



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 5 Número 29

Julio/Agosto 2021



Sumario

Actualidad Corporativa págs. 3-6

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

- Entra en vigor el texto definitivo de la ley de trabajo a distancia págs. 3-4
 Cuando acudas a mediación, prepara la negociación págs. 5-6

Información de Actualidad págs. 7-12

- Preocupaciones: 8 formas probadas de manejarlas con eficacia págs. 7-9
 La mediación de conflictos en el contexto educativo págs. 10-12

Formación Continuada págs. 13-21

- Anteproyecto de ley de medidas de eficiencia procesal. Los MASC y la mediación civil y mercantil en el año 2021..... págs. 13-18
 El discurso del cambio en los procesos de mediación págs. 19-20

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

Consultorio Formativo págs. 22-23

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

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada ... 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



ACTUALIDAD

Corporativa



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

ENTRA EN VIGOR EL TEXTO DEFINITIVO DE LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia



Con fecha de 10-07-2021 fue publicado en el BOE Núm. 164, el texto definitivo de la Ley de trabajo a distancia. Una fórmula que hasta hace unos años era residual en España, apenas un 4% de los empleados la utilizaban de forma habitual, pero que con la pandemia se extendió mucho más hasta ser muy habitual en diferentes lugares, y pasados los momentos más duros se ha mantenido en muchos lugares. **Se estima que actualmente el porcentaje de trabajadores que pueden hacerlo desde sus casas puede rondar el 12%.**

Esta Ley ya se encontraba en vigor al ser aprobada por Real Decreto el pasado 23 de septiembre. Ahora las Cortes lo han validado e introducido algunos pequeños cambios, que tienen que ver con motivos de discriminación que pueden sufrir los trabajadores y, sobre todo, el **régimen sancionador**.

¿Qué necesitas saber de la ley del teletrabajo?

Vamos a ver alguna de las características que marcan esta legislación.

- ▶ Esta ley solo afecta a aquellos trabajadores a distancia que presten en esta modalidad un mínimo del 30% de su jornada laboral, para lo cual se establece un periodo de referencia de 3 meses.
- ▶ Será **voluntario**, tanto para el empleado como para la empresa.
- ▶ Regulado por un acuerdo que se anexará al contrato vigente, o en los nuevos contratos. También entraría dentro de la negociación colectiva, la principal referencia para saber las condiciones.
- ▶ Será **reversible**, tanto para la empresa como el trabajador, y **dejar de trabajar a distancia o negarse a ello no puede ser causa de despido justificado**.

- ▶ Igualdad de derechos respecto al resto de trabajadores presenciales. Esto es algo especialmente importante, puesto que en muchos casos los teletrabajadores no son considerados para lograr un ascenso en igual medida que aquellos que si están en la oficina.

¿Qué debe contener el acuerdo de teletrabajo entre empresa y empleados?

Según detalla el Artículo 7 de la Ley,

- ▶ Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- ▶ Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- ▶ Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- ▶ Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- ▶ Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- ▶ Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- ▶ Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso. Medios de control empresarial de la actividad.
- ▶ Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- ▶ Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. Al mismo tiempo previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- ▶ Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Los puntos más polémicos han sido los dos primeros, qué medios debe recibir el teletrabajador para ejercer su trabajo desde casa y sobre todo, cómo se compensan los gastos en los que incurre al hacerlo desde su propio hogar. En estos casos, al quedar bajo el paraguas de acuerdo entre empresa y empleado o la negociación colectiva, se matiza mucho esta cuestión.

Sanciones de la ley de teletrabajo

Hay que tener en cuenta que las sanciones no entrarán en vigor hoy, sino que tienen una moratoria de casi tres meses y no entran en vigor hasta el 1 de octubre. Se estipulan como:

- ▶ Leves se castigarán con multas de 70 a 750 euros.
- ▶ Las graves irán de 751 a 7500 euros.
- ▶ Las muy graves podrán ir desde 7501 euros hasta 225.018 euros.

En el caso de las sanciones graves o muy graves se pueden incrementar de forma progresiva si afectan a dos o más trabajadores. El objetivo de estas sanciones es lograr que las empresas se tomen en serio sus obligaciones y cumplan con la ley, puesto en ya algunos sindicatos han denunciado que ha quedado en papel mojado.

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:

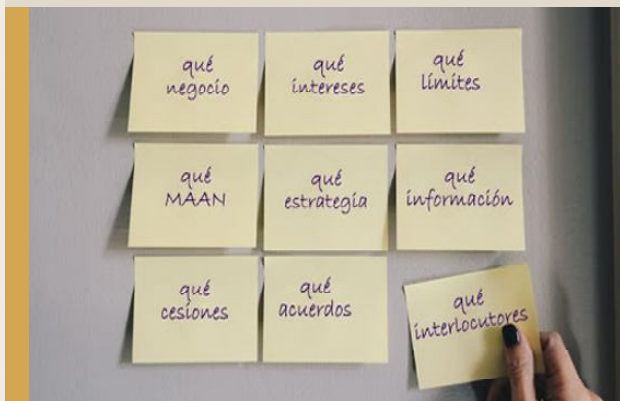
ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde los GABINETES PROFESIONALES»

CUANDO ACUDAS A MEDIACIÓN, PREPARA LA NEGOCIACIÓN

Medio: LEGALTODAY



A veces nos encontramos en las mediaciones con situaciones en que las partes cometen deslices en la negociación que son evidentes, aunque más preocupantes son aquellos resbalones que no se identifican a primera vista, que son invisibles. **¿Por qué el acuerdo no llegó a cerrarse cuando de haberse hecho hubiera sido interesante para ambas partes?, ¿Qué ocurre para que algunas negociaciones fallen y/o se rompan las posibilidades de acuerdo cuando las partes involucradas pensaban que transitaban por un camino de rosas?.**

Todos somos propensos a cometer los mismos errores de negociación, sin embargo, si tomamos consciencia podremos evitarlos y conseguiremos mejores acuerdos.

ANALICEMOS EL "MAAN" (Mejor Alternativa al Acuerdo Negociado)

El principal fallo que comprobamos en las mediaciones sobre controversias mercantiles es que **las partes se presentan con frecuencia sin preparar a fondo la negociación**. Pensar que se tiene opiniones afianzadas sobre lo que se quiere obtener del trato, no es lo mismo que estar preparado sólidamente. Es necesario tomarse el tiempo suficiente para analizar cuidadosamente todos los aspectos de la negociación. **Para empezar, tener claro nuestro MAAN (mejor alternativa a un acuerdo negociado)**, término acuñado en el libro "Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In" (Fisher, Ury y Patton) ¿Qué pasa si no llegamos a un acuerdo? ¿Qué alternativas hay si no hay acuerdo?. **También nos conviene estimar el MAAN de la otra parte, necesitamos tener sobre la mesa el mapa completo del desacuerdo**. Estas reflexiones nos permitirán transitar desde nuestro posicionamiento basado en "nuestra verdad" hacia nuestros intereses. Gracias a estas reflexiones, podremos tomar decisiones más racionales.

