



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 4 Número 19

Marzo/Abril 2020



Actualidad Corporativa..... pág. 3

Carta emitida por el **Sr. Presidente de MECIMER D. Francisco Sanfrancisco Gil**, en nombre de la Junta Directiva con motivo de la excepcional situación actual de pandemia.

Información de rigor de actualidad.. págs. 4-21

Agrupación Técnica Profesional - ATP - INFORMA.-

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»:

EFFECTOS LEGALES del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus)..... pags.4-14

Medidas, recogidas en el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 pags. 15-17

Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias..... pags.18-19

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo..... pags.20-21

Formación Continuada págs. 22-30

Formación Ejecutiva continuada del - MECIMER - Business Mediator - Mediador Civil y Mercantil.

Mediación Comunitaria: bonding y bridging págs. 22-29

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada pág. 30

Consultorio Formativo págs. 31-35

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.35

Con motivo de la excepcional situación vivida por el Covid-19, continuaremos con nuestra línea informativa de rigor de actualidad en la medida que éstas se vayan produciendo.

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

Ángeles Carrillo Baeza

D.L.: En trámite

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



**AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
DE
BUSINESS MEDIATOR-MEDIADORES CIVIL Y MERCANTIL**



**Miembro Colectivo de
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL**

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

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com - Web: www.atp-mecimer.com - Web Corporativa: www.atp-group.es



Madrid, 30 de Marzo de 2020

Estimado Consocio y Amigo/a:

En nombre de la Junta Directiva de nuestro Colectivo Profesional ***Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civil y Mercantil-MECIMER***, y como Presidente, es mi voluntad hacerte llegar el máximo deseo de que ninguno de nuestros Miembros Numerarios se vean afectados por esta terrible pandemia que nos azota y estamos sufriendo de manera cruel.

Al mismo tiempo quiero hacer extensivo el mismo deseo a todos tus familiares y personas cercanas así como de tu entorno.

Mucho ánimo y mucha fuerza valientes, es momento de librar juntos las batallas del día a día, y unidos ganar esta guerra en una aplastante victoria.

Cada uno de vosotros tenéis a este Presidente, al igual que a la totalidad de los componentes de la Junta Directiva, para todo cuanto nos preciséis.

Un fuerte abrazo.

Francisco Sanfrancisco Gil
- Presidente MECIMER -

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

APARTADO 1

EFFECTOS LEGALES del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus).

APARTADO 2

Modelos de **PRESTACIÓN TELETRABAJO, JUSTIFICACIÓN ASISTENCIA A CENTRO y MODIFICACIÓN DE VACACIONES.**

APARTADO 3

PREGUNTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL CORONAVIRUS Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES.

Para cualquier consulta o aclaración al respecto,
puede ponerse en contacto con nosotros
a través de los medios habituales

APARTADO 1**EFFECTOS LEGALES****del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus)**

La Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a **pandemia internacional**. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requiere la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos.

En este marco, el Gobierno de España, a fin de proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública, en el ejercicio de las facultades que le atribuye el artículo 116.2 de la Constitución, declara a través del **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**.

Las medidas temporales de carácter extraordinario que se contienen en el presente Real Decreto son las imprescindibles para hacer frente a la situación, resultan proporcionadas a la extrema gravedad de la misma y no suponen la suspensión de ningún efecto fundamental.

Debemos informarles, para su tranquilidad en lo que concierne a actuaciones y plazos procesales, plazos administrativos y plazos de prescripción y caducidad, el RD acuerda:

Disposición adicional segunda. Suspensión de plazos procesales.

- 1** Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.
- 2** En el orden jurisdiccional penal la suspensión e interrupción no se aplicará a los procedimientos de habeas corpus, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores. Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

3 En relación con el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción a la que se refiere el apartado primero no será de aplicación a los siguientes supuestos:

- a) *El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.*
- b) *Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*
- c) *La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.*
- d) *La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.*

4 No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

Disposición adicional tercera. Suspensión de plazos administrativos.

1 Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

2 La suspensión de términos y la interrupción de plazos se aplicará a todo el sector público definido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3 No obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

4 La presente disposición no afectará a los procedimientos y resoluciones a los que hace referencia el apartado primero, cuando estos vengán referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma.

Disposición adicional cuarta. Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

A continuación le facilitamos, para su consulta, enlace directo al texto íntegro del mencionado Real Decreto:

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/14/pdfs/BOE-A-2020-3692.pdf>

APARTADO 2

- ▶ **Modelo de PRESTACIÓN TELETRABAJO**
- ▶ **Modelo de JUSTIFICACIÓN ASISTENCIA A CENTRO**
- ▶ **Modelo de MODIFICACIÓN DE VACACIONES**

De una Parte.....

De otra parte.....

MANIFIESTAN

Que, siguiendo las recomendaciones del artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus con ocasión de la crisis desencadenada por el COVID-19, con carácter extraordinario y temporal, el trabajo puede realizarse bajo la **MODALIDAD DEL TELETRABAJO** y, por lo tanto, acuerdan suscribir libre y voluntariamente el mencionado acuerdo conforme a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.- La persona trabajadora desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el mismo tiempo y duración que el realizado en el centro de trabajo y en su domicilio habitual. De verse modificado, deberá comunicárselo a su responsable.

Segunda.- LA EMPRESA, instalará y mantendrá las conexiones necesarias para el correcto desempeño y facilitará un apoyo técnico y un servicio adecuado de los mismos.

Tercera.- La persona trabajadora se compromete a hacer un uso adecuado del equipo así Como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con fines laborales. Finalizada la prestación en la modalidad de teletrabajo la persona trabajadora deberá reintegrar el material asignado. El trabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, políticas de privacidad y seguridad de la información, así como a utilizar los datos personales a los que tenga acceso exclusivamente para cumplir con sus obligaciones con la empresa.

Cuarta.- El control de la actividad de la persona trabajadora por parte de la empresa se hará mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos. La persona trabajadora deberá estar disponible para las reuniones a las que le convoque su responsable, dentro del horario de referencia acordado. Dichas reuniones preferiblemente se realizarán por medios telemáticos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de este.

Quinta.- La persona trabajadora, que está obligada a registrar su jornada, tendrá derecho a la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que cuando realizaba la prestación en el centro de trabajo. Asimismo, la persona trabajadora mantendrá sus obligaciones laborales.

Sexta.- La persona trabajadora tendrá derecho a participar en las acciones formativas que la empresa considere oportunas de cara a mejorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades. Además, si fuera necesario, recibirá una formación adecuada y específica sobre las herramientas de trabajo.

Séptima.- La persona trabajadora tendrá derecho a una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo, y la obligación de hacer un uso correcto de los medios facilitados por la compañía. A tal fin, la persona trabajadora confirma que dispone de un puesto en su lugar de trabajo de condiciones similares a las del centro de trabajo, comprometiéndose a llevar a cabo una autocomprobación de las medidas preventivas.

