



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La conciliación y mediación laboral en conflictos
individuales en el Derecho español

Conciliation and mediation in individual labor
disputes under Spanish law

Autor/es

Paula Tejero Lafuente

Director/es

José Luis Argudo Périz

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2023-2024

La conciliación y mediación laboral en conflictos individuales en el Derecho español

Paula Tejero Lafuente

RESUMEN

A través del presente trabajo, vamos a estudiar el marco normativo de la mediación y conciliación individual de conflictos laborales en el derecho español.

Para ello, haremos una breve introducción para situar el punto de partida de la historia y evolución de la mediación en España.

Una vez entendido lo anterior, nos centraremos en analizar el perfil del profesional mediador, así como la formación que éste debe tener, y los estatutos y principios por los que se rige. Del mismo modo, también veremos el papel que desempeña el SAMA, así como los despachos y colegios profesionales en todo este proceso.

Finalmente, se pondrá especial atención en la conciliación laboral y se analizarán que materias están excluidas y cuál es el razonamiento de la misma. Así como la no existencia de una ley que regule la mediación laboral.

Para la realización de este TFG, se han leído y analizado distintos autores relevantes en la materia con el fin de obtener una mayor perspectiva y opinión sobre lo estudiado.

Términos clave: mediación, laboral, profesional mediador, conciliación.

Conciliation and mediation in individual labor disputes under Spanish law

Paula Tejero Lafuente

ABSTRACT

In this work, we are going to study the regulatory framework of mediation and individual conciliation of labor disputes in Spanish law.

For this, we will make an introduction to the history and evolution of mediation in Spain.

We will continue analyzing the profile of the professional mediator, as well as the training they must have and the statutes and principles by which they are governed. In addition, we will also see the role played by SAMA, as well as professional offices and associations in this entire process.

Finally, we will pay special attention to labor conciliation and will analyze which subjects are excluded and what is the reasoning behind it. As well as the non-existence of a law that regulates labor mediation.

To complete this TFG, I have read and analyzed different relevant authors on the subject in order to obtain a greater perspective and opinion on what was studied.

Keywords: mediation, labor, professional mediator, conciliation

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	CONCEPTOS	4
2.1	Definición de la mediación en la legislación española	4
2.1.1	Historia y evolución de la mediación en España	6
2.1.2	Ámbitos de aplicación	8
2.1.2.1	Mediación Familiar	8
2.1.2.2	Mediación Civil y Mercantil	8
2.1.2.3	Mediación Comunitaria	9
2.1.2.4	Mediación en conflictos transfronterizos	9
2.2	¿Qué es la conciliación?	9
2.2.1	La conciliación privada	10
3.	DISTINTOS ÁMBITOS TERRITORIALES DE LA MEDIACIÓN	10
3.1	Ámbito autonómico	10
3.2	Ámbito estatal	11
3.3	Ámbito europeo	12
3.4	¿Qué materias están excluidas? Especial relación al ámbito laboral	12
4.	LA FIGURA DEL PROFESIONAL MEDIADOR	14
4.1	Principios de la mediación	14
4.1.1	Voluntariedad y libre disposición:	15
4.1.2	Igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores	15
4.1.3	Neutralidad	15
4.1.4	Confidencialidad	16
4.1.5	Lealtad, buena fe y respeto mutuo	16
4.1.6	Carácter personalísimo	16
4.2	Estatuto legal y profesional del mediador	17
4.2.1	Condiciones para ejercer de mediador	17
4.2.2	Calidad y autorregulación de la mediación	18
4.2.3	Actuación del mediador	18
4.2.4	Responsabilidad de los mediadores	19
4.2.5	Coste de la mediación	19
5.	PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN	20
5.1	¿Cómo es la mediación individual o interpersonal?	20
5.2	Fases del procedimiento de mediación	20
5.2.1	Solicitud de inicio	20

5.2.2 Información y sesiones informativas	21
5.2.3 Pluralidad de mediadores.....	21
5.2.4 Sesión constitutiva.....	21
5.2.5 Duración del procedimiento.....	22
5.2.6 Desarrollo de las actuaciones de mediación.....	22
5.2.7 Terminación del procedimiento	23
5.2.8 El acuerdo de mediación	23
5.2.9 Actuaciones desarrolladas por medios electrónicos	24
5.3 Despachos y Colegios profesionales.....	25
5.3 SAMA	26
5.3.1 ¿Qué es el Servicio aragonés de Mediación y Arbitraje?	26
5.3.2 Regulación del Organismo	27
5.3.3 Estructura y composición	27
6. LA MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN APLICADA A LOS CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES: PECULIARIDADES	28
6.1 Que materias se regulan y cuales están excluidas	28
6.1.1. Justificación e importancia de las ADR en conflictos laborales	28
6.1.2. Materias en las que se aplica o excluye la mediación y conciliación.....	29
6.2 Procedimiento	34
6.3 Efectos de la conciliación previa en el proceso laboral	35
7. CONCLUSIONES FINALES	36
8. BIBLIOGRAFIA	37
9. LEGISLACION.....	38

1. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo del trabajo final de grado, he seleccionado como tema de investigación, el estudio de la conciliación y la mediación laboral en conflictos individuales en el derecho español.

Para ello, se ha partido de las premisas más generales como es la historia y la evolución de la misma, los principios, la particularidad del profesional mediador (los estatutos por los que se rige y la formación que necesita), para finalmente centrarme en las materias que se regulan y se excluyen en el ámbito laboral, así como todo su procedimiento.

La elección de este tema radica en la necesidad de que existan métodos alternativos de resolución de conflictos, a través de los cuales y existiendo buena voluntad de diálogo entre las partes, se puedan acercar posturas para intentar solventar controversias de forma rápida sin tener que llegar a los tribunales.

Para la realización de este trabajo, se han leído y estudiado distintos autores de relevancia con el fin de saber cuál es el posicionamiento de cada uno de ellos, y obtener un hilo conductor con las opiniones más interesantes de todos ellos.

En resumen, esta investigación afronta un tema muy relevante en el ámbito laboral, ofreciendo una solución alternativa con independencia del tamaño de la empresa y del sector en el que desarrolle la actividad, y que, en muchos casos, directamente, no se valora.

2. CONCEPTOS

La mediación y la conciliación son dos métodos alternativos de resolución de conflictos (ADR, por sus siglas en inglés) que se utilizan comúnmente en el ámbito laboral, aunque también se aplican en otros contextos. A pesar de que ambos comparten el objetivo de resolver disputas de manera más rápida y menos adversarial que acudiendo a los tribunales, existen diferencias clave entre ambas.

Aunque las definiciones que se proporcionan a continuación son las relativas al ordenamiento español, cabe destacar que, en otros países u otras disciplinas académicas, estas definiciones son muy variables.

También debe tenerse en cuenta que, una misma institución puede utilizar cualquier combinación de estos medios.

2.1 Definición de la mediación en la legislación española

Para entender el marco jurídico de la mediación en España, cabe destacar que fue la **Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación de 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**, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles, así como el **Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre**, por el que se desarrollan determinados aspectos de dicha ley. Nacieron con vocación 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.

Desde la entrada en vigor de la ley, el 27 de julio de 2012, no se ha conseguido desarrollar ninguna otra ley general. Si que cabe destacar las apreciaciones del informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, de fecha 26 de agosto de 2016, ya que, constituye un documento que sistematiza el estudio de los cuestionarios emitidos por operadores jurídicos de todos los estados miembro, y que, en términos generales evidencia las dificultades con el funcionamiento de los sistemas nacionales de la mediación en la práctica, ya que, no existe una cultura de mediación en los Estados miembro.

El proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia, de 22 de abril de 2022, introdujo una serie de modificaciones y supresión de determinados artículos de la Ley 5/2012, de 6 de julio de mediación de asuntos civiles y mercantiles con el objeto de mejorar el procedimiento.

Finalmente, ha sido el Proyecto de Ley Orgánica, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios, publicado en el **Boletín Oficial de la Cortes Generales 22 de marzo de 2024** el que ha introducido las **últimas modificaciones** en la disposición final decimosexta, la cual, introduce una modificación de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, y en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Si nos planteamos cuál es el concepto y que se entiende por mediación, diremos que el concepto de mediación ha sido definido por diversos autores y, por tanto, resulta complicado acotarlo en una sola definición que incluya todas las corrientes de pensamiento de los distintos autores. Sin embargo, sí que vamos a poder establecer un común denominador en el que todos ellos están de acuerdo:

La **mediación** es un **sistema extrajudicial de resolución de conflictos**, en el que los implicados van a ser quienes a través del dialogo generen sus propias soluciones ayudados por un mediador.

El mediador es un tercero imparcial, debidamente cualificado, que sienta las bases para que las partes enfrentadas encuentren soluciones consensuadas y donde se consiga que todos salgan ganando. Su principal tarea consiste en a través el dialogo, solucionar un problema que generaba una destrucción para las partes y convertirlo en algo constructivo y positivo.

A continuación, se detallan algunas definiciones relevantes:

La Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, en su art. 1, define la mediación como “aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí misma un acuerdo con la intervención de un mediador”.

La Directiva 2008/52/CE define la mediación en su artículo 3.a) 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”.

Esta definición amplia de mediación, ha sido criticada por algunos autores como Carretero¹ al calificarse de sencilla y deficiente, y que da lugar a equívocos ya que se corre el riesgo de hablar de figuras afines pero diferentes como la conciliación, entre otros. Además, no siempre se solucionan los conflictos, ya que, esto dependerá de la voluntariedad de las partes, y porque se obvian elementos importantes como la confidencialidad, la imparcialidad y neutralidad y profesionalidad del mediador.

El procedimiento confidencial de gestión de conflictos en el que un tercero profesional, neutral e imparcial, que carece de autoridad para imponer una solución, ayuda a las partes a resolver voluntariamente una disputa o a negociar una transacción adecuada a sus propios intereses y necesidades.²

Por lo que la mediación es un **procedimiento flexible, confidencial y voluntario** en el que el **mediador no tiene poder de decisión** ni de imponer soluciones. Solamente está facultado para proponerlas con el objetivo de que sean una orientación con el fin de facilitar una solución apropiada al conflicto. Es decir, tiene una función de dialogo, que busca identificar problemas, explorar soluciones y ayudar a las partes a llegar a un acuerdo voluntario.

¹ Carretero Morales, E. (2016). *La mediación civil y mercantil en el sistema de justicia*. Dykinson. Madrid, p. 79

² Carretero Morales, E. (2016). *La mediación civil y mercantil en el sistema de justicia*, op. cit, p. 80

También resulta interesante mencionar a M.^a Eugenia Ramos Pérez, puesto que hace una distinción entre la mediación en el entorno de las organizaciones, ya que ésta, cuenta con dos regulaciones diferentes vinculadas con los tipos de conflictos objeto de intervención.

Por un lado, entendemos la mediación laboral como la implicación en un conflicto de una tercera parte imparcial y neutral que, careciendo de poder para tomar decisiones vinculantes sobre el resultado del conflicto, colabora con las partes oponentes en la consecución voluntaria de un acuerdo mutuamente aceptable en relación con los temas objeto de la disputa.³

Además, en este tipo de mediación, se estudian las diferentes posturas, las posibles soluciones y con arreglo a criterios de derecho y equidad, se formulan propuestas de solución que se someten a las partes para su aceptación, rechazo o negociación.⁴

Sin embargo, la mediación organizacional o mercantil, consiste tanto en el tipo de conflicto que atiende que es de naturaleza colectiva, como la actividad que realiza. Además, a diferencia de la mediación laboral, aquí la persona profesional de mediación no puede aportar soluciones puesto que esta actividad está exclusivamente reservadas a las partes implicadas.

Mientras la mediación organizacional (civil y mercantil) queda regulada en la Ley 5/2012 de mediación civil y mercantil y en el Real Decreto de desarrollo 980/2013, que antes hemos mencionado, el origen y regulación de la **mediación laboral** es mucho más incompleta puesto que **no tiene una regulación** donde se desarrollen los principios, el procedimiento a seguir o la existencia de un estatuto mediador, es por eso, que siempre se tiene que recurrir a la mediación civil para regular este tipo de conflictos. Cabe destacar, que para el ejercicio del profesional mediador no hay una formación específica, por lo que las personas que lo ejercen tienen un amplio abanico de especialidades (abogados, psicólogos, graduados sociales...).

Todo lo anterior, es como consecuencia de que la Constitución nunca recogió expresamente el principio de autonomía colectiva, simplemente sentó las bases con el reconocimiento de las manifestaciones institucionales de la misma, dado el pluralismo social, la consideración de los sindicatos y organizaciones profesionales como “organismos básicos del sistema político”, los derechos de autotutela de sus intereses y la negociación colectiva.

Tuvo que ser posteriormente en los ámbitos autonómicos donde agentes sociales y poderes públicos apostaron por la negociación colectiva como medio para lograr un nuevo marco de relaciones laborales en las que la resolución de conflictos colectivos, no dependiera exclusivamente de la intervención judicial.⁵

2.1.1 Historia y evolución de la mediación en España

En el contexto específico de la mediación en España, el desarrollo y la formalización de esta práctica han sido recientes, especialmente en términos legales y legislativos.

El impulso para la mediación en España se intensificó en las últimas décadas del siglo XX, y la legislación específica se estableció en el siglo XXI.

La **Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles**, fue un hito importante. Esta ley proporcionó un **marco normativo para la mediación en asuntos civiles y mercantiles**, estableciendo principios, requisitos y procedimientos para la práctica de la mediación en el ámbito legal.

³ Fernández-Ríos, M. (1996) Condiciones de éxito y fracaso de la Mediación Laboral, *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, Vol. 12, núm. 2 y 3, p. 162

⁴ Alfonso Mellado, C.L. (1991) *Lecciones sobre el juicio laboral*. Universidad de Valencia.

