

La ejecutividad del acuerdo de mediación ante el SIMA

Victoria Villanueva y Francisco Ramón Lacomba Pérez

Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 192/2016 (noviembre)

I. INTRODUCCIÓN

En ocasiones, una resolución judicial, en este caso, un Auto de la Audiencia Nacional (AN) dictado en un procedimiento de ejecución de título no judicial, **trasciende más por lo que omite que por lo que expresamente recoge su texto.**

Se trata del **Auto de la AN nº 37/2016, de 29 de junio de 2016**, que ha estimado la solicitud de ejecución formulada por la empresa HEINEKEN ESPAÑA, S.A. frente a CCOO y UGT de acuerdo alcanzado ante el SIMA en mediación instada por los sindicatos ante una situación de bloqueo en la negociación colectiva. **La importancia de esta Resolución** a nuestro entender radica, precisamente, en que se haya dictado sin cuestionar, ni las partes ni el órgano judicial (pese a tratarse de una cuestión de orden público procesal) **la ejecutividad directa de un acuerdo de mediación alcanzado ante el SIMA**, en el seno de un conflicto meramente negocial o de intereses, y por tanto **no de carácter pre-procesal**, es decir, que no se trataba exactamente de una mediación preceptiva prevista en el art. 63 LRJS, lo cual potencia en gran medida el recurso a este tipo de procedimientos de resolución extrajudicial.

A nadie se le escapa que, ante la complejidad de los conflictos colectivos inherentes a las relaciones laborales, resulta de gran importancia potenciar los medios autónomos de solución que permitan abrir las necesarias vías de diálogo, negociación o transacción (singularmente, la mediación) que les permitan alcanzar acuerdos, en lugar de someterse a una intervención judicial seguramente menos eficaz, por estar obligada a resolver siempre conforme a Derecho y a centrarse en la mera controversia jurídica, la cual, en muchos casos no resuelve el verdadero conflicto.

A tal fin se destina el Quinto Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC), los que le han precedido y le sucederán, así como los acuerdos autonómicos en la materia, que apuestan por el fortalecimiento de estos mecanismos como objetivo estratégico.

Para que este fortalecimiento sea real y por tanto se alcance el objetivo de solución rápida y efectiva de los conflictos laborales, resulta esencial **proteger**

eficazmente el resultado de este trabajo de consenso realizado por las partes frente a posibles incumplimientos de los sujetos obligados.

A tales efectos, resulta clave el art. 16 del V ASAC, que diferencia los efectos sustantivos y procesales del acuerdo de mediación, sin establecer respecto a estos últimos matiz alguno:

- **Efectos sustantivos:** "El acuerdo conseguido en mediación, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado... en Convenio Colectivo".
- **Efectos procesales:** "A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley reguladora de la jurisdicción social" (LRJS)

En este sentido, el art. 68 LRJS reconoce que lo acordado en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley. La duda se plantea en si esta previsión del art. 68 se aplica únicamente a los acuerdos de mediación regulados en el Capítulo I del Título V de la LRJS, es decir, los alcanzados en mediación preceptiva previa a la interposición de una demanda judicial por conflicto colectivo, o por el contrario, tal naturaleza de título ejecutivo puede predicarse asimismo de otros acuerdos alcanzados en mediación voluntaria para las partes.

La Doctrina de los autores ha dedicado estudios, no en gran número, a analizar la eficacia jurídica de los acuerdos alcanzados en mediación, los cuales se detienen y analizan los típicos acuerdos alcanzados en mediación previa a la vía judicial, pero no contábamos con resoluciones judiciales que, de manera tan clara, hubiesen hecho realidad esta predicada ejecutividad de tales acuerdos.

El Auto de la AN que pasamos a comentar brevemente confirma con absoluta naturalidad la posibilidad de solicitar la ejecución de acuerdos alcanzados ante órganos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, incluso –da la impresión– sin evidenciarse el carácter pre-procesal del acuerdo.

No obstante, no debemos olvidar la naturaleza de las obligaciones adquiridas en el acuerdo y que las mismas deberán ser competencia material de los órganos de la jurisdicción social. Veamos en caso concreto.

II. ANTECEDENTES

Los Sindicatos FEAGRA-CCOO y FITAG-UGT interpusieron solicitud de procedimiento de mediación, en fecha 17 de febrero de 2016, frente a HEINEKEN ESPAÑA, S.A. Según los solicitantes de la mediación, se planteaba demanda en el procedimiento previo a la convocatoria de Huelga, con las pretensiones siguientes (i)

defensa del Convenio Colectivo Único, su rápida renegociación y publicación en el BOE; (ii) una solución dialogada, en la mesa de negociación del Convenio Único, de las discrepancias; y (iii) compromiso de la empresa de no usar medidas unilaterales. Todo ello con base en un supuesto bloqueo en las negociaciones colectivas comprometidas por ambas partes en las mesas constituidas al efecto.

