



Boletín Oficial

**Voluntariedad
Designación
Rapidez
Reducción Costes
Carácter Vinculante
Ejecutabilidad**

***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

**Resolución de Conflictos
Proceso Extrajudicial
Alternativa Libre de Actuación
Comunicación, Equilibrio, Empatía
Dialogadas Soluciones
Acuerdo Voluntario entre las Partes**

Año 10 Número 60

Enero/Febrero 2026



Sumario

Actualidad Corporativa págs. 3-6

Principales novedades laborales para el ejercicio 2026 pags.3-5

La patronal se niega a negociar una subida de cuotas de los autónomos para 2026 pag.6

Información de Actualidad págs. 7-12

Los notarios ante la exigencia de la mediación pags.7-10

Problemas laborales que no desaparecen en España y cómo solucionarlos. pags.11-12

Formación Continuada págs. 13-21

Mediación familiar: alternativa al divorcio contencioso pags.14-17

Cambios en las herencias para 2026. Más presión fiscal y mayor vigilancia de Hacienda..... pags.18-20

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada pag.21

Consultorio Formativo págs.22-23

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada pag.23

La Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: MECIMER

Imprime: Gráficas Alhorrí

Pablo Vallecillos Carrillo

D.L.: V-790-2013

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com



Boletín Oficial
DE LA
AGrupación TÉCNICA PROFESIONAL
DE
BUSINESS MEDIATOR-MEDIADORES CIVILES Y MERCANTILES

Redacción y Administración

C/. Covarrubias, nº 22-1º-Derecha

28010 MADRID

Telf. Corp.: 91 457 29 29

Web: www.atp-mecimer.com



ACTUALIDAD

Corporativa

Principales novedades laborales para el ejercicio 2026

El ejercicio 2026 puede ser el año en el que vea la luz normativa que se ha estado gestando en los últimos años como el Estatuto del Becario, la posible reforma del sistema de indemnizaciones por despido o la Ley de Industria.

Podría verse también la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las transposiciones de las directivas europeas de condiciones laborales transparentes, de transparencia retributiva o la de condiciones laborales en el trabajo de plataformas. y aplicaron en su declaración la rebaja. Es decir, aunque hayan pasado más de 10 años desde que la deducción se eliminó, las hipotecas firmadas suelen alargarse durante mucho más tiempo, por lo que todavía hay quien tiene derecho al beneficio. El coste para Hacienda, de hecho, superó los 2.000 millones de euros en ese año.



El año 2025 finalizó con varias iniciativas legislativas que se preveían para ese año pero que finalmente han quedado pendientes y con el anuncio del inicio de la posible tramitación de otras.

Además de la posible reducción de la jornada laboral o la nueva regulación del registro de jornada, que podrían seguir en la lista de las posibles próximas reformas, resumimos a continuación el estado de tramitación de las principales novedades que podemos esperar para 2026:

➡ **Nuevo SMI.** Se está tramitando la actualización del SMI para el año 2026. El comité de expertos al que el Ministerio de Trabajo y Economía Social solicitó un informe sobre el rango en el que debería incrementarse el salario mínimo interprofesional (SMI) en 2026 ha recomendado una subida de un 3,1 % si no tributa o un 4,7 % si tributa. Sobre la mesa se encuentra el debate de una posible modificación de las reglas de compensación y absorción. Mientras se aprueba uno nuevo, el SMI vigente ha quedado prorrogado.

➡ **Ampliación de permisos retribuidos.** Se espera una nueva ampliación de permisos retribuidos. El 15 de diciembre de 2025, el Ministerio de Trabajo y Economía Social alcanzó un acuerdo con los sindicatos participantes en el diálogo social para ampliar a 10 días laborales (12, en caso de desplazamiento) los permisos retribuidos por fallecimiento de familiares, con la posibilidad de distribuir el permiso en días continuos o discontinuos en un periodo de cuatro semanas, e incorporar nuevos permisos de hasta 15 días laborales para acompañar a familiares en cuidados paliativos y un día laboral para acompañamiento en la eutanasia. Está previsto que se inicien los trámites correspondientes para el cambio normativo.

➡ **Estatuto del Becario.** En el ejercicio 2026, podría aprobarse el llamado Estatuto del Becario. El 4 de noviembre de 2025, el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobó el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral en el Ámbito de la Empresa (el llamado Estatuto del Becario).

Se prevé que en 2026 continúe la tramitación para la aprobación de la ley que pretende delimitar las actividades formativas frente a las laborales y proscribir el uso de las prácticas como trabajo de bajo coste o sustitutivo de trabajadores. Entre otras cuestiones, la nueva norma exigirá un plan formativo individual, vinculación directa con el itinerario educativo y tutela específica, y fija un máximo de cinco personas en formación por tutor y un tope del 20 % de personas en prácticas sobre la plantilla.



