



Roj: **STS 2818/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2818**

Id Cendoj: **28079140012020100682**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/07/2020**

Nº de Recurso: **196/2018**

Nº de Resolución: **729/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 3002/2018,**
STS 2818/2020

CASACION núm.: 196/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 729/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 30 de julio de 2020.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), representada y asistida por la Letrada D.^a. Dunya Vélez Berzosa, el sindicato Comisiones Obreras (CCOO), representado y asistido por la Letrada D.^a. Ruth María López Valentín, el sindicato Unión Regional de UGT Castilla y León, representado y asistido por el Letrado D. Francisco Ferreira Cunquero, y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), representada por la Procuradora D.^a. María del Carmen Martínez Bragado y asistida por el Letrado D. Juan Ignacio Dénchez Almoril, contra la sentencia dictada el 12 de julio de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), en autos núm. 2/2018 seguidos a instancia de la Confederación Territorial C.G.T. de Castilla y León contra el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), y los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Ha comparecido como recurrida la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por el Letrado D. Óscar Martínez González.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT) se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "estimando íntegramente la presente demanda en el sentido de que se declare la nulidad parcial de la modificación del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrita el 6 de abril de 2017 y publicada e inscrita en virtud de Resolución de 10 de abril de 2017 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (BOCyL de 12-4-2017), en concreto, de sus arts. 2.3., 16.1 y 25.1, dejando los mismos sin efecto, y en su consecuencia, declare la validez y legalidad de las conciliaciones solicitadas y celebradas ante el organismo público vigente que se constituye ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependiente de la respectiva Oficina Territorial de Trabajo provincial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 12 de julio de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos la demanda interpuesta por el Letrado don Óscar Martínez González en nombre y representación de Confederación Territorial C.G.T. de Castilla y León contra Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y los sindicatos Comisiones Obreras (C.C.O.O.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), con intervención del M. Fiscal, sobre conflicto colectivo (impugnación de acuerdo interprofesional), y declaramos la nulidad parcial de la modificación del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León suscrita el 6 de abril de 2017 (BOCyL de 12-4-17), en concreto de sus art 2.3, 16.1 y 25.1, que quedarán sin efecto, y, por consecuencia, la validez y legalidad de las conciliaciones solicitadas y celebradas ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la respectiva Oficina Territorial de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Sin costas."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

PRIMERO.- Con fecha 29 de septiembre de 2015 se suscribió por parte de los demandados Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y UGT de Castilla y León el texto del III Acuerdo interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, siendo publicado e inscrito en virtud de Resolución de 13 de noviembre de 2015 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

SEGUNDO.- En el ámbito de dicho Acuerdo se crea el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (en adelante, SERLA) como institución paritaria que posee personalidad jurídica y capacidad de obrar, que reviste las características de una Fundación Pública, tutelada por la Junta de Castilla y León a través de la Consejería que ejerza las competencias en materia de trabajo.

El art. 7.2 del citado Acuerdo establece que:

"La gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León y la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo, se encomienda al SERLA. A tal efecto, recibirá los escritos de solicitud de iniciación de los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para el adecuado desarrollo de los procedimientos. El cómputo de los plazos para el correspondiente procedimiento, conforme con las indicaciones establecidas en el presente Acuerdo, comenzará a contar desde el registro efectivo de la documentación en la sede del SERLA."

TERCERO.- Pese a que inicialmente, y también con el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (BOCyL de 20-5-2005), el ámbito de aplicación se circunscribía únicamente a los conflictos colectivos, lo cierto es que el III Acuerdo incluye también los conflictos individuales a través de su art. 8.2 (aunque con determinadas exclusiones previstas en el art. 9).

Y de forma específica su Disposición adicional Primera señala que:

"Las organizaciones firmantes de este acuerdo fijan su objetivo de que los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales previstos en el mismo, inicien su aplicación desde el 1 de

julio de 2016, por ello, se dirigirán al Gobierno de Castilla y León a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, se adopten las medidas que posibiliten la financiación y ejecución del acuerdo a través de la Fundación del SERLA."

Además, de forma expresa, se delimita la intervención del SERLA en los conflictos individuales a través del art. 25.1 del III Acuerdo:

"Artículo 25. Delimitación funcional de los conflictos individuales.

1. La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva a solicitud de una de las partes en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo que requieran del intento de conciliación previo a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral."