La solicitud de mediación, queda expresamente enmarcada según el modelo del SIMA en el apartado c) del art. 4.1 del V ASAC, es decir por "*conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo*", diferenciada de los supuestos de "*conflicto colectivo de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 LRJS*" contemplados en la letra a) del mismo precepto del ASAC.

En fecha 22 de febrero de 2016, tras reunirse en la sede del SIMA con asistencia de los mediadores, ambas partes alcanzaron un acuerdo en los términos que constaron en el acta correspondiente y que se concretaba en los siguientes compromisos:

- 1) Las partes acordaban convocarse para la negociación del Convenio Colectivo Único de Heineken España, fijando al efecto un calendario de reuniones y el contenido de la primera de ellas (régimen de cobertura de vacantes).
- 2) En relación con el sistema de cobertura de vacantes, las 24 posiciones que habían sido ofertadas por la empresa, no se llevarían a cabo hasta el mes de mayo.
- 3) Desde la firma del acuerdo de mediación y hasta diciembre de 2016, cada parte asumiría una obligación de hacer:
 - i. "*Durante dicho periodo de negociación (hasta diciembre de 2016), la empresa se compromete a no llevar a cabo ninguna MSCT de las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo*" (cuya naturaleza es extraestatutaria)
 - ii. "*y la parte social se compromete a no ejercer su derecho de huelga, así como a no convocar jornada estricta*".

Las partes mantuvieron diversas reuniones en el seno de la comisión negociadora del nuevo Convenio Colectivo Único de Heineken conforme al calendario previsto, tratándose la materia de cobertura de vacantes no solo la primera de las reuniones sino también en las siguientes hasta mayo de 2016. Sin embargo, al evidenciarse que no eran capaces de alcanzar un acuerdo en materia de cobertura de vacantes, la empresa comunicó que daba por finalizadas las negociaciones sobre esta materia, procediendo a la convocatoria de vacantes según el procedimiento por

ella instaurado previamente, sin perjuicio de revisar las posturas más adelante y en función de los acuerdos que pudieran alcanzarse en el resto de materias del convenio en las que consideraba se debía avanzar.

Seguían abiertas, por tanto, las negociaciones del convenio en los términos acordado ante el SIMA hasta diciembre de 2016. Sin embargo, las Secciones Sindicales de FEAGRA-CCOO y FITAG-UGT, en fecha 26 de mayo de 2016, se dirigieron a todo el personal de la empresa mediante Nota Informativa bajo el Asunto: *"Respuesta sindical ante la ruptura de las negociaciones sobre cobertura de vacantes e ingresos"*, instando a la movilización/presión sobre la empresa, en forma de realización por los trabajadores de "jornada estricta". En concreto, este comunicado señalaba que *"La representación Sindical... solicita a todo el personal de todos los Centros de Trabajo de Heineken España en defensa de los intereses generales de los/as trabajadores/as que, a partir de la fecha de esta notificación y hasta nueva comunicación, apoyen las medidas a tomar, consistentes en: (1) Que todos/as los/as trabajadores/as afectados/as **realicen exclusivamente la jornada establecida en el Convenio Único de 40 horas semanales de lunes a viernes...** (2) **La no realización de trabajos extraordinarios voluntarios de ningún tipo, en días laborables ni en sábados, domingos o festivos. Todo el personal se deberá ajustar a los horarios que contempla el convenio...**"*.

Entendió la empresa que esta Nota Informativa constituía una convocatoria de "jornada estricta", lo que suponía un palmario incumplimiento del acuerdo de mediación de 22 de febrero de 2016.

A partir de aquí, la empresa consideró que el acuerdo suscrito ante el SIMA debía considerarse título ejecutivo suficiente para obligar a las partes a cumplir lo pactado, por lo que decidió instar directamente un juicio ejecutivo ante la AN.

III. ARGUMENTOS ESGRIMIDOS A FAVOR DE LA EJECUTIVIDAD DEL ACUERDO

Señalada sin dudas la competencia de la Sala de lo Social de la AN¹, la empresa esgrimió sus argumentos a favor de la ejecutividad del acuerdo suscrito ante el SIMA, sobre los que, sin embargo, como hemos señalado al inicio, no se pronuncia expresamente la Sala.