Octava.- La prestación en el domicilio se extenderá del al de de 2020, sin perjuicio de que pueda prorrogarse de común acuerdo en función de la evolución de la crisis sanitaria del COVID-19. A la finalización de este periodo la prestación de servicios pasará a realizarse en el centro de trabajo en el horario y condiciones habituales.

Novena.- Si la persona trabajadora tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeñar su trabajo, deberá comunicarlo a la empresa.

Y para que conste, firman el presente documento en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

Firma:
POR LA EMPRESA

Firma:
LA PERSONA TRABAJADOR/A

_____, con DNI _____, teléfono _____ y correo electrónico _____, en calidad de administrador de la mercantil _____. con CIF: _____, con domicilio del centro de trabajo en C/ _____ de _____ - 46____ - (Valencia) mediante el presente documento,

CERTIFICO QUE:

- D. _____, con DNI: _____

Es trabajador de la mencionada empresa y por dicho motivo debe desplazarse al centro de trabajo donde efectúa su prestación laboral durante el horario de trabajo _____.

Este certificado se emite exclusivamente a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El mal uso del presente certificado conllevará la asunción de las responsabilidades establecidas en la legislación vigente.

Y para que así conste, firmo la presente en _____, a ___ de marzo de 2020.

La empresa.

A/A Sr/a D./D^a

En _____ a ____ de _____ de 2020.

ASUNTO: Vacaciones motivadas por el COVID-19

Estimado Sr/Sra:

Ante la situación de pandemia mundial de emergencia de Salud Pública creada por el COVID-19 y la reciente publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, por el que se suspende la actividad mercantil de nuestra empresa, nuestra actividad empresarial se ha visto directamente afectada por ésta crisis internacional, con una reducción drástica y alarmante de la actividad productiva.

Por otra parte, dadas las recomendaciones realizadas por las Administraciones Públicas competentes en referencia a las empresas, donde se aconsejan diversas medidas encaminadas a la flexibilidad horaria, modificación del calendario laboral previsto, alteraciones de las jornadas de trabajo, etc... así como estando pendientes de las medidas socio-laborales que se puedan adoptar próximamente por parte del Gobierno de la Nación, en que se podrán tomar otro tipo de decisiones empresariales como suspensiones temporales de empleo o cualquier otra medida.

En este sentido y de común acuerdo entre empresa y trabajador, la dirección de la empresa en orden a la Salud Pública y protección de la salud de los trabajadores de la plantilla, han acordado conceder vacaciones anticipadas a la espera de nuevas medidas, suspendiendo de esta forma su obligación de acudir a su puesto de trabajo, por lo que se le conceden **VACACIONES ANTICIPADAS** por el siguiente periodo:

- Del día __ de _____ de 2020 hasta el __ de _____ de 2020.

Sin perjuicio de que durante este periodo se puedan tomar otro tipo de decisiones, así como compensar con las vacaciones futuras a las que se tenga derecho.

Sirviendo la presente como documento acreditativo de su situación laboral y contando con su total aprobación por la excepcionalidad de la situación.

Sin otro particular y a la espera de nuevos acontecimientos, le ruego firme el recibí de la misma.

Atentamente;

EI/La Trabajador/a

La Empresa

APARTADO 3



PREGUNTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL CORONAVIRUS Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES

► **¿Podría un trabajador dejar de acudir al centro de trabajo por miedo al contagio de COVID-19?**

En principio, y salvo que un servicio médico haya decretado aislamiento preventivo, el simple miedo al contagio **NO** autoriza a no ir a trabajar. Es la empresa la responsable de establecer las medidas preventivas adecuadas a cada caso, y a cada tipo de producción. Mientras esto no ocurra, las ausencias serían injustificadas.

Si el COVID-19 empieza a extenderse de forma descontrolada y la empresa opta por no adoptarse a las medidas legislativas inmediatas, el trabajador podrá acogerse al riesgo para su salud y el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para justificar su ausencia o el teletrabajo.

► **¿Puede decidir el empleado unilateralmente el teletrabajo?**

NO, en la actualidad salvo que existieran acuerdos previos en la materia al respecto, el teletrabajo requerirá el consentimiento y acuerdo con el empresario previo a su inicio, acuerdo mutuo.

► **¿Debe dotar la empresa del material necesario al trabajador para el teletrabajo?**

En principio, **SI**. En virtud del acuerdo que se alcance entre el trabajador y la empresa, es posible que los trabajadores puedan poner a disposición del empleador algún tipo de material o equipo personal durante esta etapa, o en el caso de disponer de portátil personal ofrecerlo para usarlo para trabajar y facilitar el pacto y trabajo.

► **¿Se puede imponer el disfrute de vacaciones?**

El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”*.

Es decir, se tiene que pactar entre las partes, no imponer.

► **Y si se produce un contagio en el ámbito laboral. ¿Cómo afecta al trabajador?**

Los periodos de aislamiento y de contagio de la enfermedad como consecuencia del virus COVID-19, a efectos de la prestación económica de la incapacidad temporal, se consideran situaciones asimiladas a accidente de trabajo.

La baja, partes de confirmación y de alta corresponden al **Servicio Público de Salud**. **NO** los tramitará la mutua de accidentes de trabajo.

Tiene derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre de alta, **en la fecha del hecho causante**.

La fecha del hecho causante será **la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad** (aunque el parte de baja se expida con posterioridad). La duración de la prestación se determinará por el parte de baja y su correspondiente alta gestionado por el Servicio Público de Salud.

► **¿Un empresario puede exigir a un trabajador que preste servicios en cuarentena y asintomático y la empresa... ¿puede cerrar actividad?**

En principio el empresario no puede exigir la prestación de servicios porque el Gobierno ha asimilado la cuarentena a la baja por IT. Pero la empresa si puede cesar actividad cuando acredite la concurrencia de causas objetivas para esta decisión.

► **Derecho de los trabajadores para el cuidado de hijos mejores debido al cierre de colegios por el coronavirus.**

En estos momentos y mientras no se publique en el BOE, no existe derecho y/o permiso retribuido que conlleve el poder quedarse al cuidado de un menor, a pesar de que haya existido un cierre del centro escolar decretado por la autoridad local, autonómica o estatal.

► **Alternativas y opciones del trabajador.**

El Estatuto de los Trabajadores establece varias posibilidades:

1. **Flexibilizar o adaptar el horario de trabajo, para que ambos progenitores puedan cuidar al menor. (Se sobreentiende uno en horario de tarde y otro en horario de mañana).**
2. **Solicitar cambio periodo de vacaciones.**
3. **Solicitar un permiso sin sueldo o una excedencia.**
4. **Solicitar una reducción de su jornada por guarda legal. (Menor de 12 años), o adaptación de la misma (plazo 30 días).**
5. **Creación de una bolsa de horas que obligaría al trabajador a recuperarlas, distribución irregular de la jornada (evidentemente esta opción sería interesante si el cierre del colegio fuera para un par de semanas, pero si se prolonga en el tiempo no sería aconsejable).**

En los casos indicados en los puntos 1, 2 y 5 el trabajador percibiría su retribución íntegra. En los casos indicados en los apartados 3 no percibiría salario, (se le practicarían descuentos en las partes proporcionales de pagas extras y vacaciones).