CUARTO.- En desarrollo de esa extensión al ámbito de los conflictos individuales, entre otras cuestiones, se suscribe la modificación del III Acuerdo en fecha 3 de octubre de 2016 y se publica e inscribe en virtud de la Resolución de 18 de octubre de 2016 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (BOCyL de 27-10-2016). En ella se viene a dejar constancia de la firma del Acuerdo Tripartito de fecha 30-9-2016 según lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta:

" Disposición Transitoria Cuarta. En relación con el artículo 25 de este acuerdo, y tras la firma el pasado 30 de septiembre de 2016 del Acuerdo Tripartito entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León, CECALE, CC.OO. de Castilla y León y UGT de Castilla y León sobre el sistema de solución de conflictos individuales, desde la puesta en funcionamiento el día 1 de noviembre del sistema de solución de los conflictos individuales establecidos en el III ASACL solamente en la provincia de Valladolid y hasta el 31 de diciembre de 2016, se podrá acudir al intento de conciliación-mediación previo ante el SERLA y ante la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, indistintamente, con objeto de garantizar en todo momento los derechos de los trabajadores y empresas."

QUINTO.- Tras la coexistencia de ambos sistemas de conciliación previa, es decir, el propiamente público administrativo que gestiona la Oficina Territorial de Trabajo a través del SMAC (Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación), y el autónomo o convencional a través del SERLA, en fecha 6 de abril de 2017 se suscribe una nueva modificación del citado III Acuerdo, que sería publicada e inscrita en virtud de Resolución de 10 de abril de 2017 de la Dirección general de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (BOCyL de 12-4-2017).

En dicha modificación se alteraba el contenido de los artículos 2, 16 y 25, siendo los más relevantes:

> La introducción de un nuevo art. 2.3. que literalmente señala que:

"3. Las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen a todos los efectos al intento de conciliación ante el servicio administrativo que el art. 63 y 156 de la LRJS exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto individual o colectivo. Será por tanto necesario agotar el trámite mediador-conciliador ante el SERLA como requisito previo a la presentación en Castilla y León de una demanda judicial por los conflictos laborales contemplados en el artículo 8 de este Acuerdo."

> La introducción del carácter obligatorio en su art. 16.1. que dispone:

"1. La tramitación del procedimiento de conciliación-mediación por el SERLA será obligatoria en los conflictos mencionados en el artículo 8 de este Acuerdo."

* La modificación del art. 25.1 en el sentido de suprimir la necesidad de la previa solicitud, quedando su texto como sigue:

"1. La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo que requieran el intento de conciliación previo a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral."

SEXTO.- En BOCyL de 22-12-2017 se publica Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

En su art. 5, se establece que a la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación competen la siguientes funciones:

a) Tramitación de los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación previa en conflictos individuales y colectivos salvo, cuando en virtud de los acuerdos o convenios que pudieran celebrarse al amparo de lo



dispuesto en el art. 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, otro órgano haya asumido esas funciones.

SÉPTIMO.- El número total de conciliadores mediadores designados por las partes firmantes del acuerdo en el SERLA, para su participación en tal condición en los conflictos laborales de carácter individual son un total de 36, con diversa titulación y/o formación (14 licenciados en derecho, 1 licenciado en derecho y diplomado en relaciones laborales, 1 licenciado en ciencias económicas y empresariales y derecho, 2 licenciados en ciencias económicas y empresariales, 1 grado en comercio y diplomado en empresariales, 3 diplomados en ciencias empresariales, 1 diplomado en derecho, 3 diplomados en relaciones laborales, 3 diplomados en magisterio, profesores EGB, 1 diplomado en empresas y actividades turísticas, 3 graduado escolar, 1 técnico superior informático, 2 formación profesional de 2º grado). La persona que ostenta la condición de Secretario Técnico posee la titulación de licenciado en derecho, y quien le ha sustituido por enfermedad la de grado en derecho. Ninguno de ellos ostenta la condición de funcionario público.

No se ha suscrito acuerdo, pacto o convenio alguno con las administraciones públicas o con la entidad Correos y Telégrafos, al objeto de recibir las solicitudes en conciliación de carácter individual."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de casación por las representaciones de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Regional de UGT Castilla y León, y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE).

Los recursos fueron impugnados por la Confederación General del Trabajo (CGT).

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar los recursos improcedentes.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de julio de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Las cuatro partes demandadas impugnan en casación ordinaria la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid). La sentencia estima íntegramente la pretensión del sindicato CGT y anula los arts. 2.3, 16.1 y 25.1 del Acuerdo de 6 de abril de 2017 (BOCyL de 12 abril), por el que se modifica el III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (ASACL -BOCyL de 23 de noviembre de 2015-). El fallo de la sentencia de instancia añade que, en consecuencia, declara "la validez y legalidad de las conciliaciones solicitadas y celebradas ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la respectiva Oficina Territorial de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León".

2. Antes de entrar en el análisis de cada uno de los recursos, conviene recordar que, tras la firma del I ASACL (1996, BOCyL de 15 de octubre), por parte de la asociación empresarial y los dos sindicatos codemandados y de la suscripción de un acuerdo de colaboración de aquellos con la Junta de Castilla y León (1997), la Fundación SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales) presta los servicios de conciliación-mediación y arbitraje asignados por los sucesivos acuerdos.

