



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 30

Septiembre/Octubre 2021



Sumario

Actualidad Corporativa págs. 3-6

Manejo y resolución de conflictos laborales.

Información de Actualidad págs. 7-12

La Mediación Familiar en el sistema de justicia.

Formación Continuada págs. 13-23

Análisis de la mediación civil y mercantil en España y sus novedades legislativas págs. 13-22

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada pág. 23

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada pág. 12

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

Manejo y Resolución de Conflictos Laborales

LOS CONFLICTOS LABORALES y LA SOLUCIÓN PACÍFICA

-Mediación, Arbitraje y Conciliación

[RESOLVER CONFLICTOS
LABORALES]

En el lugar de trabajo, se pasan muchas horas trabajando con los demás compañeros. Hay que tener en cuenta que, cada uno cuenta con una personalidad única y unos valores, por lo que al relacionarnos con los demás es muy fácil que se generen discusiones.

Por lo tanto, las **disputas laborales** son algo bastante **habitual en una empresa**, y dada su alta complejidad para resolverlas, se hace necesario que los responsables de RRHH conozcan cuales son los **sistemas de resolución de conflictos laborales**.

¿Qué son los conflictos laborales?

Los conflictos laborales son las discusiones, entre dos o más personas, producidas en el entorno laboral, por alguna causa que lo provoca.

Por lo tanto, pueden ser discusiones entre personas o grupos de personas, que interactúan para conseguir el objetivo que les marca la empresa. Estas disputas son muy frecuentes, y cuando surgen es importante saber cómo abordarlas para ponerles solución lo antes posible.

Etapas de un conflicto laboral

1. Origen
2. Escalada
3. Crisis
4. Negociación
5. Resolución



Causas que provocan los conflictos de trabajo

Para prevenir y resolver estas desagradables disputas, es necesario que conocer las causas que pueden provocarlas:

Escasez de recursos:

Los trabajadores necesitan, para llevar a cabo sus tareas, determinados recursos como ordenadores, hojas, etc. En una empresa, donde éstos escasean, puede provocar que los trabajadores compitan por ellos, y originar así determinados desacuerdos.

Diferentes percepciones:

Los trabajadores pueden tener diferentes puntos de vista sobre una determinada situación, la confrontación de ellos puede llevar a discusiones y a la consiguiente resolución de conflictos laborales.

Diferentes objetivos:

La empresa debe marcar con la máxima claridad posible sus objetivos. El malentendido puede llegar, si cada trabajador hace sus tareas por alcanzar un objetivo personal y no el común de la empresa.

Distribución de tareas deficiente:

Cada empleado debe tener detalladas y por escrito cuales son sus tareas, porque si ejerce funciones que no corresponden a las exigidas en su puesto de trabajo, puede dar lugar a conflictos laborales por desempeñar tareas de otros compañeros de trabajo.

Mala comunicación:

Un deficiente comunicación puede provocar malos entendidos entre trabajadores o entre trabajadores y gerente. Así que es importante que los empleados tengan claras las políticas de la empresa.

Valores personales contradictorios:

Cada uno de los empleados tiene sus propios valores personales, entre ellos pueden tener diferencias culturales o religiosas, y la no aceptación de un enfoque mutuo puede derivar en discusiones laborales.

Distintas maneras de trabajar:

Cada trabajador tiene una forma distinta de desempeñar sus tareas, por lo que esto puede originar malos entendidos.

Por presión laboral:

Cuando a los trabajadores se les exige la realización de un trabajo en una determinada fecha, puede provocarles presión, y de esta manera estarán más susceptibles, por lo que es más fácil que se produzcan altercados.

Tipos de conflictos laborales

La resolución de conflictos laborales implica saber a qué tipo de disputa nos enfrentamos. Los conflictos laborales se pueden clasificar de diferentes maneras, según el enfoque que utilizemos.

Tipos de conflictos de trabajo según las partes que intervienen:

Conflicto Intrapersonal: Se produce en la misma persona debido a valores contradictorios entre lo que se le pide y lo que él cree correcto.

Conflicto Interpersonal: En él intervienen varias partes. Normalmente suele producirse entre empleados y superiores o entre los mismos compañeros. También se puede dar entre empleados y clientes.

Conflicto Intragrupal: El que se produce dentro de un mismo grupo.

Conflicto Intergrupal: Sucede entre distintos grupos.

Conflicto Interorganizacional: Entre dos o más organizaciones.

Tipos de conflictos de trabajo según las causas que lo motivan:

Conflicto de relación: Suele producirse al chocar diferentes personalidades.

Conflicto de información: Debida a malos entendidos.

Conflicto de intereses: Cuando cada uno tiene unas necesidades y hace sus tareas obstaculizando los intereses de otros.

Conflictos estructurales: Se producen por desigualdades culturales o educacionales en cuanto a los roles.

Conflictos de valores: Cuando un empleado intenta imponer sus valores a otro.

Tipos de conflictos de trabajo según su naturaleza:

Conflicto falso.

Conflicto verdadero

Conflicto contingente: puede solucionarse fácilmente con diferentes alternativas.

Conflicto desplazado: conflicto menor que esconde a un conflicto mayor, que es el que se debería disputar.

Conflicto mal atribuido: Cuando los que intervienen en un conflicto no se han percatado de su existencia.

