



Universidad
Zaragoza

1542

Trabajo Fin de Grado

“La mediación como instrumento alternativo de la solución extrajudicial de conflictos en Aragón (ASECLA) y a nivel estatal (ASAC)”

Autor

Laura Blasco Laguarta

Director

Helena Santor Salcedo

Universidad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2016

INDICE

Abreviaturas	2
I. Introducción.....	3
II. Metodología	5
a) Presentación y justificación del trabajo	5
b) Objeto del trabajo.....	6
c) Metodología empleada.....	6
d) Estructura del trabajo	7
III. Concepto y clases de mediación	8
IV. Ámbito objetivo del procedimiento de mediación.....	10
a) Conflictos de aplicación e interpretación.....	11
b) La conflictividad individual en los acuerdos autonómicos	13
V. Desarrollo del proceso de mediación	14
1. Sujetos legitimados para iniciar el procedimiento	14
1.1. El papel del mediador y su designación.....	16
2. Voluntariedad de las partes	17
3. Inicio del procedimiento y solicitud	18
3.1. Requisitos y formalidades de la solicitud	19
3.2. Lugar de presentación: órganos competentes SIMA y SAMA.....	21
3.3. Admisión e inadmisión de la solicitud: efectos	22
4. Tramitación del proceso de mediación	23
4.1. Plazos para el desarrollo del procedimiento	23
4.2. Designación del mediador y emplazamiento de las partes	24
4.3. Desestimiento e incomparecencia de alguna de las partes.....	25
5. Finalización del proceso.....	26
5.1. Eficacia del acuerdo	27
VI. Conclusión	28
VII. Bibliografía.....	30

Abreviaturas

Art/Arts.	Artículo/Artículos
ASAC	Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales
ASECLA	Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón
BOE	Boletín Oficial del Estado
ET	Estatuto de los Trabajadores
LJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LPC	Ley Procedimiento Concursal
Pág. /Págs.	Página/Páginas

I. Introducción

Actualmente y tras la crisis, la situación laboral se ha visto afectada mostrando un notable incremento de conflictividad. La definición de conflicto, según Montoya Melgar es (...) “situación de desacuerdo entre los sujetos de una relación jurídico laboral, basada en un objeto conflictivo y exteriorizada a través de un procedimiento establecido por el derecho para dirimir las controversias”. Es decir, el conflicto es un elemento natural que se produce en cualquier momento, manifestándose de diferentes maneras y pudiéndose clasificar en individual o colectivo, en el que se suscitan intereses entre trabajadores y empresarios.

Las vías de solución de conflictos son variadas aunque en esta nuestra sociedad, la mayoría recurre prioritariamente al órgano jurisdiccional social, siendo competente en la solución de conflictos de las relaciones laborales. Es importante explicar y diferenciar los medios extrajudiciales como alternativa en la solución de conflictos laborales. Con carácter genérico, estos medios son la conciliación, mediación y arbitraje, teniendo como factor común la intervención neutral de un tercero para llevar a cabo la solución y teniendo, a su vez como diferencia, el papel que desempeña cada uno de estos terceros imparciales según el instrumento utilizado.

Vamos a dar a conocer el proceso de mediación para la solución de controversias surgidas en el ámbito laboral, encauzando dicho procedimiento a través de un tercero con el fin de llegar a un acuerdo entre los contendientes. Se van a explicar sus ventajas y resultados tras muchos años de experiencia, facilitando a las partes tanto una mejor paz social como un ahorro económico en comparación al proceso judicial. La vía judicial cuenta cada vez con más desventajas, siendo las principales el tiempo que se tarda en solucionar el conflicto y el coste de las tasas judiciales, en los últimos años está más saturada lo que hace que sea más lenta y resulte poco eficaz. La solución del juez, además, no puede acoplarse a la dinámica cambiante y en permanente evolución de las relaciones laborales. La intervención judicial, lógicamente, se basa en argumentos jurídicos, y en sus resoluciones no pueden prevalecer consideraciones sindicales, sociales y económicas. Tampoco puede equilibrar sus decisiones de manera que, ante un conflicto, no se produzca el total vencimiento de una de las partes. En este tipo de controversias, por el contrario, lo que interesa a veces, no es tanto la salida momentánea del conflicto cuanto la proyección de esa salida hacia el futuro; es decir, no quitarle o darle la razón a una de las partes implicadas, sino resolver un problema a unos colectivos que habían de continuar conviviendo tras la solución del mismo. Por otro lado, resulta evidente que no todas las controversias laborales son susceptibles de someterse a intervención judicial. Hay al margen de ella un amplio campo en el que cabe dar la opción a las organizaciones sindicales y empresariales de intervenir en la solución de unas diferencias cuya realidad y complejidad conocen

mejor que nadie. Con la implantación de mecanismos alternativos al proceso se consigue, además, avanzar en dos cuestiones pendientes en nuestro sistema de relaciones laborales: de un lado, la descongestión de la labor de los juzgados de lo social y, de otro, la potenciación de la autonomía de las partes¹.

Voy a centrar este procedimiento en mi comunidad autónoma: Aragón, que cuenta con el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, (en adelante SAMA) como órgano gestor de los instrumentos extrajudiciales. Este organismo fue creado gracias a la suscripción del I Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón (ASECLA), el 29 de octubre de 1996 firmado por la confederación de empresarios de Aragón (CREA), Confederación de mediana y pequeña empresa, Unión General de trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO). Este acuerdo fue actualizado y derogado posteriormente hasta llegar al actual IV ASECLA con fecha 2 de mayo de 2013, este será al cual me referiré de aquí en adelante.

Vamos a analizar el acuerdo de nuestra comunidad autónoma (IV ASECLA) con el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales a nivel estatal.

El primer acuerdo estatal fue suscrito en 1996 (I Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC), por las organizaciones empresariales CEOE, CEPYME, UGT y CCOO. Años más tarde, tras posteriores renovaciones hasta nuestros días se actualizó pasando a ser Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), gestionado por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), el cual se encarga de los procedimientos de mediación y arbitraje a nivel estatal. Aunque actualmente todas las Comunidades Autónomas cuentan con acuerdos para gestionar la solución extrajudicial de conflictos laborales, recordemos que primero fue en la Comunidad Vasca, con la firma del PRECO y del PRECO II; seguidamente, en la Catalana, con el Acuerdo Interconfederal del año 90, y en la Comunidad Gallega, donde se firmó el AGA. Con posterioridad, y suscritos por sus agentes sociales respectivos, en la mayoría de las restantes Comunidades Autónomas².

¹ Como ha apuntado con acierto un importante sector doctrinal, la negociación colectiva se ha de erigir en la protagonista absoluta de nuestro sistema de relaciones laborales. Protagonismo no sólo como instrumento en sí mismo considerado de solución de la conflictividad laboral, sino como medio de diseño de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. *Vid.*, entre otros, SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos...*, cit., pág. 27 y ss.. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «El acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales...», cit., pág. 524.