En el apartado 4 tendría un salario reducido en la misma proporción que se reduzca la jornada.

Efectividad de las Sentencias y contratos. Aunque el Real Decreto aprobado por el Gobierno sobre el Estado de Alarma suspende los plazos tanto administrativos, como judiciales, así como interrumpe la prescripción y caducidad, los pactos, acuerdos, contratos y resoluciones judiciales están en vigor y deben cumplirse en sus estrictos términos. Otra cosa es que por fuerza mayor no puedan cumplirse, entoces deberemos analizar cada caso.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR

Ante dificultades empresariales que dificulten continuar con la actividad económica, el empresario puede suspender el contrato de sus trabajadores de manera temporal siempre que acredite que existe una causa de fuerza mayor.

El inicio de un **Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor**, es aquel que se produce ante la imposibilidad de llevar a cabo la prestación del servicio debido a la concurrencia de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, previa constatación de su existencia por la autoridad laboral competente.

La fuerza mayor en nuestro caso es debida una decisión imprevisible o inevitable que recae sobre una empresa e impide la continuación de la prestación laboral, **tras la publicación del Real Decreto por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, por el que se suspenden la realización de determinadas actividades económicas y empresariales.**

La **duración de la medida será temporal**. No existe una duración máxima ni mínima establecida por ley.

La temporalidad vendrá marcada por la decisión tomada por la empresa, a tenor de la causa de fuerza mayor.

En caso de que el trabajador se vea afectado por un expediente regulación de empleo el trabajador podrá **solicitar la prestación por desempleo** si cumple los siguientes requisitos:

- Tener cotizado al menos 360 días en los últimos seis años.
- Si se ha cotizado un periodo inferior, podrá percibir el subsidio por desempleo si carece de rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

El **importe de la prestación**, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será del 70% de la base reguladora los seis primeros meses y el 50 % a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, de los 180 últimos días cotizados.

En el caso de que no se tenga a derecho a la prestación por desempleo, pero sí al **subsidio** la cuantía mensual será igual al 80 % del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples vigente en cada momento, siempre que el trabajador hubiera trabajado la jornada completa durante toda la vigencia del último contrato de trabajo por cuenta ajena.

El **derecho a pedir la prestación** nace desde el día siguiente al que empieza la suspensión del contrato. Para ello, debe inscribirse previamente como demandante de empleo en su oficina del SERVEF.

Este procedimiento se puede realizar de forma telemática, si el usuario posee firma electrónica a través de la web:

<http://www.labora.gva.es/es/queautoservef>

A través de este enlace se puede tramitar la solicitud de una firma electrónica o clave PIN

<https://firmaelectronica.gob.es>

De lo contrario, se realizará de forma presencial en la oficina del SERVEF de su municipio.

El plazo para pedir la prestación es de **15 días hábiles**. Si se solicita en un momento posterior, se podrá perder los días en los cuales se haya superado el plazo.

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

RELACIÓN DE MEDIDAS ECONÓMICAS DERIVADAS DEL ESTADO DE ALARMA

Medidas, recogidas en el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

ERTE por causa de fuerza mayor

El artículo 22 del Real Decreto Ley **agiliza los plazos** para celebrar la suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Los plazos, que normalmente podían llevar semanas, **se reducen a 5 días**.

La norma establece que las empresas, cuya actividad se haya visto gravemente afectada por el COVID-19, **podrán suspender los contratos o reducir la jornada y estas circunstancias serán consideradas causas de fuerza mayor**.

La reducción de jornada podrá ser de **entre el 10 y 70%**, de acuerdo al artículo 47 del ET. Mientras se aplique la reducción, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

Durante la suspensión o reducción, la empresa promoverá acciones formativas vinculadas a la actividad para potenciar la empleabilidad de los trabajadores (artículo 47 ET).

Las Pymes que opten por esta modalidad de ERTE, estarán **exentas de abonar la aportación empresarial a la Seguridad Social** y demás contingencias durante dicho periodo, previa solicitud identificando a los trabajadores. (Si la empresa tenía más de 50 trabajadores, se aplicaría un 75% de exoneración en esas cuantías).

Los periodos exentos de cotización para la empresa contarán a efectos de cotización para los trabajadores.

Prestación por cese de actividad para los autónomos

En base al mismo, se crea una **prestación extraordinaria** para aquellos autónomos que hayan visto especialmente afectada su actividad por las medidas adoptadas por COVID-19. Os indicamos los aspectos que recoge dicha medida:

- 1) Que el trabajador autónomo se encuentre al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social (de no estarlo, se le realizará la invitación al Pago).
- 2) Podrá solicitarla todo autónomo que se haya visto afectado por el Real Decreto 436 (por el cierre de la actividad) o haya visto reducida su facturación en un 75%.
- 3) La duración de la prestación es de 1 mes prorrogable hasta el fin del estado de alarma.
- 4) No se exige carencia mínima para tener acceso a dicha prestación extraordinaria.
- 5) La prestación consistirá en el 70% de la base reguladora.

Medidas para la protección del desempleo para los trabajadores afectados

Todos los trabajadores afectados por las suspensiones de contrato o reducciones de jornada anteriores, se beneficiarán de las siguientes medidas:

- **Acceso a una prestación contributiva por desempleo**, aunque no cumplan con el periodo de cotización mínimo necesario.
- El tiempo que dure esta prestación **no computará a efectos de consumir los periodos máximos** de percepción de prestaciones.

Serán aplicables a todos los trabajadores afectados y socios de sociedades laborales y cooperativas, aunque tuvieran suspendido el derecho a prestación o no hubiesen cotizado el mínimo.

La base reguladora de la prestación será el resultado de computar el promedio de las bases de los **últimos 180 días cotizados en la empresa**.

Las prestaciones por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, cuyo contrato se haya suspendido por el COVID-19, se reanudarán durante un máximo de 90 días, si vuelven a estar desempleados.

Durante el periodo del estado de alerta, no se tendrá en cuenta si se presentan fuera de plazo solicitudes de alta o reanudación del subsidio por desempleo, ni implicará reducción de la prestación.

Adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por el COVID-19

Los trabajadores por cuenta ajena, que tengan personas a su cuidado hasta segundo grado de consanguinidad a consecuencia del coronavirus, tendrán derecho a una **adaptación o reducción de jornada, de hasta el 100% si es necesario**.

Es un **derecho individual de cada progenitor o cuidador**, debiendo hacerse un reparto corresponsable de sus obligaciones.

Esta adaptación, que podrá consistir en **cambios de turno, horario, funciones, centro de trabajo**, se registrará por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET y requerirá un pre-aviso con 24 horas de antelación.

Medidas para favorecer el teletrabajo

Se tratará de propiciar el trabajo a distancia frente al cese temporal o reducción de actividad. Para ello, la empresa adoptará las medidas oportunas siempre que sea posible.

