



Máster Universitario en Gestión Administrativa

Trabajo Fin de Máster

MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL

**Presentado por:
Jorge A. Muñoz Ruiz**

**Dirigido por:
Prof. D^a Arantxa Soler Lozano**

Índice	
Resumen	3
Abstract	3
Introducción.....	4
Objetivos	5
Metodología.....	6
Desarrollo del Trabajo	8
Orígenes y Antecedentes	8
Introducción en Europa	10
Mediación en España	16
La Actividad de Mediación.....	21
Modelos de Mediación	25
El Mediador	28
El Proceso de Mediación.....	40
Desarrollo de la mediación	43
Mediación Transfronteriza	52
Mediación: Ventajas e Inconvenientes	54
El Futuro De La Mediación	57
Aplicabilidad de la sostenibilidad ambiental, social o económica la gestión administrativa	61
Conclusiones.....	62
Bibliografía	64

Resumen

Para completar nuestros conocimientos, se presume fundamental el estudio integral de la disciplina de Mediación.

Durante el transcurso del desarrollo del presente trabajo se sugiere que, más allá de la concepción doctrinal, se torna en ciencia debido a los puntos necesarios para su tratamiento.

Mediante un lenguaje asequible al lector, estructura razonable y conclusiones personales, se analizan todos los detalles que rodean el objeto de la investigación: origen, introducción en nuestras legislaciones (vidas), la preparación integral del mediador (personal y profesional), el desarrollo de las sesiones, sus consecuencias, así como el futuro que nos espera.

Se trata, en definitiva, de un trabajo de investigación incesante, con la consiguiente reflexión personal y conclusiones válidas que hacen de nuestra disciplina un modo de vida satisfactoria para el prestador de estos servicios como para los receptores (que pasan a un primer plano) de las rutinas de los procedimientos.

El trasfondo que se puede vislumbrar es el beneficio social y ese sello vital bondadoso que debe culminar en el transcurso de una vida, más allá del éxito material de la misma.

Incidimos y agradecemos a las personas que, por su entrega al estudio de las relaciones humanas conflictivas, realizan reflexiones sinceras llegando a conclusiones beneficiosas para la de la sociedad.

Abstract

To complete our knowledge, the comprehensive study of the discipline of Mediation is presumed essential.

During the course of the development of this work, it is suggested that, beyond the doctrinal conception, it becomes science due to the points necessary for its treatment.

Through language accessible to the reader, reasonable structure and personal conclusions, all the details surrounding the object of the investigation are analyzed: origin, introduction into our legislation (lives), the comprehensive preparation of the mediator (personal and professional), the development of the sessions, their consequences, as well as the future that awaits us.

In short, it is a work of incessant research, with the consequent personal reflection and valid conclusions that make our discipline a satisfactory way of life for the provider of these services as well as for the recipients (who come to the foreground) of procedural routines.

The background that can be glimpsed is social benefit and that kind vital seal that must culminate in the course of a life, beyond its material success.

We emphasize and thank the people who, for their dedication to the kind study of conflictive human relationships, make sincere reflections, reaching conclusions that benefit society.

Introducción

La aparición de conflictos es connatural a la naturaleza humana dada su organización social. Las relaciones entre las personas producen deseos, necesidades e intereses antagónicos. Por eso a lo largo de nuestra evolución (temporal y cultural) se ha tornado imprescindible la resolución de los conflictos para lograr orden y paz social y, por tanto, una convivencia pacífica.

Los Estados han puesto en el centro de sus políticas el «derecho a la tutela judicial efectiva» consagrado en nuestro ordenamiento el artículo 24 Constitución Española, construyéndose así una creencia generalizada que indica se pueden dirimir y solventar los problemas a través de los órganos jurisdiccionales o bien sometándose al criterio de un tercero mediante fórmulas de arbitraje.

La experiencia y el paso del tiempo ha venido a demostrar que el poder Judicial no es suficiente para dirimir y solventar toda clase de conflictos. No es capaz de absorber todos los casos que se plantean.

Fruto de esas limitaciones, se ha hecho imprescindible articular métodos alternativos de resolución de conflictos.

La materia objeto de nuestro estudio, la mediación, se define de manera sucinta como «el proceso en el que una tercera persona imparcial ayuda a aquellos que están envueltos en un conflicto, a comunicarse de forma efectiva y a alcanzar soluciones consensuadas acerca de algunos o todos los asuntos en disputa» (Whatling, 2013, pág. 63)

El propósito de este análisis es profundizar en el origen de la disciplina, atender su implantación paulatina, reconocer las características esenciales del profesional, describir el proceso, contrastar las diferencias con otros métodos de resolución de conflictos, contar con la opinión de expertos e indagar en el futuro de la materia, llegando a unas conclusiones que cierren de manera efectiva el trabajo de investigación.

Objetivos

Los momentos de crisis lo son de oportunidades. Naturalmente un conflicto entre personas supone una situación límite que no deben solventarse de manera beligerante.