¹ Al extenderse el acuerdo de mediación cuya ejecución se instaba, así como la convocatoria de movilizaciones en formato de "jornada estricta", a todo el personal de todos los centros de trabajo de la empresa, ubicados en diversas comunidades autónomas (Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana), correspondía claramente someter el conflicto, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 9.5 y 237.2 LOPJ y 8 LRJS, a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, quien conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras, entre otras, la g) del artículo 2 (procesos de conflictos colectivos) cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

En nuestra opinión, para que un acuerdo de mediación pueda ser objeto de acciones ejecutivas directamente ante los órganos jurisdiccionales del orden social, debe cumplir con tres requisitos:

- i. Debe versar sobre una materia atribuida al orden social de la jurisdicción.
- ii. Debe tener un contenido ejecutable.
- iii. Debe tener la consideración de título directamente ejecutivo.

3.1 Materia atribuida al orden social de la jurisdicción

En primer lugar, para que el acuerdo de mediación pueda tener la consideración de título ejecutivo debe versar sobre **materia atribuida a la jurisdicción social**, pues según nuestros tribunales, el hecho de que las partes cumplan *«con el presupuesto procesal del intento conciliatorio previo como requisito exigible en determinados casos para la tramitación del proceso laboral, no comporta por sí solo el que todo tipo de acuerdos que se alcancen ante los referidos órganos conciliatorios, y a pesar de lo que pudiera deducirse del tenor literal del artículo 68 de la LPL, tenga fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes y que puedan llevarse a efecto por los órganos judiciales del orden jurisdiccional social por el trámite de ejecución de sentencias»* (STSJ de Cataluña de 2 de mayo de 1995)².

En el caso concreto, el acuerdo regulaba compromisos más allá de la continuación de las negociaciones, fijando determinadas condiciones del desarrollo de las mismas durante un determinado período. Concretamente, las partes renunciaban temporalmente (hasta diciembre de 2016) a determinadas medidas de presión por su potencial entorpecedor de unas negociaciones ya, de por sí, complicadas:

- Las Secciones Sindicales no convocarían movilizaciones: ni huelga ni jornada estricta.
- La Empresa no acudiría a medidas unilaterales de MSCT.

Tanto por los sujetos obligados como por las materias tratadas, el asunto caía en el ámbito de competencia material del orden jurisdiccional social (arts. 2.f y 2.g LRJS).

3.2 El contenido ejecutable del acuerdo

² Sentencia citada por SANTOR SALCEDO, H. en "Efectos jurídicos del acuerdo logrado mediante mediación",... op. cit.

En segundo lugar, debe **determinarse si, por su contenido, el acuerdo de mediación sería ejecutable jurisdiccionalmente**, emulando el criterio existente respecto de las sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo.

Si vemos los conflictos susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el V ASAC (art. 4), comprobamos que los mismos ya predeterminan un contenido diverso para sus posibles acuerdos de mediación, lo que es especialmente trascendente a los efectos de su ejecutividad en caso de incumplimiento de lo acordado:

- Habrá conflictos que darán lugar a un contenido del acuerdo de mediación generalmente declarativo (por ejemplo, lo acordado para solucionar conflictos colectivos jurídicos, en los que las partes discrepan de la interpretación y/o aplicación de una norma, decisión o práctica de empresa).
- Pero, habrá otros conflictos que, como en lo acordado en mediación individual, se superen pactando prestaciones análogas a las que derivan de sentencias condenatorias susceptibles de apremio forzoso, permitiendo equiparar la fuerza ejecutiva de los acuerdos obtenidos extrajudicialmente, lo que haría posible recurrir al trámite de ejecución de sentencias en los supuestos en que las avenencias colectivas contengan algún tipo de "condena", como aquéllas en que se determinan conceptos salariales en una concreta empresa³.

En el caso aquí resuelto por la AN, lo acordado en el trámite de mediación no se limitaba a un contenido declarativo, sino que establecía claramente obligaciones de hacer (de no hacer, más bien) para las partes, que perfectamente podrían figurar en una sentencia condenatoria, y que, en opinión de la empresa, la parte social había incumplido con su convocatoria de fecha 26 de mayo de 2016 a realizar movilizaciones en forma de jornada estricta.

3.3 El carácter pre-procesal del acuerdo ante el SIMA

Como ha sostenido la doctrina⁴, la eficacia jurídica de los acuerdos obtenidos en el procedimiento de mediación es una cuestión de estricto orden público, por lo que compete a la ley, y no al ASAC, proceder a su regulación. Debe ser, en

³ SANTOR SALCEDO, H. "Efectos jurídicos del acuerdo logrado mediante mediación",... op. cit.