² Para un análisis los acuerdos autonómicos puede consultarse, entre otros, BALLESTER PASTOR, M. A.: «Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo», *Tribuna Social*, nº 26, 1993, págs. 7-25; GONZÁLEZ DEL REY, I.: «Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos

II. Metodología

a) *Presentación y justificación del trabajo*

La mediación como instrumento alternativo a la solución extrajudicial de conflictos colectivos se ha visto reforzada en los últimos tiempos, permitiendo aminorar los conflictos laborales gracias a las características propias de su procedimiento y guiando a las partes afectadas hacia una solución. Las relaciones laborales se han visto afectadas en los últimos años debido a la crisis y las situaciones de conflicto han trascendido más allá del ámbito privado de manera que se ha necesitado la intervención de terceras personas que medien en esas controversias procurando un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Este Trabajo de Fin de Grado contiene un tratamiento en profundidad del proceso de mediación. Hemos elegido la mediación laboral como instrumento de solución extrajudicial de conflictos porque es uno de los medios más ventajosos de la solución de conflictos. Es una alternativa sin coste alguno para los solicitantes, un proceso rápido que lo convierte en eficaz, no hay perdedores ni ganadores ya que ambas partes negocian la solución a su controversia, existe versatilidad pudiéndose aplicar la mediación a un abanico amplio de disputas y al ser una solución consensuada por las partes y no impuesta por una tercera persona, es más estable y duradera. Además el papel del mediador es muy importante, actúa de manera neutral y conduce el procedimiento a un acuerdo entre las partes, a diferencia de otros sistemas extrajudiciales, como el arbitraje, donde el tercero resuelve el conflicto fijando los términos y condiciones de la solución.

La mediación es el instrumento más utilizado en todos los sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Sólo en nuestra Comunidad autónoma se tramitaron el pasado año 7.011 mediaciones (6.889 individuales y 122 colectivas), de las que 6.827 fueron finalizadas (6.716 individuales y 111 colectivas). En el caso del arbitraje en el mismo año se tramitaron 2 arbitrajes que fueron finalizados, siendo ambos de carácter individual.³

laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 12, 1993, págs. 83-130 y GONZÁLEZ BIEDMA, E.: «Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 65, 1994, págs. 403-466.

³ Los datos estadísticos pueden consultarse en la página web del SAMA: www.fundacionsama.es

Esta gran diferencia entre los trámites de mediación y arbitraje se debe a que las partes implicadas quieren que sus relaciones laborales se vean lo menos perjudicadas posibles, consiguiendo paz social y continuando su relación profesional en un futuro. Prefieren decidir ellas mismas la solución a dicho acuerdo, pudiendo sentirse cómodas a la hora de negociar.

Todos estos aspectos los ofrece la mediación, el arbitraje en cambio impone la solución a los contendientes sin permitirles la negociación y sin fomentar la comunicación entre ellos, aceptando la solución que el tercero propone. No permite a las partes participar tan activamente en el proceso como en la mediación.

b) Objeto del trabajo

El objeto de este trabajo es profundizar en el procedimiento de mediación como instrumento de solución de conflictos laborales, explicando a través del acuerdo estatal (ASAC) y de Acuerdo Aragonés (ASECLA). Subrayaremos las diferencias de procedimiento que existen entre dichos acuerdos y comparemos el SAMA y SIMA como órganos gestores de solución de conflictos. Procuraremos llevar a cabo un riguroso estudio de ambos acuerdos, explicando en qué consiste la mediación laboral paso a paso, en cada uno de los niveles territoriales comparativos así como los conflictos pertinentes que pueden ser solucionados mediante la mediación.

c) Metodología empleada

Se ha analizado este instrumento en el ASAC V y ASECLA IV creados por los Servicios de Mediación y Arbitraje, así como en la legislación vigente que recoge artículos destinados a los procedimientos de solución y la doctrina relativa a los procedimientos, negociación colectiva y conflictos colectivos.

A su vez, hemos ido recopilando información actualizada para explicar el desarrollo y evolución de la mediación, teniendo en cuenta las continuas renovaciones de los diferentes acuerdos en cada uno de los territorios, con el objetivo de mejorar el contenido y adaptarse a las necesidades de las relaciones laborales en los últimos años. Para ello, hemos trabajado con varias fuentes. En primer lugar, hemos llevado a cabo una revisión bibliográfica de manuales técnico-jurídicos, artículos doctrinales, artículos de prensa y legislación autonómica y estatal aplicable. En segundo lugar, hemos llevado a cabo un análisis jurisprudencial, incluyendo jurisprudencia del Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional, de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional. Por último, hemos acudido a recursos electrónicos como el buscador “CENDOJ” o “WESTLAW” para el estudio de la jurisprudencia.

d) Estructura del trabajo

El trabajo va a dividirse en tres partes: (i) Voy a comenzar explicando el concepto de mediación y su finalidad, así como los diferentes tipos de mediación que existen, comparándose con el resto de instrumentos extrajudiciales y la finalidad que persigue, explicando las características de cada uno.

(ii) A continuación, se procederá a analizar el procedimiento de mediación en relación a los diferentes acuerdos y organismos de solución de conflictos. Los requisitos que se necesitan para iniciar el procedimiento junto a la solicitud, la legitimación de los sujetos para participar en la mediación, explicaremos los órganos competentes, la tramitación del proceso y la finalización del mismo junto con la eficacia.

(iii) Finalmente, el trabajo concluirá con un balance en comparación al resto de procedimientos, mostrando las ventajas o desventajas de la mediación, tras haber analizado cada acuerdo y tener un conocimiento más preciso de este instrumento.

III. Concepto y clases de mediación

La mediación viene definida en nuestra Real Academia Española, como “acción y efecto de mediar y actividad desarrollada por una persona de confianza de quienes sostienen intereses contrapuestos, con el fin de evitar o finalizar un litigio”. La finalidad de la mediación como instrumento alternativo a la solución de conflictos se fundamenta en la intervención de un tercero para proponer una solución a las partes con el fin de llegar a un acuerdo.

El objetivo que pretende garantizar este procedimiento de solución de conflictos es que las empresas y asalariados lleguen a un acuerdo por sí mismas con ayuda de un mediador, cuando en momentos de conflicto no puedan resolverlos por sí mismos⁴. Es el procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo con carácter voluntario mediante el cual interviene un tercero denominado mediador. Este propone una solución a las partes que pueden aceptar o no⁵. En la mediación, a diferencia de la conciliación o el arbitraje, el mediador realiza una propuesta indicativa, sirviendo su contenido de base para la negociación. Se considera un procedimiento idóneo para la resolución de conflictos de intereses, no lo siendo tanto para los jurídicos debido a la imposibilidad del mediador a decidir, recomendar o proponer.

La característica principal de este procedimiento no es solo que la solución del conflicto la alcanzan las partes junto con el mediador, sino su implicación en el conflicto de manera neutral, colaborando en la consecución de unión de ambas partes para que de manera conjunta, puedan llegar a solucionar sus intereses. Debe existir imparcialidad a la hora de mediar pero además, el mediador se mantiene transparente y neutral ante la situación, creando un clima necesario para la consecución de este procedimiento y su posterior solución. Al ser un procedimiento voluntario, debe existir gran implicación por los sujetos. Esta implicación es a largo plazo una mejora de las relaciones laborales, donde existe mejor diálogo para la solución de conflictos.

La intervención de la mediación en una disputa hace que de manera comunicativa se suavice la situación, haciendo que las partes empaticen situaciones e intereses y puedan reconciliarse. Es en comparación con otros procedimientos, el más dinámico⁶. En efecto, en la conciliación el tercero se reúne con las partes pudiendo trasmitirles información pero serán los contendientes los verdaderos

⁴ Véase entre otros, CRUZ VILALLÓN, J. « El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva », Pág. 3.

⁵ Para conocer más profundamente el procedimiento de mediación así como el papel del mediador, véase, entre otros, MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo. Tecnos. 2015, Madrid, Pág. 716.

