



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2018 / 2019**

**LA MEDIACIÓN: UN ANÁLISIS DE LA LEY
5/2012 Y SU POSIBLE APLICACIÓN A LA
MEDIACIÓN LABORAL DE CARÁCTER
INDIVIDUAL**

**MEDIATION: AN ANALYSIS OF LAW 5/2012
AND ITS POSSIBLE APPLICATION TO
INDIVIDUAL LABOR MEDIATION**

GRADO EN DERECHO

AUTOR/A: D. IGNACIO VIELBA SECO

TUTOR/A: D. HENAR ÁLVAREZ CUESTA
GEMA VALLEJO PÉREZ

ÍNDICE

RESUMEN/ ABSTRACT.....	4
OBJETIVOS.....	5
METODOLOGÍA.....	6
ABREVIATURAS.....	7
1. LA MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL :	8
2.1. Introducción.....	8
2.2. Regulación en el Derecho Español.....	9
2.3. El mediador y las partes: Derechos y obligaciones.....	12
2.4. El procedimiento de mediación civil y mercantil	15
2. COMPARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y EL PROCEDIMIENTO DE LA LEY 5/2012 CON LOS PREVISTO EN EL ACUERDO.....	21
3. PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN LABORAL EN EL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN.....	37
4.1. El Comité Paritario y el Servicio Regional de Relaciones laborales.....	39
4.2. El procedimiento de conciliación-mediación laboral.....	43
4. CONCLUSIONES.....	54
5. BIBLIOGRAFIA.....	57

RESUMEN

La mediación laboral en España se ha contemplado como un método de resolución de conflictos de carácter alternativo a la vía jurisdiccional, una realidad que no alcanzó la mediación civil y mercantil, pues no fue hasta la introducción de la Directiva 2008/52/CE cuando se desarrolló una ley a nivel estatal que regulara dicho procedimiento. El Trabajo de Fin de Grado aquí presentado tratará de realizar una síntesis de lo expuesto en la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles y del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León a través del desarrollo y comparación de los mismos.

ABSTRACT

For quite some time, labor mediation in Spain has been considered as a method of resolving conflicts of an alternative nature to the jurisdictional route, a reality that did not reach civil and commercial mediation, because it was not until the introduction of Directive 2008 / 52 / CE when a law was developed at the state level that regulated said procedure. The Final Degree Project presented here will try to make a synthesis of the provisions of Law 5/2012, of July 6, Mediation in Civil and Commercial Matters and the III Interprofessional Agreement on Autonomous Work Conflict Resolution Procedures in Castilla and León through the development and comparison of them. On the other hand, since it is a directive applicable to all the member states, the way in which it has been transposed within the European sphere will be treated.

Palabras clave: Mediación civil y mercantil, mediación laboral, conflicto, solución extrajudicial, conflicto individual, procedimiento de mediación.

Work Key: Civil and commercial mediation, labor mediation, conflict, extra-judicial settlement, individual dispute, mediation procedure.

OBJETIVOS

El presente trabajo aquí desarrollado tiene como primera finalidad el desarrollo y conocimiento de la vigente ley en materia de mediación civil y mercantil, pues al introducirse por primera vez el concepto de mediación civil y mercantil a través de esta ley, no solo se hace necesario profundizar sobre el origen de la mediación civil en España, sobre los aspectos básicos de la mediación civil y mercantil y sobre las obligaciones y derechos de las partes como del mediador, sino que también será necesario el desarrollo tanto del procedimiento de mediación expuesto en la Ley 5/2012 como de los principios aplicables a él, a fin de que los lectores sean conocedores de los elementos básicos de la mediación en España.

Como segunda finalidad, se pretende realizar una comparación de lo expuesto en la citada Ley con lo establecido en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León con el objetivo de conocer qué elementos de la Ley 5/2012 son aplicables a la mediación laboral, cuáles son las instituciones propias de la mediación laboral en Castilla y León, las funciones y competencias del Comité Paritario, así como el procedimiento ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales, órgano ante el cual se desarrollará el procedimiento de mediación laboral en Castilla y León.

METODOLOGÍA

La labor de investigación expuesta en este Trabajo de Fin de Grado acerca de la mediación como concepto general ha sido logrado a través del estudio y comprensión de, entre otros, lo redactado en libros de numerosos autores y materias, puesto que al tratarse de una investigación sobre diversos aspectos de la mediación en materia civil-mercantil y laboral, ha sido necesario la adquisición de conocimientos a través de libros en versión online consultados en su mayoría a través de la librería online de la biblioteca de la Universidad de León, del sistema abierto de información de revistas abiertas en castellano, autores y libros llamada Dialnet, así como de numerosos libros en materia de mediación laboral, familiar, de mediación civil y mercantil y aquellos en los que se desarrollan comentarios por parte de expertos jurídicos de lo contenido en la Ley 5/2012 con el fin de conocer la opinión de la doctrina sobre el tema a tratar.

ABREVIATURAS

- ACDMA**- Asociación Catalana para el Desarrollo de la Mediación y el Arbitraje.
- A.D.R**- Alternative Dispute Resolution.
- Art**- Artículo.
- ASACL**- Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.
- CCAA**- Comunidades Autónomas.
- CC.OO**- Sindicato de Comisiones Obreras.
- CE**- Constitución Española
- CE**- Comunidad Europea.
- CECALE**- Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León.
- CGPJ**- Consejo General del Poder Judicial.
- D.lgs**- Decreto Legislativo.
- ET**- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- LEC**- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- LRJS**- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- OIT**- Organización Internacional del Trabajo.
- RD**- Real Decreto.
- SAMA**- Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.
- SERCLA**- Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.
- SERLA**- Servicio Regional de Relaciones laborales.
- TLC**- Tribunal Laboral de Cataluña.
- ITSS**- Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- UE**- Unión Europea
- U.G.T.**- Unión General de Trabajadores.

1. LA MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL

1.1 Introducción

Los Sistemas Alternativos de resolución de conflictos, también conocidos por sus siglas en inglés como ADR (Alternative Dispute Resolution Systems) se definen como “aquellos métodos de resolución de conflictos de naturaleza exclusivamente contractual y estructura más o menos determinada, en virtud de los cuales, uno o varios terceros, de forma autocompositiva o heterocompositiva, ayudan a las partes a solventar la controversia”¹. Dichos Sistemas Alternativos de resolución de conflictos estarán integrados por el arbitraje, la conciliación, la mediación y la negociación.

Por una parte el arbitraje puede ser definido como “el sistema heterocompositivo de resolución de controversias, a través del cual, un árbitro o tercero; impone por laudo a las partes, a través de un previo convenio arbitral en el que consta la voluntad de dichas partes de someter todas o algunas las controversias al procedimiento de arbitraje, una solución a un determinado conflicto en materia disponible”².

Por otra parte, la conciliación judicial viene definida en todos los países de la Unión Europea de una manera semejante, puesto que se define como la actuación que se desarrolla durante un procedimiento jurisdiccional, bajo la premisa de la búsqueda de la solución del conflicto de manera previa al pronunciamiento del juez sobre el caso.

La mediación es definida como “un procedimiento voluntario, informal y confidencial a través del cual un tercero; como parte neutral y con una formación profesional, asiste a las partes con el objetivo de que estas alcancen una solución del conflicto por si mismas”³.

Por último, la negociación como método de resolución alternativa de conflictos, se trata del procedimiento en el que las partes, tratando de conseguir un resultado beneficioso para ambas sin que ninguna de las dos pierda, se pone en contacto bien a

¹ MACHO GÓMEZ. C. Origen y Evolución de la mediación: el nacimiento del movimiento ADR en Estados Unidos y su expansión a Europa. *Anuario de derecho civil*. 2014, Vol. 67, Número 3, Págs. 931-996. ISSN: 0210-301X.

² SAN CRISTÓBAL REALES. S. *Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de los conflictos civiles y mercantiles (Mediación, conciliación, negociación, transacción, arbitraje)*. Las Rozas (Madrid). Editorial La Ley. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490202043).

³ PAZ LLOVERAS. E. *Libro Blanco sobre Mecanismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos en España*. Madrid. Editorial AENOR. 2002. Número internacional normalizado (M-50681-2002).

través de sus representantes o bien por su propia voluntad con la otra, con el fin de resolver la situación de la manera mas agradable posible para las dos partes de la controversia, tratando de buscar en todo momento un resultado integrativo beneficioso para todos.

1.2 Regulación en el derecho español

La mediación es una de las formas más antiguas existentes como método de resolución de conflictos, siendo la década de los 60, el momento en el que se introduce por primera vez en Estados Unidos, el concepto de mediación como forma de resolución alternativa de disputas y conflictos entre partes⁴. Su futura expansión al ámbito europeo se desarrollará en la conferencia “Pound” a través del denominado “The Florence Access To Justice Project”, tratándose de “un programa formado por académicos de todo el mundo, tanto europeos como norteamericanos, con el fin de tratar todas aquellas cuestiones sociales, políticas, económicas y jurídicas que influían sobre el derecho de acceso a los tribunales”⁵.

En el marco legal de la legislación española, se puede destacar como uno de los primeros intentos en el ámbito de la mediación civil española, la Directiva 2008/52/CE, con la que se pretendía la introducción de ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles en España, exigiendo a su vez su incorporación al ordenamiento español antes del 21 de mayo de 2011, el cual se intentó desarrollar a través del primer proyecto de ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles de 29 de abril de 2011⁶.

La Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, marca el inicio de la regulación legal del concepto de mediación como método de resolución extrajudicial de conflictos civiles, ya que hasta la introducción de esta ley

⁴ AA.VV. *Mediación, antecedentes y momentos actual*. En Cejudo Abogados. [en línea] [Fecha de consulta: 11 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en <http://cejudoabogados.info/2014/06/16/la-mediacion-antecedentes-y-momento-actual/>

Se realiza un breve resumen acerca de los orígenes mas remotos de la mediación, razón por la cual hemos decidido introducir una pequeña parte de este artículo a modo de introducción .

⁵ MACHO GÓMEZ. C. “Los ADR «Alternative dispute resolution» en el comercio internacional”. *Cuadernos de Derecho Transnacional*. 2013. Vol. 5, Número 2, Págs. 398-427. ISSN: 1989-4570.

⁶ SAN CRISTÓBAL REALES. S. *Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de los conflictos civiles y mercantiles (Mediación, conciliación, negociación, transacción, arbitraje)*. Las rozas (Madrid). Editorial La Ley. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490202043).

Se trata pues de un primer intento de regulación legal, que no ve conseguir su objetivo, ya que no llego a alcanzar el rango de ley sino solo de proyecto de ley.

existieron solo intentos en vano de llevar a cabo una regulación legal de carácter general a nivel estatal. Con carácter previo a la Directiva 2008/52/CE, a nivel autonómico, han existido regulaciones en materia de mediación familiar, cuya regulación solo es aplicable en el ámbito autonómico⁷.

Regulaciones, que se han centrado en su totalidad en la mediación familiar, puesto que; el legislador en este caso, debido a la importancia que el concepto de familia tiene en la sociedad, opta por una regulación en este ámbito sobre la base de la evolución social y jurídica de este régimen familiar. “Se trata de una realidad en constante evolución y por ello el ordenamiento jurídico español a pretendido dar en todo momento respuestas a estas nuevas realidades familiares”⁸.

Así pues, se puede encontrar en el marco legal español, ya no solo un marco regulador en muchas de las comunidades autónomas utilizando como base sus estatutos de autonomía, sino que también, encontramos una normativa a nivel estatal que se aplicará a todas las comunidades autónomas que componen el estado español, la Ley 5/2012.

⁷ Las comunidades autónomas que han sido pioneras en la promulgación de leyes en materia de mediación han sido:

Cataluña. Ley 1/2001, de 15 de marzo de Mediación Familiar en Cataluña, fue la primera ley creada sobre materia familiar en dicha comunidad autónoma, que posteriormente fue derogada por la Ley 15/2009, de 22 de julio, de mediación en el ámbito del derecho privado

Canarias. Ley 15/2003 en Canarias, de 8 de abril, regula la Mediación Familiar en Canarias, primera ley creada sobre la mediación familiar y que actualmente sigue vigente.

Galicia. Ley 4/2001, de 31 de Mayo, reguladora de la Mediación Familiar en Galicia, fue la primera ley que se creó en este ámbito, y actualmente sigue vigente

Comunidad Valenciana. Ley 7/2001, de 26 de noviembre, reguladora de la mediación familiar, en el ámbito de la Comunidad Valenciana. actualmente vigente.

Castilla La Mancha. Ley 4/2005, de 24 de mayo del Servicio Social Especializado de Mediación Familiar en Castilla-La Mancha, que actualmente ha sido derogado a favor de la ley 1/2015, de 12 de febrero, del servicio regional de mediación social y familiar de Castilla -la mancha

Castilla y León. Ley 1/2006, de 6 de abril, de Mediación Familiar en Castilla y León, creada por primera vez en 2006 como norma reguladora de la mediación que no ha sufrido ninguna derogación.

Islas Baleares. Ley 18/2006, de 22 de noviembre, Ley de Mediación de Familia en la Comunidad Autónoma Islas Baleares, actualmente modificada por la ley 14/2010, de 9 de diciembre, de mediación familiar de Castilla y León.

Comunidad de Madrid. La Ley 1/2007, de 21 de febrero, Ley de Mediación Familiar en la Comunidad de Madrid, que no ha sufrido ninguna modificación.

Principado de Asturias. Ley 3/2007, de 23 de marzo, Ley de Mediación Familiar de Asturias. Que no ha sufrido ninguna modificación.

País Vasco. Ley 1/2008, de 8 de febrero, Ley de Mediación Familiar del País Vasco. Que no ha sido derogada.

Andalucía. Ley 1/2009, de 27 de febrero, Ley reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

⁸ GARCÍA VILLALUENGA, L. *Anuario de mediación y solución de conflictos 2015*. Vázquez De Castro, E., Fernández Canales, C., Guillén Catalán, R., Plaza Penadés, J., Merino Ortiz, C. Madrid. Editorial Reus S.A. 2015. Número internacional normalizado ISSN: 23409681.