3. El texto original del art. 2 del III ASACL era el siguiente: "Naturaleza y eficacia del Acuerdo. 1. El presente Acuerdo se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del art. 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre materias concretas cuales son la solución autónoma de los conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva.

2. La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación será directa y frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario. No es necesaria para su efectividad y vigencia, por tanto, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos que se puedan suscribir en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias, en los casos en que se hubiera establecido su actuación con carácter obligatorio".

Tras la modificación pactada en el Acuerdo de 2017, el citado art. 2 del III ASACL reza así: "Naturaleza y eficacia del Acuerdo. 1. El presente Acuerdo se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los

Trabajadores, de los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del art. 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre materias concretas cuales son la solución autónoma de los conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva.

2. El presente Acuerdo será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Castilla y León.

3. Las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen a todos los efectos al intento de conciliación ante el servicio administrativo que el art. 63 y 156 de la LRJS exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto individual o colectivo. Será por tanto necesario agotar el trámite mediador-conciliador ante el SERLA como requisito previo a la presentación en Castilla y León de una demanda judicial por los conflictos laborales contemplados en el art. 8 de este Acuerdo.

La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación será directa frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario. No es necesaria para su efectividad y vigencia, por tanto, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos que se puedan suscribir en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias, en los casos en que se hubiera establecido su actuación con carácter obligatorio".

4. El texto original del art. 16 del III ASACL era el siguiente: "Inicio y tramitación. 1. El procedimiento de conciliación-mediación se iniciará por parte del SERLA a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello, mediante la presentación del correspondiente escrito de solicitud. La solicitud deberá presentarse de común acuerdo en el supuesto previsto en el art. 9 b) de este acuerdo.

También se podrá iniciar este procedimiento mediante solicitud cursada por la Comisión Paritaria, previo acuerdo adoptado al efecto.

2. La solicitud de iniciación del procedimiento, podrá realizarse, entre otros medios, por vía telemática a través de la página web (www.serla.es), mediante el uso de los modelos normalizados existentes en la misma a disposición de los interesados.

3. La tramitación del procedimiento de conciliación-mediación por el SERLA será obligatoria en los supuestos de conflictos mencionados en el artículo 8 de este Acuerdo".

Tras la modificación pactada en el Acuerdo de 2017, el citado art. 16 del III ASACL reza así: "Inicio y tramitación.

1. La tramitación del procedimiento de conciliación-mediación por el SERLA será obligatoria en los conflictos mencionados en el art. 8 de este Acuerdo.

2. El SERLA iniciará el procedimiento de conciliación-mediación, una vez recibido el escrito de solicitud correspondiente.

En el supuesto previsto en el art. 9 b) de este acuerdo la solicitud deberá presentarse de común acuerdo entre ambas partes.

También se iniciará por el SERLA un procedimiento de conciliación-mediación por solicitud cursada por la Comisión Paritaria, previo acuerdo adoptado al efecto.

3. La solicitud de iniciación del procedimiento, podrá realizarse, entre otros medios, por vía telemática a través de la página web (www.serla.es), mediante el uso de los modelos normalizados existentes en la misma a disposición de los interesados".

5. Por último, el texto original del art. 25 del III ASACL era el siguiente: "Delimitación funcional de los conflictos individuales. 1. La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva a solicitud de una de las partes en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo que requieran el intento de conciliación previo a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el art. 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral.

2. En los conflictos excluidos del intento de conciliación en el apartado 1 del art. 64 de la LRJS, la conciliación-mediación ante el SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del mismo, si las partes acuden a ella en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo".

Tras la modificación pactada en el Acuerdo de 2017, el citado art. 25 del III ASACL reza así: "Delimitación funcional de los conflictos individuales. 1. La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo que requieran el intento de conciliación previo



a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el art. 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral.

2. En los conflictos excluidos del intento de conciliación en el apartado 1 del art. 64 de la LRJS, la conciliación-mediación ante el SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del mismo, si las partes acuden a ella en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo".

6. La demanda rectora de este proceso de impugnación de convenio colectivo se fundamentaba en la consideración de que el SERLA no puede tener atribuida la competencia para desarrollar la conciliación preprocesal, sustituyendo imperativamente al servicio público porque, a juicio del sindicato demandante, con ello se vulnera el principio de tutela judicial efectiva. Asimismo, negaba la legitimidad de las partes firmantes del acuerdo, denunciaba la exclusión de otros sindicatos y organizaciones sindicales, la financiación de los recursos y la imparcialidad del servicio prestado por una fundación de naturaleza jurídica privada.