⁴ SANTOR SALCEDO, H. "Efectos jurídicos del acuerdo logrado mediante mediación", en "La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico", edición nº 1, Editorial LA LEY, Madrid, Octubre 2006.

consecuencia, en la LRJS donde se soporta la naturaleza de título ejecutivo del acuerdo de mediación suscrito.

Si acudimos, por tanto, a la LRJS, comprobamos que el acuerdo de mediación al que los arts. 67 y 68 LRJS atribuyen valor de título ejecutivo es el encaminado a **evitar el proceso**. Tales preceptos se ubican en el Título V de la Ley, bajo la rúbrica "*De la evitación del proceso*", y dentro del Capítulo I del mismo que expresamente se refiere a la "*conciliación y mediación previas...*" al proceso.

La duda obvia en este punto (la más importante del asunto) es si un acuerdo ante el SIMA alcanzado para superar un desencuentro en el seno de una negociación del próximo convenio colectivo de empresa cumple con esa finalidad de "evitar un proceso".

La empresa defendió que su conflicto sí podía acabar desencadenando un proceso judicial. Para el ejecutante la potencialidad de un proceso implica la existencia de una pretensión susceptible de hacerse valer ante los órganos jurisdiccionales, lo cual –entiende– se daba en el caso concreto donde las pretensiones de las Secciones Sindicales, expuestas en la solicitud de mediación, remitían a obligaciones jurídicas como el deber de negociar o la buena fe en el seno de una negociación colectiva, la publicación en el boletín oficial correspondiente del convenio colectivo que se acuerde o el recurso simultáneo a medidas de flexibilidad interna o externa de carácter unilateral, las cuales –todas ellas– podrían ser llevadas ante el órgano jurisdiccional de lo social competente.

Pero lo cierto es que la mediación de la que surge el acuerdo ejecutado, no se formalizó como tal ante el SIMA sino como un procedimiento voluntario iniciado por los sindicatos ante un bloqueo de las negociaciones y previa a una posible convocatoria de huelga, por tanto ante un conflicto de intereses y no expresamente jurídico.

Como veremos seguidamente, ni la parte ejecutada CC.OO. y U.G.T., ni la Sala cuestionan este carácter pre-procesal del concreto acuerdo ante el SIMA y todos dan por hecho que nos encontramos ante una mediación que, por haberse celebrado ante un órgano privado (SIMA) ex art. 83 ET, "ha sustituido" a la prevista en la LRJS.

IV. EL AUTO DE LA AN

La parte social se opuso a la ejecución en cuanto al fondo, esto es, a la existencia o no del incumplimiento del acuerdo alegado por la empresa, pero sin cuestionar en ningún momento el procedimiento seguido ni, por tanto, la naturaleza de título ejecutivo no judicial del acuerdo alcanzado ante el SIMA. Optó, en cambio, por negar que en su Nota Informativa estuviese convocando una jornada estricta,

expresión que no se utilizaba; y por imputar a la empresa el incumplimiento previo al negarse a seguir negociando sobre el punto relativo a la cobertura de vacantes, posponiéndolo para más adelante.

La AN va a rechazar los argumentos de la parte ejecutada. Y, en lo que aquí interesa, es decir, en relación con la ejecutividad del acuerdo de mediación, se limita a afirmar su competencia porque se trata *«...de la ejecución de un acuerdo que pone fin a un conflicto colectivo cuyo ámbito excede del de una Comunidad Autónoma»*.

Si la AN hubiese negado el trámite de ejecución directa de este acuerdo, la solución habría pasado por iniciar un conflicto colectivo de aplicación de lo pactado, pues en todo caso tiene los mismos efectos que un convenio o pacto colectivo, de modo que hubiese sido necesario volver a la sede del SIMA en un nuevo procedimiento de mediación, que en caso de no alcanzarse acuerdo, permitiría la presentación de una demanda de conflicto colectivo ante la AN cuya sentencia debería determinar la existencia o no del incumplimiento y en caso afirmativo condenar a la parte incumplidora a una obligación de hacer de idéntica a la que recoge el Auto que analizamos.

Aunque es una salida posible, y jurídicamente sostenible, en la práctica impondría una respuesta incoherente con los objetivos perseguidos por los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, que no son otros que, de un lado, la rapidez y eficacia de las soluciones autónomas alcanzadas entre las partes del conflicto y, de otro, la descongestión del sistema judicial que permita un uso más eficiente de los recursos al servicio público.