

Reducir los costes de un litigio a través de la mediación

Miguel Ángel Valero

Redacción Estrategia Financiera

Estrategia Financiera, Nº 320, Sección Artículos / Gestión de Costes, Septiembre 2014, Editorial Wolters Kluwer España

Recomienda el refranero: "tengas pleitos y los ganes". Pero también que "más vale un mal acuerdo que un buen juicio". Un abogado que llegó a ser presidente de los Estados Unidos y acabó con la esclavitud aunque le costara la vida, Abraham Lincoln, escribía en 1851: "Desaconseje el pleito e intente el compromiso con sus vecinos. Advértales que el vencedor es a menudo el perdedor... por los gastos que supone y el tiempo perdido".

Lincoln tiene razón, y eso que no conocía la justicia española. Porque la media de duración de un procedimiento judicial en España es de 510 días, según un estudio del Parlamento Europeo realizado en febrero. Y nunca como en estas situaciones es más cierto aquello de que el tiempo es oro. La mediación o el arbitraje pueden resolver el conflicto en diez veces menos tiempo que la justicia: 50 días.

Un cálculo realizado por ADR Center a partir de datos del Banco Mundial concluye que la mediación permite un ahorro del 75% en el coste de los litigios en la Unión Europea. Según el estudio del Parlamento Europeo, en España el coste medio de la mediación supone 1.833 euros, frente a los 8.015 euros que puede costar un juicio, lo que supone un ahorro de un 78%.

La justicia española tarda una media de unos 14 meses en solucionar, en primera instancia, los asuntos que llegan a los tribunales civiles, mercantiles y administrativos, cuando el plazo medio en que se resuelven los conflictos a través de la mediación es de entre cuatro semanas y seis semanas, y su efectividad alcanza el 70% (85% en el caso de mediadores especializados).

En cuanto al arbitraje, el ahorro en tiempo es de ocho meses, un 40% de la duración de un proceso judicial en primera instancia, ya que un arbitraje medio se resuelve como máximo en un plazo de seis meses.

En referencia a los costes económicos, una mediación puede reducir hasta un 90%, y el arbitraje un 75%, sobre el precio que tiene un juicio medio. Teniendo en cuenta las tasas judiciales y los honorarios de abogados y procuradores, la Unión Europea establece el coste medio de un juicio civil en 3.000 euros para cada una de las partes, frente a los 320 euros que le costaría a cada parte resolver sus conflictos a través de la mediación o los 738 euros, en el caso de que el instrumento elegido fuese el arbitraje.

Para Javier Garbayo García, director general de Fundación Notarial Signum, vinculada al Colegio de Notarios de Madrid, "mediación y arbitraje son una solución complementaria a las vías de justicia tradicional que permiten a particulares y empresas tener un marco jurídico estable y avanzar hacia una sociedad más justa".

OPCIÓN DESCONOCIDA POR MUCHAS EMPRESAS

¿Cómo consigue la mediación esos menores costes? Evita tener que pagar tasas judiciales (que han aumentado notablemente por las medidas de ajuste y de copago impuestas por el Gobierno), facilita la flexibilidad en la decisión y la actitud proactiva de las partes enfrentadas para alcanzar un acuerdo. Y, sobre todo, gana tiempo y lo transforma en ahorro de dinero.

Si resuelve el problema en menos tiempo y con ahorro considerable de costes, ¿por qué las empresas no recurren más a la mediación? "España aprobó en julio de 2012 la Ley de Mediación para asuntos civiles y mercantiles, pero hace falta aún una gran labor de difusión que permita al ciudadano conocer a fondo el funcionamiento de esta vía", reconoce Jordi Rivera, consejero delegado de DAS Internacional, que ofrece el servicio de mediación en sus pólizas de protección jurídica.

Las controversias laborales y las disputas entre empresas (entre otras muchas situaciones, como divorcios, problemas con la hipoteca, conflictos escolares, divergencias en la comunidad de vecinos) podrían resolverse con agilidad y con una notable reducción de costes respecto a un procedimiento judicial gracias a la mediación o al arbitraje.

Lo sorprendente es que las empresas desconocen esta opción, cuando un retraso excesivo en resolver un conflicto puede llegar a impedir el normal funcionamiento de la compañía.

Desde el inicio de la crisis, el número de asuntos en los juzgados mercantiles ha aumentado el 7%. Esto hace que el tiempo para resolver un pleito se haya incrementado hasta los tres años.