⁵ Santor Salcedo, H. (2006) *La mediación en los conflictos de Trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico*. Madrid. La Ley Grupo

Esta legislación marcó un cambio importante al reconocer la mediación como una herramienta válida y eficaz para resolver disputas fuera de los tribunales, y que fue diseñada para fomentar el uso de la mediación y dotar a los acuerdos mediados de validez y ejecutividad semejante a una sentencia judicial.

A raíz de esta ley, se crearon instituciones, se establecieron programas de formación para mediadores y se alentó activamente la mediación como un medio alternativo para la resolución de conflictos en España. Desde entonces, la mediación ha continuado desarrollándose y ganando aceptación en diversos ámbitos, incluyendo asuntos familiares, laborales, civiles y mercantiles.

Entre los principales hitos que podemos destacar en su evolución, señalar:

1. **Desarrollo institucional de la mediación:** Tras la promulgación de la ley, se produjo un desarrollo significativo en la infraestructura para la mediación en España. Se crearon instituciones como el Registro de Mediadores del Ministerio de Justicia (encargado de la regulación y supervisión de la mediación en España), y asociaciones especializadas como la Asociación Española de Centros de Mediación (su objetivo es promover la mediación como método alternativo a la resolución de conflictos), Asociación Española de Mediación (ofrece formación, promueve la investigación en mediación y trabaja para la difusión de esta práctica). Así mismo, se implementaron programas de formación para mediadores en el Instituto de certificación y formación en mediación.

Destacar la Conferencia Universitaria Internacional para el Estudio de la Mediación y el Conflicto (CUEMYC), asociación formada en el 2012 por directores y responsables de Postgrados y/o de Grupos e Institutos de investigación, de universidades españolas y extranjeras, centrados en la mediación y la solución extrajudicial de conflictos. Entre sus principales estudios, se encuentran las competencias para la formación de las personas mediadoras.

2. **Aplicación judicial de mediación:** En España, el Consejo General del Poder Judicial juega un papel clave en la implementación y promoción de la mediación en el sistema judicial español, y ha estado involucrado en la formulación de directrices y en la promoción de la mediación como una opción viable antes de recurrir a procedimientos judiciales.

Según el Consejo General del Poder Judicial, el problema que se plantea es que, hoy por hoy, no hay conexión entre los mediadores suficientemente formados y experimentados y los tribunales, lo que está impidiendo que en muchos territorios la mediación se lleve a cabo convenientemente.⁶

Desde este Consejo, se proponen dos alternativas para la implementación efectiva de los servicios de mediación conectados con el Tribunal:

- a) Una unidad judicial gestionada desde los servicios comunes de los Tribunales, o bien desde el Decanato o Presidencia del Tribunal, al frente de la cual estuviera un Letrado de la Administración de Justicia o Gestor con formación específica de mediación.
- b) De no existir servicio ni unidad en el ámbito común de un tribunal y en tanto no se desarrollen, será en la Secretaría del Decanato o la Secretaría de la Presidencia del Tribunal provincial o autonómico donde se contará con un listado o panel de mediadores, que deberán cumplir los requisitos de formación y experiencia que en cada caso se determinen y se distribuirán entre ellos las meditaciones que se deriven desde los Juzgados y Salas. La relación se establecerá de forma directa entre el Tribunal y el mediado.

⁶ Consejo General del Poder Judicial. (2016), Guía para la práctica de la mediación intrajudicial. *Consejo General del Poder Judicial*. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Mediacion/Guia-para-la-practica-de-la-Mediacion-Intrajudicial/>

Consideran, que el papel de los colegios profesionales es fundamental.

3. **Difusión social de la mediación:** A medida que se difundió la conciencia sobre los beneficios de la mediación, la sociedad española ha demostrado una mayor aceptación de este enfoque para resolver conflictos. Las partes involucradas en disputas han comenzado a ver la mediación como una opción eficaz y menos adversarial en comparación con los procedimientos judiciales tradicionales.
4. **Programas de Sensibilización y Formación Continua:** Se han llevado a cabo programas de sensibilización y formación continua para informar tanto a profesionales como al público en general, sobre los principios y beneficios de la mediación. Esto ha contribuido a cambiar la percepción de la resolución de conflictos en la sociedad.

2.1.2 Ámbitos de aplicación

La mediación se ha desarrollado en una amplia variedad de ámbitos, y su aplicabilidad se extiende a numerosas áreas de la vida cotidiana y profesional. A continuación, se destacan algunos de los principales ámbitos donde se lleva a cabo la mediación.

2.1.2.1 Mediación Familiar

Se utiliza para abordar disputas entre miembros de la familia, como divorcios, custodia de hijos, herencias y otros asuntos relacionados con las relaciones familiares. La **Ley 15/2005, de 8 de julio**, por la que se modifica la Ley de Enjuiciamiento Civil y el Código Civil en materia de separación y divorcio, se regula expresamente y por primera vez la utilización de la mediación como vía de solución de conflictos en materia de familia. Así se expresa textualmente que, “las partes pueden pedir en cualquier momento al Juez la suspensión de las actuaciones judiciales para acudir a mediación familiar y tratar de alcanzar una solución consensuada en los temas objeto de litigio...”

En **Aragón**, esta mediación se encuentra regulada en la **Ley 9/2011, de 24 de marzo**, de mediación familiar de Aragón. Hacer especial mención al art 4, “existirá un servicio de mediación familiar, que tendrá como finalidad la prestación de este servicio social de mediación...”, al art. 5 donde se regulan los conflictos que son susceptibles de mediación familiar, al art. 14, ya que esta ley fue pionera en permitir a los jueces derivar a sesiones de mediación. Finalmente, la principal diferencia que podemos encontrar respecto a la ley nacional es la duración del procedimiento de mediación, mientras la ley 5/2012 en su art. 20 nos señala que éste debe ser lo más breve posible, la ley aragonesa en su art. 18, establece que como regla general esta no podrá exceder de 60 días.

En el ámbito autonómico, la primera mención expresa a la mediación en materia de derecho de familia se produce en el art. 79 del Código de Familia de Cataluña de 1998.

En esta línea, cabe citar la Ley 15/2009, de 22 de julio, de mediación en derecho privado de Cataluña, que deroga y sustituye a la Ley de mediación familiar de Cataluña de 15 de marzo de 2001 -primera que se aprobó en España de mediación familiar-, que amplía su objeto en el art. 2.2, incluyendo no solo la mediación familiar sino también la mediación civil que “comprende cualquier tipo de cuestión o pretensión en materia de derecho privado que pueda conocerse en un proceso judicial y que se caracterice porque se haya roto la comunicación personal entre las partes, si éstas deben mantener relaciones en el futuro”.

2.1.2.2 Mediación Civil y Mercantil

Es utilizada en disputas contractuales, problemas financieros, conflictos entre empresas, disputas vecinales y otros asuntos legales no penales. Se contempla, pues, la mediación no sólo como un mero instrumento encaminado o dirigido a descargar de procedimientos a los órganos judiciales, sino que se la valora en sí misma como un recurso más a disposición del ciudadano dentro del sistema de la administración de justicia.

La Ley de Mediación de Cantabria, en su modificación del año 2017, establece en su artículo 3 («Ámbito de aplicación») que: “1. La presente Ley es de aplicación a las actuaciones profesionales de mediación que se refieran a materias que sean de libre disposición de las partes conforme a la legislación que resulte de aplicación”.

La Ley valenciana de 2018, en su artículo 3, sobre objeto de la mediación, dispone en primer lugar que pueden ser objeto de mediación los conflictos “que versen sobre materias de libre disposición” para establecer a continuación que también lo son los conflictos “relativos a materias sobre las que las personas acogidas a mediación puedan alcanzar acuerdos en virtud de la legislación que sea de aplicación, cuando la normativa estatal lo permita”.

2.1.2.3 Mediación Comunitaria

La mediación comunitaria se centra en resolver disputas dentro de una comunidad. Puede incluir problemas vecinales, conflictos en asociaciones de vecinos, y otros asuntos que afectan a la comunidad en general. Algunas CCAA tienen amplias leyes de mediación como es la Ley 15/2009, de 22 de julio, de mediación en derecho privado de Cataluña, Ley 1/2011, de 28 de marzo, de Mediación de la Comunidad Autónoma de Cantabria, o la Ley 24/2018, de 5 de diciembre, de mediación de la Comunidad Valenciana.

Dentro de este tipo de mediación, también podemos incluir la mediación escolar, la mediación sanitaria, la mediación en seguros, la mediación hipotecaria, la mediación por responsabilidad por daños, entre otras.

2.1.2.4 Mediación en conflictos transfronterizos

Cuando una de las partes está domiciliada en un estado distinto a aquel en que cualquiera de las otras partes a las que afecta estén domiciliadas cuando acuerden hacer uso de la mediación con la ley que resulte aplicable. En estos casos, el domicilio se determinará de conformidad con los artículos 59 y 60 del Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2002, relativo a competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

2.2 ¿Qué es la conciliación?

La conciliación es catalogada por la doctrina española como un **mecanismo de resolución de conflictos** autocompositivo por el cual, **dos o más personas en conflicto** logran **restablecer su relación**, gracias a la intermediación de un **tercero imparcial**, el conciliador. Éste, intentará facilitar el contacto entre las partes para que resuelvan el problema por sí mismas.⁷

La clasificación de la conciliación como mecanismo autocompositivo pivota en el hecho de que el acuerdo alcanzado es una solución que se dan los disputantes a sí mismos y no impuesta por un tercero, como ocurre en otros casos. En segundo lugar, es esencial la intervención de un tercero, el conciliador, el cual está facultado para proponer soluciones concretas. Facilita el contacto entre las partes, y puede dar fe de la existencia de un acuerdo y controlar que se ajusta a la legalidad. En el ordenamiento español, el conciliador tiene potestad para influir en el desarrollo de la controversia y proponer soluciones, con el objetivo de intervenir en el conflicto e intentar llegar a una situación.

La conciliación judicial, es aquella que se lleva a cabo por un juez responsable de un procedimiento judicial vinculado a un litigio.

En cuanto a su solicitud, tal y como podemos ver en el art. 141 de la Ley 15/2015, de 2 de Julio, de la Jurisdicción voluntaria, el que intente la conciliación presentará ante el órgano competente solicitud por escrito en la que se consignarán, entre otros, los datos y circunstancias del solicitante y del requerido o

⁷ Villarij, M. (2019). Apuntes sobre la conciliación en el derecho procesal español. *Pensamiento civil*. <https://www.pensamientocivil.com.ar/doctrina/4350-apuntes-sobre-conciliacion-derecho-procesal-espanol>

requeridos de conciliación. Podrán acompañarse a la solicitud aquellos documentos que el solicitante considere oportunos, y en los expedientes de conciliación no será preceptiva la intervención de abogado ni procurador.

En los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se presente la solicitud, se dictará resolución sobre su admisión y se citará a los interesados, señalando el día y hora en que haya de tener lugar el acto de conciliación.

Tras la celebración del acto de conciliación, tanto si existe como si no existe avenencia entre las partes, se hará constar detalladamente en un acta todo cuanto acuerden y que el acto terminó con avenencia o no, así como los términos de la misma, debiendo ser firmada por los comparecientes.

El **acta de conciliación** tiene los mismos **efectos jurídicos** que una **sentencia judicial**: presta mérito ejecutivo, es decir, se puede exigir su cumplimiento por vía judicial; y hace tránsito a cosa juzgada, las diferencias solucionadas por este medio no podrán ser discutidas en otra instancia.

2.2.1 La conciliación privada

El Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios, del 22 de marzo de 2024, también se hace eco de la conciliación privada.

Y es que, toda persona física o jurídica que se proponga ejercitar las acciones legales que le corresponden en defensa de un derecho que considere vulnerado, puede requerir a una persona con conocimientos técnicos o jurídicos relacionados con la materia de que se trate, para que gestione una actividad negociadora tendente a alcanzar un acuerdo conciliatorio con la parte a la que se pretenda demandar.

Es por ello que la ley en su art. 15 regula que, para intervenir como conciliador se precisa: estar inscrito como ejerciente en uno de los colegios profesionales de la abogacía, procuradores, graduados sociales, notariado, en el de registradores de la propiedad, así como en cualquier otro colegio que esté reconocido legalmente, ser imparcial y guardar los deberes de confidencialidad y secreto profesional y, en el caso de que se trate de una sociedad profesional, deberá cumplir los requisitos establecidos en la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, y estar inscrita en el Registro de Sociedades Profesionales del colegio profesional que corresponda a su domicilio.

Así mismo, el encargo profesional al conciliador puede realizarse por las dos partes de mutuo acuerdo o solo por una de ellas. Este profesional, deberá aceptar de forma expresamente documentada la responsabilidad de la gestión leal, objetiva, neutral e imparcial del encargo recibido, y estará sujeto a las responsabilidades que procedan por el ejercicio inadecuado de su función.

3. DISTINTOS ÁMBITOS TERRITORIALES DE LA MEDIACIÓN

En nuestro país, por lo que respecta a la mediación, hasta hace relativamente poco tiempo, la misma se encontraba regulada a efectos jurídicos y con trascendencia a nivel procesal, únicamente en el ámbito del Derecho laboral, el familiar y el relativo a la responsabilidad penal de los menores. A continuación, se hace un breve repaso de la legislación existente en materia civil tanto a nivel autonómico, estatal y europeo.

3.1 Ámbito autonómico

En cuanto a la normativa disponible en mediación en la CA de Aragón, decir que, del mismo modo que ocurre a nivel estatal, la mediación laboral está excluida de la Ley 5/2012 de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, tal y como podemos ver en el art. 2.1, ya que esta exclusión, debe ser entendida como la necesidad de crear una propia regulación para dicho ámbito, dada la importancia y la necesidad que surge para poder regularla.

Es por ello, que, en el ámbito autonómico, en Aragón, encontramos las siguientes leyes que regulan la mediación:

En primer lugar, el Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba, con el título de «Código del Derecho Foral de Aragón», el Texto Refundido de las Leyes civiles aragonesas (art. 78 y Disp. Transitoria 7ª).

