



# *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 3 Número 16***

**Septiembre/Octubre 2019**



# Sumario

### Actualidad ..... págs. 3-5

Los conflictos que se dirimen con mediación concluyen con un acuerdo ..... pag.3

Los autónomos pueden ahorrar más de un 50% de los gastos procesales utilizando la mediación..... pags.4-5

### Información general ... ..... págs. 6-12

Actos extrajudiciales en materia laboral (Conciliación o mediación previa).

### Formación Continuada ..... págs. 13-21

Regulación de los aspectos diferenciadores entre el proceso declarativo ordinario y el proceso declarativo especial en el orden civil ..... págs. 13-15

Listado de trabajadores a los que se les ha informado sobre riesgos específicos en caso de concurrencia de actividades empresariales ..... págs. 16-18

UNAF desarrolla nuevos programas de sensibilización en mediación familiar, con adolescentes y familias reconstruidas. pags.19-20

**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](mailto:mecimer@atp-guiainmobiliaria.com)

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: MECIMER

Imprime: Gráficas Alhorrí

Ángeles Carrillo Baeza

D.L.: En trámite

E-mail: [mecimer@atp-guiainmobiliaria.com](mailto: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

Tel. Corp.: 91 457 29 29



Web: [www.atp-mecimer.com](http://www.atp-mecimer.com)



## Los conflictos que se dirimen con mediación concluyen con un acuerdo

Expertos internacionales abogan por esa vía para aliviar la saturación de los juzgados y ofrecer una alternativa con menor coste emocional a los ciudadanos.

La **mediación como alternativa** y en el mejor escenario primera opción para **resolver conflictos familiares, civiles, penales y administrativos** se abre paso, en buena medida, empujada por la tasa de éxito de esa vía: casi la mitad de los asuntos que se someten a un proceso de mediación terminan con el acuerdo de las partes.

Con el consenso en la idea de que el arbitraje para la resolución de conflictos alivia la saturación de los juzgados, implica un evidente ahorro económico, social y emocional y añade rapidez a los procesos, expertos internacionales analizan las claves «para la transformación del conflicto».

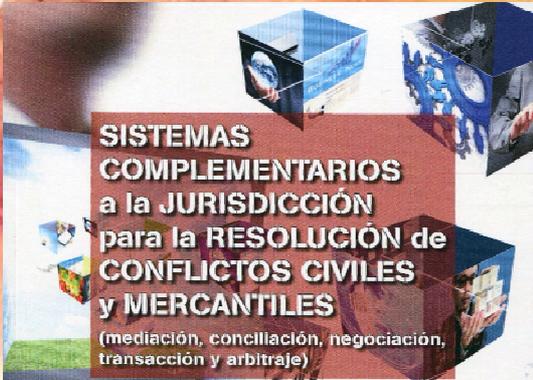
### TIPOS DE MEDIACIÓN

- Judicial
- Comunitaria y/o social
- Empresarial o laboral
- Conflictos públicos
- Penal
- Sanitaria
- Intercultural
- Penitenciaria
- Escolar
- Familiar



Los resultados, en cifras, de la **Unidad de Mediación Intrajudicial (UMIM)**, que inició su andadura hace ya seis años con la esperanza de ofrecer a los ciudadanos esa vía alternativa, y en ocasiones más apropiada, de solucionar sus conflictos, avalan el valor del procedimiento: como media, **la mitad de los asuntos derivados por los jueces a esa unidad de mediación que se someten a un proceso de mediación terminan con el acuerdo de las partes**. El porcentaje de acuerdo que se logra en los procesos de mediación depende, en gran medida, de la **naturaleza del asunto**: desde el 47% en los casos relacionados por el área de Familia, hasta el 54% en Civil, y por encima del 68% en el caso de Penal, según los datos expuestos. Es el propio juez el que decide, en todo caso, cuáles son los asuntos que se deben derivar a la unidad.

## Los autónomos pueden ahorrar más de un 50% de los gastos procesales utilizando la mediación



La mediación permite que las partes de un conflicto puedan llegar a un acuerdo por vía extrajudicial. Se trata de un proceso con el que los autónomos podrían llegar a ahorrar más de un 50% de los costes procesales si tienen un conflicto.

Diálogo, comprensión, empatía y creatividad para encontrar una solución.

Éstas serían en resumen las **claves de un proceso de mediación**, que sirve para que todas las partes de un conflicto puedan llegar a un acuerdo y que éste no sea impuesto por vía judicial. Este proceso puede llegar a ser muy útil para los trabajadores autónomos, especialmente para todos aquellos pequeños negocios que se hayan puesto en marcha por el emprendimiento conjunto de varios socios.

La mediación permite que los socios de un pequeño negocio puedan superar sus diferencias y llegar a un acuerdo.

Para los expertos, la Mediación consiste en la **intervención de un tercero en una disputa o negociación**. Siempre que el tercero

sea **competente e imparcial**, aceptado por las partes y que, aunque carece de poder de decisión, les ayuda a conseguir **voluntariamente** su propio **acuerdo extrajudicial**, preservando la **confidencialidad**. Se trata, de un proceso mucho más **sencillo y económico** que buscar una **solución vía judicial**. Todo dependerá del proceso contencioso y el caso con el que se compare, pero un autónomo podría ahorrar más del 50%, o incluso el 60%, utilizando la mediación para solucionar un conflicto.