Tipos de conflictos en el trabajo según su resultado:

Conflicto constructivo: Cuando se haya llegado a un acuerdo que satisface a todas las partes.

Conflicto destructivo: No se ha encontrado una solución.

Prevención de malos entendidos

Siempre es mejor prevenir que tener que recurrir a la resolución de conflictos laborales. Existen una serie de claves a aplicar para minimizar las posibilidades de que ocurran, porque es imposible que no surjan.

Comunicación adecuada:

Los trabajadores deben de tener siempre, las indicaciones claras y completas de las tareas que deben desempeñar en su puesto de trabajo, incluidos los plazos y las maneras de desarrollarlas. Es muy importante que la comunicación se base en el respeto y la educación de unos a otros.

Definir la política de la empresa:

Los empleados deben de saber, en todo momento, quienes desempeñan el liderazgo, cuál es el organigrama de la empresa, los objetivos y las responsabilidades que se les exigen, así como saber cuales son las vías de comunicación.

Nombrar a responsables:

Para ayudar a prevenir estos conflictos, es fundamental nombrar a una o varias personas como responsables de la prevención de estas discusiones, y encárgales que detecten las posibles causas que puedan provocarlas y que actúen sobre éstas.

Empatizar y negociar:

Hay que hacer entender a los empleados, que todos tienen una personalidad y necesidades diferentes, por lo que es muy importante concienciarles de que deben ponerse en el lugar del otro para comprenderlo, y ser capaces de llegar acuerdos por el bien de la empresa.

Resolución de conflictos laborales

Para la resolución de conflictos laborales son necesarias dos cosas:

Detectar a tiempo la disputa, para evitar que se convierta en un problema mayor.

Y tener un **plan de actuación**, para que el manejo de conflictos laborales tenga una respuesta efectiva y pronta.

En el plan de actuación que tenga la empresa, es necesario que consten todas las estrategias para resolver estas discusiones. Dependiendo de la causa y de las partes que intervengan, será mejor que apliques unas estrategias u otras. También es recomendable que no te posiciones a favor de ninguna de las partes, tienes que ser lo más neutral posible.

Consejos para resolver los conflictos en el entorno laboral

Reunirse con las partes implicadas para tratar de solventar el problema.

Mantener la calma y escuchar con atención a las partes que intervienen en el conflicto.

Entender lo que quiere conseguir cada una de las partes.

Hacer entender que no existe una única forma de ver las cosas, y que tienen que estar dispuestos a ceder en algo para llegar a una solución.

Impedir que se ataquen personalmente.

Identificar en lo que están de acuerdo y en lo que no para proponer soluciones.

Etapas de resolución de conflictos laborales

Los pasos a seguir para proceder a la resolución de conflictos laborales son:

Detectar el conflicto: hay que detectarlo lo antes posible, para evitar que se convierta en un problema más grave.

Identificar a las personas que intervienen en la discusión.

Estudiar la situación: conocer cual es la causa que originó la disputa, y escuchar a todas las partes siendo neutral.

Definir el objetivo a conseguir para resolver el malentendido.

Crear las condiciones necesarias para la resolver el conflicto: para ello, citarlos en un lugar agradable y tranquilo. A continuación, escuchar todos los puntos de vista, mostrarse optimista, e insistir en los objetivos que tengan en común para facilitar que lleguen a un acuerdo.

Debatir entre las partes: después de escuchar todas las versiones, deja que debatan sobre el problema que tienen. Pero guíales en ese diálogo, y hazles ver que para llegar a una solución, es preciso que estén dispuestos a alcanzarla.

Búsqueda de soluciones: identificar de todas las posibles soluciones, aquellas en las que están de acuerdo las partes implicadas. Debe reflejarse por escrito, las acciones que deben estar dispuestos a aplicar para solucionar el conflicto.

Seguimiento de las acciones: se debe comprobar si se han realizado las acciones propuestas, y medir los resultados de éstas para ver si se ha alcanzado el objetivo, si no fuera así debes corregir esas desviaciones.

MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

NEGOCIACIÓN



La negociación es un mecanismo de solución de conflictos en el que solo participan las partes enfrentadas, en el que ambas deciden las reglas y si llegan a un acuerdo o no.

MEDIACIÓN

Es un mecanismo de resolución de conflictos que se define como una negociación asistida por un tercero. Las partes buscan la solución para su conflicto de manera conjunta y el mediador interviene para facilitar la comunicación de aquellas.



CONCILIACIÓN



Es un mecanismo de resolución de conflictos donde también participa un tercero. Sin embargo, este tercero no solo busca facilitar la comunicación de las partes, sino que tiene facultad propositiva, sin que eso sea vinculatorio para las partes, quienes pueden tomar o no la fórmula conciliatoria.

ARBITRAJE

El arbitraje es un mecanismo en el que las partes no acuerdan la solución del conflicto, pero acuerdan que terceros expedirán una decisión vinculante que pondrá fin al mismo.



Cabe señalar que estos son los principales mecanismos de solución de conflictos, sin embargo, no son los únicos. Los MARCs no son una lista cerrada, no existe una ley que señale que los MARCs solo son estos. En realidad, surgen de acuerdo a las necesidades e intereses de la sociedad.

En el **ámbito intrajudicial**, la **mediación** es un **complemento del proceso** y por ello del servicio público de la administración de Justicia que garantiza una mayor calidad del mismo al permitir solventar los conflictos personales subyacentes de manera efectiva, enriqueciendo la tradicional decisión formal en términos estrictamente jurídicos y devolviendo a las partes la posibilidad de encontrar la solución a su conflicto con la ayuda de un profesional específicamente formado para ese fin.