Una ley que en primer lugar y como razón principal de su creación, persigue el cumplimiento de los mandatos legales impuestos a través de la Directiva Europea, puesto que los Estados miembros tienen la obligación de dar cumplimiento a lo establecido por la UE⁹ y en segundo, ya no solo “se pretende sentar las bases de la mediación con carácter general (aunque no pretende encerrar toda la variedad y riqueza de la mediación) sino que también se pretende armonizar la mediación con la jurisdicción, a través del establecimiento de mecanismos para el fomento de este sistema autocompositivo de resolución de conflictos en materias disponibles civiles y mercantiles, frente a la jurisdicción”¹⁰.

Actualmente, el gobierno ha aprobado el Anteproyecto de Ley de Impulso de la Mediación. A través de esta nueva norma se pretenderá la implantación definitiva de la mediación como figura complementaria de la Administración de Justicia para la resolución extrajudicial de conflictos en los ámbitos civil y mercantil de una forma más ágil y con menor coste económico y personal para las partes.

A través de este Anteproyecto se pretenderá sustituir el carácter voluntario de la mediación por el de obligatoriedad mitigada, en la que se obligará a los litigantes a asistir a una sesión informativa y exploratoria en los seis meses previos a la interposición de la demanda en un número tasado de materias y en el que se proveerán nuevas reglas en la condena en costas en caso de incumplimiento de la obligación mitigada, de manera que las costas del proceso no serán beneficiosas para la parte que no haya decidido acudir al intento de conciliación previo siempre que éste intento fuera preceptivo o así lo hubiera acordado el Tribunal durante la tramitación del proceso.

⁹ Denominado como Primacía del Derecho de la Unión, el cual fue consagrado por el TJUE en la sentencia Costa contra Enel del 15 de julio de 1964. En esta sentencia, el TJUE declara que el Derecho procedente de las instituciones europeas se integra en los sistemas jurídicos de los estados miembros que están obligados a respetarlo. Por lo tanto, el Derecho Europeo tiene primacía sobre los Derechos Nacionales.

¹⁰ SAN CRISTÓBAL REALES. S. *Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de los conflictos civiles y mercantiles (Mediación, conciliación, negociación, transacción, arbitraje)*. Las Rozas (Madrid). Editorial La Ley. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490202043).

1.3 El mediador y las partes: Derechos y obligaciones

El mediador puede ser definido como "un profesional especializado que facilita el diálogo entre las personas que concurren al proceso de mediación. e trata de una figura neutral e imparcial que facilita el diálogo entre las partes del conflicto para que encuentren una solución"¹¹. Debido al papel fundamental que el mediador tiene en todo este proceso, en la Ley 5/2012 de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, se parte como base de la posesión de un título universitario, presuponiendo ya no solo la existencia de este mínimo exigible, sino también de la tenencia de una especialización y experiencia en procesos de gestión de conflictos y mediación, garantizando así la obtención de un resultado futuro a través de este proceso; el procedimiento de mediación¹².

“El mediador no tomará decisiones sobre la controversia, su papel es el de catalizador del diálogo sereno que permita aflorar opciones múltiples para solucionar el conflicto”¹³ intentando que sean las partes y no ellos mismos, las que lleguen a un acuerdo válido, satisfactorio y duradero; un acuerdo que en muchas ocasiones es difícil conseguir, puesto que el mediador ya no solo no tiene que tener ningún tipo de interés en el asunto a tratar, sino que también tiene la obligación moral de resolver el conflicto de manera que ambas partes ganen, lo que produce que muchas veces éste, “influya”¹⁴, de una manera directa o indirecta, a que las partes tomen una decisión determinada¹⁵, razón por la cual han surgido numerosas controversias acerca del alcance práctico de este concepto de neutralidad e imparcialidad que caracterizan a este mediador, pues no toda la doctrina define y defiende la mediación como un proceso en el que

¹¹ SISTEMA NACIONAL DE MEDIACIÓN FAMILIAR. *Qué es un mediador y cuál es su función* [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.mediacionchile.cl/sitiomed/que-puedes-medar/>

¹² Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, Título III, Artículo 11.2:2. El mediador deberá estar en posesión de título oficial universitario o de formación profesional superior y contar con formación específica para ejercer la mediación.

¹³ Consejo General Del Poder Judicial. *Guía para la práctica de la mediación intrajudicial*. [en línea]. [22 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Mediacion/Guia-para-la-practica-de-la-Mediacion-Intrajudicial/>

¹⁴ Se ve dirigido a encaminar el procedimiento de mediación hacia una solución factible para ambas partes, puesto que el mediador solo tiene la obligación moral; nunca legal, de alcanzar dicha solución al conflicto planteado, puesto que en el otro caso estaríamos hablando de conciliación

¹⁵ DE ARMAS HERNÁNDEZ. M. La mediación en la resolución de conflictos. *Educar (Universitat Autònoma de Barcelona)*. 2003. Número 32, Págs. 125-136. ISSN: 0211-819X.

necesariamente tiene que existir un tercero comunicacionalmente involucrado entre las dos partes, en el que es realmente difícil la labor de ser neutral “debido al involucramiento sistémico con las partes y a la energía comunicacional compartida que genera el desafío del rol de mediador” difícil de tratar en conjunto con el concepto de neutralidad”¹⁶.

El mediador también tendrá una serie de derechos y deberes, localizados de manera muy semejante, en cuanto a concepto teórico se refiere, tanto en la normativa autonómica como en la estatal.

La transparencia se localizará de manera transversal en todo el proceso de mediación, de manera que la actuación del mediador deberá de ser en todo momento una actuación transparente, pues en primer lugar, el mediador deberá facilitar información clara y precisa sobre la mediación, según lo dispuesto en el artículo 17 de la mencionada Ley de Mediación, el mediador tendrá el deber de informar a las partes sobre “posibles causas que pueden afectar a su imparcialidad, su profesión, formación y experiencia, así como de la organización de procedimiento y las consecuencias jurídicas del acuerdo que se pueda alcanzar, así como el plazo para firmar el acta de la sesión constitutiva”¹⁷.

En segundo lugar, la mediación deberá de ser en todo momento un proceso estructurado en un comienzo y en un final, que se constituye a través de actas constitutivas, que servirán como método de transparencia y que deberán ser firmadas por el mediador y por las partes como símbolo de conformidad¹⁸.

Por último, en tercer lugar, el mediador tendrá obligación de “informar con carácter previo a las partes del coste de la mediación, características y finalidad de la misma; debiendo facilitar la comunicación entre las partes en conflicto actuando en interés de los menores y de la familia; deberá de promover la autocomposición de la solución al conflicto de forma libre y voluntaria por las propias partes una vez que están

¹⁶ TULA. A. *La neutralidad del mediador entra en crisis*. [en línea] [Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso <https://www.amediar.info/la-neutralidad-del-mediador-entra-en-crisis/>

¹⁷ Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos civiles y Mercantiles.

¹⁸ Servicio de Mediación de Camara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España. *Manual para procedimientos de mediación concertados en un marco judicial*. Camara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España. Madrid.2015. 19 de septiembre de 2018

debidamente informadas y asesoradas y también tendrá el deber de finalizar la mediación cuando se den los supuestos previstos por el legislador¹⁹.

La labor de mediación no solo estará sujeta a un régimen de obligaciones establecidas en la ley, sino que a su vez el mediador estará regido por un reglamento disciplinario y sancionador. De este modo, las leyes autonómicas coinciden a la hora de clasificar las infracciones en tres tipos, distinguiendo entre faltas leves, faltas graves y faltas muy graves. En primer lugar se encuentran las faltas leves, tratándose de aquellas infracciones realizadas por el mediador; a modo de ejemplo, como consecuencia de la no redacción de las actas de cada sesión; en segundo lugar, las faltas graves son definidas como aquellas faltas causadas entre otros casos, por la realización del proceso de mediación, faltando al deber de buena fe o a la adecuada práctica profesional y en tercer lugar, las faltas muy graves serán aquellas causadas por el incumplimiento de los deberes de confidencialidad y de secreto profesional, entre otros²⁰.

Producida la infracción, la ley prevé un tipo de medida aplicable para cada acto realizado, de modo que para las infracciones leves, se procederá a la amonestación por escrito, prescribiendo a los 6 meses, comenzando a contar desde el día siguiente a la comisión de la infracción²¹, en aquellos supuestos de infracciones graves, la sanción consistirá en la suspensión temporal, con baja en el registro por un período no superior a dos años y con un tiempo de prescripción de las acciones de 2 años y en el caso de infracciones muy graves, la sanción consistirá en la baja definitiva en el registro de mediadores de la institución, teniendo un tiempo de prescripción de 3 años.

No solo los mediadores serán partes del procedimiento de mediación, pues otra de las piezas de vital importancia para dicho procedimiento son las llamadas partes del proceso de mediación. Estas pueden ser definidas como aquellos protagonistas o participantes activos del procedimiento de mediación, cuya característica principal es la voluntariedad, pues no solo deben acudir a dicho proceso de manera voluntaria, sino

¹⁹ AA.VV. *La mediación, presente, pasado y futuro de una institución jurídica*. A Coruña. Editorial Netbiblo S.L. 2010. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9745-504-6).

²⁰ AA.VV. *La mediación, presente, pasado y futuro de una institución jurídica*. A Coruña. Editorial Netbiblo S.L. 2010. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9745-504-6).

²¹ En el código de conducta o código deontológico del mediador no solo se enuncian los tipos de infracciones descritos y las sanciones, sino que se trata de un código que contiene los principios generales de mediación aplicables a las partes, que deben someterse así como el proceso de mediación en su totalidad. Disponible en: <https://www.icava.org/public/Attachment/2016/7/5.Codigodeontologico.pdf>

que “al tratarse de un sistema autocompositivo, son las mismas implicadas en la mediación las que han de encontrar una solución a su conflicto, no delegando en una tercera persona la decisión sobre el mismo²², debiendo demostrar interés a lo largo de todo el procedimiento de que verdaderamente quieren resolver su propia disputa a través de un cambio de actitud en cuanto al problema planteado²³.

La Ley 5/2012 también prevé un régimen de obligaciones para las partes en el artículo 10, pues no solo el mediador debe de actuar conforme a una serie de principios, sino que las partes también tendrán la obligación de actuar conforme al principio de buena fe y respeto mutuo, debiendo colaborar y apoyar de manera permanente la actuación del mediador²⁴.

Una vez finalizado el procedimiento de mediación con acuerdo, las partes deberán cumplir lo pactado en este, de manera que dicho acuerdo será vinculante para ambas partes teniendo no solo la obligación contractual de cumplimiento del mismo, sino también aquella de incluir en el acuerdo que se ha seguido un procedimiento de mediación ajustado a las previsiones de dicha Ley²⁵. Por último se establece la prohibición de llevar a cabo contra la otra parte cualquier acción judicial o extrajudicial mientras se desarrolla el tiempo de mediación²⁶.

1.4 El procedimiento de mediación civil y mercantil

El procedimiento de mediación será iniciado a través de la presentación de la solicitud de inicio del mismo, la cual deberá ser formulada ante las instituciones de mediación, servicios o ante el mediador propuesto por una de las partes o ya designado

²² PÉREZ-UGENA. M. Las partes en el proceso de mediación y su posición en relación con el rol del mediador. En M. PÉREZ-UGENA., *Mediación y deporte*. Madrid. Editorial Dykinson. 2015. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9085-671-0).

²³ Asociación de mediación para la solución de conflictos. “Las partes”-“Los participantes”. [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.mediacionsolucion.com/index.php/articulos-de-opinion/537-las-partes-los-participantes>

²⁴ Ley 5/2012 de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles. Artículo 10

²⁵ Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles. Artículo 23.

23.2. El acuerdo de mediación deberá firmarse por las partes o sus representantes.

23.3. Del acuerdo de mediación se entregará un ejemplar a cada una de las partes, reservándose otro el mediador para su conservación.

²⁶ A excepción del ejercicio de medidas cautelares así como otras medidas urgentes que estimen oportunas para evitar la pérdida irreversible de bienes y derechos, que en este caso, su ejercicio será de conformidad a lo establecido en la ley.

por ellas. Dicho inicio del procedimiento podrá ser de 3 modos distintos tasados en la ley.

El primer modo de iniciación del procedimiento será de común acuerdo entre las partes, en el que la solicitud incluirá la designación del mediador o la institución de mediación en la que llevaran a cabo la mediación, así como el acuerdo sobre el lugar en el que se desarrollaran las sesiones y la lengua o lenguas de las actuaciones. El segundo modo será iniciado por una de las partes en cumplimiento de un pacto o sometimiento a mediación existente entre aquellas. El tercer modo de iniciación del procedimiento se desarrollará cuando de manera voluntaria se inicie una mediación estando en curso un proceso judicial, de manera que las partes de común acuerdo podrán solicitar su suspensión de conformidad con lo dispuesto en la legislación procesal²⁷, dicha suspensión, “por razones de continuación del proceso, tratará de ser lo mas breve posible y se concentrará en el mínimo número de sesiones”²⁸.

La iniciación del procedimiento de mediación tendrá como objetivo primario una preceptiva recogida de información acerca, no solo del conflicto a tratar, sino también de las partes, con el fin de que el mediador pueda realizar una preparación del procedimiento de mediación o para que en caso contrario, dicho mediador pueda considerar más adecuado otro método de resolución del conflicto o en su caso derivar en otro servicio la gestión de dicho conflicto²⁹.

Recibida la solicitud y salvo pacto en contrario de las partes, el mediador o la institución de mediación citará a las partes para la celebración de la sesión informativa. En esa sesión, si la solicitud fuere recibida por el mediador, este informará a las partes sobre las posibles causas que puedan afectar a su imparcialidad, de su profesión, formación y experiencia; así como de las características de la mediación, su coste, la organización del procedimiento y las consecuencias jurídicas del acuerdo que se pudiera

²⁷ Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles. Título IV. Procedimiento de mediación .Artículo 16. Solicitud de inicio.

²⁸ AA.VV. FERNÁNDEZ COSTALES. M. y GARCÍA VILLALUENGA. L. *Prácticum Mediación*. Pamplona. Editorial Thomson Ruterss Aranzadi. 2014. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490148488).

²⁹ NOVEL MARTÍ. G. *Mediación organizacional: Desarrollando un modelo de éxito compartido*. Madrid. Editorial Reus S. A. 2010. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-290-1636-9).

alcanzar, así como del plazo para firmar el acta de la sesión constitutiva³⁰. En caso de inasistencia injustificada de cualquiera de las partes a la sesión informativa, se entenderá que desisten de la mediación solicitada, de manera que la información relativa a cual de las dos partes no asistió a la sesión informativa no será confidencial.