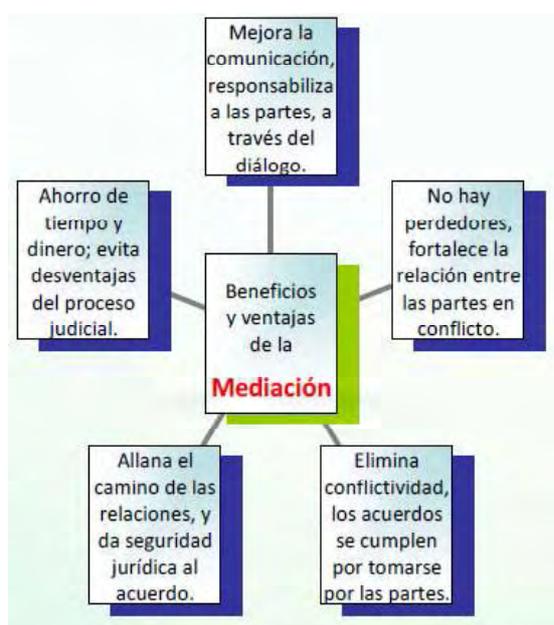
Una sesión de mediación, puede llegar a costar 150 euros. En cuanto al número de reuniones necesarias para encontrar solución, los expertos dicen que es muy complejo establecer una cifra. Pero hacen hincapié en que no es conveniente que se alarguen en el tiempo. No puede ser como un proceso judicial que dura años.

## Ventajas de utilizar la mediación para solucionar conflictos

A parte de la **rapidez** del proceso y el **ahorro** económico, utilizar la mediación para solucionar los conflictos entre los socios, sirve, según los expertos para que las soluciones obtenidas mediante la mediación sean más satisfactorias. Es indudable que, cuando uno participa en sus propias decisiones, se siente mucho mejor y la satisfacción sea mayor. Además, no buscar culpables supone poder llegar a preservar las relaciones entre las partes enfrentadas.

Precisamente, éste es uno de los puntos fuertes de este proceso, ya que, al trabajar las partes implicadas con otra externa e imparcial, todo puede volver a estar en sintonía.

La mediación trabaja en eso, para que, por ejemplo, dos socios que han tenido una vida profesional en común, puedan volver a restablecer esa situación en conjunto. O incluso pueda producirse la disolución de una sociedad, pero sin necesidad de machar la relación. Ello hace que la mediación, sea muy utilizada entre las empresas familiares".



## ¿Qué genera conflicto entre los socios?

Para que funcione la mediación, **todas las partes** deben estar **implicadas en el proceso** y querer solucionar el problema. Aunque cuando recurren a los mediadores profesionales sólo suele hacerlo una parte del conflicto".

Hay **tres tipos de conflictos** que surgen en los pequeños negocios y que éstos se deben principalmente a las diferencias que pueden aparecer entre los socios:

**Conflicto de tareas o responsabilidades:** son los asuntos relacionados con la asignación del trabajo o responsabilidad del socio. Aparecen disputas sobre cómo dividir los recursos, diferencias de opinión en estrategias, procedimientos y políticas, gestión de expectativas, o juicios de valore interpretaciones de hechos. Este tipo de conflicto esconde en realidad la rivalidad existente entre los socios.

**Conflicto de relaciones:** es el que surge del trato continuo. Las diferencias en personalidad, gustos, estilos de gestión del conflicto provocan enfrentamientos. Cuando fracasa el intento de mejorar la relación personal, se inhibe la actitud de escucha, se multiplica la necesidad de quedar encima y de defender la posición propia a toda costa, con el consiguiente contagio por reciprocidad.

**Conflicto de valores:** suelen aparecer diferencias fundamentales en identidades y principios, tales como puntos de vista diferentes en política, religión, ética, normas y otras creencias profundas. Las disputas de valores tienden a elevar la defensividad.

# Información General



## Actos extrajudiciales en materia laboral (Conciliación o mediación previa)

Estado: Redacción actual **VIGENTE**  
 Orden: Laboral  
 Fecha última revisión: 20/02/2019

### MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

MEDIOS ALTERNOS  
DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, **reguladora de la jurisdicción social**, reitera la exigencia del intento **conciliador** ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los **acuerdos interprofesionales** o los **convenios colectivos**, así como los acuerdos de interés profesional (arts 63 y 154 LJS, 83 ET## y 13 Ley 20/2007, de 11 de julio) como "**requisito previo**" a la tramitación de cualquier proceso ante el órgano jurisdiccional.

En función de quien ostente la condición de empleador se verá modificado el procedimiento extraprocésal que deberá instar el trabajador; de esta manera, cuando esta condición la ostenta una persona física o jurídica -privada-, el acto preprocesal será la conciliación previa (art. 63 LJS); si, por el contrario, quien ostenta la condición de empleador es una Administración Pública, la vía para intentar evitar el proceso judicial será la reclamación administrativa previa o haber agotado la vía administrativa (art. 64-69 LJS) y si, por último, el empleador es una cooperativa de trabajo asociado y el trabajador despedido un socio de ésta, la evitación del proceso se intentará con un recurso previo ante el propio consejo rector de la sociedad cooperativa.

Se debe tener en cuenta que el **ordenamiento procesal laboral** posee **dos momentos para la conciliación**:

- el **extrajudicial** aquí analizado previo al inicio del proceso ante los órganos no jurisdiccionales (regulado en los arts. 63-73 LJS); y

- otro ante el **propio órgano jurisdiccional** (regulado en los arts 83-89 LJS).