También encontramos la Ley 9/2011, de 24 marzo, de mediación familiar de Aragón (mediación como servicio social público).

El Decreto 12/2015, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Centro Aragonés de Coordinación en Materia de Mediación y el Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación de Aragón y se establecen medidas de fomento de la mediación (actualmente, no ha entrado en funcionamiento).

La Resolución de 2 de abril de 2012, de la Directora General de Administración de Justicia, por la que se establece la organización y el funcionamiento de las competencias que tiene encomendadas en materia de mediación familiar intrajudicial.

3.2 Ámbito estatal

Por lo que respecta al ámbito del Derecho civil, la mediación hasta el año 2012, se encontraba contemplada básicamente en el ámbito del Derecho de Familia y, como se ha comentado anteriormente, sólo a nivel autonómico. Los orígenes de la mediación familiar en España se pueden situar en la reforma introducida por la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio, que introdujo la posibilidad de la ruptura de mutuo acuerdo. Esa necesidad de alcanzar acuerdos, es lo que dio lugar a los primeros contactos con la mediación.

La primera Ley nacional que hace referencia expresa a la mediación en el ámbito civil es la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, y lo hace para prohibir con carácter general la utilización de la misma.

Así, en el art. 44.5 de la citada Ley, relativo a la competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer se establece, refiriéndose a los asuntos que conocerán dichos órganos jurisdiccionales, tanto de índole penal como civil, que “en todos estos casos está vedada la mediación”.

Esta prohibición ha suscitado bastante polémica y multitud de opiniones doctrinales al respecto, tanto a favor como en contra.

En determinados hechos tipificados como de violencia de género cabría un tratamiento distinto, menos criminalizado, más centrado en el problema como una cuestión de pareja. Y en este marco, la mediación persigue el tratamiento integral del conflicto como instrumento auxiliar de la justicia, con una metodología adaptada a dar una mejor y más apta respuesta a determinados litigios en los que las partes requieren mantener una relación posterior a la resolución del conflicto en ellas surgido.⁸

El tratamiento de las cuestiones de violencia de género en el proceso judicial se centra en los hechos enjuiciados, olvidando que las personas involucradas en este tipo de violencia padecen un daño moral, familiar y personal difícil de dimensionar en términos estrictamente jurídicos, por lo que se hace precisa la necesidad de afrontarlo desde una perspectiva multidisciplinar que pueda ofrecer una solución de conjunto y ahí, entiendo, es donde la mediación puede aparecer como el complemento que aporte dicha solución.⁹

⁸ Castillejo Manzanares, R. (2011). Mediación en violencia de género, una solución o un problema, p. 202

⁹ Carretero, *op. cit.*, p. 91

El Anteproyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, de 19 de febrero de 2010, en esta norma se desarrollaban los principios que habían de informar la mediación y el procedimiento en que había de desarrollarse, así como se recogía el estatuto del mediador, la formación que había de tener el mismo y se hablaba igualmente de quién habría de asumir los costes de la mediación, se regulaba el proceso de mediación y los requisitos que había de reunir el acuerdo conseguido en el mismo, en su caso, para ser considerado válido. Este anteproyecto, finalmente vio la luz en el Proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, de 8 de abril de 2011.

El 7 de marzo de 2012 entró en vigor el Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, era la primera norma de carácter nacional que regulaba la mediación en materia civil en España. Finalmente, el Decreto-ley fue sustituido por la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (en adelante, LMACM) que fue la que contempló todas las modificaciones que fueron surgiendo y es la que actualmente sirve de piedra angular para el desarrollo de la mediación.

3.3 Ámbito europeo

En 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, su regulación va más allá, conformándose como el “régimen general aplicable a toda mediación que tenga lugar en Europa y que pretenda tener un régimen jurídico vinculante”, si bien circunscrita al ámbito de los asuntos civiles y mercantiles.

Anteriormente encontramos la Recomendación n.º 7/1981 del Comité de ministros a los Estados miembros, relativa a medidas tendentes a facilitar el derecho de acceso a la justicia adoptada el 14 de mayo de 1981.

En esta misma línea, se aprobó unos años después, la Recomendación n.º 12/1986, del Comité de ministros a los Estados miembros, relativa a medidas tendentes a prevenir y reducir la sobrecarga de trabajo de los Tribunales de Justicia. En esta ocasión no sólo mencionaban la conciliación, como hacían en la anterior Recomendación, sino que también se referían de forma expresa a la mediación y al arbitraje. Además, realizaba una extensa enumeración de eventuales campos de actuación, compuesta, principalmente, por conflictos civiles y comerciales.

Años más tarde, fue la Recomendación 1/1998, del Consejo de Europa del Comité de ministros de los Estados Miembros sobre la mediación familiar, y el Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil, de 19 de abril de 2002.

Así mismo, en el año 2004, también se elaboró y aprobó el Código de conducta europeo para Mediadores.¹⁰

3.4 ¿Qué materias están excluidas? Especial relación al ámbito laboral

Ciñéndonos al ámbito laboral, no todas las materias pueden ser tratadas en conciliación o mediación, existen excepciones a la conciliación y mediación previas que vamos a detallar a continuación.

Expresamente excluye, «en todo caso», el **artículo 2.2 de la Ley 5/2012** del ámbito de aplicación de la Ley:

1. **Mediación penal** → Hasta hace poco tiempo, la mediación sólo se encontraba contemplada legalmente en el ámbito de los menores infractores, en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Sin embargo, las últimas reformas legislativas en materia penal han contemplado, la figura de la mediación en este ámbito. El 1 de julio de 2015, entró en vigor la modificación del Código Penal introducida por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que

¹⁰ EUIPO. (2004). Código de conducta europeo para Mediadores. *Euipo*. https://euipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/law_and_practice/mediation/adr_ec_code_conduct_es.pdf

contemplaba por primera vez en nuestro ordenamiento la mediación en el ámbito del Derecho penal de adultos, salvedad hecha de la comentada prohibición de mediar en los asuntos de violencia de género. Está prevista su próxima incorporación y regulación en el Derecho penal de adultos en la futura, Ley de Enjuiciamiento Criminal o Código Procesal Penal que la sustituya.

Lo cierto es que el sistema penal tradicional se ha evidenciado insuficiente para solventar los requerimientos de nuestra sociedad, y el desencanto colectivo –también el de los propios operadores jurídicos– ha dado lugar al impulso de métodos de solución de conflictos alternativos o complementarios a la vía judicial, que pueden posibilitar una solución más adecuada y satisfactoria para todos los implicados.¹¹

2. **Mediación con las Administraciones públicas** → En España, la Ley de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, 30/1992, de 26 de noviembre, en su artículo 88, introdujo la posibilidad de la terminación convencional de los procedimientos.¹²

Además, en el artículo 107.2 del mismo texto legal se prevé la posibilidad de sustituir el recurso ordinario por procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.¹³

Actualmente, esta ley se ha visto modificada y está en vigor, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Finalmente, la Ley 5/2012, excluyó expresamente de su ámbito de aplicación la mediación con las administraciones públicas, en línea con la previsión efectuada en la Directiva 2008/52/CE que en su art. 3 dispone que no será de aplicación a “los asuntos fiscales, aduaneros o administrativos, ni a la responsabilidad del Estado por actos u omisiones en el ejercicio de su autoridad soberana”.

Aunque efectivamente, aún no se encuentra regulada expresamente la mediación en este ámbito, desde el propio Consejo General del Poder Judicial y con base precisamente en el art. 77 de la Ley 9/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la que se apuesta por implementar programas piloto y abordar la posibilidad de fórmulas de mediación en algunos procesos de la jurisdicción contencioso administrativa.¹⁴

3. **Mediación laboral** → Los temas laborales tienen su propia regulación específica, se rigen especialmente por el **Título V, Capítulo I (artículos 63 a 68) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre**, reguladora de la **jurisdicción social**. Algunos artículos de esta ley, han sido actualizados en el Real Decreto – ley 6/2023, de 19 de diciembre, de medidas urgentes en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

¹¹ Perulero García, D. (2017). Mecanismos de viabilidad para las prácticas restaurativas y la mediación en el proceso penal. Emiliano Carretero Morales y Cristina Ruiz López (coordinadores) *Mediación y resolución de conflictos, técnicas y ámbitos*. 3ª Edición. Madrid: Tecnos. p. 455

¹² Art. 88: “Terminación convencional. Las Administraciones Públicas podrán celebrar acuerdos, pactos, convenios o contratos con personas tanto de derecho público como privado, siempre que no sean contrarios al Ordenamiento Jurídico ni versen sobre materias no susceptibles de transacción y tengan por objeto satisfacer el interés público que tienen encomendado...”

¹³ Art 107.2: “Las leyes podrán sustituir el recurso de alzada, en supuestos o ámbitos sectoriales determinados, y cuando la especificidad de la materia así lo justifique, por otros procedimientos de impugnación, reclamación, conciliación, mediación y arbitraje, ante órganos colegiados o comisiones específicas no sometidas a instrucciones jerárquicas, con respeto a los principios, garantías y plazos que la presente Ley reconoce a los ciudadanos y a los interesados en todo procedimiento administrativo”

¹⁴ Art. 77.1: “En los procedimientos en primera o única instancia, el Juez o Tribunal, de oficio o a solicitud de parte, una vez formuladas la demanda y la contestación, podrá someter a la consideración de las partes el reconocimiento de hechos o documentos, así como la posibilidad de alcanzar un acuerdo que ponga fin a la controversia, cuando el juicio se promueva sobre materias susceptibles de transacción y, en particular, cuando verse sobre estimación de cantidad”

Como norma general y conforme a lo dispuesto en el artículo 63, se establece que toda demanda debe ir acompañada del certificado que acredite el intento de conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente, el SMAC o ante órganos que asuman estas funciones en virtud de convenio colectivo. Esto ya es una mejor opción, dado que la extinta Ley de Procedimiento Laboral sólo contenía referencia a la conciliación y no a la mediación.

Los llamados SMAC (Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación), son los organismos encargados de realizar las funciones que su propia denominación establece y que por ley le vienen atribuidas, sin embargo, en la práctica su labor se reduce a la conciliación laboral obligatoria y previa a la vía jurisdiccional social. Además, los conciliadores que trabajan en dichos organismos no han de estar específicamente formados para llevar a cabo su labor profesionalmente.

El citado art. 66 de la Ley reguladora de la jurisdicción social viene a establecer la imposición de las costas –con un límite de 600 euros– al demandado que habiendo sido debidamente citado no compareciese, si en el posterior juicio la sentencia coincide básicamente con lo pretendido en la papeleta de conciliación, todo ello con el fin de intentar evitar la saturación actual de los Juzgados de lo Social, y con la pretensión de que las partes acudan a las conciliaciones señaladas por este organismo.

4. **Mediación de consumo** → Fue la Ley 7/2017, de 2 de noviembre, relativa a la resolución alternativa de litigios en materia de consumo (LRACC), la que modificó en su disposición final séptima la Ley 5/2012 LMACM, para suprimir el párrafo d) del apartado 2 del artículo 2, que excluía del ámbito de aplicación “la mediación en materia de consumo”.

La Ley 7/2017 LRACC no reglamenta los procedimientos de resolución alternativa de conflictos en materia de consumo, sino su acceso por los consumidores regulando los requisitos de las entidades de resolución alternativa de litigios en consumo (preámbulo III y artículo 1), y por ello, no se encuentra una regulación ordenada de la mediación en consumo, ni de los principios y procedimiento, del estatuto profesional o de los centros, entidades o instituciones de mediación, pero tiene en cuenta – sin citarla- la Ley 5/2012, con señaladas divergencias, y la diversidad de procedimientos. Es por lo que debería haberse completado con una regulación estatal específica del procedimiento de mediación en ámbitos de consumo.

4. LA FIGURA DEL PROFESIONAL MEDIADOR

La mediación en Derecho privado en España está regulada por la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, y su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de 6 de julio. Esta ley reconoce la importancia de la mediación como un medio alternativo de resolución de conflictos y establece principios y requisitos para la práctica de la mediación.

4.1 Principios de la mediación

El título II de la Ley 5/2012 MACM enumera los principios básicos informadores de la mediación, (artículos 6 a 10). Es relevante la distinción entre principios de la mediación, cuya aplicación es indisponible por las partes (voluntariedad e igualdad), ya que afectan a su condición de tal, y principios cuya aplicación sí es disponible (neutralidad, imparcialidad y confidencialidad), ya que afectan a la actuación del mediador.¹⁵

¹⁵ Argudo Períz, J.L. (2020). Marco jurídico de la mediación civil y mercantil en Aragón. *Materiales jurídicos para una Guía de la Mediación en Aragón*. Zaragoza, editorial Comuniter, p. 55

Entre dichos principios rectores se podrían destacar la voluntariedad, la igualdad de las partes en el proceso de mediación, la imparcialidad y neutralidad del mediador, la confidencialidad.

4.1.1 Voluntariedad y libre disposición:

La voluntariedad y libre disposición (art 6 LMACM), se configura como **principio esencial** de la mediación, ya que se considera elemento clave para que las personas sean capaces de gestionar sus propios conflictos. Estos tienen libertad para decidir el inicio del procedimiento de mediación, y de desistir, sin que exista obligación de llegar a acuerdo alguno.

En este sentido, la Directiva 2008/52/CE, resalta en el considerando 13, que la mediación “debe ser un procedimiento voluntario, en el sentido de que las partes se responsabilizan de él y pueden organizarlo como lo deseen y darlo por terminado en cualquier momento”.

Según el art 6.2 LMACM, parece que el principio de voluntariedad viene impuesto, ya que las partes están obligadas a intentar la mediación antes de interponer demanda judicial o arbitral cuando hayan pactado esta obligación en un convenio de mediación.

El Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios, publicado el 22 de marzo de 2024, en su art 4 y 5, exigen la existencia de conciliación o mediación previas a la interposición de la demanda, por lo que, dada dicha imposición, estaríamos condicionando en cierta manera, la voluntariedad del principio.