Las personas en prácticas tendrán derecho al descanso; al uso de los servicios del centro de trabajo; a la protección frente a violencia y acoso y a la compensación de gastos.

➡ **Posible reforma de las indemnizaciones por despido improcedente.** En 2026, es posible que surjan novedades en las indemnizaciones por despido improcedente. El 17 de septiembre de 2025, el Congreso de los Diputados aprobó una proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a reformar el despido improcedente adoptando “las medidas necesarias para que la legislación española dé cumplimiento a lo dispuesto por los instrumentos internacionales ratificados, en particular la Carta Social Europea, en la interpretación que de ella hace el Comité Europeo de Derechos Sociales, y el Convenio 158 de la OIT, regulando una indemnización en caso de despido improcedente que sea realmente disuasoria y restaurativa”. El 20 de octubre de 2025, el Ministerio de Trabajo y Economía Social abrió una negociación con los agentes sociales sobre dicha posible reforma.

➡ **Ley de Industria.** Se está tramitando el Proyecto de la Ley de Industria y Autonomía Estratégica que contempla un plan de reindustrialización para supuestos en los que la empresa tenga una pérdida significativa de capacidad industrial y afecte a recursos de primera necesidad o de carácter estratégico.



Conforme a este plan, las empresas tendrán que anticipar a la autoridad competente con 9 meses de antelación el posible cierre o reducción de actividad que conlleve una importante reducción de empleo y explorar fórmulas para la prevención, corrección o mitigación de los efectos asociados al cierre o reducción de plantilla.

➡ **Posible nueva LPRL.** Se está trabajando en la posible reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para, entre otras cuestiones, reforzar la prevención de los riesgos asociados al uso de las tecnologías o a la exposición a determinadas sustancias químicas y psicosociales, así como para dotar de perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales.

➡ **Incentivo del teletrabajo en entornos rurales.** Podrían aprobarse en 2026 determinados incentivos al teletrabajo en zonas rurales para fomentar que la población joven trabaje desde ellas. El Congreso de los Diputados aprobó el 22 de octubre de 2025 una proposición no de ley instando al Gobierno al “desarrollo de medidas que incentiven el teletrabajo para fijar población joven en entornos rurales”, colaborando con las comunidades autónomas para adoptar tales medidas.

➡ **Transposición de directivas de la UE.** España tiene pendiente de transponer la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea de la que se esperan reformas en el deber de informar sobre los aspectos esenciales de la relación laboral, el contrato fijo-discontinuo, el contrato a tiempo parcial y los pactos de horas complementarias, el periodo de prueba y la

distribución irregular de la jornada. También debe transponer en 2026 la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva (el plazo finaliza el 7 de junio de 2026) y la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (el plazo finaliza el 2 de diciembre de 2026).



La patronal se niega a negociar una subida de cuotas de los autónomos para 2026

La falta de acuerdo entre el Ministerio de Seguridad Social y las asociaciones de autónomos a la hora de negociar una nueva fase del despliegue del sistema de cotización por ingresos reales llevó al Gobierno a prorrogar para este ejercicio las tarifas de las cuotas sociales vigentes en 2025. No obstante, la negociación para la subida de estas cuotas sigue pendiente.



El presidente de ATA, principal asociación del colectivo integrada en CEOE, ha cerrado la puerta a la posibilidad de acordar un aumento de las cotizaciones para este año. Ha justificado la negativa de su organización a aceptar que se siga

con el despliegue del nuevo sistema con nuevas cuotas más altas este año, señalando que "antes de aceptar un encarecimiento de las cuotas, el Gobierno tiene que cumplir con sus compromisos en materia de pluriactividad de autónomos, que siguen cotizando por encima de la base máxima a cambio de nada; también respecto a la mejora del acceso a la prestación por cese de actividad, ya que se sigue rechazando a seis de cada diez trabajadores que la solicitan; o en cuanto a la aprobación del subsidio para mayores de 52 años o de las dos semanas de baja por lactancia".

Sin embargo, tampoco parece que el Ministerio de Seguridad Social tenga prisa por reanudar las negociaciones para seguir desplegando el nuevo sistema de cotización pactado en 2022 y cuya implantación debía de ser progresiva hasta 2032. "No se ha recibido ningún tipo de comunicación del ministerio desde el pasado 20 de octubre de 2025". Por ello, el presidente de ATA también se ha quejado por no saber cómo está funcionando la regularización de estos trabajadores (cruce de datos entre Seguridad Social y Hacienda para adaptar sus cuotas a los ingresos declarados) correspondiente al ejercicio 2024.