Pueden relucir rencillas, egoísmos, rencores, puntos de vista divergentes, malentendidos que piden una remoción de las situaciones buscando la reposición de las situaciones a un punto objetivo en las que se encuentra lo razonable y beneficioso para las partes. Venimos a concluir que, para que una parte gane, no tiene que conllevar una derrota para la otra parte.

Y ahí se produce la «magia»: las partes realizan unos razonamientos a los que el mediador hace llegar con la sutileza que debe guiar su quehacer.

Acabamos de llegar al punto crucial de nuestro estudio: el eje sobre el que gravita nuestras pretensiones; cómo el mediador guía naturalmente a las partes a un

punto de equilibrio en el que los «contendientes» satisfacen sus pretensiones y en sentido optimista escuchan a la parte adversaria, reiniciando sus relaciones para el futuro.

El profesional emplea sus conocimientos sociológicos, psicológicos, comunicativos, reflexivos, persuasivos para lograr que las partes logren llegar inequívocamente a las mejores conclusiones.

Llegados al tuétano de nuestra cuestión, partimos del origen de las discrepancias, realizamos un trabajo de razonamiento y lo revestimos de formalismos legales que apartan a un lado el «templo» de la Ley (tribunales) y ponen a los protagonistas en un primer plano que hacen que la resolución autocompositiva de conflictos tome total protagonismo.

Metodología

Análogamente a una gran construcción o a un mero campo que cultivar, hemos partido de lo más básico para la composición del trabajo: recopilación de fuentes desde repositorios universitarios, libros e incluso vídeos que nos han dado una vertiente más didáctica y dinámica de la disciplina.

Sin abusar de referencias (únicamente las imprescindibles) nos hemos propuesto la lectura comprensiva de textos prestando atención desde los libros de los autores más conocidos y reconocidos, hasta artículos más someros, pero no menos significativos.

Nuestra misión, reiteramos, es realizar un estudio integral que haga entender al más erudito y al menos instruido el significado la importancia del fenómeno de la mediación.

En la primera parte de la compilación, hemos tratado de describir nuestro punto de partida desde la antigüedad, una historia que nos lleva desde los conflictos fruto de la crisis americana de los años 20 del pasado siglo, observando la evolución del pensamiento y necesidades sociales que han hecho evolucionar la materia.

La introducción en Europa con las peculiaridades en nuestro derecho civil, nos han conferido las normas legislativas con las que contamos para la correcta aplicación de la metodología objeto de nuestro estudio.

Conocida la historia, ámbito temporal, nos centramos en la definición conceptual de la disciplina (ámbito material), para lo cual nos apoyamos en la vigente Ley que sustenta el procedimiento con sus notas características, principios y modelos.

Llegamos a la figura central de nuestro estudio, el mediador, analizado desde los ámbitos personal, profesional, sus herramientas empleadas y sus funciones dinámicas.

El procedimiento, nuestra siguiente etapa, está guionizado a través de nuestra Ley y desarrollado según las características del mediador y contendientes, atendiendo a los posibles escenarios de desarrollo y finalización del proceso con las consecuencias y aplicación de resultados, atendiendo estos no solo con visión territorial propia, sino también a las consecuencias en conflictos internacionales.

Dejando a un lado los métodos «hetercompositivos» de solución de conflictos y sus comparaciones, nos centramos en las bondades de la disciplina y, con espíritu crítico, indagamos en las debilidades.

Y así llegamos a los proyectos que el futuro depara a la disciplina y al profesional.

Expuesta la metodología, entendemos que el espíritu del trabajo de investigación parte de una recopilación de fuentes doctrinales y legislativas que han dotado a nuestro trabajo de un carácter divulgativo y de aprendizaje de una disciplina emergente que ha llegado a nuestras vidas para desarrollarse y quedarse para ofrecer las bondades de la reconciliación de los humanos.

Se pretende (y consigue) el estudio integral del fenómeno autocompositivo de resolución de conflictos sin la pretensión de entrar en comparaciones ni datos numéricos que contaminen nuestro verdadero objetivo: una estructura lógica y sencilla que sitúe al lector ante la disciplina, el profesional y el procedimiento (método) de manera simplificada.

Desarrollo del Trabajo

Orígenes y Antecedentes

Podríamos partir nuestro recorrido desde la antigüedad, prácticamente en el origen de los tiempos, ya que la mediación es considerada como «la segunda profesión más vieja del mundo» (SAN MARTÍN, 2003).

A efectos prácticos, es conveniente que el punto de partida sea más actual, y, por tanto, más influyente en el momento social que nos ha tocado vivir. Por eso debemos prestar atención al movimiento ADR implantado en los Estados Unidos de América durante el siglo XX y con más incisividad en el Crack del 29. Hasta ese momento imperaba el *laissez faire* puramente liberalista que protegía sobre todo el libre mercado, dejando a un lado al individuo y en concreto a los trabajadores que adolecían de protección, situación que provocó conflictividad que se manifestaba en huelgas que conllevaron bastantes episodios violentos (Macho Gómez, 2014, pág. 936).