4.1.2 Igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores

La igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores, sería el segundo principio reflejado en la LMACM en su artículo 7. Este deber de imparcialidad que se le asume al mediador a lo largo de todo el procedimiento, viene reforzado en el art 13 de esta misma ley al imponerle el facilitar la comunicación entre las partes, una conducta tendente a lograr el acercamiento entre las mismas, así como, la obligación de abandonar el proceso cuando concurren circunstancias que no aseguren la imparcialidad del proceso. Del mismo modo, el art 17.1 de dicha ley, continua con este deber al imponer la realización de sesión informativas para las partes.

Al final, con todo anterior, lo que se quiere conseguir es que el mediador vele porque las partes dispongan en todo momento de **igualdad de oportunidades** para **expresarse y explicar sus opiniones**, sin que pueda producirse ningún tipo de coacción, amenaza o intimidación por parte de alguna de ellas hacia la otra. Dicho principio viene contemplado en el Código de conducta europeo para mediadores de 2004.

4.1.3 Neutralidad

El tercer principio reflejado en la LMACM en su art 8 es la neutralidad del mediador. Del mismo modo que en el apartado anterior, la neutralidad del mediador se presupone durante todo el proceso, y así aparece ligado al art 13 de esta misma ley. Entendiéndose, que, para garantizarse esa neutralidad, el mediador deberá revelar cualquier causa o circunstancia que no lo garantice, como son las relaciones personales, contractuales o empresariales entre las partes, intereses en la mediación, que se haya actuado con anterioridad a favor de alguna de las partes. Este principio también se contempla en el Código de conducta europeo para mediadores.

La neutralidad no es una cualidad del mediador, a diferencia de la imparcialidad, sino que la neutralidad se centra en la **actitud del mediador** y se exige respecto a su comportamiento durante el desarrollo de la mediación. La neutralidad, en cualquier caso, es una característica que suele reconocerse como **principio rector de la mediación** y también como deber específico del mediado.¹⁶

¹⁶ Argudo Periz, J.L. (2020). *Marco jurídico de la mediación civil y mercantil en Aragón*, op. cit. p. 62

4.1.4 Confidencialidad

El principio de confidencialidad lo encontramos en el artículo 9 LMACM, también se contempla en el Código de conducta europeo para mediadores de 2004 y en 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, en su artículo 7.

Por ello, se entiende que se trata de un principio fundamental y necesario para generar un **clima de confianza** y abrir un canal de comunicación entre las partes con la finalidad de acercar las posturas divergentes y conseguir un acuerdo lo más amistoso posible entre las partes. Para que todo esto ocurra, es necesario crear un espacio de confianza mutua.

El principio de confidencialidad, abarca no solo al mediador, sino también al procedimiento, a la documentación utilizada, a las instituciones de mediación y a las partes intervinientes. Quedando bajo secreto profesional esta información en la figura del mediador.

De la redacción del art 9.2 de la LMACM, se entiende que esta confidencialidad no es absoluta y que existen excepciones como el consentimiento expreso de las partes en el sentido de dispensar esta obligación, que debe constar por escrito y, por otro lado, la solicitud de un juez del orden penal mediante resolución judicial motivada.

Siguiendo con lo anterior, en el art. 17.1 de la LMACM, también se señala que la información de que parte o partes no asistieron a la sesión no es confidencial, y la comunicación a todas las partes la celebración de las reuniones que tengan lugar por separado con alguna de ellas, según el art. 21.3 de la presente ley, tampoco será confidencial.

4.1.5 Lealtad, buena fe y respeto mutuo

Aunque estos principios no aparecen citados como los anteriores, el art. 10 LMACM en su punto 2, los cita textualmente como principios.

Como no puede ser de otra manera, para que el proceso de mediación transcurra por los cauces adecuados, es importante que todas las partes colaboren, sean honestas y transparentes en sus respectivos papeles. De ahí, que la buena fe implique el juego limpio entre las partes.

Todo lo anterior, iría ligado a los criterios y reglas de actuación que aparecen en el artículo 10.2 de la presente ley, donde las partes no podrán interponer acciones judiciales o extrajudiciales entre ellas sobre el mismo objeto que verse la mediación, y que deberán prestar colaboración y apoyo permanente a la actuación del mediador.

4.1.6 Carácter personalísimo

Como hemos podido observar a lo largo de todo el texto, la mediación es un método de resolución de conflictos de carácter voluntario, donde prima la autonomía de las propias partes tanto en el inicio, como en el desarrollo y fin del proceso. Es, por tanto, un sistema en el que no priman las cuestiones o posiciones jurídicas, sino que está basado en los intereses de las partes, por lo que nadie mejor que ellas conocen cuáles son los mismos. Es un proceso donde los protagonistas del diálogo y la negociación en aras de conseguir un posible acuerdo son las propias partes, por lo que, éstas tienen que estar implicadas.

Comparto plenamente la idea de la necesidad de la presencia personal de las partes en el proceso de mediación cuando se trata de conflictos familiares u otros en los que, por su propia naturaleza o circunstancias, precisamente son las partes las que mejor que nadie, o única y exclusivamente, conocen cuáles son los intereses subyacentes y las cuestiones que hay que tratar de resolver. Pero hay otros conflictos, de naturaleza puramente civil o mercantil, o donde se discuten cuestiones técnicas o jurídicas, que pueden

ser perfectamente mediables, pero que, sin embargo, entiendo no requerirían de la necesaria presencia de las partes implicadas, pudiéndose delegar la misma en algún representante que conozca mejor dichos temas a tratar.¹⁷

4.2 Estatuto legal y profesional del mediador

La Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, regula el Estatuto del mediador en el Título III, determinando cuáles son los requisitos que tiene que tener un mediador para desempeñar profesionalmente su labor, así como los principios que han de regir su actuación y su posible responsabilidad civil. Igualmente, el Real Decreto 980/2013 incide en la figura del mediador como pieza esencial del modelo e intenta apostar por la calidad de la mediación, imponiendo una serie de formaciones mínimas que éste debe tener.

Es por ello, que tanto la Ley como el Real Decreto regulan el “estatuto mínimo” del mediador, por lo que las instituciones de mediación podrán exigir mayores requisitos a sus mediadores.

A continuación, se analizan los distintos ítems relacionados con el estatuto del mediador, en el orden que vienen regulados en el Título III de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

4.2.1 Condiciones para ejercer de mediador

El art 11 LMACM pone en el centro de la mediación, la figura del mediador. En el primer apartado, deja a la voluntad de los profesionales que éstas sean personas naturales o jurídicas, siempre y cuando, en el caso de que sean personas jurídicas, se designe a una persona física para el desempeño natural de la mediación.

Siguiendo con el art 11.2, el principal requisito por el que se apuesta es la formación, *“todo aquel que desempeñe la labor de mediador, deberá estar en posesión de un título universitario, y contar con una formación específica que le acredite para ello”*.

La importancia de la **formación**, puede verse desarrollada en el Capítulo II del Real Decreto 980/2013, en los artículos 3 – 7 donde la formación continua es un requisito imprescindible de éstos.

Además de lo anterior, “el mediador deberá suscribir un seguro o garantía equivalente que cubra la responsabilidad civil derivada de su actuación en los conflictos en que intervenga”.

Para tener un mayor desarrollo de lo anterior, se aprobó el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. En el capítulo II (artículos 3 a 7) respecto a la formación de los mediadores; en el capítulo III con relación al Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación se hace hincapié en la organización (sección 1ª, artículos 8 a 13) y en la inscripción de los mediadores (sección 2ª y 3ª art 14 a 18), inscripción de las instituciones de mediación (arts. 20 a 23) y en el capítulo IV sobre el seguro de responsabilidad civil (arts. 26 a 29).

En cuanto a la formación, este Real Decreto se limita a regular los requisitos mínimos de esa formación, pero sin establecer de manera cerrada la que haya de realizar cada mediador. Se establece en el art. 5 que “la duración mínima de la formación específica del mediador será de 100 horas de docencia efectiva”. Una importante novedad es que desaparece cualquier referencia a la formación realizada a distancia, es decir, de carácter no presencial o semipresencial, que sí había sido regulada expresamente en anteriores proyectos legislativos. La formación continua que se va a exigir a los mediadores, al igual que en textos anteriores, el legislador se ha limitado a exigir 20 horas cada cinco años, en una o varias actividades.

¹⁷ Carretero, *op. cit.* p. 188

En relación al Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación, se acuerda la creación del Registro cuya finalidad será la de facilitar el acceso de los ciudadanos a la mediación a través de la publicidad tanto de los mediadores, como de las instituciones de mediación. La principal novedad contenida en el Real Decreto 980/2013, se establece en la obligatoriedad de inscripción en el Registro, pero sólo para los mediadores concursales.

Finalmente, en cuanto al seguro de responsabilidad civil o garantía equivalente, en el Real Decreto 980/2013, al igual que en todos los textos anteriores, se regula la obligación de aseguramiento de la responsabilidad civil profesional del mediador y de las instituciones de mediación, tal y como prevé la Ley de Mediación.

4.2.2 Calidad y autorregulación de la mediación

Siguiendo con lo anterior, las administraciones deben garantizar que sus mediadores están capacitados para mediar en las áreas que publiciten y acreditar que han sido instruidos en técnicas, herramientas, modelos y normas deontológicas, así como haber realizado un número mínimo de horas de docencia y prácticas.

Tal y como se establece en el art. 5 de la Ley 5/2012, “tienen la consideración de instituciones de mediación las entidades públicas o privadas, españolas o extranjeras, y las corporaciones de derecho público que tengan entre sus fines el impulso de la mediación, facilitando el acceso y administración de la misma, incluida la designación de mediadores, debiendo garantizar la transparencia en la referida designación”.

Es por ello, que las administraciones tienen un papel clave en la mediación, puesto que la calidad del proceso y la profesionalidad, son un elemento esencial de la misma.

4.2.3 Actuación del mediador

El art. 13 de la Ley 5/2012, hace referencia a la actuación del mediador y se establece que:

- 1. El mediador facilitará la comunicación entre las partes y velará porque dispongan de la información y asesoramiento suficientes.*
- 2. El mediador desarrollará una conducta activa tendente a lograr el acercamiento entre las partes, con respeto a los principios recogidos en esta Ley.*
- 3. El mediador podrá renunciar a desarrollar la mediación, con obligación de entregar un acta a las partes en la que conste su renuncia.*
- 4. El mediador no podrá iniciar o deberá abandonar la mediación cuando concurren circunstancias que afecten a su imparcialidad.*
- 5. Antes de iniciar o de continuar su tarea, el mediador deberá revelar cualquier circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad o bien generar un conflicto de intereses. Tales circunstancias incluirán en todo caso:*
 - a) Todo tipo de relación personal, contractual o empresarial con una de las partes.*
 - b) Cualquier interés directo o indirecto en el resultado de la mediación.*
 - c) Que el mediador, o un miembro de su empresa u organización, hayan actuado anteriormente a favor de una o varias de las partes en cualquier circunstancia, con excepción de la mediación.*

En tales casos el mediador sólo podrá aceptar o continuar la mediación cuando asegure poder mediar con total imparcialidad y siempre que las partes lo consientan y lo hagan constar expresamente.

El apartado 1 y 2 hace referencia a la actitud que el mediador tiene que tener a lo largo de todo el proceso de mediación, es decir, entre sus principales tareas esta conseguir un **acercamiento entre las partes**, asesorar e informar a las mismas, explicar en qué consiste el proceso, comprobar que las partes comprenden y están

informadas sobre la mediación, conseguir establecer una comunicación positiva entre las partes basada en la confianza en la propia figura del mediador y su labor profesional.

En los apartados 3, 4 y 5 se hace alusión a la concurrencia de posibles causas que pudieran afectar a la imparcialidad del mediador, y su posibilidad de renuncia a un proceso que puede ser voluntaria o motivada por la concurrencia de algún comportamiento no lícito para la misma.

4.2.4 Responsabilidad de los mediadores

La ley regula en el art. 14 LMACM la responsabilidad de los mediadores y establece que: “la aceptación de la mediación obliga a los mediadores a cumplir fielmente el encargo, incurriendo, si no lo hicieren, en responsabilidad por los daños y perjuicios que causaren”.

Con el fin de cubrir la eventual responsabilidad que pudiera darse en el ejercicio de su trabajo, se obliga al mediador a suscribir un seguro que cubra la responsabilidad civil derivada de su actuación en los conflictos en que intervenga (art. 11.3 LMACM).

Del mismo modo, en el Real Decreto 980/2013 se regula la obligación de aseguramiento de la responsabilidad civil profesional del mediador. Se establece en el art. 26 que “todo mediador deberá contar con un contrato de seguro de responsabilidad civil o una garantía equivalente por cuya virtud el asegurador o entidad de crédito se obligue, dentro de los límites pactados, a cubrir el riesgo del nacimiento a cargo del mediador asegurado de la obligación de indemnizar por los daños y perjuicios causados en el ejercicio de su función”.

Respecto de los posibles daños que pueden ocasionar los mediadores, se hace mención en el art. 27 a la infracción de los principios de imparcialidad y confidencialidad, error profesional o la pérdida o extravío de expedientes y documentos de las partes. El seguro podrá ser independiente o bien, dichas responsabilidades podrán ser aseguradas dentro de otra póliza que incluya la cobertura de la responsabilidad correspondiente a la actividad de mediación.

Así, se establece que los mediadores habrán de contar con un contrato de seguro de responsabilidad civil o una garantía equivalente que cubra el riesgo del nacimiento a cargo del mediador asegurado de la obligación de indemnizar por los daños y perjuicios que pueda causar en el ejercicio de su función.

Se dispone que la suma asegurada o garantizada habrá de ser proporcional a la entidad de los asuntos en los que el mediador pueda intervenir, si bien respecto del anterior texto, desaparece la mención que se efectuaba respecto de la exigencia de una cuantía mínima de cobertura de 20.000 euros. Como novedad, se introduce la obligación del mediador de informar a las partes, con carácter previo al inicio del procedimiento, de la cobertura de su responsabilidad civil, habiendo de dejar constancia de la misma en el acta inicial.