7. La sentencia de instancia, tras desestimar las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de conciliación previa, acumulación indebida, falta de legitimación activa, falta de litisconsorcio pasivo necesario -respecto de la Junta de Castilla y León- y falta de legitimación pasiva del SERLA, se centra en analizar si la función asumida por éste puede tener el carácter obligatorio y exclusivo que el Acuerdo le atribuye.

Considera la sentencia recurrida que los interlocutores sociales están derogando el art. 5 RDL 5/1979, lo cual excede las posibilidades del convenio colectivo. Se niega por la Sala *a quo* que la legislación autorice a la negociación colectiva a llevar a cabo lo que denomina "el desapoderamiento de la administración laboral en este concreto ámbito", para sostener que el art. 63 LRJS ha de interpretarse en el sentido de que, en todo caso, se mantiene la facultad de los justiciables de optar entre la vía de la conciliación ante los órganos administrativos o mediante el mecanismo diseñado por la negociación colectiva.

SEGUNDO.- 1. Como hemos puesto de relieve, el fallo de instancia -en congruencia con la pretensión de la demanda- contiene un pronunciamiento sobre la validez y legalidad de las conciliaciones solicitadas y celebradas ante el SMAC. Este aspecto de la resolución judicial de instancia da pie a que el recurso del sindicato CC.OO. plantee dos motivos de carácter procesal destinados a denunciar un exceso de jurisdicción (motivo primero) o, subsidiariamente, la incompetencia de jurisdicción (motivo segundo). Dada la índole de estos dos motivos, consideramos adecuado dar respuesta prioritaria a los mismos.

2. En el primero de ellos se viene a sostener que la Sala de instancia lleva a cabo una limitación de las funciones del SMAC y que tal decisión implica una extralimitación de su ámbito competencial, acudiendo al art. 207 a) LRJS, con invocación de los arts. 1 y 2 LRJS.

No podemos compartir la postura de esta parte recurrente en este punto. Contrariamente a lo que indica, la sentencia recurrida no efectúa la derogación de una Orden -como la OEYH/1139/2017, a la que se refiere el hecho probado sexto-. Dicha norma de carácter reglamentario no es sino una norma de ejecución y desarrollo de normas de rango superior, que son las que la sentencia interpreta; en particular un precepto como el art. 63 LRJS de rango legal y ámbito estatal. Que la interpretación la lleve a concluir con la nulidad de los preceptos del acuerdo colectivo, no supone un pronunciamiento sobre la vigencia y eficacia de la Orden autonómica, limitándose en el fallo a precisar una conclusión que, con independencia de la valoración jurídica que pueda merecer, en modo alguno implica la anulación de actos administrativos de cualquier rango, que, en cualquier caso, deberán seguir siendo interpretados y aplicados en congruencia con la norma legal a cuya ejecución y desarrollo obedecen.

3. El segundo de los indicados motivos viene a plantear, desde otra óptica, la misma cuestión. Esta vez lo que se dice por la parte recurrente es que la demanda perseguía la impugnación de la Orden antes mencionada y que, por ello, la Sala de instancia debió declarar su incompetencia, por ser ésta una materia de la que corresponde conocer a los órganos judiciales del orden contencioso-administrativo.

De nuevo discrepamos del planteamiento del motivo puesto que, fuera cual fuera el hilo argumental por el que la parte actora justificaba su pretensión, ésta no suponía en ningún caso la búsqueda de un pronunciamiento de nulidad de la Orden. Lo pedido se enmarcaba claramente dentro del ámbito de competencia del orden social, por lo que la Sala *a quo* acertó al aceptar correctamente la misma.

4. En conexión con lo que venimos diciendo, hemos de dar respuesta al segundo de los motivos del sindicato UGT puesto que en él se plantea también la cuestión de la eventual impugnación de la Orden EYH/1139/2017. Se hace ahora por el cauce procesal del art. 207 e) LRJS, denunciando la infracción del art. 5.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) y 24 de la Constitución (CE).

El recurrente califica de falta de acción lo que no es sino su alegación de que la parte actora no podía impugnar la citada norma reglamentaria.



Ya hemos puesto de relieve que la demanda no pretende la impugnación de la Orden y, por consiguiente, basta lo dicho para desestimar también este motivo.

TERCERO.- 1. El sindicato CC.OO. desarrolla un tercer motivo procesal, amparado en el art. 207 b) LRJS, para denunciar la inadecuación de procedimiento, sosteniendo que la parte actora no planteó la demanda por los trámites de la impugnación de convenio colectivo, sino por los de conflicto colectivo.

2. Es cierto que el escrito de demanda hace constante referencia a la modalidad procesal de conflicto colectivo. Pero ha de puntualizarse que ninguna duda cabía respecto a que el objeto del litigio fuera la nulidad parcial de un acuerdo colectivo con valor de convenio colectivo de carácter estatutario; y, además, la demanda expresamente invocaba, en sus fundamentos de derecho, la aplicación de los arts. 163 y ss. LRJS.