Con la llegada a la presidencia de Franklin Delano Roosevelt, se implementaron las políticas llamadas «*New Deal*», especialmente las denominadas la *Social Security Act*, de 14 de agosto de 1935 y *National Labor Relations Act*, de 5 julio de 1935, con las que se dio paso al Realismo Jurídico Americano que conllevaba una visión del Derecho más sociológica, esto es, como un instrumento al servicio de la sociedad para paliar sus necesidades. Sus defensores más sobresalientes fueron O.W. Holmes y R. Pound. La versión práctica fueron las Juntas Nacionales (National Labor Relations Board), encargadas de «evitar prácticas abusivas por los patronos y supervisar las elecciones sindicales», según rezan sus postulados.

Se impulsaron las Administrative Agencies, con el fin de resolver de manera eficiente todo conflicto que se plateara, dotando además a los trabajadores de libertades de sindicación, de negociación colectiva y derecho a subsidios. Las agencias ampararon durante en los años treinta y cuarenta el empleo de la mediación que fue altamente eficiente con la II Guerra Mundial, época en la que era prioritaria una alta productividad, impulsándose el U. S. Conciliation Service que combinaba la mediación y el arbitraje como «método de resolución de conflictos».

Con el fin del conflicto bélico las posiciones de los patrones y los trabajadores se distanciaron motivo por el cual hacia 1947 se aprobó una reforma laboral en la que las Agencias de resolución adoptaron un papel central bien de oficio o a petición de las partes, a través del Federal Mediation and Conciliation Service, considerado “el primer servicio que asume la mediación a nivel mundial” (Miranzo de Mateo, 2010).

Dado el éxito de este mecanismo en el ámbito laboral, tiene la consideración de prototipo y a partir de la década de los sesenta se aplica en otras esferas de las relaciones interpersonales más allá de lo jurídico, intentando minimizar su duración y persiguiendo soluciones prácticas ya demostradas que además ayudaran a una mejor convivencia. Fue época convulsa en la que los tribunales se vieron colapsados.

Fue crucial la aprobación en 1964 de la Ley de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*) para ayudar a comunidades y personas para resolver disputas por razón raciales, de género, credo o nacionalidad. Su expresión práctica fue la creación de los Servicios de Relaciones Comunitarias, apoyados por mecanismos de investigación y mediación en forma de agencias y escuelas que desarrolló el aprendizaje del derecho en términos sociales.

Como último eslabón, a partir de 1968, se crea el *National Center for Dispute Settlement* (Gisbert Pomata, 2016, pág. 24) respaldado por la Ford Foundation, que dio a conocer la mediación a niveles comunitario y escolar, con lo que se creó una gran conciencia e incluso fe en los procesos de mediación considerándolos como métodos eficientes y eficaces para resolver controversias.

Con este panorama se llegó a la Conferencia Pound de 1976 en la que el profesor Frank E.A. Sander, propugnó el sistema multi-door courthouse, (múltiples puertas), mediante el cual se diagnosticaba cada caso y se dirigía al proceso más conveniente (mediación, arbitraje, negociación o una solución combinada).

Por tanto, se estudiaba la naturaleza de las disputas, relación de los litigantes, estructura del del litigio, el coste a nivel humano y de recursos y la rapidez de los ADR.

La conferencia fue fundamental, ya que en la siguiente década se produjo la total institucionalización de la figura de la mediación y la difusión a través de numerosas publicaciones y trabajos doctrinales y se financió a través del National Institute for Dispute Resolution y fundaciones creadas al efecto, por lo que se generó conciencia social entre los ciudadanos.

En 1998 comenzó la culminación del proceso mediante se produjo a través de la Uniform Mediation Act, (UMA) ley de leyes, aprobada en 2001 que recoge de manera integral los aspectos fundamentales de la materia y define de manera amplia tanto el concepto de mediación, abarcando todas las materias susceptibles, así como la tarea del mediador para lo cual no era exigible titulación específica. La UMA también define los elementos básicos del proceso, así como el desarrollo con unas mínimas garantías.

Introducción en Europa

Las primeras experiencias en el viejo continente se vivieron durante la década de los setenta del pasado siglo con el surgió el proyecto Florencia (The Florence Access to Justice Project)», que aglutinó académicos a nivel mundial se encargaron de analizar el derecho al acceso a tribunales en materias sociales, políticas, económicas y jurídicas, que se materializó con la publicación del libro *Toward Equal Justice: A Comparative Study of Legal Aid in Modern Societies (1975)*.

Para contextualizar la introducción del sistema en los distintos países hemos de diferenciar entre los que aplican Estados que basan sus sistemas procesales en el common law (sistema eminentemente anglosajón) y el civil law, imperante en el resto de los países.

El sistema common law, es práctico y flexible, mientras que el segundo conlleva más sujeción a lo establecido en las Leyes.