En el caso de que la solicitud fuere presentada ante una institución de mediación, éstas podrán organizar sesiones informativas abiertas para aquellas personas que pudieran estar interesadas en acudir a este sistema de resolución de controversias, que en ningún caso sustituirán a la información dada por el mediador³¹.

Concluida la sesión informativa de manera que las partes están de acuerdo en someter la controversia al procedimiento de mediación, se inicia la sesión constitutiva³². Es en este momento cuando las partes deben manifestar de manera expresa su voluntad de someter la controversia al procedimiento de mediación; también deberán dejar constancia de sus datos personales, así como de su domicilio. Se trata de datos que previamente han debido de dejar en el escrito para la solicitud de mediación, pero como la sesión de pre-mediación es un momento *ex ante* del proceso de mediación como tal, se debe de dejar constancia de ello en esta nueva etapa del proceso de mediación³³.

Estas mismas, también tendrán la obligación conforme a la letra b del artículo 19 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles de hacer constar por escrito la designación del mediador, contando no solo con los datos relativos a su identificación, sino también con los datos que permitan conocer su colegiación como mediador. La regulación permitirá en este momento la posibilidad de comodiarse, es decir, la posibilidad de que la mediación sea llevada a cabo por uno o varios mediadores en el que será necesaria la participación de varios de los mismos; que actuarán de manera coordinada en el mismo procedimiento³⁴, en el caso de que exista complejidad

³⁰ BARONA VILAR. S. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles en España, tras la aprobación de la ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles*. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490338490).

³¹ Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles. Título IV .Procedimiento de mediación .Artículo 17. Información y sesiones informativas.

³² AA.VV. FERNÁNDEZ COSTALES. M. y GARCÍA VILLALUENGA. L. *Prácticum Mediación*. Pamplona. Editorial Thomson Ruterss Aranzadi. 2014. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490148488).

³³ ÁLVAREZ SACRISTÁN. I. *La mediación civil y mercantil (Comentario y formularios)*. Bilbao. Editorial Gomylex. 2012. Número internacional normalizado (ISBN: 9788415176091).

³⁴ Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles. Artículo 18. Pluralidad de mediadores.

en la materia o por la conveniencia de las partes.

Una vez que las partes ya han puesto fin a la elección del mediador, o mediadores en su caso, se dejará abierto en esta fase del procedimiento un gran abanico de posibilidades para las partes sobre la base del principio de flexibilidad y la autonomía privada de aquellas³⁵.

El procedimiento de mediación podrá concluir con acuerdo total o parcial o bien finalizar sin él; bien porque una de ellas o ambas deseen ejercer su derecho a dar por terminadas las actuaciones; comunicándose previamente al mediador o bien por la prescripción del tiempo acordado por las partes de la duración del procedimiento de mediación.

La terminación del procedimiento se llevará a cabo a través de dos modos de finalización del mismo. En primer lugar, se tratará el supuesto en el que el mediador deba finalizar la mediación tanto con acuerdo como sin él. En el caso de terminación del procedimiento con acuerdo; éste deberá ser equilibrado, aceptado por las partes, realista; debe ser en todo momento una demostración de las pretensiones queridas por las partes, además debe de ser redactado por escrito y se debe dar una copia de aquél a cada parte con la firma de las mismas. En segundo lugar nos encontramos con el segundo modo de “terminación del procedimiento”³⁶, tratándose del caso en el que será el propio mediador el que declare la finalización del procedimiento sin acuerdo entre ambas partes, debido a la percepción por éste del carácter irreconciliable de las mismas o bien cuando concurra otra causa que determine su conclusión³⁷.

Por un lado, tanto si existe como si no existe el acuerdo, todos los documentos

³⁵ GARCIA VILLALUENGA. L. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles, comentarios a la ley 5/2012*. [en línea]. Fernández Canales, C. Blanco Carrasco, M, Díaz-Bastien, E, Espín Alba, I, Fernández Canales, F, García Villaluenga, L, Gómez Campelo, E, Gómez Díez, J, Lacruz Mantecón, M, Pérez-Salazar Resano, M, Rogel Vide, C, Serrano Gómez, E, Tamayo Haya, S y Vázquez de Castro, E. Madrid. REUS, S.A., 2012. [fecha de actualización o revisión]. [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2018]. Descripción física. Serie. Número normalizado (ISBN: 978-84-290-1708-3). Disponibilidad y acceso en https://www.editorialreus.es/static/pdf/primeraspaginas_9788429017083_mediacionenasustoscivilymercantiles.pdf

³⁶ Puesto que la renuncia del mediador como tal no da lugar a la terminación del procedimiento, sino que está sometido a una condición; la renuncia del mediador a continuar el procedimiento o el rechazo de las partes a su mediador sólo producirá la terminación del procedimiento cuando no se llegue a nombrar un nuevo mediador.

³⁷ AA.VV. *Procedimiento de mediación civil y mercantil*. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAAXMjSwsztbLUouLM_DxbIwNDIwMzQyOQQGZapUtkhIQaptWmJOcSoAMFCmOjUAAAA=WKE

que hubieren aportado deberán ser devueltos a cada parte y en lo referido a los documentos que no hubieren de devolverse a las partes, se formará un expediente que deberá conservar y custodiar el mediador o, en su caso, la institución de mediación, una vez terminado el procedimiento, por un plazo de cuatro meses. Por otro lado, se deberá dejar constancia de la existencia o no del citado acuerdo en el acta final; el cual contendrá las conclusiones del procedimiento así como los acuerdos alcanzados de forma clara y comprensible, o su finalización por cualquier otra causa; acta que deberá ir firmada por todas las partes y por el mediador o mediadores entregándose un ejemplar original a cada una de ellas. En caso de que alguna de las partes no quisiera firmar el acta, el mediador hará constar en la misma esta circunstancia, entregando un ejemplar a las partes que lo deseen³⁸.

Conviene determinar que en el artículo 25 de la Ley 5/2012 se otorga un valor ejecutivo³⁹ a todos los acuerdos alcanzados a través de este procedimiento de mediación, razón por la cual, según lo establecido en dicha ley, el mediador deberá de informar a las partes acerca del carácter vinculante del acuerdo alcanzado y de que estas; a fin de que puedan configurar su acuerdo como un título con valor ejecutivo, puedan instar su elevación a escritura pública.

Dicho acuerdo no solo deberá contener como base fundamental el conjunto de obligaciones que las partes asumen; puesto que al ser un contrato entre ambos, están obligadas a lo dispuesto en él, sino que también deberá dejar constancia de que todo lo establecido en el mismo se ha estipulado de conformidad con lo escrito en las sesiones constitutivas, así como de conformidad con la voluntad de los mediadores o instituciones que hubieran intervenido en dicho proceso⁴⁰. Dicho contrato podrá ser impugnado solo en el supuesto de que una o ambas partes no quieran continuar con el mismo, pues el último punto del artículo 23 establece que contra lo establecido en el

³⁸ NOVEL MARTÍ. G. *Mediación organizacional: Desarrollando un modelo de éxito compartido*. Madrid. Editorial Reus S. A. 2010. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-290-1636-9).

³⁹ MURCIANO ÁLVAREZ, G. *Características de los acuerdos de mediación y consecuencias de su incumplimiento*. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <https://blog.sepin.es/2014/02/caracteristicas-de-los-acuerdos-de-mediacion-y-consecuencias-de-su-incumplimiento/>

Se trata de un proceso de mediación en el que el valor ejecutivo del acuerdo es entendido como un título equiparado al ejecutivo, por lo que no tienen fuerza ejecutiva como tal, sino que dicha fuerza ejecutiva está supeditada la protocolarización realizada por notario

⁴⁰ ÁLVAREZ SACRISTÁN. I. *La mediación civil y mercantil (Comentario y formularios)*. Bilbao. Editorial Gomylex. 2012. Número internacional normalizado (ISBN: 9788415176091)

contrato de mediación solo cabe la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos⁴¹.

Una vez se ha llevado a cabo el desarrollo del acuerdo, dicho pacto podrá ser elevado a escritura pública, con la finalidad de adquirir el valor de título ejecutivo, pues así lo establece el artículo 25 de la citada Ley. De este modo, para la realización de aquella, las partes deben de presentar el acuerdo de mediación ante un notario; el cual y según el artículo 147 del Reglamento Notarial, “deberá redactar el instrumento público conforme a la voluntad común de los otorgantes, la cual deberá indagar, interpretar y adecuar al ordenamiento jurídico, e informará a aquellos del valor y alcance de su redacción, de conformidad con el artículo 17 bis de la ley del notariado”⁴².

Para todos aquellos casos en los que las partes no puedan asistir a alguna etapa del procedimiento de mediación, a propuesta del Ministerio de Justicia se promoverá el desarrollo de diversas fases del mismo; incluida la sesión constitutiva, a través de videoconferencias u otros medios análogos de transmisión de la voz o de la imagen. Se trata de la posibilidad dada a las partes del procedimiento de Mediación Civil y Mercantil de entregar los documentos pertinentes así como otros elementos necesarios para la continuación del procedimiento a través de medios electrónicos, de manera que no será necesario la presencia de las partes en el mismo, sino que podrán acudir de manera electrónica siempre que quede garantizada la identidad de los intervinientes y el respeto a los principios de la mediación previstos en esta Ley.

⁴¹ Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo. En el Artículo 1301 de dicho código se establece que el tiempo para ejecutar la acción de nulidad será de 4 años, que comenzará a contar de distinto modo según la situación a tratar:

- 1) En los casos de intimidación o violencia, desde el día en que éstas hubiesen cesado.
- 2) En los de error, o dolo, o falsedad de la causa, desde la consumación del contrato.
- 3) Cuando la acción se refiera a los contratos celebrados por los menores o incapacitados, desde que salieren de tutela.
- 4) Si la acción se dirigiese a invalidar actos o contratos realizados por uno de los cónyuges sin consentimiento del otro, cuando este consentimiento fuere necesario, desde el día de la disolución de la sociedad conyugal o del matrimonio salvo que antes hubiere tenido conocimiento suficiente de dicho acto o contrato.

⁴² ALONSO SALGADO. C. y RODRÍGUEZ ÁLVAREZ. A. *Comentarios a la ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles*. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490338490).

2. COMPARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y EL PROCEDIMIENTO DE LA LEY 5/2012 CON LOS PREVISTOS EN EL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA Y LEON

La mediación persigue como objetivo fundamental el desarrollo de un método de ayuda a la gran cantidad de trabajo que soportan los órganos jurisdiccionales tanto en el ámbito civil como en el social a través de la resolución de conflictos de manera flexible, razón por la cual se ha pretendido desde un primer momento el desarrollo de medidas para reducir la carga laboral de dichos tribunales, pues debido al colapso de estos, se hace necesario el impulso por parte de los poderes legislativo, judicial y gubernativo, de medios extrajudiciales de resolución de conflictos, aligerando así a dichos tribunales. Una labor complicada puesto que el marco legal español, hasta una época reciente, “no era el más adecuado para impulsar dichos fines, pero a medida que la administración autonómica se ha ido desarrollando y madurando se han ido configurando sistemas de mediación que solo necesitan el transcurso del tiempo para robustecerse y llegar a ser una institución que por antonomasia resuelva muchísimos de los problemas que hoy día son atendidos en los Tribunales”⁴³.

Históricamente, los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales han existido con carácter previo a la Ley 5/2012, pues en la Recomendación núm.92 de la OIT⁴⁴ sobre Conciliación y el Arbitraje voluntarios ya se habían fijado las bases de los mecanismos de autocomposición del conflicto laboral, estableciendo en primer lugar que se deberían de establecer organismos de conciliación voluntaria apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores, siendo dicha conciliación gratuita. También en el marco del Derecho Comunitario se encuentran importantes referencias de los conflictos laborales, pues en el art. 13 de la Carta Comunitaria de

⁴³ LOSA MONTAÑÉS, J. El papel de la mediación laboral en España. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology. 1996. Número 2-3, Págs. 213-220. ISSN: 1576-596.

⁴⁴ Ésta es conocida como la única agencia tripartita de la ONU, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros con el fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Derechos Sociales Fundamentales (1989) se establece que “para facilitar la resolución de los conflictos laborales, es conveniente favorecer, de conformidad con las prácticas nacionales, la creación y utilización, en los niveles apropiados, de procedimiento, el derecho a recurrir en caso de conflicto de intereses en acciones colectivas, a través del ejercicio del derecho a la huelga, todo ello sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y los convenios colectivos”⁴⁵.

No solo se hace mención en la referida Carta, sino que en el Consejo Europeo sobre Empleo y Política social en Bruselas de 2001, el consejo reconoció el valor de estos métodos añadiendo que “en la mayor parte de los Estados Miembros, los mecanismos no judiciales de resolución de conflictos contribuyen a resolver conflictos y desempeñan un importante papel en las relaciones entre empresarios y trabajadores”⁴⁶.

De este modo, los procedimientos de resolución alternativa ya son un componente elemental para la resolución de los conflictos laborales en todos los Estados Miembros, tanto en lo referido a conflictos individuales como en conflictos colectivos así como a conflictos jurídicos o de intereses se refiere.

En el Ordenamiento Jurídico Español el reconocimiento del conflicto quedará regulado en los arts. 7, 28 y 37 CE. En primer lugar, se parte de la base de que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, siendo libre su creación y el ejercicio de su actividad siempre dentro del respeto a la Constitución y a la Ley”, continúa con el reconocimiento del derecho a sindicarse libremente así como el derecho a la libertad sindical; que comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los mismos a formar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales. Como punto más importante, se reconoce en él art. 37 CE el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer la Ley, garantizando el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los

⁴⁵ DÍAZ AZNATE, M. T. La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2017. Número 140, Págs. 369-398. ISSN: 0213-0750.

⁴⁶ MARTÍNEZ PECINO, R. *Efectividad de la mediación en conflictos laborales*. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla, 2007.

trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios⁴⁷.

