



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 23

Septiembre/Octubre 2020



Sumario

Actualidad - Última Hora pág. 3-5

**La Agrupación Técnica Profesional, INFORMA:
"Desde los Gabinetes Profesionales":**

España vuelve a estar en «Estado de Alarma »

Información Corporativa pags.6-13

**La Agrupación Técnica Profesional, INFORMA:
"Desde los Gabinetes Profesionales":**

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia..... pags.6-8

El plazo para reclamar deudas se amplía del 7 de octubre al 28 de diciembre de 2020..... pag.9

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Nueva prórroga de los Erte pags.10-12

El Colegio de los Registradores lanza una "APP" para facilitar los trámites con los registros..... pag.13

Formación Continuada págs. 14-22

La Mediación aspectos prácticos y jurídicos. Breve análisis del anteproyecto de la nueva ley..... pags.14-21

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada..... pag.22

Consultorio Formativo pág.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 pág. 23

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

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: MECIMER

Imprime: Gráficas Alhorí

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

Tel. Corp.: 91 457 29 29



Web: www.atp-mecimer.com



**ÚLTIMA
HORA**

ACTUALIDAD



ATP
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
INFORMA

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»

ESPAÑA VUELVE A ESTAR EN «ESTADO DE ALARMA»

El Consejo de Ministros, en su sesión extraordinaria del 25-10-2020, ha aprobado a través de un Real Decreto la declaración del Estado de Alarma inicial de 15 días, extensible a 6 meses cuando el Gobierno realice la solicitud al Parlamento el próximo día 27-10-2020, para responder ante la situación de especial riesgo causada por el virus COVID-19

Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre



NÚM. 282
Domingo 25-10-2020

El Consejo de Ministros ha aprobado en su sesión extraordinaria celebrada el pasado domingo día 25 de octubre de 2020 el **Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARSCoV-2 (BOE Núm. 282 de 25-10-2020)**, a través del cual se establece un nuevo Estado de Alarma, que, a diferencia del decretado en el mes de marzo, serán los presidentes autonómicos los que gestionen su funcionamiento, es decir, los que decidirán las medidas que se tomen. Eso sí, obligatoriamente **queda prohibida la circulación en la vía pública por la noche pues el toque de queda es obligatorio**.

Además, **el decreto prohíbe la movilidad entre CCAA** aunque desde el Gobierno apuntan que será cada presidente autonómico el que decida si aplicar esta condición o no. Por el momento, se descarta el confinamiento domiciliario.

El Estado de Alarma tiene una vigencia de 15 días, a partir de entonces tendrá que aprobarse una **prórroga que el Gobierno plantea que sea de 6 meses**. De esta forma, la situación se prolongaría hasta el mes de abril. Este plazo de 6 meses es el considerado necesario, en base a criterios científicos y recomendaciones de los expertos, para empezar a superar tanto la segunda ola actual de la pandemia como su etapa más dañina.

El Estado de Alarma se configura como la disposición legal que permite fijar limitaciones de movilidad y de contactos de tal modo que las Comunidades Autónomas que lo consideren necesario puedan aplicarlo con pleno amparo constitucional.

La declaración responde a la petición de 10 Comunidades Autónomas: Euskadi, Asturias, Extremadura, La Rioja, Cataluña, Navarra, Cantabria, Comunidad Valenciana, Castilla la Mancha, Baleares y la Ciudad Autónoma de Melilla, tras la propuesta del Gobierno de España.

Los presidentes y presidentas autonómicos serán las autoridades competentes delegadas en sus respectivos territorios, y podrán decidir el nivel de aplicación de las medidas de este Decreto según su situación.

Limitación de la circulación

Se establece la **prohibición general de la movilidad nocturna entre las 23 horas y las 6 de la mañana, pudiendo cada Comunidad Autónoma modular su inicio entre las 22:00 y las 00:00 horas y su fin entre las 5:00 y las 7:00 de la mañana**. Su aplicación será para todo el país salvo la Comunidad Autónoma de Canarias, debido a que su mejor situación epidemiológica.

En ese periodo, **solo será posible la circulación por causas justificadas** como la adquisición de medicamentos, cumplimiento de obligaciones laborales, cuidado de mayores o menores de edad y regreso al domicilio.

Además, las Comunidades Autónomas podrán decidir limitar la entrada y salida de sus territorios, para todo el perímetro de la Comunidad o para un ámbito inferior. Igualmente, **podrán limitar la permanencia de personas en espacios públicos o privados a un máximo de 6 personas, salvo que se trate de convivientes**.

Tanto en el caso de las limitaciones a la entrada y salida de sus territorios como en el número máximo de personas en grupos, serán los Presidentes y Presidentas autonómicos los que decidan si estas medidas aplican a sus territorios, en todo o en parte, siendo ellos y ellas las autoridades competentes delegadas.

Criterios de actuación

Las Comunidades Autónomas basarán sus actuaciones en base a los indicadores y criterios acordados el pasado jueves por el Consejo Interterritorial de Salud, relativos al número de infecciones, capacidad asistencial y de salud pública y también a las características y vulnerabilidad de la población.

Según esos criterios **se establecen cuatro niveles de riesgo para cada territorio: bajo, medio, alto o extremo**. Los principales criterios son los siguientes:

En **primer lugar**, ***el número de casos detectados por cada 100.000 habitantes en los últimos 14 días***. Una incidencia por debajo de 25 casos por 100.000 habitantes se considera de riesgo bajo; por encima de 25 se estima de riesgo medio. Una incidencia de 150 casos se considera de riesgo alto, y si la incidencia supera los 250 casos por cada 100.000 habitantes se considera de riesgo extremo.

Este indicador se completa con los niveles de incidencia de los últimos 7 días, la incidencia específica en los mayores de 65 años, que es el colectivo más vulnerable al COVID-19, el nivel de positividad de las pruebas que se realizan en todos y cada uno de los territorios y el porcentaje de casos con trazabilidad, es decir, que se conozca exactamente cuál es el origen de la infección.

En **segundo lugar**, el grado de ocupación de los servicios hospitalarios y las camas UCI. ***Se considerará riesgo muy alto si el número de camas ocupadas por pacientes de COVID-19 supera el 15% en hospitalización global y el 25% en el caso de las camas de UCI.***

Refuerzo de la coordinación

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se reunirá cada semana, para que sus miembros, esto es, el Ministro de Sanidad, Salvador Illa, y todos los Consejeros de Salud de cada Comunidad evalúen la situación semanalmente y establezcan una respuesta sanitaria coordinada.

