



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 6 Número 35

Mayo/Junio 2022



Sumario

Actualidad Corporativa págs. 3-8

El ejercicio 2022 será decisivo para la Mediación en España .

Información de Actualidad págs. 9-12

Conflictos colectivos de trabajo págs. 9-11

Mediación Laboral pag.12

Formación Continuada págs. 13-23

La Mediación y la Sostenibilidad caminan de la mano págs. 13-16

La opción restaurativa en el ámbito penal y penitenciario págs. 17-22

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

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada págs. 8

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

EL EJERCICIO 2022 SERÁ DECISIVO PARA LA MEDIACIÓN EN ESPAÑA



El primer texto legislativo sobre mediación de la Unión Europea fue promulgado el 21 de enero de 1998 por el Consejo de Europa. En 2017, el Parlamento Europeo reiteró la necesidad de que los estados miembros fomenten el recurso a la mediación.

Aprobados los proyectos de ley de Eficiencia Organizativa y Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia

En España, la mediación es legal desde 2012, pero aún tiene mucho recorrido para poner en valor su capacidad de **aliviar la carga en los juzgados, agilizar la solución de conflictos a particulares y empresas y potenciar la cultura de la negociación.**

El Proyecto de Ley de Eficiencia Organizativa contempla **tres figuras clave que impulsan la territorialidad y el acceso igualitario a la Justicia:** los Tribunales de Instancia, la Oficina Judicial y las Oficinas de Justicia en los municipios.

Junto a la ley de eficiencia digital, los **Proyectos de Ley de Eficiencia Organizativa y Eficiencia Procesal**, constituyen la **base legislativa del plan Justicia 2030**, el proyecto del Ministerio de Justicia para hacer más eficiente, ágil y sostenible la Justicia.

Por su parte, el Proyecto de Ley de Eficiencia Procesal introduce los **MASC**, propiciando la **cohesión social**, y **reforma las leyes procesales** para **aumentar la celeridad en la tramitación de procedimientos judiciales**.



Mediación
Una herramienta para la resolución alternativa de conflictos interpersonales

El Consejo de Ministros ha aprobó el día 12 de abril de 2022, el **Proyecto de Ley de Eficiencia Organizativa del Servicio Público de Justicia y el Proyecto de Ley de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia**. Estas normas, junto a la **ley de eficiencia digital**, constituyen la **base legislativa del plan Justicia 2030**, el proyecto del Ministerio de Justicia “para pasar de un modelo propio del siglo XIX a un modelo moderno y transformador del siglo XXI”, según ha señalado la ministra de Justicia.

La aprobación de estas normas supone un impulso crucial a los pilares del plan Justicia 2030, de esta forma se continúa dando pasos firmes hacia una Justicia más eficiente, ágil y sostenible.

La nueva ley de eficiencia organizativa **transforma** el modelo actual de la Justicia y **contribuye** a superar brechas de acceso a este servicio público, a la vez que **refuerza** la tutela judicial efectiva.

Se sustenta en **tres figuras** fundamentales: los **Tribunales de Instancia**, la **Oficina Judicial** y las **Oficinas de Justicia** en los municipios, que **impulsan la territorialidad, la digitalización y el acceso igualitario a la Justicia**.

Estas nuevas figuras son un elemento de acompañamiento para la ciudadanía: “Los ciudadanos y ciudadanas ya no se sentirán solos ante situaciones que, en ocasiones, disuaden de acercarse a las instituciones, algo que es muy peligroso”, ha explicado la ministra de Justicia.

Habrà **un Tribunal de Instancia en cada partido judicial** con sede en la capital, de la que tomará el nombre. Se configura su organización por Secciones, variable en función del volumen de asuntos y actividad que se concentra en el partido judicial.

Con ellos, se **simplifica el acceso** de la ciudadanía a la Justicia, al haber solo un tribunal y no juzgados diferentes; **favorece la especialización**; y dota de **mayor flexibilidad** a la planta judicial, por lo que le permite adaptarse a las necesidades reales de cada momento.



Por otro lado, se completará el proceso de implantación de la Oficina Judicial en todo el territorio nacional. Será una **ventanilla de acceso único** a la Justicia para la ciudadanía.

La Oficina Judicial mejora el servicio a los usuarios y a los propios profesionales, al conseguir una **mayor agilidad** y responder de **forma homogénea** a situaciones iguales. A su vez, la transformación digital favorecerá el trabajo deslocalizado, lo que permitirá reducir la huella ecológica, además de evitar la concentración de personas en el mismo edificio.

Asimismo, con la nueva norma, **los juzgados de paz se transforman en Oficinas de Justicia en los municipios**, fortaleciendo la presencia de la Justicia en todo el territorio, luchando contra la despoblación en zonas rurales y acercando el servicio público de Justicia a la ciudadanía.



En las Oficinas de Justicia se podrán celebrar juicios telemáticos, diligencias judiciales o conexiones por videoconferencia con los colegios profesionales, entre otras diligencias administrativas, ahondando en la reducción de los desplazamientos y, en última instancia, reduciendo el impacto medioambiental.

En su integración con el nuevo modelo organizativo de Tribunales de Instancia y Oficina Judicial, las nuevas Oficinas de Justicia en los municipios aprovecharán los recursos humanos que actualmente trabajan en los juzgados de paz, incrementando el personal en los casos que sea necesario y poniendo todos los instrumentos que brindan las nuevas tecnologías para ofrecer nuevos servicios.