⁶ Véase GARCIA ABELLAN, J. «Derecho de conflictos colectivos», Pág. 205.

protagonistas en este proceso para llegar a una solución. El conciliador, no resuelve el conflicto como lo hace el árbitro, caracterizado por ser el que es el mismo el que emite la decisión final, ni propone la solución como el mediador, sino que aproxima a las partes a la solución del conflicto. El mediador induce a la comunicación provocando condiciones óptimas para lograr la solución, no tiene obligación directa de propuesta. En la mediación, el tercero dirige la negociación sugiriendo y recomendando, participa activamente. Sin embargo aún aportando su opinión y haciendo efectivo su papel, la última palabra la tendrá las partes, las cuales aceptan o no las propuestas del mediador.

Una de las ventajas de la mediación es que las partes pueden ahorrarse los gastos que supondría acudir a la vía judicial. Así que, dependiendo del proceso y de su complejidad, de la implicación del mediador y de las partes así como del tipo de conflicto, puede concluir en pocas sesiones⁷.

Podemos encontrar seis tipos de procedimientos de mediación de conflictos⁸:

- Mediación realizada por la Administración Laboral, este tipo de mediación está incluida dentro del procedimiento de avenencia perteneciente a la Administración.
- Mediación realizada por la Administración Laboral, sucesora del IMAC (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación). Se puede iniciar el procedimiento a instancia de las partes en la Administración y se le designara un mediador, una vez instada se realizará de manera inmediata convocando la Administración a las partes para la designación e información del proceso, el mediador debe en el plazo más breve posible, proponer solución a las partes.
- Mediación realizada por la Inspección de Trabajo, (art 3 LOITSS) la función inspectora desempeñada por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, tendrán su cometido en el ejercicio de mediación, conciliación y arbitraje.
- Mediación realizada por órganos creados en acuerdos o convenios, además de los anteriores procedimientos denominados oficiales, existen procedimientos privados en los que la mediación es llevaba a cabo por órganos específicos o comisiones mixtas o paritarias a través de la negociación colectiva.
- Mediación en la negociación de un convenio colectivo, (art. 84 ET), las partes pueden designar un mediador en cualquier momento de las deliberaciones de la negociación de un convenio y por último, mediación en la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

⁷ Véase BERNAL SAMPER, T. « La mediación como alternativa extrajudicial, en VVAA », «Mediación como alternativa extrajurídica », Colegio Oficial de Psicólogos, Madrid, 1995. Págs. 17 y 18.

⁸ Véase MONTOYA MELGAR, A, Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid.2015, Pág. 716-717.

IV. Ámbito objetivo del procedimiento de mediación

La mediación es un instrumento útil para la solución de conflictos tanto para los que interpretan o aplican normas, prácticas o decisiones de empresa como para los económicos. Podemos encontrar en el art. 91 ET los nombrados en primer lugar por ser los más numerosos y producir alto grado de judicialización pero también encontramos los denominados conflictos de intereses en sus formalidades. Por ello, se ha incluido el ámbito objetivo de los acuerdos aludidos en dicho artículo siempre que las partes se sometan a los procedimientos⁹. Otros conflictos también se incluyen dentro de este tipo de procedimientos: (i) El conflicto individual tiene como peculiaridad que las partes son expresamente las que se someten al procedimiento, en este caso es el enfrentamiento del trabajador con el empresario. (ii) Por otro lado encontramos el conflicto plural, el cual se da cuando una pluralidad de trabajadores son afectados singularmente y de manera simultánea con un empresario/s pero sin existir un interés unitario, es decir, son afectados aquellos en atención a sus peculiaridades individuales o de su contrato de trabajo. Son intereses individuales que son tratados de manera colectiva sin llegar a producir el conflicto colectivo. (iii) A diferencia de este, el conflicto colectivo se da cuando un conjunto de trabajadores se enfrentan al empresario, responde a un interés colectivo afectando a intereses generales de los trabajadores.

Dentro de los conflictos colectivos podemos distinguir entre los conflictos jurídicos o de aplicación e interpretación de normas, produciéndose cuando el conflicto derivara en controversias relativas a una norma existente, ya sea estatal o por convenio discutiendo su aplicación e interpretación. Y, los conflictos económicos o de intereses, cuando una de las partes (normalmente los trabajadores) quiere crear o modificar una norma o pretende que ser derogue la ya existente, se configura el conflicto como previo a la norma a la que se quiere dar contenido¹⁰

⁹ Véase, entre otros, CASAS BAAMONDE, Mº. E. «Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral», pág. 122-126 y SAÑA FRANCO T, y ALFONSO MELLADO, C.L, «Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales».

¹⁰ Son numerosas las clasificaciones del conflicto que existen en nuestro ordenamiento jurídico. *Vid.* IGLESIAS CABERO, M.: «Solución extrajudicial de los conflictos colectivos de intereses», *Documentación Laboral*, nº 36, 1992-II, pág. 68. Finalmente, por su significación, se distingue entre los conflictos *propios* y los *improperios*. Esta última distinción, omitida por un amplio sector de la doctrina, sí ha sido tenida en cuenta por C. L. ALFONSO MELLADO, *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1993, págs. 34-38.

a) Los conflictos de aplicación e interpretación

El acuerdo estatal (V ASAC) y Aragonés (ASECLA IV) tienen como denominador común la resolución de los conflictos colectivos, los conflictos de aplicación e interpretación de normas y decisiones de empresas e intereses surgidos en una negociación. En cuanto al tipo de conflictos colectivos, los encontramos recogidos en el V ASAC, no incluyendo la solución de conflictos individuales los cuales son sometidos a diferentes acuerdos o suscritos en los distintos ámbitos autonómicos. Además de los conflictos colectivos, podemos encontrar otro tipo de conflictos como los suscitados durante la negociación colectiva y los derivados de discrepancias en el periodo de consultas.

A continuación, los conflictos colectivos objeto de mediación que se encuentran en el V Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC)¹¹ son:

- Los conflictos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o colectivo susceptible de determinación individual que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensiones y reducciones de jornada. Sin perjuicio de las comisiones paritarias y contenido mimo del convenio colectivo.¹²
- Las controversias que bloqueen las comisiones paritarias.
- Las controversias que bloqueen la adopción del acuerdo en las comisiones paritarias.
- Las controversias que produzcan el bloqueo durante la negociación colectiva: Si transcurridos 5 meses desde la constitución de la mesa negociadora, se produce el bloqueo, se podrá solicitar la mediación contando con la mayoría de la representación de empresarios como de trabajadores. La mayoría no se exigirá en el caso de que lo señale en convenio colectivo, cuando se hayan superado los plazos de negociación según el art.85.3 ET.
- Las controversias surgidas durante la negociación de pacto o acuerdo colectivo que durante 3 meses bloqueen la negociación, a contar desde la constitución de la mesa negociadora (excepto si es renovación de pacto o acuerdo con duración distinta). La mediación se podrá solicitar por la mayoría de representación de trabajadores y empresarios participantes. Este periodo no será necesario cuando la mediación sea solicitada por ambas representaciones.

¹¹ Véase art. 4 ASAC V.

¹² Véase arts. 153 LJS y 85.3 h) y 91.3 Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

- Controversias surgidas en el periodo de consultas cuando el cedente o cesionario adopta medidas laborales en relación a los trabajadores deberá iniciar un periodo de consultas¹³, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- La sustitución del periodo de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 ley concursal.
- Las controversias surgidas durante la negociación entre la empresa y representación de los trabajadores sobre acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
- Las controversias surgidas por el desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- Controversias relacionadas con la convocatoria de huelga o en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en su caso.