Como ha venido ocurriendo hasta la fecha además, el Ministro de Sanidad comparecerá cada quince días ante el Congreso de los Diputados para dar cuenta de la situación epidemiológica de nuestro país y de las medidas que se están aplicando para frenar la pandemia.

Hasta la fecha, el Ministerio de Sanidad ha mantenido 182 reuniones con las Comunidades Autónomas y se han repartido 296 millones de material sanitario, de los que 221 millones han ido destinados a las Comunidades Autónomas.

Recursos de las Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas disponen de 16.000 millones de euros del Fondo No Reembolsable establecido por el Gobierno para ayudarlas a combatir los efectos de la pandemia, financiar el incremento del gasto sanitario, del gasto educativo, compensar la caída de ingresos y sentar las bases de la recuperación económica y social.

También tienen a su disposición 5.686 efectivos de las Fuerzas Armadas para realizar labores de rastreo, de los que 1.740 ya están incorporados.

Además, se ha constituido una reserva estratégica común que cuenta con más de 512 millones de mascarillas quirúrgicas, 57,6 millones de mascarillas FFP2 y cerca de 2 millones de test de antígenos.

Similitudes y diferencias entre los Estados de Alarma

España vuelve al Estado de Alarma 7 meses después del Consejo de Ministros del 14 de marzo que lo decretó para frenar la primera ola de la pandemia. Y lo hará esta vez por mucho tiempo si se cumplen los planes del Gobierno. Entonces fue la segunda vez en democracia que se empleaba este instrumento extraordinario, previsto en el artículo 116 de la Constitución. Ahora es la cuarta, ya que también se ha utilizado de forma puntual para poder cerrar Madrid. Sin embargo, este Estado de Alarma no será como el de marzo, sino más suave, y con la intención de que el Congreso lo prorrogue durante 6 meses, hasta el próximo mes de mayo.

Otra diferencia con el de marzo es que el Gobierno plantea directamente en su decreto la voluntad de que el Estado de Alarma dure 6 meses. El Gobierno solo puede aprobarlo de momento por 15 días, pero en el texto del decreto ya se incluye la necesidad de prorrogarlo en el Congreso por 6 meses.

El Gobierno ha pensado en un Estado de Alarma diferente también en lo jurídico, y ha trabajado para que la autoridad delegada en la aplicación del Estado de Alarma y poner en marcha el confinamiento nocturno recaiga esta vez en los presidentes autonómicos, que así lo han reclamado en varios casos. Así se dará margen a las autonomías para tomar sus propias decisiones y se respetará el principio político, acordado en junio, de que son ellas las que gestionan el grueso de la crisis a partir de la desescalada de la primera ola.

El Gobierno no tiene ninguna intención de volver al confinamiento total de marzo y la paralización económica casi absoluta. Pero sí cree, como la gran mayoría de las autonomías, que un confinamiento nocturno *-que implica impedir la movilidad a partir de una cierta hora de la noche salvo casos justificados y con control policial de las calles-* puede reducir los contagios.

Dada la extensión del Real Decreto, a continuación le facilitamos enlace directo a fin de que pueda tener acceso a su contenido íntegro

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARSCoV-2

<https://boe.es/boe/dias/2020/10/25/pdfs/BOE-A-2020-12898.pdf>

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

MÁXIMA ACTUALIDAD

**SE APRUEBA LA LEY QUE REGULA EL
TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA**

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre



NÚM. 253
Miércoles 23-09-2020

Con fecha de 23 de septiembre de 2020, ha sido publicado en el B.O.E. Núm. 253, el ***Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia***, tras ser aprobado en Consejo de Ministros celebrado el martes 22 de septiembre. Este acuerdo consensuado tras varios meses de negociaciones entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los Agentes Sociales regulará el teletrabajo en España, y tiene como principales objetivos **aumentar la productividad y la competitividad de la economía española garantizando que sea voluntario y con derecho a la desconexión.**

Asimismo, la Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, en su comparecencia en rueda de prensa tras el Consejo de Ministros, ha dejado claro que el acuerdo coloca a España «*en la vanguardia de las legislaciones europeas*» y ha puesto en valor que la legislación del teletrabajo «*rellena un vacío legal*», porque hasta ahora solo existía el artículo 13 de Estatuto de los Trabajadores para hacer frente al teletrabajo, que «no ha servido para dar respuesta en tiempo de pandemia».

Según el texto del acuerdo, **el trabajo a distancia se considerará de carácter regular y, por tanto, estará regulado por esta nueva ley, si alcanza al menos el 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en un periodo de referencia de tres meses. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa y no podrá suponer la asunción por parte del trabajador de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.** Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para determinar y abonar las compensaciones de gastos correspondientes.

Según el documento pactado, **al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la pandemia y mientras éstas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación**

la normativa laboral ordinaria. En todo caso, **las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.**

La **negociación colectiva**, en su caso, **establecerá la forma de compensación de los gastos del 'teletrabajador' durante la pandemia**, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Principales claves de la normativa

A continuación, le detallamos los principales puntos de la normativa aprobada:

Días de teletrabajo: para que un trabajador pueda acogerse a la normativa de teletrabajo deberá realizar a distancia un **30% de su jornada semanal** durante un periodo de tres meses, es decir, al menos dos días a la semana. Esta tasa comenzó siendo del 20%, lo que implicaba que con sólo un día a la semana se pudiera considerar la prestación de teletrabajo de forma regular, no obstante y, debido a ciertas presiones de la Patronal, se elevó al 30%, pese a la oposición de los sindicatos.

Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo: el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, así como reversible.

Acuerdo individual: el cumplimiento de estas tasas obliga a la empresa a firmar un acuerdo individual con cada trabajador en un plazo de tres meses.

Costes del teletrabajo: el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Así, deberá establecerse un mecanismo para determinar y compensar o abonar los gastos vinculados al teletrabajo en el convenio colectivo o en un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Igualdad de trato entre trabajadores y teletrabajadores: los empleados que presenten sus servicios a distancia tendrán los mismos derechos y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, al mismo tiempo que al derecho a la intimidad y protección de datos; a la seguridad y salud en el trabajo, y a recibir de la empresa los medios adecuados para desarrollar su actividad.

Teletrabajo extraordinario: las empresas que implantaron el teletrabajo forzadas por el estado de alarma por la COVID-19, y que actualmente siguen en él, no estarán incluidas en el Real Decreto-ley de trabajo a distancia. Así, según establece la norma, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del coronavirus, y mientras estas se mantengan, a dichas compañías «le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria». Sin embargo, tendrán que dotar de medios al empleado, mantener los equipos y compensar los gastos si no hubieran sido ya compensados.