#### CAMPO DE APLICACIÓN DE LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL

Artículo 85 del  
C.C.A.  
ACCIÓN DE  
NULIDAD Y  
RESTABLECIMIENTO  
DEL DERECHO

- Asuntos Laborales
- Multas
- Impuestos
- Licencias y Otros Actos

## Actos extrajudiciales de las partes

Las cuestiones que deben someterse a **conciliación administrativa previa**, ante el SMAC, son aquellas relacionadas con el **contrato de trabajo** suscrito entre empresarios privados (incluidas las empresas públicas con forma de Sociedad Anónima) y trabajadores relativas a:

Despido  
 Sanciones disciplinarias  
 Reclamaciones de cantidad y reconocimiento de derechos en general  
 Clasificación profesional  
 Resoluciones de contrato a instancia del trabajador  
 Conflictos colectivos

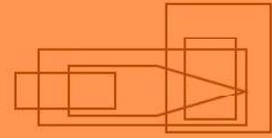
Están **exceptuados** del requisito de la conciliación o mediación previa, y por tanto habrán de presentar, directamente, **DEMANDA** ante los Juzgados de lo Social o Sala del Tribunal competente, los procesos siguientes (art. 64 LJS):

- \* Los que exijan la "Reclamación Previa en Vía Administrativa" u otra forma de agotamiento de la misma.
- \* Los que versen sobre Seguridad Social.
- \* Los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.
- \* Los relativos al disfrute de vacaciones (en los que no haya acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadores sobre la fecha del disfrute de las mismas).
- \* Los relativos a materia electoral.
- \* Los de movilidad geográfica.
- \* Los de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- \* Los de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- \* Los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 139 LJS).
- \* Los iniciados de oficio.
- \* Los de impugnación de convenios colectivos.
- \* Los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- \* Los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.
- \* Los de anulación de laudos arbitrales.
- \* Los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones.
- \* Igualmente, quedan exceptuados:

a) Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso.

b) Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

Ley 36/2011,  
 reguladora  
 de la  
 jurisdicción  
 social



<b>Órgano conciliador</b>	1.- Servicio administrativo del Estado o CC.AA.	
	2.- Órganos instituidos por los acuerdos interprofesionales.	
<b>Capacidad y representación de las partes</b>	1.- Idéntica capacidad que se exige a los litigantes en el proceso laboral.	
	2.- Comparecencia en autorepresentación o por representantes.	
<b>La asistencia al acto de conciliación (Art. 66 ,LJS)</b>	1.- Es obligatoria para los litigantes.	
	2.- De no comparecer el solicitante (encontrándose debidamente citadas las partes) ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.	
	3.- Si no compareciera la otra parte	Se tendrá la conciliación por intentada sin efecto.
		El Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada.  Podrá imponerse multa (Apdo. 3, Art. 97 ,LJS) si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.
<b>Presentación de la solicitud de conciliación (interrupción de los plazos)</b>	1.- Suspenderá los plazos de caducidad.	
	2.- Interrumpirá los plazos de prescripción.	
	3.- El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado.	
	4.- De transcurrir 30 días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.	
	5.- También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral (en virtud de los acuerdos interprofesionales y los Convenios Colectivos).	
	6.- El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.	
<b>Requisitos de la papeleta de conciliación. Han de constar:</b>	1.- Datos personales del que la presente y de los demás interesados.	
	2.- Características de la relación laboral (lugar, clase de trabajo, antigüedad, remuneración, categoría profesional...).	
	3.- Hechos sobre los que verse la pretensión.	
	4.- En los casos de despido, constará la fecha de éste y los motivos alegados por la empresa.	
	5.- Fecha.	
	6.- Firma.	
<b>Impugnación del acto</b>	1.- Podrá ser impugnado por:	Las partes.
		Quienes pudieran sufrir perjuicio alguno derivado del mismo.
	2.- La impugnación se realizará ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.	
	3.- Plazo	La acción caducará a los 30 días de aquel en que se adoptó el acuerdo.  Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran.
<b>Acuerdos alcanzados</b>	1.- Tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes.	
	2.- No necesitará ratificación ante el Juez o Tribunal.	
	3.- Podrá llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.	