Todos estos conflictos podrán someterse al proceso de mediación siempre que se produzcan en estos ámbitos:

- Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.
- Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas.
- Empresas, grupo de empresas, empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren en una Comunidad Autónoma cuando tengan de aplicación un convenio colectivo sectorial estatal y se puedan derivar consecuencias en otras Comunidades Autónomas.
- Este acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales y distintos a los previstos en este artículo.

En el ASECLA IV en cambio, encontramos los siguientes conflictos laborales objeto de mediación¹⁴:

- Acciones de naturaleza individual y colectiva en la tramitación del proceso de intento de mediación ante el servicio administrativo correspondiente.

¹³ Véase art. 44.9 Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁴ Véase art.4 ASECLA IV.

- Acciones excluidas del trámite de mediación siendo las que versen sobre seguridad social, las relativas a despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derechos de conciliación de vida familiar y laboral, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, procesos de anulación de laudos arbitrales, impugnación de conciliaciones, mediaciones y transacciones y aquellos que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.¹⁵
- Controversias surgidas durante el periodo de consultas previstos en los art. 40,41,44,47 y 51 ET o sustitución de los procedimientos de mediación y arbitraje por lo dispuesto en el art 64 LJS.
- Controversias surgidas en la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación según art.82.3 ET.
- Controversias surgidas en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos por lo dispuesto en el art. 85.3e) ET.
- Bloqueos en las negociaciones colectivas, incluidos los procesos de las renovaciones previstos en el art 86.3 ET.
- Huelgas y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento
- Cualquier tipo de controversia no excluida en el acuerdo.

b) La conflictividad individual en los acuerdos autonómicos

Los conflictos individuales suelen ser caracterizados por las controversias producidas en los contratos de trabajo cuando se enfrentan el trabajador y empresario. Podemos encontrar en los conflictos plurales este tipo de controversia también, pero a diferencia de los primeros, una de las partes será pluralidad de trabajadores. Todos tienen sus propios intereses por lo que no se constituyen como grupo o categoría profesional.

La autonomía individual en la solución de conflictos individuales y la opinión positiva de la implantación de vías privadas de solución de conflictos han provocado que, aunque el ASAC no tenga incorporada la conflictividad individual, las partes puedan estar incluidas en los ámbitos autonómicos. Comunidades autónomas como Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extrema-

¹⁵ Véase articulo 64.1 Ley de la Jurisdicción social.

dura, Murcia y Galicia no incluyen conflictos individuales, aunque Comunidad Valenciana, Extremadura y Murcia valoran durante la vigencia del acuerdo la futura inclusión. En el resto de comunidades autónomas como Andalucía, País Vasco, La Rioja, Canarias, Cataluña, Madrid, Navarra, Baleares, Cantabria y nuestra comunidad Aragón, asumen tanto los conflictos individuales de solución de conflictos de todo tipo como los plurales que puedan desatarse en su ámbito de aplicación.¹⁶

Podemos encontrar conflictos suscitados durante la negociación colectiva en acuerdos de comunidades autónomas como Andalucía, Navarra y Aragón donde se incluyen conflictos en sus diferentes modalidades: bloqueo de negociación, ruptura total o parcial de la negociación, incumplimiento del deber de negociar...etc. En otras comunidades como La Rioja y Asturias se incluyen conflictos de negociación colectiva de convenios o acuerdos, pero en el País Vasco se menciona falta de acuerdo en la negociación, en Castilla y León el incumplimiento de negociar y buena fe negocial, Galicia, Canarias y Madrid y acuerdos del País Vasco de comisión paritaria, hablan de ruptura de la negociación y otros como Castilla La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Cantabria, Baleares, Extremadura y Murcia piden la presencia de diferencias sustanciales que hayan bloqueado negociaciones.

V. Desarrollo del proceso de mediación

1. Sujetos legitimados para iniciar el procedimiento

Los sujetos legitimados para participar en el procedimiento deben estar capacitados para llevárselo a cabo así como para determinar la solución al conflicto. La posibilidad de actuación de los sujetos en la conflictividad individual o colectiva está permitida para los que estén directamente afectados, tanto trabajadores como empresarios. No sin olvidar, que tienen la opción de acudir a los tribunales si el procedimiento de mediación no resultase factible. En el caso de conflictos colectivos, dependerá de la controversia que trate y quienes puedan solucionarlo.¹⁷

Los sujetos que participen en el procedimiento de mediación pueden hacerlo directamente o mediante representantes acreditados, los cuales actuarán en nombre del representado. Dicha repre-

¹⁶ Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-II), Acordo Interprofesional Galego sobre procedimientos extrajudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura (ASEC-EX), Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (V ASECLCV), Acuerdo sobre Solución de conflictos Laborales en Aragón (ASECLA IV).

¹⁷Véase MORALES ORTEGA, J. M, «La administración del convenio colectivo», Pág. 414.

sentación pudiendo ser realizada por sujetos en ejercicio de sus derechos civiles como procurador, graduado social colegiado y abogado¹⁸, comunicará al organismo la representación para que posteriormente haga conocedora a la otra parte, con el fin de garantizar igualdad de ambas partes en la mediación. Se ha ampliado la variedad de sujetos que pueden iniciar el procedimiento de mediación debido al aumento de conflictos colectivos. Según el tipo de conflicto, están legitimados para iniciar la mediación¹⁹:

- Estarán legitimados los sujetos capacitados para promover demanda de conflicto colectivo o convocar huelga con respecto a los conflictos colectivos de aplicación e interpretación del art.153 LJS y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a las que se refieren art. 85.3 h) y 91.3 ET, los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada. En estos supuestos, se deberá notificar la solicitud de la mediación a las organizaciones sindicales y representativas del ámbito donde se suscite el conflicto.
- Controversias en comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para resolver funciones atribuidas. La legitimación se deberá instar por quien se disponga en el convenio colectivo o mayoría de representaciones.
- Serán legitimados los sujetos señalados en controversias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo que sea bloqueado y los surgidos durante la negociación de un pacto o acuerdo que también conlleve a su bloqueo (por periodo de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora).
- Estarán legitimados el empresario y representación de los trabajadores en los conflictos derivados de las controversias surgidas en el periodo de consultas por los art.40, 41, 51,82.3 ET y los del art 44.9 ET que no refieran a traslados colectivos o modificación sustancial de carácter colectiva. La decisión de instar la mediación deberá de contar con la mayoría de la representación que la promueva.
- Los sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos del art.165 LJS.

¹⁸ Entre muchos otros profesionales titulados.

¹⁹ Véase V ASAC, art 13, sujetos legitimados para solicitar mediación.

- El juez del concurso o quien este determine, en los conflictos de sustitución de periodo de consultas por mediación o arbitraje a instancia de la administración concursa o representación de los trabajadores, en los supuestos del art 64.5 Ley concursal.

1.1 El papel del mediador y su designación.

Además del protagonismo de las partes para poder llegar a un acuerdo en el proceso de mediación, existe un papel muy importante y es el del mediador. Debe actuar de manera imparcial, facilitando a ambas partes llegar a una solución sin favorecer o perjudicar a ninguna de las dos. Suele ser una persona con título universitario y con mucha experiencia en la resolución de conflictos.

El mediador actuará inmediatamente después de su designación, recopilará toda la información que considere necesaria manteniendo total confidencialidad acerca del conflicto y procedimiento. El éxito de la mediación depende del mediador ya que cuyo papel es importante para el acercamiento de las partes y posible propuesta de solución a dicha controversia. Se garantizará, mediante los acuerdos interprofesionales el derecho de audiencia²⁰ de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. Existe diversidad en el papel del tercero ya que en estos acuerdos, que configuran el sistema privado de extrajudicialidad, se puede presentar en varias formas jurídicas: siendo órgano permanente que actúa como colegiado y donde su composición no varía en cada conflicto, como órgano colegiado ad-hoc, como órgano no colegiado y composición variable y, al que nos vamos dirigir en este caso, tercero individual colectivo sin necesidad de ser colegiado.