En el anterior borrador, se las excluía solamente de la obligación de establecer con cada uno de sus trabajadores que quisiesen acogerse voluntariamente al teletrabajo.

Registro de horario: al igual que quien trabaje físicamente, el teletrabajador deberá someterse a un sistema de registro horario, que debe «reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada».

Control empresarial: la empresa podrá «adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control» para verificar el cumplimiento de los trabajadores de todas sus obligaciones y deberes laborales, pero con la debida consideración a su dignidad.

Garantizar el derecho a la desconexión: habrá un control de arranque y final de la jornada, y quedará garantizado el derecho a la desconexión digital fuera del horario. El trabajador podrá discutir una flexibilización de su horario en el marco de la negociación colectiva.

Menores y formación: el texto del acuerdo aprobado en el Consejo de Ministros, precisa que en los contratos de trabajo con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo se podrá llegar a un acuerdo de trabajo a distancia que garantice al menos un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Entrada en vigor: la ley tendrá un periodo transitorio de un año *-que podría ser ampliado en negociación colectiva hasta un máximo de tres años-* para la aplicación de la norma a las relaciones laborales que ya estuvieran reguladas por un acuerdo o convenio colectivo y que no prevean un periodo de vigencia. El Real Decreto-ley entra en vigor **a los 20 días de su publicación en el BOE**, en lugar de al día siguiente, como es habitual.

Plan «MECUIDA»

En este Real Decreto-ley **se contempla también la prórroga para el «Plan MeCuida» hasta el 31 de enero de 2021.**

El Ministerio de Trabajo establece mecanismos que dan derecho a la persona para que la empresa reorganice su trabajo a efectos de facilitar el cuidado, o a reducir su jornada con pérdida proporcional del salario, y sin que su ausencia pueda implicar ninguna sanción. A las medidas que incluye este plan se podrán acoger los padres cuyos hijos sean enviados a casa para hacer la cuarentena pero no den positivo en un test PCR. El plan estaba previsto que terminara su vigencia tres meses después del estado de alarma (21 septiembre) pero la Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha anunciado su ampliación.

Las principales medidas que recoge el plan son la reducción de la jornada (hasta el 100%) con la consiguiente pérdida de salario o la adaptación del horario. Pueden pedirlo las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del covid-19.

Se trata de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores. El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.

En todos los casos, el Ministerio de Trabajo insiste en que el derecho debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Dada la extensión del Real Decreto-ley, a continuación le facilitamos enlace directo a fin de que pueda tener acceso a su contenido íntegro

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



**Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre,
de trabajo a distancia**

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»

EL PLAZO PARA RECLAMAR DEUDAS SE AMPLÍA DEL 7 DE OCTUBRE AL 28 DE DICIEMBRE DE 2020

La suspensión de plazos durante el estado de alarma permite a las empresas prolongar el plazo para reclamar del 7 de octubre de 2020 hasta el 28 diciembre de 2020 hasta 15 años de antigüedad del impago.

La Ley 42/2015 de 5 de octubre reformó el artículo 1964 del Código Civil, reduciendo de 15 a 5 años el plazo general del régimen de prescripción. Como resultado de dicha reforma, aquellas deudas que no tengan un plazo de prescripción específico y sean exigibles antes del 7 de octubre de 2015 (que es el día siguiente al de la entrada en vigor de la Ley 40/2015), se aplica el plazo de prescripción de quince años, siendo la fecha límite, el 7 de octubre de 2020. Asimismo, si la acción para exigir el cumplimiento del deudor ha nacido después de 7 de octubre de 2015, prescribe a los cinco años. No obstante, la declaración del Estado de Alarma prolongó estos plazos (Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), debido a su suspensión a 82 días más de aquella fecha límite del 7 octubre de 2020, ello es, hasta el 28 de diciembre de 2020, otorgando a las empresas un plazo extra para no dar por perdidos miles de millones en morosidad.

Con todo esto, se puede concluir que el «vencimiento del plazo de vencimiento de las deudas marcado por la Ley, es un momento clave para las empresas dado que, si no llevan a cabo acción alguna, deberán dar por perdidas todas las deudas pendientes de cobro con la correspondiente afectación que eso tiene tanto para su contabilidad como para el estado patrimonial de la empresa», así pues la prórroga desde el 7 de octubre de 2020 al 28 de diciembre de 2020, da a las empresas la última oportunidad, un tiempo extra, de llevar a cabo acciones que hagan que la deuda no prescriba, siendo una las vías efectivas, la comunicación fehaciente de la deuda dirigida al deudor incluyendo:

- ▶ **Fecha y número de la factura.**
- ▶ **Importe de la deuda.**
- ▶ **Plazo de vencimiento de la deuda.**

Las gestiones para evitar la prescripción no son, inicialmente, complejas y solo un requerimiento al deudor evita dicha prescripción. Es importante tener en cuenta que la prescripción afecta a la deuda, pero también a otras reclamaciones de daños y costes financieros. En este sentido la notificación notarial, es el sistema más eficaz para evitar la prescripción y también para la recuperación de cantidades que en muchos casos ya se consideraban incobrables, ya que «no solo no implica coste alguno para la empresa que cede su posición acreedora, sino que garantiza un ingreso».

ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

NUEVA PRÓRROGA DE LOS ERTE

El Gobierno ampliará hasta el 31 de Enero de 2021 las medidas más importantes para paliar el impacto del coronavirus en el mercado laboral

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre



NÚM. 259
Miércoles 30-09-2020

El Consejo de Ministros ha aprobado en su sesión de 29 de Septiembre de 2020 el **Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE Núm. 259 de 30-09-2020)**, a través del cual se establece la **nueva prórroga de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)** más allá del 30 de septiembre, es decir, de este próximo miércoles, (del que estaban pendientes más de 700.000 trabajadores que actualmente siguen en ERTE), **hasta el 31 de enero de 2021**, y que contará con el respaldo no solo de los Sindicatos, sino también de la Patronal, reacia hasta el último momento a dar su apoyo al Gobierno.

En el último texto enviado a los Agentes Sociales, ya bien entrada la madrugada, **el comercio y la hostelería ya sí podrán seguir acogidos a un ERTE y con muy buenas condiciones**, lo que ha producido un cambio de postura en la Patronal, puesto que ésta era una de sus principales reivindicaciones, negándose a suscribir esta prórroga argumentando que dejaban fuera a estos dos sectores, los más vulnerables y que, junto con el turismo, eran de los más castigados.

