

RESEÑA DE RAQUEL CASTRO MEDINA, *LA MEDIACIÓN EN EL MARCO DE LOS PROCESOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS*, EDICIONES LABORUM, MURCIA, 2024, 1.º EDICIÓN, 122 PÁGINAS

CLARA MARÍA ARRONDO ASENSIO*

Universidad de Málaga

La Mediación en el Marco de los Procesos de Inaplicación de los Convenios Colectivos, de Raquel Castro Medina, es incapaz de dejar indiferente a los lectores apasionados en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. En esta, su monografía, la investigadora pone en el punto de mira un tema que quizás y de manera incomprensible, no recibe la atención que debiera dentro del campo de investigación; nos encontramos pues ante la mediación en los procesos de descuelgue. Publicada en 2024, en la editorial Laborum, es un ejemplo de cómo debiera ser enfrentada la negociación colectiva ante la nueva realidad.

La autora estructura su obra a través de cuatro capítulos esenciales para entender la relevancia actual de la figura de la Mediación. Dicho esto, Raquel Castro Medina nos guía a través de las motivaciones que le llevan a realizar el trabajo de investigación y los objetivos de este, revisando la historia de la figura hasta hacernos comprender la importancia actual de la misma y finalmente poniendo en valor las bondades de conseguir un acuerdo bilateral lo más compartido posible, en caso de mediar tal situación. Por lo mismo la conversación empieza en el epicentro del paradigma actual, en una realidad post pandémica

* **Correspondencia a:** Clara María Arrondo Asensio. Universidad de Málaga. – claratuderini@gmail.com – <https://orcid.org/0009-0009-9221-5810>

Cómo citar: Arrondo Asensio, Clara María (2024). «Reseña de Raquel Castro Medina, *La mediación en el marco de los procesos de inaplicación de convenios colectivos*»; *Lan Harremanak*, 51, 352-355. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26117>).

Recibido: 05 marzo, 2024; aceptado: 09 abril, 2024.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

marcada por la crisis energética y económica, a la que, por añadidura, se suman los riesgos emergentes de la ahora llamada revolución industrial 4.0, que hostigan la estabilidad de los empleos, haciendo que la balanza de la negociación de los convenios colectivos se incline en pos del mercado, con el pretexto de salvaguardar los empleos.

La doctora, en el primer capítulo, abarca las tensiones y transformaciones que nos han llevado a esta, nuestra realidad actual. Pone en el centro como el descuelgue ha sido usado como herramienta en un intento de solventar el desempleo estructural y de eludir sus consecuencias. Sin embargo, arroja una luz reveladora y es que, en la búsqueda de encontrar posibles soluciones, quizás de forma precipitada se crean medidas de flexibilidad no tan acertadas como pareciera. Y es que, a través de los datos arrojados, la autora no sólo deja claro cómo se ha recurrido al descuelgue de la inaplicación de los convenios colectivos de manera acusada, sobre todo en las pequeñas empresas; sino que tales medidas consiguen una peor calidad en el empleo y una pérdida de poder en la negociación colectiva. La autora, repasa la historia de la «flexi-seguridad» y de las reformas laborales, analizando su impacto y los hitos que han tenido para adentrarnos en una comprensión profunda de la temática escogida, en su explicación del proceso de descuelgue y sus peculiaridades. Nos recuerda como en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no sólo se garantiza la eficacia general de los convenios colectivos (cuando sigan lo establecido en el Título III del texto legal) sino que se prevé inaplicar o modificar ciertas condiciones sin invalidar el convenio, constatando una vez más, la importancia de la capacidad de negociación de los trabajadores dentro de la mediación pues serán ellos los que también velarán por el respeto de sus derechos.

En el segundo capítulo la investigadora habla del inevitable protagonismo que la mediación ha ido consiguiendo de manera progresiva, hasta llegar a ser un eje fundamental de las relaciones laborales en la actualidad. Así, la autora realiza unas reflexiones sobre su importancia y sus singularidades conceptualizando el conflicto como el principio de esta, no como una piedra en el camino sino como verdadera oportunidad para el cambio. La autora no pasa por alto como la nueva reforma laboral de 2022 ha elevado aún más el nivel de crispación, creando nuevas problemáticas que necesitan una pronta respuesta. Es por ello por lo que la mediación se erige como solución ante la necesidad de desarrollar medidas extrajudiciales que aceleren los acuerdos y que eviten la escalada del conflicto, ya sea individual o colectivo.