Estamos ante uno de los diversos **métodos de resolución de conflictos** disponibles en una sociedad moderna que debe garantizar también el acceso a los Tribunales caso de no alcanzarse el acuerdo. Por eso se considera que **la mediación intrajudicial o intraprocesal** no es tanto una alternativa al proceso, sino una **nueva forma de actuación de los tribunales**.

Debemos recordar que tanto los **convenios internacionales** como la **legislación nacional** imponen al Juez la **obligación de velar por el superior interés del menor**. En la jurisdicción de familia la existencia de hijos menores es un factor decisivo para inclinarse por esta vía. Los hijos menores son los grandes beneficiados por el cambio de actitud de los progenitores que pasan de la confrontación a la colaboración, lo cual como es lógico, beneficia no solo la relación personal entre las partes facilitando el aprendizaje a la hora de afrontar futuros y nuevos problemas, sino también a su entorno más allegado, y en especial a esos hijos que son los que más sufren en un proceso de ruptura.

2. Objetivo del procedimiento de Mediación

La Ley de mediación otorga a los Tribunales la posibilidad de **instar a las partes para que acudan a una sesión informativa**, si consideran que la mediación es mejor alternativa o complemento del proceso judicial clásico. Se trata de **dar a las partes la oportunidad de llegar a una solución consensuada con la ayuda de un tercero**, que carece de poder de decisión sobre el objeto del conflicto, o al menos que se reduzcan las materias objeto de discordia o sirva para pacificar el conflicto existente o mejorar la comunicación.

El objeto de la mediación no es sólo obtener acuerdos, sino que se trata de crear un clima de diálogo donde se deshagan los malos entendidos, se validen todas las posturas y mejore la comunicación.

Este cambio de posicionamiento puede darse una vez iniciado el proceso tras la remisión a la sesión informativa de mediación, debiendo subrayarse el valor en sí misma de la sesión informativa pues la practica mediadora constata que la sola asistencia a la misma **favorece la comunicación de las partes y disminuye el nivel de tensión y conflicto.**

Hay que partir de la base de que la metodología de la mediación es poco conocida por el público de forma que esta iniciativa judicial posibilita que las partes puedan decidir con más acierto sobre la forma de resolver los temas sobre los que no hayan alcanzado acuerdos. Por otro lado, se ha de destacar, dentro del principio de voluntariedad de la mediación, que la mediación que es resultado de una coacción desde posturas de poder no es mediación y que los acuerdos duran hasta la ejecución. El **desacuerdo** también tiene que ser respetado.

Es muy importante destacar el **poder transformador** del proceso de mediación. Adquiere gran relevancia el modelo de **mediación transformativa.**

Asimismo, hay que tener en cuenta que la **mediación** ha de ser **voluntaria, confidencial, autocompositiva y pedagógica** (es decir, ha de prevenir futuros conflictos), Juzgar no es la única forma de resolver los conflictos.

3. Principios

Los principios básicos de la mediación que hay que conocer son:

PRINCIPIO	SIGNIFICADO	EJEMPLO
VOLUNTARIEDAD	La mediación es voluntaria. Nadie está obligado a participar, mantenerse o llegar a un acuerdo en mediación. En cualquier momento los implicados o uno de ellos puede decidir abandonar el proceso.	Si una de las partes no quiere continuar, no se debe persuadir ni tratar de convencer de lo contrario.
NEUTRALIDAD	El mediador no puede imponer soluciones. Tiene en cuenta los intereses de todos y respeta los distintos puntos de vista. Mantiene la igualdad de las partes y no emite juicios de valores.	Mediador no decidirá ni sugerirá cosas como: "El reparto de bienes debe ser al 50%" para ser equitativo".
IMPARCIALIDAD	El mediador ayuda a las partes a alcanzar acuerdos sin tomar partido por ninguna de las partes y sin ofrecer tratos diferenciados.	Mediador no dirá cosas como: "Creo que estas siendo injusto con tu mujer".
CONFIDENCIALIDAD	Confidencialidad y secreto profesional sobre los hechos, datos y documentos relativos al objeto de mediación, durante y una vez finalizado el proceso de mediación.	Se firman documentos de confidencialidad y terminado el proceso todo material se destruye.

Voluntariedad. Es un proceso voluntario tanto en su inicio como en su desarrollo y finalización de forma que, como dice la Ley de Mediación "nadie está obligado a mantenerse en el procedimiento de mediación ni a concluir un acuerdo". Las partes participan de manera libre y sin que ninguna autoridad les obligue a iniciar el proceso de mediación y también pueden abandonarlo en cualquier momento sin que ello pueda implicar un perjuicio para la parte que tomó esa decisión. Esta voluntariedad no está reñida con la posible obligatoriedad de la asistencia a la sesión informativa o premediación, cuando así lo contemple la ley, no en nuestro modelo legal.

Confidencialidad. El art. 9 de la LM establece claramente la confidencialidad del procedimiento de mediación y de la documentación aportada. Esta confidencialidad se extiende al mediador que quedará protegido por el secreto profesional, a las instituciones de mediación y a las partes intervinientes que no podrán revelar la información que hubiera obtenido durante el proceso.