En España, como media, un procedimiento civil tuvo en 2013 una duración de 7,6 meses, que se amplía notablemente en los asuntos objeto de recurso en segunda instancia.

El informe del Consejo General del Poder Judicial muestra cómo en 2013 el número de reclamaciones por el funcionamiento de la justicia en España aumentó un 3% en 2013 hasta las 14.435 quejas.

PORCENTAJE DE ÉXITO SUPERIOR AL 85%

Las estadísticas muestran un porcentaje de éxito superior al 85% en los casos de mediación voluntaria conducida por profesionales de la mediación. Esta se ve facilitado por un hecho: existen pocas circunstancias en los conflictos que hagan inadecuado el recurso a la mediación. Solo cuando una de las partes implicadas en la disputa imposibilita la negociación. O si el motivo de la pugna se refiere a la interpretación de una norma legal.

En el resto de casos, la mediación aparece como la mejor (y la menos costosa) de las opciones. Especialmente, si la discrepancia se reduce a la cuantía, cuando surge un conflicto en una relación contractual existente desde hace tiempo y que se desea mantener pese a la disputa. O si lo que se busca es detectar posibles fraudes, ya que resulta mucho más difícil mantener la mentira o el engaño durante la mediación que en el proceso judicial.

Al ser, generalmente (aunque la participación del mediador o del árbitro puede llegar a ser decisiva), las dos partes enfrentadas las que dan con la solución a la disputa, el nivel de satisfacción con la mediación es muy superior al de quienes recurren a otros mecanismos. Esto redundará en un mejor cumplimiento del acuerdo alcanzado, lo que al final termina beneficiando a las dos partes implicadas en el conflicto.

"Definitivamente, pasar de la cultura del litigio a la del acuerdo no traería más que ventajas", explica Jordi Rivera.

RESPUESTA AL INCREMENTO DE LOS CONFLICTOS EMPRESARIALES

La situación de crisis ha provocado un gran incremento en el número de conflictos empresariales como consecuencia de incumplimientos contractuales; añadiendo un elevado nivel de congestión del sistema judicial. Ante esta situación, las empresas necesitan reducir costes. Y la mediación en conflictos empresariales ofrece la posibilidad de gestionar las disputas desde el enfoque "win-win" (algo así como todos ganan) de un modo rápido, confidencial y con el menor coste económico posible.

Aquí se analiza la mediación encargada de gestionar una gran variedad de conflictos, tanto mercantiles como civiles, que pueden producirse dentro de la empresa y en las relaciones que esta mantiene con otras. Por ejemplo:

con sus clientes, con sus proveedores, con los inquilinos y/o los propietarios de locales comerciales, con los socios y accionistas de la empresa, con los trabajadores, conflictos sobre patentes y marcas, disputas internas en la entidad (muy habituales sobre todo en empresas familiares), polémicas entre departamentos o entre filiales, y un larguísimo etcétera. En el cuadro 1 se pueden ver los conflictos tramitados en el Sima durante el año 2013.

Cuadro 1. Conflictos tramitados en el Sima en el año 2013

Mostrar/Ocultar

	PROCEDIMIENTOS		TRABAJADORES
	537		4.129.486
ÁMBITO DEL CONFLICTO			
Empresa	491	91%	1.043.896
Sector	46	9%	3.085.590
TIPO DE CONFLICTO			
Interpretación y Aplicación	378	70,39%	2.788.927
Huelga	100	18,62%	731.490
Periodo de Consultas	24	4,47%	33.198
Bloqueo en la negociación	18	3,35%	414.867
Inaplicación del CC [descuelgue]	9	1,68%	7.921
Impugnación Convenio Colectivo	5	0,92%	143.335
Discrepancias periodo consulta 44,9	1	0,19%	2.904
Servicios de Seguridad y mantenimiento	1	0,19%	6.844
Bloqueo en Comisión Paritaria	1	0,19%	0
TIPO DE PROCEDIMIENTO			
Mediación	531	99%	4.123.666
Arbitraje	6	1%	5.820
RESULTADO			
Acuerdos en mediación	127	24%	603.837
Laudos arbitrales	5	1%	2.916
Total conflictos solucionados	132	25%	606.753
Sin acuerdo	332	62%	3.163.573
Total desacuerdo	332	62%	3.163.573
Intentado sin efecto	45	8%	326.588
Archivado	28	5%	32.572
Total otros resultados	73	13%	359.160

La experiencia en España (y en otros países, donde la mediación está mucho más desarrollada) demuestra el éxito de esta fórmula en la gestión de todo tipo de conflictos en el ámbito de las empresas. Especialmente si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Las partes en conflicto tienen interés en preservar las relaciones.

