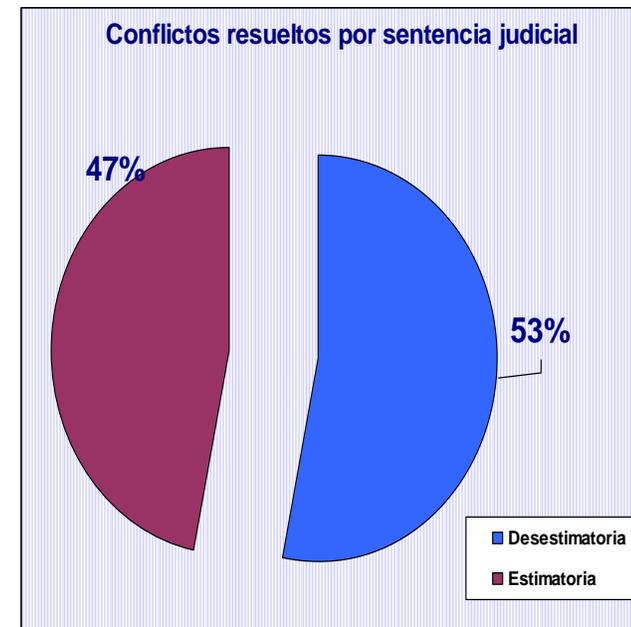
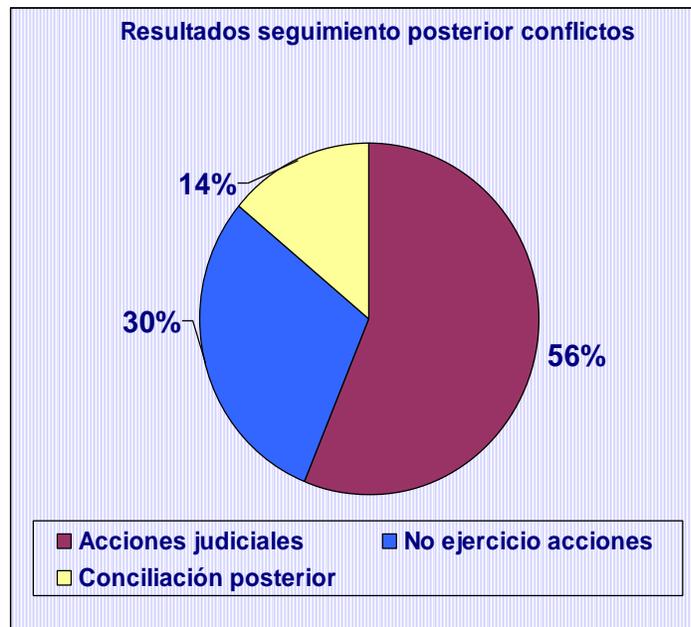
TOTALES

La gestión de la calidad en el Sercla

El seguimiento posterior

Los servicios administrativos del Sercla realizan un seguimiento posterior a la mediación en todos los conflictos concluidos sin avenencia en el Sistema, con el fin de conocer el camino ó alternativa que ha seguido el conflicto y el resultado obtenido en el mismo. Estos son sus resultados

SEGUIMIENTO POSTERIOR DE CONFLICTOS JURÍDICOS FINALIZADOS SIN AVENENCIA



EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LOS MEDIADORES. FICHA TÉCNICA.