Eficiencia Procesal

Por su parte, la **ley de eficiencia procesal** tiene como **objetivo agilizar la actividad de la Justicia en términos estructurales, facilitar la cohesión social y contribuir a un sistema de Justicia más sostenible**. Para ello, **introduce los medios adecuados de solución de controversias (MASC) y reforma las leyes procesales**.

Con los **MASC** se pretende **reducir la litigiosidad, avanzando hacia la cohesión social**, uno de los retos del Ministerio, alineado con los marcados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, e **impulsar la participación de la ciudadanía en el sistema de Justicia**, devolviendo a las partes su capacidad negociadora. Los MASC ayudarán también a **reducir la sobrecarga de los tribunales, impulsando un servicio público de Justicia sostenible**.

La norma establece un **requisito de procedibilidad en los procedimientos civiles y mercantiles**, que exige haber intentado una solución consensuada con carácter previo a la interposición de la demanda. Las partes podrán cumplir dicho requisito mediante la **negociación directa entre las partes, la opinión de un experto independiente, la conciliación, la mediación o una oferta vinculante confidencial**.

También contempla la figura de los servicios de medios adecuados de resolución de conflictos, para informar a la ciudadanía y operadores jurídicos sobre su naturaleza, contenido, efectos de su utilización y recursos existentes, así como auxiliar a los diferentes órganos judiciales respecto a la conveniencia de la derivación de un determinado caso a una actividad negociadora.

Los MASC van a permitir **“garantizar mejor los derechos de la ciudadanía por vías menos costosas y que llevan menos tiempo; se trata de un cambio de la cultura del litigio hacia la cultura del acuerdo”**, según ha expuesto la ministra de Justicia.

Este proyecto de ley regula también las medidas imprescindibles para la digitalización, adaptando la legislación española a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En este sentido, modifica la Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia, teniendo en cuenta que la regulación completa se desarrolla en el Anteproyecto de Ley de Eficiencia Digital del Servicio Público de Justicia.

Información de Actualidad

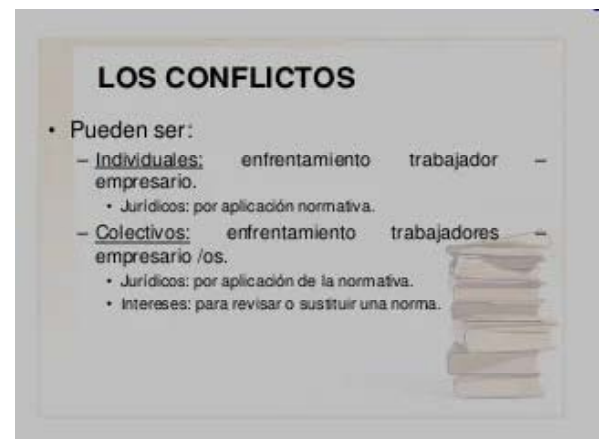
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

(R.D.L. 17/1977, arts. 17 al 25)
 (Constitución Española 1978, arts. 28.2 y 37.2)
 (Sent. T. Const. 11/1981)
 (Ley 36/2011, arts. 63 y 153 al 162)
 (R.D.LG. 2/2015, art. 91.3)

El conflicto colectivo, en cuanto supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y grupo genérico de trabajadores, que afecta a los intereses generales de estos últimos, puede concretarse como:

➔ Conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma legal o convencional, o de pactos, acuerdos de empresa o de una decisión o práctica del empresario de carácter colectivo.

➔ Conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de una norma reguladora aplicable.



Partes legitimadas para promoverlo

- ➔ Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- ➔ Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- ➔ Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

- Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
- Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como las empresas para la que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas, siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.
- Los sindicatos y asociaciones empresariales representativos y los órganos de representación legal o sindical pueden personarse en un procedimiento de conflicto colectivo, aunque no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda, o sea más amplio que el del conflicto.

Tramitación

Intento de conciliación o de mediación: Será requisito necesario para la tramitación del proceso, el intento de conciliación o de mediación.

Solicitud de inicio: presentación de escrito ante la autoridad laboral, entendiendo como tal no sólo el servicio administrativo competente en función del ámbito, sino también los órganos de conciliación que puedan establecerse en virtud de acuerdos interprofesionales, conforme a lo establecido en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En dicho escrito se indicarán los datos de identificación de quienes lo promueven, el ámbito de afectación, los hechos motivadores del conflicto y las peticiones que se formulan.

Presentación: en función del ámbito territorial del conflicto será competente el órgano provincial, autonómico o estatal. En función del ámbito del sector, será competente bien el servicio administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social o del órgano autonómico correspondiente, o bien el servicio gestionado por los órganos paritarios, suscrito mediante acuerdo entre representantes de empresarios y de trabajadores. Es importante conocer qué sectores o empresas puedan tener pactados sistemas propios de solución de conflictos, tanto a nivel provincial como autonómico o estatal.

Lo acordado en conciliación o mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el art. 82 del E.T., siempre que las partes estén legitimadas y el acuerdo cumpla con los requisitos requeridos. En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, tendrá la misma eficacia que los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo. En todo caso se enviará copia de lo acordado a la Autoridad Laboral.

En caso de no producirse un acuerdo, puede presentarse demanda ante la Jurisdicción Social.

LOS CONFLICTOS LABORALES y LA SOLUCIÓN PACÍFICA

La Huelga
-Cierre Patronal
-Mediación, Arbitraje y Conciliación



Contenido de la demanda

El proceso se inicia mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente, y contendrá además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto, la designación concreta del demandado o demandados, una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada y las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.