Por todo lo esgrimido en este punto, y teniendo en cuenta que el único territorio que aplica en el continente europeo el common law es el Reino Unido, la introducción tanto en Inglaterra como en Gales fue relativamente sencilla, partiendo de la base de los conflictos familiares y expendiéndose paulatinamente a los demás ámbitos hasta que en 1993 obtuvo un reconocimiento oficial a través de la declaración del Tribunal de Comercio, activando la labor de difusión a través de la entrada en vigor en 1999 de las *«Civil Procedure Rules»*, en las que se *conminaban a los tribunales a tener en cuenta «esfuerzos hechos por las partes, si es que hubo, antes y durante el proceso para intentar resolver el conflicto, a la hora de adjudicar las costas del proceso»*

A este respecto Ortuño, P., concluye que «En el ámbito de la Common Welth se han desarrollado una serie de métodos más próximos y accesibles al ciudadano, que absorben una gran parte de la litigiosidad, por lo que queda reducido el ámbito de la jurisdicción a los conflictos que no es posible solucionar por otros medios. Esto explica que en el Reino Unido existan la mitad de las jueces que en España para una población que casi duplica la de nuestro país». (Ortuño, 2003, p.77).

En el contexto de la Unión Europea, expuestas las dificultades del sistema imperante (Civil Law), la introducción ha sido más lenta dado el carácter codificador del sistema. A ello hay que sumar que, en buena parte de los Estados, especialmente los que tienen origen en el derecho romano, se ha tenido conciencia del litigio cuya resolución única se identificaba con acudir a los Tribunales.

No obstante, en el seno de la Unión, tras experiencias piloto de diversos países, se ha ido tomando conciencia de las bondades de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos. Su espíritu ha sido “facilitar a los ciudadanos un espacio de libertad, seguridad y justicia, y más concretamente, el derecho de acceso a la justicia, promoviendo la resolución satisfactoria de los conflictos”. (Pomata.2016. p. 32).

En la propia Constitución¹ se establece «la voluntad de favorecer el reconocimiento mutuo de resoluciones extrajudiciales, así como desarrollar los métodos alternativos de resolución de conflictos». (Soletto 2007 p. 185).

El germen es la Recomendación n.º 7/1981 del Comité de ministros, a los Estados miembros, tendente a mejorar el acceso a la justicia para consagrar el derecho a su acceso mediante el fomento de las conciliaciones y métodos «amigables» de resolución de conflictos.

Más concreta fue la *Recomendación n.º 12/1986, para prevenir y reducir la sobrecarga de los Tribunales de Justicia*. Ya se hace explícitamente mención literal a la mediación y al arbitraje y de materias, además del ámbito familiar, civiles y comerciales.

El compromiso real de los Estados miembros se plasmó en el apartado 30 de las conclusiones del Consejo Europeo de Tampere de octubre de 1999 ² «al establecer procedimientos de sustitución extrajudicial».

Además del ámbito familiar, impulsor de la mediación, la expansión de las políticas a otras esferas continuó con la *Recomendación n.º 19/1999* (cuestiones penales), *Recomendación n.º 9/2001* y la *Recomendación n.º 10/2002, del Comité de ministros de los Estados miembros, sobre mediación en asuntos civiles*.

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003XX0718\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003XX0718(01))

² https://www.europarl.europa.eu/summits/tam_es.htm

El culmen de la legislación europea en cuestiones civiles y mercantiles stricto sensu fue la publicación del «Libro Verde» el 19 de abril de 2002³, sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del Derecho civil y mercantil. Supuso una *sugerencia para en empleo voluntario de mecanismos de resolución de conflictos*. Excluye expresamente el arbitraje, potenciado pues «la noción de modalidad alternativa de solución de conflictos como aquellos procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos aplicados por un tercero imparcial». Posteriormente se dispuso Propuesta de Directiva de la Comisión sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles, y en paralelo se elaboró un Código de Conducta.

Se buscaba un espacio de seguridad, justicia y libertad que proporcione «respuestas al equilibrio delicado entre la necesidad de guardar la flexibilidad de estos procesos garantizando al mismo tiempo su calidad, y la articulación armoniosa con los procedimientos judiciales».

Más contundente es la Directiva 2008/52/CE⁴, que se erige como «nuevo marco normativo en materia de mediación a utilizar por los países de la Unión, como norma de mínimos que ha permitido que hayan sido los propios Estados los que han decidido el modelo de mediación». (Carretero 2016 p. 83).

En su artículo primero establece que su finalidad es «facilitar el acceso a modalidades alternativas de solución de conflictos y fomentar la resolución amistosa de litigios promoviendo el uso de la mediación y asegurando una relación equilibrada entre la mediación y el proceso judicial cuyo ámbito de aplicación será la materia civil y mercantil».

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0334>

⁴ <https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-80899>

Se establecen unos parámetros mínimos comunes a los países miembros:

- ✓ A promover la formación de sus mediadores y a garantizar una mediación de calidad.
- ✓ A facultar a sus jueces para que deriven a mediación aquellos asuntos que entiendan pueden ser susceptibles de acuerdo entre las partes.
- ✓ A dotar de los medios necesarios que garanticen la eficacia jurídica y ejecutividad de los acuerdos logrados en mediación.
- ✓ A garantizar la confidencialidad de todas las informaciones vertidas durante el proceso de mediación.
- ✓ A salvaguardar el derecho de acceso a los tribunales a las partes que no hayan conseguido alcanzar ningún tipo de acuerdo en mediación, estableciendo las medidas necesarias en orden a interrumpir o suspender los plazos de caducidad y prescripción para el ejercicio de acciones judiciales.