2. No desean ceder el control sobre el resultado del conflicto a un tercero ajeno a las compañías implicadas.
3. Es importante conservar la confidencialidad.
4. Problemas de comunicación están en el origen del conflicto.
5. Se prefiere no acudir a la justicia ordinaria para la gestión de la disputa.
6. Reducir costes económicos es una prioridad.

La mediación persigue resolver el conflicto en la empresa dejando de lado las cuestiones personales, centrando su acción en las relaciones futuras, a fin de evitar llegar a un punto muerto en las relaciones empresariales. Y pretende evitar que la disputa se extienda en el tiempo, se agrave, desemboque en acciones judiciales o en otro tipo de actuaciones que puedan repercutir negativamente en la imagen de la empresa. Bien gestionada la solución de un conflicto de una empresa, la mediación propicia una mejora del clima laboral contribuyendo a la vez a la mejora de la productividad.

También ayuda a establecer canales de comunicación eficaces dentro de la empresa, porque en muchas ocasiones la ausencia de diálogo está de una manera o de otra en el origen del conflicto.

Además, la solución es negociada, por lo que satisface los intereses de las partes implicadas en el conflicto, y hace que los acuerdos sean más duraderos. A esto se une el ahorro de costes y la mayor rapidez en la solución de un conflicto que en un procedimiento judicial.

Por último, la imagen de la empresa, su reputación corporativa, también la de sus propietarios y sus directivos, no se ve dañada, gracias a la confidencialidad del proceso de mediación.

UNA JUSTICIA LENTA Y SATURADA

En España, la justicia es lenta y, por tanto, poco eficaz, cuando las empresas lo que necesitan es una decisión rápida que resuelva el conflicto. En la mayoría de las ocasiones la sentencia del juez o del órgano judicial se produce como mínimo un año después de presentada la demanda, por lo que en casos de reclamaciones económicas el demandante, aunque vea satisfechas sus pretensiones, ha tenido que pasar un largo tiempo sin el reconocimiento judicial respecto a la cantidad que reclama y, además, tiene que iniciar posteriormente un procedimiento judicial de ejecución de sentencia para el cobro de la misma.

Además, la promulgación de la Ley de Tasas ha encarecido el acceso a la justicia. Ante este panorama, el recurso de la mediación civil y mercantil se convierte en un útil, eficaz y más económico medio de obtener soluciones a las controversias empresariales.

La mediación reduce el coste que conlleva las reclamaciones judiciales (supuestos de reclamaciones económicas, obligaciones, interpretaciones de las cláusulas de contratos, desahucios por falta de pago, entre otras situaciones). Y se obtienen acuerdos de forma más rápida evitando las dilaciones judiciales.

Las partes tienen la ocasión de ser escuchadas en el proceso y se pueden alcanzar soluciones más flexibles respecto a las decisiones judiciales. En el proceso de mediación se sustituye el concepto de gana/pierde del proceso judicial por el todos ganan puesto que todas las partes implicadas en el conflicto obtienen beneficios al alcanzar un acuerdo.

En los supuestos de empresas en conflicto (impagos de cantidades generadas por las relaciones comerciales o discrepancias sobre la interpretación de las cláusulas contractuales, plazos o lugar de entrega de mercancías,

entre otros) en los que a las empresas les interesa mantener en un futuro la relación comercial, la resolución de los conflictos por medio de la mediación evitando enfrentamientos y procedimientos judiciales permite que ambas partes planteen sus argumentos y los motivos de su reclamación. También, facilitar el llegar a acuerdos parciales y no romper la comunicación, logrando en muchos casos la continuación de las relaciones y evitando rupturas comerciales y el descrédito profesional.

En estos casos la mediación incluye la participación de los asesores jurídicos de las partes que podrán participar en el proceso incluso asistiendo a las sesiones de mediación y seleccionando al mediador en atención a su trayectoria profesional. Todo acuerdo deberá estar presidido por los criterios de conformidad al derecho y eficacia, pudiendo ser elevados a documento público, ante notario, y homologado judicialmente para su total eficacia.

Las empresas reducen significativamente los costes. Y los tiempos de espera se minimizan, ya que el proceso, y sus tiempos, depende de las propias partes, y no de la agenda del juzgado o del juez.