A la demanda habrá de acompañarse necesariamente certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previas.

El proceso también puede iniciarse por parte de la autoridad laboral, a instancia de las personas legitimadas para promoverlo, mediante comunicación con formato de demanda.

Celebración de juicio y sentencia

Admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, se cita a las partes para la celebración del juicio dentro de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

La sentencia se dicta dentro de los tres días siguientes, notificándose en su caso a la Autoridad Laboral competente. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el letrado de la Administración de Justicia al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL

- Conciliación: el conciliador trata de aproximar a las partes para que lleguen a un acuerdo.
- Mediación: se propone una solución, que deciden si aceptan o no.
- Arbitraje: el árbitro dicta un laudo arbitral, que será de obligado cumplimiento.



La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse que traten sobre idéntico objeto, o que tengan una relación directa con el mismo.

Mediación Laboral



Es un modelo de resolución de conflictos laborales en el que todas las partes involucradas buscan soluciones siempre con la mediación de una tercera persona imparcial al problema que actúa como moderador/a de la comunicación.

Cada vez más los procesos de **Mediación Laboral** son implementados en nuestro país como forma de **resolver los conflictos de manera privada y pacífica**.

Se trata de crear dentro de la empresa un **espacio de encuentro** para que, **dos o más partes** con un **punto de vista distinto sobre un conflicto**, **dialoguen y cooperen** para un **entendimiento común**. De esta forma, la Mediación Laboral sirve no solo para resolver ese conflicto en concreto, sino que además plantea las bases para futuros conflictos o problemas dentro de esa organización, marcando la ruta para encontrar soluciones pactadas y que creen buen clima dentro de la empresa.

¿En qué casos puede darse la Mediación Laboral dentro de una organización?

Cuando se habla de Mediación Laboral, suele pensarse en conflictos abusivos por parte de la organización frente a un trabajador/a, pero esto no siempre es así.

La Mediación Laboral es válida para cualquier problema dentro de la empresa, sin importar la jerarquía o las personas involucradas en el mismo.

De hecho, la Mediación trabaja no solo conflictos entre empresa – trabajadores/as sino también entre personas de un mismo equipo y rango, haciendo que los procesos de trabajo sean más ágiles y resolutivos y el clima mejore considerablemente ya que se consigue que el trabajador/a se sienta parte de la solución y con ello, el acuerdo perdure en el tiempo.

Otro ámbito en el que suele intervenir la Mediación Laboral es en **conflictos de índole intercultural o intergeneracional** y, en general, en cualquier conflicto por mínimo que sea que enturbie el ambiente de trabajo y por ello la productividad. De hecho, el uso preventivo de la Mediación Laboral es su principal ventaja por los beneficios que aporta a la organización que la implanta.

En una empresa, como cualquier espacio en el que se establezcan relaciones humanas, pueden surgir roces o enfrentamientos y dependiendo de la gestión de estos conflictos la empresa evolucionará de forma positiva o arrastrará consecuencias negativas. Es por este motivo que la Mediación Laboral se convierte en un proceso fundamental: no solo permite que los problemas no lleguen a una vía judicial, sino que ahorra tiempo y dinero a la organización, creando, por otra parte, un clima de cooperación dentro de la empresa que motive a toda persona que pertenezca a la misma.

¿Y cómo puede aplicar una empresa la Mediación Laboral?

Cada vez son más las empresas que están recurriendo a la Mediación como forma de resolver problemas. En la actualidad, uno de los métodos más utilizados por las organizaciones es **incluir en todos los contratos existentes** (ya sea entre trabajador/a, proveedores, socios/as, etc) **una cláusula para la aplicación (siempre voluntaria) de la Mediación como forma de resolución de conflictos futuros**. Este simple hecho no solo ayuda a que estos procesos se instauren sino que además **sitúa a la organización como una empresa comprometida, dialogante y abierta a la cooperación**.

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

La mediación y la sostenibilidad caminan de la mano

Las estrategias sostenibles que pueden implementar las empresas están en pleno auge.



El papel de la Mediación en la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible

Es un hecho indudable el protagonismo y actualidad de la sostenibilidad. Lo cierto es que los criterios ASG (o ESG, por las siglas en inglés), los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y el amplio abanico de estrategias de sostenibilidad que pueden implementar las empresas están en pleno auge.

Sin embargo, si bien se ha puesto el foco en iniciativas tales como cambios en el consumo de energía, mejora de la gestión de residuos o reducción del uso del papel, poco se ha escrito sobre la posibilidad de ser más sostenibles a través de la forma de resolución de las disputas.

Es precisamente en este punto donde la mediación cobra especial importancia como ejemplo de actividad sostenible. Por medio de este poderoso mecanismo, las partes pueden resolver sus controversias en un día, mientras que, si hicieran uso de la jurisdicción ordinaria o el arbitraje, se necesitaría más tiempo, dinero y recursos. Además, la pandemia ha puesto de relieve con inusitada fuerza la saturación de nuestros Tribunales, por lo que recurrir a la mediación para resolver las controversias ayudaría a contribuir contra la saturación de los mismos.

A la luz de las diferentes vertientes de los criterios ESG, son varios los motivos por los cuales la **mediación** parece ser la "**opción verde**".