Con el fin de simplificar la adaptación, en aquellas empresas o puestos para los que no estuviera prevista la modalidad de trabajo, se entenderá cumplida la obligación de evaluación de riesgos (artículo 16 de la Ley 31/1995).

Moratoria de deuda hipotecaria de la vivienda habitual

Se establece una moratoria de la hipoteca para quienes tengan dificultades para pagar a causa de esta crisis. Estas medidas se aplicarán también a los fiadores y avalistas del deudor principal.

Requisitos para ser beneficiarios de esta ayuda:

- **Estar en situación de desempleo.**
- **Empresarios o profesionales con pérdidas sustanciales de sus ingresos.**
- **Que el conjunto de ingresos de la familia no supere el mes anterior** a la solicitud de la moratoria (Se aplicará con carácter general el límite de 3 veces el indicador IPREM. Esta cantidad se aumentará 0,1 por cada hijo a cargo o persona mayor ó 0,15 por familia monoparental, cuando la suma de hipoteca y gastos supere el 35% de los ingresos netos de la familia).

Recordamos que el IPREM 2020 mensual es de 537,84 euros.

El banco deberá atender las solicitudes en un máximo de 15 días. Estas podrán presentarse a partir del día 19 de marzo de 2020.

Medidas de apoyo al sector turístico, comercio y hostelería

El Gobierno ha abierto una línea de financiación para paliar los efectos de esta crisis en el sector turístico.

Además, las **empresas del sector turístico, comercio y hostelería**, siempre que estén vinculadas al turismo y tengan actividad entre febrero y junio, puedan **iniciar o mantener en alta durante esos meses a los trabajadores con contratos fijos discontinuos aplicando una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social.**

Esta medida será aplicable **desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.**

Medidas de apoyo financiero para las empresas

Los plazos de pago de la deuda tributaria previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos, los plazos relacionados con el desarrollo de las subastas y adjudicación de bienes a los que se refieren los artículos 104.2 y 104 bis del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, y los plazos para atender los requerimientos, diligencias de embargo y solicitudes de información con trascendencia tributaria, para formular alegaciones ante actos de apertura de dicho trámite o de audiencia, dictados en procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores o de declaración de nulidad, devolución de ingresos indebidos, rectificación de errores materiales y de revocación, que no hayan concluido a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se ampliarán hasta el 30 de abril de 2020.

Los plazos previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos, así como los plazos relacionados con el desarrollo de las subastas y adjudicación de bienes a los que se refieren los artículos 104.2 y 104 bis del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, además del establecido para atender los requerimientos, diligencias de embargo, solicitudes de información o actos de apertura de trámite de alegaciones o de audiencia que se comuniquen a partir de la entrada en vigor de esta medida se extienden hasta el 20 de mayo de 2020, salvo que el otorgado por la norma general sea mayor, en cuyo caso éste resultará de aplicación

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

*Para cualquier consulta o aclaración al respecto,
puede ponerse en contacto con nosotros
a través de los medios habituales*

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»

MUY IMPORTANTE

**PYMES Y AUTÓNOMOS, AUTORIZADOS A APLAZAR
TODAS LAS DECLARACIONES DE IMPUESTOS
DEL 20 DE ABRIL HASTA EL 20 DE MAYO**

Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril



NÚM. 105 - Miércoles 15-04-2020

El Consejo de Ministros ha aprobado con fecha de 14 de abril de 2020 el **Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias**, que permite a pymes y autónomos prolongar el plazo de presentación de declaraciones y autoliquidaciones de impuestos del mes de abril para mitigar el impacto económico provocado por la crisis del COVID-19.

En cuanto a las medidas: **«La moratoria aprobada beneficiará a 3,4 millones de contribuyentes, que representan el 95% de empresas y autónomos que deben presentar su declaración tributaria de abril». Y «Supone una liquidez de 3.558 millones de € para pymes y autónomos/as».**

La norma establece que estos colectivos no tendrán que presentar estos pagos tributarios en abril, como es habitual, sino que extiende el plazo un mes hasta el 20 de mayo para mitigar el impacto económico provocado por la crisis del COVID-19.

FACTURACIÓN POR DEBAJO DE 600.000 EUROS

En concreto, este Real Decreto-ley recoge que los contribuyentes con una facturación de hasta **600.000 euros** tendrán de plazo **hasta el 20 de mayo para presentar las declaraciones de impuestos correspondientes al mes de abril.**

Es decir, podrán aplazar la presentación de la **declaración trimestral del IVA**, el pago fraccionado del **Impuesto sobre Sociedades**, así como el del **IRPF**. En el caso de **declaraciones domiciliadas**, el plazo se amplía también un mes y *pasa del 15 de abril al 15 de mayo*.

LOS CARGOS, EL 20 DE MAYO

Con independencia del momento de la presentación, **todos los cargos se realizarán el 20 de mayo**. Eso incluye también las declaraciones presentadas antes del 15 de este mes.

De esta forma *-afirma el Ministerio de Hacienda-* el Gobierno muestra su compromiso con pymes y autónomos, que conforman el grueso del tejido productivo de España.

3.4 MILLONES DE CONTRIBUYENTES, AFECTADOS

De hecho, la medida aprobada **beneficiará a 3,4 millones de contribuyentes**, que representan el 95% de empresas y autónomos que deben presentar su declaración tributaria en abril. En la práctica, **esta moratoria supone una liquidez de 3.558 millones para pymes y autónomos**.

Además, esta medida pretende dar un mayor margen a los gestores y asesores fiscales para recopilar la información necesaria para cumplir con las obligaciones fiscales de sus clientes en un momento de gran dificultad por los efectos de la emergencia sanitaria.

PAGO DIFERIDO

Esta decisión se enmarca en la estrategia del Ministerio de Hacienda para combatir los efectos del COVID-19 en la actividad de autónomos y pymes. En ese sentido el Gobierno ya aprobó la posibilidad de que ambos colectivos pudieran aplazar el pago de impuestos hasta un máximo de 30.000 euros durante seis meses, con tres meses sin intereses –para actividades con volumen de facturación inferior a los seis millones de euros–, una moratoria de seis meses en las cuotas a la Seguridad Social para pymes y autónomos y otra moratoria para el pago de la hipoteca de oficinas y locales comerciales.

Esta medida, con un impacto máximo de **14.000 millones**, podría beneficiar al 99,8% de los autónomos y al 94% de las pymes, que son quienes se encuentran por debajo de ese nivel de facturación.