A diferencia del mediador, el papel del tercero en la conciliación denominado conciliador, interviene para aproximar las posturas de las partes en el conflicto, a través de la propuesta de solución a pesar de que nunca sea la solución final, que eso corresponde a las partes. En el arbitraje, en cambio, el árbitro impone la solución que considera, debiendo ser aceptada por las partes interesadas.

²⁰ Derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser escuchada, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, por la autoridad competente.

2. Voluntariedad de las partes

Uno de los principios básicos de la mediación es la voluntariedad. La persona que decida iniciar mediación debe hacerlo voluntariamente, pudiendo solicitar el abandono del proceso en cualquier momento, sin ninguna consecuencia.²¹

El principio de voluntariedad se ve fortalecido en dos fases:

- Firma, ratificación o adhesión a lo pactado por las representaciones colectivas
- Aplicación y puesta en práctica por las partes

Podemos encontrar acuerdos interprofesionales de eficacia directa y los acuerdos de eficacia diferida. Los primeros tienen como finalidad precedente el compromiso de actuación ante futuros conflictos expresados por organizaciones más representativas. Recogen reglas generales del procedimiento de mediación que solo se pone en marcha cuando las partes lo deciden. Por el contrario en el segundo tipo de acuerdo, se promueve « la celebración de sucesivos negocios bilaterales, articulados a través de la ratificación o adhesión »²², en los que se incluiría la voluntad de sectores y empresas pertenecientes a su ámbito a proceder en un futuro a la mediación. Los acuerdos no se refieren a empresarios o trabajadores sin ratificación expresa. La ratificación a la que se refieren estos acuerdos es aceptar el acuerdo en el que previamente se ha participado y firmado y, la adhesión en cambio, la manera en la que se aprueba la voluntad de obligarse mediante un acuerdo en el que ni se ha firmado ni pactado dicha negociación.

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes implicadas en el conflicto, no obstante, deberá ser requisito para la interposición de la demanda de conflicto colectivo por cualquiera de las partes. En los supuestos relacionados con art 40, 41, 47, 51 ET al intentar resolver controversias en el periodo de consultas, se deberá de poner fin al procedimiento de mediación si así lo requiere una de las partes. Encontramos algunas similitudes en el V ASAC articulo 12, cuando una de las partes solicite el procedimiento se considerara de carácter obligatorio, excepto cuando se exija el acuerdo de ambas. Sin embargo deberá ser requisito para la interposición de la demanda de conflicto colectivo por cualquiera de las partes sustituyendo la conciliación administrativa previa. En los supuestos relacionados con el artículo 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET al intentar resolver controversias en el periodo de consultas, se deberá poner fin al procedimiento de

²¹ Véase VALERO, M.A. «Reducir los costes de un litigio a través de la mediación », pág. 11.

²² Véase CRUZ VILLALON, J. «La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva», Págs, 60-61.

mediación si una de las partes lo solicitara. Por último las partes podrían elegir el procedimiento de arbitraje sin recurrir a la mediación.²³

3. Inicio del procedimiento y solicitud

La solicitud de mediación se ha de presentar mediante un escrito dirigido a la Fundación SIMA o SAMA²⁴, bien mediante el modelo normalizado, o bien mediante cualquier otro escrito donde conste la identificación de las partes en conflicto, el objeto del conflicto y razones que lo fundamentan, el ámbito territorial del mismo, el colectivo de trabajadores afectados y el domicilio, el mediador o el órgano de mediación designado, la fecha y la firma de quien inicia el procedimiento estableciéndose en artículo 14.2 del ASAC V y art 11 ASECLA IV. Dicha solicitud para iniciar la mediación se realiza por una de las partes o de común acuerdo entre ambas, formulándose ante un mediador o una institución de mediación.²⁵

El procedimiento se produce en cuatro pasos:

- El mediador citará a las partes para una sesión informativa en la que explicará el procedimiento. A su vez, se elegirá el lugar donde se llevará a cabo y la lengua del procedimiento²⁶. Si no asistieran las partes se entendería que han desestimado la mediación.
- El procedimiento continuará con una sesión constitutiva en la que se plasmará en un documento toda la información: partes implicadas, mediador, objeto del conflicto y duración del proceso.
- El mediador convocará a las partes con antelación suficiente, dirigirá las sesiones y ambas partes expondrán sus posiciones. Ninguna de ellas podrá interponer reclamación extrajudicial o judicial contra la otra parte durante el procedimiento.
- Finalmente, el procedimiento podrá acabar con o sin acuerdo, o con acuerdos parciales sobre algún aspecto concreto, facilitando su posterior resolución. El acta final, deberá ser firmada por

²³ De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, al mediador o a los mediadores para que arbitren todas o algunas de las materias objeto de controversia. Véase V ASAC, artículo 12.6.

²⁴ Según donde se dirijan las partes y el ámbito territorial.

²⁵ Véase VALERO. M.A. «Reducir los costes de un litigio a través de la mediación».Pág. 14 y 15.

²⁶ Dependiendo de la CCAA en la que se vaya a realizar el proceso.

las partes y por el mediador, dictaminando la conclusión del procedimiento y acuerdo alcanzado.

La mediación no tiene duración exacta, normalmente la resolución del conflicto tarda entre los tres y cuatro meses²⁷. En el caso de que no se hubiese alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes puede recurrir a un tribunal.

3.1. Requisitos y formalidades de la solicitud

Existe una gran variedad de conflictos que pueden ser competencia de la mediación, para facilitar el trámite de inicio del procedimiento evitando errores y dudas, la mayoría de los organismos disponen de unos modelos que reúnen todos aquellos requisitos que la solicitud debe de tener. Dichos requisitos, deben identificar al empresario o sujetos que están legitimados para participar en el procedimiento, en el caso de conflictos colectivos o del trabajador y empresario si es un conflicto individual, explicando cual es el objeto del conflicto y sus razones, los sujetos afectados y el ámbito territorial en caso de convenios colectivos, domicilio y firma del sujeto que firma dicha solicitud junto a su fecha. Se puede reflejar en la solicitud, el nombre del mediador que designa, solicitándolo en el servicio de mediación correspondiente o que se realice dicha designación por ambas partes.

De acuerdo con el ASAC V²⁸, la mediación se iniciará por solicitud a través de un escrito al SIMA, debiendo contener:

- La identificación del empresario o sujetos colectivos implicados, incluyendo la identificación de las organizaciones sindicales y empresariales cuando proceda.
- El objeto del conflicto, su desarrollo y las razones de dicha controversia. Los sujetos que soliciten mediación deberán de comunicar al mediador los hechos relevantes. El colectivo afectado y el ámbito territorial del conflicto
- La acreditación de la comisión paritaria en los supuestos: conflicto de interpretación y aplicación de convenios colectivos, conflictos de aplicación e interpretación de pacto colectivo si existe en su seno comisión paritaria y se hubiera establecido con carácter preceptivo su intervención previa. Discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 ET, si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de

²⁷ Muy inferior al de cualquier litigio judicial.

²⁸ Véase art 14 ASAC V.

la Comisión Paritaria del mismo y, cuando al amparo del artículo 41.6 y 82.3ET , cualquiera de las partes haya solicitado su intervención.