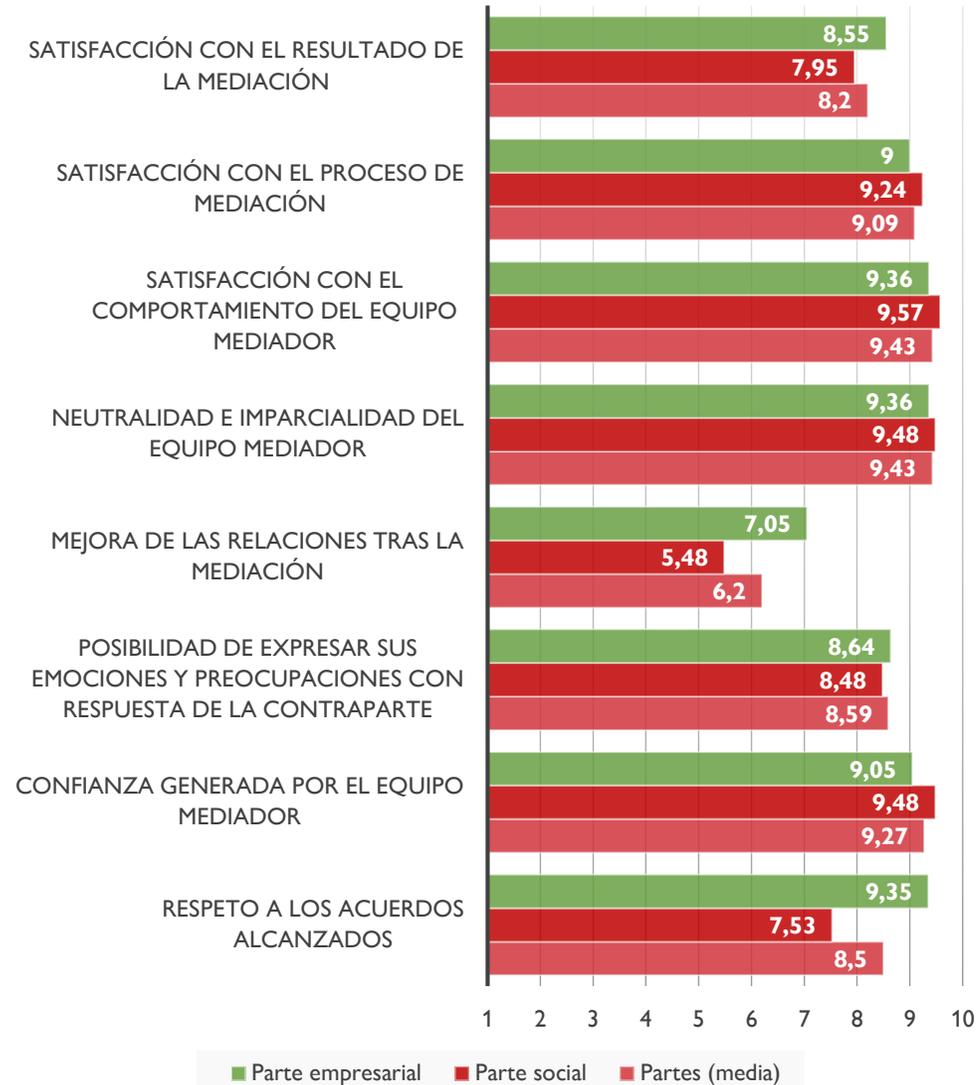
Evaluación de 40 mediaciones individuales y colectivas en toda Andalucía