La confidencialidad sin embargo, en nada afecta al dato relativo a la no asistencia a la sesión informativa y a las razones para ello. En este punto subrayar que:

A) Queda exceptuada de tal confidencialidad la asistencia o no a la sesión informativa o de premediación. En efecto, se ha de recordar que el artículo 17 de la Ley de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, dispone que "La información de qué parte o partes no asistieron a la sesión no será confidencial". Así las cosas, el órgano judicial que haya derivado a la sesión informativa a las partes, puede valorar la inasistencia injustificada como falta de colaboración con la Administración de Justicia, inclusive teniéndolo en cuenta en las costas procesales (art. 395 Ley de Enjuiciamiento Civil) o a los efectos que proceda en materia de familia respecto del progenitor incumplidor o no colaborador. Incluso el hecho de no asistir a la sesión informativa de manera injustificada, puede ser contemplado como actuación contraria a la buena fe procesal (arts. 11 LOPJ y 247 Ley de Enjuiciamiento Civil.).

B) Asimismo, los letrados intervinientes han de ser muy cuidadosos a la hora de preservar de manera absoluta el deber de confidencialidad de todo lo debatido por las partes en el proceso de mediación, que por principio esencial, es confidencial.

Neutralidad. Recogido en el art.8: las actuaciones de mediación se desarrollarán de forma que permitan a las partes en conflicto alcanzar por sí mismas un acuerdo de mediación, actuando el mediador de acuerdo con lo dispuesto en el art. 13.

Igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores. Imparcialidad, contemplada en el art. 7 en el sentido de que se garantizará que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, manteniendo el equilibrio entre sus posiciones y respeto hacia los puntos de vista por ellas expresados, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas. En el art. 13 se contempla la obligación del mediador de poner en conocimiento de las partes cualquier circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad.

Bilateralidad y buena fe. El principio de bilateralidad, en lógica consonancia con la filosofía de la mediación, supone que ambas partes disponen de las mismas oportunidades para expresarse, sin más limitación que la establecida por el mediador para el buen desarrollo de las sesiones, está contemplada en el art. 7 en el sentido de que se garantizará que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, manteniendo el equilibrio entre sus posiciones y respeto hacia los puntos de vista por ellas expresados, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas. En el proceso de mediación, garantizada la confidencialidad y no pretendiéndose ganar a la otra parte, sino satisfacer el propio interés, las partes deben actuar conforme a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo, durante el planteamiento y la negociación para enfocarse correctamente a la consecución del acuerdo, prestando la debida colaboración y el apoyo necesario al mediador.

Flexibilidad. El proceso de mediación debe ser flexible para poder adaptarse a las circunstancias concretas del caso y de los sujetos. Las pautas a seguir se convienen en cada caso por el mediador y las partes al inicio del proceso, incluida su duración. No es adecuado fijar una duración igual para todas las mediaciones, aunque en las derivadas desde el Tribunal es conveniente desarrollarlas aprovechando los tiempos muertos del proceso, es decir, entre un acto o trámite y el siguiente señalado, de tal forma que de no lograrse un acuerdo, tampoco haya supuesto una dilación para la decisión de la controversia.

Profesionalidad. La mediación es un proceso de diálogo asistido y gestionado por un profesional, con la preparación técnica adecuada para reconducir las posturas procesales cerradas de las partes hacia los intereses de cada uno, que debe saber aflorar y, desde allí, establecer el marco para que la negociación se encarrile hacia el acuerdo satisfactorio. La profesionalidad del mediador resultará de haber alcanzado la formación que se exija reglamentaria, ya sea a nivel nacional o autonómico.

Garantías legales. El proceso que supone la autogestión del conflicto por los interesados no constituye ninguna limitación a la asistencia letrada que en todo caso queda garantizada, sin que exista menoscabo de la función de asesoramiento y dirección jurídica de los Abogados de cada parte.

En lo referente a los principios de la mediación, además de todo lo anterior, debemos recordar que debido a las especialidades del Derecho de Familia debe tenerse siempre presente el **principio del interés superior del niño, niña y adolescente** en cuya virtud las partes y el mediador deberán procurar por encima de todo el bienestar de los niños y niñas, y tomar en cuenta de manera prioritaria sus necesidades en el momento de llegar a acuerdos.

NORMATIVA EUROPEA

Cada vez toma más protagonismo la mediación como método alternativo de resolución de conflictos, y la normativa europea así lo recoge:



Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada:

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

- Recomendación 1/1998, del Consejo de Europa sobre mediación familiar.
- Reglamento (CE) 2201/2003 sobre responsabilidad parental (art. 55 e) y su Guía de Buenas Prácticas.
- DIRECTIVA 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2017, sobre la aplicación de la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles (Directiva sobre la mediación).

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

Análisis de la mediación civil y mercantil en España y sus novedades legislativas

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido por el **Libro verde de la Unión Europea sobre modalidades alternativas de solución de conflictos**, en el ámbito del **derecho civil, y mercantil**, desde hace algunos años se asiste en los estados miembros de la Unión Europea al desarrollo de las modalidades llamadas **alternativas de solución o de resolución de conflictos**, como es el caso de la **mediación**.