Se trata pues de una mediación que se ha convertido sin ninguna duda en una vía de solución extrajudicial de conflictos colectivos, que se incluye tanto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos como en los Acuerdos autonómicos, puesto que ya no solo desde el Tribunal Constitucional se ha abogado por la defensa de la utilización de la mediación definiéndola “como la modalidad alternativa de solución de conflictos, ya que alcanza soluciones menos traumáticas, puesto que el acuerdo alcanzado siempre será menos duro que la resolución judicial, que se apoya exclusivamente en la razonada aplicación de la norma jurídica”⁴⁸, sino que ya se defendió el desarrollo de dichos medios extrajudiciales de solución de discrepancias en la negociación colectiva a través del RD-ley 10/2010 así como la Ley 35/2010⁴⁹, en cuya exposición de motivos se establece que “tales medios han demostrado su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en los que estos mecanismos se incardinan en instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito correspondiente”⁵⁰.

Pese a todo esto, parece ser que tanto la Directiva 2008/52, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles, como la Ley 5/2012 por la que entra en vigor dicha directiva, no abordan la materia de

⁴⁷ Este último artículo ha sido mencionado reiteradamente por el Tribunal Constitucional, entendiéndose que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, integrándose en el contenido esencial de la libertad sindical. STC 3/ 1983, de 28 de enero, siendo el propio Tribunal Constitucional el que afirma que dicha negociación colectiva en cuanto a su conexión con el artículo 28 CE, no transforma la negociación colectiva en uno de los derechos fundamentales y libertades públicas. STC 98/1985, de 29 de julio.

⁴⁸ STS (Sala de lo Civil) núm. 324/2010 de 20 mayo [RJ\2010\3707]; núm. 129/2010 de 5 marzo [RJ\2010\2390]; núm. 527/2009 de 2 julio [RJ\2009\6462]; y núm. 537/2009 de 3 julio [RJ\2009\5491] en Estacona Pérez, A. A. *Sentencias sobre mediación clasificadas por materias*. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-41339/JURISPRUDENCIA%20IMEDIA%20%20ARAYA%20ESTANCONA%202015.pdf>

⁴⁹ La reforma laboral aprobada por la Ley 35/2010, sustituyó al Real Decreto Ley 10/2010, debido a la grave crisis económica que produjo una destrucción del empleo, señalando en su exposición de motivos que dicha crisis dejaría ver algunas de las disfuncionalidades del mercado de trabajo español. Disponible en: <http://www.reicaz.org/cursosac/20102011/activida/13jordes2-%20vcastillon.pdf>

⁵⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

mediación en el ámbito de las relaciones laborales, puesto que se realiza una exclusión propiamente dicha estableciendo un impedimento a la hora de aplicar la mediación sobre derechos y obligaciones en los que las partes no tienen capacidad de decisión; característica del derecho laboral. De este modo, se utilizarán como base de lo expresado los principios de voluntariedad, igualdad de las partes e imparcialidad, así como los principios de neutralidad y confidencialidad, los cuales aparecen enunciados en la Ley 5/2012 de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, puesto que muchos de ellos están en contradicción con los principios propiamente dichos de la mediación laboral.

El primer enunciado de la Ley 5/2012, tratará los principios de voluntariedad y libre disposición, en los que se prevé que se debe de tratar de un procedimiento libre para las partes en el que no exista una obligatoriedad para asistir al procedimiento; así como para desarrollar un acuerdo, una característica que en el ámbito laboral no es aplicable, puesto que el procedimiento de conciliación-mediación es en muchos casos, “un acto exigido legalmente como requisito previo a la presentación de la demanda, y no un acto voluntario de los interesados”⁵¹, estableciendo; a modo de ejemplo, la obligatoriedad de agotar el procedimiento de conciliación-mediación con carácter previo a la convocatoria de huelga⁵².

En segundo lugar, aparece enunciado en el artículo 7 el principio de igualdad como aquella garantía de las partes para que intervengan con plena igualdad de oportunidades, manteniendo el equilibrio entre sus posiciones y respecto hacia los puntos de vista por ellas expresados, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas. Se trata de una enunciación que como tal, conforme a su enunciado teórico, no puede ser aplicable al ámbito laboral puesto que “pese a la igualdad formal que existe en el precepto, persiste en la mediación la indudable desigualdad entre empresario y trabajador, razón por la cual, en este procedimiento se sigue teniendo que compensar tuitivamente para conseguir la igualdad favoreciendo a la

⁵¹ RENEDO JUÁREZ, M, J. Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la jurisdicción social. *Revista Jurídica de Castilla y León*. 2013. Número 29, Págs. 1-24. ISSN. 2254-3805.

⁵² RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León. Artículo 19.2 Conflictos Colectivos.

parte mas débil de la relación”⁵³.

Otro de los principios que deben estar presentes en el procedimiento de mediación civil y mercantil es la imparcialidad, puesto que se trata en conjunto con los otros de uno de los pilares básicos. El mediador debe de ser imparcial y actuar de ese modo durante todo el procedimiento, de modo que “siguiendo el símil de la mujer del César, no solo debe ser imparcial, sino que debe parecerlo, teniendo además la obligación de no poder favorecer ni decantarse por ninguna de las partes, de modo que si ello ocurriera, infringiría la base de la confianza de la mediación”⁵⁴. De este modo, puesto que el mediador no puede tener ningún tipo de relación personal o cualquier interés directo sobre el resultado de la mediación, debiendo informar de cualquier circunstancia que afecte a su imparcialidad, “dificulta en gran medida la creación de instancias empresariales internas de mediación o la propia asunción por mecanismos autocompositivos como los ya existentes. Pese a lo establecido anteriormente, las causas anteriores en el ámbito laboral no suponen la abstención automática del mediador, sino que queda subordinada al consentimiento expreso de ambas partes, razón por la cual se hace necesario conectar dicho consentimiento expreso a la firma del contrato laboral o del contrato del trabajador económicamente dependiente (en adelante TRADE), según los supuestos o al mismo momento de nacimiento del conflicto”⁵⁵.

La neutralidad definida como “la obligación del mediador de no orientar ni imponer a las partes su propia escala axiológica frente a la propia de cada parte, evitando así plantear alternativas dirigidas a alcanzar soluciones que sean más conformes a la propia escala de valores del mediador”⁵⁶, un principio que se puede aplicar en su mayoría al procedimiento de conciliación-mediación laboral, pues el mediador en el ámbito laboral también debe de cumplir dichas características.

En cuanto a la confidencialidad, ésta puede ser definida como la obligación que

⁵³ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “*Solución de conflictos laborales individuales en clave de mediación*”, cit.,pág. 46.

⁵⁴ CATARINA MUNNÉ, F.y TEIXIDÓ VIDAL, A. *La mediación. Resolución pacífica de conflictos. Régimen jurídico y eficacia procesal*. Madrid. Editorial La Ley. 2003. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9020-164-0).

⁵⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

⁵⁶ CATARINA MUNNÉ, F.y TEIXIDÓ VIDAL, A. *La mediación. Resolución pacífica de conflictos. Régimen jurídico y eficacia procesal*. Madrid. Editorial La Ley. 2003. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9020-164-0).

tienen todas las personas en el procedimiento de mediación de no revelar las informaciones que conozcan como consecuencia de dicha mediación, de este modo, tanto los mediadores como los técnicos estarán obligados por el secreto profesional a cumplir dicho deber de confidencialidad⁵⁷. Por un lado, se deberá de impedir la difusión del resultado de la mediación, con el objetivo de evitar la aparición de pretensiones similares por parte del resto de trabajadores de desear un acuerdo igual o semejante. Es en este caso cuando la mediación civil y mercantil difiere de la mediación laboral, puesto que al existir dos partes; trabajador y empresario, que desean alcanzar objetivos conforme a sus respectivos intereses, resulta complicado que asuman una posición distinta a la tomada; pues en el caso del empresario, puesto que es él quien ha tomado una determinada decisión o ha impuesto una determinada norma en su ámbito de trabajo, el hecho de que se retracte de su decisión inicial puede suponer un símbolo de debilidad, lo que ocasionará que en conflictos posteriores los trabajadores exijan pretensiones que de otro modo no hubieran exigido así como la utilización del acuerdo alcanzado en aquella fecha con la finalidad de contrarrestar una decisión futura⁵⁸.

Por otro lado, se establece la obligación de ambas partes de actuar conforme a los principios de la buena fe en las relaciones laborales llevadas a cabo por las mismas en el procedimiento de mediación laboral, una obligación que la Ley 5/2012 de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles desarrolla de manera muy similar, puesto que establece que las partes sujetas a mediación actuarán entre sí conforme a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo (Artículo 10.2), un principio que aparece enunciado en más de una ocasión, al establecer que se deberá intentar el procedimiento pactado de buena fe antes de acudir a la jurisdicción o, a otra solución extrajudicial (Artículo 6), por lo que en el desarrollo de la citada Ley cabe encuadrar de manera clara las características que se mencionan en el ET así como en otros acuerdos interprofesionales de solución de conflictos, que como ya hemos mencionado, parten de la base de la buena fe de las partes.

La Ley 5/2012 establece en su artículo 15 que el coste de la mediación,

⁵⁷ LAUROBA LACASA, M^a E. y ORTUÑO MUÑOZ, P. *La mediación es Justicia, el impacto de la Ley 5/2012, de Mediación Civil y Mercantil*. Madrid. Editorial Huygens. 2014. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-15663-35-5).

⁵⁸ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a.L.: “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales”, cit., pág. 204.

independientemente del acuerdo alcanzado, se dividirá por igual entre las partes, salvo pacto en contrario⁵⁹. Se trata de un principio que difícilmente puede ser aplicable a la resolución de conflictos en el ámbito laboral, puesto que frente al modo propuesto por la Ley 5/2012 nos encontramos con un procedimiento gratuito para las partes, que estarán exentas de costear dicho proceso con independencia de que pueda haber acuerdo o dicho acuerdo pueda ser inexistente.

Concluida la exposición de los principios enunciados en la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles aplicables al procedimiento de mediación laboral, puede ser destacable que pese a que la mediación laboral se ha convertido en una vía de solución extrajudicial de conflictos colectivos muy importante en España, la cual se incluye en los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos de numerosas comunidades autónomas, el legislador parece realizar una exclusión parcial de la mediación laboral en el desarrollo de la Ley 5/2012

Por último se explicará el modo de encuadrar el procedimiento de mediación civil y mercantil desarrollado en el artículo 16⁶⁰ y siguientes de la Ley 5/2012 en el ámbito laboral.

El artículo 16 enuncia tres modos de iniciación del procedimiento, de los cuales solo uno se puede encuadrar en el contexto laboral, esto es debido a que la letra b) del citado artículo establece que el procedimiento podrá ser iniciado por una de las partes en cumplimiento de un pacto de sometimiento a mediación existente entre aquellas y puesto que en el ámbito laboral, se podrá iniciar del mismo modo en el caso de que se adhieran a un medio de solución extrajudicial estatal o autonómico en caso de conflictos colectivos y en algunos individuales. Por otra parte, una vez se ha llevado a cabo el inicio de la mediación, el artículo 19 de la citada Ley establece una serie de elementos sobre los que se tiene que dejar constancia durante la sesión constitutiva por la que se iniciará dicho procedimiento, de los cuales son aplicables al ámbito laboral todos aquellos contenidos en dicho artículo a excepción de lo relativo a la información sobre el coste la mediación o las bases para su determinación, puesto que como se ha mencionado anteriormente, la base de la mediación laboral y del orden social en general

⁵⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

⁶⁰ El cual se encuentra íntegramente desarrollado en las páginas 17 a 21.

es su carácter gratuito⁶¹.

Por otra parte, en la mediación civil y mercantil, se establece la obligación del mediador de informar a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado, así como de la posibilidad de éstas de su elevación a escritura pública; en cuyo caso, dicho acuerdo adquirirá el valor de título ejecutivo; el cual podrá ser impugnado por las mismas solo a través de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos. Se trata pues de una característica que puede ser encuadrada dentro del ámbito laboral al procedimiento de mediación laboral llevado a cabo en las administraciones, de manera convencional o a través de acuerdos extrajudiciales; puesto que conforme a lo establecido en la normativa laboral, la mediación privada parece ser descartada dejándola en manos del ámbito contractual⁶².

Concretamente, nos referiremos a los artículos 68.1 y 67 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) y 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, puesto que será en éstos dónde se encontrará la semejanza con respecto a lo establecido en la Ley 5/2012. De este modo, en los arts. 68.1 y 67.1 y .2 se establece que lo acordado en mediación será constitutivo como título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo ser impugnado en su caso por las partes y por todos aquellos que hayan podido sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o mediación, a través de la acción de nulidad llevada a cabo por las partes por las causas que invalidan los contratos así como por los posibles perjudicados sobre la base de su ilegalidad o lesividad.

Dicha acción tendrá como plazo de caducidad treinta días hábiles contados a partir del día siguiente en que tuvo lugar la firma del contrato. Por último, el artículo 91 ET establece que los acuerdos alcanzados a través de la mediación en los convenios colectivos mencionados en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los anteriores, siempre y cuando las partes que hubieren adoptado dicho acuerdo tengan suficiente legitimación para acordar en el ámbito del conflicto un

⁶¹ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

⁶² LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Solución de conflictos laborales en clave de mediación”, cit., pág.54.

convenio colectivo⁶³.

Partiendo como punto de inicio de los requisitos exigidos por la Ley 5/2012 al mediador en el desarrollo del procedimiento de mediación civil y mercantil⁶⁴, cabe destacar que de entre todos ellos, solo es aplicable al ámbito laboral aquél de la tenencia de una formación necesaria para el correcto desempeño de sus funciones, que en éste caso debe de ser en materia laboral y en materia de Seguridad Social.

Dicha facultad de mediación podrá ser desarrollada no solo por las autoridades laborales integradas en la administración, sino también por inspectores de trabajo y otros funcionarios poseedores de conocimientos suficientes para el desarrollo de la misma⁶⁵.

Como labor fundamental no solo comprende el intento de avenencia entre las partes en caso de conflicto colectivo contenido en el art.24 DLTR, sino también la realización durante el periodo de consultas de las actuaciones de mediación que resulten convenientes; siempre a petición de las partes, con el objetivo de la búsqueda de soluciones a todos los problemas creados por el despido colectivo⁶⁶; una labor que se encuentra contenida en la Directiva 98/59/CE “pues en virtud de cuyo art.4.2, la autoridad pública competente aprovechará para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos, aún cuando sigue, en cierta medida, “desatendida” por falta de precisión y concreción por la nueva reforma legislativa”⁶⁷.