Salario mínimo

Desde la presidencia de ATA, también se ha sugerido que la patronal CEOE-Cepyme, a la que pertenece, no aceptará la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) un 3,1% hasta los 1.221 euros mensuales en 14 pagas, tal y como ha propuesto el Gobierno. Para ello ha dado dos motivos: el primero es que sería "inasumible para el eslabón más débil" de la clase empresarial, que son los autónomos. Y, en segundo lugar, porque, en su opinión, el acicate para que los empresarios respaldaran esta subida, consistente en que el Gobierno relajara las reglas de desindexación en los contratos públicos de las empresas con las administraciones, no se va a producir.

De hecho, el dirigente empresarial se ha mostrado dispuesto a aceptar un aumento del salario mínimo de entre el 1,5% y hasta el 2%, pero no más. Y ha sugerido que la propuesta del Gobierno del 3,1% es fruto del "trilerismo estadístico" del grupo de expertos nombrados por Trabajo para analizar la evolución de este suelo salarial mínimo. Es más, ha apuntado a que dichas acusaciones fueron hechas por "un ministerio" en clara alusión a otro departamento económico.

Según este barómetro, uno de cada cuatro trabajadores autónomos consultados (el 25,6%) espera que su negocio vaya en 2026 peor que el año anterior. Ante esto, reclaman mayoritariamente una reducción de las cargas administrativas y fiscales, que nueve de cada diez autónomos piensa que han aumentado en los últimos tres años. De hecho, calculan que cada uno de ellos destina una media de 200 horas al año a realizar tareas de gestión.

Información de Actualidad

Los notarios ante la exigencia de la mediación



La nueva norma de eficiencia para la Administración de Justicia incluye la obligatoriedad de buscar un acuerdo en asuntos civiles y mercantiles antes iniciar el litigio.

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de Justicia ha supuesto la mayor transformación de la planta judicial en España desde el siglo XIX. Por eso se ha puesto el foco informativo en los cambios que trae para la organización de los tribunales, pasando un poco por encima de otra de las novedades que recoge el texto normativo impulsado por el ministro Félix Bolaños, en este caso la obligatoriedad de acudir a los Medios Adecuados de Solución de Controversias (MASC) en asuntos civiles o mercantiles antes de la imposición de una demanda. «Hay que cambiar la mentalidad y la idiosincrasia que tenemos de la confrontación, caminar hacia la cultura del acuerdo y entender que al final siempre es mejor un mal acuerdo que un buen pleito».

Algunos fedatarios públicos, ponen el acento en el cambio de mentalidad necesario en la ciudadanía para el éxito de este nuevo marco normativo, que supone «un cambio de paradigma», pues se parte de una Justicia «de confrontación, de la cultura del pleito», y se pretende una Justicia «de cohesión y una cultura del acuerdo».

La exigencia que marca el legislador para acudir a cualquiera de los instrumentos de mediación contemplados por la ley antes de iniciar el procedimiento judicial pretende solucionar un problema que existe en la práctica, que es que los juzgados están saturados.

Los expertos insisten en que el éxito de esta medida depende de que los ciudadanos sean conscientes de que ellos pueden llegar a un acuerdo y no necesitan llegar a una instancia judicial. Y lo pueden hacer de la mano de un mediador privado, un notario, un registrador, un letrado de administración de justicia y también la posibilidad de conciliación entre abogados. Esta falta de concienciación es el primer punto a trabajar.

La intervención de los notarios, que además de funcionarios son profesionales del derecho y expertos en materia de derecho privado, «sí que puede otorgar confianza en el asesoramiento de una persona neutral». Expone las bondades de la mediación: «un procedimiento más ágil, evita la confrontación judicial, que es muy prolongado en el tiempo y no es algo agradable».

El legislador sabe que la gente va a seguir pleiteando por exige por defecto los MASC. «Te lo impone con carácter obligatorio y tienes que acreditar que lo has intentado, y ya en el caso de que no se llegue a ningún acuerdo, sí puedes acudir a la confrontación». No obstante, «lo ideal hubiera sido la voluntariedad»

Sobre las quejas que han expresado desde la abogacía a la aplicación de los MASC, que han conllevado que algunos jueces afectados directamente hayan tenido que reunirse para unificar criterios. «Cuando se promulga una norma, surgen muchas incógnitas y muchos puntos grises. Desde abril de 2025, lleva muy poca rodadura».



Sobre las muchas posibilidades de negociación que recoge la ley, manifiestan que «lo mejor es acudir al notario, ya que da fe de que quien firma el acuerdo es quien dice ser. Lo ha identificado, entiende que está en el ejercicio de su personalidad jurídica para poder suscribir ese acuerdo y además, en caso de darse, se eleva a público tras recogerlo en escritura o directamente se adopta con el notario».