Además, en dicho capítulo se resalta la importancia del formato online de la mediación laboral a raíz de la pandemia resaltando las ventajas y los desafíos de esta, así como la necesidad de que exista una definición legal de la mediación en línea, que como se encarga la autora de recordar, es actualmente inexistente. Un hecho, que realmente no podemos terminar de entender aún más si se tiene

en cuenta el valor que las mediaciones online han aportado. Y es que efectivamente hay que reconocer que el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA) supo adaptarse a las exigencias y restricciones sanitarias trayendo la llamada Resolución de Disputas en Línea y es de agradecer la guía facilitada a manos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) para iniciar el proceso, el cual, la monografía también se encarga de detallar.

Finalmente es en la segunda parte de la obra, que bien se pudiera entender como el tercer capítulo, el cuarto y también el capítulo final, cuando una vez ya ha sido introducida la temática, la autora verdaderamente brilla por las propuestas y el profundo análisis que realiza en el trascurso de estos:

En el tercer título se abarca cómo es llevada a cabo la mediación de los procesos de descuelgue haciendo un inciso en cómo es llevado a manos del S.E.R.C.L.A., repasando el procedimiento, las partes implicadas, el enfoque que debería tener el equipo mediador a la hora de aproximarse al conflicto (en el cual es de vital importancia tener presente las diferencias de poder para gestionar las partes análogas); la respuesta que dar ante un posible punto muerto, hasta tratar la eficacia y la posible impugnación del acuerdo.

Es en el cuarto capítulo donde la autora a raíz del detallado análisis realizado trae una propuesta innovadora: un protocolo de mediación específico para atender a la especialidad de la figura aportando una visión práctica. Raquel Castro Medina desgrana una serie de pautas específicas a seguir en el descuelgue y propone una serie de herramientas y técnicas utilizadas en la mediación que pueden resultar exitosas en este tipo de procedimientos además de buscar una posible adaptación del proceso genérico al tema en cuestión. Así, la investigadora presenta entre otras, herramientas como el Modelo Lineal de Harvard, el método Fisher-Ury o el Modelo Transformativo poniendo en valor qué se consigue con cada uno de ellos durante el procedimiento para una mejor elección de la herramienta aplicada al caso concreto. De esta manera, se realiza una verdadera guía de aplicación a través de un ejemplo ficticio que será capaz de ayudar tanto a profesionales como a las partes involucradas, todo ello, teniendo en cuenta las complejidades implícitas que conllevan la modificación de condiciones que fueron previamente establecidas en los convenios colectivos.

Ya como conclusión y cierre de su monografía, la investigadora se lanza a hacer una reflexión de la mediación como verdadera herramienta en la gestión de conflictos debidos al descuelgue. Evidencia que, pese a al reconocimiento de la eficacia general de los convenios colectivos, la existencia del descuelgue convencional siempre generará tensiones entre la protección de los trabajadores y las necesidades de los empleadores. Como ella misma resalta, como solución se erige la mediación laboral que otorga mayor poder de negociación a los sindicatos, además de agilizar el acuerdo ya que gracias a su flexibilidad logra ajustarse de manera más oportuna las necesidades de ambas partes. Sin embargo,

alerta de la evidente regulación fragmentada como principal obstáculo y de que la obligatoriedad de esta en el ámbito laboral puede privarla de sus bondades, puesto que la esencia de la mediación se encuentra en su carácter voluntario.

En definitiva, la obra no se limita a abarcar el procedimiento de la mediación laboral o a centrarse en sus orígenes, sino que se dedica a desgranarla e ir al fondo de esta, advirtiendo de las dificultades de esta en el descuelgue de convenios colectivos, pero también explorando la misma como una herramienta de verdadera utilidad en la resolución de dicho procedimiento. Sin lugar a duda, Raquel Castro Medina pone a nuestra disposición una lectura necesaria, cuyo enfoque y esfuerzo, es digno de reconocimiento. Perspicaz, honesta y desafiante la autora se atreve a cuestionar lo establecido en busca de una respuesta más eficaz poniendo en el centro el factor humano, que a favor de la economía tantas veces es olvidado.