Periodo: Enero 2022 – Marzo 2022

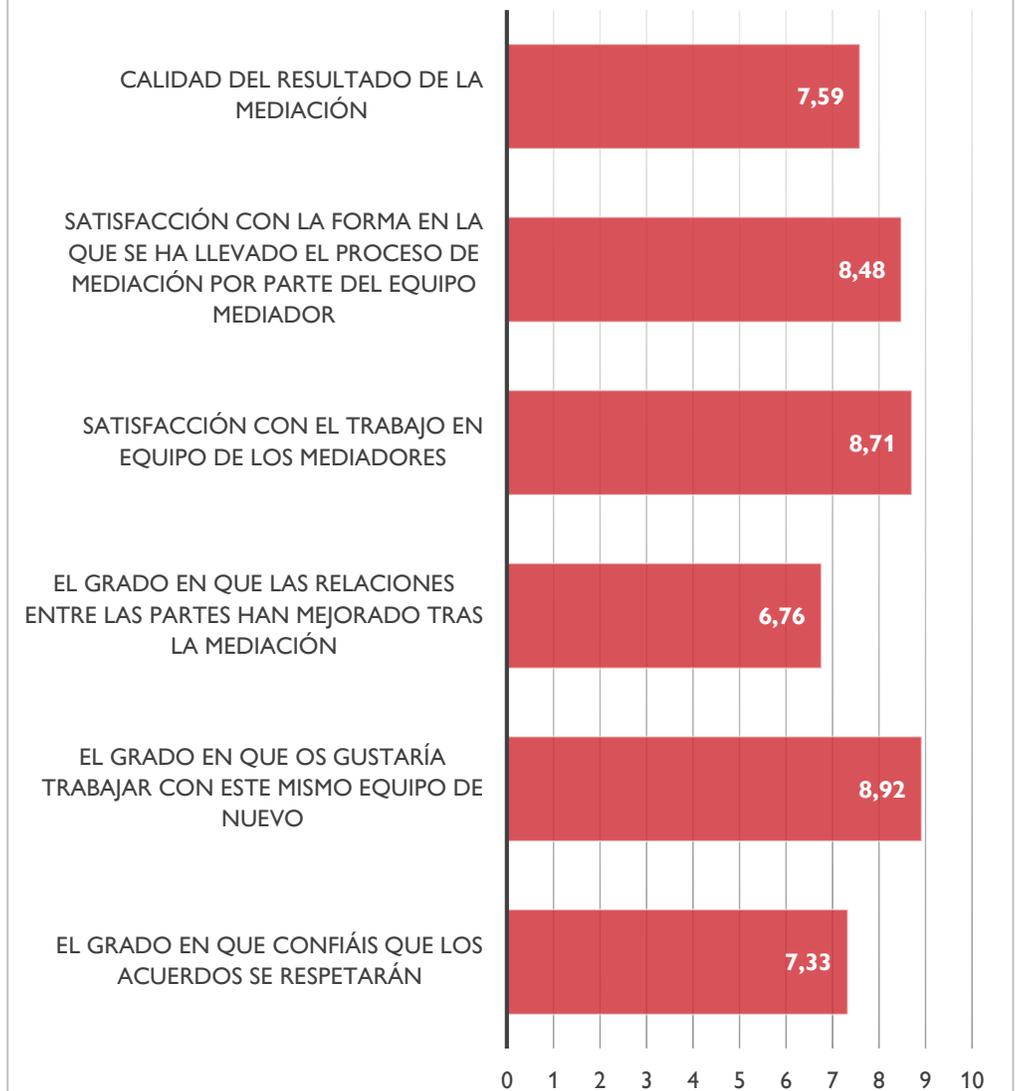
Metodología:

- Observaciones de las mediaciones, evaluación de competencias y revisión conjunta posterior por el equipo evaluador.
- Medidas autoinformadas tras la mediación – mediadores y partes.
- Medida de autoeficacia y co-mediación – mediadores.