Por otra parte, cabe destacar que en la mediación ante la Administración laboral se abre la posibilidad de la sustitución de la conciliación previa por el procedimiento de mediación, siendo ésta realizada por la persona que tiene atribuida dicha función. De este modo, se trata de un nuevo método de actuación ante los Tribunales de Justicia, pues la mediación intrajudicial dentro de éstos, implica la oportunidad de las partes de alcanzar una solución en la que ambas partes salgan victoriosas a través de la ayuda de

⁶³ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

⁶⁴ Los cuales han sido desarrollados en las páginas 12, 13 y 14 de este texto.

⁶⁵ DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*, págs. 60 y ss.

⁶⁶ La cual se encuentra desarrollada en el RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

⁶⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

un tercero.

A razón de todo lo expuesto anteriormente, la mediación laboral se configura como un procedimiento ya consolidado como mecanismo de vital importancia en las relaciones laborales colectivas en España reguladas a través de los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, puesto que en el artículo 91 ET se establece que “en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3⁶⁸, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos”. La importancia de la mediación laboral también ha sido mencionada en el Preámbulo de la Ley 35/2010, pues en ella se establece que “estas vías han demostrado su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en que éstos mecanismos se incardinan en las instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito correspondiente”⁶⁹ .

Se trata de una importancia en el ámbito de la negociación laboral, pues en cuanto a lo referido a la asunción de conflictos individuales, no se encuentra a nivel estatal un gran desarrollo, pues ni siquiera en el V acuerdo sobre Solución de Autónoma de Conflictos laborales, de 7 de febrero de 2012, se citan los mencionados conflictos individuales en materia de resolución de conflictos. Por otra parte, en cuanto al desarrollo de la incorporación de los conflictos individuales al ámbito de competencia de los sistemas de solución extrajudicial a nivel autonómico, se pueden apreciar distintos tipos de regulaciones, pues mientras algunos son concedores de dichos conflictos, como en el caso de el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, el Acuerdo Interprofesional sobre

⁶⁸ Se trata de acuerdos interprofesionales llevados a cabo por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, en los que se fijará a través de cláusulas, la estructura de la negociación colectiva, así como acuerdos sobre materias concretas, teniendo el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

⁶⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales del País Vasco y el Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares; en los que se admiten los conflictos individuales sobre la interpretación y aplicación de un convenio o acuerdo colectivo, las otras comunidades realizan una diferenciación según las materias de los conflictos individuales a tratar⁷⁰.

Sucede de un modo semejante en el ámbito de la Inspección de trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS)⁷¹, puesto que de entre sus funciones se pueden destacar aquellas de función preventiva de conflictos laborales, tanto desde su función de vigilancia como de fiscalización, como aquella de realizar la conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y huelgas cuando estas funciones sean aceptadas por las partes. Se trata de un órgano que como tal “ejerce sus funciones fundamentalmente en materia de conflictos colectivos, pero también cabe en los conflictos individuales tanto jurídicos como de intereses, siendo en ambos casos voluntaria sin constituirse en requisito previo procesal”⁷².

La eficacia del acuerdo llevado a cabo en el proceso ante el ITSS dependerá en mayor medida “del marco en que se haya producido este acuerdo, de la legitimidad que ostenten quienes los suscriben y de los requisitos que se hayan cumplido para alcanzarlo, equiparándose su valor a la eficacia de los convenios colectivos estatutarios, tener valor de convenios colectivos extraestatutarios o un simple acuerdo o pacto de naturaleza contractual”⁷³.

Por su parte, el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha tenía competencia en materia de reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, discrepancias en materia de

⁷⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

⁷¹ Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En su artículo 1.2 establece que el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

⁷² VIANA LOPEZ, C. J., *Mediación Laboral*. Madrid. Editorial Dykinson S.L. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9031-632-0).

⁷³ GARCIA PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*, Valencia. Editorial Tirant Lo Blanch. 2011. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9004-312-7).

licencias, permisos, reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares, así como sanciones por infracciones del Orden Social Laboral⁷⁴. Se trata de unas funciones que estaban vigentes durante el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, pero dicho acuerdo fue derogado en favor del III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, en el que pese a que en su art.1 se establece que “tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de conflictos laborales, tanto de carácter individual como colectivo, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas”, se encuentran escasas referencias a la resolución de conflictos individuales por parte de este órgano, puesto que en su art. 5 en el cual se enuncian los conflictos afectados, solo cabe encuadrar la letra f) (los conflictos colectivos, plurales e individuales derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el art. 44.9, que no se refieran a traslados colectivos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo) dentro del ámbito material de competencia en conflictos individuales.

En cuanto a lo relativo a la Comunidad Autónoma de Andalucía, también se encuentran numerosas competencias en materia de conflictos individuales, pues en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía; vigente en la actualidad (firmado el 7 de enero de 2015)⁷⁵, se desarrolla un Sistema de Solución de Conflictos Individuales sobre la base del SERCLA (aprobado a través del Acuerdo de Comisión de Seguimiento de 6 de febrero de 2009), en el que se reflejan las competencias que éste tendrá sobre conflictos individuales en materia de “clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, conflictos en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, conflictos en materia de determinación del período de disfrute de las vacaciones; movilidad geográfica; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; licencias, permisos y reducciones de jornadas vinculadas con el cuidado de hijos y familiares así como las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las

⁷⁴ VIANA LOPEZ, C. J., *Mediación Laboral*. Madrid. Editorial Dykinson S.L. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9031-632-0).

⁷⁵ DÍAZ AZNATE, M. T. La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2017. Número 140, Págs. 369-398. ISSN: 0213-0750.

materias referenciadas anteriormente”⁷⁶.

No todas las Comunidades Autónomas han desarrollado un procedimiento extrajudicial sobre resolución de conflictos individuales de trabajo, como es el caso de Galicia, la cual pretende desarrollar dicho procedimiento en el ámbito de los conflictos individuales a través del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, en el que las organizaciones firmantes han ratificado su compromiso del desarrollo de dicho procedimiento. Ejemplo de éste futuro desarrollo son también las Comunidades Autónomas de Murcia; a través del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, así como Extremadura; a través del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura⁷⁷.

Por otra parte, el Tribunal Laboral de Cataluña (en adelante TLC) en los últimos años ha sufrido un aumento considerable de las mediaciones presentadas ante éste órgano, tanto de conflictos colectivos como de conflictos individuales, un hecho que en su mayoría ha venido propiciado por “la voluntad creciente de los agentes sociales catalanes de incluir en los convenios colectivos cláusulas de sumisión a los procedimientos del TLC, que obligan a empresas y trabajadores a resolver sus conflictos ante un organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales como es el mismo”⁷⁸. Así pues, éste será conocedor de los conflictos colectivos, de los conflictos plurales así como de los conflictos que afecten a un trabajador, de modo que también se incluyen los conflictos individuales en sus competencias, la cual no podrá versar sobre expedientes en materia de régimen disciplinario; despidos y sanciones, reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical⁷⁹, salvo en el caso de que el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo

⁷⁶ RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA de 9 de febrero de 2015). Desarrollado por el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA (BOJA de 25 de abril de 2016).

⁷⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

⁷⁸ CASANOVAS, P. *Libro Blanco de la Mediación en Cataluña*. Magre, J., Lauroba, M^a, E. Barcelona. Editorial Huygens. 2011. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-393-8675-9)

⁷⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

Interprofesional de Cataluña estime lo contrario, en cuyo caso tendrá total competencia para abarcar dichos temas.

Pese a todo lo expuesto anteriormente, existen hoy en día numerosas comunidades autónomas que carecen de una regulación en materia de conflictos individuales, bien porque se niegan taxativamente a recoger dicha regulación o bien porque no realizan una regulación completa como hacen otras Comunidades Autónomas.

El primer ejemplo hace referencia a la Comunidad Valenciana, pues el artículo 1 del VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la misma parece excluir en principio de manera indirecta los conflictos individuales, pues establece que “El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)”. Se trata pues de una afirmación que en conjunto con lo establecido en el artículo 6.2; no deja lugar a dudas, puesto que en la letra c) del mismo se excluye del ámbito de aplicación del acuerdo los conflictos individuales del trabajo.

Otro caso semejante era aquél de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, pues en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (en adelante ASACL) no se hacía ninguna referencia en ningún momento a los conflictos individuales⁸⁰. Se trata de una cuestión de pasado puesto que el II Acuerdo citado fue derogado en favor del III ASACL, en el cual sí que aparecen mencionados los conflictos individuales estableciendo en el art. 8.2 que “los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje serán de aplicación; en los términos establecidos en el presente Acuerdo, en los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores a excepción de los contemplados en la relación de exclusiones establecida en el art. 9”.

Por otra parte cabe destacar la regulación llevada a cabo en el Principado de Asturias, pues el Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución

⁸⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

Extrajudicial de Conflictos establece la división entre conflicto colectivo y conflicto plural; entendiéndose por éste “aquel conflicto laboral no colectivo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa o, al menos, al siguiente número de trabajadores: 4 trabajadores, en los centros de trabajo o empresas que ocupen menos de 40 trabajadores; el 10% del número de trabajadores de los centros de trabajo o empresas, en aquellos que ocupen entre 40 y 300 trabajadores; 30 trabajadores en los centros de trabajo o empresas que ocupen trescientos o más trabajadores⁸¹. De este modo, no realiza una exclusión de los conflictos individuales, sino que introduce una nueva regulación entre los conflictos colectivos y los mismos, en la que no se trata una numerosa cuantía de sujetos afectados, sino de; como se ha visto previamente, un número de trabajadores afectados escasamente superior al de los conflictos individuales. Por otra parte, serán excluidos de los procedimientos regulados en dicho Reglamento la tutela de derechos fundamentales; en materia disciplinaria, los despidos y sanciones, la extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁸², las reclamaciones en materia de Seguridad Social y las reclamaciones que exijan reclamación previa en vía administrativa.

Por último es necesario hacer mención al caso de Aragón, pues en su art. 11.1.2 se considera preceptiva a solicitud de una de las partes la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (en adelante SAMA) en conflictos individuales o plurales que requieran conciliación previa a la vía judicial⁸³, siempre y cuando se apliquen a trabajadores y trabajadoras, a aquellos que tengan 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, estableciendo a su vez que en todos aquellos casos que sean excluidos de la conciliación

⁸¹ Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. Art. 10- Ámbito Objetivo.

⁸² Se considerarán como causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato aquellas relativas a las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo desarrolladas en menoscabo de la dignidad del trabajador; la falta de pago o retrasos continuados en el abono en el salario pactado; así como otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor y negativa del mismo a reintegrar el trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

⁸³ RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA).

previa, la mediación ante el SAMA será válida, cuando ante la citación, la parte solicitada comparezca y no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de la mediación.

3. PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN LABORAL EN EL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN

La introducción de la mediación laboral en España a nivel general, no fue hasta la creación de la Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de Diciembre de 1940, la cual no fue desarrollada de manera plena y satisfactoria hasta el Decreto de 9 de enero de 1950, donde se realizó por primera vez una gran regulación a nivel general de la conciliación sindical⁸⁴.

Se trataba de desarrollar a través del mencionado decreto, un procedimiento en el que dichas necesidades e intereses de las partes fueran escuchadas por los tribunales o el mediador en su caso, puesto que son la base del conflicto, razón por la cual, aparecen reguladas en los Convenios Colectivos⁸⁵, el cual establece en muchos casos la libertad de elección conforme a la voluntad del trabajador como base de resolución de conflictos; siempre de conformidad con la misma del empresario⁸⁶.

Con carácter posterior a dicho Decreto, se fue introduciendo de manera paulatina el concepto de mediación como método de resolución de controversias con carácter alternativo al acceso a los tribunales en Castilla y León. No fue hasta el 30 de septiembre de 1996, cuando de conformidad a lo establecido en el artículo 83.3 ET, bajo el auspicio de la firma de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.), reconociéndose recíprocamente todas ellas legitimación suficiente para la firma del

⁸⁴ DEPARTAMENTO DE REDACCIÓN. *Legislación sobre mediación*. Thomson Reuters. Pamplona, 24 de agosto de 2012. 29 de Septiembre de 2018

⁸⁵ El artículo 38.2 ET establece que el periodo o periodos del disfrute de las vacaciones se fijarán 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.

⁸⁶ MOLLA ENGUIX, L. M., *Mediación laboral*. [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.mediacion.icav.es/archivos/contenido/421.pdf>

mismo, cuando suscriben el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL); un acuerdo que posteriormente será modificado en 2 ocasiones, el 18 de abril de 2005 a través del II ASACL y posteriormente en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León, publicado el 12 de abril de 2017⁸⁷.

De este modo, a través de la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, se lleva a cabo la firma de un acuerdo que será dotado de una eficacia y aplicación directa frente a terceros y que será aplicable a aquellos trabajadores y empresas del ámbito de Castilla y León. Teniendo como objetivo base “la consolidación y el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas⁸⁸”.

3.1 El Comité Paritario y El Servicio Regional de Servicios Laborales

Una vez desarrollado el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (en adelante ASACL), cabe mencionar el artículo 6, puesto que en él se introduce aquél denominado como el Comité Paritario del ASACL, que es definido como un órgano al que le corresponden las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento de este acuerdo, así como las que de forma expresa le son atribuidas en el mismo, que se reunirá de forma ordinaria, al menos, dos veces al año, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite alguna de las partes y que estará compuesto por cuatro representantes de las organizaciones sindicales; puesto que su organización es paritaria, así como cuatro representantes de las organizaciones empresariales más

⁸⁷ RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

⁸⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ. J. Mediación, conciliación y arbitraje en el Ordenamiento Laboral Español. La solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla y León. El Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de conflictos laborales (ASACL). *Revista Jurídica de Castilla y León*. 2015. Número 35, Págs. 1-48. ISSN: 1696-6759.

representativas firmantes del acuerdo, que adoptarán las decisiones por unanimidad o en caso de imposibilidad, adoptando la regla de la mayoría de votos del Comité Paritario⁸⁹.

Tendrá por funciones aquellas establecidas en el artículo 10, estableciendo en primer lugar, que dicha comisión tendrá la facultad de intervenir en aquellos conflictos relativos a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos a los que se refiere el Título III ET⁹⁰, así como para todos aquellos conflictos derivados de discrepancias que surjan en el periodo de consultas regulado en los artículos 40, 41, 44.9 y 82.3 ET, entendiéndose que en este caso, el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria se entiende agotada cuando transcurran siete días a contar desde el día siguiente a aquél en el que conociera dicho procedimiento. Además, tendrá competencia para todos aquellos conflictos en los que a través de convenio colectivo, acuerdo o pacto, se prevea un trámite ante dicha Comisión Paritaria siempre con carácter previo a la iniciación de cualquier procedimiento de resolución de conflictos⁹¹.