MEJOR COLABORAR QUE CONFRONTAR

Como existe la costumbre de enfocar la negociación desde la competición en lugar de la colaboración, sobre todo si partimos de la inercia litigadora, se suelen presentar demandas ambiciosas, incluso irrazonables. Los mediadores nos esforzamos por reconducir a las partes hacia actitudes más creativas que aporten valor y que permitan que la mediación sea efectiva, razón

por la que ponemos el acento en establecer un marco de confianza suficiente entre las partes, que posibilite que los participantes se sientan en condiciones de poder compartir sus intereses subyacentes de una forma más abierta en la negociación. Precisamente este conocimiento compartido de todos los intereses y necesidades es lo que habilita identificar las posibles transacciones.

QUE LAS EMOCIONES NO NOS DOMINEN



Las partes se deben preparar para evitar que sus emociones se apoderen de ellas. Las emociones fuertes pueden impedir tomar decisiones racionales y provocar errores en la negociación. Los mediadores tenemos sobrada experiencia de hasta qué punto pueden las emociones afectar a unas negociaciones. Cuando las negociaciones se calientan, tomar un descanso es una buena solución. Se puede reducir los efectos perniciosos si las partes preparan a fondo la gestión de sus emociones y no se confían

utilizando atajos cognitivos, particularmente si les toma por sorpresa o disponen de poco tiempo para negociar. **En momentos delicados nuestra ayuda de mediadores reconducirá la situación, gestionando los tiempos de tal forma que siga abierto un espacio suficiente para negociar.**

INTERPRETEMOS LAS “PEGAS”

Dentro de la mediación pueden aparecer objeciones a las propuestas, que surgen de la negociación, acción normal de la otra parte como defensa de los argumentos de partida. Estas réplicas van desde meras excusas a sólidos argumentos contrarios a las otras propuestas. ***El mayor error consiste en no detectar la carga de realidad que puedan encerrar esas objeciones de la otra parte. Es importante distinguir las objeciones consistentes de aquellas otras que solo tienen un fin defensivo y que buscan ganar tiempo, obtener ventajas o romper el ritmo. Si hablamos del caso de estas últimas, enfrentarse a ellas o entrar en su argumentación, solo lleva al desgaste y a perjudicar el proceso de mediación.***

PACIENCIA. DEDIQUEMOS EL TIEMPO NECESARIO

Los negociadores a menudo no se sienten preparados para la mediación. El mero hecho de que su “negociación” tome el carácter oficial de “disputa” es suficiente para que se acerquen a la mediación con inquietud, debido en ocasiones al puro desconocimiento del proceso. No es fácil cambiar actitudes muy arraigadas, odios ancestrales o agravios históricos que impiden que el contexto del conflicto lleve a la negociación. Pensar que uno tiene una buena propuesta y que con solo exponerla va a ser fácilmente aceptada, no es realista. Todo cambio exige tiempo para ser aceptado y asimilado. Aceptar por la otra parte una nueva propuesta representa un cambio. Tenemos que estar dispuestos a conceder cierto tiempo a la mediación tomándonos el tiempo suficiente para negociar y evitar ser víctimas de la impaciencia que nos puede conducir al fracaso del proceso.

Las partes implicadas en un conflicto de ámbito empresarial/laboral, sus abogados y desde luego los mediadores profesionales que intervenimos, compartimos el objetivo de conseguir un buen acuerdo. Aunque los mediadores ayudemos a identificar y satisfacer los intereses; a clarificar todas las posibles diferencias, contribuyamos a generar confianza entre las partes y en el proceso, por experiencia comprobamos que **cuando las partes han preparado la negociación, la mediación se desarrolla de una forma más eficaz y en un tiempo menor.**

Información de Actualidad



PREOCUPACIONES: 8 FORMAS PROBADAS DE MANEJARLAS CON EFICACIA

De un tiempo a esta parte, son cada vez más habituales las consultas relacionadas con la lucha que mantiene la gente por aplacar sus preocupaciones. *Las preocupaciones son parte natural de la vida.*

¿Por qué nos preocupamos?

Es común preocuparse por una deuda pendiente, una próxima entrevista de trabajo, una primera cita o más actualmente, por padecer de Covid 19. Así, la preocupación nos ayuda a prestar atención a un problema, motivarnos a tomar acción, o tomar en cuenta resultados perjudiciales y evitarlos.

Por otra parte, la preocupación «normal» se vuelve un problema cuando se torna excesiva, persistente e incontrolable. Podemos lidiar con preocupaciones diarias donde imaginamos diversas situaciones en las que cuestionamos con: “¿qué pasaría si...?”. De esta manera, recreamos los peores escenarios generando un *malestar emocional* que puede interferir con actividades de nuestra vida diaria.

Usualmente la gente se preocupa porque piensa que algo malo va a pasar o “podría” pasar, por lo que activan una estrategia hipervigilante de preocupación y generan la idea: *Si me preocupo puedo evitar que suceda algo malo o detectarlo pronto.*

El lema empleado por la persona es que, si simplemente puedes imaginar que algo malo está sucediendo, es tu responsabilidad preocuparte por eso. Sin embargo, **preocuparse y resolver problemas son cosas muy distintas.**

Muchas de las personas que luchan con afecciones relacionadas con la ansiedad se ven afectadas negativamente por esas anticipaciones. La preocupación frecuente puede ser agotadora y, a menudo, **incrementa sus sentimientos de miedo y angustia.** Además, puede dificultar el descanso y la relajación, e incluso en muchas ocasiones puede contribuir a alteraciones del sueño, como el insomnio.



Cómo manejar las preocupaciones

A continuación, se describen ocho recomendaciones de probada eficacia para lidiar con el exceso de preocupación:

No intentes reprimirlas

Cuando empieces a preocuparte, no intentes luchar o controlar esos pensamientos. Es mejor notarlos en lugar de tratar de reprimirlos, porque **tratar activamente de reprimir los pensamientos simplemente hace que se aviven aún más.**

Así que reconócelos, pero luego pasa a hacer algo más útil. No hay necesidad de criticarse o juzgarse por sentirse preocupado o ansioso. Luchar con los pensamientos es un poco como luchar en arenas movedizas, solo te hace hundirte más.