En un procedimiento judicial por una reclamación de un importe superior a 6.000 euros, el proceso conlleva, tras la presentación de la demanda y traslado a la otra partes para su contestación (aproximadamente mes y medio), el señalamiento de la audiencia previa para intento de acuerdo o transacción (tres meses de media) y posteriormente el señalamiento de juicio (otros tres meses de media). Estos plazos, según los juzgados, se alargan hasta transcurrir un año entre la audiencia previa y el señalamiento del juicio. La mediación, por el contrario, puede conllevar la obtención de un acuerdo en un plazo aproximado de mes y medio, evitando tener que pagar tasas judiciales (300 euros más un porcentaje sobre la cuantía en procedimientos de juicio ordinario) y reduciendo los costes de los profesionales para litigar.

UN MÉTODO PARA RESOLVER CONFLICTOS

La mediación es un método para facilitar la resolución de conflictos y disputas comerciales sin recurrir a un proceso judicial ni tampoco al arbitraje, que suele terminar en una decisión o laudo que se impone a las partes. Consiste en la intervención de una tercera persona o entidad (el mediador), totalmente neutral, carente de intereses en la disputa. El mediador organiza, asiste y participa en el proceso de negociación, con el objetivo de facilitar la consecución de un acuerdo entre las partes.

La empresa, y sus responsables, deben tener muy en cuenta que el mediador no es un juez. Tampoco, un árbitro. Obviamente, no actúa como juez ni como árbitro. Pero tampoco actúa como "hombre bueno" o "conciliador", que conduce a las partes al acuerdo que este considera más apropiado y/o justo.

El mediador no recomienda a las partes implicadas en un conflicto una solución, salvo en casos excepcionales y siempre a petición de estas. Su labor se centra en mantener un proceso de negociación positivo y fluido hasta que las partes lleguen a un acuerdo que ambas partes consideran razonable. Parte de la labor del mediador es, por tanto, la sugerencia de distintas posibilidades con el fin de que las partes puedan considerar varias opciones a la hora de llegar a un acuerdo.

La mediación se caracteriza por ser un proceso no vinculante, en el cual las partes controlan en todo momento su participación. En tanto no haya un acuerdo escrito y firmado por las partes, nada de lo manifestado, ofertado o discutido se considera vinculante entre las partes.

Por tanto, la mediación tiene las siguientes características:

1. **Voluntariedad:** las partes son libres de acogerse o no al proceso de mediación, así como desistir en cualquier momento.

2. Personalidad: las partes asistirán personalmente al proceso de mediación, no pudiendo ser representadas por un tercero.
3. Imparcialidad y neutralidad: el mediador nunca propone soluciones, ni impone acuerdos, ni defiende intereses de una de las partes implicadas en el conflicto.
4. Confidencialidad: tanto el mediador como las partes, salvo que previamente acuerden lo contrario, no pueden ser obligados a declarar en un procedimiento judicial o de arbitraje, sobre el proceso de mediación o su contenido.
5. Flexibilidad: el procedimiento de mediación se adapta al conflicto de las partes.
6. Buena fe.

En el cuadro 2 se puede observar la evolución de los conflictos tramitados en el Sima en el período comprendido entre los años 1998 a 2013.

Cuadro 2. Evolución de los conflictos tramitados en el Sima (Período 1998 a 2013)