Desde un **punto de vista ambiental**, al tratarse de un mecanismo de resolución de conflictos informal, la mediación requiere menos infraestructura física y recursos de apoyo que el arbitraje o la litigación ordinaria.

MEDIACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES. HACIA UNA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La mediación no ha de valerse de magistrados, letrados de la administración de justicia, funcionarios, etc. ya que sólo requiere al mediador, las partes y salas de conferencias (que pueden ser virtuales).

La modesta infraestructura y el apoyo del personal en la mediación se traduce directamente en: **menor consumo de energía, menor huella de carbono y menos residuos de bienes consumibles**, lo cual ayuda a la consecución del **ODS 13**, que tiene como objetivo adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

En el **ámbito social**, la mediación tiene diferentes funciones a través de las que puede colaborar en la consecución del **ODS 16** y en la consiguiente transformación social. De ellas, destacamos tres: **la función de prevención de conflictos y construcción de una dinámica relacional no confrontativa; la función de resolución de conflictos mediante el diálogo, la búsqueda de intereses comunes y la consecución de acuerdos satisfactorios para todas las partes implicadas; y la función educativa para las personas, organizaciones y la sociedad en general, en la cultura de respeto por los diferentes puntos de vista, comunicación no violenta, colaboración y construcción de la paz.**

Desde el **ángulo de gobierno corporativo**, al ser un mecanismo de resolución de controversias no confrontativo y que tiende a preservar las relaciones, la mediación puede **ayudar a prevenir y resolver eficazmente los conflictos relacionados con cuestiones de gobernanza.**

Estas controversias tienen el potencial de afectar profundamente a la empresa y a su viabilidad permanente, pudiendo llegar a afectar a la esencia del propósito empresarial, la reputación, los valores corporativos y a las relaciones con los inversores, los clientes, los empleados y demás stakeholders. Por ello, es fundamental que se resuelvan por un mecanismo que tienda a conservar las relaciones.

En este orden de ideas, cabe citar el caso de Jordania. Como consecuencia del aumento del número de litigios en los que están implicados los accionistas de las sociedades cotizadas y la incapacidad de los sistemas judiciales para litigar adecuadamente estos casos, el Código de Gobierno Corporativo de Jordania ha reconocido los ADR como un derecho opcional al que pueden recurrir los accionistas para resolver sus conflictos con los consejos de administración.

Por eso, es de vital importancia que estas buenas intenciones queden reflejadas en aras de evitar que queden en papel mojado y que la mediación y la sostenibilidad trabajen juntas de forma concertada. En este sentido, sería conveniente que los consejos de administración establezcan **políticas de resolución de conflictos** que incluyan la mediación como **herramienta de gestión** y que garanticen la **resolución eficaz de los conflictos**.

En conclusión, las iniciativas de sostenibilidad, no sólo se centran en industrias con cadenas de suministro de productos o procesos de fabricación, sino también en la resolución de disputas. Después de todo, la mediación es probablemente la opción más "verde" en los servicios de resolución de disputas. En otras palabras, los paradigmas tradicionales de suma cero, adversarios y de ganar / perder son opciones menos ecológicas que la mediación.

Ha llegado el momento de abordar nuestra contribución ante el cambio climático que enfrentamos también en el ámbito de la resolución de conflictos. El movimiento que hicimos hacia la mediación online como respuesta a la pandemia de la covid ha probado que la mediación puede ser amigable con el medio ambiente de forma accesible y altamente eficiente.

17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para toda la Comunidad Internacional y los incluyeron en su Agenda para el año 2030.

La consecución de estos 17 objetivos ODS compromete no solo a gobiernos, estados, organizaciones internacionales e instituciones públicas, sino también interpela a la sociedad civil y a todos sus actores.

Estos 17 objetivos constituyen "un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad" (Naciones Unidas), como compromiso para luchar contra la pobreza, la desigualdad, la injusticia y el cambio climático. Entre ellos podemos citar: el fin de la pobreza (objetivo 1), el hambre cero (objetivo 2), la salud y bienestar (objetivo 3), la educación de calidad (objetivo 4), la igualdad de género (objetivo 5), la reducción de las desigualdades (objetivo 10) o la paz, justicia e instituciones sólidas (objetivo 16).

La **mediación**, como **metodología y proceso colaborativo para la resolución de conflictos** supone una herramienta fundamental en el desarrollo de la cultura de paz. Asimismo, los **profesionales de la mediación**, como actores relevantes para **generar un diálogo pacífico entre las partes y construir espacios facilitadores de acuerdos**, estamos en un lugar óptimo para promover actuaciones de un alto impacto en la consecución de la mayoría de los objetivos mencionados, pero sin duda, es en la consecución del objetivo 16 de "construcción de la paz", donde la mediación puede desplegar toda su capacidad para transformar y mejorar la vida de las personas.

Concretamente el ODS 16 propone "Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todas las personas y construir instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas", y pone el foco en colaborar en la búsqueda de soluciones para por un lado reducir la violencia y la corrupción, y por otro lado promover el acceso a la justicia, garantizando en todo momento una colaboración social inclusiva.

Partiendo de su propia fundamentación teórica, la mediación tiene diferentes funciones a través de las que puede colaborar en la consecución del mencionado objetivo 16 y en la consiguiente transformación social. De ellos, destacamos tres:

- Función de prevención de conflictos y construcción de una dinámica relacional no confrontativa.
- Función de resolución de conflictos mediante el diálogo, la búsqueda de intereses comunes y la consecución de acuerdos satisfactorios para todas las partes implicadas.
- Función educativa para las personas, organizaciones y la sociedad en general, en la cultura de respeto por los diferentes puntos de vista, comunicación no violenta, colaboración y construcción de la paz.