En su oferta de última hora, **el Ejecutivo ha mejorado la nueva figura del ERTE por limitación de actividad para cuando una autoridad local, autonómica o estatal establezca algún tipo de restricción, como límite de aforos, horarios o actividad**. Con las nuevas condiciones y una mayor agilidad para solicitarlo, **todas las empresas afectadas aunque sea parcialmente por un rebrote podrían acogerse a estos ERTE hasta el 31 de enero de 2021**, aunque las limitaciones duren menos.

¿Hasta cuándo durarán?

Se prolongarán hasta el próximo 31 de enero de 2021, aunque no se descarta que haya una nueva prórroga.

¿Quiénes pueden beneficiarse ahora de estos ERTE?

El Gobierno en este caso pone ya límites para focalizar estas ayudas a los sectores más afectados, pero distingue ahora entre **tres tipos de ERTE**:

- ▶ Los **ERTE de fuerza mayor** estarán destinados a aquellas empresas de unos sectores concretos, que serán básicamente aquellos relacionados con el turismo y el ocio. Además, pueden beneficiarse aquellas empresas dependientes de esos sectores, o que formen parte de su cadena de valor, aunque para ello tendrán que demostrar su vinculación a estas actividades y una caída de facturación de al menos el 50%.
- ▶ En segundo lugar, se prorrogan también los denominados **ERTE por rebrote**, dirigidos a aquellas compañías que tengan que cerrar por restricciones administrativas.

- ▶ Además, se crea una figura similar, los **ERTE de limitación**, para las empresas que tengan algún tipo de restricción para frenar la pandemia, como limitaciones de aforo o de horario. Con ello, los comercios o negocios de hostelería situados en una zona confinada podrán solicitar estas nuevas ayudas durante cuatro meses.

¿Qué cotizaciones sociales se pagarán?

La última propuesta del Gobierno equipara bastante las exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social para todos los tipos de ERTE, y de nuevo tendrán más rebaja las empresas más pequeñas que las de más de 50 empleados. **El grueso de las ayudas tendrá unas bonificaciones de más del 80%, aunque en algunos casos se llega al 100%**, un nivel que irá disminuyendo en algunos ERTE a medida que pasen los meses, aunque no para los de fuerza mayor por sectores. Así, este tipo de expedientes disfrutarán de exenciones de cuotas del 85% por cada mes del periodo octubre 2020-enero 2021 en el caso de que la empresa tuviera a 29 de febrero de este año menos de 50 trabajadores en plantilla, y del 75% si contaba con más de 50 empleados. Para los ERTE por rebrote, en los que la restricción de la actividad es total, la exoneración es del 100% a partir del 1 de octubre para las empresas de menos de 50 trabajadores y del 90% para las más grandes, pero solo mientras dure estas prohibiciones. Por último, en los nuevos ERTE de limitación, las rebajas para las empresas más pequeñas serán del 100% en octubre, del 90% en noviembre, del 85% en diciembre y del 80% en enero. Para las de más de 50 empleados, estas exoneraciones se reducen al 90%, 80%, 75% y 70% de octubre a enero, respectivamente.

¿Cuál será la cuantía de la prestación?

La nómina de los afectados por un ERTE por coronavirus se mantendrá intacta y cobrarán el 70% de la base reguladora, independientemente del tiempo que transcurra con el empleo suspendido. Se incluye de esta forma una modificación en la legislación ordinaria, que establece que a partir del sexto mes de desempleo esa cuantía se reduce hasta el 50% de la base reguladora.

¿Consumirá paro de cara al futuro?

No, aunque ahora se le pone un límite de tiempo. Es decir, **los ERTE mantienen lo que se conoce como «contador a cero» y seguirán sin descontar paro a partir de octubre, pero solo si el trabajador es despedido este año o el que viene**. Si pierde el empleo a partir del 2022, el tiempo de prestación consumido a partir del próximo jueves (1 de octubre) ya sí se le descontará del desempleo al que tuviese derecho entonces.

¿Se puede despedir?

El nuevo decreto mantiene, asimismo, **la obligación por parte de las empresas acogidas a un ERTE de mantener el empleo durante los seis meses posteriores a la reanudación de su actividad**. Sin embargo, el plazo comienza a contar en el momento en que reincorporen a algún trabajador, aunque sea solo uno y parcialmente.

¿Y qué pasa con los trabajadores temporales?

La nueva prórroga incluye también una nueva prestación extraordinaria para los trabajadores a tiempo parcial, temporales y fijos discontinuos, la razón es que, al no haber podido trabajar esta temporada, no han generado el derecho a una prestación.

Ayudas para Autónomos hasta el 31 de enero de 2021

En la misma línea, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha alcanzado el acuerdo para **prorrogar las ayudas económicas de los autónomos hasta el 31 de enero de 2021**, una medida que también terminaba este miércoles 30 de septiembre.

La cuantía de la prestación será del 50% de la base mínima de cotización, pero se incrementará un 20% si el trabajador es miembro de una familia numerosa. El beneficiario de esta ayuda quedará exonerado de pagar las cuotas a la Seguridad Social, pero el periodo le contará como cotizado. Según el Ministerio, la exoneración de las cuotas se extenderá hasta el último día del mes siguiente al que se levante esta medida.

Respecto a la prestación ordinaria, el acuerdo establece que ésta será compatible con la actividad hasta el 31 de enero, siempre que durante el cuarto trimestre de este año se sigan cumpliendo los requisitos exigidos para su concesión, entre los que se encuentran que haya una reducción de la facturación en este último trimestre de al menos el 75% de sus ingresos en comparación con el mismo periodo del año anterior y que no se superen unos rendimientos netos de 1,75 veces el Salario Mínimo Interprofesional (5.818,5 euros) en el periodo comprendido entre octubre y diciembre de este año.

Ayuda por bajos ingresos

Quienes no cumplan los requisitos para acceder a esta prestación, por tener una tarifa plana o no haber cotizado el mínimo de un año, podrán solicitar la ayuda por bajos ingresos.

Para acceder a ella, los ingresos del demandante no deben superar el SMI (950 euros) en el último trimestre del año. **La cuantía será del 50% de la base mínima de cotización.** Además, los beneficiarios estarán exonerados de abonar las cuotas y también se les contabilizará como periodo cotizado.

Por último, **el acuerdo prorroga las ayudas a los autónomos de temporada** con una flexibilización de los requisitos. Para acceder a esta ayuda, los trabajadores deberán haber cotizado un mínimo de cuatro meses entre junio y diciembre de 2018 y 2019, no superar los 23.275 euros de ingresos durante 2020 y no haber estado de alta desde el 1 de marzo al 31 de mayo. **La cuantía será el equivalente al 70% de la base mínima** y también se incluye la exoneración de las cuotas.

