

SIMULACIÓN DE ACTOS DE MEDIACIÓN EN CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES

Actividad: La actividad consiste en la simulación de dos actos de mediación en relación con dos conflictos laborales entre trabajador y empresario de naturaleza individual (uno sobre reducción de salario y otro sobre determinación de vacaciones).

CONDICIONAMIENTOS DEL CONTEXTO

Características de la asignatura: “El conflicto laboral”, asignatura del Máster de Mediación de la Universidad de Cádiz. El Máster tiene una duración de un solo curso y las asignaturas se presentan de manera secuencial. El módulo laboral es el último en impartirse y las clases son en mayo y junio. Las titulaciones de origen de los alumnos son muy diversas y, en términos globales, predominan los Grados relativos a Ciencias Sociales (Trabajo Social, Educación Social, Psicología) respecto a los títulos con mayor carga jurídica (Derecho, Relaciones Laborales). Normalmente, varios de los alumnos de Derecho proceden de otros países, por lo que tienen conocimientos jurídicos generales, pero no específicos del derecho positivo español.

En el momento en el que se imparte esta clase, los alumnos han recibido una formación bastante completa en lo que refiere a la mediación y sus técnicas. En cambio, se ha visto muy poco de Derecho del Trabajo y prácticamente nada en relación con el marco institucional de la resolución autónoma de conflictos laborales.

Número de alumnos: 20, de los cuales la mayoría asisten habitualmente a clase. Por motivos personales ajenos a la actividad, en este caso pudieron asistir 16.

Tiempo para realizar la actividad: En el cronograma se asigna la mitad de una sesión completa del Máster de 5 horas (esto es, aproximadamente dos horas y media). La sesión tiene lugar el 13 de mayo por la tarde.

Infraestructuras: Se dispone de una sala de tamaño suficiente (Seminario 2), donde pueden celebrarse las sesiones de mediación. Simplemente, es preciso colocar previamente las mesas, de modo que pueda configurarse un espacio asimilable a una sala de mediación como la que se puede encontrar en el SERCLA.

OBJETIVOS Y PRIORIDADES

Objetivo de la actividad.- La simulación está orientada a observar cuál puede ser el papel del Derecho del Trabajo en la negociación (y por tanto, en la mediación) de los conflictos laborales individuales.

No es necesario centrarse en técnicas de mediación, puesto que los alumnos han recibido ya formación por parte de especialistas en la materia y han realizado

simulaciones. Ciertamente, puede ser una experiencia más que permita a los alumnos poner en práctica estas técnicas, pero esta circunstancia no se prioriza en el análisis.

No es necesario.- que el ejercicio sirva de aprendizaje del marco institucional de la mediación laboral, que los alumnos aún no han estudiado en este momento. Por motivos de conveniencia, se sigue el modelo del SERCLA respecto a número de mediadores y estructura del acto de mediación y esto puede servir para comprender mejor el funcionamiento del sistema SERCLA, pero esta circunstancia tampoco se prioriza en el ejercicio de simulación ni en el análisis. Así, por ejemplo, no es necesario que la estructura del acto de mediación siga los parámetros propios de esta institución andaluza.

ACTIVIDADES

- *Materiales de lectura previa.*- Se pone a disposición de los alumnos, con suficiente antelación, a través del Campus Virtual, materiales teóricos (lecturas obligatorias y voluntarias) que sirven para situar el tema de la influencia del Derecho del Trabajo en la negociación.

- *Inscripción a la actividad*

-Los alumnos deben inscribirse en la actividad a través de un documento googledrive donde aparecen los dos casos que se tratarán en la sesión, junto con los distintos roles que hay que cubrir.

-La actividad incluye dos casos: uno de determinación de la fecha de vacaciones y otro de reducción unilateral del salario pactado. Para cada uno de los casos hay previstos diez roles: un equipo de mediación formado por tres personas (secretario de la comisión mediadora, mediador nombrado por la patronal y mediador nombrado por los sindicatos, siguiendo el modelo del SERCLA), el trabajador, el empresario y sus asesores legales, además de un máximo de tres observadores.

-Se recomienda (pero no resulta obligado), que los roles más jurídicos (secretario de la comisión de mediación y asesor sean cubiertos por personas que proceden de titulaciones jurídicas). Los roles de observador deben cubrirse una vez que se hayan cubierto los de participante. En caso de que hubiera más de 20 alumnos, habría que adaptar el caso para permitir más roles o añadir más observadores.

- *Desarrollo de la actividad*

-La simulación se desarrolla el día 13 de mayo por la tarde, tras un pequeño descanso después de la sesión teórica.

-A los alumnos se les ha entregado previamente su “ficha de personaje” (estas fichas inspiradas en las fichas de los LARP o juegos de rol en vivo, pero sin estadísticas de

ningún tipo). Cada ficha incluye una descripción general del conflicto, unos objetivos para el personaje y unas indicaciones para la interpretación. Para añadir interés, algunos personajes tienen un dato que ocultar que puede afectar al conflicto. Los personajes tienen información desigual, especialmente en lo que refiere a los aspectos jurídicos. Esto quiere decir que algunos personajes, conocedores del Derecho, tienen información sobre determinadas circunstancias jurídicas que pueden influir en el caso, mientras que otros no la tienen. De este modo, se puede facilitar el contraste por parte de los observadores del comportamiento de los distintos personajes. Aunque los observadores no interpretan personajes, también tienen fichas donde se les informa del conflicto (incluyendo los aspectos jurídicos).

-La actividad improvisada no tiene carácter competitivo, acercándose más al teatro improvisado. Los participantes no tienen que “ganar”, sino simplemente meterse en el papel y actuar en consecuencia. Con la supervisión del profesor, es el equipo de mediación el que determina la estructura del acto de mediación. En un momento dado, el profesor da por terminada la simulación, dando paso a los observadores para que expongan su análisis de lo observado (individualmente o en grupo). Al final de los dos actos, hay una puesta en común general, coordinada por el profesor.