Empaqueta tus ideas de preocupación

Toma las ideas sobre las cosas que te preocupan e imagina que están dentro de una caja con la etiqueta **“Preocupaciones”**. Es normal que a lo largo del día alguna de las ideas **“salgan”** de la caja y ello nos pueda generar una molestia.

Tan solo obsérvala, señálala y repítete: **“Solo una preocupación”**. No necesitas retornarla a la caja o **“desenvolverla”** en ese momento. Puedes seguir con la actividad que estás realizando y luego encargarte de **“ordenarla”**.



Agenda un horario para preocuparte

Resulta sumamente útil tomar **“el preocuparse”** como una actividad y que necesita ser organizada en su agenda. Elige una hora y un lugar establecido para dejar que las ideas de preocupación aparezcan. Deberá ser el mismo todos los días (por ejemplo, en la sala de 5:00 a 5:20 pm) y lo suficientemente temprano para que no te haga sentir ansioso justo antes de acostarte.

Durante su período de preocupación, puedes preocuparte por lo que tengas en mente y deberás enfocarte solamente en ello. El resto del día, sin embargo, es una zona libre de preocupaciones, **posponiendo cualquier idea de preocupación que te aparezca** hasta el tiempo programado.

Permanece en el momento

Pasar la mayor parte de tu tiempo alimentando ideas de preocupación sobre cosas que puedan suceder en el futuro significa que habrá menos tiempo para disfrutar del presente. Suele suceder que al pasar más tiempo pendientes de lo que sucede en nuestra cabeza perdemos de vista lo que ocurre a nuestro alrededor.

Entonces, procura enfocar tu atención en las actividades que realizas, tratando de concentrarte en lo que estás haciendo en ese momento: ver un programa de televisión, leer un buen libro, jugar con sus hijos o incluso, lavar los platos

después de cenar. Empecemos a poner mayor atención a lo que hacemos en vez de en lo que pasa en nuestra mente.

Anota tus preocupaciones



Te puede ser de mucha ayuda tomar un lápiz y papel y escribir en forma de lista aquellas ideas de preocupación que rondan en tu mente.

Frecuentemente entre las consultas realizadas, se repite la frase: “*Tengo muchas preocupaciones en la cabeza*”. A lo que respondemos: “*Pues veamos cuántas y cuáles son*”. Realizar el listado de dichas ideas permite observar que muchas veces no son “muchas” y que no son tan “catastróficas» como crees.

Practica ejercicio

El ejercicio puede ser una forma predecible de vencer el estrés, pero **solo es predecible porque es muy efectivo**. Las personas cuya preocupación parece desbordárseles llegan a generar problemas de ansiedad y estrés, los cuales están asociados a malestares físicos muy reconocibles. El ejercicio físico puede ayudar a liberar la tensión muscular que se experimenta en esos casos, por ejemplo.

Diferencia entre preocupaciones solucionables e irresolubles

La resolución de problemas implica evaluar una situación, dar pasos concretos para lidiar con ella y luego poner el plan en acción. Preocuparse, por otro lado, rara vez conduce a soluciones. No importa cuánto tiempo dediques a pensar en los peores escenarios, no estarás más preparado para lidiar con ellos si realmente suceden.

Si el problema tiene solución: *Haz una lista de todas las posibles soluciones que se te ocurran. Trata de no obsesionarte demasiado en encontrar la solución perfecta. Concéntrate en las cosas que tienes el poder de cambiar, en lugar de las circunstancias o realidades fuera de tu control. Una vez que hayas evaluado tus opciones, haz un plan de acción y comienza a hacer algo sobre el problema, verás que el malestar disminuirá.*

Si el problema no tiene solución: *Acepta la incertidumbre. Cuando hay incertidumbre, hay riesgos. Tendrás que aprender a minimizarlos y aceptar aquellos que no puedas eliminar. Hemos entonces de renunciar a la necesidad de tener las cosas bajo control y en vez de eso reflexionar, sobre lo que genera dicha necesidad.*

Busca ayuda profesional

Consultar con un especialista y tener un espacio personal para poder expresar esas preocupaciones, así como el malestar que nos generan, resulta muy beneficioso. Nos puede permitir **comprender estas preocupaciones y darles un sentido** de acuerdo a lo que esté ocurriendo en nuestra vida en este momento.

Contar con la guía y acompañamiento de un profesional es una oportunidad que podemos aprovechar para volver a nuestro estado de bienestar, e incluso para desarrollar mejores habilidades de afrontamiento.



LA MEDIACIÓN DE CONFLICTOS EN EL CONTEXTO EDUCATIVO



La mediación de conflictos es un método de resolución de problemas que trata de mejorar las relaciones entre las personas implicadas en estos. El propósito no es determinar un vencedor o un ganador, o quien está en posesión de la razón o lo correcto, sino ayudar a solucionar el conflicto.

Da la oportunidad y, sobre todo, el protagonismo a las partes para resolver su conflicto, y su objetivo no es sólo el acuerdo, sino cómo se trabaja para obtenerlo.

La necesidad de mediación de conflictos en el contexto educativo

Se dan ciertos factores que determinan la necesidad de la mediación de conflictos en el contexto educativo, los cuales se establecen en el "Estudio Estatal sobre la Convivencia Escolar en la Educación Secundaria Obligatoria", reflejados como retos y obstáculos a superar para mejorar el clima escolar:

- ▶ **Falta de disciplina y falta de implicación de las familias:** Estos dos factores son los dos principales obstáculos a la convivencia escolar desde el punto de vista del profesorado, los departamentos de orientación y los equipos directivos.
- ▶ **Frecuencia de los distintos tipos de abuso entre los escolares:** el maltrato entre estudiantes más frecuente es el de tipo psicológico. El 4,9% dice que le han insultado u ofendido con frecuencia. Solo superado por "hablan mal de mí" (con un 6,59%), el problema más extendido, que solo en algunas ocasiones el propio estudiante parece incluir dentro de un proceso de acoso y que, como vemos, tiene su relevancia a pesar de la tendencia social a relativizarlo.
- ▶ **La inmensa mayoría del alumnado (80,2%) interviene para detener la violencia o cree que debería hacerlo:** Si bien este apartado no es un obstáculo, sí que se caracteriza por ser un factor destacable en el que hay que incidir, dada su relevancia como catalizador de la mediación ante conflictos escolares. Atendiendo a los datos, el 36,3% interviene aunque no sea amigo de la víctima (la posición más opuesta a la violencia), y el 31,8%

cuando existe dicho vínculo. 12,1% de estudiantes cree que debería intervenir pero no lo hace, probablemente ante el riesgo de convertirse en víctima. Estos resultados manifiestan que para prevenir el acoso es necesario que todo el alumnado disponga de una red de amigos e incrementar el rechazo al problema independientemente de quien sea la víctima.