Dichos trámites por parte de la Comisión Paritaria estarán sometidos a una serie de obligaciones, pues en primer lugar será necesaria la acreditación por parte del SERLA en el momento de la presentación de la solicitud y en segundo lugar, en aquellos casos en los que el SERLA decida acordar el sometimiento directo a los procedimientos de conciliación-mediación o arbitraje bajo su conocimiento, deberá ser remitido al SERLA de manera previa para su puesta en conocimiento⁹².

Dicho acuerdo no solo introduce éste nuevo órgano, sino que incluye en el enunciado del artículo 7 del ASACL el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), que es definido como un órgano encargado de la gestión de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, así como su atención por la

⁸⁹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ. J. Mediación, conciliación y arbitraje en el Ordenamiento Laboral Español. La solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla y León. El Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de conflictos laborales (ASACL). *Revista Jurídica de Castilla y León*. 2015. Número 35, Págs. 1-48. ISSN: 1696-6759.

⁹⁰ Interviniendo siempre con carácter previo al planteamiento del conflicto de los procedimientos no judiciales.

⁹¹ Siempre teniendo en cuenta, que dicho trámite de intervención previa ante la Comisión Paritaria se entenderá cumplido cuando ésta no emita ningún dictamen en el plazo de 7 días contados a partir del día siguiente en el que se formulase la solicitud o en el plazo establecido legalmente o convenio colectivo.

⁹² RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León. Artículo 10.

correcta aplicación e interpretación de dicho acuerdo, siempre conforme a lo establecido en el ASACL. Se trata una institución paritaria que es constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, con la misma personalidad jurídica y capacidad de obrar; desde un punto de vista jurídico formal, que una Fundación Pública.

Un órgano, cuyo ámbito de aplicación “serán todas aquellas empresas y trabajadores y trabajadoras cuyas relaciones laborales se desarrollen en los centros de trabajo ubicados en Castilla y León, o cuando las partes legitimadas en conflictos excediesen de este ámbito y tuvieran capacidad suficiente para ello, acordasen remitirse a este Acuerdo”⁹³.

La fundación SERLA, pese a tener su sede en Valladolid, podrá llevar a cabo la creación de delegaciones territoriales del mismo, cuyas competencias serán acordadas posteriormente en el ASACL. Están regidas por el Patronato de la Fundación y cada una de ellas estará integrada por el presidente y los vocales, que estarán compuestos por 4 miembros designados por la Junta de Castilla y León, 2 miembros designados por el CECALE (Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León) y 2 miembros designados por los sindicatos mas representativos.

Todas ellas tendrán por obligación la existencia en cada una de las mismas de un secretario técnico, que tendrá como objetivo principal la dirección y coordinación de los servicios administrativos, así como la gestión, tramitación e impulso de los procedimientos que se desarrollan en este Acuerdo⁹⁴; teniendo en cuenta, que las actuaciones llevadas a cabo por la fundación SERLA; que serán todas las solicitudes de iniciación de procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el ASACL, serán de carácter gratuito, pues estarán soportadas por las ayudas financieras para el mantenimiento de los servicios de mediación, conciliación y arbitraje

⁹³ GRANADO, V. A., *Funcionamiento y utilización del Servicio Regional de Relaciones laborales*. [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.castillayleon.ccoo.es/c4926ba3131910d816f24115b17e8a3f000054.pdf>

⁹⁴ RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

dadas por los Convenios suscritos con los gobiernos en cada Comunidad Autónoma⁹⁵.

Como función primordial, se encarga de recibir los escritos de solicitud de iniciación de procedimientos; labor que podrán realizar las delegaciones territoriales mencionadas anteriormente, efectuando las citaciones, notificaciones, registros oportunos, así como la certificación de todos los documentos para la continuación y el desarrollo de los procedimientos, siempre teniendo en cuenta que el plazo de presentación empezará a contar desde el registro efectivo de la documentación en la sede del SERLA. Además de todo esto, el SERLA será el encargado de realizar estudios de seguimiento del Acuerdo, e informará al Comité Paritario del resultado final de los mismos, proponiendo al Comité Paritario las mejoras y correcciones pertinentes que se consideren necesarias del acuerdo, con el fin del correcto funcionamiento y progresión de los procedimientos a desarrollar.

En cuanto al ámbito de competencia, en los artículos 8 y 9 quedan reflejados aquellos conflictos que serán competencia del SERLA, así como aquellos que son excluidos del ámbito de competencia del mismo⁹⁶. Así pues, en primer lugar, tendrá competencia para todos aquellos conflictos colectivos y plurales que tengan por materia intereses generales de trabajadores o de colectivos de trabajadores que se vean afectados⁹⁷, tratándose en su mayoría de discrepancias en la interpretación y aplicación de una norma estatal, convenios colectivos, cualquier pacto o acuerdo de empresa o de una práctica de empresa; así como aquellas relativas a las decisiones empresariales de carácter colectivo o plural. También será competente, en todos aquellos conflictos que deriven de discrepancias que surgen durante el periodo de consultas; incluso si éstas son conocidas previamente por la comisión del convenio sin alcanzar ningún acuerdo.

No solo será conocedor de estas controversias, sino que también conocerá todas

⁹⁵ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ. J. Mediación, conciliación y arbitraje en el Ordenamiento Laboral Español. La solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla y León. El Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de conflictos laborales (ASACL). *Revista Jurídica de Castilla y León*. 2015. Número 35, Págs. 1-48. ISSN: 1696-6759.

⁹⁶ RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

⁹⁷ STC núm. 589/2018, de 5 de junio de 2018. en la que se desestiman las pretensiones de la parte empresarial (Axpe Consulting .S.L), por no haber comunicado a la representación legal de los trabajadores dicho despido, razón por la cual la Sala de lo Social del TS decide fallar a favor del trabajador, confirmando la sentencia del 27 de septiembre de 2016.

las discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo, acuerdo o pacto de empresa que conlleve el bloqueo de las negociaciones, así como 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.

También será conocedor de aquellas discrepancias producidas en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que originen una imposibilidad de adopción de acuerdos para la resolución de cuestiones legales que tengan atribuidas, así como todos los conflictos surgidos en la negociación de convenios colectivos en los que no se haya pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, así como aquellos conflictos que las partes voluntariamente y de común acuerdo, presenten ante el SERLA para su tramitación.

En primer lugar, quedarán excluidos todos aquellos conflictos que se mencionan en el artículo 9, pues serán excluidos de la competencia del SERLA todos aquellos conflictos laborales que versen sobre materia electoral, tutela de derechos fundamentales y seguridad social⁹⁸, así como todos los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación-mediación previa⁹⁹, aunque en el caso de que las partes acudan de manera voluntaria en tiempo oportuno, el procedimiento de conciliación-mediación llevado a cabo por el SERLA será válido¹⁰⁰.

En segundo lugar, no se excluirá del ámbito de competencia la tramitación de las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada, pero no será conocedor de todos aquellos conflictos individuales que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía, así como de aquellos conflictos en las que una de las partes esté compuesta por el Estado, comunidades autónomas, entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica

⁹⁸ Según lo establecido en el artículo 9 de la citada ley, pese a la exclusión de los conflictos laborales en materia de Seguridad Social, se incluirán los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria así como los Planes de pensiones.

⁹⁹ Según el apartado 1 del artículo 64 de la LRSJ, quedarán exceptuados del requisito de conciliación previa aquellos que exigen el agotamiento de la vía administrativa, lo que traten sobre Seguridad Social, aquellos relativos a la impugnación del despido de trabajadores así como lo relativo al disfrute de vacaciones

¹⁰⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Artículo 64.3 . “Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente”.

propia vinculadas o dependientes de los mismos a los que se refiere el artículo 69 de la LRJS¹⁰¹, salvo que en el convenio colectivo suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, se adhieran al presente acuerdo y a los procedimientos previstos en éste como mecanismo para someter las discrepancias existentes sobre conflictos colectivos.

3.2 Procedimiento de Conciliación-Mediación laboral

A diferencia de la mediación en materia civil y mercantil, en la que la característica fundamental es aquella de la voluntariedad (las partes acuden al procedimiento de mediación civil por su propia voluntad), en la mediación laboral no ocurre lo mismo, puesto que en los conflictos laborales es “obligatorio”¹⁰² un acto de conciliación previa a la vía laboral que se puede llevar a cabo por un organismo de Solución Extrajudicial de los conflictos laborales¹⁰³; siendo en el caso de Castilla y León el SERLA.

El procedimiento de conciliación-mediación laboral partirá de una definición básica del conflicto colectivo laboral y el conflicto individual laboral, puesto que en la ley, es el legislador el que distingue varios procedimientos según nos encontremos con uno o con otro. Por un lado, los conflictos colectivos pueden ser definidos como aquellos conflictos suscitados entre trabajadores y empresarios siempre que éstos afecten a “aquellos intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual”¹⁰⁴. Por otro lado el

¹⁰¹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Artículo 69. Puesto que para poder demandar al Estado, Comunidades autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica será requisito necesario haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable”.

¹⁰² Se trata de una obligatoriedad relativa, puesto que no son todos los conflictos los que requieren ese carácter obligatorio, puesto que dicha obligatoriedad encuentra una serie de excepciones en los artículos 64 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en los que se establece que todos los procedimientos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, los que versen sobre seguridad social, todos aquellos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, suspensión de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, entre otras, serán excepciones a este intento de conciliación o de mediación.

¹⁰³ RODRÍGUEZ, M. Mediación laboral: Experiencia y realidad en el instituto laboral de la Comunidad de Madrid. *Revista de mediación*. 2009. Número 4, Págs. 42-49. ISSN: e2340-9754.

¹⁰⁴ Según lo contenido el artículo 153.1 de la LRSJ. Cuyo contenido no solo es regulado en el Estatuto de los Trabajadores, sino que también se hace un reconocimiento de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales: patronal y sindicatos en el artículo 37 de la Constitución Española, así como en los artículos 153 a 162 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, entre otros.

conflicto individual puede ser definido como aquel que surge entre los integrantes de la relación laboral, es decir, el empleado y el empleador, que tiene como objeto una controversia surgida en el ámbito de trabajo y que puede surgir en cualquiera de las dos direcciones, tanto del empresario como del trabajador¹⁰⁵.

De este modo, una vez se ha producido el conflicto entre las partes, será el SERLA quien llevará a cabo la iniciación del procedimiento de conciliación-mediación siempre que se trate de un conflicto que afecte a trabajadores o empresarios cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo o lugar de prestación de servicios ubicados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, o cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden someterse a los procedimientos reseñados en este Acuerdo.

El inicio del procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA podrá ser; en primer lugar, una vez reciba el escrito de solicitud correspondiente, en segundo lugar, podrá ser iniciado a través de la solicitud cursada por la Comisión Paritaria; previo acuerdo adoptado al efecto y en tercer lugar, a través de la presentación de común acuerdo entre las partes en el caso comprendido en el artículo 9 b); que serán todos aquellos casos mencionados en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS.

Iniciado el procedimiento de mediación laboral, la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales, administrativas o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto por la causa comprendida en dicha mediación-conciliación, quedará prohibida hasta el momento que dure ésta¹⁰⁶.

Así pues, la Ley enuncia claramente los contenidos que el escrito de solicitud debe de cumplir para poder ser aceptado por el SERLA. Se configura pues, como elemento esencial de dicho documento, que el escrito contenga la identificación de la parte que promueve el procedimiento con la indicación del representante que le sustenta, la identificación de la parte frente a la cual se quiere desarrollar el

¹⁰⁵ RUNA. Entendiendo los conflictos individuales de trabajo. 6 de octubre de 2018. Disponible en: <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/entendiendo-los-conflictos-individuales-de-trabajo/>

¹⁰⁶ RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León. Artículo 15. Efectos de la iniciación del procedimiento.

procedimiento de mediación, el objeto del conflicto¹⁰⁷, todos los trabajadores afectados por el conflicto y el ámbito territorial del mismo; el sector de actividad afectado, el convenio colectivo o acuerdo que sea aplicable a aquél, así como la fecha y la firma de quien solicita la iniciación del procedimiento, siendo válida la del representante; el cual deberá de acreditarse con poder suficiente en el momento de la presentación de la solicitud en el registro del organismo.

Enunciados los contenidos que la solicitud del procedimiento de conciliación-mediación laboral debe de tener para los conflictos individuales, es de añadir que para los casos en los que los conflictos son colectivos no solo es necesario la entrega de toda la información mencionada en el párrafo anterior, sino que será necesario que conste la designación del conciliador-mediador¹⁰⁸. Por otra parte, tanto para los conflictos colectivos como individuales, en el caso en el que las partes, con carácter previo al acceso al SERLA, hayan acordado la intervención de la Comisión Paritaria¹⁰⁹; tanto con acuerdo como sin él, deberá constar también la acreditación de la intervención.

En el caso de ausencia de algunos de los contenidos que se requieren para la presentación de la solicitud, será el SERLA el que deberá subsanar dichas lagunas; siempre bajo su requerimiento, estableciendo la ley que en el caso de que no se lleve a cabo dicha subsanación en el plazo establecido, se procederá al archivo de las actuaciones, siendo posteriormente notificado a la parte que solicitó la iniciación del proceso de mediación.

El escrito por el que se lleva a cabo el inicio del procedimiento de conciliación-mediación laboral no puede ser presentado por cualquier persona, sino que es la Ley la que establece una serie de sujetos que estarán legitimados para instar el procedimiento de conciliación-mediación laboral ante el SERLA, la cual tendrá a su disposición modelos normalizados de los escritos de solicitud. Dichos sujetos aparecen enunciados de manera clasificatoria, pues se establece una división de base entre lo que serán los

¹⁰⁷ Conforme el artículo 17 de la resolución del 10 de abril de 2017 en dicho objeto del conflicto se deberá de especificar todos los hecho que lo motivan y que se consideren relevantes para la resolución del mismo, así como las pretensiones y razones que sirven de base para la entrega de dicha solicitud

¹⁰⁸ Cuya intervención se propone, de entre los que figuran en las listas aprobadas por el Comité Paritario del presente Acuerdo, para el ámbito territorial donde se haya de desarrollar la conciliación-mediación o, en su caso, la delegación en el SERLA.