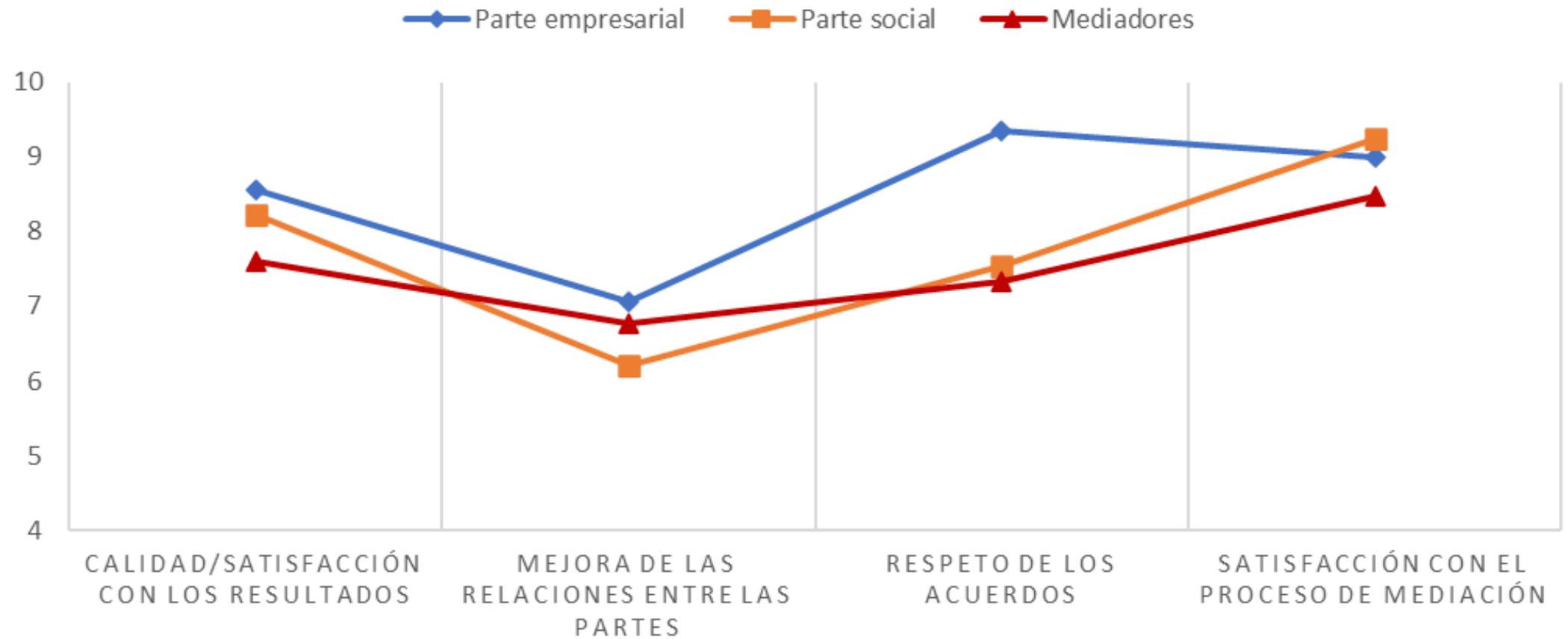
EVALUACIÓN DE LAS PARTES



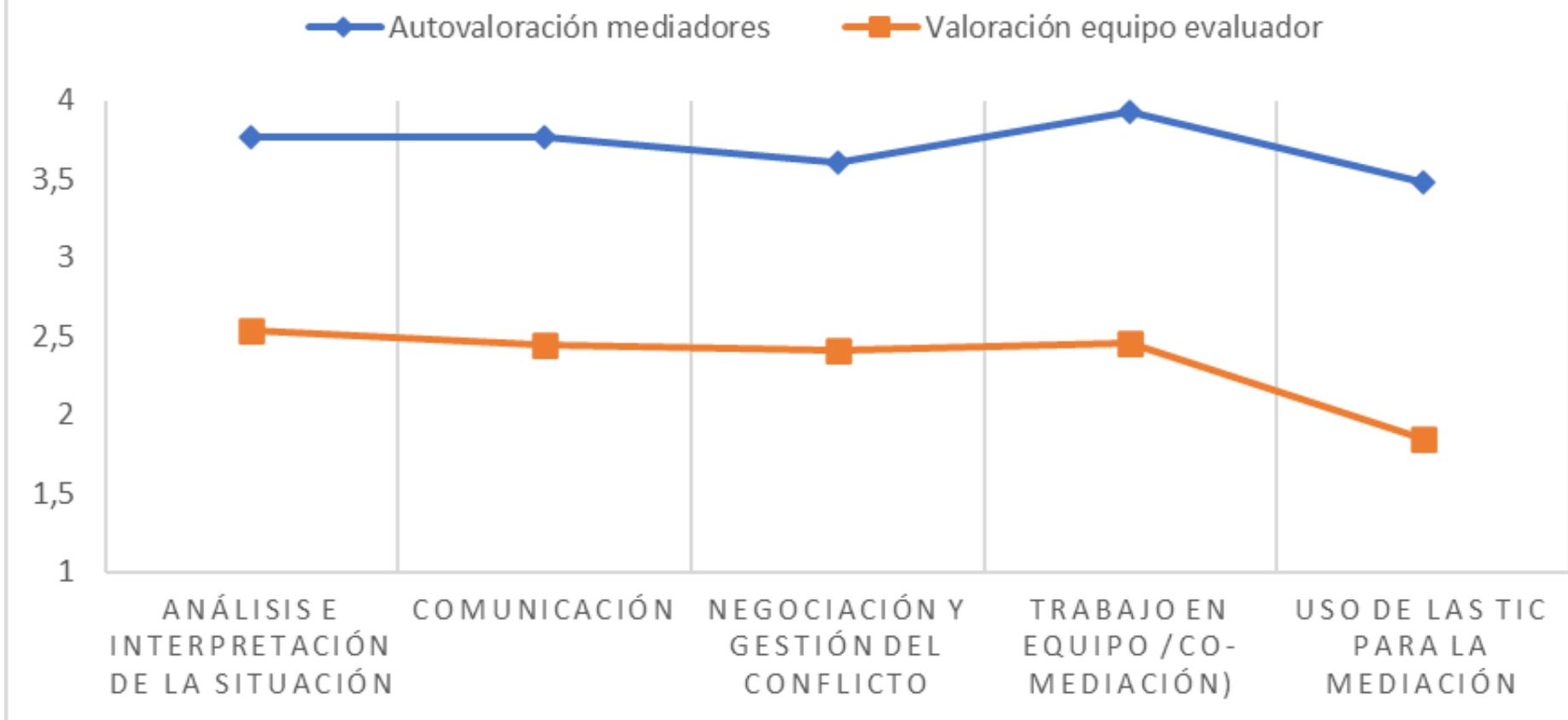
EVALUACIÓN DE LOS MEDIADORES



PERCEPCIONES MEDIADORES - PARTES SOBRE EL PROCESO DE MEDIACIÓN



EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN MEDIACIÓN



EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN EL SERCLA.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

1

Los resultados destacan la satisfacción con las mediaciones llevadas a cabo tanto por las partes (social y empresarial) como por los equipos mediadores. Los indicadores más bajos hacen referencia al cumplimiento de lo acuerdos y la mejora de las relaciones entre las partes tras acudir al SERCLA.

2

Los mediadores reflejan una mayor satisfacción con el proceso de mediación y el trabajo de co-mediación que con la calidad de los resultados obtenidos. En general, la percepción de las partes que acuden a mediación es más positiva que la de los equipos mediadores.

3

En lo relativo a las competencias de mediación, los resultados de la autoevaluación y la evaluación de los observadores mediadores siguen una tendencia similar: menor puntuación en el uso de TIC y mejor puntuación en co-mediación.

4

La evaluación de los observadores-mediadores refleja una posibilidad de mejora generalizada de las competencias, especialmente en la competencia de análisis e interpretación y negociación y gestión del conflicto, por ejemplo en el uso de técnicas como el resumen empático, paráfrasis, etc.

Reto de futuro



¿Para qué un código ético?
¿Por qué ahora?

Para poner los intereses del cliente como prioridad y evitar jurificar asuntos conciliables.
Porque queremos contar con los profesionales de las relaciones laborales para lograrlo.



Compromisos del profesional al adherirse al Código Ético del SERCLA

Preparar adecuadamente la negociación a desarrollar durante las sesiones de mediación con la persona representada como una oportunidad real para reconciliar las posiciones e intereses de las partes en conflicto y mejorar las relaciones futuras entre las mismas.

Preavisar, en su caso, de la imposibilidad de asistir presencialmente o de participar en línea en los actos de mediación por causas sobrevenidas con 24 h de antelación.