► **Justificación de la violencia reactiva entre el alumnado:** La justificación de la violencia que más acuerdo genera entre el alumnado es de este tipo, reactiva: *“Si no devuelves los golpes que recibes los demás pensarán que eres un cobarde”* (que cuenta con el 30,7% de acuerdo), y con el apoyo al agresor reactivo si éste es amigo: *“Cuando un amigo pega a alguien que le ha molestado debes ponerte al lado de tu amigo”*, con un 34,2% de acuerdo. Resultados que reflejan que el mayor rechazo generado en los últimos tiempos a determinadas manifestaciones de violencia, como el acoso entre escolares, no se ha extendido a la forma de violencia más consentida. Conviene tener en cuenta que dicha justificación representa una de las principales causas que conducen a la violencia en todo tipo de situaciones, puesto que quien la utiliza suele argumentar que su víctima le ha provocado.

► **Comportamiento disruptivo:** Problema más frecuente. El cual dice sufrir *“a menudo o muchas veces”* el 21,6% del profesorado, mientras que sólo reconoce participar en dichas situaciones el 4,1% del alumnado. Esta discrepancia podría deberse a:

- *Concentración de dicho problema en muy pocos alumnos.*
- *El alumnado tiende a minimizar las consecuencias que determinados comportamientos (como hablar mientras está explicando el profesor) pueden tener sobre quienes los sufren.*



► **Ineficacia educativa de las sanciones empleadas para las transgresiones:** Este obstáculo es destacado por los tres colectivos como uno de los principales obstáculos a la convivencia. A este consenso hay que añadir la respuesta mayoritaria que da el alumnado sobre este tema. Parece, por tanto, urgente buscar sanciones más eficaces desde el punto de vista educativo, enfocadas a disminuir la reincidencia de las transgresiones a las normas de convivencia y a la interiorización de estas.

► **Necesidad de promover alternativas no violentas tanto en los individuos como en el contexto escolar:** Actividades sistémicas orientadas a la convivencia en las que todo alumno (incluido el de riesgo) pueda mejorar sus habilidades para este objetivo, que toma un cariz importante.

En esta línea toma una especial relevancia el incluir la participación del alumnado en el equipo de mediación del centro (teniendo en cuenta que las habilidades a enseñar deben tener un repertorio más amplio que el que se usa habitualmente en mediación, dada la necesidad de extender estas habilidades a todo el alumnado).

La incorporación de la mediación en los centros educativos

La mayoría de los estudios realizados en España destacan que *el profesorado percibe dificultades en relación a la implementación de la mediación de conflictos* en los centros:

► Necesidad de que la mediación sea experiencial:

Profesorado y alumno saben explicar conceptualmente en qué consistían las técnicas que tenían que poner en marcha y cual era el procedimiento, sin embargo cometían errores a la hora de llevarlas a cabo.

► Organización del centro:

- *Falta de implicación del profesorado (destacando la falta de voluntarios para formar parte del equipo mediador).*
- *Aunque se da una mayor participación del alumnado, esta es poco constante.*

► Necesidad de crear un protocolo de coordinación con todo el centro:

- *Intervención desde Jefatura de Estudios en casos que debían ser para mediación.*
- *Cuando llegan al equipo de mediación, los estudiantes ya acuden cansados de tener que exponer su conflicto con todo el mundo (entre otros aspectos).*

Conclusiones

La mediación de conflictos en el contexto educativo no es solamente un método para resolver conflictos, sino que *supone una oportunidad de crecimiento, de aprendizaje, para toda la comunidad educativa.*

Se trata de una experiencia que muchos participantes (estudiantes y profesores) consideran como significativa en sus vidas.

La potencialidad que se percibe del contexto escolar es innegable. Dispone del marco perfecto para prevenir un gran número de problemas presentes y futuros, pudiendo garantizar una actitud proactiva de cara a obtener un mundo democrático y con tendencia al altruismo.

Es necesario defender una educación de calidad y dotarla de medios suficientes para dicho objetivo. Como bien es sabido: *Sin educación, no hay futuro.*

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



Anteproyecto de ley de medidas de eficiencia procesal. Los MASC y la mediación civil y mercantil en el año 2021

El pasado 21 de enero de 2021, el Día Europeo de la Mediación, se inició el trámite de audiencia e información pública del "*Anteproyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio Público de Justicia*", que había sido aprobado por el Consejo de Ministros el 15 de diciembre de 2020. Uno de los principales protagonistas del Anteproyecto es la potenciación de los Medios Adecuados de Resolución de Controversias ("MASC") y de la mediación.

Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC)

El uso de los **Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos (MASC)** es reconocido a nivel **internacional** como una de las mejores políticas para **facilitar respuestas rápidas y satisfactorias a contenciosos** generalmente sencillos. Además de **evitar procesos judiciales largos**, estos mecanismos permiten aliviar la carga de trabajo de los y las profesionales del sistema judicial, permitiéndoles concentrarse en los casos más complicados. Al ser **mecanismos de proximidad, gratuitos o muy poco costosos**, los MASC permiten una **gestión muy eficaz de los casos** y beneficia en primer lugar a las poblaciones más vulnerables o con recursos económicos muy limitados. Además, evitan procesos judiciales largos, bajan la litigiosidad y participan en la construcción de sociedades más pacíficas y cohesionadas.

Los principios inspiradores de la potenciación de los MASC en el Anteproyecto

De entrada, llama la atención que la "**A**" que se encuentra dentro del acrónimo "MASC" contenida en el Anteproyecto, signifique "**Adecuados**" y no la tradicional acepción de "Alternativos". Este giro conceptual ya evidencia que estamos asistiendo a un "cambio cultural" en el ámbito y enfoque de estos instrumentos por parte de los operadores jurídicos. Igualmente, y como primera reflexión, cabe indicar que, teniendo en cuenta el tratamiento que el Anteproyecto otorga a los MASC, centrándose

únicamente en los medios de resolución de conflictos que se basan en la voluntad de las partes, esa "A" podría también identificarse con la "A" de "Autocompositivo". Así, el Anteproyecto se centra en los MASC autocompositivos que necesitan la cooperación de las partes para conseguir poner fin a un conflicto, y no hace mención a los métodos de solución de controversias heterocompositivos. En los que **un tercero imparcial decide sobre el conflicto ante el planteado de los que es paradigma el arbitraje**. Asimismo, resulta reveladora la frase de la Exposición de motivos del Anteproyecto que indica que "la Justicia no es únicamente la administración de la justicia contenciosa" y que expresa el deseo de desmonopolizar la práctica litigadora de los remedios de solución de conflictos. En efecto, la "Justicia", en mayúsculas, no se limita al ejercicio de los derechos ante los tribunales, como históricamente hemos venido asumiendo, pues así parece que ha venido siendo enseñado en las Universidades de Derecho, sino que tiene una mayor proyección.