Naturalmente, estas disposiciones han calado y, dejando al margen el caso español que veremos en profundidad, destacamos en los países de la comunidad, los siguientes casos que son en suma los más paradigmáticos e influyentes:

Francia, en donde surgió la Association pour la promotion de la Médiation Familiale en 1991 con vocación no solo gala sino también europea, fruto de la preocupación del gran número de divorcios existentes en la época y que los tribunales ordinarios no eran capaces de absorber. Además, en 2004 se estableció la obligatoriedad de acudir a las primeras sesiones informativas referentes a la mediación. Se define como función de búsqueda de aproximación de las partes y de ayuda para que encuentren una solución al conflicto que las enfrenta.

Alemania, en cuyo territorio se alcanzó su cenit en 1993 con la creación de la Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation (Asociación Federal para la Mediación Familiar), práctica de la mediación familiar intrajudicial interdisciplinar. Además, en 1998 se implementó la Ley de Jurisdicción Voluntaria. En el territorio

germano, la mediación es competencia exclusiva de los abogados por indicación de la ley reguladora de asesoramiento jurídico.

Italia: fue pionera en la transposición de la Directiva 2008/52/CE mediante la Ley número 69, de 18 de julio de 2009 en la que se autoexigía el desarrollo a través de Decretos de los postulados y se aludía a la «actividad desarrollada por un tercero imparcial y dirigida a asistir a dos o más sujetos, bien en la búsqueda de un acuerdo amistoso para la solución de una controversia, bien en la formulación de una propuesta de solución para la misma». Se aplica la obligatoriedad de someterse a un procedimiento de mediación para intentar alcanzar la solución de su litigio en un plazo de cuatro meses. Al acuerdo se le otorga eficacia ejecutiva, previa homologación del tribunal y siempre que no sea contrario al orden público o a normas imperativas. Podemos decir que son los introductores de la «obligatoriedad mitigada» que analizaremos en el apartado del futuro de la mediación en España.

También ha desarrollado su labor en la materia el Consejo de Europa, sabedor de la complejidad, la lentitud y el coste económico del proceso judicial, ha alentado a los Estados a tomar una serie de medidas para mejorar el cumplimiento del derecho de acceso a la justicia (art. 6 CEDH) para facilitar y animar a las partes en conflicto a participar en conciliaciones o en otro tipo de vías para la solución amigable de disputas, bien antes de acudir al proceso judicial, bien en cualquier momento durante su desarrollo. (Gisbert Pomata, 2016, pág. 33).

A nivel global es necesario hacer referencia la *Comisión de Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional*, cuyo reglamento fue aprobado en 1980 que se distingue del arbitraje con las características propias de la mediación: voluntariedad, carácter no adversarial sino de cooperación, el papel del mediador como mero asesor, carácter contractual del acuerdo final y el principio de confidencialidad.

Mediación en España

Como no puede ser de otra manera, el nuestro, es un país con sus peculiaridades e idiosincrasia. Digamos que entre nuestra Sociedad no es una virtud la de la negociación; muy al contrario, están muy arraigadas las actitudes confrontativas. Es decir, frente a la cultura del pacto, prevalece la adversarial, por lo que el sistema autocompositivo no prende.

Además, para muchos juristas se resisten a considerar a los MASC como vías alternativas y los etiquetan como «Justicia informal», ya que entienden que la competencia exclusiva para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado corresponde a los jueces y tribunales.

También se concibe como una amenaza a los intereses económico-profesionales, incluso al punto de afirmarse que puede suponer una privatización de la Justicia y, en definitiva, como un ataque al modelo de Justicia clásico, además de considerarlos inadecuados para proteger los derechos de las partes.

Sin embargo, pese a todas las trabas y reticencias, es claro que sean producido evidentes avances en nuestro campo de estudio que a continuación se analizan.

Primeras Experiencias

Con la aprobación de la Ley del Divorcio, allá por 1981⁵ se empezó a vislumbrar la necesidad de establecer pasos alternativos a la solución de conflictos en el ámbito familiar, ya que el modelo tradicional de organización cambiaba y ello precisaba de una reestructuración ya patente en otros países como hemos visto.

Cabía la posibilidad de la ruptura por mutuo acuerdo, que llevaba aparejada la redacción de un Convenio Regulador que contenía los pactos sobre las

⁵ BOE-A-1981-16216 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.

relaciones futuras. Este es considerado el primer contacto de los ciudadanos españoles con la mediación.

Paralelamente se crearon los Juzgados de Familia, como los equipos técnicos adscritos a ellos, esto es, los trabajadores sociales y los psicólogos. Con el paso del tiempo se demostró que el sistema era insuficiente.