Los notarios, ante esta ley cumplen un doble papel, como autoridad pública y como profesional del derecho, con las funciones de asesoramiento (gratuita) sobre de los distintos medios adecuados de solución de controversias que existen: la mediación, la conciliación, una oferta vinculante confidencial, una opinión de un experto independiente o incluso a un proceso de derecho colaborativo, que es una herramienta nueva que procede también de otros países y que consiste en el hecho de que las partes asistidas

por letrado tratan de llegar a un acuerdo y esos letrados ya quedan abstenidos de posteriormente poder intervenir en un proceso judicial sobre la misma cuestión y con los mismos interesados. Esto fomenta que los abogados traten de llegar a un acuerdo, porque ellos no van a ser los que intervengan en el proceso judicial posterior. Y de otro lado, «tenemos que asumir este papel (figura neutral como mediador) con valentía y con responsabilidad».



La Ley, al hablar de un tercero neutral que intervenga en la resolución de conflictos, hace referencia a un agente que esté inscrito en un colegio profesional o en una institución homologada de mediación y que además sea neutral, ejerza con imparcialidad.

A diferencia de la mediación, donde el mediador solamente trata de facilitar la comunicación y acercar las posturas, en la conciliación el conciliador sí que puede proponer soluciones. «Aquí es donde el notario tiene que coger mayor protagonismo».

Pero la obligatoriedad de acudir a los MASC tiene sus límites. Hay materias que quedan ajenas a esta regulación: menores, personas que precisan de medidas de apoyo por situación de discapacidad, asuntos penales, concursales o laborales. «Hay un interés digno de protección que no puede someterse a la voluntad de las partes».

La Ley, trata de desterrar la dinámica del proceso judicial en la que «siempre hay un ganador y un perdedor», es «un todo o nada, que deteriora mucho las relaciones». En asuntos de familia, «es muy dañino un proceso judicial».

Los expertos insisten en los beneficios o ventajas del nuevo marco legislativo. «Lo primero, una desjudicialización. Una reducción de costes desde el punto de vista económico y temporal. Con la concordia pues se evita todo todo ese proceso largo y tedioso». «La concordia debe de imperar, pero el éxito depende de que los ciudadanos sean conscientes de que ellos pueden evitar acudir a juicio, porque si ellos interpretan que esto es un requisito burocrático para poder interponer la demanda, no va a ser efectivo». El juicio como último paso, pero evitable, para ello hay que trabajar en la información a la ciudadanía y en la concienciación.

Como elemento de confianza en el proceso de mediación o conciliación con un notario, «todo lo que las partes aporten y se haga conocer a la otra, no se puede utilizar posteriormente en un proceso judicial en contra de la parte que lo ha aportado». Y advierten, las costas no se imponen al que pierde, sino al que haya actuado de mala fe en esa negociación.

Por mejorar algo la Ley, se considera que la intervención del tercero neutral es esencial, ya que las partes probablemente hayan intentado hablar entre ellas con anterioridad. Es decir, si ya se está en un punto donde se está planteando la interposición de una demanda, el inicio de un proceso judicial, es porque las partes ya están relativamente enfrentadas y es bastante poco probable que vayan a acudir a un diálogo pacífico colaborativo. «Hubiera sido muy interesante que la obligatoriedad hubiera sido de que intervenga un tercero neutral».



Las cuestiones formales

La Ley es «clara» con los plazos para acreditar que se ha acudido a un MASC antes de que iniciar el litigio. Así, según se detalla, han de pasar mínimo treinta días desde que un ciudadano le solicita a la otra parte a acudir a un proceso de negociación hasta que se cierre con acuerdo o sin él. Ya se estaría en posición de presentar la demanda.

Si se celebra una reunión entre las partes, entonces el plazo aumenta a tres meses desde ese primer encuentro para llegar a un pacto. No obstante, este tiempo se puede prorrogar por acuerdo de los protagonistas.

«La Ley se basa en la autonomía de las partes». El siguiente paso, si se ha logrado el acuerdo con un mediador privado o abogado, debe procederse a la homologación judicial o a elevación a escritura pública, salvo que se haya adoptado directamente ante notario, pues constaría dicho acuerdo en escritura pública. Ahí terminaría el proceso.

Problemas laborales que no desaparecen en España y cómo solucionarlos

En nuestro país el mercado del trabajo afronta desafíos estructurales que, pese a las mejoras normativas, siguen afectando a millones de trabajadores. Conocer estos riesgos laborales es el primer paso para mitigarlos efectivamente en España.

Abordar productivamente estos defectos laborales requiere un compromiso entre administraciones, empresas y trabajadores. La normativa avanza, pero la implementación efectiva depende de la vigilancia activa y la adaptación continua a las nuevas realidades del mercado laboral español.



1) Temporalidad y precariedad laboral.