Es evidente, asimismo, que esa pretensión se halla de lleno en el terreno de lo establecido en los citados preceptos adjetivos, sobre impugnación de convenios colectivos, "cuyo contenido necesario y único de la pretensión ha de ser la nulidad de los preceptos cuya ilegalidad se denuncia, con independencia de la naturaleza de la infracción legal, ordinaria o constitucional" (STS/4ª de 26 enero 2009 -rec. 28/2006-). Y ello porque, si se solicita la nulidad de determinados preceptos de un convenio, acuerdo o pactos colectivos, por oponerse a los mandatos de una norma imperativa, la única vía procesal adecuada es la modalidad de impugnación de convenio, lo que exige la intervención del Ministerio Fiscal (STS/4ª de 26 enero 2004 -rec. 21/2004-, 11 diciembre 2008 -rec. 86/2006 -, 9 diciembre 2009 -rec. 63/2008- y 2 y 7 marzo 2017 -rcud. 82/2016 y 89/2016, respectivamente-, entre otras).

4. Ahora bien, conforme establece el art. 102.2 LRJS, el tribunal de instancia se hallaba obligado a dar al procedimiento la tramitación adecuada en atención a lo expresado en la demanda. Tal reconducción deviene imperativa salvo que los términos de la demanda hagan imposible la misma (STS/4ª de 27 enero 2015 -rec. 28/2014-).

Y así lo hizo la Sala de instancia, mediante la suspensión del juicio en la fecha inicialmente prevista, con objeto de que se diera audiencia al Ministerio Fiscal; trámite que suponía la acomodación del procedimiento a la indicada modalidad de impugnación de convenio colectivo. Por consiguiente, difícilmente puede aceptarse la excepción de inadecuación de procedimiento cuando el seguido ha sido precisamente el de impugnación de convenio.

5. En suma, desestimamos también este tercer motivo del recurso del sindicato CC.OO.

CUARTO.- 1. Las cuestiones analizadas hasta ahora están íntimamente relacionadas con la que plantea el primero de los motivos del sindicato UGT. Éste lo hace a través del art. 207 e) LRJS solicitando, no obstante, la nulidad de actuaciones -lo que debería formularse por la vía del apartado c)-. Señala esta parte recurrente que la demanda procedió a una acumulación indebida de acciones al unir las dos pretensiones que son estimadas en el fallo.

2. Ciertamente, estando ante un procedimiento de impugnación de convenio colectivo cualquier petición declarativa añadida se hallaba por completo fuera de la posibilidad de acumulación, dado que así se explicita de modo taxativo en el art. 26.1 LRJS.

3. Como hemos apuntado el mayor o menor acierto de la sentencia respecto de la cuestión de la segunda de las pretensiones de la demanda será analizada más adelante. Lo que ahora debemos decidir es si dicha petición -y su acogimiento- podía considerarse, en efecto, una acción separada respecto de la principal. Esto es, si a la petición de nulidad de los preceptos del acuerdo colectivo se le estaba sumando el planteamiento de otro debate sustentado en fundamentos, causa y finalidades distintas, que implicara el ejercicio de un derecho sobre el que el tribunal hubiera de pronunciarse de forma específica en base a circunstancias y a normas diferenciadas de la cuestión principal.

Analizada la demanda, se observa que lo que en ella se hace al formular la súplica es ofrecer la apariencia de dos *petitum* distintos, cuando en realidad el único objeto del pleito es la nulidad de las tres cláusulas del acuerdo concernidas. El que de dicha nulidad se deriven después unas u otras consecuencias resulta un mero corolario que no iba a alterar en lo más mínimo la declaración que la sentencia pudiera hacer.

Así lo entendió también la Sala de instancia, al rechazar esta misma excepción de acumulación indebida de acciones. Y, si bien hubiera sido técnicamente más preciso evitar llevar tal conclusión al fallo, la estructura final del mismo no evita que pueda sostenerse que su inciso final no es sino una mera conclusión innecesaria.

4. Por ello, desestimamos este primer motivo del recurso del sindicato UGT.



QUINTO.- 1. Tanto el motivo cuarto del recurso de CC.OO. como el primero de los motivos de casación del recurso de CECALE (aunque de manera errónea se denomina "cuarto") acuden al art. 207 d) LRJS para suplicar la adición de un nuevo hecho probado (el Octavo) al relato fáctico de la sentencia recurrida.

Dicha petición de revisión de hechos guarda relación con los subsiguientes motivos de ambos recurrentes en los que suscitan la cuestión de la falta de legitimación del sindicato demandante, que resolveremos conjuntamente.