Una vez identificado el objetivo general y las funciones que puede aportar la mediación, la tarea de los mediadores, desde ahora y para los próximos años, será reflexionar cómo poder llevar a cabo las acciones que, poco a poco, permitan alcanzar este más que necesario reto.

La opción restaurativa en el ámbito penal y penitenciario



La aplicación de la *mediación* o de otro sistema de *justicia restaurativa* (JR) de forma previa a la interposición de una denuncia, en caso de delitos leves, puede favorecer una *desjudicialización efectiva de las relaciones sociales* y, por tanto, una *descongestión real del sistema judicial*. Una vez iniciada la vía judicial también tiene sentido, tanto para la víctima que puede ver satisfechas sus auténticas necesidades de reparación, como para el victimario que tiene la oportunidad de responsabilizarse y reparar por propia mano el daño causado, evitando muchas veces la dureza de una pena que puede tener un efecto contrario a la finalidad resocializadora de las penas que proclama nuestra propia Constitución.

Con posterioridad a la sentencia, en cumplimiento de la pena privativa de libertad es igualmente posible y muy útil facilitar una opción restaurativa. En esta etapa, la *mediación post sentencia* puede llevarse a cabo respecto a la víctima del delito que motivó la pena impuesta o bien entre dos internos o un interno y un funcionario entre los que haya surgido algún tipo de conflicto o discrepancia grave, incluyendo los actos sancionables por el Reglamento Penitenciario (RP), evitando o moderando las sanciones disciplinarias.

Tanto a nivel de España como internacionalmente esta *mediación posterior a la sentencia* denominada *after sentencing o post-sentencing mediation* está *menos implantada* que la mediación previa a la

sentencia o before sentencing, aunque en los últimos años su aplicación está avanzando de forma significativa y se está *impulsando desde instituciones internacionales* tan relevantes como las Naciones Unidas, el Consejo de Europa, la UE o la OEA.

En todo caso, *las partes han de consentir voluntariamente el inicio de la mediación o acceder a ella con total libertad, tanto si viene solicitada por la otra parte o bien indicada por un tercero.*

La mediación puede suponer para la víctima una oportunidad para satisfacer sus intereses y necesidades, tanto materiales como psicológicas y la opción de participar directamente en la reivindicación del perjuicio concreto padecido. Respecto al interno, se trata de estimular un cambio de actitud que facilite un regreso, no solo físico, sino una reincorporación integral a la sociedad, con una base ética que minimice el riesgo de reincidencia y motive el respeto a las normas como instrumento necesario para posibilitar la convivencia social.

La *mediación* puede tener lugar, tanto *a petición de la víctima como del ofensor* sometido a pena privativa de libertad, a través de su abogado o a instancia del centro penitenciario o incluso de un órgano judicial, siempre que las partes acepten. La *pena privativa* de libertad supone, a menudo, la anulación de unas legítimas expectativas de futuro y un estigma que dificulta que posteriormente el individuo pueda normalizar su vida social y laboral, en función de los esquemas sociales y culturales imperantes. La mediación es una fórmula que puede ayudar, especialmente en estos supuestos, a integrar, en lugar de excluir y que brinda la oportunidad de compensar el daño y estimular una actitud positiva en el ofensor, en vez de etiquetarlo, irremisiblemente, como delincuente y convertirse en sujeto pasivo del castigo.

La aplicación de estos métodos de JR puede incidir en que la pena privativa de libertad se convierta realmente en una alternativa de última instancia o en su reducción temporal, a través de la obtención de beneficios penitenciarios que reconozcan y primen el valor del esfuerzo reparador. Nuestra propia legislación posibilita diversos efectos penológicos, susceptibles de reducir la duración de la pena y que derivan de la reparación efectuada a la víctima (obtención o avance de la libertad condicional, evolución en el grado de tratamiento penitenciario, apoyo de la petición de indulto...). Tanto la reparación, como los mecanismos que la hacen posible: la mediación u otros métodos de JR, deberían quedar específicamente regulados y claramente establecidos sus efectos y consecuencias jurídicas y penológicas, tanto a nivel del CP, como en la LOGP, en el RP y en la LECrim.

En Estados Unidos existen programas que ofrecen a las víctimas directas o indirectas que lo soliciten la posibilidad de realizar una mediación con internos que están cumpliendo condena por delitos muy graves.

En España también los *encuentros restaurativos* entre víctimas y presos de ETA arrepentidos ha supuesto un hito importante en la posibilidad de ofrecer respuestas restaurativas a actuaciones penalmente muy graves. En estos casos, el encuentro restaurativo es solicitado por la víctima, porque entiende que puede ayudarle a superar su victimización o porque conoce "la verdad judicial" pero necesita conocer también la verdad material o algunos detalles de lo realmente sucedido y la única persona que puede desvelar ese conocimiento integral es justamente el autor de los hechos. Estas mediaciones se producen después de que la *persona mediadora verifique y valore la*

posibilidad del encuentro, la voluntariedad consciente de las partes y que ese encuentro no va a ser perjudicial, ni peligroso o revictimizador para quien, directa o indirectamente, ha padecido el delito. Estas mediaciones o encuentros restaurativos producen efectos personales muy positivos para ambas partes, aunque en la mayoría de los casos carecen de efectos jurídicos o penológicos favorables para el interno que está cumpliendo la condena.