¹⁰⁹ La cual y cómo hemos mencionado anteriormente, tendrá capacidad para intervenir en los casos establecidos en el artículo 10 de la resolución del 10 de abril de 2017.

sujetos que pueden solicitar dicho procedimiento ante un conflicto colectivo y aquellos que tendrán dicha legitimación en conflictos individuales.

Con respecto a las partes que pueden instar un procedimiento de conciliación-mediación en caso de conflicto colectivo, tendrán legitimación con carácter general, los empresarios y los órganos de representación legal o sindical, los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actividad se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre y cuando se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa¹¹⁰.

De manera específica, se prevén una serie de sujetos que en casos muy concretos también tendrán legitimación para instar dicho procedimiento, así pues, la asamblea de trabajadores, la representación legal o sindical de los mismos o los sindicatos, tendrán legitimación para aquellos conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga; el comité de huelga y el empresario, tendrán dicha legitimación para aquellos conflictos sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento y las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participen en la correspondiente negociación tendrán dicha legitimación para los supuestos de bloqueo de negociación.

Será la Comisión Paritaria del correspondiente convenio colectivo la que inste el inicio del procedimiento para aquellos conflictos sometidos al conocimiento de la misma, también el empresario y la representación legal de los trabajadores que participen en los periodos de consultas establecidos legalmente tendrán dicha legitimación, así como el Juez del concurso, a instancia de la administración, que tendrá competencia para sustituir el correspondiente periodo de consultas por el procedimiento de conciliación-mediación laboral. En el caso de los conflictos individuales, estarán legitimados los trabajadores o empresas afectadas directamente por dicho conflicto.

Una vez recibida la solicitud de conciliación-mediación, tanto en los conflictos colectivos como en los conflictos individuales, deberá de ser registrada y se procederá a determinar si el conflicto planteado está dentro de las competencias del SERLA; procedimiento que se llevará a cabo por el mismo, siendo éste el que procederá al archivo de la solicitud en caso de no estar dentro del ámbito de aplicación del acuerdo a

¹¹⁰ Siempre que se trate de conflictos ocurridos en la empresa o en un ámbito inferior de ésta.

tratar, comunicando dicho archivo a la persona que ha llevado a cabo la iniciación del procedimiento. Es de mencionar que una vez se ha iniciado el acto de conciliación-mediación se podrá suspender cuantas veces se quiera, por acuerdo de ambas partes y de conformidad a los plazos establecidos, a través del levantamiento del acta de la sesión, en la que constará la fecha, hora y el lugar que se prevén para la celebración de la siguiente reunión, poniendo en conocimiento a su vez, a los asistentes del acto, que sufrirán también los efectos de notificación a las partes de la convocatoria de la misma¹¹¹.

Probada la competencia del ámbito de actuación del SERLA así como la conformidad de la solicitud presentada, el legislador vuelve a establecer dos tipos de procedimientos según nos encontremos con conflictos colectivos laborales o conflictos individuales laborales.

En el caso de los conflictos colectivos laborales se realizará una comunicación de la solicitud de conciliación-mediación a la parte frente a la cual se desarrolla el procedimiento en un plazo de 3 días hábiles¹¹². El órgano de conciliación-mediación de dicho conflicto estará integrado por quienes sean designados por la parte solicitante en el escrito de iniciación y por la parte solicitada en el plazo de dos días hábiles¹¹³; pudiendo delegar la facultad de designación en el SERLA.

Con carácter posterior a la comunicación de la solicitud del procedimiento de conciliación-mediación en el ámbito de los conflictos colectivos, en el caso de que las partes no hubieran propuesto conciliador-mediador, será el SERLA el que proceda a la designación y nombramiento del órgano de conciliación-mediación. Una vez se ha designado a dicho órgano, el SERLA convocará a las partes del procedimiento y al órgano de conciliación-mediación a la primera reunión que deberá celebrarse dentro de

¹¹¹ En el caso de que la celebración del acto de conciliación-mediación laboral esté prevista para una fecha determinada, el artículo 19 establece que únicamente podrá ser aplazado para otra posterior, antes de su celebración, a petición consensuada de ambas partes o por decisión del SERLA, siempre que las circunstancias concretas de cada uno de los procedimientos de conciliación-mediación laboral así lo aconsejen.

¹¹² Salvo en aquellos casos que deriven de discrepancias surgidas en el periodo de consultas, así como en los supuestos de sustitución de dicho periodo de 3 días hábiles, pues en estos casos el plazo fijado será de un día hábil.

¹¹³ Salvo en el caso de que el procedimiento promovido tenga por objeto la sustitución de un periodo de consultas o trate sobre discrepancias surgidas en el misma, en cuyo caso el plazo para de designación del conciliador -mediador por la parte solicitada será de un día hábil.

los dos días hábiles siguientes al nombramiento del órgano de conciliación¹¹⁴, estableciendo a su vez, que tanto a la primera como a las sucesivas reuniones que se celebren en los respectivos procedimientos acudirán como máximo cinco representantes por cada una de las partes convocadas en el caso de conflicto colectivo, pudiendo ser un número superior si el órgano conciliador-mediador lo estimara oportuno de conformidad con los intervinientes.

Para aquellos casos en los que el procedimiento de mediación-conciliación sea iniciado por la voluntad de las partes de convocar una huelga, se requerirá con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación, el cual deberá producirse a solicitud de los convocantes, que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma.

Este procedimiento de conciliación-mediación en los conflictos colectivos tendrá una duración de sesenta y dos horas desde la válida presentación de la solicitud de inicio del mismo, salvo que las partes de común acuerdo, prorroguen dicho plazo, siempre y cuando dicha prórroga no exceda el plazo fijado de 10 días hábiles desde la primera reunión. Los plazos podrán ser prorrogados por común acuerdo de las partes, salvo en los derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas en materia de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, despido colectivo, celebración del periodo de consultas con carácter previo al inicio de los efectos de las medidas a llevar a cabo por el empresario, así como todo lo relativo a la jornada de trabajo, horario del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social¹¹⁵.

De este modo, el SERLA procederá, en el plazo de veinticuatro horas, a la designación y nombramiento del órgano de conciliación-mediación así como a la

¹¹⁴ Exceptuando aquellos supuestos de sustitución del periodo de consultas, o de conflictos derivados de discrepancias surgidas en el mismo, en cuyo caso la reunión tendrá lugar el primer día hábil siguiente a dicho nombramiento.

¹¹⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3

convocatoria de las partes a la primera reunión del procedimiento, una citación que será de carácter urgente y utilizando cualquier medio que permita acreditar de forma fehaciente su notificación. Una vez se concluya el procedimiento de conciliación-mediación sin acuerdo, de manera previa a la convocatoria de huelga y siempre y cuando no se haya sometido la controversia al procedimiento de arbitraje, el SERLA podrá realizar la convocatoria de nuevas reuniones por propia iniciativa y con el consentimiento de ambas partes.

En caso de conformidad de la solicitud en los procedimientos de conciliación-mediación laboral en conflictos individuales, se convocará a las partes a una conciliación-mediación cuya celebración será en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. En este caso el órgano de conciliación-mediación estará compuesto por dos conciliadores-mediadores designados por el SERLA, de la lista aprobada por el Comité Paritario, uno de ellos, de los nombrados por la parte empresarial y el otro, de la representación sindical.

Así pues, una vez iniciados cualquiera de los dos procedimientos señalados, se establece para ambos la comparecencia obligatoria de las partes, puesto que ambas tendrán el deber de negociar implícito en la naturaleza del procedimiento de conciliación-mediación, pudiendo comparecer por sí mismas o a través de su representante, que deberá de acreditar poder bastante¹¹⁶.

La incomparecencia de la parte que solicitó el inicio del procedimiento a cualquiera de las reuniones convocadas por causa no justificada, dará lugar al levantamiento de la correspondiente acta por el órgano conciliador-mediador para que sea el SERLA el que proceda al archivo del expediente. En el caso de que la incomparecencia fuera por causa justificada y hubiese sido oportunamente comunicada al SERLA, éste convocará una segunda reunión en día hábil posterior¹¹⁷.

En caso de incomparecencia de la parte no promotora del procedimiento a cualquiera de las reuniones convocadas sin causa justificada, se determinará el

¹¹⁶ Pudiendo a su vez demostrar dicho poder bastante a través del otorgamiento de representación conferido mediante comparecencia escrita y firmada ante el SERLA, pudiendo ser asimismo asistidas por asesores

¹¹⁷ Salvo en el caso de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o para los de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga; en los que la segunda reunión será convocada dentro de las cuatro horas hábiles posteriores a las que hubiera debido celebrarse la primera.

levantamiento de acta con la especificación de que la conciliación-mediación ha sido intentada sin efecto¹¹⁸.

Establecida la obligación de asistencia de las partes, el procedimiento de mediación-conciliación será desarrollado por un órgano unipersonal o colegiado que invite a las partes a solventar sus diferencias y proponga a las mismas posibles soluciones a las cuestiones que dieron lugar al conflicto. La actividad de dicho órgano comenzará inmediatamente después de su nombramiento, siendo aquél el que a través de los tramites dictados bajo su criterio, establecerá el modo en el que se desarrollará el procedimiento.

El órgano de conciliación-mediación contará entre otras competencias, con la facultad de recabar la información y documentación que considere precisas para desempeñar su función, así como requerir la comparecencia y el auxilio de otros expertos para los supuestos que por sus características o por la especial dificultad del asunto a tratar y siempre contando con la previa valoración y autorización del SERLA, sea imprescindible su intervención para la resolución del conflicto, garantizando así la confidencialidad respecto de las informaciones a las que tengan acceso así como al contenido de las deliberaciones. Agotado el trámite de audiencia, también tendrá la facultad de realizar propuestas formales de mediación para la solución del conflicto que podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes, intentando durante toda la comparecencia, la avenencia de las partes; a través de la regulación del debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones consideren oportunas, a fin de garantizar el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción sin dar lugar a la indefensión de las mismas.

Concluido el procedimiento de conciliación-mediación se levantará el acta, en el que deberán constar los nombres, condiciones personales de los asistentes, con indicación de la representación en la que actúan, así como la exposición de los hechos

¹¹⁸ Salvo en el caso de que dicha incomparecencia se hubiera producido por causa justificada y comunicada oportunamente al SERLA, en cuyo caso éste determinará la convocatoria de una segunda reunión, convocada dentro de las cuatro horas hábiles posteriores a las que hubiera debido celebrarse la primera.

que dan lugar al origen¹¹⁹.

De este modo, el trámite de conciliación-mediación se dará por concluido en tres supuestos, siendo el primero de ellos por la avenencia total o parcial entre las partes sobre los temas objeto del conflicto; en segundo lugar, por el acuerdo entre las partes de someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje o en el caso de desavenencia definitiva entre las partes. Destacando a su vez que en el caso de que la parte que solicitó el inicio del procedimiento, formalice el desistimiento, tendrá lugar el archivo del expediente¹²⁰.

De manera semejante a otros procedimientos, la mediación laboral desplegará una serie de efectos una vez se ha puesto fin a éste. Dichos efectos serán distintos según nos encontremos con conflictos colectivos o conflictos individuales, pues en el caso de los conflictos colectivos, lo acordado en la conciliación-mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que las partes ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a lo establecido en las normas mencionadas en éste párrafo y en el caso de los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas o en los que tengan por objeto la sustitución de éste, el acuerdo adoptado entre las partes en conciliación-mediación tendrá la misma eficacia que lo pactado en el periodo de consultas que se menciona en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 ET y el artículo 64.6 de la Ley Concursal¹²¹, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos.

Respecto a lo acordado en la conciliación-mediación, este podrá ser impugnado por las partes y por quienes hubieran podido sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la

¹¹⁹ No serán incluidas las propuestas realizadas por el órgano de conciliación-mediación, ni las de las partes interesadas con la finalidad de acercar posiciones, pudiendo hacer constar las manifestaciones que estime oportunas, quedando reflejadas en un escrito independiente del cuerpo del acta, el cual se deberá incorporar al expediente.

¹²⁰ Quedando cualquier supuesto de finalización del procedimiento de conciliación-mediación reflejado en la correspondiente acta.

¹²¹ Conjunto de normas a las que se ha hecho referencia en las páginas anteriores, en las que se mencionan discrepancias surgidas en el periodo de consultas en materia de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o suspensión del contrato entre otras, a excepción del artículo 64.6 de la Ley Concursal, el cual trata sobre los requisitos que el acuerdo debe de cumplir para producir efectos; estableciendo que durante el periodo de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo.

conciliación o de la mediación, a través del ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad. Dicha acción caducará a los treinta días hábiles, excluyendo los sábados, domingos y festivos siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido¹²².

El acuerdo alcanzado en el procedimiento de conciliación-mediación laboral constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal y podrá llevarse a efecto por el juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido en el caso de que no hubiere mediado intervención judicial en la constitución del título, o por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, incluido el supuesto de resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación y acuerdos logrados en el proceso¹²³.

Todo esto sin perjuicio de qué en caso de incumplimiento de lo acordado en dicha conciliación-mediación y a requerimiento de cualquiera de las partes, podrá instarse ante el SERLA un nuevo procedimiento con el fin de dar cumplimiento al acuerdo adoptado.

Para concluir, cabe destacar que la conciliación-mediación ante el SERLA será preceptiva en los conflictos individuales incluidos que requieran el intento de conciliación previo a la vía judicial, puesto que será requisito previo para la tramitación del proceso, el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones. En todos aquellos conflictos que son excluidos del intento de conciliación, la conciliación-mediación ante el SERLA será válida siempre que por la naturaleza de la pretensión ejercitada, pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas¹²⁴.

¹²² Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Artículo 67.

¹²³ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Artículos 68 y 237.

¹²⁴ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Artículo 64.3.

4. CONCLUSIONES

Del trabajo realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA: La Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles supone una completa novedad en materia de mediación civil y mercantil, pues la misma; tras las directrices impuestas por la Directiva 2008/52/CE, lleva a cabo una regulación completa de la mediación civil y mercantil a nivel estatal, algo inédito hasta el momento, puesto que con carácter previo solo existían algunas regulaciones residuales a nivel autonómico en materia de mediación familiar y laboral.