- El mediador u órgano de mediación asignado
- Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

Además, establece que una vez instada la mediación ante el servicio correspondiente en cada caso, se agotará tal trámite en el plazo de diez días debiendo atender la solicitud de mediador o mediadores en el plazo de los tres primeros días hábiles de dicho período para llevar a cabo, la mediación. Si las partes no hubiesen designado mediador, el servicio correspondiente asignará uno para poder iniciar el procedimiento. En caso de huelga, deberán establecer en la solicitud los objetivos, fecha y gestiones realizadas para su inicio, enviando una copia de dicha solicitud al empresario. El procedimiento durará setenta y dos horas salvo que se prorogue a petición de las partes. El servicio deberá atender en veinticuatro horas la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si hiciese falta y convocarlas para iniciar el procedimiento. La asistencia es obligatoria como así lo requiere el procedimiento. El escrito de convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado el procedimiento en los plazos establecidos o que ha finalizado sin avenencia. De no realizarlo, se entenderá que la huelga no está debidamente convocada.²⁹ Añade algunas peculiaridades como que las partes podrán solicitar al mediador la mayor brevedad del procedimiento, siempre que en la solicitud identifiquen al mediador/es.

El ASECLA IV³⁰, a diferencia del ASAC V, no cuenta con tantas exigencias en los requisitos que debe contener la solicitud:

- La identificación del solicitante y solicitado con designación expresa de su domicilio , incluyendo dirección telemática a efectos d notificaciones .
- Exposición de los hechos que motivan el conflicto
- El objeto de la reclamación
- Firma de la parte solicitante o representante, que deberá acreditarse con poder bastante en el momento de la solicitud.
- La ausencia o identificación insuficiente de alguno de los requisitos anteriores será causa de archivo de las actuaciones.

²⁹ Véase art. 15 ASAC.

³⁰ Véase art. 11 ASECLA IV.

La designación del tercero se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del SIMA o SAMA, siendo periódicamente actualizadas y el mediador/es deberán mantenerse imparciales y ajenos al conflicto sin alterar o condicionar el procedimiento.³¹

El resultado del procedimiento de mediación es fruto de la voluntad de las partes, es decir, ambas mantienen las formas y la responsabilidad respecto del conflicto y no transfieren el poder de toma de decisiones al mediador.

3.2. Lugar de presentación: órganos competentes SIMA y SAMA

La solicitud tendrá validez siendo presentada ante al órgano competente, cumpliendo con las exigencias territoriales y requisitos previstos en los acuerdos estatales y autonómicos. En caso de no cumplirse y dirigirse erróneamente a otro órgano territorial, los plazos de caducidad se verían suspendidos. Existen muchos organismos de solución de conflictos en España³² pero nuestro objetivo es comparar el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)³³.

El SIMA es una fundación constituida por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) y es de aplicación a nivel estatal. Se trata de una fundación del sector público estatal tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de modo que sus recursos son de naturaleza pública.

La Fundación SIMA tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas. El objetivo es velar para que estos procedimientos sigan los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

El SIMA atiende conflictos laborales de ámbito estatal, o cuyos convenios colectivos son estatales. También conflictos para empresas con varios centros de trabajo ubicados en distintas comunidades autónomas. En definitiva, el SIMA tiene capacidad de actuación cuando se refiere al ámbito nacional y se rige por el V ASAC.

³¹ Véase art.14 ASAC V.

³² IMF Business School, Mediación y arbitraje: solución de los conflictos laborales. Muchas comunidades autónomas cuentan con organismos de solución de conflictos: Aragón: SAMA, Asturias: SASEC, Canarias: GOBCAN, Cantabria: ORECLA, Castilla la Mancha JJCC, Castilla y León: SERLA, Cataluña: TLC, Valencia: TAL , Extremadura: FRLEX, Galicia: CGRL, Madrid: SMAC, Murcia: ORCL, Navarra: TL, País Vasco: CRL-LHK.

³³ Fundación SIMA, enlace web www.fsima.es.

El SAMA, se caracteriza por ser de aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón. Se rige por el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos en Aragón (IV ASECLA) , el cual fue creado por la Confederación de empresarios de Aragon (CREA), Confederación de la pequeña y mediana empresa de Aragon (CEPYME), CCOO y UGT. Las controversias que llevan a cabo son procesos colectivos de extinción, suspensión, modificación y movilidad geográfica, inaplicación de condiciones del convenio colectivo y bloqueos de las negociaciones para su renovación. El procedimiento se iniciará mediante el envío de la solicitud ante el SAMA conteniendo los requisitos de identificación de ambas partes, exposición de los hechos, objeto de la reclamación, firma y fecha. Si la solicitud se viese incompleta por alguno de estos requisitos, será archivada. Una vez recibida, será registrada y se señalará fecha, hora y lugar de la celebración nombrando a ambas partes y al mediador, en los cinco días hábiles siguientes a su presentación. El mediador podrá ser unipersonal o colegiado, con un máximo de dos miembros. La asistencia deberá ser obligatoria por las partes o sus representantes, siendo reconocidos por la Secretaría Técnica del Organismo.³⁴

3.3. Admisión e inadmisión de la solicitud: efectos

Registrada la solicitud, el área de procedimiento del SIMA o SAMA analizará si el conflicto planteado se ajusta a los requisitos formales de legitimación y de ámbito exigidos en los acuerdos. Si el resultado de esta valoración es negativo, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del solicitante para que en el plazo máximo de cinco días pueda subsanar. En el supuesto de una inadecuada o inexistente subsanación y a propuesta del área de procedimiento, el Director General podrá, previa realización de las gestiones que estime oportunas para solventar la situación, proceder al archivo del escrito de solicitud.

Si el resultado de la valoración señalada es positivo o se ha procedido a la subsanación de la solicitud, se actuará de la siguiente forma:

Comprobada la legitimación de las partes y de ámbito del conflicto, se constatará si la solicitud presentada contiene lo necesario para su tramitación, según se contemplan en el artículo 14.2 ASAC para la mediación. Si el resultado de esta valoración es negativo, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del solicitante advirtiéndole de que, hasta el momento en el que se realice la oportunua subsanación, no se iniciará la tramitación del expediente. En todo caso, transcurrido un mes desde tal requerimiento sin que la solicitud haya sido complementada, previa realización de las ges-

³⁴ Art 12 IV Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos en Aragón, (ASECLA IV).

tiones que se estimen oportunas para solventar la situación, se procederá al archivo de la misma. Si el resultado de la valoración señalada es positivo o se ha procedido a su subsanación, se iniciará la tramitación del correspondiente procedimiento.³⁵

Si los defectos no son importantes o se advierten otros, el organismo puede admitir la solicitud comunicando al mediador y a las partes en la comparecencia, dichos defectos para que los subsanen en el procedimiento. La subsanación que se realice según lo anterior, producirá efectos desde el día de su presentación defectuosa y no desde que se subsanaran los defectos y en caso de ser conflicto jurídico, la caducidad se producirá a partir de ese día.

Casi todos los acuerdos establecen que la admisión de la solicitud en el procedimiento no permitirá ninguna otra acción dirigida a la solución del conflicto.