Teletrabajo en el sector público

Por otro lado, el Consejo de Ministros también ha aprobado la **nueva modalidad del teletrabajo en el sector público**, tal y como establece la reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) tras el acuerdo alcanzado la semana pasada con las organizaciones de funcionarios.

El teletrabajo en el sector público será **voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales** y quedará relegado a la normativa reguladora de cada administración competente.

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/30/pdfs/BOE-A-2020-11415.pdf>

Todas las ayudas comenzarán a devengarse desde el 1 de octubre de 2020 y tendrán una duración máxima de cuatro meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los quince primeros días naturales de octubre. En caso contrario, los efectos quedarán fijados en el primer día del mes siguiente al de la prestación de la solicitud.

Dada la extensión del Real Decreto-ley, a continuación le facilitamos enlace directo a fin de que pueda tener acceso a su contenido íntegro

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/30/pdfs/BOE-A-2020-11416.pdf>

ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

EL COLEGIO DE REGISTRADORES LANZA UNA 'APP' PARA FACILITAR LOS TRÁMITES CON LOS REGISTROS

El usuario podrá solicitar la nota simple de una finca por la ubicación del dispositivo



El Colegio de Registradores ha presentado con fecha de 30-09-2020 la «**APP Registradores de España**». Esta aplicación, que se puede instalar de manera gratuita en todos los dispositivos móviles (tanto con sistema Android como IOs), **pretende facilitar el acceso a la información de los Registros de la Propiedad y Mercantiles**.

Esta nueva aplicación, pretende ser una herramienta «*muy útil para los ciudadanos y profesionales*», permite la solicitud de determinados datos registrales de fincas o sociedades con las ventajas asociadas a estas tecnologías, más necesarias, si cabe, en estos tiempos de pandemia.

A través de la aplicación **se podrán realizar estas gestiones desde su dispositivo móvil de forma rápida e intuitiva a través de diversas herramientas incorporadas a la aplicación**. Así, por ejemplo, la búsqueda de una sociedad por su razón social o NIF, la localización de una finca, o solicitar una nota simple de la misma por la ubicación del dispositivo si no se conocen sus datos catastrales. Incluso, en el supuesto de que se trate de un edificio en régimen de propiedad horizontal, la tecnología permite elegir el concreto piso para el que se solicitan los datos. Las funcionalidades incorporadas irán perfeccionándose y se irán incorporando nuevas operatividades.



La herramienta también cubre una función divulgativa con la inclusión en su menú principal de diferentes guías informativas, preguntas frecuentes de los ciudadanos y publicaciones periódicas.

A través del siguiente **enlace directo** puede acceder a toda la información relativa a la «APP Registradores de España», tales como **Manual de Usuario**, **Descarga Versión Android** o **Descarga Versión IOs**.

<https://www.registradores.org/documentacion-y-descargas/aplicacion-movil>

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

LA MEDIACIÓN ASPECTOS PRÁCTICOS Y JURÍDICOS. BREVE ANÁLISIS DEL ANTEPROYECTO DE LA NUEVA LEY

La co-mediación

1. Concepto

La comediación, es una forma de intervención en la que, en un mismo caso, y en lugar de un solo Mediador, trabajan conjuntamente dos o más mediadores. Este precepto, facilita avances y beneficios tanto para las partes como para los mediadores, siendo además la manera favorita de mediar de no pocos profesionales. La idea principal es que se trata del trabajo coordinado de varios mediadores que actúan como tales en el mismo proceso y con un objetivo común.

Cuando hablamos de comediación, la mayoría de las veces se alude a un equipo dual, el artículo dieciocho de la L 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles -EDL 2012/130653-, establece que «La mediación será llevada a cabo por uno o varios mediadores», como podemos observar, la propia Ley no nos especifica la cuantificación de cuantos podrían ser los mediadores, por lo que se puede concluir que, como en otros aspectos, el número de ello, dependerá de las circunstancias concretas de cada caso.

La Comediación

- El hecho de que sean dos los mediadores puede suponer un mejor servicio, al **complementarse** ambos en las tareas de mediación y poder poner sus conocimientos y experiencia al servicio de las partes.
- La oportunidad o conveniencia de la comediación vendrá dada por las **características del conflicto**.
 - Por la **materia** de que se trate.
 - Por su **complejidad**.
 - En casos de **crisis** de pareja.
 - Efectos de evaluación.

¿Cuándo se debería optar por la mediación?

Es imposible establecer una lista cerrada de aquellos supuestos en que sea más necesario el trabajo de varios mediadores, pero sí podemos trazar unas líneas, que permitan reflexionar sobre la idoneidad de aplicar esta figura en un supuesto concreto.

La mediación, está indicada, para asuntos complejos o de características especiales, sobre todo si el Mediador no está muy familiarizado con ellos, cuando confluyan conflictos de distinta naturaleza, (donde se requiera de mediadores con especialidades diferentes), también suelen participar múltiples mediadores, cuando sea necesario equilibrar el poder entre las partes y cuando se intente evitar sesgos apreciativos.

Aspectos a tener en cuenta en la mediación

Los Mediadores antes de afrontar un caso, deberán reunirse el tiempo necesario, para «formar equipo», los mediadores deben compartir estilos y evitar aquellas actuaciones que pudieran resultar contradictorias e incluso antagónicas a los ojos de los mediadores.

Los mediadores firmarán conjuntamente las actas constitutivas, el acta final y, cualquier otro documento protocolizado que deba ir signado por ello. Durante el proceso, resulta importante que mantengan entre ellos una actitud de respeto mutuo, serenidad, apoyo recíproco y humildad. Cuando no se compartan todas las sesiones, bien porque se trate de un plan de trabajo establecido, o por alguna circunstancia puntual y sobrevenida aparte de informar a las partes el equipo de mediación deberá estar informado acerca del progreso de la mediación.

El procedimiento de mediación intrajudicial

Entre las instituciones jurídicas más recurrentes y que han suscitado mayor interés social y doctrinal en los últimos años, es indudable que destaca el procedimiento de mediación.

Los Jueces tienen como finalidad otorgar la tutela efectiva a los derechos e intereses de los ciudadanos, por imperativo del artículo veinticuatro de la Constitución Española. Ha sido necesario en la actualidad, que el Juez conozca otros métodos de tratamientos de la cuestión litigiosa que puedan resultar más favorables a los intereses de las partes. Cuando el Juez deriva a mediación está dando cumplimiento eficaz al derecho reconocido en el artículo veinticuatro de la Constitución Española.