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril, por el que se extiende el plazo para la presentación e ingreso de determinadas declaraciones y autoliquidaciones tributarias

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/15/pdfs/BOE-A-2020-4448.pdf>

Para cualquier consulta o aclaración al respecto, puede ponerse en contacto con nosotros a través de los medios habituales

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»

**NUEVAS MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS
PARA APOYAR LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO**

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril

BOE

NÚM. 112 - Miércoles 22-04-2020

El Consejo de Ministros aprobó con fecha de 21 de abril de 2020 el **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.**

Con el fin de responder a las necesidades de apoyo reforzado derivadas de la prolongación de esta situación excepcional, de seguir protegiendo y dando soporte al tejido productivo y social, de minimizar el impacto y de facilitar que la actividad económica se recupere en cuanto empiece a remitir esta situación de emergencia de salud pública, a través de este Real Decreto-ley **se aprueba un nuevo paquete de medidas que refuerza, complementa y amplía las anteriormente adoptadas y se centra en el apoyo a las empresas y a los trabajadores.**

Este Real Decreto-ley se estructura en cinco capítulos principales que contemplan ***más de 30 medidas económicas***, encaminadas a mantener las rentas de los trabajadores, tanto por cuenta ajena como autónomos, tratando de garantizar la liquidez de las empresas y apoyar el mantenimiento del tejido productivo, con atención especial para las pymes. Estos cinco capítulos son los siguientes:

- ▶ ***Medidas para reducir los costes operativos de pymes y autónomos.***
- ▶ ***Medidas para reforzar la financiación empresarial.***
- ▶ ***Medidas fiscales.***
- ▶ ***Medidas para facilitar el ajuste de la economía y proteger el empleo.***
- ▶ ***Medidas de protección a los ciudadanos.***

Como principales medidas incluidas en este Real Decreto-ley, destacamos las que afectan directamente a la financiación de empresas y a la protección del empleo, que vienen a **reforzar, complementar y ampliar las adoptadas en las últimas semanas**.

Así pues, podemos destacar:

- ▶ **Se amplían los avales de las líneas ICO hasta el 31 de diciembre. Esta Línea de 100.000 millones de euros permitirá cubrir pagarés de empresa y reforzar las sociedades de garantía recíproca de las Comunidades Autónomas.**
- ▶ **Se aprueba que las empresas y autónomos que tributan por el sistema de módulos puedan cambiarlo por el de estimación directa del IRPF y el IVA, para que así se tengan en cuenta los ingresos actuales, en lugar de los de ejercicios anteriores, que no se ajustan a la nueva realidad.**
- ▶ **Se prorroga la disposición que ordena la preferencia del teletrabajo por dos meses desde que acabe el estado de alarma, así como el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada.**
- ▶ **Se trabaja en la renegociación o moratoria del pago de alquileres de locales dedicados a actividades comerciales.**
- ▶ **Se amplía la cobertura de la prestación por desempleo a las personas que cambiaran de trabajo durante la crisis del COVID-19 y fuesen despedidas durante el periodo de prueba de su nuevo empleo.**
- ▶ **Se refuerza la protección de los trabajadores fijos-discontinuos.**
- ▶ **Opción extraordinaria de pagos fraccionados del Impuesto de Sociedades cuando la cifra de negocios sea inferior a 6 millones de euros.**
- ▶ **Ampliar las contingencias en las que se pueden hacer efectivos los derechos de los planes de pensiones.**
- ▶ **Se ajustan las bases impositivas de los impuestos a la situación económica, liberando 1.100 millones de euros de liquidez para las empresas, en particular pymes y autónomos.**
- ▶ **Se habilita al Consorcio de Compensación de Seguros para que actúe como reasegurador de los riesgos del seguro de crédito, lo que reforzará la canalización de recursos para el crédito comercial.**
- ▶ **Se incrementa el ámbito de aplicación de los ERTEs por causa de fuerza mayor para cubrir caídas significativas de actividad en aquellos sectores considerados esenciales que también han visto reducidos sus ingresos.**

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/22/pdfs/BOE-A-2020-4554.pdf>

Para cualquier consulta o aclaración al respecto, puede ponerse en contacto con nosotros a través de los medios habituales

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

Mediación comunitaria: bonding y bridging

Continúa del anterior Boletín Edición Enero/Febrero 2020 ... // ...

5. La prevención de nuevos conflictos reside en la creación de un sentimiento de comunidad que parta de la solidaridad y ayuda mutua entre sus miembros.

El apoyo material, afectivo, que puede ofrecer una comunidad influye también sobre la evolución y la resolución de posibles crisis que tengan las personas y sus familias. La presencia de amigos o de extraños con diferentes experiencias vitales permite romper el precario equilibrio y las uniformes concepciones que, a menudo, se encuentran en el seno de una familia. En este sentido, las interacciones deben ser entendidas desde los paradigmas de la comunicación humana y la forma de entender a la persona en su contexto, desde una causalidad circular (Watzlawick, 1981).

6. Se realizará un seguimiento posterior para resolver los posibles problemas posteriores al acuerdo, entre los que se pueden encontrar:

- La modificación de formas inadecuadas de relacionarse en la comunidad, interviniendo desde dentro (bonding).
- Reuniones con las personas involucradas para dar información, orientación, coordinación, etc., hacia un objetivo común, por encima de situaciones particulares (bridging).
- Los cambio de roles necesarios para promover el capital social de la comunidad.

7. Se presentarán los acuerdos conseguidos y los beneficios logrados, haciendo protagonista a la comunidad con el fin de consolidar el cambio logrado.

Las estrategias de resolución pasan por las redes de ayuda; pueden describirse como un abanico que va, desde un mínimo de estructuración y formalización (ayuda fraterna), al máximo de heterodirección e intencionalidad –red de servicios e intervenciones profesionales (Rodríguez y Navarro, 2001).

La utilización de los sistemas de ayuda naturales de las personas y grupos maximiza la eficacia de los recursos de cada individuo y la rentabilidad de los recursos públicos escasos e insuficientes, sin el sistema de ayuda natural (Rodríguez y Navarro, 2001).²

Lo cual nos hace destacar la importancia de estos sistemas de ayuda natural de las personas como un recurso olvidado y que, bien utilizado y potenciado, vendrá a ser una herramienta muy útil de prevención, manejo y recuperación de las crisis. Esta perspectiva permite insertar las medidas de resolución de conflictos de la administración en la comunidad con una rentabilidad desde el bonding y bridging.

² En este proceso los servicios sociales pueden adaptarse a los cambios sociales, económicos y jurídicos permanentes de las sociedades modernas, adaptando sus estructuras para hacerlas operativas. Este proceso de adaptación requiere establecer mecanismos compensatorios donde se incorpore la utilización de la mediación comunitaria equilibrando lo nuevo con lo antiguo sin producir rupturas que traerían más desventajas.

Bonding y bridging en la atención de la discriminación social

La resolución de conflictos que sufren las personas por discriminación social favorece la construcción de un ciudadano, que respeta los derechos de las personas de su comunidad y fragua en la sociedad la democracia, que respeta los derechos civiles desde la fortaleza de la igualdad, libertad, solidaridad, etc. La inclusión social se consigue cuando las personas o los territorios no padecen los efectos negativos de problemas como el desempleo, falta de cualificación, bajos ingresos, vivienda inadecuada, delincuencia, mala salud, problemas familiares, acceso limitado a los recursos.

En este sentido se presenta la práctica llevada a cabo en Estados Unidos por la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), para la resolución de conflictos por discriminación social que está permitiendo el logro de la inclusión activa de personas que se podrían encontrar excluidas.