España mantiene una de las tasas de temporalidad más altas de la Unión Europea. Los contratos temporales generan inestabilidad económica y dificultan el acceso a derechos como la formación continua o la conciliación familiar.

Solución 2026: Aprovechar la nueva reforma laboral que fomenta la contratación indefinida. Los trabajadores deben negociar cláusulas de estabilidad y las empresas, implementar planes de retención de talento.

2) Estrés y salud mental en el trabajo.

El burnout y la ansiedad laboral han aumentado un 25% desde 2020 según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El teletrabajo desorganizado y la cultura de «siempre disponible» agravan esta problemática.

Solución 2026: Establecer límites digitales claros, promover el derecho a la desconexión y exigir evaluaciones de riesgos psicosociales obligatorias en todas las empresas.

3) Desigualdad salarial de género

La brecha salarial alcanza un 12,9% de desigualdad, según datos recientes del INE. Las mujeres concentradas en sectores peor remunerados y la discriminación directa mantienen esta brecha.

Solución 2026: Exigir auditorías salariales transparentes y potenciar la negociación colectiva con perspectiva de género. El registro salarial obligatorio es una herramienta clave.

4) Accidentes laborales en sectores de riesgo.

La construcción, agricultura y logística concentran el mayor índice de siniestralidad. La fatiga, el incumplimiento de protocolos y la falta de formación específica son causas principales.

Solución 2026: Inversión en formación práctica, uso obligatorio de equipos de protección individual e implantación a nivel nacional de una cultura de prevención real, no solo formal.

5) Desajuste entre formación y empleo.

En España un 30% de los titulados universitarios trabaja en puestos que no requieren su cualificación, mientras los sectores tecnológicos carecen de profesionales cualificados.

Solución 2026: Impulsar la formación profesional dual, certificaciones digitales y alianzas.



FORMACIÓN EJECUTIVA CONTINUADA DEL - MECIMER - BUSINESS MEDIATOR MEDIADOR CIVIL Y MERCANTIL

Mediación familiar: alternativa al divorcio contencioso



La mediación familiar se ha convertido en un tema crucial en el ámbito del derecho familiar, especialmente con la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica 1/2025.

Esta legislación exige que antes de iniciar un proceso de divorcio contencioso, las partes involucradas se sometan a un proceso de mediación familiar.

A medida que se aproximan los cambios legales, comprender la mediación familiar como una alternativa al divorcio contencioso será fundamental.

La ley busca no solo aliviar la carga judicial, sino también fomentar una comunicación saludable entre las partes involucradas.

¿La mediación familiar será obligatoria antes de un juicio?.

La Ley Orgánica 1/2025 establece que la mediación familiar será un requisito previo antes de que se pueda presentar una demanda de divorcio contencioso. Esto significa que las parejas deben intentar resolver sus diferencias a través de un mediador antes de acudir a los tribunales.

La mediación tiene como objetivo facilitar la comunicación y ayudar a las partes a llegar a acuerdos sobre temas críticos como la custodia de los hijos y la distribución de bienes.

Este proceso no solo es más rápido, sino que también suele ser menos costoso que un juicio tradicional.

En este contexto, el mediador actúa como un facilitador que guía a las partes hacia una resolución consensuada, evitando así enfrentamientos innecesarios en el juzgado.

¿En qué casos se aplica la mediación familiar?.



La mediación familiar se aplica a diversas situaciones relacionadas con conflictos familiares. Algunos de los casos más comunes incluyen:

- Divorcios y separaciones.
- Conflictos sobre la custodia y visita de los hijos.
- Disputas sobre pensiones alimenticias.
- Acuerdos sobre el uso de la vivienda familiar.

Es importante destacar que la mediación también se puede aplicar en otros ámbitos del derecho familiar, como los conflictos entre padres e hijos o entre familiares sobre bienes heredados. La ley ha diseñado este mecanismo para que sea amplio y flexible, abarcando múltiples escenarios en los que las partes puedan beneficiarse de la mediación.

¿Qué implica la nueva Ley Orgánica 1/2025 para la mediación familiar?.

La nueva ley introduce cambios significativos en cómo se aborda la mediación familiar en España. Estos cambios buscan promover un enfoque más cooperativo y menos adversarial en la resolución de conflictos familiares.

Uno de los aspectos clave de esta ley es la obligación de recurrir a la mediación familiar antes de un juicio de divorcio. Esto implica que cualquier solicitud de divorcio contencioso debe ir precedida de un intento de mediación. Si no se cumple este requisito, la demanda puede ser inadmitida.

Además, la ley establece los Mecanismos Adecuados de Solución de Controversias (MASC), que se implementarán en los tribunales para agilizar el proceso de resolución de conflictos. Esto no solo busca reducir la carga judicial, sino también facilitar el acceso a soluciones más eficientes para las familias en crisis.