El sindicato CC.OO. formula esta cuestión en el apartado A del motivo quinto, denunciando la infracción del art. 165.1 a) LRJS (subsidiariamente, invoca el art. 154 LRJS), en relación con los arts. 6 y 7 de la LO de libertad sindical (LOLS), 7, 28.1 y 37.1 y 2 CE, y 82 y 83.1 del Estatuto de los trabajadores (ET).

CECALE lo hace en el apartado I del segundo de los motivos de su recurso (que titula como "Quinto"), citando los arts. 165 y 17 LRJS.

2. Se solicita que se añada el ordinal octavo de los hechos probados un texto en el que, combinando la redacción de ambos recurrentes, se consignaría lo siguiente: "A fecha 01/01/2017 la representatividad de los sindicatos que han sido parte en el procedimiento a los efectos previstos en los arts. 6 y 7 de la LOLS se desprende los certificados incorporados a los autos y serían los siguientes: A nivel estatal, CCOO 36%; UGT 32,6%; y CGT 2,0%. A nivel autonómico (Castilla y León): CCOO 37,4 %; UGT 35,5 %; y CGT 3,5% -cuenta con 531 delegados de personal/representantes de los trabajadores-."

En primer lugar, hemos de poner de relieve que los hechos probados no pueden contener calificaciones jurídicas, como lo es la atribución de la condición de sindicatos más representativos. El dato a consignar, en todo caso, se habría de limitar a los porcentajes de cada uno de los tres sindicatos, sin mayores consideraciones. Por otra parte, se trata de un dato que resulta indiscutido. La parte actora no se ha atribuido en ningún momento la condición de sindicato más representativo en los términos de los preceptos de la LOLS.

3. Sucede, además, que la cualidad que legitima para impugnar un convenio colectivo no es sólo la representación, sino también la implantación en el ámbito del convenio. Hemos sostenido que estará legitimado aquel sindicato o asociación empresarial que acredite un interés concreto en el asunto controvertido (STS/4ª de 15 marzo 2004, rec. 60/2003). Y es doctrina de esta Sala la que precisa que "Tal cualidad de implantación puede derivarse de muy diversas circunstancias, como son sin duda la representatividad o representación en el sector o empresa afectados, y también la constancia de afiliados en el ámbito del litigio. Pero en un sistema de representación sindical como el español, en el que el estatus de los actores depende de resultados electorales, la implantación puede acreditarse también a través de la participación y obtención de votos, aunque sea claramente minoritaria, en las elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo afectados por el proceso. A este criterio de implantación sí puede acogerse el sindicato actor, a la vista del hecho probado primero de la sentencia recurrida, teniendo en cuenta que nos encontramos en una empresa en la que trabajan aproximadamente cincuenta trabajadores, representados por tres delegados de personal. En suma, no nos encontramos en el caso ante una impugnación del convenio que convierta a un sindicato por el nuevo hecho de serlo en lo que el Tribunal Constitucional llama, para descartar su legitimación, "guardián abstracto" de la legalidad - STC 210/1994-." (STS/4ª de 5 julio 2006 -rec. 95/2005-).

Por ello, para accionar en impugnación del convenio se debe ostentar la condición de los sujetos identificados por el art. 165 LRJS, lo que comporta que representen los intereses de un colectivo (STS/4ª de 9 octubre 2018 -rec. 248/2016-) y que, además, ostenten un interés en la concreta pretensión. Este último es entendido como el vínculo especial y concreto entre dicho sujeto -que al ser persona jurídica se vincularía a sus fines, actividad, etc.- y el objeto del debate en el pleito de que se trate; vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado (STS/4ª de 16 diciembre 2008 -rec. 124/2007- y 4 marzo 2019 -rec. 187/2017-).

4. De lo expuesto cabe colegir que el legislador no exige que el sindicato tenga la condición de sindicato más representativo en los términos pretendidos por las recurrentes. Dicho esto, la implantación del demandante no puede ponerse en cuestión, aun cuando lo sea en porcentajes inferiores a los de los demandados y firmantes del acuerdo impugnado.

5. En definitiva, desestimamos el cuarto y quinto A de los motivos del recurso de CCOO y el primero y segundo I de los de CECALE.

SEXTO.- 1. Finalmente, las cuatro partes recurrentes suscitan la cuestión de fondo del asunto para defender la validez y vigencia de las tres cláusulas del Acuerdo colectivo que la sentencia de instancia ha anulado.



Así, el motivo quinto B de CC.OO. denuncia la infracción de los arts. 82.3 y 83.1 y 3 ET, en relación con el art. 2.1 d) y 2 d), 6.3 b), d) y g) y 7 LOLS, así como los arts. 63 y 156 LRJS, en relación con los arts. 37.1 y 149.1.7 CE y 3.1 del Código Civil. El motivo tercero del recurso de UGT denuncia la infracción del art. 63 LRJS. El motivo segundo II (denominado "Quinto" II) del recurso de CECALE denuncia la infracción del art. 5 del RDL 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y del art. 63 LRJS. Y, por último, el único de los motivos de la Fundación SERCLA desarrolla esa misma crítica jurídica, añadiendo la puesta en relación de dichos preceptos con el art. 3.1 del Código Civil.