SEGUNDA: Se trata de una Ley cuyo contenido no solo incluye los derechos y obligaciones de las partes y del mediador; elementos fundamentales en el procedimiento de mediación, sino que, como punto de partida, parte de la noción de que todo procedimiento debe estar caracterizado por una serie de principios que no solo están estrechamente relacionados con las obligaciones del mediador y de las partes mencionadas anteriormente, sino también con el proceso de mediación en general, pues no solo estas tienen que seguir en todo momento las directrices impuestas por la Directiva a fin de ser un procedimiento neutral y de conformidad a la buena fe, sino que el procedimiento de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles debe de partir de la base de todo lo anterior.

La mediación civil y mercantil como sistema extrajudicial de conflictos no tiene carácter excluyente con respecto a la jurisdicción sino que es complementaria, puesto que no solo son las partes las que una vez iniciado el proceso judicial pueden decidir acudir al procedimiento de mediación, sino que *motu proprio* y siempre de mutuo acuerdo entre las mismas, éstas pueden decidir acudir a la jurisdicción pertinente una vez haya sido iniciado el procedimiento de mediación en caso de no alcanzar un acuerdo favorable para ambas partes.

TERCERA: Tras el estudio de los principios y elementos del procedimiento desarrollado en la Ley 5/2012 y su comparación directa con el proceso mediación laboral en España, es destacable que, pese a que la mediación laboral ha sido pionera en la solución extrajudicial de conflictos colectivos, la cual se regula en los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos de todas las Comunidades Autónomas, el legislador parece realizar una exclusión parcial de la mediación laboral en el desarrollo de la Ley

5/2012, puesto que en ningún momento excluye directamente la citada mediación laboral, pero a través del estudio de la misma se encuentran una serie de principios que no son aplicables por su directa contrariedad con respecto a lo que es la mediación laboral como tal, siendo representativos los ejemplos de voluntariedad e igualdad, pues son totalmente contrarios a la esencia de la mediación laboral.

CUARTA: En materia de procedimiento, ocurre una cuestión similar, puesto que en el procedimiento por el que se desarrolla la mediación civil y mercantil en la Ley 5/2012 se encuentran escasos artículos que son trasladables al ámbito laboral, pues pese a que se encuentran algunas similitudes en el desarrollo de la misma, todo parece indicar que el legislador no tuvo en cuenta la mediación laboral para el desarrollo de la Ley 5/2012.

QUINTA: No cabe duda de que la mediación laboral es un procedimiento ya consolidado como mecanismo de vital importancia en las relaciones laborales colectivas en España reguladas a través de los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ya que en muchos ámbitos de la legislación española se ha dado a la mediación laboral una competencia dentro de otros procedimientos comparados de solución extrajudicial de controversias, como es el caso de la posibilidad de sustitución de la conciliación previa por el procedimiento de mediación ante la administración laboral. Es por esto por lo que se puede deducir que la atribución dada por parte del legislador de funciones dentro de los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje a órganos que son propios del ámbito del derecho laboral; no es sino un símbolo más de la importancia de la mediación laboral en España. Una importancia que por otra parte solo ha alcanzado su desarrollo en el ámbito de la negociación colectiva, puesto que en cuanto a lo referido a la asunción de conflictos individuales no se encuentra a nivel estatal un gran desarrollo, pues ni siquiera en el V acuerdo sobre Solución de Autónoma de Conflictos laborales, de 7 de febrero de 2012 se citan los mencionados conflictos individuales en materia de resolución de conflictos.

SEXTA: Realidad distinta se presenta en el ámbito de las Comunidades Autónomas, pues pese a que en ellas se pueden apreciar distintos tipos de regulaciones, una gran mayoría opta por contener dentro de los respectivos acuerdos la resolución de los conflictos individuales de manera extrajudicial, pues a excepción de la Comunidad

Autónoma de Valencia, las demás han decidido introducir; en algunos casos a través de un procedimiento completo de resolución de conflictos individuales y en otros a través de unos escasos supuestos tasados en la ley sobre los que tendrá competencia, dicha regulación. Por otra parte, es de destacar que algunas Comunidades Autónomas han optado por introducir futuros acuerdos con el fin de subsanar ese “vacío” existente en sus regulaciones y de este modo regular dicha competencia, puesto que los conflictos de carácter individual son una realidad presente en la sociedad en el ámbito laboral.

SEPTIMA: El III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León será un ejemplo distinto a los anteriores; pues, mientras que en los acuerdos de las distintas Comunidades Autónomas no se establece una distinción entre los procedimientos de resolución de conflictos individuales y conflictos colectivos; ya que desarrollarán en un solo procedimiento la resolución del conflicto con independencia del carácter individual o colectivo del mismo, el acuerdo alcanzado en la Comunidad Autónoma de Castilla y León realizará una distinción entre dos procedimientos, de manera que, por un lado desarrollará todo un articulado dedicado de manera exclusiva a la resolución de conflictos individuales, el cual partirá de un procedimiento único y diferenciado al de los conflictos colectivos que solo podrá ser iniciado por los trabajadores o empresas afectadas directamente por dicho conflicto y cuyo acuerdo tendrá la misma eficacia que los pactos alcanzados en el periodo de consultas regulado en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 ET y el artículo 64.6 de la Ley Concursal y por otro lado, regulará un procedimiento exclusivo para la resolución de conflictos colectivos que podrá ser iniciado; entre otros sujetos, por empresarios y los órganos de representación legal o sindical y cuyo acuerdo en este caso tendrá una eficacia distinta al anterior, puesto que tendrá la misma eficacia que la atribuida a los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por todo lo anterior se puede deducir que se trata de dos procedimientos completamente independientes, aplicables a supuestos concretos y con requisitos propios para cada uno de los mismos.

5. BIBLIOGRAFIA

- AA.VV. FERNÁNDEZ COSTALES. M. y GARCÍA VILLALUENGA. L. *Prácticum Mediación*. Pamplona. Editorial Thomson Ruterss Aranzadi. 2014. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490148488).
- AA.VV. *La mediación, presente, pasado y futuro de una institución jurídica*. A Coruña. Editorial Netbiblo S.L. 2010. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9745-504-6).
- AA.VV. *Mediación, antecedentes y momentos actual*. En Cejudo Abogados. [en línea] [Fecha de consulta: 11 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en <http://cejudoabogados.info/2014/06/16/la-mediacion-antecedentes-y-momento-actual/> AA.VV. *Procedimiento de mediación civil y mercantil*. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAXMjSwsztbLUouLM_DxbIwNDIwMzQyOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAMFCmOjUAAAA=WKE
- AA.VV. *Procedimiento de mediación civil y mercantil*. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAXMjSwsztbLUouLM_DxbIwNDIwMzQyOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAMFCmOjUAAAA=WKE
- ALONSO SALGADO. C. y RODRÍGUEZ ÁLVAREZ. A. *Comentarios a la ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles*. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490338490).
- ÁLVAREZ CUESTA, H. La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social*. 2016. Número 123, Págs. 109-132. ISSN: 2174-7504.

- ÁLVAREZ SACRISTÁN. I. *La mediación civil y mercantil (Comentario y formularios)*. Bilbao. Editorial Gomylex. 2012. Número internacional normalizado (ISBN: 9788415176091).
- Asociación de mediación para la solución de conflictos. “Las partes”-“Los participantes”. [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.mediacionsolucion.com/index.php/articulos-de-opinion/537-las-partes-los-participantes>
- BARONA VILAR. S. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles en España, tras la aprobación de la ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles*. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490338490)..
- CASANOVAS, P. *Libro Blanco de la Mediación en Cataluña*. Magre, J., Lauroba, M^a, E. Barcelona. Editorial Huygens. 2011. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-393-8675-9)
- CATARINA MUNNÉ, F.y TEIXIDÓ VIDAL, A. *La mediación. Resolución pacífica de conflictos. Régimen jurídico y eficacia procesal*. Madrid. Editorial La Ley. 2003. Número internacional normalizado (ISBN:978-84-9020-164-0).
- Consejo General Del Poder Judicial. *Guía para la práctica de la mediación intrajudicial*. [en línea]. [22 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Mediacion/Guia-para-la-practica-de-la-Mediacion-Intrajudicial/>
- DE ARMAS HERNÁNDEZ. M. La mediación en la resolución de conflictos. *Educar (Universitat Autònoma de Barcelona)*. 2003. Número 32, Págs. 125-136. ISSN: 0211-819X.
- DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*, cit., págs. 60 y ss.
- DEPARTAMENTO DE REDACCIÓN. *Legislación sobre mediación*. Thomson Reuters. Pamplona, 24 de agosto de 2012. 29 de Septiembre de 2018

- DÍAZ AZNATE, M. T. La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2017. Número 140, Págs. 369-398. ISSN: 0213-0750.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ. J. Mediación, conciliación y arbitraje en el Ordenamiento Laboral Español. La solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla y León. El Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de conflictos laborales (ASACL). *Revista Jurídica de Castilla y León*. 2015. Número 35, Págs. 1-48. ISSN: 1696-6759.
- GARCIA PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*, Valencia. Editorial Tirant Lo Blanch. 2011. (ISBN: 978-84-9004-312-7).
- GARCÍA VILLALUENGA, L. *Anuario de mediación y solución de conflictos 2015*. Vázquez De Castro, E., Fernandez Canales, C., Guillén Catalán, R., Plaza Penadés, J., Merino Ortiz, C. Madrid. Editorial Reus S.A. 2015. Número internacional normalizado ISSN: 23409681.
- GARCIA VILLALUENGA. L. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles, comentarios a la ley 5/2012*. [en línea]. Fernández Canales, C. Blanco Carrasco, M, Díaz-Bastien, E, Espín Alba, I, Fernández Canales, F, García Villaluenga, L, Gómez Campelo, E, Gómez Díez, J, Lacruz Mantecón, M, Pérez-Salazar Resano, M, Rogel Vide, C, Serrano Gómez, E, Tamayo Haya, S y Vázquez de Castro, E. Madrid. REUS, S.A., 2012. [fecha de actualización o revisión]. [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2018]. Descripción física. Serie. Número normalizado (ISBN: 978-84-290-1708-3). Disponibilidad y acceso en https://www.editorialreus.es/static/pdf/primeraspaginas_9788429017083_mediacionenasusntoscivilesymercantiles.pdf
- GRANADO, V, A., *Funcionamiento y utilización del Servicio Regional de Relaciones laborales*. [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.castillayleon.ccoo.es/c4926ba3131910d816f24115b17e8a3f000054.pdf>
- LAUROBA LACASA, M^a E. y ORTUÑO MUÑOZ, P. *La mediación es Justicia, el impacto de la Ley 5/2012, de Mediación Civil y Mercantil*. Madrid.

Editorial Huygens. 2014. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-15663-35-5).

- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “*Solución de conflictos laborales individuales en clave de mediación*”, cit.,pág. 46.
- LOSA MONTAÑÉS, J. El papel de la mediación laboral en España. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*. 1996. Número 2-3, Págs. 213-220. ISSN: 1576-596.
- MACHO GÓMEZ. C. Los ADR «Alternative dispute resolution» en el comercio internacional. *Cuadernos de Derecho Transnacional*. 2013. Vol. 5, Número 2, Págs. 398-427. ISSN: 1989-4570.
- MACHO GÓMEZ. C. Origen y Evolución de la mediación: el nacimiento del movimiento ADR en Estados Unidos y su expansión a Europa. *Anuario de derecho civil*. 2014, Vol. 67, Número 3, Págs. 931-996. ISSN: 0210-301X.
- MARTINEZ PECINO, R. (2007). Efectividad de la mediación en conflictos laborales. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla.
- MOLLA ENGUIX, L, M., *Mediación laboral*. [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.mediacion.icav.es/archivos/contenido/421.pdf>
- Murciano Álvarez, G. *Características de los acuerdos de mediación y consecuencias de su incumplimiento*. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <https://blog.sepin.es/2014/02/caracteristicas-de-los-acuerdos-de-mediacion-y-consecuencias-de-su-incumplimiento/>
- NOVEL MARTÍ. G. *Mediación organizacional: Desarrollando un modelo de éxito compartido*. 2010. Madrid: Editorial Reus S.A. 2010. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-290-1636-9).
- PAZ LLOVERAS. E. *Libro Blanco sobre Mecanismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos en España*. Madrid. Editorial AENOR. 2002. Número internacional normalizado (M-50681-2002).

- PÉREZ-UGENA. M. Las partes en el proceso de mediación y su posición en relación con el rol del mediador. En M. PÉREZ-UGENA., *Mediación y deporte*. Madrid. Editorial Dykinson. 2015. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9085-671-0).
- RENEDO JUÁREZ, M, J. Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la jurisdicción social. *Revista Jurídica de Castilla y León*. 2013. Número 29, Págs. 1-24. ISSN: 2254-3805.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a.L.: “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales”, cit., pág. 204.
- RODRÍGUEZ, M. Mediación laboral: Experiencia y realidad en el instituto laboral de la Comunidad de Madrid. *Revista de mediación*. 2009. Número 4, Págs. 42-49. ISSN: e2340-9754.
- RUNA. Entendiendo los conflictos individuales de trabajo. 6 de octubre de 2018. Disponible en: <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/entendiendo-los-conflictos-individuales-de-trabajo/>
- SAN CRISTÓBAL REALES. S. *Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de los conflictos civiles y mercantiles (Mediación, conciliación, negociación, transacción, arbitraje)*. Las rozas (Madrid). Editorial La Ley. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 9788490202043).
- Servicio de Mediación de Camara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España. *Manual para procedimientos de mediación concertados en un marco judicial*. Camara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España. Madrid.2015. 19 de septiembre de 2018
- SISTEMA NACIONAL DE MEDIACIÓN FAMILIAR. *Qué es un mediador y cuál es su función* [en línea] [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso en: <http://www.mediacionchile.cl/sitioumed/que-puedes-medar/>

- TULA. A. *La neutralidad del mediador entra en crisis*. [en línea] [Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2018]. Disponibilidad y acceso <https://www.amediar.info/la-neutralidad-del-mediador-entra-en-crisis/>
- VIANA LOPEZ, C. J., *Mediación Laboral*. Madrid. Editorial Dykinson S.L. 2013. Número internacional normalizado (ISBN: 978-84-9031-632-0).