¿Cómo afecta la mediación familiar al proceso de divorcio?.

La mediación familiar juega un papel crucial en el proceso de divorcio, ya que puede influir en la forma en que se resuelven los desacuerdos. A través de este proceso, las parejas tienen la oportunidad de discutir y acordar aspectos como la custodia de los hijos, las pensiones y el uso de la vivienda familiar.

La mediación familiar en un proceso de divorcio es **una intervención acotada** que busca abrir la comunicación y encontrar puntos de contacto en el conflicto.

El proceso de mediación suele ser menos formal y más flexible que un juicio, lo que permite a las partes expresar sus necesidades y preocupaciones de manera abierta. Esto puede llevar a soluciones más creativas y personalizadas que las que un tribunal podría imponer.

Además, la mediación promueve un ambiente de colaboración, lo cual es especialmente valioso cuando hay hijos involucrados. Al fomentar una comunicación efectiva, la mediación puede ayudar a mantener relaciones más saludables entre las partes, incluso después de la separación.

¿Cuáles son las excepciones a la mediación obligatoria?.

Aunque la mediación familiar es obligatoria en la mayoría de los casos, existen excepciones fundamentales. Es crucial conocer estas excepciones para entender cuándo no será necesario recurrir a este proceso.

Las excepciones a la mediación obligatoria incluyen:

- Situaciones de violencia de género o riesgo para la integridad de alguno de los miembros de la familia.
- Casos en los que existan medidas cautelares en curso.
- Cuando uno de los cónyuges se niegue a participar en la mediación.

Es importante que las partes que consideren la mediación evalúen su situación con un abogado colegiado para determinar si alguna de estas excepciones se aplica a su caso específico.

¿Qué beneficios ofrece la mediación familiar en 2026?.

REGLAS DE LA MEDIACIÓN FAMILIAR

- I. La mediación solo es eficaz si ambos están de acuerdo en someterse al proceso.
- II. Las personas deben estar dispuestas a llegar a una solución y a colaborar a lo largo de la mediación, adoptando una actitud transparente.
- III. Ambas personas deben comprometerse a respetar las opiniones del otro y a no atacar verbalmente.

La mediación familiar no solo es un requisito legal, sino que también ofrece múltiples beneficios tanto a corto como a largo plazo. Algunos de los beneficios incluyen:

- Reducción de costes: La mediación suele ser menos costosa que un juicio contencioso.
- Resolución más rápida: Los procesos de mediación pueden concluir en menos tiempo que un litigio.
- Control sobre el resultado: Las partes tienen mayor control sobre las decisiones finales.
- Mejora de la comunicación: Fomenta un diálogo constructivo que puede ser beneficioso para futuras interacciones, especialmente cuando hay hijos.

La mediación familiar se presenta como una opción viable para quienes buscan evitar los conflictos asociados con un divorcio contencioso, permitiendo a las partes trabajar juntas hacia soluciones mutuamente aceptables.

Preguntas relacionadas sobre mediación familiar y su aplicación

¿Cuándo entra en vigor la ley de mediación en divorcios?.

La Ley Orgánica 1/2025 entró en vigor a partir de enero de 2025. Esto significa que, desde esa fecha, la mediación será un paso obligatorio antes de emprender acciones legales de divorcio contencioso.



¿Cuándo entran en vigor los MASC?

Los Mecanismos Adecuados de Solución de Controversias (MASC) también entraron en vigor con la nueva ley, en enero de 2025. Su implementación tiene como objetivo facilitar una resolución más rápida y efectiva de los conflictos familiares a través de procesos menos adversariales.



¿Cómo funciona un divorcio contencioso?



Un divorcio contencioso es aquel en el que las partes no logran llegar a un acuerdo sobre los términos de su separación.

Este proceso implica la intervención del tribunal, que toma decisiones sobre la custodia de los hijos, la división de bienes y otros aspectos conflictivos.

La mediación familiar se introduce como un requisito previo para ayudar a resolver estas disputas sin la necesidad de un litigio.

¿Es obligatoria la mediación en caso de divorcio?

Sí, la mediación es obligatoria antes de presentar una demanda de divorcio contencioso según la Ley Orgánica 1/2025. Este requisito está destinado a promover la resolución pacífica de conflictos y a reducir la carga en los tribunales.



Cambios en las herencias para 2026

Más presión fiscal y mayor vigilancia de Hacienda

La planificación de herencias en España afronta diversos cambios marcados por cambios fiscales autonómicos, una mayor vigilancia de la Agencia Tributaria y nuevas tendencias patrimoniales.

En un contexto de envejecimiento de la población, aumento del valor del patrimonio inmobiliario y mayor control fiscal sobre las rentas familiares, la planificación de herencias se ha convertido en una preocupación creciente para miles de hogares en España.