Otro tipo de mediación, cada vez más extendida, que se lleva a cabo también en la etapa de cumplimiento de la condena es la que se aplica en los conflictos surgidos entre internos o entre internos y funcionarios, que cuenta con experiencias muy interesantes en España. Una vez la persona condenada ingresa en prisión, en la normativa penitenciaria existen mecanismos que permiten valorar la *participación de la persona privada de libertad en un procedimiento de mediación con voluntad conciliadora y reparadora*. Como ejemplo, cabe la posibilidad de *reducir sanciones disciplinarias participando en procesos de conciliación y reparación en estas situaciones conflictivas* nacidas de los problemas de convivencia dentro de la propia cárcel.



Si analizamos el entorno en el que se va a desarrollar este tipo de mediación, recordamos que la prisión es un espacio que propicia los conflictos entre los internos, la propia estructura carcelaria con rejas, bloques de hormigón, puertas metálicas... La misma privación de libertad es motivo de alteración y produce una elevada tensión en la vida cotidiana de estas personas, que pueden gestionar las situaciones conflictivas que se les presentan de forma diferente a como reaccionarían si estuviesen en libertad. Si se considera la prisión como un medio hostil, las personas internas adoptan una actitud acorde a tal percepción y responden en ese sentido. Por ello siguiendo a este autor la propia realidad de la prisión contribuye a crear la idea de unos contra otros que, junto a diferentes motivos de diversa índole, pueden potenciar su agresividad y son el origen de los conflictos entre internos.

Estos *conflictos*, ya se trate de los surgidos *entre las personas privadas de libertad o respecto a los funcionarios*, suelen castigarse mediante *sanciones disciplinarias*, pero también la *mediación* puede ser un *método mucho más eficaz y humano para abordar estas problemáticas*, mayoritariamente vinculadas a la convivencia, desde otra perspectiva mucho más *conciliadora, preventiva y constructora* de nuevas relaciones entre personas que deberán compartir espacios y convivir, a veces durante mucho tiempo]. La *mediación penitenciaria* como respuesta a todos estos conflictos surgidos dentro del ámbito carcelario queda reconocida por la Recomendación R (2006) 2 del Comité de Ministros y del Consejo de Europa que entiende que los procedimientos disciplinarios deben quedar como mecanismos de último recurso, promoviendo, en primer lugar, el ofrecimiento de *fórmulas restaurativas*.



En este entorno complejo, la mediación penitenciaria se presenta como idónea por ser una vía distinta a la utilizada habitualmente por los internos para abordar sus conflictos, que está alejada del llamado "código de conducta carcelario" que suele partir de respuestas

El 1 de julio de 2020, el Consejo de Europa publicó una versión revisada de las Reglas Penitenciarias Europeas. Adoptado en 1937, y revisado por última vez en 2006, el documento define las normas europeas relativas a los derechos de las personas privadas de libertad y de la administración de los centros penitenciarios.

violentas y cargadas de agresividad. La mediación en este ámbito no viene textualmente regulada en nuestra legislación penitenciaria, aunque sí viene recogida en el art. 56.2 de las *Reglas Penitenciarias Europeas*, que constituyen recomendaciones dirigidas a los Estados miembros para que las tengan en consideración en el establecimiento de sus respectivas políticas penitenciarias.

La LOGP asigna al sistema penitenciario la labor fundamental de garantizar el cumplimiento de las penas impuestas, asegurar la custodia de los reclusos y proteger su integridad. Pero estas funciones serían totalmente insuficientes si no se orientasen además a la rehabilitación de las personas internas. Por ello el internamiento ha de ofrecer herramientas que los preparen para una vida en libertad en la que se valore el respeto a las demás personas y a sus bienes, a las normas sociales, a la convivencia y al mandato de las leyes que hacen posible dicha convivencia.



Justicia Restaurativa en el ámbito penal y penitenciario

La mediación aporta un elevado potencial reflexivo, responsabilizador e incentiva el respeto y la comprensión hacia las demás personas.

Este tipo de intervenciones pueden llevarse a cabo por un *equipo de profesionales mediadores adscritos a un servicio de mediación y prácticas restaurativas*, que actúe en el seno del sistema penal y que esté a disposición de la Administración de Justicia. También pueden realizar estas mediaciones profesionales formados y especializados en mediación y en JR, integrantes del propio equipo técnico del centro penitenciario.

Respecto a los objetivos generales enfocados al tratamiento penitenciario, cabe explicar que, desde la experiencia de mediación destaca la obtención de un pronto reconocimiento de la responsabilidad compartida, de forma tímida, pero en casi todos los conflictos, las personas que han participado reconocen una cierta corresponsabilidad. Por otra parte, la mediación les permite confrontar sus "verdades" y es muy gratificante, llegar a una misma versión de los hechos, desde distintas percepciones, una vez superada la subjetividad de la historia.