Tras diversos intentos de implantación, la experiencia pionera fue en 1988 con el establecimiento en San Sebastián del *Servicio de Mediación a la familia en conflicto*.

En 1990 aparecieron el Servicio de Mediación familiar de la Unión de Asociaciones Familiares en Madrid; el Programa de Mediación Familiar del centro Ábside y la Fundación Familia, Ocio y Naturaleza, el Servicio de Mediación Familiar de Barcelona y el Servicio de Mediación Familiar del Instituto Genus, en Barcelona.

Regulación legislativa

En España, como en casi todos los países, el motor de la implantación de la mediación han sido las relaciones familiares y fruto de ello, es el gran desarrollo en la materia por parte de las Comunidades Autónomas al estar las competencias transferidas.

Otra muestra del impulso de la mediación fue la promulgación de la Ley 15/2005, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio⁶, que en su exposición de motivos señala que «Con el fin de reducir las consecuencias derivadas de una separación y divorcio para todos los miembros de la familia, mantener la comunicación y el diálogo, y en especial garantizar la protección del interés superior del menor, se establece la mediación como un recurso voluntario alternativo de solución de los litigios familiares por vía de mutuo acuerdo con la intervención de un mediador, imparcial

⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-11864>

y neutral». Además, en la disposición final primera, apartador tres, introduce una séptima regla en el artículo 770: «Las partes de común acuerdo podrán solicitar la suspensión del proceso de conformidad con lo previsto en el artículo 19.4 de esta Ley, para someterse a mediación».

De acuerdo con la referida *Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008*, la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico tenía el plazo de tres años, pero dada la inestabilidad económica y política del país, se pospuso la promulgación hasta marzo de 2012.

En el trayecto hasta ese año, dentro del Plan modernización de la Justicia 2009-2012 ⁷, se buscaba la resolución extrajudicial de conflictos y que fueran los protagonistas los que diseñaran acuerdos rápidos, eficaces y seguros respecto a las disputas.

La primera piedra hasta la definitiva promulgación se puso, durante el gobierno de Rodríguez Zapatero, en febrero de 2010, se trabajó en un anteproyecto de Ley cuyo principal empeño, según la exposición de motivos era abordar «fórmulas válidas» de conexión la mediación y su ejercicio con el ámbito de la jurisdicción, configurándola como un cauce complementario de resolución de conflictos más favorable a la de los Tribunales. De paso se conseguiría aligerar a estos de carga de trabajo.

Posteriormente, el 11 de abril de 2012, fue llevado el Proyecto de Ley al Consejo de ministros, cuyas líneas maestras fueron las siguientes: obligatoriedad del intento de mediación en algunos supuestos y el reconocimiento como títulos ejecutivos de los acuerdos de mediación

Característico del proyecto es que anunciaba que sólo tendrían carácter de título ejecutivo, con efectos de cosa juzgada entre las partes, aquellos acuerdos de mediación que hayan sido concluidos de conformidad con los requisitos dispuestos en la propia Ley.

⁷ https://www.mjusticia.es/estatico/cs/mjusticia/pdf/PEModernizacion2009_2012.pdf

El talón de Aquiles es la indefinición de la preparación necesaria para ejercer la profesión de Mediador, dado que no se exigía preparación específica quedando un vago esbozo: «podrán ser mediadores las personas que estén en posesión de un título oficial universitario o de educación profesional superior con plenos derechos civiles, sin antecedentes penales por delito doloso, con suscripción de un seguro de responsabilidad civil e inscritos en el Registro de mediadores».

Con el cambio de Gobierno y la sombra de una sanción por parte de la Unión Europea, se promulgó el Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, derogado en cuatro meses por la Ley 5/2012, de 6 de julio. La disposición junto su desarrollo, el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre forman parte del grueso de nuestro estudio que en el siguiente punto desarrollamos.

A modo de introducción que se irá ampliando a lo largo de este trabajo, diremos que la Ley que regula el mecanismo de mediación en España responde a objetivos muy concretos como son:

1. Reducir la carga de trabajo de los Tribunales (desjudicialización), acudiendo a estos en último término.
2. Implementar el concepto de hacer justicia desde y para sus protagonistas, de forma voluntaria y libre, empleando fórmulas amistosas y con la intervención de un profesional neutral que facilita la resolución del conflicto.

De esta manera se da un paso adelante y se desarrolla la autotutela de los ciudadanos.

Además, se contaba con el aval del Consejo General del Poder Judicial, que, a través de la nueva oficina judicial optó por favorecer e impulsar la mediación desde hacía bastante tiempo (Zamora, 2005, pág. 16).

Una gran ventaja es capacidad para dar soluciones prácticas, efectivas y rentables a determinados conflictos entre partes. Y debemos entender la misma con amplitud de miras, ya que normalmente nos ocupamos de controversias económicas, pero el proceso de mediación puede (y debe) ir más allá, dado que

en las conversaciones pueden salir a colación disputas personales que se pueden limar, mejorando las relaciones por lo que la mediación alcanza además una función social de indudable valía.