Debido a las **ventajas inherentes** a estas **modalidades de justicia privada o extrajudicial** y la crisis de eficacia de los sistemas judiciales suscitaron un interés renovado hacia estos métodos de apaciguamiento de los conflictos más consensuales que el recurso al juez o a un árbitro. En este sentido, a escala comunitaria se han desplegado esfuerzos considerables para acompañar su desarrollo, especialmente en el ámbito de la sociedad de la información, con miras a incrementar la confianza del consumidor y de la pequeña y mediana empresa en el comercio electrónico.

De este modo, se puede decir que **“la mediación es una materia emergente, actual y de honda trascendencia social y jurídica, y su desarrollo, al igual que el del resto de las denominadas ADR (Alternative Dispute Resolution), responde a la necesidad de mejorar el acceso a la justicia como apuesta política de la Unión Europea”**.

Al mismo tiempo, la **mediación** se perfila como **instrumento de paz social** que conlleva una **mayor participación cívica**, respondiendo, así, a un concepto amplio de hacer justicia desde y para sus protagonistas. Estos criterios han estado presentes en distintos instrumentos internacionales de la Unión Europea, como han sido las **Recomendaciones R (86) 12** del Consejo de Ministros de los estados miembros, respecto a **medidas para prevenir y reducir la carga de trabajo excesiva en los Tribunales** y la **R (98) 1** del Consejo de Ministros a los estados miembros, sobre la **Mediación Familiar**, así como en la trascendente **Directiva Europea 2008/52/ CE**, sobre **Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles**.

En este sentido, tal y como establece la **Directiva 2008/52/CE** en su artículo primero, su finalidad es **facilitar el acceso a modalidades alternativas de solución de conflictos y fomentar la resolución amistosa de litigios** promoviendo el uso de la mediación y asegurando una relación equilibrada entre la mediación y el proceso judicial cuyo ámbito de aplicación será la materia civil y mercantil.

LA MEDIACIÓN CIVIL
Y MERCANTIL
EN EL SISTEMA DE JUSTICIA

De esta forma, en su artículo segundo, define la **mediación como un procedimiento estructurado**, sea cual sea su nombre o denominación, en el que **dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de su litigio con la ayuda de un mediador**. Este procedimiento puede ser iniciado por las partes, sugerido u ordenado por un **órgano jurisdiccional** o prescrito por el **Derecho de un Estado miembro**.

Fruto o resultado de la incorporación de la Directiva a España se crea la **Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles**.

No obstante, pese a los esfuerzos por parte de la Unión Europea por fomentar la Mediación, lo cierto es que, de acuerdo con (e-justicia,2020), "la Administración de Justicia de

España viene experimentando en las últimas décadas un importante aumento de la litigiosidad (hasta 9 millones de asuntos nuevos por año) que incide en su normal funcionamiento. Ello ha supuesto que, en las distintas reformas de la misma, llevadas a cabo en los últimos años no sólo se hayan modificado las normas procesales, sino también se haya incidido en la búsqueda de soluciones complementarias, de carácter extrajudicial, como sucede con la mediación, la conciliación y el arbitraje".

Mediación según la Ley 5/2012 de 6 de julio: aspectos generales



Asimismo, también pese a los esfuerzos por parte de España en fomentar su uso, lo cierto es que sigue habiendo barreras que impiden su desarrollo como, por ejemplo, la falta de reconocimiento profesional, remuneración adecuada y la resistencia al cambio desde el ámbito más jurídico para reconocer la mediación como una alternativa a los procesos judicializados o la necesidad de establecer criterios comunes en la formación de los mediadores, estos factores aparecen como necesidades básicas para el desarrollo e implantación de la mediación en España”.

Como consecuencia a todo ello, en los dos últimos años, se ha podido apreciar cierto impulso hacia la mediación civil y mercantil por parte del Ministerio de Justicia. Este impulso se puede ver reflejado en el Anteproyecto de impulso de Mediación de 2019 y Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia aprobado el pasado diciembre de 2020.

DESARROLLO

¿Cuáles son las novedades legislativas que afectan a la Mediación civil y mercantil en España?

Se debe partir de la base y comprender que se entiende por mediación. En este sentido, siguiendo lo establecido por la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles desde la década de los años setenta del pasado siglo, se ha venido recurriendo a nuevos sistemas alternativos de resolución de conflictos, entre los que destaca la mediación, que ha ido cobrando una importancia creciente como instrumento complementario de la Administración de Justicia.

De acuerdo con lo establecido en su preámbulo, entre las **ventajas** de la mediación es de destacar su **capacidad para dar soluciones prácticas, efectivas y rentables a determinados conflictos entre partes** y ello la **configura como una alternativa al proceso judicial o a la vía arbitral**, de los que se ha de deslindar con claridad. Por ende, la mediación está construida en torno a la **intervención de un profesional neutral que facilita la resolución del conflicto por las propias partes, de una forma equitativa, permitiendo el mantenimiento de las relaciones subyacentes y conservando el control sobre el final del conflicto.**

En otras palabras, se puede decir que la mediación es **“un proceso conducido por un tercero, experto en técnicas de negociación, que, respetando el derecho a la autodeterminación de las partes para su solución, supone un complemento a la vía judicial o alternativa en su caso”.**

Otros autores, definen la mediación como: **“el proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objetivo de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades. La mediación es un proceso que hace hincapié en la propia responsabilidad de los participantes de tomar decisiones que influyen en sus vidas.”**