La mediación les permite también realizar un *aprendizaje de conductas de diálogo* en las relaciones interpersonales, de *escucha* para comprender la posición del otro, de *búsqueda de soluciones creativas y pacíficas* para solucionar las situaciones conflictivas, *potencia su capacidad* de tomar decisiones personales y autónomas sobre el conflicto y propicia finalmente la *pacificación en las relaciones internas* dentro de los módulos. Siguiendo a estos mismos autores, respecto a los objetivos de las personas privadas de libertad, su participación en actuaciones mediadoras contribuye a reducir los niveles de tensión y ansiedad. En absoluto supone pérdida de

derechos ni de la libertad (permisos, progresión en grado...) sino todo lo contrario. Además, al evitar la aplicación del régimen disciplinario, también los familiares del penado se ven beneficiados al soslayar

los perjuicios que tales sanciones disciplinarias puedan producirles al vetar la comunicación y las visitas con su familiar interno. Finalmente, debe destacarse la importancia del aumento de la percepción de control personal sobre su propia vida y de la capacidad de construir acuerdos útiles y satisfactorios para todas las partes implicadas.

Uno de los *objetivos* más destacados de los *servicios de mediación* ha de ser su *efectividad*, en esta línea, debe hacerse referencia al término inglés "healing" que, es posiblemente el que mejor define el objetivo último de la mediación y de la JR en general, como *reparación o sanación integral del mal causado*. El significado de "healing" incluye la reparación o sanación de la víctima tanto a nivel físico (material) como psicológico, con lo cual la efectividad medida desde la satisfacción de la víctima es siempre mucho mayor. La tasa de éxito de la JR es superior partiendo de la satisfacción y del convencimiento, tanto del autor como de la víctima, de que la solución acordada ha sido más justa que la ofrecida por el sistema penal.

La existencia de diversas investigaciones a nivel internacional acredita que tanto la *mediación* como otras prácticas de JR pueden *incidir positivamente en la disminución de la reincidencia*, tanto en menores como en adultos. Entre estas investigaciones destaca la de Bonta/Wallace-Capretta/Rooney/ De McAnoy de 2002 que supuso la revisión de los resultados de 46 estudios y constataron una disminución de la reincidencia del 3% como media. Contrariamente a lo que esperaban, los programas eran más efectivos en adultos (8% de reducción) que en jóvenes (2% de reducción). Latimer et al en 2005, en su revisión de 27 estudios sobre conferencing y sobre mediación, concluyen que los programas de JR consiguen reducir la reincidencia en mayor medida que las intervenciones no restaurativas.

Esta efectividad demostrada en la práctica contribuye a visibilizar la necesidad de evolucionar hacia una aplicación generalizada de la JR. Para atender estos casos desde una óptica restaurativa, ya sean



JUSTICIA RESTAURATIVA Y RESILIENCIA

derivados por el Fiscal, por el Juez, por los órganos penitenciarios o solicitados por los abogados de las partes o directamente por ellas, deberían existir en todo el país servicios específicos adecuados, integrados por especialistas que, tras un análisis de las circunstancias del caso concreto, aplicasen el método más adecuado de JR. Debido a su gravedad y a la elevada especialización del contexto judicial penal, estos casos deberían gestionarse desde servicios de mediación y JR integrados por *profesionales de la JR conocedores también del marco penal y penitenciario material y procesal*. Estos profesionales además de una *formación de origen* y de una *aptitud y sensibilidad* determinada, han de estar *formados en técnicas de comunicación, recursos restaurativos y de mediación y conocer los diversos métodos y técnicas integrados dentro del amplio bagaje referencial de las prácticas restaurativas*.

Para abordar adecuadamente esta complejidad sería recomendable contar con *equipos pluridisciplinares* que, aparte de estar igualmente preparados y formados en los distintos métodos de JR, procedan de *disciplinas diversas: Derecho, Psicología, Pedagogía, Trabajo Social, Sociología, Criminología, etc.*, con lo cual el trabajo individual y de equipo se enriquece con *aportaciones y perspectivas diferentes e integradoras*. Además, la

formación mediadora específica inicial, debería completarse con una *formación continua* que permitiese a los *mediadores y facilitadores mejorar su actuación y sus competencias*, constantemente y estar al día respecto a *nuevas técnicas y recursos útiles y eficaces aplicables a la delicada tarea mediadora y a otras prácticas restaurativas desarrolladas en el entorno penal*.

Distintos autores, destacan la necesidad de contar con facilitadores bien entrenados. Señalan los aspectos fundamentales que contienen los protocolos de unos veinte estados de América del Norte para facilitar procesos restaurativos entre personas condenadas, incluso a pena capital y sus víctimas: en primer lugar el *mediador o facilitador debe ser consciente de que su función no es juzgar*, aunque *tampoco permanecer neutral*, ya que hay una persona que ha padecido un mal infringido por otra persona, en segundo lugar es fundamental *realizar una buena preparación del caso*, con los encuentros individuales previos que sean necesarios y dando una información clara a los participantes sobre cuál es su papel y sus expectativas; además el mediador o facilitador ha de *gestionar adecuadamente la elevada tensión emocional* que acostumbra a producirse en los encuentros. Finalmente ha de *tratar las cuestiones penitenciarias que puedan surgir en los procesos restaurativos*.

Es fundamental que el colectivo de abogados conozca también las opciones, posibilidades y ventajas que ofrece la JR para poder informar y recomendar a sus clientes (ya sean víctimas o victimarios) la puesta en práctica de esta vía, en todos los casos en que se considere adecuado y pueda aportarles beneficios personales y jurídicos.

En supuestos de especial gravedad es particularmente importante que el abogado continúe asesorando activamente a su cliente durante la mediación o durante el desarrollo del método de JR aplicado y que le asesore acerca de los compromisos que se alcancen en el posible acuerdo y sus consecuencias jurídicas.