Priorizar o aconsejar desde su inicio **la asistencia presencial o la participación en línea** de las personas directamente afectadas por el conflicto al acto de mediación.

Participar en las mediaciones conforme a las **reglas formales del SERCLA** y conforme al **principio de buena fe comercial**.

Cumplir los acuerdos alcanzados como parte firmante de los mismos, dotándolos de seguridad jurídica y eficacia, contribuyendo a generar confianza en el SERCLA.



Consecuencias y ventajas derivadas de la adhesión de profesionales.

1 Remisión de **marca** y placa de **profesional adherido** y autorización para su empleo en el despacho y en la cabecera de escritos.

2 **Valoración de adecuación** para eventuales reconocimientos en materia de incentivos públicos, RSE, sellos de calidad, baremación en concursos públicos e integración en su caso en mediación intra y extra judicial.

3 **Publicidad**, con consentimiento previo, en los listados de profesionales adheridos en el sitio web del CARL y en su memoria anual de actuaciones.

4 Selección entre los profesionales adheridos y con mayor número de actuaciones conformes para las **distinciones anuales** del SERCLA, con ocasión del día europeo de la mediación. **(19 de enero de cada año)**

5 Recepción de la **publicación** del CARL “Monografías de Temas Laborales” como parte de su distribución institucional y gratuita.

6 Participación en los **programas formativos** del CARL de negociación y mediación laboral en colaboración con la UNIA y la UIMP.

7 **Plena convalidación** en Andalucía de la adhesión al código ético del TAMIB (Baleares) de idéntico contenido y alcance. **Preferencia para fechas** de celebración del acto de mediación o para su aplazamiento.

8 Acción para presentar **quejas** frente a otros profesionales adheridos y en el colegio o asociación profesional correspondiente por incumplimiento del código ético suscrito.

A close-up photograph of a hand in a dark suit sleeve holding a wooden gavel over a stack of books on a wooden table. The scene is lit with warm, dramatic lighting, emphasizing the textures of the wood and the formality of the setting.

La situación de partida a revertir.

Colapso del plan A: el atasco de la jurisdicción social.

COLAPSO DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

AÑO	INGRESADOS	RESUELTOS	PENDIENTES
2019	432.489	394.703	318.148
2020	400.056	335.499	376.335
2021	445.837	454.344	362.266
2022	439.583	431.068	367.136

MOVIMIENTO DE ASUNTOS



CALIDAD DE LA JUSTICIA

MODO DE RESOLUCIÓN: SENTENCIA: 47, 2% (219.136). DESISTIMIENTO: 31, 7% (136.648, 55). CONCILIACIÓN: 23, 1% (99.576, 70).

NÚMERO TOTAL DE MAGISTRADOS DE LO SOCIAL: 578 (TS: 10; AN: 3; TSJ: 181; JS: 386)

TIEMPO DE RESOLUCIÓN SEGÚN LA JUSTICIA DATO A DATO:

	2019	2020	2021	2022
J. SOCIAL	9,1	10,7	11,2	10,5
TSJ SALA SOCIAL	5,7	6,1	5,0	6,2
A. NACIONAL	2,8	4,1	5,3	3,1
T. SUPREMO	14,8	16,8	18,5	17,4

DATOS DE ANDALUCÍA

	2019	2020	2021
J.SOCIAL	13,6	15,4	16,7
ESPAÑA	9,1	10,7	11,2

Algún ejemplo: Demanda de conflicto colectivo 24-05-2018: SIMA 21-05-2019; SAN 5-05-2021, p. 138/18 y acumulados. STS 3-10-2023, r. 239/2021. **Total 65 meses**

La mayoría de las sentencias colectivas no son sentencias de condena, lo que impide su ejecución colectiva art. 247 LRJS



Gracias

Eduardo Candau 

955066200 

sercla@juntadeandalucia.es 

lajunta.es/carl 