2. Hemos de destacar que lo que aquí se plantea no es la determinación del papel de la negociación colectiva en la creación y promoción de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, sino, específicamente, la coordinación de los sistemas diseñados a través de los acuerdos colectivos con las estructuras administrativas que dan efectividad y soporte a la obligación legal del intento previo a la vía judicial. Esto es, la controversia se ciñe al requisito de procedibilidad al que están sujetos -salvo excepciones- los litigios laborales; por consiguiente, a los mecanismos de solución que resultan obligatorios para las partes litigantes.

3. El art. 63 LRJS dispone lo siguiente: "Conciliación o mediación previas. Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo".

La exigencia de este requisito de procedibilidad se remonta a las etapas más tempranas de la regulación del procedimiento laboral, como evidencia el art. 51 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral aprobado por Decreto 149/1963, de 17 de enero; o los sucesivos y respectivos artículos 50 del Texto Articulado II de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social (BOE de 23 abril 1966); del Texto Articulado II de la Ley 24/1972, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social (BOE de 4 octubre 1973); y del RDLeg. 1568/1980, de 13 de junio, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral -LPL- ("Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento ante la Magistratura de Trabajo, el intento de celebración del acto de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación"). Asimismo, se mantuvo en la Base Decimocuarta de la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral ("Como requisito previo para la tramitación del proceso, se establecerá la obligatoriedad de un acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones").

Fue el art. 63 del subsiguiente RDLeg. 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la LPL, donde se introdujo la posibilidad de que el "órgano que asuma estas funciones" pudiera "constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores". Tal regulación pasó al art. 63 RDLeg. 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la LPL, el cual fue modificado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, para añadir la expresión: "así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el art. 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo".

Por último, la LRJS aportó, como novedad, la mención a la mediación, como otro método de resolución alternativa de conflicto, haciéndose eco del impulso que el ordenamiento de la Unión Europea venía dando ya a esta herramienta (Directiva 2008/52, de 21 de mayo), en línea con las Recomendaciones del Consejo de Europa (partiendo de la Recomendación (98) 1, de 21 de enero).

4. Tal y como hemos apuntado, para la sentencia de instancia la existencia de órganos creados por los acuerdos interprofesionales a los que el precepto se refiere no puede impedir a los trabajadores y empresarios a optar por cumplir con el requisito pre-procesal ante el servicio administrativo correspondiente. Por eso lo que debemos resolver es si el legislador ha querido reconocer el derecho de los litigantes a elegir entre el sistema convencional o el administrativo, sea cual sea el contenido de dichos acuerdos. En suma, si la negociación colectiva puede, no sólo establecer un sistema de resolución con eficacia pre-procesal, como claramente indica el art. 63 LRJS, sino fijar dicho sistema como obligatorio.

5. Contrariamente a lo que razona la sentencia recurrida, que entiende que la controversia gira en torno a una norma laboral y acude al art. 149.1 7ª CE, estamos ante la necesidad de interpretar una norma procesal y, como tal, es cierto que no sólo no puede ser objeto de libre disposición, sino que constituye competencia exclusiva del Estado -con la única excepción de aquellas derivadas de las particularidades del derecho sustantivo de las Comunidades Autónomas- (art. 149.1 6ª CE).

En este punto es, precisamente, el legislador estatal el que ha diseñado el instrumento procesal y éste no se configura como una herramienta única e imperativa, sino abierta a la intervención de los agentes sociales, quienes mediante la negociación colectiva estatutaria poseen legitimación y capacidad no sólo para establecer



los procedimientos de conciliación y mediación, sino también para crear el órgano que los desarrolle y el funcionamiento del mismo. No hay, por tanto, una infracción del sistema de fuentes, al tratarse de una potestad otorgada de modo expreso por la norma de rango legal.

6. Diversas son las razones por las que la Sala no comparte los razonamientos y decisión de instancia:

a) Desde la óptica de la salvaguarda de los derechos de negociación colectiva (art. 37.1 C.E.) y de adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 C.E.), recordemos que el Tribunal Constitucional ha sostenido que, entre las facultades que se encierran en ellos, se encuentra, no sólo la del planteamiento del conflicto (STC 74/1983), "sino también las de crear medios propios y autónomos para solventarlo. Posibilidad esta última que, precisamente por ser una carencia de nuestro sistema de relaciones laborales señalada incluso en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye un objetivo largamente perseguido por nuestras organizaciones empresariales y sindicales como han expresado con frecuencia los acuerdos interprofesionales. Pero es que, además, la necesidad de que sea la propia autonomía colectiva la que cree medios propios y autónomos de solución de los conflictos laborales no es sólo sentida por aquellas organizaciones, sino que es buscada y fomentada por el legislador y en general por los poderes públicos, por su potencial carácter beneficioso para el sistema de relaciones laborales" (STC 217/1991).