En el haber de la Ley de desarrollo, para dar más énfasis al articulado y centrarse inequívocamente en la materia, se excluyen las cuestiones penales, de relación con las Administraciones Públicas y de asuntos laborales.

Asimismo, el legislador le otorga gran valor al proceso con la alusión en el artículo 4 con los efectos sobre los plazos de prescripción y caducidad con la mera solicitud de inicio.

El título II del articulado se centra en los principios informadores, basados en la buena fe, el respeto mutuo y el deber de colaboración y apoyo al mediador, a saber:

- Voluntariedad y libre disposición
- Imparcialidad
- Neutralidad
- Confidencialidad.

El problema de los textos articulados es la vaga referencia a la capacitación para ejercer la profesión: pleno ejercicio de derechos civiles, poseer título oficial universitario o de formación profesional superior y «formación específica...mediante la realización de uno o varios cursos específicos impartidos por instituciones debidamente acreditadas» seguimiento del modelo del Código de conducta europeo.

El título quinto se establece el procedimiento de ejecución de los acuerdos de mediación, que para constituirse como títulos ejecutivos habrán de ser elevados a escritura pública ante un notario.

Por último, en las disposiciones finales, se modifican artículos de la Ley de Enjuiciamiento Civil posibilitando tener las partes disposición del objeto del juicio: solicitar del órgano judicial la suspensión del procedimiento judicial para acudir a mediación e incluso, se prevé la facultad del juez de que sea él quien pueda

sugerir a las partes que acudan a la mediación como fórmula de resolución consensuada.

La Actividad de Mediación

Conocido el origen, pasamos a definir la actividad de mediación y singularmente el quehacer del profesional además de las fases del proceso en combinación la legislación que la contiene. Para conocer mejor nuestra disciplina atenderemos a su definición, los principios Informadores, sus caracteres y modelos.

Definición

Ortodoxamente, la mediación según la segunda acepción del vigente diccionario de la Real Academia de la lengua española es la “Actividad desarrollada por una persona de confianza de quienes sostienen intereses contrapuestos, con el fin de evitar o finalizar un litigio”.

Conforme a la Ley 5/2012, es «aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador».

Desglosando estas definiciones, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Se trata de un procedimiento autocompositivo en el que las partes llega a un acuerdo sin imposición de terceros.
2. Es un método voluntario y se manifiesta en todo este método de resolución de conflictos (inicio, desarrollo y finalización), por lo que es la esencia del mecanismo.
3. Intervención de un mediador imparcial que facilitará que la negociación entre las partes para lograr un acuerdo aceptado voluntariamente por ellas.

Hemos de detenernos en el título II de la vigente Ley para comprender mejor el sistema de mediación, ya que son los caracteres que lo diferencian de las demás figuras del ordenamiento y garantizan los derechos y obligaciones de quienes sean usuarios.

Como hemos ido desarrollando nos encontramos ante un sistema con un genuino carácter flexible, informal y creativo.

Para comprender el procedimiento, que desarrollaremos en un punto posterior, hay fijados unos **Principios Informadores**:

Voluntariedad

Cómo procedimiento autocompositivo, la voluntariedad es un principio esencial de la mediación pues las personas se responsabilizan tanto de la organización, desarrollo y finalización.

Nadie les obliga a acudir al procedimiento, por lo que la libertad es un rasgo significativo que impregna el inicio, el posible desistimiento y el final que puede conllevar un acuerdo o no.

También afecta a la figura del mediador ya que puede declinar su designación e incluso abandonar el procedimiento.

Igualdad de las Partes

Es una de las obligaciones que compete al mediador y que la Ley respalda en su artículo 7 al conminar a «garantizar que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, manteniendo el equilibrio entre sus posiciones y el respeto hacia los puntos de vista por ellas expresados, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas».

Se debe mantener la paridad y en caso de superioridad o predominio de una de las partes, el profesional debe equilibrar las posturas de ambos sin permitir imposiciones, coacciones, amenazas o intimidación.

Imparcialidad y Neutralidad

La imparcialidad se corresponde con la actitud del mediador pues no puede favorecer a ninguna de las partes en contienda al mantener una equidistancia y respetando los puntos de vista sin tomar partido.

Si tuviera algún interés o generar un conflicto, debe ponerlo en conocimiento de las partes.

Igualmente, no debe hacer valoraciones o críticas respecto a las exposiciones de los mediados.

La neutralidad atañe a las convicciones personales del profesional y servir como guía y ayudante de las partes, pero sin intervenir ni en el fondo del asunto ni en las decisiones de este.

Confidencialidad

Los intervinientes deben guardar este principio como garantía de la comunicación de tal manera que esta sea franca, sincera y directa.

Es obligación del profesional advertir de expresamente e incluso con reiteración acerca de este extremo.

El mediador queda protegido por el secreto profesional, si bien, el legislador deja la puerta abierta la dispensa del deber de confidencialidad cuando las lo permitan por escrito y de manera expresa o bien sea solicitada por los jueces del orden jurisdiccional penal mediante resolución motivada.

En otro caso, su vulneración generará responsabilidad conforme al ordenamiento jurídico.