La Carta Magna de los Jueces Europeos, aprobada por el Consejo Consultivo del Consejo de Europa, en su artículo quince dice: «El juez debe actuar para asegurar la consecución de una solución rápida, eficaz y a un coste razonable de los litigios; debe contribuir a la promoción de métodos alternativos de resolución de conflictos». Además, la propia L 5/2012, de 6 julio, de mediación de asuntos civiles y mercantiles -EDL 2012/130653- regula básicamente la mediación, como un instrumento ofrecido a los sujetos privados para resolver sus conflictos.

El título IV de la L 5/2012, de 6 julio de mediación en asuntos civiles y mercantiles -EDL 2012/130653-, regula el procedimiento de mediación, como un procedimiento sencillo y flexible.

La mediación intrajudicial, es un método informal, participativo, fácilmente accesible y rápido, que permite asegurar a todos los ciudadanos el acceso a la justicia, cumpliendo los requerimientos de los convenios internacionales de derechos humanos y las exigencias derivadas del artículo veinticuatro de la Constitución. Se constituye como una herramienta imprescindible para dotar a las partes en conflicto del protagonismo necesario adaptado a sus necesidades.



No podemos entender la mediación intrajudicial como una alternativa al proceso, sino todo lo contrario, se inserta en el mismo y se despliega bajo control judicial, con respeto pleno a las normas sustantivas. Para que la mediación intrajudicial pueda realizarse, necesitamos el compromiso activo y conjunto de los jueces/juezas y colectivos que participan en la Administración de Justicia.

El Consejo General del Poder Judicial, por este mismo motivo, se ha mostrado desde hace años firmemente vinculado con la mediación intrajudicial, desde diversas perspectivas y por medio de diferentes mecanismos, estableciendo protocolos de derivación e impartiendo distintos cursos de formación a los jueces y magistrados, dentro de todos los ámbitos jurídicos: civil, mercantil, laboral, contencioso-administrativo e incluso penal. La mediación intrajudicial, es un sistema complementario, ya que una vez, iniciado el proceso judicial son dirigidas por el juez para resolver sus diferencias en un procedimiento de mediación y fuera del proceso judicial.

Hay dos notas diferenciadoras en la mediación intrajudicial, por un lado, la gratuidad, puesto que en la mayoría de los programas de esta mediación en España, tienen carácter gratuito y debería intentar mantenerse hasta que la mediación sea conocida y aceptada de manera generalizada, y por otro lado la sede judicial, en relación con el lugar en que debe celebrarse esa sesión informativa, que se llevará a cabo en sede del órgano judicial.

Lo que debemos tener claro es, que la mediación intrajudicial no puede comenzarse si las dos partes no están de acuerdo, se trata de intereses privados de las partes, que se dirimen ante los Tribunales a los que las partes tienen derecho a acceder, al derecho a una tutela judicial efectiva, que, desde luego, no se respete así, se las envía fuera del proceso.

Derivaciones al proceso de mediación

La competencia para seleccionar los casos que se van a derivar a mediación la tiene el órgano judicial, que podrá invitar a las partes y a sus abogados a que acudan a una sesión informativa, pudiendo realizarse tanto por Jueces como por los Letrados de la Administración de Justicia.

La derivación será proveída por el Juzgado mediante una resolución, en la que se accede a la derivación del caso a la Institución de mediación, o al Mediador que acuerden las partes, o en su caso, con quien exista convenio de colaboración o acuerdo gubernativo comunicado al CGPJ. Si se efectúa la derivación a mediación sin suspensión del curso de los autos, existe un plazo suficientemente para practicar las sesiones de mediación entre citación y celebración de la vista correspondiente.

Fases procesales de derivación

En este apartado tenemos que distinguir entre los juicios verbales, los procesos declarativos con contestación escrita, los procesos especiales, los de ejecución, los concursales y la fase de apelación.

En los juicios verbales, no hay más trámites entre la admisión de la demanda, la vista y los demás trámites. En el Decreto de admisión a trámite de la demanda se incorporará un párrafo informando de la posibilidad de acudir a mediación y suspender el proceso. Al dar traslado a la demanda se adjuntará una hoja informativa sobre los centros de mediación a los que pueden las partes dirigirse. Así como la comparativa ente el proceso judicial y el proceso de la mediación.

En los procesos declarativos, la derivación podrá hacerse una vez estén ambas partes personadas en el procedimiento. Se pueden celebrar en varios periodos, bien sea durante el periodo que va desde que las partes han sido emplazadas hasta la fecha de la audiencia previa o de la vista. En la propia resolución convocando la audiencia previa, se incluirá el párrafo dirigido a mediación. Otro de los momentos procesales en los que se puede celebrar, es en el acto de la audiencia previa y en la propia diligencia de ordenación, convocando a las partes a dicha audiencia se incorporará un párrafo convocando personalmente a los litigantes. Si se acordara la derivación se documentará por escrito mediante diligencia.

En los procesos especiales, cuando se pueda acomodar a la fase procesal oportuna.

En las ejecuciones, una vez se ha dado traslado al despacho de la ejecución al ejecutado, se intentará derivar todas las ejecuciones que sean de hacer, cuando exista conflicto en lo declarado en sentencia. Si fuera el caso de ejecuciones hipotecaria, es conveniente realizarlo al solicitar la certificación de cargas.

En los procesos concursales, en el trámite de anuncio de situación pre-concursal previsto en el artículo 5 Bis de la Ley Concursal, en la medida que, pueda existir un beneficio tanto para el deudor como los acreedores.

En fase de apelación, también podrá realizarse el proceso de mediación, en la diligencia de ordenación por la que se forme apelación. El Letrado de la Administración de Justicia, incorporará un párrafo informando de la posibilidad de acudir a mediación y suspender el proceso. Para que se pueda realizar la sesión informativa el juzgado cumplimentará una ficha. La ficha se remitirá a la persona o institución mediadora. La persona mediadora acusará recibo de la recepción de la ficha y comunicarán, si las partes han aceptado o no el proceso de mediación, y en su caso si ha finalizado o no con acuerdo, en este momento el Tribunal tiene que realizar las anotaciones en el registro correspondiente. La mediación, se ha incorporado al ámbito de lo jurisdiccional, necesitando ser siempre implementada, en dos momentos fundamentales:

El primero en la información sobre los servicios de mediación que el Juzgado debe proporcionar a los justiciables antes de la comparecencia previa del juicio ordinario o de la vista del juicio verbal. El segundo, en la invitación a la asistencia de una sesión informativa que el Juez puede realizar en dicha comparecencia y vista.

Se sugiere dar la cobertura orgánica mediante la adopción de un acuerdo bien del Juez, Decano o Junta de Jueces o del Presidente de audiencia, si afecta a más de un órgano jurisdiccional o sección, bien del Juez o Presidente de sección correspondiente si el servicio solo se va a utilizar por un Juzgado o sección de la Audiencia Provincial.