La EEOC fue creada por el acta de Derechos Civiles, proclamada el 2 de julio de 1964 –aunque no se ejecuta hasta el año siguiente–, con la finalidad de que se cumplan las leyes federales que prohíben la discriminación social en el empleo. El título VII de la ley de Derechos Civiles de 1964, así como sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

La EEOC también es el instrumento de la aplicación de la Americans With Disabilities Act (Ley para Estadounidenses con Discapacidades o ADA, por sus siglas en inglés), que motiva a los empresarios/ patronos de Estados Unidos a concertar acuerdos universales para mediar (UAM), en los ámbitos local, regional o nacional, a través de las oficinas de la EEOC. Los títulos I y V de la ADA de 1990, y sus enmiendas, protegen a las personas contra la discriminación por sus discapacidades en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación incluye la no adaptación del puesto de trabajo.

En el año fiscal 2017, la EEOC recibió 26 838 querellas de discriminación por discapacidad. La EEOC resolvió 30946 casos de querellas de discriminación por discapacidad, que han supuesto unos beneficios económicos de 135.1 millones de dólares en el año fiscal de 2017, sin incluir los beneficios monetarios obtenidos de los juicios por las partes que presentaron las querellas y otros individuos afectados por las prácticas discriminatorias.

Los beneficios económicos no cuantifican los beneficios emocionales o personales de una resolución rápida, a diferencia de la tramitación por vía judicial. Los litigios son resueltos satisfactoriamente en un porcentaje del 69% de los casos presentados y en un promedio de 85 días.

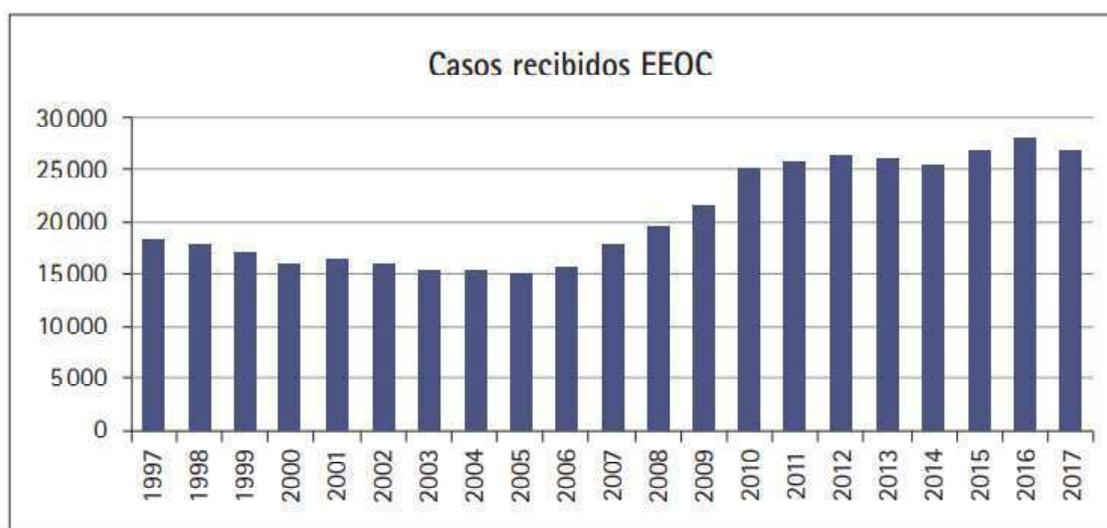
En este proceso el grado de satisfacción es del 96% en los patronos o empresarios, donde se enmarca el trabajo de la persona con discapacidad. A estas cifras hay que sumar que el 91% de satisfacción en la utilización de los servicios de la EEOC de las partes querellantes (personas con discapacidad), mismas que declaraban que volverían a utilizar el programa de mediación si les fuera ofrecido. Estas cifras evidencian la eficacia de este medio de resolución de conflictos, a través de la mediación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad.³

³ Es fundamental, sin embargo, que no perdamos de vista que las protecciones adicionales se deben agregar para asegurar que las personas con discapacidad reciban el mismo acceso al proceso de mediación y se proporcionan con el alojamiento y el apoyo que necesitan para participar en una fecha, manera eficaz y significativa.

Además, es importante que se asignen fondos suficientes para apoyar la mediación de la EEOC.

La mediación desarrollada por la EEOC puede ofrecer soluciones tradicionales, para los grupos sociales que se ven discriminados por cuestiones de cultura, raza, discapacidad (Munuera, 2017), opción sexual, etc., y que afectan a la comunidad estadounidense. Estas mediaciones comprenden enfoques creativos para la resolución de la disputa que están concebidos para satisfacer las necesidades e intereses de las partes afectadas.

Gráfica 1. Número de casos recibidos en la EEOC.



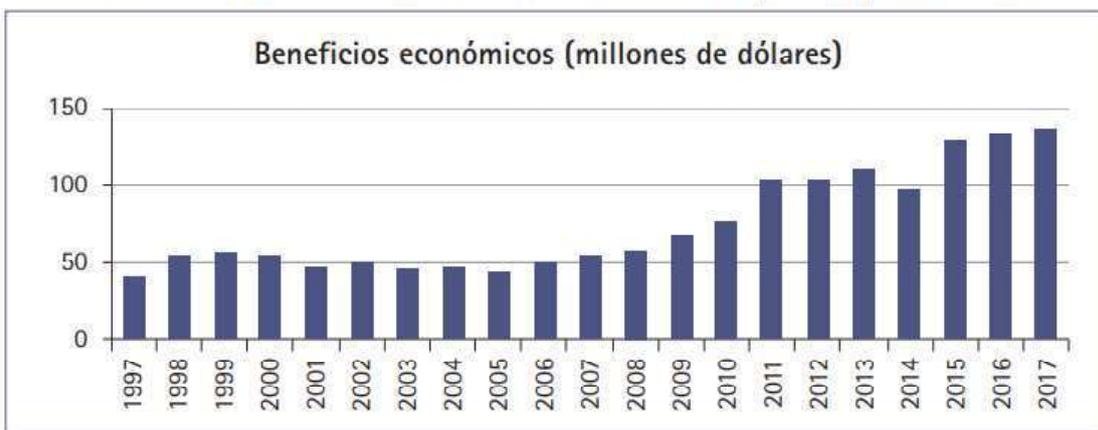
La rentabilidad económica de este servicio se pone en evidencia desde el primer año de registro de la actividad de la EEOC (1997), donde se registra que se habían recibido 18 108 casos. Su actividad ha ido creciendo en estos años y las cifras alcanzadas en 2016 demuestran su rentabilidad económica y social, ya que se ha alcanzado la cifra de 458 406 casos recibidos en sus años de funcionamiento.

El volumen de atención de casos de este centro es realmente relevante como se puede apreciar en la **gráfica 1**.

Estas cifras manifiestan la calidad del servicio y de sus prestaciones, que han ido en aumento a lo largo de los años trabajando en el bonding y bridging de las personas que sufren cualquier tipo de discriminación social en su vida diaria.