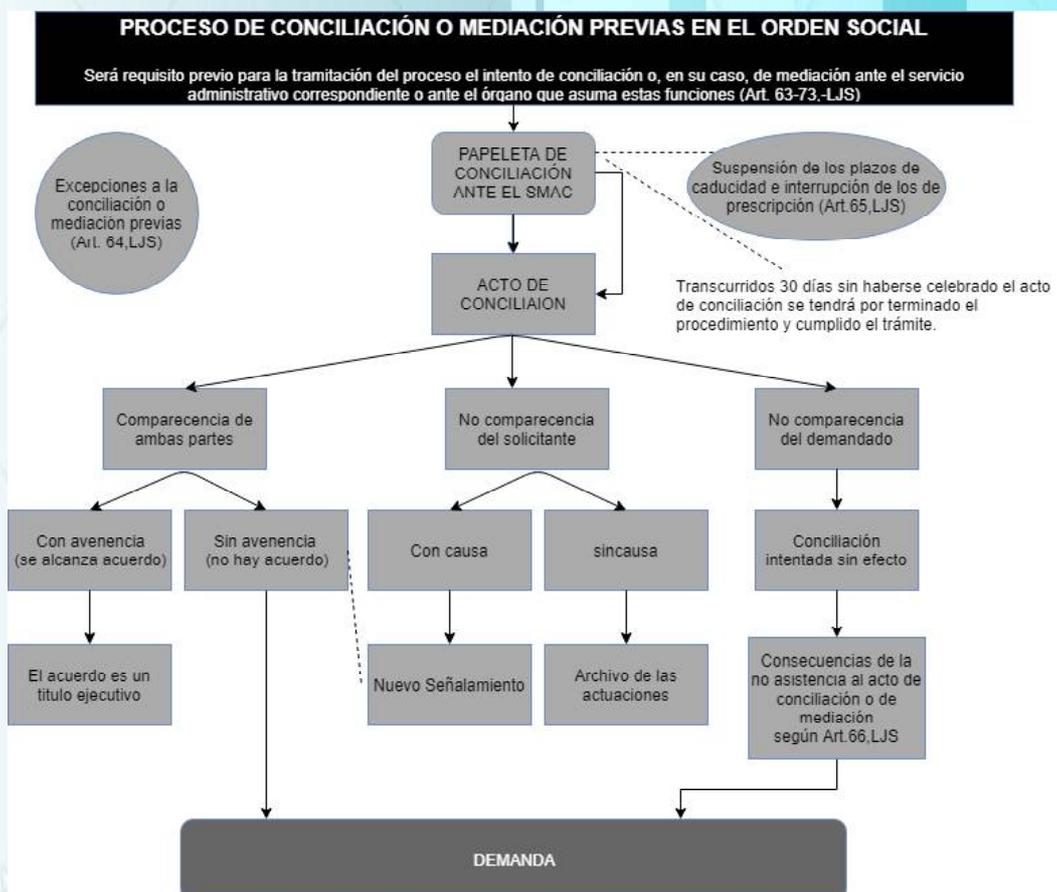
## Procedimiento

El intento conciliador se insta mediante la presentación de la denominada "papeleta de conciliación", acto que interrumpe el cómputo de los plazos prescriptivos y suspende la caducidad, que se reanuda a partir del día siguiente al intento de conciliación. El plazo para el cumplimiento del citado procedimiento será de 20 días hábiles desde el momento del despido. En todo caso, de transcurrir 30 días sin la celebración del acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite (art. 65 LJS).

La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para los litigantes (apdo. 1, art. 66 LJS), por sí o a través de representantes (art. 10 LJS).

Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado. Si, por le contrario, no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa señalada en el apdo. 3, art. 97 Ley de Jurisdicción Social, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.

Al presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social deberá acompañarse de la certificación del acto de conciliación previa: de no hacerse así el Juez admitirá provisionalmente la demanda advirtiendo al demandante que, ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, bajo apercibimiento de que de no hacerse así se archivará la demanda sin más trámite.



## Efectos de la conciliación previa en el proceso laboral

En principio la interrupción del plazo de prescripción o suspensión de la caducidad, durará hasta que se celebre el acto de conciliación y como máximo hasta que transcurran 15 días desde la presentación de la papeleta de conciliación, si se tratase de una acción sujeta a plazo de caducidad, o 30 días en las restantes (Art. 65 ,LJS).

Y según las circunstancias concurrentes los efectos son distintos:

SI NO SE PRESENTA EL SOLICITANTE	→	Sin justa causa o Justificación	→			Archivo. Se tiene por no presentado	
		Justa Causa	→	Nuevo señalamiento	→	De existir plazo por no haber transcurrido los 15-30 días según el caso	
					→	Se citará a un nuevo acto de conciliación.	
SI NO SE PRESENTA NINGUNA DE LAS PARTES		→				Archivo. Se tiene por no presentado	
SI COMPARECE EL DEMANDANTE PERO NO EL DEMANDADO	→	Se tiene el acto por intentado sin efecto				→	El demandante puede plantear su demanda judicial.
SI COMPARECEN AMBAS PARTES PERO NO SE ALCANZA UN ACUERDO (1)	→	Se tiene el acto por celebrado sin avenencia				→	El demandante puede plantear su demanda judicial.
SI LAS PARTES COMPARECEN Y LLEGAN A UN ACUERDO (2)	→	El acto de conciliación se da por celebrado				→	El acuerdo alcanzado constituye título ejecutivo que se llevará a efecto por los órganos jurisdiccionales sociales

### (1) Efectos de la falta de acuerdo entre las partes

Las partes, como se ha establecido, están obligadas a asistir al acto de conciliación pero no a llegar a un acuerdo. De este modo, si el intento de conciliación culmina sin avenencia, por no alcanzarse acuerdo, queda libre el inicio de la vía judicial laboral, habiéndose cumplido el trámite de conciliación preprocesal obligatoria.

A pesar de la falta de acuerdo, hemos de tener en cuenta los efectos de este acto sobre la posterior demanda por despido:

1. La demanda no podrá fundamentarse en hechos distintos a los aducidos en la conciliación previa, salvo que se hubiesen produzcan con posterioridad al intento de avenencia.

2. Los sujetos frente a quienes se solicite la conciliación deben ser los mismos que intervengan en el futuro proceso judicial por despido, y ocupar la misma posición procesal.

### (2) Si las partes comparecen y llegan a un acuerdo:

- a) El acto de conciliación se da por celebrado, y se levantará acta recogiendo el acuerdo alcanzado.
- b) El acuerdo constituye título ejecutivo que se llevará a efecto por los órganos jurisdiccionales sociales, si así se solicita, como si una sentencia fuera. (Art. 68 ,LJS)
- c) Las posibles indemnizaciones por despido que se reconozcan no gozan de las garantías del FOGASA.
- d) Si el acuerdo fue por despido y en el acta se reconoce su improcedencia, el acta de conciliación constituirá título acreditativo de la situación legal del desempleo.