4. Tramitación del proceso de mediación

4.1. *Plazos para el desarrollo del procedimiento*

La tramitación del proceso de mediación es rápida ya que una vez instada la mediación ante el SIMA, se agotará dicho trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, se atenderá la solicitud del mediador y los convocará para llevar a cabo la mediación. Dichos plazos pueden ser ampliados por voluntad de las partes³⁶. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el organismo se dirigirá a aquellas el mismo día de la recepción del escrito de solicitud, para que lo designen. Transcurrido el plazo de tres días desde la presentación de la solicitud, la mediación se desarrollará por el designado por las partes. Si alguna no hubiera designado mediador, la mediación se realizará con el propuesto por la otra parte. Si ninguna de las partes hubiera designado mediador en el plazo anterior, se procederá al archivo de las actuaciones. Las partes podrán solicitar al mediador que se desarrolle el procedimiento de manera más breve que la señalada, siempre que identifiquen en la solicitud al mediador o mediadores que han consentido. Una vez iniciada la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.³⁷

En el caso del SAMA, el plazo es de cinco días hábiles a contar desde la presentación de la solicitud. Será el único organismo en el que es posible la prorroga o aplazamiento, pudiendo

³⁵ Arts. 6 y 7, Normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA.

³⁶ Véase BORREGO GUTIERREZ, M. <<Solución autónoma del conflicto laboral. El papel del SIMA>>,

³⁷ Art. 14 ASAC V.

suspenderse tantas veces como se estime necesario teniendo en cuenta los plazos establecidos levantando acta en cada sesión.

4.2. Designación del mediador y emplazamiento de las partes

La designación del mediador/es es obligatoria para los casos en los que interviene un tercero o varios, órgano ad hoc u órgano permanente de composición variable de cada conflicto. Normalmente, ambas partes podrán elegir de una lista de mediadores en el organismo competente, por mediadores propuestos por las partes y en ocasiones, ambas partes de manera conjunta pueden decidir un mediador que no aparezca en dicha lista, solicitarlo mediante un escrito junto a la solicitud de mediación. De no realizarse conjuntamente, el solicitante deberá reflejar en el escrito de iniciación la opción elegida para la designación: común acuerdo con la otra parte, prefiriendo que designe el órgano competente o designando al mediador directamente. Una vez elegida la opción, el organismo comunicará a la otra parte la designación pudiendo esta a su vez, dependiendo del solicitante, elegir varias preferencias. La otra parte podrá negarse, designando el mediador y comunicándolo al organismo, debiendo poner al corriente al solicitante para que escoja mediador o prefiera que sea el organismo quien lo decida.

En el caso de que el solicitante quiera que se encargue de la designación el organismo, la otra parte podrá aceptarlo o negarlo, si lo niega, podrá designar el mediador que estime conveniente y comunicarlo al organismo. Designado el mediador/es, el organismo competente deberá de emplazar a las partes y al mediador, al acto de la mediación. En el caso en el que el sujeto que inicia el procedimiento, presenta la solicitud y designa mediador sea el mismo, puede ser emplazado y citado en el mismo momento del acto de la mediación. Si no ocurriese de esa manera, el organismo competente citará a ambas partes mediante notificación a su domicilio informando de los datos relevantes para el acto.³⁸ Los acuerdos establecen quienes pueden formar parte de las listas de mediadores en los distintos organismos de mediación. El SIMA establecerá una lista compuesta por mediadores aprobados por los firmantes del ASAC estableciendo los órganos constituidos por pactos o acuerdos.

Las partes ven necesaria la formación del mediador para la solución eficaz del conflicto, podrán designar también de mutuo acuerdo un mediador no incluido en dicha lista. En cambio en el SAMA, la lista estará compuesta por mediadores de prestigio siendo expertos en cuestiones in-

³⁸ Art.15 ASAC V.

herentes de relaciones laborales y serán designados únicamente por las organizaciones firmadas del ASECLA a través del comité paritario.

Serán incompatibles para ser mediadores en los siguientes supuestos:

- Si el conflicto fuera de *sector*, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato o de la asociación empresarial afectada.
- Si el conflicto fuera de *empresa*, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas, tengan Convenio Colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité o comités de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa o de las empresas, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

4.3. Desestimiento e incomparecencia de alguna de las partes

Las partes tienen obligación de asistir al acto de mediación cuando lo solicita uno de los interesados. Algunos acuerdos reconocen el desistimiento e incomparecencia como finalización al procedimiento pudiendo admitirse los efectos que ellos causan injustificadamente.

Algunas comunidades autónomas como Aragón, han admitido la incomparecencia entre una de las formas de finalización a la mediación. Si la falta de asistencia es justificada, se puede volver a convocar el acto dentro del mismo procedimiento justificando dicha falta de asistencia previamente o en el mismo momento del acto.

En el caso de que no hubiese justificación, se formalizará el acta de conciliación intentada sin efecto o archivo, cuando son ambas partes o la parte solicitante las que no comparecen pero, no si es quien la instó, se considera incumplido el trámite prejudicial sin suspensión de la prescripción y caducidad. Podemos diferenciar estos casos con lo que sería la actuación responsable de las partes, la comparecencia. Tienen derecho a comparecer por si mismos o por representación siendo debidamente acreditados, durante la comparecencia muchos de los acuerdos reconocen que se procederá al intento del acuerdo de las partes.³⁹

³⁹ Véase art 13 ASECLA IV.

5. Finalización del proceso

La finalización del proceso de mediación puede tener varios resultados siendo: por desistimiento del solicitante o de ambas partes en el caso de solicitud conjunta y por incomparecencia a alguna de las sesiones previstas durante el proceso, siendo así archivadas o clasificando el proceso intentado sin efecto. Aunque el procedimiento haya requerido la celebración de varias sesiones para llegar al acuerdo, puede finalizar sin acuerdo, optando por la utilización de otro instrumento alternativo de solución de conflictos como es el arbitraje y con avenencia.

Si las partes rechazan la propuesta/s del mediador, finalizará sin avenencia, lo que continuará el conflicto posibilitando optar por otra medida como en el caso de huelga o ejercicio de acciones judiciales cuando haya quedado suspendida durante la mediación. Los acuerdos exigen que la desavenencia quede plasmada en un acta final redactada por el secretario y suscrita por el mediador/es y las partes.

En el caso que se produce rechazo a la propuesta del mediador, se deberá reflejar la ausencia del acuerdo en el acta alegando las razones que alegan las partes. El V ASAC recoge que en el acuerdo resultado del proceso si se dan los requisitos de legitimación, tendrá eficacia lo pactado tras el período de consultas que recogen los artículos 40, 41, 47,44.9, 51 y 82.3 ET y 64.6 de la Ley Concursal. En el resto de conflictos la eficacia será la pactada en el convenio colectivo, siendo depositado, registrado y publicado de acuerdo al art 90 ET. La no obtención de acuerdo conllevara al mediador a levantar acta en ese momento registrando la ausencia de dicho acuerdo y propuestas formuladas con las alegaciones de las partes a su rechazo. Cuando los órganos intermitentes hubiesen constituido el convenio colectivo o acuerdo, darán traslado al organismo de la solución para su registro. Se podrá realizar la impugnación en los plazos recogidos del art 67 LJS.⁴⁰

El V ASAC, sin embargo, recoge que el mediador/es en el plazo de diez días podrán proponer solución al conflicto quedando por no puestas cuando las partes no lo acepten. En el caso de que se produjese art.15.2 del acuerdo, el plazo será de setenta y dos horas. Las partes podrían decidir optar por el arbitraje sin necesidad de agotar ningún plazo del procedimiento.

El acuerdo finalizado con avenencia se formalizará por escrito y deberá ser registrado en el organismo encargado del procedimiento. Los efectos del acta final serán los propios de un Convenio Colectivo cuando la suma de los que hayan aceptado sea suficiente, a continuación se produciría el depósito, registro y publicación.

⁴⁰ Véase artículo 16 ASAC V.

Cuando no se produzca avenencia, el mediador/es levantará acta en el mismo momento registrando la propuesta y justificando la no aceptación de las partes junto con el no acuerdo. En el caso de que los órganos intermitentes hubiesen constituido el convenio colectivo o acuerdo, darán traslado al organismo de la solución para su registro.