La rentabilidad económica de su actividad está en relación directa con los casos recibidos. En el año 1997 se consiguen 41.3 millones de dólares de beneficios, pasando a 135.1 millones de dólares en 2016. Estos beneficios económicos están relacionados con el ahorro de costes judiciales para las partes en conflicto, según se puede apreciar en la **gráfica 2**.

Gráfica 2. Rentabilidad económica en millones de dólares para las partes en la EEOC.

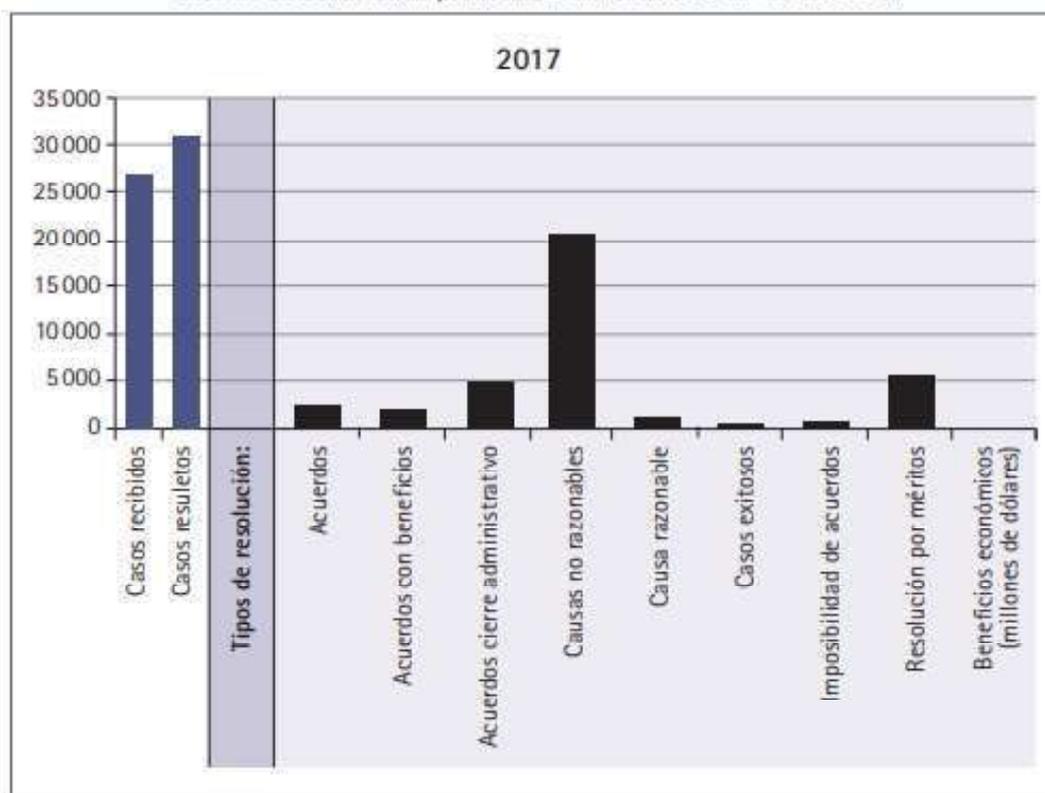


En este análisis económico cabe resaltar que no se incluyen los beneficios monetarios obtenidos por las partes, ya que se evita la utilización de la vía judicial (lo que implica ahorro de los costes de contratación de abogados, etc.), ni los beneficios para la administración pública (ya que no se realizan juicios con el consiguiente coste de jueces, personal auxiliar, etc.). A la vez que la mayoría de las personas son atendidas por la EEOC, toman conciencia de la importancia de resolver los conflictos a través del diálogo, el acuerdo y el respeto de los derechos civiles reconocidos en la ley.

En los años comprendidos entre 1997 y 2017, la EEOC ha conseguido una rentabilidad económica de 1 686.3 millones de dólares para las partes, donde tampoco aparecen las ganancias por alcanzar acuerdos de forma más rápida y ágil para las partes. En resumen, este programa tiene una media de rentabilidad económica de 75.8 millones de dólares y una rentabilidad social que todavía no está estudiada.

El año 2017 se distingue por el récord histórico de resolución anual de casos en la EEOC, con 30 946, de los que 456 son casos exitosos (1.5 %), se desestiman 20665 (66.80 %), cuyas causas se consideran no razonables y tan solo 641 (2.10%) de los casos no alcanzan acuerdos por imposibilidad, según se puede apreciar en la **gráfica 3**.

Gráfica 3. Soluciones planteadas en el año 2017 en la EEOC.



El programa de la EEOC utiliza una combinación de mediadores internos empleados por la EEOC y mediadores externos contratados.⁴

Todos los mediadores están capacitados tanto en mediación como en las leyes refrendadas por la EEOC. En el caso de que una de las partes parezca tener una limitación en su capacidad, o su capacidad para tomar decisiones no sea muy clara, el mediador deberá determinar si es posible realizar la mediación.⁵

La EEOC ofrece la mediación poco después de que se haya presentado una querrela y antes de comenzar más investigaciones. La EEOC⁶ evalúa cada querrela para ver si es adecuada o no la mediación.

La mediación puede usarse en distintos momentos de un procedimiento legal, ya sea después de haberse presentado una queja formal o iniciado un pleito, donde la mediación también puede ser apropiada para evitar que llegue a convertirse en una demanda legal.

Este programa de mediación y las leyes que gestionan ayudan a que una sociedad resuelva los conflictos sobre la discriminación que sufren las personas de forma más amable y con gran rentabilidad económica y social, en el nivel macrosocial, con el apoyo de las instituciones y el respeto a la legislación vigente.

En lo microsocia, en la comunidad, se encuentra la experiencia de un grupo de mayores que, tras recibir una formación en mediación en su centro, ha puesto en práctica sus habilidades en la gestión positiva de conflictos y mediación, en su entorno más próximo (familia, centro de mayores, comunidad de vecinos, etc.), que ha sido un programa muy bien evaluado por sus componentes.

4 Las oficinas locales también pueden utilizar mediadores pro bono o voluntarios.

5 El mediador valora si la persona debe seguir con el apoyo de otra persona, como un abogado u otra persona que le ayude en el proceso de mediación, o una tercera persona designada participe en el proceso representando los intereses de esa parte y tomando decisiones en su nombre según la ley estatal.

6 La EEOC informa al empresario en un plazo de diez días. Se puede optar por la mediación si ambas partes están interesados. La participación es confidencial y voluntaria. La tramitación de la acusación se reanuda si la mediación falla. Si la parte acusadora no estuviese satisfecha con las gestiones de la EEOC, la parte acusadora tendrá el derecho de entablar su propio juicio contra el empleador dentro el plazo de 90 días después de haber recibido el aviso del derecho a entablar juicio.

Conclusiones

La mediación comunitaria permite conectar a la ciudadanía desde el bonding y bridging.