A partir del ejercicio 2026, este escenario se vuelve aún más exigente debido a una mayor vigilancia de la Agencia Tributaria y a diversos ajustes autonómicos que afectarán directamente al Impuesto de Sucesiones. No se trata de una gran reforma legal, sino de un cambio de enfoque que penaliza la improvisación y obliga a anticiparse.

Según explican los expertos, "No estamos ante una revolución legal, pero sí ante un escenario mucho más exigente para quien no planifique con antelación. En el año 2026, improvisar una herencia será más caro y más conflictivo", sentencian los profesionales del derecho. El mensaje es claro, el coste económico y emocional de no prever la sucesión aumentará de forma notable si no se adoptan decisiones con tiempo y asesoramiento profesional. De esta manera, la planificación adquiere un valor adicional.

Recuerda

- La aceptación de la herencia puede ser expresa o tácita.
- La repudiación de la herencia debe ser necesariamente expresa.
- La aceptación o la repudiación de la herencia no podrá hacerse en parte, a plazo, ni condicionalmente.
- Los efectos de la aceptación y de la repudiación se retrotraen siempre al momento de la muerte de la persona a quien se hereda.

Más control en donaciones y ajustes en el Impuesto de Sucesiones

Uno de los principales focos de cambio es el endurecimiento del control sobre donaciones no declaradas. Hacienda pondrá especial atención en las ayudas económicas entre padres e hijos destinadas a vivienda estudios o gastos personales. "Hacienda está poniendo el foco en transferencias familiares que antes pasaban desapercibidas.

En 2026 se observarán más comprobaciones y regularizaciones si no se justifica el origen del dinero. Esto obliga a documentar correctamente cualquier apoyo económico realizado en vida y a valorar su encaje fiscal. Sin embargo, en el último comunicado del Ministerio, esclarecieron la no inclusión de particulares, por lo que hay que ver cómo se desarrolla en la práctica.

En paralelo varias comunidades autónomas han anunciado ajustes técnicos en el Impuesto de Sucesiones con revisión de bonificaciones y una mayor homogeneización de criterios. Aunque seguirán existiendo diferencias territoriales cada vez será más relevante la residencia fiscal real del fallecido y de los herederos. Los expertos apuntan que la planificación basada únicamente en cambios de residencia tendrá cada vez menos recorrido, práctica que era recomendada por diversos profesionales del sector pero que podría perder validez el próximo ejercicio.

Recuerda

- Si la herencia es aceptada tácitamente mediante actos concluyentes antes de la prescripción, se entiende producida la adquisición y el devengo del impuesto.
- Si tras la prescripción se realiza una renuncia pura, simple y gratuita, el beneficiario de la renuncia deberá tributar por donación, aplicando el parentesco del renunciante.

Los expertos recalcan la importancia del testamento

Otra tendencia que se consolida es el aumento de herencias sin testamento especialmente tras fallecimientos repentinos.

Esta situación provoca bloqueos de cuentas bancarias inmuebles sin repartir y conflictos familiares prolongados.

"En el ejercicio 2026 se sigue observando que muchas personas retrasan hacer testamento pensando que no es urgente.

El resultado son herencias más largas, más caras y emocionalmente más duras", advierten los expertos. Frente a ello recuerdan que el testamento sigue siendo una herramienta sencilla barata y eficaz que puede ahorrarnos varios quebraderos de cabeza.

Ante la incertidumbre fiscal crece también la planificación en vida mediante donaciones y fórmulas como el usufructo.



Cada vez más familias optan por anticipar la transmisión del patrimonio para evitar conflictos futuros y repartir de forma equilibrada. "La planificación en vida será una de las grandes claves del 2026, pero debe hacerse con asesoramiento para no generar problemas fiscales o desigualdades entre herederos".

Endurecimiento de los trámites administrativos

Por último en el ejercicio 2026 cobra mayor importancia la transparencia entre herederos y el cumplimiento estricto del Código Civil.

La elaboración de inventarios completos y la prohibición de ocultar bienes serán claves para evitar consecuencias legales.

"La ley es cada vez menos tolerante con los atajos. Ocultar bienes o actuar por libre puede acabar obligando a aceptar una herencia con deudas". En un entorno más vigilado la previsión se convierte en la mejor protección del patrimonio familiar.



Cuestionario Formativo



A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la página 23 de nuestro Boletín Oficial.

1.- La Ley Orgánica 1/2025 establece que la mediación familiar será un requisito:

- a) alternativo al proceso de divorcio, pudiendo las parejas optar por la vía judicial o por la mediación.
- b) obligatorio para resolver un conflicto de divorcio, solamente en los supuestos en que se de la custodia de hijos.
- c) previo antes de que se pueda presentar una demanda de divorcio contencioso, las parejas deben intentar resolver sus diferencias a través de un mediador antes de acudir a los tribunales.