Podemos resumir los posibles finales a la resolución del conflicto en cuatro posibilidades redactadas por el SIMA: Si es finalizada *con acuerdo*, es decir, contendrá el acuerdo alcanzado por las partes. Finalizada con *desacuerdo*, donde se constatará la falta de acuerdo así como la propuesta realizada por el órgano de mediación para la solución. Resultado de *archivo de expediente*, procediendo al mismo a instancia de la parte solicitante del procedimiento o ante su incomparecencia a este, siendo debidamente citada. Por último, encontramos intentado sin efecto cuando la parte solicitante del procedimiento no haya comparecido a la reunión, siendo debidamente citada⁴¹.

El SAMA recoge en el IV ASECLA que la mediación puede finalizar con acuerdo, desacuerdo, intentada con efecto, incomparecencia injustificada de la parte solicitante, o archivo por incomparecencia o desestimiento por la parte solicitante. En el acuerdo no se incluirán las propuestas de solución para acercar posturas por el mediador y ambas partes, a menos que ambas lo decidan de mutuo acuerdo. En el caso de desacuerdo, podrán intentar el procedimiento de arbitraje para solucionar el conflicto.⁴²

5.1. Eficacia del acuerdo

Para que los acuerdos alcanzados por la mediación posean eficacia, deben de darse los requisitos estipulados en los art. 87, 88, 89.3 y 91 ET, 154 y 156 LJS.

El art.91 ET permite que el proceso de mediación tenga eficacia jurídica en los convenios colectivos estatutarios siempre que los contendientes y el mediador estén legitimados para adoptar un convenio colectivo cumpliendo los requisitos anteriores. Es decir, estos requisitos de legitimación les permiten acordar el convenio colectivo en el ámbito del conflicto, permitiendo la modificación de la negociación. Si las partes no tuvieran representatividad requerida para negociar convenios colectivos estatutarios, se les reconocería valor de convenio colectivo extraestatutario o impropio.

⁴¹ Reunión de mediación, SIMA.

⁴² Véase artículo 13 IV ASECLA.

VI. Conclusión

(i) La mediación permite a través de su procedimiento satisfacer los intereses de las partes implicadas en el conflicto. Es un procedimiento adecuado para cualquier tipo de conflicto laboral, ya sea individual o colectivo, jurídico o de intereses. El acceso es libre y gratuito, algo importante actualmente debido al aumento de controversias laborales que hacen que la justicia sea más lenta y costosa. Los contendientes no sienten la sensación de perdedor o ganador como ocurre en otros procedimientos, ambos buscan la solución más justa y beneficiosa. La posibilidad de que lleguen ellas mismas a un acuerdo favorece la comunicación, cooperación y el clima laboral, pudiendo continuar su relación laboral a largo plazo.

(ii) Tras el profundo análisis de este procedimiento, cabe señalar que este instrumento ofrece más ventajas y beneficios que el resto de alternativas de solución de conflictos. El arbitraje o la conciliación, no dan tanta flexibilidad a las partes implicadas para intervenir durante el procedimiento sino que se asemeja más al proceso judicial, donde imponen la solución al conflicto. La mediación se compone de un proceso muy completo donde se vela por el interés de los contendientes y su relación laboral, se pueden debatir no solo las cuestiones planteadas inicialmente sino también las que surjan durante el procedimiento. En el caso de no llegar a un acuerdo, se puede continuar por la vía judicial, sin existir impedimentos para no continuar hacia la solución del conflicto, cuentas con ambas vías de solución desde el primer momento.

(iii) No hay duda de que el papel del mediador convierte a la mediación en un medio de negociación factible para la consecución de acuerdos. No impone la solución sino que sirve como hilo conductor para la negociación. Además, el mediador actúa de manera imparcial con el compromiso de servir a ambas partes, respetando la confidencialidad, no favoreciendo ni perjudicando a ninguna de las dos partes y buscando una solución que les beneficie a ambas. El mediador tiene un papel trascendental ya que se centra en mantener un proceso de negociación positivo y fluido hasta que llega a un acuerdo que interese a los contendientes, sugiere distintas posibilidades con el fin de que las partes las consideren y cooperen.

(iv) Cabe señalar que existen mejoras en el sistema, pudiéndose subsanar en las actualizaciones de futuros acuerdos. No existe sanción alguna para los sujetos que de forma injustificada deciden no acudir o en el caso de acudir, no involucrarse en el procedimiento, es decir, la mediación es voluntaria por lo que si accedes a solucionar la controversia por este instrumento es porque ya conoces como funciona. Estos casos ocasionan pérdida de tiempo para el organismo y a la otra parte involucrada que acude con intención de encontrar una solución.

En definitiva, la mediación alivia la carga judicial que existe actualmente dando la posibilidad de llegar a la solución del conflicto de manera más ágil.

Gracias al Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASE-CLA IV) y a nivel estatal (V ASAC) hay un balance positivo en su aplicación, ya que tras sus continuas actualizaciones se han ido introduciendo mejoras en los procedimientos, en su eficacia y en la actuación de los mediadores. Este fortalecimiento implica una mejora en la solución de las diferentes controversias y en los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores.

VII. Bibliografía

ALFONSO MELLADO, C. L. « Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva », Tirant lo blanch, Valencia, 1993.

ALVAREZ GARCIA, R. (2012). « Mediación y libertad de las partes para mediar en el proceso laboral ». LA LEY. Madrid.

BALLESTER PASTOR, M. A. « Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo », Tribuna Social, nº 26, 1993.

BERNAL SAMPER. T. (1995). La mediación alternativa extrajudicial en VVAA. « Mediación como alternativa jurídica ».

BORREGO GUTIERREZ. M. (Junio 2015), « Solución autónoma del conflicto laboral. El papel del SIMA », Trabajo y Derecho, N°6.

CASAS BAAMONDE, M. E. « Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral ».

Fundación SIMA (2016), obtenido de Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje: www.fsima.es, normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA.

GARCIA ABELLÁN, J. « Derecho de conflictos colectivos ».

GONZÁLEZ BIEDMA, E. « Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas », Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 65, 1994.

GONZÁLEZ DEL REY, I. « Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales », Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 12, 1993.

IGLESIAS CABERO, M. « Solución extrajudicial de los conflictos colectivos de intereses », Documentación Laboral, nº 36, 1992-II.

IMF BUSINESS SCHOOL, « Mediación y arbitraje: solución de conflictos laborales ».

MARTINEZ DEL HOYO CLEMENTE, A. M. (2012), « Vivencias en la solución extrajudicial de conflictos laborales ».

MONTOYA MELGAR. A (2015). « Derecho del Trabajo ». Tecnos, Madrid.

ORTEGA MORALES. J.M. « La administración del convenio colectivo ».

SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: « Los procedimientos extrajudiciales de solución de solución de los conflictos ».

VALERO, M. A. (2014). « Reducir los costes de un litigio a través de la mediación. Redacción es-trategia financiera ».

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. « El acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales ».

VILALLON, J. C. (2011). « El nuevo papel de mediación y arbitraje en los procesos de negociación colectiva ».

Acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos y legislación vigentes

V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales de 7 de febrero de 2012 (BOE, núm. 46 de 23 de febrero de 2012) (V ASAC).

IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón de 2 de mayo de 2013 (BOA de 11 de junio de 2013).

Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social (BOE núm., 245 de 11 de octubre de 2011).

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. (BOE núm., 255 de 24 de octubre de 2015).