Siendo ello así, cuando el legislador da el paso a integrar en el requisito de procedibilidad dicha facultad, está ampliando el espectro y alcance de la solución autónoma de conflictos dotándola de mayor contenido y efectos. Nos queda, pues, por ver si esa ampliación se autoriza exclusivamente de forma potestativa para las partes, como la sentencia recurrida entiende, o si, por el contrario, la negociación colectiva puede extender esa autonomía autocompositiva a todo tipo de conflicto como vía única de cumplimiento del trámite pre-procesal.

b) Si las partes negociadoras pueden pactar el sometimiento de las controversias a un sistema autónomo de solución extrajudicial, y éste, a su vez, puede servir como mecanismo pre-procesal, nada impide que tal pacto sea incondicionado.

La regulación existente hasta el Acuerdo de 2017, aquí impugnado, señalaba que el mecanismo autocompositivo sería preceptivo si una de las partes acudía a él. Mas, en todo caso, una vez utilizado, tenía aquel evidente valor de intento de conciliación/mediación previa. No se advierte cuál es el impedimento legal para que esos mismos negociadores incrementen su compromiso obligándose a que dicha utilización sea preceptiva en todo caso.

La disyuntiva "o" del texto del art. 63 LRJS permite claramente entender que el condicionante de procedibilidad queda cubierto de una u otra forma y que lo que el legislador indica es que ambos mecanismos son válidos, atendida su respectiva regulación, siendo el Acuerdo colectivo el que diseña el segundo.

c) El que el art. 5 del RDL 5/1979, por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) establezca que "Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura de Trabajo el intento de celebración del acto de conciliación en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ante un funcionario Licenciado en Derecho", no implica que estemos ante una norma que resulta de aplicación preferente a lo que venimos señalando. Si bien es cierto que el RDL no está formalmente derogado, la exigencia del requisito previo ha sido superada por las normas procesales ulteriores, por lo que su interpretación debe necesariamente acomodarse al art 63 LRJS.

Quiere ello decir que, si a la negociación colectiva estatutaria se le ha reconocido la capacidad para establecer sistemas de conciliación y mediación que sustituyen a los de los servicios administrativos -que fueron los implantados en el citado RDL 5/1979-, dichos sistemas establecerán también las reglas de funcionamiento de las entidades u órganos a los que se asignen esas funciones y no cabe sostener que las mismas son contrarias a derecho porque no se confiera aquella función a una institución pública como la que instauró aquella norma.

d) La sustitución de los servicios administrativos por los creados en los acuerdos colectivos, en los términos del art. 63 LRJS, es una realidad consagrada con otros acuerdos colectivos, empezando por el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales -ASAC- (BOE de 23 febrero 2012), en el que se dispone que: "... la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa" (art. 12.4).

En esa misma línea se sitúan, por ejemplo, el Acuerdo Interprofesional sobre sistemas de resolución de conflictos laborales de Andalucía (BOJA de 9 febrero 2015) o el Título III.4 del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DOGC de 7 septiembre 2018) que designa al "Tribunal Laboral de Catalunya" como "única instancia autónoma extrajudicial en los conflictos laborales que se produzcan en Cataluña, de acuerdo con el art. 83.3 ET".



e) Finalmente, no se trata aquí de un pleito en que se ponga en juego el marco de competencias de la Administración autonómica. Ya hemos visto con reiteración que ese enfoque ha conducido a una confusión en el debate procesal. La cuestión de cuáles fueran, sigan siendo o vayan a ser las competencias de dicha Administración ni puede ni debe analizarse en este litigio, ceñido exclusivamente al examen de la legalidad de las cláusulas del acuerdo colectivo.

SÉPTIMO.- 1. Todo lo dicho nos ha de llevar a la estimación de los motivos de fondo suscitados por todos los recurrentes y, con ello, de sus recursos; con la consiguiente revocación de la sentencia de instancia y la desestimación íntegra de la demanda.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235 LRJS, no procede la imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar los recursos de casación interpuestos por la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), el sindicato Comisiones Obreras (CCOO), el sindicato Unión Regional de UGT Castilla y León, y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) contra la sentencia dictada el 12 de julio de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Castilla y León (Valladolid), en autos núm. 2/2018, seguidos a instancia de la Confederación Territorial C.G.T. de Castilla y León contra el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), y los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida, con desestimación de la demanda; debiendo cada parte hacerse cargo de las costas causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.