Protocolo de los diferentes tipos de mediación

El propio Consejo General del poder judicial en el año 2016, publicó una Guía para la práctica de la mediación intrajudicial, y ha realizado varios protocolos a seguir según las diferentes materias que tenemos en la mediación como es: la mediación familiar, la mediación penal, la contencioso administrativa y social.

Puesta en marcha de un servicio de mediación familiar

Se trata en un proceso de gestión o resolución positiva de conflictos, la mediación familiar se basa en la cooperación, la autonomía y responsabilidad de las personas implicadas por situaciones de ruptura, tensiones o conflictos que solicitan o aceptan voluntariamente la intervención del Mediador, que actúa como un profesional cualificado, sujeto a principios de confidencialidad, imparcialidad y neutralidad. Con la mediación familiar, intentamos evitar, situaciones conflictivas familiares, utilización de los hijos en el proceso etc.



El tribunal podrá invitar a las partes a que intenten un acuerdo que ponga fin al proceso. El interés al que vamos atender en el proceso de mediación familiar, es el interés superior del menor en todo el proceso (tal y como ocurre en el proceso judicial).

Existen varias ventajas en la mediación familiar, desde la duración de los acuerdos de mediación, el menor coste emocional. La mediación más utilizada, es la mediación familiar, los asuntos más usuales a los que recurrimos a mediación es «La mediación familiar».

Puesta en marcha de la mediación en el ámbito penal

La mediación penal, Utilizar la mediación en el ámbito judicial penal supone un cambio decultura, tanto de la sociedad, como de los profesionales que intervenimos en el sistema judicial. Existen varios beneficios para las partes en un proceso penal.



Los beneficios que tiene la víctima en la mediación, es participar activamente y de forma voluntaria en la resolución de conflictos que le afecta, le permite ser reparada de los daños y perjuicios sufridos. Para el encausado, se intenta facilitar la concienciación y la responsabilidad de las propias acciones y consecuencias, así como la posibilidad de entender el delito. Para la justicia, la mediación le puede ofrecer nuevas formas de respuesta penal con sentido educativo promoviendo actitudes hacia la responsabilidad y reparación.

La mediación en el ámbito penal tiene como finalidad principal el resarcimiento de la víctima, a lo que añade su contribución a la reinserción del agresor. En la justicia de menores (de 14 a 18 años), la mediación está expresamente normada como medio para alcanzar la reeducación del menor. En este ámbito, la mediación la realizan los equipos de apoyo a la Fiscalía de menores, aunque también se pueden hacer por organismos de las Comunidades Autónomas y otras entidades especializadas en la materia.

En la justicia para adultos, la mediación se ha incluido tras la aprobación de la L 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la víctima del delito -EDL 2015/52271-, dentro de los servicios de justicia restaurativa, existiendo distintos programas pilotos. Actualmente la mediación se realiza en relación con los delitos menos graves.

Para los casos de Violencia de Género está prohibida la mediación. El Consejo General del Poder Judicial, apoya y supervisa las iniciativas de mediación que se llevan a cabo en Juzgados de Instrucción, Juzgados de lo Penal y Audiencias Provinciales en España. Las fases en el proceso penal:

En el trámite de diligencias previas. Incoadas las diligencias previas de los art.774 y siguientes LECr -EDL 1882/1- por el Juzgado de Instrucción el Juez, con acuerdo del Ministerio Fiscal, podrá resolver someter el proceso a la mediación penal, en cuyo caso, en la primera declaración en calidad de persona imputada, se informará a ésta de forma sucinta por el Letrado de la administración de Justicia, de la posibilidad de someter el proceso de mediación penal. Las derivaciones podrán acordarse por auto o providencia.

Si las partes aceptan el proceso de mediación, se deberá realizar un expediente en el que conste: la copia de la denuncia, copia de las declaraciones, copia de los informes periciales, datos de las partes. Acto seguido, el juzgado notifica la providencia a la persona acusada y a la víctima.

El contacto de las partes con el equipo de investigación será telefónico, exponiendo en qué consiste la mediación. Las partes deben de dar una contestación definitiva acerca de la voluntad de participar en la mediación en el plazo de siete días desde la información por parte del Juzgado. Si la víctima es un menor o una persona judicialmente incapacitada deberá acudir acompañados de su representante legal.

En el momento en el que las partes han consentido iniciar el procedimiento se realizará una entrevista individual con cada una de las partes, y es cuando la persona mediadora valorará si procede o no iniciar la fase de encuentro dialogado, con base en la existencia del conflicto y su dimensión, observando que la mediación no sea perjudicial para ninguna de las partes.

La principal consecuencia es que el infractor puede ver reducida su condena, con la obligación de indemnizar a la víctima, otras de las consecuencias es que se puede decretar el archivo de la causa contra él.

Es de resaltar que el proceso de mediación en el ámbito penal, se puede realizar tanto en la fase de instrucción, fase de enjuiciamiento, así como en la fase de ejecución. Siempre debemos tener en cuenta, que la mediación penal se basa en los principios de justicia restaurativa, se permite reconducir el conflicto hacia el ámbito de la reeducación y de la reinserción.

Puesta en marcha de la mediación contenciosa-administrativa

La propia Ley de la Jurisdicción Contenciosa-administrativa no contempla de forma expresa, la posibilidad de acudir a vías alternativas de heterocomposición para la solución de las controversias, si bien no contiene prohibición al respecto.

La mediación intrajudicial administrativa, es un medio de resolución de litigios alternativos y complementarios a la Administración de justicia, en el que dos o más partes legitimadas intentan en el curso de un proceso contencioso-administrativo, alcanzar por sí mismas un acuerdo, sobre la base de una propuesta elaborada por un tercero Mediador.



MEDIACIÓN
CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA

La resolución por la que se acuerde admitir a trámite la mediación, se notificará a cuantos aparezcan como interesados en el proceso, emplazándoseles para que puedan personarse en el procedimiento de mediación en calidad de demandados en el plazo de nueve días. La mediación contenciosa no será compatible con el procedimiento para la protección de derechos fundamentales de la persona, tampoco podrá en materia electoral.