En este acto preprocesal, las partes pueden llegar a cualesquiera acuerdos, siempre que con ellos no se vulnere el apdo. 5, Art. 3 ,ET. Así, el empresario puede reconocer la improcedencia o la nulidad del despido, procediéndose a readmitir al trabajador o a abonarle la correspondiente indemnización más los salarios de tramitación.

Si el intento de conciliación culmina con **avenencia** el acuerdo alcanzado evitará el litigio laboral. Dicho acuerdo tendrá **fuerza ejecutiva** entre las partes intervinientes **sin necesidad de ratificación** ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias (Art. 68 ,LJS, 11 RD 2756/1979, de 23 de noviembre y Art. 1816 ,Código Civil). En este caso, cabe la posibilidad de impugnación del mismo tanto por las partes intervinientes como por lo que pudieran sufrir algún tipo de perjuicio. La **competencia objetiva** corresponderá al Juzgado de lo Social correspondiente, y la impugnación se llevará a efecto mediante la **acción de nulidad** por cualquiera de las causas que invalidan los contratos. El **plazo** para la interposición de la acción es de caducidad, y se ha de ejercitar la acción dentro de los **treinta días** siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo (en el supuesto de que la acción sea ejercitada por las partes). Si se trata de terceros perjudicados, el plazo de treinta días empezará a contar desde que conocieren el acuerdo conciliatorio (apdo.1, Art. 67 ,LJS).

**Acuerdo entre empresa y trabajador en acto de conciliación judicial.** El acuerdo alcanzado entre la empresa y el trabajador en el acto de conciliación judicial previo al inicio del proceso judicial, ha de ser tenido como un finiquito plenamente liberatorio en cuanto de sus términos gramaticales se pone de manifiesto la voluntad de ambas partes de dar por extinguida con ese acuerdo la relación laboral, sin que puedan entenderse excluidas del pacto las partidas que el actor reclama en su demanda por el hecho de que no se hubieren desglosado. TSJ Cataluña, de 07/04/1999.

### **Fondo de Garantía Salarial e indemnizaciones acordadas en el acto de conciliación.**

El párrafo primero, del apdo. 2, art. 33 ET, dispone que el Fondo de Garantía Salarial, abonará

«... indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias».

Y por su parte el art. 14.2, Real Decreto 505/1995 de 6 de marzo, establece

« Se considerará crédito por indemnización la cantidad reconocida a favor de los trabajadores en sentencia, resolución administrativa de la autoridad laboral o resolución complementaria de estas, a causa de despido o extinción de contratos de trabajo, conforme a los 50 y 51 Estatuto de los Trabajadores ».

Con apoyo en ambos preceptos el Tribunal Supremo, en sentencia del 2 de julio de 2009, ha establecido la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial sobre las indemnizaciones acordadas en el acto de conciliación. La STS 13/10/2008 aclaró que sería contrario al principio de igualdad excluir de la garantía una indemnización acordada en conciliación judicial cuando se incluyen las acordadas por sentencia y resolución administrativa. TS, Sala de lo Social, de 02/07/2009, Rec. 1952/2008 y TS, Sala de lo Social, de 09/12/2009, Rec. 349/2008

**Plazos para la presentación de solicitudes al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.M.A.C.)**

Para la presentación de solicitudes se debe tener en cuenta los plazos de caducidad y de prescripción de las reclamaciones.

Plazo de caducidad	<p>El plazo para la presentación de la demanda en el juzgado de lo social en los casos de despido, sanción disciplinaria, resolución de contrato es de 20 días hábiles.</p> <p>Previo a la presentación de la demanda ante el Juzgado, deberá presentar la solicitud de conciliación, ante el SMAC.</p> <p>La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad, y se reanuda el cómputo al día siguiente de celebrada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación, si no se hubiese celebrado todavía la misma.</p> <p>Si la conciliación se celebra transcurridos más de 15 días desde la presentación, el cómputo de los 20 días, se reanudará el día 16 desde dicha presentación.</p> <p>En este caso: debería de presentar la demanda en el Juzgado de lo Social sin esperar a la conciliación, para evitar la caducidad, puesto que si se produce la caducidad de la acción, pierde todos sus derechos.</p>
Plazo de prescripción	<p>El plazo para presentar las reclamaciones de cantidad y otros derechos en el juzgado de lo social, es de un año que comienza a contar desde el momento en el que al trabajador se le adeude la cantidad o pudiera reclamar el derecho de que se trate.</p> <p>La presentación en el S.M.A.C. de la solicitud de conciliación interrumpirá el plazo de prescripción. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, pudiendo presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social.</p>

### **Recurso previo ante el propio consejo rector de la sociedad cooperativa**

Quando la condición de empleador sea ostentada por una cooperativa de trabajo asociado y el trabajador despedido un socio de ésta, la evitación del proceso se intentará con un recurso previo ante el propio consejo rector de la sociedad cooperativa. TS, Sala de lo Social, de 29/05/2008 y TSJ Murcia, de 18/05/1999.