**MEDIACIÓN EN
ASUNTOS CIVILES
Y MERCANTILES
EN ESPAÑA**

Tras la aprobación de la Ley 5/2012, de 6 de julio

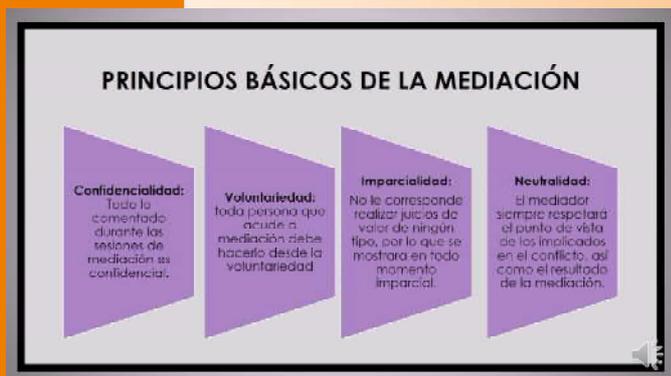
La mediación ha estado históricamente presente en la mayoría de los ordenamientos jurídicos del mundo y, específicamente, de Europa. Sin embargo, a partir de esta premisa las concretas soluciones incorporadas en los distintos Estados europeos, así como la extensión de su aceptación, han variado tradicionalmente y varían aún hoy notablemente de unos países a otros. Partiendo de esta realidad, la Directiva 2008/52/CE ha dado lugar a la **Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles.**

**COMENTARIOS
A LA LEY 5/2012,
DE MEDIACIÓN EN
ASUNTOS CIVILES
Y MERCANTILES**

Al hablar sobre la **Ley de mediación española**, se debe señalar varios aspectos importantes, entre ellos, destacan los siguientes puntos:

- ➔ De acuerdo con su **artículo segundo**, la **Ley es de aplicación a las mediaciones en asuntos civiles o mercantiles, incluidos los conflictos transfronterizos, siempre que no afecten a derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes en virtud de la legislación aplicable.**
- ➔ Asimismo, en defecto de sometimiento expreso o tácito a esta Ley, la misma **será aplicable cuando, al menos, una de las partes tenga su domicilio en España y la mediación se realice en territorio español.**
- ➔ La Ley **excluye en todo caso la mediación penal, la mediación con las Administraciones públicas y la mediación laboral.**
- ➔ Por lo que respecta a los **efectos sobre los plazos de prescripción y caducidad**, es importante conocer que la **solicitud de inicio de la mediación suspenderá la prescripción o la caducidad de acciones desde la fecha en la que conste la recepción de dicha solicitud por el mediador, o el depósito ante la institución de mediación en su caso.**

Los principios fundamentales sobre los que se asienta la mediación son: **la voluntariedad, la igualdad de las partes, la imparcialidad, la neutralidad y la confidencialidad.**



Una vez alcanzado el acuerdo a través de la mediación, las partes podrán **elegir a escritura pública el acuerdo alcanzado.** En este sentido, el acuerdo se presentará por las partes ante

un notario acompañado de copia de las actas de la sesión constitutiva y final del procedimiento, sin que sea necesaria la presencia del mediador.

Por último, cuando el acuerdo se hubiere alcanzado en una mediación desarrollada después de iniciar un proceso judicial, las partes podrán solicitar del tribunal su homologación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Como se puede observar, tal y como viene establecido en su preámbulo, la Ley de mediación, pretende ser un aliciente más para favorecer el recurso a la mediación, de tal forma que **no tenga repercusión en costes procesales posteriores** ni se permita su planteamiento como una estrategia dilatoria del cumplimiento de las obligaciones contractuales de las partes. Así se manifiesta en la opción de la suspensión de la prescripción cuando tenga lugar el inicio del procedimiento frente a la regla general de su interrupción, con el propósito de **eliminar posibles desincentivos y evitar que la mediación pueda producir efectos jurídicos no deseados.**

No obstante, en opinión de diversos expertos en mediación, "después de ocho años de implantación de la Ley de Mediación en el 2012 se ha avanzado poco, la propia norma fue poco atrevida con algunos errores como su desarrollo reglamentario con un Registro de Mediadores que no garantiza la calidad de esos profesionales que es clave para que la mediación progrese". "Hay que poder contar con una gran campaña de difusión de la mediación junto con medidas como que la sesión explorativa informativa fuera obligatoria antes de interponer algunas demandas, podrían ayudar a un mejor conocimiento de este método extrajudicial".

En este sentido, en enero de **2019**, el Gobierno aprobó el **Anteproyecto de Ley de Impulso de la Mediación** cuyo objetivo, tal y como viene establecido en su exposición de motivos, es **articular formulas abiertas y flexibles que contribuyan decididamente a implantar la mediación**

como institución complementaria de la Administración de Justicia y a incrementar su difusión y presencia en el desenvolvimiento ordinario de las relaciones jurídicas entre particulares. Para ello se aborda la reforma desde varios frentes normativos, como son la Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil, la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles y la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

Tal y como establece el Consejo General del Poder Judicial en su informe sobre el Anteproyecto, las medidas legislativas, específicamente de carácter procesal o con proyección procesal, sirven para impulsar, fomentar y alentar el **recurso a la mediación, como un instrumento de autocomposición eficaz de controversias surgidas entre sujetos de Derecho privado en materias sobre las que tienen poder de disposición.**

El Anteproyecto contempla otras medidas como la concienciación y la formación de todos los operadores en ese ámbito, e intenta superar las limitaciones al desarrollo de toda la potencialidad con que fue concebida desde la Directiva 2008/52/CE, de 26 de agosto de 2006, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles (CGPJ,2019).