El comienzo de la mediación suspenderá el proceso judicial si ello fuera necesario. El Juez que conozca del asunto, dictará una providencia instando a las partes a pronunciarse sobre si aceptan o no someter su pleito a mediación (siempre y cuando no se oponga la Administración demandada). En la providencia deberá figurar con claridad el objeto del litigio que puede ser sometido a mediación. Obtenida la respuesta afirmativa, el Secretario Judicial dictará un Decreto, dándoles traslado de la oportunidad de iniciar la conservación que pudieran derivar en acuerdo o desacuerdo, concediéndole para ello un plazo no superior a setenta días, (plazo que puede ser excepcionalmente ampliado). El Mediador posteriormente, deberá de presentar al Juez el acuerdo al que llegaron las partes. El Juez homologará el acuerdo, mediante Auto y ordenará su inclusión en el proceso. Una vez finalizada la mediación con o sin acuerdo se levantará la suspensión del proceso, continuando con el trámite que corresponda.

Puesta en marcha de la mediación en el ámbito social

La conciliación es muy común en conflictos laborales. En ocasiones es obligatorio intentar la conciliación antes de acudir a los Tribunales. Las propias Comunidades Autónomas, tienen organismos de conciliación laboral que se dedican a estas cuestiones.

LA MEDIACIÓN COMO SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS LABORALES



A nivel estatal el «Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA», ofrece un servicio gratuito de mediación para conflictos que rebasen las competencias de los órganos de las Comunidades Autónomas. Los asuntos laborales susceptibles de ser remitidos al «Servicio de Mediación y Conciliación de la vida

familiar-laboral», sanciones, modificación sustancial de condiciones de trabajo, vacaciones, movilidad geográfica, despido disciplinario.

La L 36/2011, reguladora de la Jurisdicción social -EDL 2011/222121-, introduce como norma general, que toda demanda debe ir acompañada del certificado que acredite el intento de conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente «Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)» o ante órganos que asuman estas funciones en virtud de Convenio Colectivo.

Ante el SMAC (SEMAC) comparecen el trabajador y el representante de la empresa, con el objetivo de conseguir un acuerdo relacionado con un despido, una reivindicación salarial o cualquier otro derecho del trabajador. La Ley de Procedimiento Laboral regula la conciliación laboral como un presupuesto indispensable para interponer una demanda en el ámbito judicial.

En cuanto al procedimiento de mediación, las partes o sus representantes, una vez recibida la invitación, o por propia iniciativa, contactan presencialmente, telefónicamente o telemáticamente con el Servicio, que les informa sobre los principios y el proceso de mediación. Firmada la solicitud de mediación por una de las partes el Servicio designará a los mediadores responsables de realizar la mediación, quienes tendrán que ponerse en contacto con las partes y sus abogados. Aceptado el proceso, las partes serán convocadas en el plazo más breve posible siempre inferior a quince días. Las sesiones pueden acabar con acuerdo total, parcial o sin acuerdo. En el caso de alcanzarse un acuerdo por las partes se tomarán las decisiones en relación con su incidencia procesal. Si el acuerdo fuera parcial, o no hay acuerdo, las partes conservan la fecha señalada para la conciliación y juicio, para que el juez resuelva en su caso sobre las cuestiones respecto a las que aún existe discrepancia.

CONTINUAREMOS CON EL DESARROLLO DEL TEMA "LA MEDIACIÓN ASPECTOS PRÁCTICOS Y JURÍDICOS. BREVE ANÁLISIS DEL ANTEPROYECTO DE LA NUEVA LEY", EN LA PRÓXIMA EDICIÓN DEL BOLETIN OFICIAL.

CUESTIONARIO FORMATIVO

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

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

1.- ¿ Qué es la Co-mediación?

- a) es una forma de intervención dirigida a todas las personas, grupos y/o organizaciones que se encuentran envueltos en un conflicto.
- b) es una forma de intervención en la que, en un mismo caso, y en lugar de un solo Mediador, trabajan conjuntamente dos o más mediadores.
- c) un método de resolución de conflictos, donde toma predominio la confidencialidad, la voluntariedad, la estructuración de gestión y resolución de conflictos que sirve para que las partes, en el ámbito que estén inmersas consigan solucionarlo de forma satisfactoria el conflicto,

2.- La mediación intrajudicial, es:

- a) un método informal, participativo, fácilmente accesible y rápido, que permite asegurar a todos los ciudadanos el acceso a la justicia, cumpliendo los requerimientos de los convenios internacionales de derechos humanos y las exigencias derivadas del artículo veinticuatro de la Constitución.
- b) es un proceso voluntario, en el cual de una forma sencilla y sin formalismos, dos o más partes involucradas en un conflicto trabajan con un profesional imparcial.
- c) es la alternativa más idónea a la vía judicial para solucionar los conflictos que se originen en el ámbito empresarial.

3.- El servicio de mediación familiar consiste en:

- a) los principios de justicia restaurativa, se permite reconducir el conflicto hacia el ámbito de la reeducación y de la reinserción.
- b) la cooperación, la autonomía y responsabilidad de las personas implicadas por situaciones de ruptura, tensiones o conflictos que solicitan o aceptan voluntariamente la intervención del Mediador.
- c) un medio de resolución de litigios alternativos y complementarios a la Administración de justicia.

4.- El «Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA», ofrece:

- a) un medio de resolución de litigios alternativos y complementarios a la Administración de justicia
- b) vías alternativas de heterocomposición para la solución de las controversias, si bien no contiene prohibición al respecto.
- c) un servicio gratuito de mediación para conflictos que rebasen las competencias de los órganos de las Comunidades Autónomas.

CONSULTORIO FORMATIVO

Preguntas y Respuestas

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



PREGUNTA

¿Qué tipos de controversias pueden ser objeto de mediación en el marco de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)?.

RESPUESTA

El Centro ofrece servicios especializados para la mediación de controversias en materia de propiedad intelectual, es decir, controversias relativas a la propiedad intelectual o a transacciones y relaciones comerciales en torno a la explotación de los derechos de propiedad intelectual. Cabe citar como ejemplos de dichas transacciones y relaciones comerciales a las patentes, los conocimientos tecnológicos y las licencias de marcas, las franquicias, los contratos informáticos, los contratos de multimedios, los contratos de distribución, las empresas conjuntas, los contratos de I+D, los contratos de utilización de técnicas sensibles, las fusiones y adquisiciones en las que los derechos de propiedad intelectual adquieren una gran importancia, y los contratos de edición de obras literarias, musicales y cinematográficas.

No obstante, cabe señalar que la competencia de los mediadores nombrados en virtud del Reglamento de Mediación de la OMPI no está limitada al objeto de la controversia. El mediador nombrado en virtud de dicho reglamento es competente para todos los aspectos de cualquier controversia. Serán las partes las que decidirán si la controversia puede ser objeto de mediación en el marco de la OMPI.

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada:

- 1.- b
- 2.- a
- 3.- b
- 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

Web: www.atp-mecimer.com