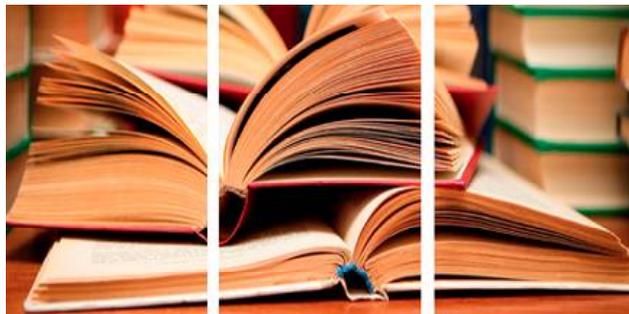
La expulsión de los socios trabajadores sólo podrá ser acordada por el Consejo Rector, contra cuya decisión se podrá recurrir, en el plazo de quince días desde la notificación de la misma, ante el Comité de Recursos que resolverá en el plazo de dos meses o ante la Asamblea General que resolverá en la primera Asamblea que se convoque. Transcurrido dicho plazo sin haber adoptado la decisión, se entenderá estimado el recurso. El acuerdo de expulsión sólo será ejecutivo desde que sea ratificado por el correspondiente órgano o haya transcurrido el plazo para recurrir ante el mismo, aunque el Consejo Rector podrá suspender al socio trabajador en su empleo, conservando éste todos sus derechos económicos (Art. 82 ,Ley 27/1999, de 16 de julio).

Por contra, en el caso de expulsión de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, el intento de conciliación previa en lugar de plantear la reclamación ante el Comité de Recursos o la Asamblea General de la Cooperativa no suspende el cómputo del plazo para impugnar el despido (STS de 12 de abril de 2006). Asimismo, la solicitud de conciliación, extrajudicial una vez agotada la vía interna Cooperativa tampoco suspenderá el cómputo del plazo, al tratarse de un trámite innecesario (STSud de 15 de noviembre de 2005).

**Caducidad de la acción.** El Tribunal Supremo, entiende que "solo" se suspenderán los plazos de caducidad por la actuación de la vía interna cooperativa. La reclamación interna cooperativa sustituye y hace innecesaria la conciliación previa a la judicial (STS de 12 de marzo de 2.006).

**Defectos, omisiones o imprecisiones en la demanda.** En aplicación del apdo. 1, Art. 81 ,Ley de Jurisdicción Social "El órgano judicial advertirá a la parte de los defectos, omisiones o imprecisiones en que haya incurrido al redactar la demanda, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días, con apercibimiento de que, si no lo efectuase, se ordenará su archivo". De este modo, la omisión por parte del actor de interponer recurso ante la Asamblea General de la Cooperativa, cuando la demanda se ha presentado dentro de plazo, constituye una omisión subsanable de conformidad con el citado artículo (STSJ de Aragón de 15 de enero de 2.006).

Algunas leyes de cooperativas de las comunidades autónomas obligan a presentar recurso ante el comité de recursos o la asamblea general antes de acudir al orden jurisdiccional social. Aludiendo esto, el TSJ de Aragón, establece que no hay un derecho de opción entre formular la reclamación ante el comité de recursos o la asamblea general, o presentar papeleta de conciliación (de haberse presentado la demanda dentro de plazo esto constituye una omisión subsanable de conformidad con el apdo. 1, Art. 81 ,LJS). TSJ Aragón, de 25/01/2006 y TSJ Aragón, de 25/01/2006.



## FORMACIÓN CONTINUADA

### Regulación de los aspectos diferenciadores entre el proceso declarativo ordinario y el proceso declarativo especial en el orden civil

Los procesos declarativos ordinarios se componen de los procesos ordinarios, propiamente dichos, y de los juicios verbales, según el art. 248 de la LEC



Las disputas judiciales, si no tienen otra forma prevista en la Ley, se resolverán mediante un proceso ordinario o verbal. Los procesos ordinarios y verbales son procesos declarativos, pero existen también los procesos especiales que proceden en determinados casos previstos por la Ley.

**El juicio ordinario** es el que se utiliza para decidir sobre las demandas previstas en el L-436271-249 Ley de Enjuiciamiento Civil, sin importar la cuantía.

El juicio verbal se utiliza en una serie de materias previstas en el L-436271-250 Ley de Enjuiciamiento Civil sin importar la cantidad. Se determina en este artículo a pesar de eso se determinan también unas cantidades específicas para clasificar los casos.

Los procesos ordinarios están hechos para poder resolver la mayoría de los conflictos que se pueden presentar ante el juez. Dentro de los declarativos existen procesos ordinarios y especiales. Los procesos especiales lo son en cuanto a sus trámites principalmente.

Los juicios ordinarios se utilizan para decidir sobre determinadas materias jurídicas. Para poder establecer cuales son las materias que se someten al juicio ordinario, se establecen dos criterios para clasificar las materias que son: el criterio objetivo, es decir de la materia y el criterio de la cuantía, es decir la cantidad de que trata el juicio.

En los procesos ordinarios se tratan materias como los derechos fundamentales, los acuerdos tomados por los órganos societarios de entidades mercantiles o las acciones ejercitadas en virtud de las condiciones generales de contratación.

Además de esto se establecen unas normas sobre la cuantía del conflicto (Ley 1/2000 de 7 de Ene (Enjuiciamiento civil)-249,L-436271-251 Ley de Enjuiciamiento Civil).

**El juicio verbal** utiliza también criterios materiales y criterios de cantidad para clasificar los asuntos como procedentes en un juicio verbal (Ley 1/2000 de 7 de Ene (Enjuiciamiento civil)-250 Ley de Enjuiciamiento Civil).