4.2.5 Coste de la mediación

El coste del procedimiento, viene recogido en el artículo 15 LMACM. Este coste se divide por **igual entre las partes**, con independencia de que haya concluido o no en acuerdo, salvo pacto en contrario. El mediador o las instituciones de mediación podrán exigir a las partes la provisión de fondos que estimen necesaria y decidir dar por concluido el procedimiento, si ésta no se realiza. No obstante, si alguna de las partes no hubiera realizado su provisión, el mediador o la institución antes de acordar la conclusión, lo comunicará a las demás partes, por si tuvieran interés en suplirla dentro del plazo que hubiera sido fijado.

El coste de la misma, también viene mencionado en el artículo 17, donde se establece que, en la sesión informativa, el mediador informará a las partes de su coste, entre otros asuntos.

5. PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

5.1 ¿Cómo es la mediación individual o interpersonal?

El título IV de la Ley 5/2012 en sus arts. 16 – 24, están destinados al procedimiento de mediación. Además, determinados capítulos del Real Decreto 980/2013 van destinados también de manera directa e indirecta al procedimiento de mediación.

Nos encontramos ante un procedimiento flexible que se adapta a diferentes situaciones en función de las necesidades de las partes, ya que ambas, con total libertad y voluntariedad han decidido llevar a cabo un procedimiento que sigue unas reglas de funcionamiento y el que está perfectamente estructurado.

Así aparece recogido en la Ley 5/2012, en cuyo Preámbulo se pone de manifiesto que “el régimen que contiene la Ley se basa en la flexibilidad y en el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes”.

Por lo tanto, cuando hablamos de mediación individual, estamos hablando de conflictos interpersonales que se producen entre dos personas en los casos de mediación civil y mercantil, o en el caso de la mediación laboral, entre un trabajador individual y el empresario.

5.2 Fases del procedimiento de mediación

5.2.1 Solicitud de inicio

El art 16 de la Ley 5/2012, señala que el inicio del procedimiento de mediación podrá producirse en primer lugar, por **solicitud conjunta y de mutuo acuerdo** entre las partes, las cuales, además, habrán de indicar la persona del mediador que se va a hacer cargo del procedimiento, o bien, la institución habrá de designar al mismo, así como el lugar donde van a tener lugar las sesiones de mediación y la lengua en la que se van a desarrollar las mismas. Todo lo anterior, no es más que una manifestación del principio de autonomía de la voluntad de las partes, y libre disposición que tiene la institución de la mediación.

Ligándolo con el art. 18, la mediación podrá ser llevada a cabo por uno o varios mediadores, habiendo en este último caso de actuar dichos mediadores de forma coordinada. Por tanto, si las partes lo entienden oportuno, por la complejidad del asunto a tratar o simplemente porque así lo prefieren, la ley permite la actuación de varios mediadores en un mismo asunto.

El Real Decreto 980/2013 establece en el Capítulo III, sección 2ª, la información que los mediadores deberán de facilitar para integrar el Registro, tanto respecto de su formación de origen como de su formación específica y experiencia concreta en mediación. De esta forma las partes podrán disponer de elementos de valor suficientes para poder elegir eficazmente al mediador o mediadores que vayan a llevar a cabo la mediación.

Así mismo, la Directiva 2008/52/CE indicaba (Considerando 24), nos indica los efectos de la mediación sobre los plazos de prescripción y caducidad, como un medio para alentar el uso de la mediación sin que esto impida el acceso a la justicia o al arbitraje en caso que fracase el intento de mediación, pidiendo a los Estados miembro que asegurasen este resultado a pesar de que la Directiva no puede armonizar las normas nacionales sobre prescripción y caducidad, y por ello la Directiva dispone (artículo 8.1) que “los Estados miembros garantizarán que el hecho de que las partes que opten por la mediación con ánimo de solucionar un litigio no les impida posteriormente iniciar un proceso judicial o un arbitraje en relación con dicho litigio por haber vencido los plazos de caducidad o prescripción durante el procedimiento de mediación”.

En aplicación de lo anterior, el artículo 4 LMACM establece lo siguiente con relación a los efectos de la mediación sobre los plazos de prescripción y caducidad:

“La solicitud de inicio de la mediación conforme al artículo 16 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.

Si en el plazo de quince días naturales a contar desde la recepción de la solicitud de inicio de la mediación no se firmara el acta de la sesión constitutiva prevista en el artículo 19, se reanudará el cómputo de los plazos. La suspensión se prolongará hasta la fecha de la firma del acuerdo de mediación o, en su defecto, la firma del acta final, o cuando se produzca la terminación de la mediación por alguna de las causas previstas en esta Ley”.

5.2.2 Información y sesiones informativas

Tal y como se establece en el art. 17 de la Ley 5/2012, una vez recibida la solicitud y salvo pacto en contrario de las partes, el mediador o la institución de mediación ante la que se haya presentado la misma habrán de citar a las partes para la celebración de la sesión informativa.

En este artículo, se regula de manera detallada el contenido de esta sesión informativa, dado que, su principal cometido es el de **informar a las partes** sobre todas las cuestiones esenciales del **proceso**, así mismo, también informará, en el caso de que lo hubiera, de las causas que pueden afectar a su imparcialidad. En relación con este tema, el mediador tendrá que describir cuál va a ser su rol durante el procedimiento de mediación como tercero neutral, transmitiendo a las partes la absoluta garantía de que en ningún momento se va a posicionar a favor o en contra de las posiciones y argumentos defendidos por ninguna de ellas, simplemente se va a limitar a ayudar a las partes a avanzar en la búsqueda de un acuerdo que favorezca a ambos y que respete las diferencias de las dos partes.

Es por ello, que el mediador tiene la función principal de explicar claramente a las partes qué es la mediación, cuáles son sus características o sus ventajas, cuál es la circunstancia de su conflicto en particular, así como explicarles que la mediación es la mejor vía para intentar resolver el problema.

Hace una apreciación muy correcta CARRETERO, cuando indica que la sesión informativa es esencial para que el mediador consiga ganarse su aceptabilidad y la confianza de las partes, por lo que habrá de trabajar muy bien la información que hace llegar a las mismas, así no basta con que les transmita que la mediación es un proceso voluntario y confidencial y que su papel es el de un tercero imparcial que va a ayudarles a buscar una solución, habrá de imbuirles lo que dichos principios significan.¹⁸

5.2.3 Pluralidad de mediadores

Como ya hemos mencionado en el punto 5.2.1 solicitud de inicio, la mediación puede ser llevada a cabo por uno o varios mediadores (comediación).

5.2.4 Sesión constitutiva

En la sesión constitutiva, las partes van a plasmar formalmente su voluntad de **iniciar el procedimiento** de mediación, constituyéndose como el acto que da inicio a dicho procedimiento. Así se señala en el art. 19 de la Ley que establece que “el procedimiento de mediación comenzará mediante una sesión constitutiva en la que las partes expresarán su deseo de desarrollar la mediación”.

En esta sesión, se seguirán los siguientes aspectos:

a) La identificación de las partes. Habrán de constar en el acta sus nombres y apellidos, sus domicilios a efectos de posibles notificaciones, número de teléfono, correo electrónico...

¹⁸ Carretero, *op. cit.*, pp. 253-254

b) La designación del mediador y, en su caso de la institución o la aceptación del designado por una de las partes. Lo normal es que la sesión constitutiva se firme ante el mismo mediador o mediadores que vayan a llevar a cabo la mediación, por lo que dicha designación se habrá realizado previamente y lo que se hará en la sesión constitutiva es refrendar la misma.

c) El objeto del conflicto que se somete a mediación. Se ha de hacer una descripción genérica del objeto, no es necesario entrar en los detalles del conflicto que afecta a las partes, simplemente habría que señalar la cuestión litigiosa que ha llevado a las partes a mediación.

d) El programa de actuaciones y la duración máxima prevista para el desarrollo del **procedimiento**, sin perjuicio de su posterior modificación. Tanto las partes como al mediador han de hacer una previsión de la duración del procedimiento que, por otro lado, tal y como se dispone en el art. 20 de la Ley habrá de ser “lo más breve posible”, concentrándose sus actuaciones en el mínimo número de sesiones.

e) Coste de la mediación, con indicación separada de los honorarios del mediador y de otros posibles gastos. El mediador habrá de hacer saber a las partes cuáles van a ser los gastos del procedimiento, diferenciando aquellos que van a corresponder a los honorarios del propio mediador o mediadores, de aquellos otros posibles gastos que puedan generarse a lo largo de todo el proceso.

f) La declaración de aceptación voluntaria por las partes de la mediación y de que asumen las obligaciones de ella derivadas. Con la firma del acta de sesión constitutiva, se entiende que las partes aceptan la mediación, con todo lo que la misma conlleva, si bien el legislador ha querido dejar constancia fehaciente y por escrito de la voluntad expresa de las partes.

g) El lugar de celebración y la lengua del procedimiento.

La ley en este mismo artículo, en su punto 2, también establece que de la sesión constitutiva se levantará un acta en la que se reflejen todos los elementos del contrato de mediación, que será firmada tanto por las partes como por el mediador o mediadores, quedando constancia formal por escrito de acuerdo o de que se ha intentado sin efecto.

5.2.5 Duración del procedimiento

Tal y como se ha comentado en el punto anterior, este procedimiento dada la flexibilidad que le otorga la ley para la realización del mismo, deberá ser **lo más breve posible**, y de común acuerdo entre las partes, sus actuaciones deberán concentrarse en el número mínimo de sesiones.

En la futura modificación de la Ley de eficiencia, se reformaría el art 20 en el cual, la duración de la mediación no podrá exceder de **tres meses** desde la recepción de la solicitud por el mediador.

Como ya se ha comentado anteriormente, la Ley 9/2011, de 24 de marzo, de mediación familiar de **Aragón**, establece que como regla general que el procedimiento no podrá exceder de **60 días**.

5.2.6 Desarrollo de las actuaciones de mediación

En el art 21 de la ley, el desarrollo del procedimiento va a tener lugar entre las partes involucradas en el mismo y el mediador que dirige las sesiones y facilita el acercamiento entre ambos, siempre bajo los principios de igualdad.

El mediador, tal y como se indica en el apartado 3, puede celebrar reuniones por separado con alguna de las partes, debiendo comunicarlo a las demás y, sin perjuicio de la confidencialidad de lo tratado. El mediador no podrá comunicar ni distribuir la información que la parte le hubiera aportado, salvo autorización expresa de ésta.

5.2.7 Terminación del procedimiento

Aunque el objetivo de la mediación es que las partes lleguen a un **acuerdo** que ponga fin al conflicto suscitado entre las mismas, tal y como se indica en el art 22 de la Ley, el procedimiento puede terminar llegando a un acuerdo o sin conseguirlo.

En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, éstas no tienen que especificar, en ningún caso, los motivos que los han llevado a tomar dicha decisión, teniendo únicamente que notificar la misma al mediador.

En ambos casos se devuelven a las partes los documentos aportados, con los documentos que no haya que devolver a las partes, se forma un expediente que deberá conservar y custodiar el mediador o, en su caso, la institución de mediación, una vez terminado el procedimiento.

La Ley citada anteriormente, en el art 22.3 exige la elaboración de un acta final que determinará la conclusión del procedimiento y, en su caso, reflejará los acuerdos alcanzados de forma clara y comprensible, o su finalización por cualquier otra causa. Deberá ser firmada por todas las partes y por el mediador o mediadores y se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. En caso de que alguna de las partes no quiera firmar el acta, el mediador hará constar en la misma esta circunstancia, entregando un ejemplar a las partes que lo deseen.

5.2.8 El acuerdo de mediación

Según dicta el art 23 de la ley, este acuerdo, deberá contener todas las partes que han sido sometidas a mediación, así como, a diferencia del acuerdo anterior que debía ir firmado también por el mediador, esta acta solamente estará firmado por las partes o sus representantes.

En el acuerdo deben constar claramente las obligaciones que cada parte asume en virtud de los pactos alcanzados. Por tanto, ha de quedar claramente definido el contenido de dichos acuerdos para que las partes tengan claro a que deben hacer frente.

Las partes pueden acordar lo que quieran, en virtud del carácter dispositivo de las materias sobre las que están mediando, el único límite lo encuentran en el ordenamiento jurídico, es decir, no pueden llegar a pactos que sean contrarios a Derecho.

Una vez firmado el acuerdo de mediación, habrá de entregarse un ejemplar original a cada una de las partes, habiendo igualmente de conservar el mediador o la institución de mediación un ejemplar para su conservación. El mediador o la institución habrán de tener constancia de la entrega de los acuerdos a las partes, habiendo para ello de firmar éstas un recibí del mismo o bien haciéndolo constar en el acta final.

Así mismo, en este punto, el mediador tiene la obligación, tal y como se estipula en el art. 23.3 de informar a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado, así como de la posibilidad que tienen de dotar al mismo de fuerza ejecutiva elevándolo a escritura pública ante un notario, si se trata de una mediación extrajudicial, o bien solicitando su homologación judicial si se tratase de un acuerdo de mediación por derivación judicial o intrajudicial.

En el art. 6 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, se establecía que los Estados miembros tenían que garantizar que las partes, o una de ellas con el consentimiento de las demás, pudiesen solicitar que se dotase de carácter ejecutivo al contenido resultante de un acuerdo de mediación, salvo que éste fuese contrario al Derecho de estado miembro en cuestión.

El art. 25.1 de la Ley 5/2012 que “las partes podrán elevar a escritura pública el acuerdo alcanzado tras un procedimiento de mediación. El acuerdo de mediación 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”. Es por ello, que se entiende que las partes podrán elevar a escritura pública, configurándose como una facultad de las partes y no como una obligación.¹⁹

Además, en el apartado tercero del art. 25 dicta que, cuando se trate de acuerdos de mediación que hayan de ejecutarse en otro Estado, “además de la elevación a escritura pública, será necesario el cumplimiento de los requisitos que, en su caso, puedan exigir los convenios internacionales en que España sea parte y las normas de la Unión Europea”.