Esta conciencia de la **necesidad de ampliar miras en el ámbito de la justicia en estos tiempos de pandemia global con medios adecuados de resolución de conflictos**, es una de las intenciones claras del Anteproyecto por varias razones de las que cabe destacar dos:

La primera, **por necesidad**. Así, su Exposición de Motivos se refiere propiamente a "la necesidad coyuntural de introducir mecanismos eficientes que resultan imprescindibles para acoger el previsible incremento de la litigiosidad en los próximos tiempos (...) como consecuencia de la pandemia COVID-19".

La segunda, **para tratar de trasladar a España** aquello que se ha comprobado que ha funcionado en jurisdicciones de otros países (principalmente de tradición anglosajona) que han incorporado el ejercicio de estos mecanismos a su sistema de defensa desde hace años con éxito. Así su Exposición de Motivos menciona que "con este fin se ha de potenciar la mediación en todas sus formas e introducir otros mecanismos de acreditada experiencia en el derecho comparado".

Los MASC referidos en el Anteproyecto: nuevos mecanismos.



El Anteproyecto se refiere a los MASC en su sentido amplio y destaca a título enunciativo y no limitativo, **la mediación en los términos de la Ley 5/2012 de mediación, la conciliación judicial, notarial o registral** desarrollada en la Ley 15/2015 de Jurisdicción Voluntaria y figuras prácticamente desconocidas en España como son: **el derecho colaborativo, la actividad negocial, la conciliación privada, la opinión del experto independiente, la oferta vinculante confidencial o, a modo de cierre abierto, "cualquier otro procedimiento previsto en la legislación especial"**. Dado el desconocimiento de estas últimas figuras (salvo la mediación y la conciliación) cabe hacer algunos apuntes definitorios:

- ▶ **El derecho colaborativo es un mecanismo en el que las partes, junto con sus abogados, tratan de alcanzar "en equipo" una solución extrajudicial al conflicto**, con la premisa de que los abogados que intervengan luego no podrán defender a sus clientes si el procedimiento se judicializa.

- ▶ La **actividad negocial** no es algo nuevo y desconocido, sino que viene siendo el MASC (sin tercero) más tradicionalmente utilizado por los letrados y las partes desde que surge el conflicto, como algo consustancial a él.
- ▶ La **conciliación privada** se podría definir como una **modalidad de mediación** en la que el mediador no se limita a acercar las posturas de las partes y facilitar su comunicación, sino que propone soluciones concretas. Este tipo de conciliación no está regulada en España ya que en la Ley 15/2015 de la Jurisdicción Voluntaria únicamente se regula la conciliación llevada a cabo por funcionarios públicos. Ello recuerda a lo que conoce en el ámbito internacional como el "evaluative mediation" por contraposición al "facilitative mediation" (ésta última es la mediación como la conocemos regulada en la Ley 5/2012 en la que el mediador solo es un facilitador que no propone soluciones concretas).
- ▶ **La opinión del experto independiente** se refiere a un mecanismo por el que las partes eligen de común acuerdo a un experto para cuestiones técnicas o jurídicas relacionadas con el conflicto y para que emita su opinión, que será (salvo pacto en contrario) no vinculante. Esta modalidad recuerda al conocido informe pericial, la "neutral evaluation" y los "dispute review boards" de la CCI.
- ▶ **La oferta vinculante confidencial** se trata de un mecanismo por el que cualquier parte formula una oferta a la otra vinculante e irrevocable desde que es aceptada. La mención, de forma conjunta y genérica, a modo de descripción conceptual, a todos estos métodos aún no regulados (a excepción de la mediación) y escasamente practicados en España es una verdadera declaración de intenciones.

El Anteproyecto y sus críticas, en particular por el tratamiento de la mediación



Una de las cuestiones que más llama la atención del Anteproyecto es el tratamiento de la mediación "al lado" de los mecanismos de resolución de controversias referidos en el apartado anterior. Así la Exposición de Motivos del Anteproyecto, tras referirse a los medios alternativos o adecuados de solución de controversias, introduce la mediación de la siguiente manera **"Al lado de estos nuevos mecanismos, se potencia la mediación como medio adecuado de solución de controversias"**.

La crítica principal que ha suscitado este tratamiento es que parece que, siendo el momento de la mediación, no se le ha dado un especial protagonismo (salvo menciones expresas como la de la necesidad de potenciar la mediación "en todas sus formas") sino que se la pone "al lado" de todos los mecanismos mencionados, como uno más. Y todos estos mecanismos en la práctica del Anteproyecto se potencian de la misma manera, lo que parece que no contribuirá especialmente al deseado desarrollo de la mediación como mecanismo alternativo autocompositivo estrella. Es una realidad que la mediación ha cobrado especial protagonismo desde y durante la pandemia causada por la COVID-19 y ello porque **la comunidad jurídica percibe este mecanismo como una oportunidad evidente para solucionar conflictos de una manera ágil, eficiente, con preservación de las relaciones**

relaciones comerciales y, en muchos casos, con una amplitud de soluciones de mayor calado que las que pueden proporcionar un tradicional procedimiento judicial o arbitral.

En relación con el auge actual de la mediación, cabe mencionar, aparte del mencionado Anteproyecto, evidencias recientes como son las **“Nuevas reglas de arbitraje de la CCI”** que entraron en vigor el pasado 1 de enero de 2021 y que, en cuanto a la mediación, invitan a los tribunales arbitrales a “alentar” a las partes (Artículo 22 (2) y Apéndice IV, párrafo (h) (i) a que consideren un acuerdo, informando a las partes sobre las Reglas de Mediación y los beneficios de la mediación o sugerir que una negociación es apropiada. Pese a todo ello, desde la publicación de la Ley de Mediación 5/2012, de 6 de julio y el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre que desarrolla determinados aspectos de dicha ley y en la actualidad, la sensación que se percibe desde la comunidad jurídica es que la mediación no acaba de “cuajar” definitivamente. Parece que está preparada, que está lista, que tiene la bendición de todos, pero “no acaba de”. A ello hay que sumar una cierta dispersión regulatoria pues si bien se encuentra regulada, en asuntos civiles y mercantiles, a nivel estatal en la citada ley, existen diversas leyes de mediación autonómicas, cada una con sus peculiaridades. Todo ello motivó el ya obsoleto “Anteproyecto Ley de Impulso a la Mediación” de 11 de enero de 2019, del anterior gobierno, que tampoco prosperó y cuyas intenciones (algunas) parecen reproducirse tímidamente en el citado Anteproyecto objeto de este artículo. En este sentido, cabe mencionar que una de las mayores críticas al anterior anteproyecto era la propuesta de acudir obligatoriamente a la sesión informativa de mediación (práctica impuesta, por ejemplo, en Italia mediante Decreto Legislativo de 4 de marzo de 2010). Muchos abogados alzaron sus críticas porque, en su opinión, esto iba en contra de la propia naturaleza voluntaria de la mediación. Ante dichas críticas cabe indicar que el anterior anteproyecto se refería a la obligación de las partes a acudir a la sesión informativa, no a iniciar y finalizar con éxito la mediación. El fundamento de esta propuesta era dar a conocer y “promocionar” la desconocida mediación; cosa que parecía y parece necesaria (cabe vez menos dada su reciente y creciente popularidad). En este sentido, existe una realidad y es que, cuanto más se conozca este instrumento, más se utilizará, más se practicará y de nuevo, como una rueda, más se utilizará. Sin embargo, no está claro que este Anteproyecto vaya a potenciar la mediación por encima de los otros métodos mencionados en él.