La participación y el protagonismo de las personas aumentan el capital social de una comunidad a la hora de gestionar sus conflictos de forma positiva.

Se debe promover la difusión de la mediación entre las diferentes administraciones o servicios públicos. Los mediadores pueden aumentar los vínculos y los puentes (bonding y bridging) de la comunidad.

La atención a los grupos o comunidades de personas que se ven discriminados por cuestiones de cultura, raza, discapacidad, opción sexual, o cualquier otro motivo, genera una comunidad dialogante y sustentable. Los beneficios alcanzados por el programa desarrollado por la EEOC evidencian la efectividad de la mediación individual, grupal y comunitaria, para evitar la exclusión social de las personas que se encuentran en una situación de dificultad social.

La utilización de la mediación para resolver conflictos por discriminación social favorece una cultura de gestión positiva de los conflictos sociales a métodos cooperativos en la comunidad.

El objetivo de la mediación comunitaria está en dar respuesta a los conflictos que afecten a los ciudadanos. Esta respuesta puede darla la administración local, a través de la mediación ciudadana/comunitaria.

Programas como los llevados a cabo por la EEOC, potencian la participación de los ciudadanos en la intrincada trama donde se correlacionan las fuerzas sociales. Su intervención está dirigida a las dimensiones de identidad, autonomía y ciudadanía que sostienen el proceso de empoderamiento.

La mediación ayuda a conseguir los objetivos de la acción para una sociedad plural del siglo XXI que ha manifestado la Organización de Naciones Unidas en su agenda 2030.

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



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

Preguntas frecuentes

1.- La resolución de conflictos que sufren las personas por discriminación social favorece la construcción de un ciudadano que:

- a) respeta los derechos de las personas de su comunidad y fragua en la sociedad la democracia, que respeta los derechos civiles desde la fortaleza de la igualdad, libertad, solidaridad, etc.
- b) destaca la importancia de estos sistemas de ayuda natural de las personas como un recurso olvidado.
- c) influye también sobre la evolución y la resolución de posibles crisis que tengan las personas y sus familias.

2.- La Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), fue creada por el acta de Derechos Civiles en Estados Unidos con la finalidad de:

- a) Los cambio de roles necesarios para promover el capital social de la comunidad.
- b) La modificación de formas inadecuadas de relacionarse en la comunidad, interviniendo desde dentro.
- c) Resolver conflictos por discriminación social que está permitiendo el logro de la inclusión activa de personas que se podrían encontrar excluidas.

3.- La mediación puede usarse en distintos momentos de un procedimiento legal:

- a) desde el primer año de registro de la actividad.
- b) antes del seguimiento para resolver los posibles problemas posteriores al acuerdo.
- c) después de haberse presentado una queja formal o iniciado un pleito.

4.- El objetivo de la mediación comunitaria está en:

- a) la experiencia de un grupo en la gestión positiva de conflictos y mediación, en su entorno más próximo.
- b) dar respuesta a los conflictos que afecten a los ciudadanos. Esta respuesta puede darla la administración local, a través de la mediación ciudadana/comunitaria.
- c) evitar la exclusión social de las personas que se encuentran en una situación de dificultad social.

Pregunta

¿Se puede remitir a las partes a la mediación en esta fase del procedimiento?.

Respuesta

Antes de verificar si el conflicto es adecuado para un procedimiento de mediación, el Juez verificará si, en virtud de la disposición aplicable de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), todavía se puede remitir a las partes a la mediación.

La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, dispone en sus artículos 414.1 y 440.1 la posibilidad de remitir a las partes a mediación en el procedimiento declarativo de juicio ordinario y en el procedimiento declarativo de juicio verbal.

Pregunta

¿Hay muchas partes implicadas en el litigio o existe una alta probabilidad de que el Juez ordene a un tercero/s sumarse al proceso?

Respuesta

La complejidad y duración del litigio aumentan de forma significativa cuando hay varias partes implicadas. La mediación es un procedimiento flexible en el que pueden participar diferentes partes que traten de encontrar una solución equilibrada para distintos intereses o encontrar un acuerdo parcial.

Pregunta

¿Es necesario que los elementos íntimos del conflicto sigan siendo confidenciales?.

Respuesta

La mediación es completamente confidencial y está respaldada por la ley, así como por una declaración de confidencialidad de las partes implicadas. Las partes que deseen mantener la discreción sobre el conflicto y el debate generado por el mismo verán un interés en la mediación.

Pregunta

¿Ayudaría la mediación a revelar información delicada en un entorno confidencial?

Respuesta

La falta de información puede ser una fuente de conflicto. La mediación puede proporcionar un entorno seguro que facilite el intercambio de información. La mediación es un procedimiento confidencial protegido como tal por la legislación y por una declaración firmada por las partes.

Pregunta

¿Facilitaría la mediación la oportunidad a las partes de llevar a cabo una “comprobación de la realidad” con respecto a que sus posiciones y/o probabilidades prevalezcan en el conflicto?

Respuesta

La expectativa excesiva de alguna de las partes sobre el resultado del litigio judicial puede conducir a las mismas a comportarse de forma poco razonable.

Los abogados de las partes pueden alentar, mantener o incrementar dicha actitud. Una de las tareas del mediador es ayudarles a realizar una “comprobación de la realidad”. Como tercera parte, neutra e imparcial, puede ser objetivo y debatir con una parte las desventajas o posibles consecuencias adversas de un litigio judicial que una de las partes pueda haber ignorado.

Pregunta

¿Ayudaría la mediación a encontrar una solución adaptada que vaya más allá del mero marco jurídico aplicable?

Respuesta

En la mediación, la legislación es un punto de referencia durante todo el procedimiento.

No obstante, dentro del marco jurídico, la mediación proporciona un espacio para elaborar acuerdos altamente individualizados que reflejen la visión de las partes sobre el conflicto.

Pregunta

¿Es importante para las partes mantener una relación en el futuro?.

Respuesta

La confrontación en los tribunales o los procedimientos de arbitraje casi siempre dañan las relaciones comerciales y personales. En algunos casos, los procedimientos también afectan a las relaciones con terceras partes.

En la mediación, los participantes se sentarán juntos, informarán sobre su conflicto y trabajarán sobre la solución. Existe una mayor probabilidad de salvar o restaurar una relación comercial en curso. Es más probable que, como resultado de la mediación, los individuos implicados en el conflicto deseen preservar o incluso mejorar sus relaciones personales.

Pregunta

¿Es importante para las partes controlar los plazos y organización del proceso de decisión?.

Respuesta

Cuando las partes deseen mantener el control sobre la rapidez del proceso y los costes, la mediación será adecuada.

Pregunta

¿Ayudaría la mediación a restaurar el diálogo/relación entre las partes?.

Respuesta

La mediación puede ayudar a las partes a restaurar la relación y a mantener un debate abierto. A su vez, esto ayuda a desarrollar un acuerdo sostenible.

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. Señala resumidamente, según la nota de prensa de la Curia, que "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.

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada:

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



***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