En cuanto a la ejecución de los acuerdos, la competencia se establece en el art. 26 de la Ley 5/2012, según se trate de acuerdos de mediación que hayan sido alcanzados en el marco de un procedimiento judicial iniciado, en cuyo caso, quien habrá de ejecutar el acuerdo será el mismo juez que lo ha homologado. En aquellos acuerdos de mediación que hayan sido concluidos y formalizados tras un procedimiento de mediación extrajudicial, en cuyo caso el órgano judicial competente para llevar a cabo la ejecución del mismo será el Juzgado de Primera Instancia del lugar en que se hubiera firmado dicho acuerdo de mediación, de conformidad con lo previsto en el art. 545.2 LEC.

Por lo que respecta al procedimiento de ejecución de los acuerdos de mediación, nada se regula al respecto en la Ley 5/2012, salvo el tema del órgano judicial competente para llevar a cabo el mismo, como hemos visto, por lo que habrá que acudir a los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil que regulan la ejecución de títulos ejecutivos extrajudiciales.

Por lo que respecta a la ejecución de los acuerdos de mediación en conflictos transfronterizos, la Ley 5/2012 distingue entre aquellos acuerdos que deben ser ejecutados fuera de España, de aquellos otros que han sido alcanzados en otros países pero que han de ser ejecutados en nuestro Estado.

Si el acuerdo no ha sido declarado ejecutable en su país de origen, sólo, podrá ser ejecutado en España, previa elevación a escritura pública por un notario español, por lo que se convertiría en un acuerdo español.

5.2.9 Actuaciones desarrolladas por medios electrónicos

El artículo 24 de la Ley 5/2012 contempla la posibilidad de que “todas o alguna de las actuaciones de mediación incluida la sesión constitutiva y las sucesivas que estimen conveniente, se lleven a cabo por medios electrónicos, por videoconferencia u otro medio análogo de transmisión de la voz o la imagen, siempre que quede garantizada la identidad de los intervinientes y el respeto a los principios de la mediación”. Es por ello, que la ley permite la introducción de las nuevas tecnologías, y recomienda el uso de los medios electrónicos para reclamaciones de pequeña cuantía (hasta 600 euros), tal y como se indica en el apartado 2 de dicho artículo.

La inclusión de este procedimiento fue una de las principales **novedades del Real Decreto 980/2013**. Al final, este tipo de mediación, no hace más que facilitar la comunicación cuando las partes no residen cerca, o bien, cuando por horarios es más complejo establecer una reunión.

Como aspectos básicos que deben tenerse en cuenta en este tipo de mediación sería contar con unos medios electrónicos seguros y fiables, que el proceso sea confidencial incluyendo la autenticación de las partes implicadas durante todas las etapas del proceso, y que, el mediador pueda realizar un seguimiento online del acuerdo de mediación.

¹⁹ Con la publicación del Proyecto de Ley Orgánica de eficiencia de 2024, para que el acuerdo pueda ser elevado a público, basta con que una de las partes lo haya suscrito y firmado, ya no se requiere el acuerdo de ambas.

5.3 Despachos y Colegios profesionales

Tal y como se ha ido citando anteriormente, será tanto la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, como el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, los que dictaminen cuales son las formaciones y las experiencias previas que deben de tener dichos profesionales para poder desarrollar dicha actividad.

A la hora de realizar los actos de mediación, sus profesionales debidamente formados y siguiendo los estatutos y principios por los que se rige, pueden estar formados en una gran variedad de materias. Como ya se ha comentado anteriormente, la formación interdisciplinar de los mediadores hace que no se requiera una formación específica para poder ejercer la profesión.

En cuanto a los colegios profesionales, algunos de ellos como el de Burgos, Bilbao, Barcelona y Madrid, están introduciendo medidas de solución intrajudiciales como soluciones prácticas, efectivas, rentables y más rápidas a determinados conflictos entre las partes, con el objetivo de ser una alternativa a la vía judicial o arbitral.²⁰

En estos casos, y según recoge el proyecto piloto que se va a desarrollar entre el Juzgado social número 3 de Bilbao con el apoyo del Gobierno Vasco y la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales,²¹ el procedimiento que se seguirá será el siguiente:

- a) **Derivación a mediación:** Una vez interpuesta la demanda, el Juez al examinarla decidirá si el caso es susceptible de ser sometido a mediación intrajudicial. Cuando decida que es aconsejable, en el mismo Auto de admisión a trámite de la demanda lo comunicará a las partes y le citará a una primera entrevista en el Servicio de mediación con el fin de ser informados de la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos.
- b) **Entrevista inicial:** El mediador y las partes con sus representantes, se reunirán ante el servicio de mediación el día que se les cite, en ella se informará de esta alternativa de resolución de conflictos y de las ventajas que conlleva para las partes, evaluándose la voluntariedad de las mismas en orden a su participación.
Realizada la entrevista, las partes podrán acceder a intentar la utilización de esta forma alternativa de solución de su controversia, en caso de hacerlo firmarán un documento de aceptación y derivación del asunto a los profesionales de la mediación. Con carácter general, la mediación no va a suponer una dilación en la fecha del señalamiento, dado que las sesiones de mediación pueden celebrarse generalmente entre la primera entrevista y la fecha inicialmente prevista para el juicio. Si no se aceptase la mediación por las partes, se continuará de forma normal el proceso, quedando las partes citadas para el día del juicio.
- c) **Sesiones de mediación:** Aceptada la mediación, las partes serán convocadas por el mediador para que acudan a las instalaciones del Consejo de Relaciones Laborales, CRL, a las sesiones de mediación que correspondan y que el mediador entienda necesarias en orden a poder alcanzar un acuerdo.
- d) **Acuerdo:** Si el acuerdo se alcanza bien de manera total o parcial, se redactará por el mediador, con el auxilio de los representantes de las partes y las partes concurrirán en el Juzgado aportando el acuerdo o desistiendo del proceso si lo consideran oportuno.

²⁰ Press, V. (2010). El Juzgado de lo social de Bilbao fomentará la mediación antes del juicio. *El Correo*. <https://www.elcorreo.com/vizcaya/20100219/local/juzgado-social-bilbao-fomentara-201002191441.html?ref=https://www.google.com/> ; Ilustre colegio de abogados de Burgos. (2024). <http://www.mediacionprofesionalburgos.es/> ; Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. (2015) <https://cejfe.gencat.cat/ca/recerca/cataleg/crono/2015/mediacio-intrajudicial/>

²¹ Nota: Información facilitada por el Colegio de Graduados Sociales de Aragón.

Si el acuerdo es total, el Juez dictará Auto en el que recogerá el acuerdo alcanzado. Dicho Auto tendrá fuerza ejecutiva, en caso de discrepancias o dudas respecto a su interpretación podrá convocarse al mediador y a las partes para su esclarecimiento.

Si el acuerdo es parcial, serán las partes convocadas a juicio para resolver sobre las cuestiones respecto a las que no se haya alcanzado un acuerdo. Celebrado el mismo, en la Sentencia se resolverá sobre lo no acordado y se recogerá el acuerdo parcial alcanzado.

En caso de que no exista acuerdo alguno, las partes serán convocadas a juicio, procediéndose a su celebración y al dictado de la correspondiente sentencia.

Si las sesiones de mediación terminan sin acuerdo o con acuerdo parcial entre las partes, si entre la finalización de esas sesiones y el día provisional para la vista no existiese un plazo superior a 15 días, las partes si lo estiman necesario para ejercitar su defensa podrán pedir una suspensión de la vista conforme a lo dispuesto en el art. 82 de la LPL.

Así mismo, entre las materias susceptibles de mediación, nos encontramos con las siguientes:

- Acoso laboral
- Vulneración de derechos fundamentales
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Sanciones
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Vacaciones
- Reconocimiento de derecho
- Cantidades

5.3 SAMA

A continuación, vamos hablar del SAMA por la importancia que tiene en los conflictos laborales en Aragón.

5.3.1 ¿Qué es el Servicio aragonés de Mediación y Arbitraje?

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), es una Fundación creada por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT) y Comisiones Obreras de Aragón (CCOO) y las organizaciones empresariales Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa en Aragón (CEPYME), para solucionar los conflictos laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este servicio, es financiado en su totalidad por el Gobierno de Aragón, a través de la Consejería de Economía y Empleo.

Todos los años, este organismo hace pública su Memoria en la cual, tal y como podemos ver en la Memoria de 2023, hace referencia a los análisis de los procedimientos tramitados (sectores de actividad, número y motivos), resultado de las mediaciones por motivos (despido, extinción laboral, permisos, condición más beneficiosa, prestaciones económicas), tipología de los resultados, mediación por razón de sexo, otras actuaciones (trabajos de investigación), composición del organismo y SAMA en la prensa.²²

²² Fundación SAMA. (2023). *Memoria anual*. <https://www.fundacionsama.com/wp-content/themes/sama/memorias/memoria-2023.pdf> ; Ver Gil Blanco, C. (2019), Mediación laboral en Aragón: la experiencia del servicio aragonés de mediación y arbitraje: 20 años de labor en materia de solución extrajudicial de conflictos, en Argudo Périz, J.L & González De Campo, F.A & Júlvez Leon, M.A., *Estado y situación de la mediación en Aragón 2018*. Zaragoza, editorial Comuniter, pp. 185 – 201

Cabe destacar, que en el año 2023 se han tramitado **9.859 expedientes en Aragón**, lo que supone un 12,98% adicional respecto al año anterior. Así mismo, el ejercicio **2023** ha sido el de mayor volumen de actividad en toda la historia del Organismo.

5.3.2 Regulación del Organismo

El SAMA está regulado por el IV Acuerdo Interprofesional para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), que fue suscrito el día 2 de mayo de 2013 por las organizaciones anteriormente reseñadas y su publicación en el BOA de 11 de junio de 2013. Este acuerdo derogó en su totalidad los Acuerdos anteriores de fechas 29 de octubre de 1996, 6 de Julio de 1999 y 15 de noviembre de 2005.

Este IV Acuerdo ha venido a adaptar su normativa de funcionamiento a las modificaciones legislativas introducidas, entre otras, por la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y la reforma de la Ley 22/2013, de 9 de Julio, Concursal.

5.3.3 Estructura y composición

El órgano rector del SAMA es el Patronato, el cual está formado por un representante de cada una de las organizaciones firmantes antes mencionadas, y un representante del Gobierno de Aragón, en la persona de quien ostente la Dirección General competente en materia de trabajo, que asumirá la presidencia del Patronato. El gerente de la Fundación desempeña, con voz, pero sin voto, las funciones de secretario del Patronato.

Además de lo anterior, existe un comité paritario que es un Órgano Colegiado y de composición paritaria formado por 8 miembros, 2 en representación de cada una de las organizaciones que la forman. El gerente de la Fundación participa en las reuniones, con voz, pero sin voto, actuando en calidad de secretario. Por debajo de estos órganos está el director-gerente, cuyas funciones consisten en proponer los planes de actuación al Patronato de la Fundación y destinar los fondos de que se dispone para el cumplimiento de los fines fundacionales. Igualmente propone al Comité Paritario las líneas de actuación en lo que respecta al sistema de solución de conflictos laborales.

Del director-gerente depende la coordinación de Administración, cuyas funciones tienen como objeto la administración económica y financiera y los secretarios técnicos delegados (uno en cada sede del Organismo: Zaragoza, Huesca y Teruel), que asumen el trámite de dirección técnica en la clasificación de las demandas, su registro o inhibición, así como ordenar subsanaciones, adscribir el Órgano mediador a cada expediente, asignar día y hora y citar de comparecencia a las partes y al órgano mediador, asistir a las sesiones de mediación y levantar acta de las mismas...

Toda esta estructura anteriormente mencionada se complementa con el papel que debe asumir el colegio de árbitros, compuesto por profesionales designados unánimemente por las organizaciones firmantes del acuerdo a través del comité paritario.

6. LA MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN APLICADA A LOS CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES: PECULIARIDADES

6.1 Que materias se regulan y cuales están excluidas

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, especialmente el Título V, Capítulo I (art. 63 a 68), va a ser la legislación específica que va a regular la conciliación y mediación en materias laborales.

Será la propia ley, la que reitere la exigencia del intento conciliador ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos, así como los acuerdos de interés profesional (art. 63, art. 154 LRJS, art. 83 ET y art. 13 de la Ley 20/2007, de 11 de julio) como " requisito previo" a la tramitación de cualquier proceso ante el órgano jurisdiccional.

6.1.1. Justificación e importancia de las ADR en conflictos laborales

La vinculación de la mediación como trámite obligatorio previo establecido como medida de evitación del proceso para despejar de asuntos al Juzgado, supone una institucionalización de la mediación, sencillamente porque la consecución efectiva del acuerdo va a ser o debería ser el objetivo de la mediación dado que la liberación o reducción de la carga de asuntos importa mucho a los Juzgados y ése, además, es el objetivo que ha puesto la Ley.²³

La mediación genera un clima de diálogo que se extiende más allá de la mediación. Las mediaciones, incluso las que no acaban teniendo un resultado positivo directo en forma de acuerdo, tienen una incidencia directa en el clima de relaciones laborales de la empresa o sector que ha acudido al SMAC. Al finalizar, las partes se encuentran mucho más relajadas y distendidas, se ha iniciado una nueva vía de diálogo que se encontraba rota o, cuanto menos, deteriorada hasta ese momento.²⁴

Todos sabemos que, en situaciones de alerta, las personas damos la máxima importancia a los más mínimos detalles. Y por ello podemos decir que, el hecho de conseguir que las partes hayan rebajado el tono de discusión al finalizar la reunión, es una clara evidencia de que confían en las personas que han designado. Se trata, en definitiva, de la confianza que depositen las partes en la actividad de los mediadores.²⁵

Insistir en el protagonismo de las partes y el control que las mismas conservan sobre el resultado y el proceso, en su carácter consensual y en la mirada puesta en el futuro, aunque considerando el pasado y confiando en la ayuda de un tercero para gestionar la negociación y crear el contenedor físico, emocional y técnico del proceso.²⁶

Una negociación es una «alternativa» al juicio y la elección más «adecuada» cuando el posible coste del procedimiento judicial es relativamente superior a la cantidad o importe controvertido o cuando el factor tiempo es un aspecto relevante para las partes. También un acuerdo como «alternativa» a la sentencia puede ser la elección «apropiada» cuando la resolución judicial no puede cubrir las necesidades o intereses de las partes o cuando, como muchas veces ocurre, las partes desean un proceso de resolución «adaptado» a ellas porque no quieren perder el control del proceso, desean tener un papel activo en la conformación del resultado final, preservar o restaurar la relación o mantener en privado determinados aspectos de su disputa.