El requisito de procedibilidad previo a la vía judicial

Parece que el nuevo Anteproyecto rescata de forma, podríamos decir, “prudente” la obligatoriedad de intentar la mediación si bien lo hace respecto de todos los MASC autocompositivos en general. En efecto, **una de las principales novedades del Anteproyecto es la introducción de la obligación de “intentar”**, los MASC (no solo la mediación), en el ámbito civil y mercantil, excepto si el objeto de la controversia afecta a derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes o si se trata de materias excluidas de la mediación.

Así, se establece que **la demanda que inicie un procedimiento deberá ir acompañada de un documento que acredite que se ha intentado la negociación, con carácter previo a utilizar la vía judicial como “requisito de procedibilidad”**. Este requisito de “procedibilidad” se refiere a la acreditación de la solicitud por una de las partes dirigida a la otra parte para iniciar un procedimiento de negociación a través de un MASC. Este intento interrumpirá la prescripción y suspenderá la caducidad de las acciones. Asimismo, para el desarrollo del proceso de negociación o mediación se establece un **plazo de tres meses**; así, si esta propuesta inicial no ha tenido respuesta o bien se ha iniciado, pero no se ha alcanzado un acuerdo, habrá de esperarse tres meses para interponer una

demanda. Muchas voces críticas se han alzado ya contra el referido requisito de procedibilidad por entender que solo va a suponer que las partes cubran el trámite con el "típico" burofax anunciando acciones y ahora, obligatoriamente, proponiendo un acercamiento previo que será más bien una formalidad. Todo ello con el riesgo de que se retrase el procedimiento "real" que sería el arbitraje o pleito en el orden jurisdiccional.



REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD

LEY 446 DE 1998	LEY 640 DE 2001
<ul style="list-style-type: none"> • Estableció que en materia laboral y de familia la conciliación, debe surtirse como requisito previo para acceder al proceso, pero para que este se haga efectivo no quiere decir que las partes deben conciliar, sino simplemente que se surta el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> • En su artículo 35 se estableció que el requisito de procedibilidad. En los asuntos susceptibles de conciliación, la conciliación extrajudicial en derecho es requisito de procedibilidad para acudir ante las jurisdicciones civiles, de familia y contencioso administrativa de conformidad con lo previsto en la presente ley para cada una de estas áreas.

Asimismo, este requisito plantea serias dudas en el plano procesal y práctico. A título de ejemplo, en relación con los procedimientos previos a interponer una demanda de un procedimiento ordinario como son las diligencias preliminares y las medidas cautelares o el procedimiento monitorio, surgen dudas sobre la conjugación de dicho requisito con los plazos contenidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil ("LEC") para iniciar el pleito posterior.

Otras medidas en el Anteproyecto para impulsar los MASC



Otra de las medidas impulsoras de los MASC del Anteproyecto es **la imposición de costas del pleito por parte de los tribunales en función de su valoración respecto de la actitud de las partes en la utilización de los MASC**. Esta medida recuerda al "Acuerdo De Unificación de criterios de los juzgados de Primera Instancia de Barcelona" de 12 de junio de 2020 en el que los jueces de primera instancia de Barcelona (con competencia en asuntos civiles) acordaron que, a los efectos de imponer costas, podría ser interpretado como mala fe o temeridad:

- 1) la negativa a acudir a la sesión informativa de mediación convocada por derivación del juzgado; y,
- 2) el silencio o rechazo ante una oferta extrajudicial. Otras de las novedades es que el acuerdo alcanzado por las partes con el uso de los MASC tendrá el valor de cosa juzgada para las partes y valor de título ejecutivo siempre que se haya elevado a escritura pública o bien se haya homologado judicialmente cuando proceda (algo ya previsto en la Ley de Mediación).

Conclusión



Uno de los bloques principales del Anteproyecto es la potenciación de los MASC, en especial, la mediación, como métodos adecuados para la resolución de conflictos, de forma paralela a la jurisdicción y el arbitraje.

El Anteproyecto enuncia algunos de estos métodos poco explorados en España hasta el momento con ánimo de fomentar la cultura de la vía consensual y negocial. Respecto a la mediación, el Anteproyecto no supone una nueva regulación y ésta seguirá estando regulada

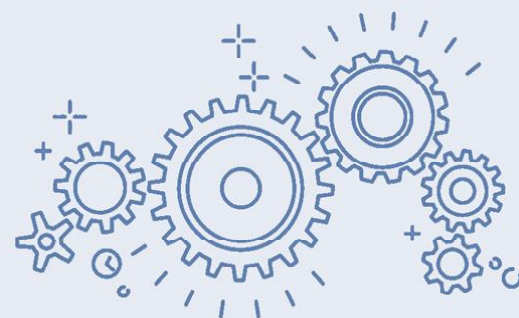
por la Ley de Mediación 5/2012 y las leyes autonómicas. Ahora bien, **el Anteproyecto supondrá, en caso de aprobación, la modificación de la ley de Mediación 5/2012 en cuestiones como los plazos de prescripción y caducidad**, así como modificaciones en la LEC en relación, por ejemplo, con el requisito de procedibilidad o en la Ley 1/1996 de asistencia jurídica gratuita para que queden cubiertos los honorarios de los letrados que hubieren asistido a las partes que han acudido a un medio de resolución de controversias.