2.- Entre las excepciones a la mediación obligatoria cabe citar:

- a) los conflictos asociados a un divorcio contencioso en el que las partes no logran un acuerdo sobre términos de su separación.
- b) situaciones de violencia de género o riesgo para la integridad de alguno de los miembros de la familia.
- c) conflictos sobre la custodia y visita de los hijos.

3.- Cuando una herencia es aceptada tácitamente mediante actos concluyentes antes de la prescripción:

- a) se entiende producida la adquisición y el devengo del impuesto.
- b) el beneficiario de la renuncia deberá tributar por donación.
- c) los efectos de la aceptación se retrotraen al momento de la muerte de la persona a quien se hereda.



Consultorio Formativo



Preguntas y Respuestas

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas por dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Pregunta

¿Puede imponerse la mediación laboral como obligatoria?; en tal caso, ¿infringiría dicha mediación obligatoria el art. 24 de la Constitución Española en su vertiente del derecho a acudir a un Juez?



Respuesta

Art. 24 CE: "Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión".

Ante dicha cuestión podemos acudir analógicamente a lo resuelto por la reciente Sentencia de 14 de junio de 2017 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con referencia SP/SENT/906891. Si bien esta sentencia está dictada en el ámbito de la aplicación del Derecho de consumidores, se considera que sus conclusiones pueden ser extrapolables a nuestro ámbito de mediación laboral, debido al carácter tuitivo y protector de ambos derechos.

La respuesta dada por el TJUE ha sido la de ponderar una serie de requisitos que han de cumplirse para que esta mediación obligatoria sea válida. "la exigencia de un procedimiento de mediación con carácter previo al ejercicio de las acciones judiciales puede ser compatible con el principio de tutela judicial efectiva si concurren determinados requisitos que compete examinar al juez nacional. Tal es el caso, en particular, cuando dicho procedimiento 1) no conduce a una decisión vinculante para las partes, 2) no implica un retraso sustancial para ejercitar una acción judicial, 3) interrumpe la prescripción de los correspondientes derechos y 4) no ocasiona gastos significativos, siempre y cuando 5) la vía electrónica no constituya el único medio de acceder al procedimiento de conciliación y 6) sea posible adoptar medidas provisionales urgentes".

Además, el Tribunal de Justicia declara que “la protección del derecho de acceder al sistema judicial implica que la retirada del consumidor del procedimiento de resolución alternativa de litigios, medie o no una causa justificada, no debe tener en ningún caso consecuencias desfavorables para este en las etapas sucesivas del litigio. No obstante, el Derecho nacional puede imponer sanciones cuando las partes no participen en el proceso de mediación sin que exista una causa justificada, siempre que el consumidor pueda retirarse de él una vez que se haya celebrado el primer encuentro con el mediador”.

Por tanto, observamos que uno de los límites de la mediación obligatoria, que debería ser analizada por cada Tribunal, será revisar que se cumplen al menos estos requisitos, en caso de que se instaurara una mediación laboral obligatoria por vía legal.

Pregunta

¿Qué ocurriría si en los convenios colectivos se impone la mediación obligatoria?

Respuesta

En este sentido, los profesionales indican que la introducción de esta mediación obligatoria en un convenio puede dar lugar a una hipertrofia o retraso en acudir a un Juzgado, con pocas expectativas de obtención de una resolución favorable pues, en esta fase prejudicial las personas no están lo suficientemente comprometidas para alcanzar un acuerdo y ven tal imposición de mediación como un obstáculo y dilación del conflicto. En cambio, indican que, la imposición de una mediación obligatoria en fase intrajudicial, es decir, ordenada por el Juez, hace que las mismas partes se vean compelidas a respetar el proceso de negociación asistida por un mediador.

En todo caso, sería interesante comprobar si el Convenio que, en su caso, impusiera la mediación como obligatoria, respeta los parámetros indicados por la Sentencia del Tribunal de Justicia antes citada, lo que no parece posible, por ejemplo, en caso de prescripción de acciones, que necesitarían una norma para interrumpirla.

En este sentido, la Ley 5/2012 de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (SP/LEG/9662) sí regula la interrupción de plazos de prescripción, incluso de caducidad, pero esta Ley no es aplicable al ámbito laboral.

En ese sentido, se habrían de aplicar los mismos requisitos de los casos anteriores. Adicionalmente, sería preciso reflexionar que en una relación laboral el empleado y empleador no están en el mismo nivel, lo que puede originar algún vicio del consentimiento.

**Respuestas correctas al cuestionario
del Área de Formación Continuada:**

1.- c

2.- b

3.- a



***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

***Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL***

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha.- 28010-MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Web: www.atp-mecimer.com