²³ García Álvarez, R. (2012). Mediación y libertad de las partes para mediar en el proceso laboral. *Diario La Ley*, p. 6

²⁴ Borrego Gutierrez, M. (2014). La mediación laboral: características y efectos. *Madrid: SIMA*, p. 1

²⁵ García, *op. cit.*, p. 2

²⁶ García, *op. cit.*, p. 6

Una negociación puede ser muy atractiva y por tanto el foro más «adecuado» cuando intervienen aquellos factores, aislada o conjuntamente (valor, costes, factor tiempo, participación en la solución, privacidad...).²⁷

Si además de lo anterior, como ya sabemos, la ley acepta la posibilidad de una negociación asistida por un tercero como forma de evitación del procedimiento, esta negociación puede facilitar, y mucho, el acuerdo.

Según lo anterior, son muy diferentes las posturas sobre la naturaleza de la mediación, sobre si debe ser una alternativa, otro método diferente para resolver conflictos o un mecanismo autónomo de pacificación social, preprocesal, intraprocesal, postprocesal, extrajudicial o un sistema complementario del proceso.

Entre los autores antes mencionados (García Álvarez, Borrego Gutiérrez y Álvarez Cuesta), unos entienden que podría contemplarse como un sistema complementario al jurisdiccional para la resolución de los conflictos, de modo que en ningún caso los sustituiría y nunca debería impedir, supeditar, condicionar o restringir al ciudadano el ejercicio de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva; de ahí que pueda ser una alternativa extrajudicial. Sin embargo, otros autores, entienden que podría integrarse dentro del ámbito de la Administración de justicia, como así se llevó a cabo en Portugal con la creación de diferentes sistemas nacionales públicos de mediación no sólo en familia, sino en el orden laboral.

En el caso español, el apoyo legislativo para la implantación de la mediación laboral intrajudicial en la jurisdicción social, tenemos:

- Recomendación sobre conciliación y arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 52).
- La Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130), que incide en la idea del uso de los mecanismos voluntarios como forma de resolución de conflictos.
- La Directiva 2008/52/CE, relativa a ciertos aspectos relativos a la mediación, en este caso civil y mercantil, que puede ser extrapolado al proceso laboral.
- El artículo 19 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de aplicación supletoria a la jurisdicción social, que establece el derecho de las partes para disponer del objeto del juicio alcanzando una transacción judicial por diversos medios; uno de esos medios alternativos de resolución de conflictos es la mediación, según dispone el Tribunal Supremo en autos de 11-1- 2001, RJ 2001/834, y 30-10-2002, RJ 2003/3314.
- LRJS; la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, establece en su art. 63 que «Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones...».
- Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

6.1.2. Materias en las que se aplica o excluye la mediación y conciliación

Centrándonos en la LRJS, en su art. 63, “será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente...”, contemplándose que deben someterse a conciliación administrativa previa ante el SMAC, aquellas cuestiones que se encuentran relacionadas con el contrato de trabajo suscrito entre empresarios privados (incluidas las empresas públicas con forma de Sociedad Anónima) y trabajadores relativas a:

- Despidos
- Sanciones disciplinarias

²⁷ García, *op. cit*, pp. 6 - 9

- Reclamaciones de cantidad y reconocimiento de derechos en general
- Clasificación profesional
- Resoluciones de contrato a instancia del trabajador
- Conflictos colectivos

Desde 20 de marzo de 2024, se **modifica por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre**, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, el **art. 64 de La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**. En dicho artículo, aparecen excepciones en las que ya no es posible el requisito de la conciliación o mediación previa, y por tanto, habrá de presentar, directamente, demanda ante los juzgados de lo social o la sala del tribunal competente. A continuación, se detallan las materias:

- **Seguridad Social.** A continuación, se detallan algunos actos excluidos:
 - Impugnación de altas médicas: según el art. 140 LRJS, las demandas se dirigirán exclusivamente contra la entidad gestora o entidad colaboradora.
 - Según art. 148 LRJS, las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se aprecien perjuicios económicos para el trabajador, acuerdos de la autoridad laboral cuando se aprecie fraude, dolo o coacción, actas de infracción acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo, infracciones levantadas por la inspección de trabajo y ss relativa a las materias excluidas del art 3.f) de la LRJS. Tal y como menciona el art. 150 de la presente ley, “la conciliación solo podrá autorizarse por el juez cuando fuera cumplidamente satisfecha la totalidad de los perjuicios causados por la infracción”, con carácter general, estos procedimientos se resuelven en los tribunales.
- **Impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.** El art. 53 ET recoge que para impugnar un despido colectivo se ha de usar el mismo mecanismo que para el despido objetivo. Según el art. 124.8 LRJS, este proceso tendrá carácter urgente, y la preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de derechos fundamentales. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso.
- **Disfrute de vacaciones.** El art. 38 del ET como norma laboral básica y de obligado cumplimiento, suscribe que “el periodo de vacaciones anuales retribuidas, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual, que en ningún caso será inferior a treinta días naturales”. “En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible”.
En este caso, ÁLVAREZ CUESTA entiende que nos podemos encontrar ante una materia que puede ser muy sencilla de regular a través de la mediación puesto que ya marca el precepto mencionado que éstas serán fijadas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, por lo que, antes de llegar a la vía judicial, podría darse la mediación.
- **Materia electoral.** Según el art. 76 ET, todos los que tengan interés legítimo podrán impugnar la elección, pero será el árbitro / árbitros designados los que conforme al procedimiento que se regula en dicho artículo resuelvan el desencuentro.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Según la LRJS mencionada a lo largo del documento, en su art. 139.1.a) “el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el juzgado de lo social” “El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación

previos al juicio y al propio acto del juicio”. Por lo que vemos en la redacción, efectivamente está permitida la conciliación, pero de manera judicial, no extrajudicial de solución de conflictos que es lo que estamos estudiando.

- **Impugnación de convenios colectivos.** La impugnación de los convenios colectivos viene desarrollada en los artículos 163-166 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, concretamente, el art. 163.1 cita “la impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del ET o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse ante el juzgado o sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad laboral” Además, el ministerio fiscal siempre será parte en estos procesos.
- **Impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación.** El capítulo X, sección 2ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos, cita textualmente “El Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán solicitar la declaración judicial de no ser conformes a Derecho los estatutos de los sindicatos o sus modificaciones, que hayan sido objeto de depósito y publicación, tanto en el caso de que estén en fase de constitución como en el de que hayan adquirido personalidad jurídica.”
- **Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.** Según la Constitución española, en el capítulo cuarto de las garantías de las libertades y derechos fundamentales, en su art. 53, “Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art. 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.”
En este caso, ÁLVAREZ CUESTA entiende que esta materia debido a la colisión entre varios derechos o a los intereses individuales que pueden ser lesionados sin remisión, la mediación podría ser una buena vía de resolución de conflictos entre las dos partes sin necesidad de tener que llegar a los tribunales.
- **Impugnación de acuerdos de conciliaciones, mediaciones y transacciones.** El art. 67 LRJS, cita textualmente que “el acuerdo de conciliación o mediación podrá ser impugnado por las partes ante el juzgado al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de conciliación o mediación”.
- **Acciones laborales de protección contra la violencia de género, las cuales no admiten mediación.** Tal y como señala la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género en su art. 20, “las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas...”, así mismo, según el capítulo V de la ley citada, art. 43 “estas acciones serán juzgadas en los juzgados de violencia sobre la mujer, con sede en la capital de aquél y jurisdicción en todo su ámbito territorial”, “En los partidos judiciales en que exista un solo Juzgado de Primera Instancia e Instrucción será éste el que asuma el conocimiento de los asuntos a que se refiere el artículo 87 ter de esta Ley”.
- Aquellos procesos en los que siendo **parte demandada el Estado u otro ente público** también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso.

- Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, **fuera necesario dirigir o ampliar** la misma frente a **personas distintas de las inicialmente demandadas**.

La exclusión de estas materias de la mediación o conciliación laboral puede deberse a varios motivos. A continuación, se detallan algunas razones:

- **Gravedad del asunto:** En casos de infracciones graves de la ley laboral, violaciones de derechos fundamentales, o situaciones que involucran violencia o amenazas. En estos casos, las autoridades pueden considerar que la gravedad del asunto requiere una intervención legal más fuerte que la mediación o conciliación.
- **Problemas de seguridad en el trabajo:** Las disputas relacionadas con condiciones laborales peligrosas o violaciones graves de normas de seguridad laboral, pueden estar fuera del ámbito de la mediación o conciliación, ya que, estos asuntos pueden requerir acciones inmediatas para garantizar la seguridad de los trabajadores.
- **Derechos colectivos:** Las cuestiones relacionadas con negociaciones colectivas y derechos colectivos como la negociación de convenios colectivos, huelgas, impugnación de convenios o materia electoral, son manejadas a través de procesos específicos y no mediante la conciliación laboral.
- **Derechos fundamentales y libertades públicas:** También están excluidas todas aquellas que versen sobre los derechos contemplados en el Título I de la Constitución española.
- **Exclusión por Ley:** La legislación laboral específicamente excluye ciertos tipos de disputas de los procesos de mediación y conciliación como la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Sin embargo, existen materias en las que la mediación intrajudicial es posible. Antes de seleccionar que casos deben derivarse a mediación laboral, es importante establecer un protocolo de derivación de mediación.

Actualmente, entre las materias en las que se prevé que exista mediación como resolución alternativa de solución de conflictos son las siguientes:

- **Movilidad geográfica:** El art. 40 ET contiene el régimen jurídico de desplazamientos y traslados, figuras ambas que implican para el trabajador un cambio de residencia. Prevé la legislación laboral que la empresa, siempre y cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, la empresa pueda proceder al desplazamiento (temporal) o traslado de los trabajadores.

La mediación, si las partes optan por recurrir a este procedimiento de solución autónoma de conflictos para solventar las discrepancias que surjan durante el período de consultas, puede resultar de enorme utilidad a la hora de concretar las causas que justifican el traslado, intentar reducir el número de trabajadores afectados por la medida, especificar cuando la medida implica realmente un cambio de residencia o determinar el orden de prioridad de permanencia de los colectivos titulares de este derecho - trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, art. 40.5 ET.²⁸

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:** En este caso, distinguiremos entre modificaciones de carácter individual y de carácter colectivo. En las modificaciones de carácter individual, el art. 41.3 ET cita “el trabajador que, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social”. Así mismo, para las modificaciones de carácter

²⁸ Díaz Aznarte, M. (2017). *La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (140), p.382

colectivo, el art. 82.3 ET suscribe “cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo cualquier de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos”

El procedimiento para acometer la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el art. 41 ET, guarda importantes similitudes con el previsto en el art. 40 para la movilidad geográfica. La normativa vigente no prevé la apertura de período de consultas cuando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es individual o plural. En este caso, la decisión empresarial deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

La solución autónoma de resolución de conflictos podría contribuir a determinar si la modificación de una materia, aun no estando incluida en el tenor literal del precepto, puede considerarse sustancial de cara a la aplicabilidad del procedimiento previsto en el mismo –se alude en este sentido a la figura de los beneficios sociales- a veces difíciles de conceptuar como condiciones de trabajo.²⁹

- **Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.** El art. 47 ET, será el encargado de resolver estas diferencias, tal y como se puede leer, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social que será quien tenga que declarar la medida justificada o injustificada.

La empresa, acreditando la concurrencia de las causas indicadas, podrá suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral. En este último caso, la disminución temporal de la jornada que contempla el art. 47.2 ET es aquella que oscila entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

También en sede de flexibilidad externa, encontramos referencias expresas a los medios de solución autónoma de conflictos. El procedimiento para acometer un despido colectivo por causas empresariales, se encuentra en el art. 51 ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Los arts. 40.2, 41.4 y 47.1 ET disponen que el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.³⁰

- **Permiso por lactancia:** el legislador, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, concede a los trabajadores una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o, en defecto de ésta, mediante, y aquí es donde aparece la mediación, acuerdo a que llegue con el empresario. Bien es cierto, que con el Real Decreto-ley 5/2023, por el que se aprueba la conciliación de la vida familiar y

²⁹ Del Rey Guanter, S. (1992). *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Fomento y Trabajo.

³⁰ Díaz Aznarte, M. (2017). *La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral*. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, op, cit. pp. 379-380

la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, aquí ya no tendría derecho la conciliación puesto que la capacidad de elección recae siempre en el trabajador.

- **Conflictos derivados de la prestación de servicios del trabajador autónomo económicamente dependiente:** el art. 18 LETA, a semejanza de lo previsto para el trabajador por cuenta ajena, impone como requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con su régimen profesional, el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones o los órganos específicos de solución de conflictos creados por los acuerdos de interés profesional, que habrán de estar basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad, y lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Para ÁLVAREZ CUESTA, no sólo la mediación encuentra un campo fértil en la prestación de los TRADE como vía previa a la acción judicial, sino que la remisión de la mayoría de las condiciones al acuerdo con el empresario cliente pueden ser susceptibles de mediación (momento de interrupción de la jornada, régimen de descanso semanal y festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y su distribución semanal, adaptación del horario para conciliar vida profesional, familiar y personal o para la autónoma víctima de violencia de género).