Mostrar/Ocultar

FUNDACIÓN SIMA		1998 ¹	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL PROCEDIMIENTOS		49	97	121	125	153	182	168	249	241	217	225	294	264	243	348	537
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
ÁMBITO DEL CONFLICTO																	
Empresa		84%	94%	88%	89%	86%	95%	89%	96%	92%	93%	91%	84%	85%	90%	90%	91%
Sector		16%	6%	12%	11%	14%	5%	11%	4%	8%	7%	9%	16%	15%	10%	10%	9%
TIPO DE CONFLICTO																	
Interpretación y Aplicación		80%	79%	70%	75%	77%	81%	77%	82%	82%	83%	82%	87%	78%	73%	74%	70%
Huelga		4%	2%	3%	0%	1%	3%	4%	3%	4%	2%	3%	3%	17%	20%	19%	19%
Bloqueo negociación		16%	19%	27%	24%	21%	15%	18%	15%	14%	14%	15%	10%	5%	6%	1%	3%
Bloqueo en Comisión Paritaria		0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Servicios Seguridad y Manten.		0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impugnación convenio colectivo		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Período de consultas		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	5%
Bloqueo negociación acuerdo-pacto		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Inaplicación del CC idescuelguel		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%
TIPO DE PROCEDIMIENTO																	
Mediación		96%	97%	95%	100%	97%	95%	98%	99%	99%	99%	99%	99%	99%	97%	100%	99%
Arbitraje		4%	3%	5%	0%	3%	5%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	3%	0%	1%
RESULTADO																	
Acuerdos en mediación		25%	36%	25%	25%	25%	29%	30%	38%	38%	33%	38%	26%	34%	28%	26%	24%
Laudos arbitrales		4%	3%	4%	0%	3%	5%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	3%	0%	0%	1%
Total conflictos solucionados		29%	39%	29%	25%	28%	34%	32%	39%	39%	34%	39%	27%	35%	31%	26%	25%
Sin acuerdo		51%	44%	56%	65%	63%	58%	58%	50%	51%	53%	50%	61%	53%	62%	63%	62%
Total desacuerdo		51%	44%	56%	65%	63%	58%	58%	50%	51%	53%	50%	61%	53%	62%	63%	62%
Intentado sin efecto		14%	13%	9%	9%	8%	6%	4%	6%	6%	7%	9%	7%	10%	4%	8%	8%
Archivado		6%	4%	6%	1%	1%	2%	2%	6%	5%	4%	6%	5%	2%	3%	3%	5%
Total otros resultados		28%	17%	15%	18%	9%	8%	10%	11%	10%	13%	11%	12%	12%	7%	11%	13%
En trámite		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

¹Fecha de comienzo de actividad: 9 de febrero de 1998

EL PRIMER PASO LO DA LA EMPRESA

Hay que insistir en que la mediación es un medio de solución de conflictos, en el que las partes implicadas en una disputa intentan, de forma voluntaria, alcanzar por sí mismas un acuerdo negociado con la ayuda de un mediador. Por tanto, el primer paso lo da la empresa implicada en un conflicto

Es un método que facilita el diálogo entre las partes y permite resolver el conflicto en menos tiempo y de una manera más satisfactoria, ya que son los propios implicados quienes alcanzan la solución a su controversia, a

diferencia de la sentencia judicial, en la que la resolución es adoptada por el tribunal.

La mediación nunca es obligatoria, aunque sea muy recomendable. Es una vía alternativa y voluntaria de solucionar los conflictos entre las partes. Tampoco es obligatorio mantenerse en el procedimiento ni alcanzar un acuerdo.

La empresa puede recurrir para resolver un conflicto a una institución de mediación. Se trata de una entidad pública o privada que facilita el acceso y administración de la mediación, incluyendo la designación de los mediadores.

Un mediador es una persona con un título universitario oficial o de formación profesional superior, que acredita haber realizado cursos específicos impartidos por instituciones específicas.

El mediador es imparcial y neutral. El mediador vela para que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades y sin condicionar el resultado final. El mediador facilita que las partes alcancen por sí mismas la solución a su conflicto.

Finalizado el procedimiento de mediación, ¿es posible acudir a los tribunales? Sí, finalizado el procedimiento de mediación sin alcanzar un acuerdo, o incluso lográndolo, la empresa puede reclamar ante los tribunales.

CUATRO FASES EN BUSCA DE UN ACUERDO

A diferencia de la vía judicial o del arbitraje, en la mediación las partes conservan la responsabilidad y el control respecto al conflicto y no transfieren el poder de toma de decisiones al mediador. Cualquier resultado es fruto, por tanto, de la voluntad de las partes.

La solicitud para recurrir a esta vía se realiza por una de las partes o de común acuerdo entre ambas y se formula ante el mediador o una institución de mediación. También es posible que el propio juez invite a las partes a acudir a la mediación.

La mediación se produce, generalmente, en cuatro pasos:

1. El mediador citará a las partes para celebrar una sesión informativa en la que se explicará el procedimiento y su coste. En esta sesión también se elige el lugar en el que se llevará a cabo la mediación y la lengua del procedimiento. En caso de que no asistan las partes implicadas en el conflicto, se entenderá que desisten de la mediación.
2. A continuación tiene lugar una sesión constitutiva. Sobre un documento se plasma quiénes son las partes, quién es el mediador designado, cuál es el objeto del conflicto, qué duración máxima tendrá el procedimiento y cuál será su coste.
3. El mediador convocará a las partes para cada sesión con antelación suficiente, dirigirá las sesiones y facilitará que cada uno de los implicados exponga sus posiciones debidamente. Durante el procedimiento ninguna parte podrá interponer reclamación extrajudicial o judicial contra la otra parte.
4. El procedimiento puede finalizar con o sin acuerdo, o con acuerdos parciales sobre un aspecto de la controversia, facilitando de este modo, su posterior resolución. El acta final, firmada por las partes y por el mediador, determinará la conclusión del procedimiento y reflejará los acuerdos alcanzados.