## JUICIO VERBAL



**Los procesos declarativos especiales**, se regulan en la Ley de Enjuiciamiento Civil y son relativos a casos con especialidades legales, que se consideran así por al Ley de Enjuiciamiento Civil. Además de los procesos especiales judiciales, también hay procesos especiales en cuanto a la ejecución, o en cuanto a las medidas cautelares.

Los procesos especiales regulados en la Ley de Enjuiciamiento Civil son, entre otros: el de filiación, matrimonio y capacidad, la oposición a las resoluciones administrativas en protección de menores, la división de la herencia, el de

liquidación del régimen matrimonial, los procesos sumarios especiales regulados en la norma, etc.

Los procesos civiles especiales se pueden dividir en: sumarios, inquisitorios, de división de patrimonios y declarativos ordinarios con especialidades.

### *Procesos Civiles Especiales*

Los procesos civiles especiales lo son porque, tratan sobre materias que se deben tratar de una forma específica, concreta, prevista en la Ley, ya que por su contenido y los derechos de los que se trata en ese proceso, es necesario llevar a cabo el proceso con unos pasos específicos. Son materias que se deben tratar de forma especial por su importancia, como el proceso matrimonial o el de menores, por ejemplo, deben ser procesados de forma especial. En estas materias se busca la consecución de un derecho que, por su contenido, es importante y debe ser tratado de forma distinta a otros derechos al incidir en aspectos importantes de las personas, o que, por su complejidad, deben ser tratados de forma diferente de los demás procesos. Para comprenderlos hay que buscar en la Ley su propia regulación y seguirla.

Los procesos civiles se dividen en estos grupos, dependiendo de si existen o no especialidades. Es importante tener en cuenta a qué grupo pertenecen los procesos porque dependiendo del grupo al que pertenezcan se utilizarán unas normas u otras, según la Ley de Enjuiciamiento Civil.



PROCESOS ESPECIALES  
EN LA LEY DE  
ENJUICIAMIENTO  
CIVIL

#### PROCEDIMIENTOS CIVILES

JUICIO ORDINARIO

JUICIO VERBAL

PROCESOS ESPECIALES

# Listado de trabajadores a los que se les ha informado sobre riesgos específicos en caso de concurrencia de actividades empresariales

**Orden: Laboral**

**Fecha última revisión: 24/10/2019**

**Resumen: Según arts. 4.5, 9.3 y 10.2 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero:**

**Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

Los empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva. Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.



En [PROVINCIA], a [FECHA]

Las personas trabajadoras firmantes pertenecientes a [NOMBRE\_EMPRESA\_CONCURRENTE], declaran haber recibido, leído y comprendido, de la citada empresa, a los efectos de cumplimiento con los arts. 4.5, 9.3 y 10.2 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la información sobre:

- los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

- las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- la evaluación de riesgos y la planificación de actividad preventiva respecto a los riesgos de prestar servicios en el centro de trabajo [DESCRIPCIÓN]. En concreto en lo referente a:

- riesgos propios del centro.
- medidas preventivas.
- instrucciones impartidas en materia de seguridad y salud.
- medidas de emergencia

\* La empresa contratada se compromete a actualizar de forma permanente la relación de personas trabajadoras prestando servicios en el centro de trabajo [DESCRIPCIÓN] perteneciente a [EMPRESA TITULAR].

\* La firma por partes de las personas trabajadoras supone el compromiso de observar las medidas indicadas.

LISTADO DE PERSONAS TRABAJADORAS			
EMPRESA CONTRATADA	-[NOMBRE_EMPRESA]		
CENTRO TRABAJO	-[DESCRIPCIÓN]		
..	NOMBRE Y APELLIDOS PERSONAS TRABAJADORAS	NÚM. DNI	FIRMA
1.	[NOMBRE_APELLIDOS PERSONA_TRABAJADORAS]	[DNI]	[FIRMA]
2.	[NOMBRE_APELLIDOS PERSONA_TRABAJADORAS]	[DNI]	[FIRMA]
3.	[NOMBRE_APELLIDOS PERSONA_TRABAJADORAS]	[DNI]	[FIRMA]
4.	[NOMBRE_APELLIDOS PERSONA_TRABAJADORAS]	[DNI]	[FIRMA]
...	[NOMBRE_APELLIDOS PERSONA_TRABAJADORAS]	[DNI]	[FIRMA]

\* La empresa contratada se compromete a actualizar de forma permanente la relación de personas trabajadoras prestando servicios en el centro de trabajo [DESCRIPCION] perteneciente a [EMPRESA TITULAR].

\* La firma por partes de las personas trabajadoras supone el compromiso de observar las medidas indicadas.

Adjunto a este impreso, la empresa indicada le entrega a la empresa titular/principal de la siguiente documentación:

Evaluación de riesgos de actividad contratada con las especificaciones necesarias sobre los riesgos comunicados por empresario [TITULAR/PRINCIPAL], y [NOMBRE\_EMPRESA], como empresa concurrente en el centro de trabajo donde se desarrollarán las actividades.

Planificación de la actividad preventiva de los servicios contratados.

Riesgos detectados por la concurrencia de empresas en el centro de trabajo y medidas preventivas programadas.

Relación de riesgos agravados por la concurrencia de empresas en el centro de trabajo y medidas preventivas programadas.

Procedimientos de trabajo no rutinarios.

Listado de productos químicos utilizados y fichas de seguridad de los mismos.