Una vez la persona mediadora se ha cerciorado de la voluntad y capacidad reparadora del investigado o penado, se entrevista con la víctima para ofrecerle la misma opción de la mediación o del encuentro restaurativo. En este encuentro con la víctima se la informará de sus características, su funcionamiento y también de las posibles consecuencias personales y jurídicas que pueden derivar de un potencial acuerdo, para que, en ningún caso, la víctima pueda pensar o sentir que no ha sido correcta y plenamente informada de todos los aspectos que pueden derivar de la actuación mediadora y de su participación en la mediación o en otro método restaurativo. En este sentido se describen circuitos similares en protocolos de derivación a mediación como el recogido en la *“Guía para la práctica de la mediación Intrajudicial”* elaborada por el CGPJ.

Existen modelos de *servicios de mediación integrados* en el propio equipo técnico de la cárcel que realizan su labor, exclusivamente con los internos del centro, ese sería el modelo que se puso en funcionamiento en Bélgica, con equipos de mediación adscritos a cada centro penitenciario que se sumó a la experiencia. Otra posibilidad es la derivación de casos al equipo técnico de mediación que atiende los expedientes derivados de los juzgados. En este modelo, los técnicos del equipo, asignados al caso, dan respuesta a las peticiones que les llegan de las distintas cárceles o a las peticiones de las víctimas, poniéndose luego en contacto con el interno correspondiente y con los equipos psico-sociales de cada centro para programar las entrevistas y coordinar el desarrollo formal de la mediación o del método más adecuado escogido en función de las circunstancias concretas.

En todo caso, sería recomendable potenciar *servicios de información*, que actuasen de forma previa a la interposición de la demanda o al inicio de todo procedimiento judicial, que permitiesen a los ciudadanos conocer, no solo cuáles son sus derechos, sino también cuáles son las diversas vías, posibilidades,

opciones y recursos de los que pueden disponer ante un conflicto o un delito (o ambas cosas, ya que a menudo el delito se produce a consecuencia de un conflicto mal gestionado).

Esta información se ofrecería desde una especie de *“ventanilla única”* que debería estar en un lugar muy visible y de fácil acceso en todos los edificios judiciales de forma similar a los “Multi-Door Dispute Resolution División” norteamericanos, tanto para asuntos de carácter civil como penal. Estos servicios informarían a los ciudadanos de las características y consecuencias que conlleva optar por la vía judicial tradicional y también de la posibilidad, de las consecuencias y de las ventajas de aplicar la mediación, la conciliación y otras vías restaurativas no contenciosas a disposición de todos y que complementan el marco judicial ya sea civil o penal.

Esta información ha adquirido una especial relevancia tras la aprobación de la Ley 5/2015 del Estatuto de la Víctima del delito, ya que en su art. 15 establece el acceso a los servicios de JR como una posibilidad a disposición de toda víctima, y es evidente que si no es debidamente informada no podrá ejercer esta opción, no por falta de voluntad, sino por puro desconocimiento.

Iniciar uno de los procesos posibles, disponiendo de asesoramiento e información suficiente, tanto sobre las posibles vías de actuación, como sobre las características y recorrido de la opción elegida y de sus previsibles consecuencias, ayudaría a las personas a evitar sorpresas y a asumir, con una conciencia más clara, el devenir y las incidencias inherentes al proceso elegido. Esta información facilitaría también una selección más adecuada, realista y consciente, de la vía más apropiada a las circunstancias de cada caso y a los intereses y necesidades concretas, relevantes y particulares de cada persona y situación, en un marco jurídico más amplio y respetuoso con los ciudadanos, con sus derechos y preferencias.

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 página 8 de nuestro Boletín Oficial.

- 1.- *En un entorno de desarrollo sostenible la Mediación ha sido definida como la "opción verde" por varios motivos. Desde el punto de vista ambiental la mediación es:*
 - a) un mecanismo de resolución de conflictos informal que requiere menor infraestructura física y recursos de apoyo que el arbitraje o la litigación ordinaria.
 - b) un mecanismo de control y prevención de conflictos construyendo una dinámica confrontativa.
 - c) un método de resolución de conflictos mediante la búsqueda de intereses comunes y acuerdos satisfactorios.

- 2.- *Entre los 16 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), la mediación tiene diferentes funciones para conseguir el correspondiente objetivo y la consiguiente transformación social, entre las citadas funciones se encuentra:*
 - a) Función de reflexión para llevar a cabo las acciones que permitan alcanzar el citado objetivo.
 - b) Función de gestión y resolución ecológica del conflicto.
 - c) Función de prevención de conflictos y construcción de una dinámica relacional no confrontativa.

- 3.- *La mediación como mecanismo de justicia restaurativa en el ámbito penal, puede suponer para la víctima:*
 - a) la compensación del daño sufrido y la estimulación de una actitud positiva en el ofensor.
 - b) una oportunidad para satisfacer sus intereses y necesidades, tanto materiales como psicológicas y la opción de participar directamente en la reivindicación del perjuicio padecido.
 - c) la posibilidad de conocer la verdad material y la judicial.

- 4.- *El mediador o facilitador que actúa en la justicia restaurativa en un entorno penal y penitenciario debe ser consciente de que su función :*
 - a) es solamente la de informar y recomendar a sus clientes.
 - b) no es juzgar, aunque tampoco permanecer neutral, debe realizar una buena preparación del caso y gestionar adecuadamente la tensión emocional de los procesos restaurativos.
 - c) conocer los diversos métodos y técnicas integrados en la prácticas restaurativas.



***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