Desde luego, las intenciones del Anteproyecto respecto de los MASC son respetables y ambiciosas y forman parte de un esfuerzo por fomentar una cultura de la negociación (en el sentido amplio del término), que resulta necesaria. En opinión de los expertos, esta cultura se ha echado en falta en los planes de estudio y en la formación. **La necesidad de informar a los clientes en busca de asesoramiento de estas alternativas para tratar de solucionar un conflicto son una obligación ética** recogida en el propio Código Deontológico de la Abogacía art.13.9 e). Quizás hubiera sido deseable que el Anteproyecto hubiera tratado de dar un empuje real y especial a la mediación, así como que se hubieran tenido en cuenta cuestiones de detalle para evitar los potenciales problemas procesales y prácticos mencionados anteriormente.

Al margen de expectativas frustradas y críticas antes de tiempo, cabe hacer una reflexión y es que, partiendo de un marco legal favorable al uso de los MASC y la mediación, lo cierto es que la práctica adecuada y real de éstos solo se materializará en función de la actitud y puesta en marcha responsable y convencida por parte de los destinatarios de la norma y operadores jurídicos. El tiempo dirá si las concretas propuestas adoptadas como el requisito de procedibilidad son efectivas o no y si, en definitiva, la comunidad jurídica, empresarial y la sociedad española están decididas a reenfoque de hecho la solución de los conflictos y a cambiar la praxis habitual y la relevancia y papel que se otorga a los MASC. Es responsabilidad de toda la comunidad jurídica avanzar en esta solución.

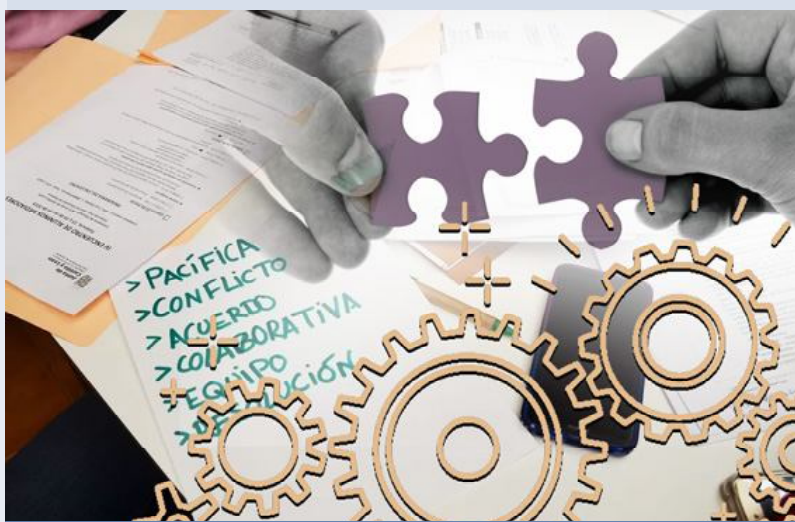
MEDIACIÓN

El discurso del cambio en los procesos de mediación



"No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que responde mejor al cambio."

Charles Darwin



La mediación como metodología, aborda frecuentemente procesos de cambio. En este sentido, podemos decir que "**la mediación es un proceso de transiciones y transacciones**" (según la definición del profesor y mediador Ignacio Bolaños).

En este contexto de mediación como proceso de transiciones o cambios, es de gran utilidad la aportación del marco de la entrevista motivacional. En esta ocasión vamos a centrarnos en una herramienta

motivacional de gran utilidad como es el llamado **discurso del cambio**, o la identificación y gestión por parte de los mediadores de los argumentos a favor del cambio.

El **discurso del cambio** fue definido por Miller y Rollnick, como **cualquier tipo de lenguaje verbalizado por la propia persona o de autoexpresión, que supone un argumento a favor del cambio**. Para los profesionales de la mediación resulta de gran utilidad saber reconocer e interpretar las señales del discurso de cambio en las partes que participan en el proceso de mediación, ya que **la intensidad de la expresión puede ser un potente indicador sobre el compromiso de la o las partes sobre el cambio**, que puede variar desde la ausencia del mismo a una elevada disposición, pasando por toda la gama intermedia.

En mediación, es habitual que las personas en conflicto, sobrepasadas por sus emociones de ensimismamiento, confrontación, angustia y cerrazón, necesitan del profesional para superar tales estados emocionales y salir así del conflicto en el que están inmersas. La Entrevista Motivacional, aporta estrategias concretas de intervención para ayudar a los mediados a superar estancamientos y reencontrar el camino de salida del atrincheramiento y la confrontación hacia la colaboración, con el fin de que puedan resolver entre ellos su conflicto, con plenas capacidades.



Clasificación del discurso del cambio

Según los expertos consultados, el discurso de cambio **se podría clasificar en:**

1. Un discurso de cambio inicial, llamado **discurso preparatorio**.
2. Un posterior **discurso de cambio movilizador**, en el que ya hay en las partes una determinación y movimiento en favor del cambio.

El discurso preparatorio se caracteriza por la presencia de lenguaje en los siguientes campos semánticos, cada uno de ellos distingue un componente diferente de la motivación:

Deseo: Estas expresiones ponen de manifiesto que la o las partes quieren o anhelan algo. Este es un primer componente de la motivación, aunque no siempre imprescindible.

Habilidad: Estas expresiones ponen de manifiesto la capacidad percibida por la o las partes para conseguir el cambio, y constituye un elemento esencial de la motivación.

Razón: Hacen referencia a expresiones de afirmación de un motivo específico para conseguir el cambio.

Necesidad, que incluye todas aquellas categorías del lenguaje que expresan el deber, la necesidad o la obligación de cambio.

Por su parte el discurso de cambio movilizador incluye el compromiso y la activación, que aumentan sin ninguna duda la probabilidad de cambio en mayor medida que las anteriores.

Cada una de estas categorías de expresiones de discurso de cambio preparatorio o movilizador suponen una oportunidad en mediación para indagar y reforzar el propio proceso, y pueden presentarse de diferentes formas a lo largo de las diferentes etapas de la mediación: referidos tanto a las circunstancias que se refieren al propio proceso de mediación, como medio de resolución o canalización de la controversia, como también referidos al fondo de los asuntos que se tratan durante su transcurso.

Habitualmente, el primer cambio que abordaremos con las partes es el cambio sobre la percepción del proceso como alternativa eficaz, colaborativa y positiva para la resolución de los conflictos de las partes.

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.- Los Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos (MASC), son reconocidos a nivel internacional:

- a) como un mecanismo para potenciar la vía judicial de resolución de conflictos.
- b) como un mecanismo que no limita el ejercicio de los derechos ante los tribunales.
- c) como una de las mejores políticas para facilitar respuestas rápidas y satisfactorias a contenciosos generalmente sencillos, así como para evitar procesos judiciales largos.