La mediación no tiene una duración fija, aunque es habitual que se resuelva el conflicto en un plazo que oscila

entre los tres meses y cuatro. Su coste depende de la entidad mediadora, pero es muy inferior al de cualquier litigio judicial.

Finalizado el procedimiento, cualquiera de las partes implicadas en la disputa puede recurrir a un tribunal si no se hubiera alcanzado un acuerdo o se hubieran logrado solamente pactos parciales.

Un decálogo de ventajas

1. **Ahorro.** Es una alternativa más barata que los procedimientos judiciales. En España se celebran 9,5 millones de litigios al año (uno por cada cinco ciudadanos) con un coste mínimo por cada uno de ellos de unos 3.000 euros, lo que representa un enorme coste social.
2. **Rapidez.** El plazo medio para resolver una demanda ante un tribunal español de Primera Instancia es de 296 días. España es un país con una clara tendencia a la judicialización de los conflictos, lo que hace que los tribunales estén desbordados de trabajo. La mediación reduce la carga sobre el sistema judicial, haciéndola más eficaz.
3. **Ni vencedores ni vencidos.** En la mediación no hay perdedores porque las dos partes son las que negocian la solución a su controversia. Se trata de un mecanismo que evita los costes emocionales típicos de todo proceso judicial.
4. **Confidencialidad.** El mediador está obligado a mantener en secreto las manifestaciones de las partes y de los documentos aportados en las sesiones.
5. **Traje a medida.** Las soluciones que aporta la Justicia se ajustan siempre a unos parámetros estrictamente jurídicos y no siempre satisfacen a ambas partes. En el caso de la mediación, los dos implicados en la controversia llevan las riendas del proceso, asumen el protagonismo y diseñan una salida a la medida de ambos, lo que permite alcanzar soluciones más imaginativas. En una disputa por impago, por ejemplo, puede optarse por un pago a plazos de la deuda, algo que sería impensable en un proceso judicial.
6. **Versatilidad.** Exceptuando los delitos penales, la mediación puede aplicarse a un abanico muy amplio de disputas. En general es útil en todos aquellos conflictos surgidos entre dos partes que mantienen una relación continuada (familias, comunidades de vecinos, empresas, entre otras.). Además, las partes pueden exponer de forma directa y clara su problema sin necesidad de ser experto en temas legales ni de conocer el lenguaje jurídico.
7. **Soluciones duraderas.** En la medida en que la solución es consensuada por las partes y no impuesta por una tercera persona externa al conflicto, suele ser más estable y duradera que la que es impuesta por los tribunales.
8. **Permite acuerdos parciales.** La mediación debería considerarse el paso previo a los tribunales. En algunas disputas facilita la consecución de acuerdos en algunos puntos del conflicto y permite ir al Juzgado con soluciones parciales.
9. **Útil para el abogado.** La mediación y la vía judicial son complementarias. De hecho, la mediación enriquece el trabajo del letrado, que cuenta con un instrumento más para proporcionar una solución a su cliente.
10. **Adecuada para la empresa.** La mediación resulta una opción muy recomendable en el caso de organizaciones que desean evitar publicidad negativa.

Sumarios

En España, el coste medio de la mediación supone 1.833 euros, frente a los 8.015 euros que puede costar un juicio, lo que supone un ahorro de un 78%

Una mediación puede reducir hasta un 90% el coste económico de llevar un conflicto empresarial a los tribunales de justicia. En el caso del arbitraje, el ahorro estimado es de un 75%

La Unión Europea establece el coste medio de un juicio civil en 3.000 euros para cada una de las partes, frente a los 320 euros que le costaría a cada parte resolver sus conflictos a través de la mediación

SOLO EN <http://estrategiafinanciera.wkes.es>

Artículos: La mediación empresarial: una inversión indiscutible

Artículos: Tratamiento fiscal del confirming en el IVA

Artículos: El 52% de las multinacionales recurre al arbitraje para resolver disputas internacionales

Libros: Negociar para conseguir de Mercedes Costa y Mariana Segura. Edita: PH-Financial Time