Con la finalidad de implantar decididamente la mediación como una **institución complementaria** de la Administración de Justicia, el Anteproyecto de impulso de Mediación se basa en los siguientes puntos de actuación:

- ➔ Modificar la Ley de Mediación para introducir la denominada «obligatoriedad mitigada de la mediación», que opera tanto en el plano de la mediación extrajudicial como en el de la mediación intrajudicial. (CGPJ,2019).
- ➔ Establecer medidas relativas al procedimiento de mediación, al plazo del efecto suspensivo de la mediación y sus efectos sobre la prescripción y la caducidad, así´ como medidas referidas a la especial cualificación y formación de los mediadores y a su designación, para contemplar también la creación de una Comisión de Seguimiento de Impulso a la Mediación (CGPJ,2019).
- ➔ Incluir la mediación en los planes formativos. (CGPJ,2019).
- ➔ Realizar modificaciones en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC), para reflejar procesalmente el carácter obligatorio "mitigado" de la mediación y su configuración como un presupuesto de procedibilidad (CGPJ,2019).

En definitiva, **el Anteproyecto de impulso de mediación es un claro avance hacia la implementación de la mediación en España.**

En opinión de algunos profesionales en la materia, "El Anteproyecto supone un avance muy importante y refleja el trabajo e interés del Ministerio de Justicia y sus profesionales, si bien es muy mejorable, y por ello confío que las diferentes Instituciones de Mediación, pueden aportar ideas a este Anteproyecto de ley en la fase de audiencia pública para mejorarlo"

En esta línea, la Unión Nacional de Asociaciones Familiares (UNAF) a través del portal web también ha reivindicado un año más esta forma de resolución de conflictos. Aseguran que se trata de "una vía alternativa a la judicial, voluntaria y confidencial para resolver conflictos y alcanzar acuerdos en las familias, y reclaman un mayor impulso institucional para la divulgación de esta herramienta a las familias que lo necesitan".

No obstante, pese a los intentos de apoyar e impulsar la mediación en España, parece que el Anteproyecto ha quedado paralizado por la ausencia de Gobierno en el último año, así como las consecuencias que ha traído consigo la pandemia mundial producida por el Covid-19.

En este sentido, Azparren, magistrado en excedencia, exvocal del CGPJ y uno de los grandes expertos en mediación de España viene a decir que "Las prioridades para esta legislatura deberían centrarse en recuperar el Anteproyecto de impulso a la mediación que señala en algunas materias la obligatoriedad de acudir a la mediación" (Sánchez,2020)



Asimismo, no cabe duda que la pandemia provocada por el Covid-19 nos han cogido por sorpresa a todos dejando atrás un gran impacto, no solamente desde el ámbito sanitario, sino que también ha dejado grandes consecuencias económicas y jurídicas como por ejemplo el colapso de los juzgados provocado por el confinamiento a lo largo de este año. "Esta situación precisó de medidas urgentes que minimicen su impacto en la ciudadanía y permitan mecanismos ágiles de resolución de los conflictos a fin de que los Tribunales conozcan exclusivamente de aquellos asuntos en los que no sea posible el empleo de otras alternativas."

Entre estos mecanismos destaca el **Plan de choque en la Administración de Justicia tras el estado de alarma (EDL 2020/8343) y Medidas para la solución extrajudicial de conflictos.**

Asimismo, también destaca "La respuesta legal e institucional al COVID-19" elaborado por el Consejo General de la Abogacía Española de 14 de abril de 2020 en el que se hace referencia a la mediación como un instrumento de conveniente aplicación ante la situación actual".

Sin duda alguna, se podría decir que la pandemia también ha servido de impulso en la aplicación de los **métodos extrajudiciales de resolución de conflictos** como, por ejemplo, la **mediación online** durante el confinamiento con el propósito de **evitar procedimientos litigiosos**, así como los perjuicios que derivan del mismo.

Como consecuencia a todo ello, el Consejo de Ministros aprobó el **Anteproyecto de Ley de Eficacia Procesal del Servicio Público de Justicia**, cuyo **objetivo principal es implantar medidas de resolución de conflictos en los asuntos civiles y mercantiles como vía previa a los tribunales**.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en el portal web de la Moncloa "el **Anteproyecto constituye un nuevo instrumento integrado en la nueva arquitectura jurídica dentro de la Estrategia Justicia 2030, enmarcado y conectado con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y el Plan de la Unión Europea Next Generation**. Además, el Anteproyecto pretende dar respuesta a los **desafíos surgidos como consecuencia de la pandemia de la Covid-19**".

De este modo, se puede decir que el **Anteproyecto se basa en varios aspectos fundamentales**.

➔ En primer lugar, pretende regular los **MASC** en los asuntos civiles y mercantiles, sin perjuicio de que en el futuro puedan extenderse a otros ámbitos. De este modo, siempre que se interponga una demanda civil o mercantil será requisito indispensable acreditar haber intentado la actividad negocial previa a la vía judicial como requisito de procedibilidad.



➔ También es importante conocer que la mediación, no es el único método alternativo que se puede utilizar, sino que se contempla otras alternativas como a actividad negocial, la conciliación privada, la oferta vinculante confidencial o la opinión del experto independiente.