2.- La conciliación privada se podría definir como:

- a) una modalidad de mediación en la que el mediador no se limita a acercar las posturas de las partes y facilitar su comunicación, sino que propone soluciones concretas.
- b) un mecanismo en el que las partes, junto con sus abogados, tratan de alcanzar "en equipo" una solución extrajudicial al conflicto.
- c) un mecanismo por el que cualquier parte formula una oferta a la otra vinculante e irrevocable desde que es aceptada.

3.- Una de las principales novedades del Anteproyecto es la introducción de la obligación de intentar, por lo que se establece que:

- a) la demanda que inicie un procedimiento deberá ir acompañada de un documento que acredite que se ha intentado la negociación, con carácter previo a utilizar la vía judicial como "requisito de procedibilidad".
- b) se considere un acuerdo, informando a las partes sobre las Reglas de Mediación y los beneficios de la mediación o sugerir que una negociación es apropiada.
- c) se genere la obligación de las partes a acudir a la sesión informativa, no a iniciar y finalizar con éxito la mediación.

4.- ¿Cómo podemos definir el discurso del cambio?:

- a) cualquier tipo de lenguaje verbalizado utilizado por una persona ajena al conflicto, que interfiere en el desarrollo de la propia mediación.
- b) cualquier tipo de lenguaje verbalizado por la propia persona o de autoexpresión, que supone un argumento a favor del cambio.
- c) es la coherencia entre los pensamientos y la forma de actuar en el conflicto.



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 es la Mediación contencioso-administrativa?. ¿En qué se consiste?.

Respuesta

La Mediación contencioso-administrativa se trata esencialmente de que la Administración, a través de un diálogo transformador, **reconozca derechos e intereses legítimos**, cumpla con sus obligaciones, identifique el error y revise sus acciones, posibilitando de esta forma, que pueda alejarse de la figura indeseable del silencio administrativo.

Se trata de descubrir y acordar propuestas legítimas y estratégicas, hasta alcanzar un equilibrio ponderado entre el principio de legalidad administrativa y el de buena administración.

Por otra parte, con la Mediación se posibilita que el ciudadano, pueda aceptar o tolerar actuaciones administrativas cuando la potestad y la gestión administrativa puedan ser entendidas a través de la mediación como resultado de una **actuación transparente de consenso y de participación directa de los ciudadanos en los asuntos que les afectan.**

Esta **vía destinada a gestionar los conflictos de forma colaborativa**, que encuentra amparo legal en artículo el 77 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, tiene unas características y connotaciones propias derivadas de los sujetos que van a intervenir en el proceso (Administración y sujetos privados) y también, de su **distinta supremacía jurídica.**

Un método alternativo de resolución de conflictos basado en la comunicación efectiva que pretende ayudar a complementar y/o sustituir la posible resolución judicial, por una solución pactada que hayan alcanzado las partes de común acuerdo.

Un proceso **facilitado por un experto en la gestión de conflictos** que actuará como **canalizador de la comunicación, generando un diálogo y una capacidad de escucha** con el objetivo de que se puedan alcanzar acuerdos pactados que consigan satisfacer los intereses de cada parte.

Como ya conocemos, la vinculación de la Administración al principio de legalidad, puede limitar y llegar a excluir el espacio para encontrar soluciones acordadas.

Se persigue establecer a través de la mediación una **relación diferente entre la Administración y la sociedad**, una forma de **abordar los conflictos que surjan en el diseño y aplicación de las políticas públicas a través del diálogo y la búsqueda de soluciones** que logren satisfacer los intereses de las partes que se encuentren inmersas en un conflicto.

Este tipo de Mediación no se establece meramente como una justicia transaccional, sino que se

centra en alcanzar un acuerdo pactado que logre **mantener un equilibrio entre las garantías de los derechos públicos y privados que se encuentran en juego, logrando que se convierta en una administración relacional, que promueva la confianza de los ciudadanos, se muestre visible y cercana, escuchando y reconociendo sus diferencias, sin olvidar los intereses públicos.**

Pregunta

Mediación y bullying, ¿Qué puede aportar la Mediación escolar para ayudar a prevenir el bullying?.

Respuesta

Con la Mediación se apuesta por una **gestión integral y positiva de los conflictos**, por dejar la violencia de lado y denunciarla, apostando por la comunicación efectiva y el consenso, que serán los pilares básicos del proceso de Mediación.

Se educa para aprender a convivir con el conflicto, algo que es constante e inherente a la raza humana, así que, aprender a negociar de forma eficaz y colaborativa, y conocer también, cómo actuamos cada uno de nosotros antes situaciones de dificultad, pueden ser excelentes aprendizajes que nos pueden servir a todos para **encarar el futuro con más resiliencia y seguridad ante los conflictos.**

Desde un enfoque preventivo con la **Mediación se pretende lograr una mayor implicación de toda la comunidad educativa**, dar importancia a una gestión adecuada de los conflictos, ya que se convierte en una oportunidad de aprendizaje, que ayudará a mejorar la convivencia social en general, logrando en muchas ocasiones, interrumpir la espiral de violencia que un conflicto no solucionado podría ocasionar.

Mediación y bullying

Se pretende **crear un espacio de confianza** donde se denuncien los actos negativos, donde las victimas puedan sentirse seguras si están en dificultades y también donde las personas que den el paso de denunciar estas situaciones desagradables, sean vistos como unos **héroes en lugar de atribuirles la etiqueta de chivatos** que tantos problemas acarrea.

Por otro lado, la Mediación a la hora de la intervención directa puede suponer una vía más para encauzar el conflicto, siempre que se haga una valoración previa de la idoneidad del proceso, con factores a tener en cuenta como el desequilibrio de las partes en conflicto, el tipo de disputa planteada o la edad de los implicados, entre otros muchos, para conocer si puede ser adecuado o no.

Para crear un engranaje completo que ayude a mejorar la convivencia en nuestros centros educativos, también resulta esencial otra serie de medidas, como pueden ser;

- Una adecuada formación del profesorado sobre Mediación y bullying, Mediación escolar y bullying.
- Una coordinación eficiente desde el área de tutorías,
- La sensibilización a los distintos sectores,
- Control en los pasillos y espacios de recreo,
- Puertas abiertas con el fin de denunciar situaciones problemáticas que se viven en el día a día.

Un esfuerzo en el que todos debemos aportar pero que sin duda, merece la pena, ya que los alumnos que, durante una mediación, logran ponerse en el lugar del otro y respetan las diferentes posturas de los demás, han aprendido una lección vital.

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada:

- 1.- c
- 2.- a
- 3.- a
- 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