Certificación negativa por descubiertos emitida por la TGSS con fecha [FECHA].

Documento TC1/Recibo del pago de autónomos.

En [LOCALIDAD], a [FECHA]

[FIRMA]

[NOMBRE\_RESPONSABLE\_EMPRESA \_CONCURRENTE]



# UNAF desarrolla nuevos programas de sensibilización en mediación familiar, con adolescentes y familias reconstituidas



La Unión de Asociaciones Familiares (UNAF) ha puesto en marcha tres nuevos programas de sensibilización de ámbito estatal en mediación familiar, mediación intergeneracional con adolescentes y familias reconstituidas, cuyo objetivo es ampliar el conocimiento y contribuir a la divulgación de procesos y herramientas que puedan ayudar a las familias a mejorar su convivencia.

Los tres programas, que cuentan con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través del 0,7% del IRPF, incluyen diversas actividades de sensibilización, como talleres gratuitos dirigidos tanto a familias como a profesionales con el fin de mejorar la intervención y la atención.

Los talleres de sensibilización en mediación familiar pretenden acercar este instrumento eficaz para la resolución de conflictos en los procesos de separación, divorcio o cese de la convivencia, como alternativa al proceso judicial. Dado que tan solo el 1% de la población europea acude a él para resolver sus conflictos familiares, UNAF informará a las familias sobre la existencia y funcionamiento de este recurso y a las y los profesionales sobre la mediación como método de intervención, ya sea para su propio ejercicio profesional o para la derivación de casos.



Mejorar la convivencia  
en familias con adolescentes:  
Mediación  
intergeneracional

TALLERES gratuitos para familias



teléfono: 91 446 51 62 | [www.mediation.org](http://www.mediation.org) / [investigacionintergeneracional.org](http://investigacionintergeneracional.org)

UNAF  
unión de asociaciones familiares

INIA  
Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria

Los talleres de sensibilización sobre familias reconstituidas tienen como objetivo informar sobre el funcionamiento de este creciente modelo familiar, en el que una pareja aporta hijos o hijos de una relación anterior, convivan o no con ella. Así, los talleres a familias sirven para concienciar sobre las características y retos que supone este modelo, donde se produce el desdoblamiento del hogar en dos, aparecen nuevas figuras adultas y estas deben posicionarse respecto a los hijos e hijas. En cuanto a los talleres para profesionales, pretenden difundir la especificidad y el mapa de funcionamiento de las familias reconstituidas, con el fin de ofrecer claves específicas de intervención y atención.

Los talleres de sensibilización a la mediación intergeneracional parten del entendimiento de lo que implica esta etapa evolutiva con el fin de potenciar habilidades de comunicación entre progenitores y adolescentes y generar relaciones positivas que permitan su perar situaciones de conflicto. De esta forma, a las familias les ofrece recursos para realizar los ajustes adecuados en su convivencia con los hijos o hijas adolescentes, a reparar los problemas que han estancado y bloqueado todo el desarrollo y bienestar del sistema familiar, mientras que a las y los profesionales les proporciona herramientas para ayudar a las familias a transitar por esta etapa del ciclo vital.

La familia reconstituida:  
Un nuevo mapa de funcionamiento

TALLERES gratuitos para profesionales



teléfono: 91 446 51 62 | [unaf.org/hogaresreconstituidos](http://unaf.org/hogaresreconstituidos) / [investigacionintergeneracional.org](http://investigacionintergeneracional.org)

UNAF  
unión de asociaciones familiares

INIA  
Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria



*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 última página de nuestro Boletín Oficial.*

# Cuestionario Formativo

1.- Los juicios ordinarios se utilizan para decidir sobre determinadas materias jurídicas, para establecer estas materias se establecen dos criterios:

- a) el criterio objetivo y el criterio de la cuantía.
- b) el criterio material y el criterio de cantidad.
- c) el criterio especial y el criterio ordinario.

2.- Los procesos declarativos especiales quedan regulados en la Ley de Enjuiciamiento civil y son entre otros:

- a) los acuerdos tomados por órganos societarios de entidades mercantiles.
- b) el de filiación, el de matrimonio y capacidad, la división de la herencia, liquidación de régimen matrimonial, etc...
- c) división de patrimonios, sumarios, matrimonial o de menores.

3.- Previo al inicio de la actividad en el centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que:

- a) acrediten por escrito que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva para las obras y servicios contratados.
- b) acrediten por escrito que han realizado los procesos formativos de los trabajadores que van a prestar servicios en el centro de trabajo.
- c) acrediten por escrito las medidas de emergencia y en materia de seguridad y salud que tengan previsto aplicar.

4.- La mediación intergeneracional tiene como finalidad principal:

- a) informar sobre el funcionamiento del modelo familiar, concienciar sobre el desdoblamiento del hogar y sobre las figuras adultas.
- b) la resolución de conflictos en los procesos de separación, divorcio o cese de convivencia.
- c) el entendimiento de lo que implica la etapa evolutiva, con la finalidad de potenciar las habilidades de comunicación entre progenitores y adolescentes y generar relaciones positivas que permitan superar situaciones de conflictos.



## 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?.



Mediación  
Laboral

## 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".

## CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL

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.

### Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continua:

- 1.- a
- 2.- b
- 3.- a
- 4.- c



***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](mailto:mecimer@atp-guiainmobiliaria.com)

Web: [www.atp-mecimer.com](http://www.atp-mecimer.com)