- ➔ Otros de los puntos importantes que señala La Moncloa en su página web es que la validez que tendrá el acuerdo alcanzado a través del MASC es exactamente el mismo que si es resuelto por un juez. Es decir, el acuerdo alcanzado tendrá el valor de cosa juzgada para las partes, no pudiendo presentar demanda con igual objeto. Para que tenga valor de título ejecutivo, el acuerdo habrá de ser elevado a escritura pública o bien homologado judicialmente cuando proceda (La Moncloa, 2020).
- ➔ Por otro lado, además de los MASC, el Anteproyecto pretende potenciar las sentencias orales en determinados procedimientos como medida de agilización que puede usar el juez, de manera voluntaria, en atención a las concretas circunstancias del proceso. Asimismo, se introduce el procedimiento testigo y la extensión de efectos para una gestión ágil y eficaz de la litigación en masa en materia de condiciones generales de la contratación, regulándose unos requisitos muy medidos que habrán de concurrir para la posible utilización de ambas técnicas (La Moncloa, 2020).
- ➔ En último lugar, trata de introducir aspectos relacionados con la transformación digital con el objetivo de reducir costes económicos, ambientales y territoriales. Asimismo, se generaliza la celebración de visitas y declaraciones por videoconferencia. (La Moncloa, 2020)

En definitiva, tal y como viene establecido en la exposición de motivos del Anteproyecto, **“la Justicia no es únicamente la Administración de la Justicia contenciosa. Es todo un sistema que se enmarca dentro del movimiento de lo que la filosofía del derecho denomina la justicia deliberativa, que no es monopolio de los cuerpos judiciales ni de la abogacía, sino que pertenece a toda la sociedad civil. Los colegios profesionales cumplen de esta forma una función de servicio a la ciudadanía, albergando en el seno de sus instituciones mecanismos de solución de controversias, promoviendo y facilitando el diálogo social y, a la vez, fortaleciendo el importante papel que desempeñan en una sociedad democrática avanzada”**



CONCLUSIONES

Se ha realizado un análisis de la mediación civil y mercantil en España que permite conocer no solo que es la mediación sino por qué es importante su aplicación en la resolución de conflictos. Esta investigación a permitido conocer cómo se regula la mediación civil y mercantil en España con la **Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles**, que incorporó al ordenamiento español la **Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008**.



En este sentido, tal y como establece el Consejo General del Poder Judicial, la **Ley** nació con la vocación decidida de **asentar en España la mediación como instrumento de autocomposición eficaz de controversias surgidas entre sujetos de Derecho privado en el ámbito de sus relaciones de derecho disponible**.

No siendo suficiente esta Ley para el funcionamiento de la mediación, se aprueba en 2019 el **Anteproyectos de impulso de mediación**, así como el **Anteproyecto de Ley de Eficacia Procesal del Servicio Público de Justicia aprobado en diciembre de 2020**. A través de este último Anteproyecto, se pretende **mejorar la aplicabilidad de los MASC** cuyo resultado, según el Ministerio de Justicia, produciría la **descongestión del sistema judicial** en más de medio millón de procedimientos. Asimismo, lo anterior supondría una recanalización de recursos (por un valor de 380 millones de euros al año) que revertirían en una mejora sustancial del servicio público y de aquellos asuntos que sí requieren de la solución en los tribunales.

Como corolario a todo ello, no cabe duda de que la mediación, así como el resto de MASC son herramientas eficaces para la resolución de conflictos ya no solo por facilitar el dialogo entre las partes sino por suponer un menor coste emocional, económico, su rapidez, así como su confidencialidad. Según datos del Banco mundial a lo largo del 2012, la mediación resulta un 76% más barata que la justicia ordinaria y se demuestra cinco veces más rápida ya que acudiendo a mediación los conflictos se resuelven en una media de 88 días, frente a los 548 que necesita la resolución judicial de media.

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.- La Directiva Europea 2008/52/CE, sobre Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, recoge como principal finalidad:

- a) la búsqueda de soluciones complementarias de carácter extrajudicial.
- b) dar soluciones prácticas, efectivas y rentables a los conflictos entre las partes.
- c) facilitar el acceso a modalidades alternativas de solución de conflictos y fomentar la resolución amistosa de litigios equilibrando la relación entre la mediación y el proceso judicial en el ámbito civil y mercantil.

2.- La Ley española de mediación, Ley 5/2012, de 6 de julio, recoge entre sus aspectos más importantes:

- a) la concienciación y la formación de sus operadores.
- b) la actividad negocial y la conciliación privada.
- c) su aplicación a asuntos civiles y mercantiles incluidos los conflictos transfronterizos.

3.- Los fundamentos principales sobre los que se asienta la mediación son:

- a) cumplimiento de las obligaciones contractuales de las partes y eliminación de efectos jurídicos no deseados.
- b) voluntariedad, igualdad de las partes, imparcialidad, neutralidad y confidencialidad.
- c) fórmulas abiertas y flexibles que contribuyan a la implantación de la mediación.

4.- Con la finalidad de implantar la mediación como una institución complementaria de la Administración de Justicia, el Anteproyecto de Ley de impulso de la mediación, tiene como punto de actuación, entre otros:

- a) incluir la mediación en los planes formativos.
- b) regular los Masc en asuntos civiles y mercantiles.
- c) la conciliación privada y la oferta vinculante confidencial.



***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