Por todo lo anterior, podemos concluir que las prohibiciones en determinados casos son relativas.

6.2 Procedimiento

El intento conciliador se insta mediante la presentación de la denominada "**papeleta de conciliación**", acto que interrumpe el cómputo de los plazos prescriptivos y suspende la caducidad, que se reanudan a partir del día siguiente al intento de conciliación. El plazo para el cumplimiento del citado procedimiento será de **20 días hábiles** desde el momento del **despido**. En todo caso, y según el art. 65, LRJS, de transcurrir 30 días sin la celebración del acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.³¹

Interpuesta la demanda, el Juez al examinarla decidirá si el caso es susceptible de ser sometido a la mediación intrajudicial. Dictará Auto de admisión a trámite de la demanda, lo comunicará a las partes y le citará a una primera entrevista en el Servicio de mediación para ser informados de la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos. Se fijará provisionalmente la fecha del juicio para el caso de que las partes decidan no acudir a la mediación tras la entrevista inicial, para el caso de inasistencia de éstos o para el supuesto de no alcanzarse un acuerdo.

La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para los litigantes (apdo. 1, art. 66 ,LRJS)³², por sí o a través de representantes (art. 10 ,LRJS).

En la entrevista inicial, el mediador y las partes con sus representantes, se reunirán ante el servicio de mediación el día que se les cite para que se les informe sobre la mediación como forma alternativa de resolución de conflictos, de las ventajas que conlleva para las partes, y se evaluará la voluntariedad de estas en orden a su participación. Si las partes aceptan firmarán un documento de aceptación y derivación del

³¹ Art 65: "Transcurridos treinta días, sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite".

³² Art 66.1: "La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los litigantes. A efectos de ulteriores actuaciones judiciales, las partes que hayan comparecido sin profesionales designados deberán aportar su número de teléfono, dirección de correo electrónico o cualquier otro medio idóneo que permita su comunicación telemática, realizándose las notificaciones desde ese momento en la dirección telemática facilitada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos de la Ley que regule el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia".

asunto a los profesionales de la mediación, y se podrá suspender el juicio conforme a lo previsto en el artículo 83 de la LPL.

Si no se aceptase la mediación por las partes, se continuará de forma normal el proceso, quedando las partes citadas para el día del juicio. Dado el carácter confidencial de la mediación, una vez convocadas las partes a juicio no podrá proponerse al mediador como testigo, salvo las excepciones establecidas en el artículo 7 de la Directiva 52/2008, y tampoco podrán ser utilizadas las conversaciones o manifestaciones que se hayan realizado en las sesiones de mediación, dado que esas alegaciones no serán admitidas por el Juez; estas han de quedar al margen del proceso, teniendo por no realizadas las manifestaciones que al efecto pudieran hacer las partes.

Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado. Si, por el contrario, no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa señalada en el apdo. 3, art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.

En el caso de aceptarse la mediación, las partes serán convocadas por el mediador para que acudan a las instalaciones del Servicio de Mediación, a las sesiones de mediación que correspondan y que el mediador entienda necesarias en orden a poder alcanzar un acuerdo.

Una vez acabada la mediación, con o sin acuerdo, al presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social deberá acompañarse de la certificación del acto de conciliación previa: de no hacerse así, el Juez admitirá provisionalmente la demanda advirtiéndolo al demandante que, ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, bajo apercibimiento de que de no hacerse así se archivará la demanda sin más trámite.

6.3 Efectos de la conciliación previa en el proceso laboral

A) Falta de acuerdo entre las partes: Las partes, como se ha establecido, están obligadas a asistir al acto de conciliación, pero no a llegar a un acuerdo. De este modo, si el intento de conciliación culmina sin avenencia, por no alcanzarse acuerdo, queda libre el inicio de la vía judicial laboral, habiéndose cumplido el trámite de conciliación preprocesal obligatoria.

A pesar de la falta de acuerdo, hemos de tener en cuenta los efectos de este acto sobre la posterior demanda por despido:

- La demanda no podrá fundamentarse en hechos distintos a los aducidos en la conciliación previa, salvo que se hubiesen produzcan con posterioridad al intento de avenencia.
- Los sujetos frente a quienes se solicite la conciliación deben ser los mismos que intervengan en el futuro proceso judicial por despido, y ocupar la misma posición procesal.

B) Si las partes comparecen y llegan a un acuerdo

- El acto de conciliación se da por celebrado, y se levantará acta recogiendo el acuerdo alcanzado.
- El acuerdo constituye título ejecutivo que se llevará a efecto por los órganos jurisdiccionales sociales, si así se solicita, como si una sentencia fuera. (art. 68 ,LRS)
- Las posibles indemnizaciones por despido que se reconozcan no gozan de las garantías del FOGASA.
- Si el acuerdo fue por despido y en el acta se reconoce su improcedencia, el acta de conciliación constituirá título acreditativo de la situación legal del desempleo.

En este acto preprocesal, las partes pueden llegar a cualquier acuerdo, siempre que con ellos no se vulnere el art. 3.5 ET. Así, el empresario puede reconocer la improcedencia o la nulidad del despido, procediéndose a readmitir al trabajador o a abonarle la correspondiente indemnización más los salarios de tramitación.

Si el intento de conciliación culmina con avenencia, el acuerdo alcanzado evitará el litigio laboral. Dicho acuerdo tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias (art. 68 LRJS, 11, RD 2756/1979, de 23 de noviembre y art. 1816 Código Civil). En este caso, cabe la posibilidad de impugnación del mismo tanto por las partes intervinientes como por los que pudieran sufrir algún tipo de perjuicio. La competencia objetiva corresponderá al Juzgado de lo Social correspondiente, y la impugnación se llevará a efecto mediante la acción de nulidad por cualquiera de las causas que invalidan los contratos.

El plazo para la interposición de la acción es de caducidad, y se ha de ejercitar la acción dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo (en el supuesto de que la acción sea ejercitada por las partes). Si se trata de terceros perjudicados, el plazo de treinta días empezará a contar desde que conocieren el acuerdo conciliatorio (apdo.1, art. 67 ,LJS).

7. CONCLUSIONES FINALES

En conclusión, podemos afirmar que, gracias a la mediación y la conciliación laboral, estamos ante un método alternativo que nos permite un ahorro de tiempo y menor coste económico, un menor coste emocional y una mayor implicación de las partes. En definitiva, estamos ante un proceso flexible adaptado a cada persona y a cada situación, que a través de la escucha activa y de la voluntariedad entre los individuos, somos capaces de resolver conflictos por muy complejos que sean, y vamos a ser capaces de obtener soluciones creativas y personalizadas.

Así mismo, aunque el marco normativo de la mediación de la Ley estatal 5/2012 está limitado a materia civil y mercantil, se necesita una ley específica que regule la mediación laboral. Nos encontramos ante un ámbito de actuación donde se generan una gran cantidad de disputas y controversias entre las partes, que en muchas ocasiones acaban en los tribunales, y donde no existe una ley guía para intentar solventar estos conflictos.

También es muy interesante mencionar que, el profesional mediador es una figura con especial relevancia ya que, gracias a su imparcialidad, formación en la materia y competencia, va a ser capaz de dejar hablar a las partes y de escuchar activamente sus necesidades para ayudar a resolver el conflicto. Es por ello que estamos ante una profesión muy interesante y que podría demandarse mucho en los próximos años si se sigue potenciando y animando a las partes a que acudan a estos métodos alternativos de resolución de conflictos.

También se hace especial hincapié, en la gran labor que desempeñan instituciones como el SAMA, o los despachos profesionales que impulsan a sus clientes para llegar a acuerdos en conciliación, y no tener que ir a los tribunales.

Para terminar, y una vez desgranada la mediación y conciliación laboral para conflictos individuales, entiendo que la Jurisdicción social es la jurisdicción competente para conocer los asuntos derivados de la rama social del derecho. Hablamos de materias especialmente sensibles para el ciudadano como son sus relaciones laborales, y por ello, habría de establecer mecanismos capaces de solventar no solamente la cuestión objeto del litigio puntual, sino el problema que subyace y que, en una relación de tracto sucesivo, puede ser el desencadenante de nuevos conflictos.

Además, también ha quedado constatado que, la mediación que propugna soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación a las partes, realizada dentro

del proceso intrajudicial, reglada e institucionalizada, y bajo un principio de legalidad, y llevada a cabo por mediadores especializados independientes e imparciales, es una de las soluciones por las que se debe apostar. Así mismo, ha quedado acreditado que, pese a no llegar a un acuerdo, las partes que han sido derivadas a mediación presentan habitualmente una mejor disposición al acuerdo en el juicio, así como en la ejecución de la sentencia.

8. BIBLIOGRAFIA

Alfonso Mellado, C.L. (1991) *Lecciones sobre el juicio laboral*. Universidad de Valencia.

Apuntes del profesor J.L Argudo del Master estratégico en gestión de recursos humanos. Universidad de Zaragoza (2023/2024)

Argudo Períz, J.L. (2020). Marco jurídico de la mediación civil y mercantil en Aragón. *En Materiales jurídicos para una Guía de la Mediación en Aragón*. Zaragoza, editorial Comuniter. 17-126.

Álvarez Cuesta, H. (2016). La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (123), 109-132.

Álvarez del Cuvillo, A. (2016-2017). Medios autónomos de resolución de conflictos laborales: marco institucional general. Documentos del *Master de Mediación de la Universidad de Cádiz* (2016): <https://rodin.uca.es/handle/10498/18768>

Borrego Gutiérrez, M. (2014). La mediación laboral: características y efectos. Madrid: SIMA. <https://fsima.es/wp-content/uploads/La-mediaci%C3%B3n-laboral-Character%C3%ADsticas-y-efectos.pdf>

Carretero Morales, E. (2016). *La mediación civil y mercantil en el sistema de justicia*. Dykinson. Madrid

Castillejo Manzanares, R. (2011). *Violencia de género, justicia restaurativa y mediación*. La Ley Grupo. Madrid
Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. (2015) <https://cejfe.gencat.cat/ca/recerca/catalog/crono/2015/mediacio-intrajudicial/>

Consejo General del Poder Judicial. (2016), Guía para la práctica de la mediación intrajudicial. *Consejo General del Poder Judicial*. <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Mediacion/Guia-para-la-practica-de-la-Mediacion-Intrajudicial/>

Del Rey Guanter, S. (1992). *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Fomento y Trabajo.

Díaz Aznarte, M. (2017). *La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral*. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (140), 369-398.

EU IPO. (2004). Código de conducta europeo para Mediadores. *Euipo*. https://euipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/law_and_practice/mediation/adr_ec_code_conduct_es.pdf

Fernández-Ríos, M. (1996). *Condiciones de éxito y fracaso de la Mediación Laboral Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Vol. 12 núm. 2 y 3. 149-174

Fundación SAMA. (2023). *Memoria anual*. <https://www.fundacionsama.com/wp-content/themes/sama/memorias/memoria-2023.pdf>

García Álvarez, R. (2012). Mediación y libertad de las partes para mediar en el proceso laboral. *Diario La Ley*. Ilustre colegio de abogados de Burgos. (2024). <http://www.mediacionprofesionalburgos.es/>

Gil Blanco, C. (2019), Mediación laboral en Aragón: la experiencia del servicio aragonés de mediación y arbitraje: 20 años de labor en materia de solución extrajudicial de conflictos, en Argudo Pérez, J.L & González

De Campo, F.A & Júlvez Leon, M.A., *Estado y situación de la mediación en Aragón 2018*. Zaragoza, editorial Comuniter, 185 – 201.

Pérez Juncosa, L. (2013-2014). Trabajo de Fin de Grado. La mediación como solución extrajudicial de conflictos laborales. *Universidad de Valladolid*. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/6321>

Press, V. (2010). El Juzgado de lo social de Bilbao fomentará la mediación antes del juicio. *El Correo*. <https://www.elcorreo.com/vizcaya/20100219/local/juzgado-social-bilbao-fomentara-201002191441.html?ref=https://www.google.com/>

Ramos Pérez, M. E. (2017). *El conflicto en las organizaciones como riesgo psicosocial. Modos de gestión*. Fundación Gizagune: <https://www.fundaciongizagune.net/conflicto-como-riesgo-psicosocial/>

Santor Salcedo, H. (2006). *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico* España. La Ley Grupo. Madrid

Villarij, M. (2019). Apuntes sobre la conciliación en el derecho procesal español. *Pensamiento civil*. <https://www.pensamientocivil.com.ar/doctrina/4350-apuntes-sobre-conciliacion-derecho-procesal-espanol>

9. LEGISLACION

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. (DOUE-L-2008-80899) <https://www.boe.es/doue/2008/136/L00003-00008.pdf>

Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (BOE núm. 162, de 07/07/2012.) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9112-consolidado.pdf>

Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (BOE núm. 310, de 27/12/2013) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-13647-consolidado.pdf>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11/10/2011) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>

Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el código civil y la ley de enjuiciamiento en materia de separación y divorcio (BOE núm. 163, de 9 de julio de 2005) <https://www.boe.es/boe/dias/2005/07/09/pdfs/A24458-24461.pdf>

Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria (BOE núm. 158, de 03/07/2015) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-7391-consolidado.pdf>

Ley 15/2009, de 22 de julio, de mediación en el ámbito del derecho privado (BOE núm. 198, de 17/08/2009) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-13567-consolidado.pdf>

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02/10/2015) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-10565-consolidado.pdf>

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978) <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Ley 9/2011, de 24 de marzo, de mediación familiar de Aragón (BOE núm. 115, de 14 de mayo de 2011) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-8402-consolidado.pdf>

Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios, de 22 de

marzo de 2024 (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 121/000016)
https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-16-1.PDF

Real Decreto - Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE núm 303, de 20 de diciembre de 2023)
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-25758-consolidado.pdf>

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios (OIT núm.92 de 1951)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092