Como refuerzo, habitualmente se firma una cláusula al respecto para que quede constancia del carácter de las reuniones.

Este precepto se refleja también en la Disposición final tercera por la que se modifica el artículo 335, indica textualmente “Salvo acuerdo en contrario de las

partes, no se podrá solicitar dictamen a un perito que hubiera intervenido en una mediación o arbitraje relacionados con el mismo asunto”.

Flexibilidad

El elemento diferencial de la mediación frente a los demás métodos de resolución de controversias es que es un procedimiento autocompositivo, lo cual conlleva la no sujeción a formalismos ni legislación. Reina la voluntad de las partes a la hora de su configuración y determinan libremente las fases de manera consensuada.

Carácter Personalísimo

Otra de las características de la mediación es que priman los intereses de las partes y no las cuestiones jurídicas por lo tanto se erigen en protagonistas del proceso mediante el dialogo, ya que nadie como ellos conoce las pretensiones que persiguen.

Buena Fe

Como principio general del Derecho, para que el proceso esté encauzado en términos adecuados, es imprescindible que las partes actúen con actitud colaborativa, con honestidad y transparencia, esto es, con lealtad y respeto mutuo.

En definitiva, nos encontramos con los **caracteres** que expresan (Carretero Morales, 2016) y (Soletto Muñoz H. , 2017):

1. Un Procedimiento Flexible

«Cada mediador tiene en su mente cómo ha de realizar una mediación, y si preguntáramos a varios, posiblemente podrían coincidir algunos de ellos, pero no tendríamos una respuesta absoluta ni homogénea». (Soletto Muñoz H. &., 2013)

Es una de las características y ventajas: la capacidad de adaptación a la situación o circunstancias de cada caso, pero respetando las normas mínimas ya expuestas.

Algo que se ve reforzado en el preámbulo de la Ley cuando indica que «el modelo de mediación se basa en la voluntariedad y libre decisión de las partes» y más aún al afirmar que se trata de un procedimiento sencillo y flexible que permite que sean los sujetos implicados en la mediación los que determinen libremente sus fases fundamentales» y que la norma se limita a establecer aquellos requisitos para dar validez al acuerdo que las partes puedan alcanzar».

2. Un Procedimiento Estructurado

Recopilando información de los distintos autores corroboramos que efectivamente hay fases muy delimitadas a la hora de afrontar el proceso de mediación.

Siguiendo nuestra hoja de ruta, la Ley, y las reflexiones de estudiosos de la materia, corroboramos que efectivamente, el proceso tiene etapas delimitadas que se pueden ver complementadas por matices tal como veremos en el desarrollo más adelante detallamos.

Modelos de Mediación

De una manera más doctrinal y teórica, no podemos obviar los modelos de mediación unánimemente aceptados:

Modelo Tradicional-Lineal De Harvard (Orientado a la Consecución del Acuerdo).

Centrado en un conflicto concreto con pretensión de hallar la causa principal, por lo que se denomina también «lineal».

La prioridad se centra en la causa principal pasando dejando las causas de menos importancia relegadas.

La comunicación lineal se erige en la herramienta principal del profesional.

Se basa en preguntas abiertas y las partes son consideradas como un todo

Se analizan preocupaciones, necesidades y prioridades.

Se aísla la relación entre ellas.

Las partes exponen libremente su percepción del conflicto, dejando ver sin lugar a duda sus emociones. De esta manera se llega a la raíz natural del problema. De esta manera se pretende conseguir una comunicación fluida y constructiva y se permite a la solución del caso concreto.

Modelo Transformativo (Transformar la relación de las Partes).

El modelo busca la revalorización de las partes, así como conseguir un reconocimiento mutuo.

Las partes marcan los pasos a seguir.

Produce dos efectos:

La **revalorización**: entendida como la recuperación de la fuerza, autoestima y la capacidad para afrontar los problemas.

Herramientas:

- Comprensión de forma clara lo que los intereses, las metas y los intereses.
- Toma de conciencia de las alternativas y sus garantías.
- Aprendizaje de escucha, organización y análisis,
- Dialogo con toma de decisiones conscientes tendentes al resultado deseado.
- Las partes toman decisiones conscientes, obteniendo un resultado óptimo.

El **reconocimiento mutuo**: una parte concede reconocimiento en la mediación cuando:

- Reflexión empática que conlleva un cambio y se mejora frente al conflicto.
- Reconocimiento real de la otra parte sin juicios.
- Reinterpretación de la conducta y el comportamiento.
- Admitir su cambio de punto de vista.
- Pide disculpas por el pensamiento negativo.
- Se crea un clima más propicio para la mediación.

Modelo Circular Narrativo

(Reconocimiento Del Conflicto Mediante El Intercambio De Información).

Las partes reflexionan e intercambian opiniones con lo que se transforma la percepción inicial del conflicto teniendo, propiciándose de esa manera un acuerdo, se legitiman las personas y se cambian significados y se crean nuevos contextos.

Desglose de las características:

a. **Aumento de las diferencias**

Utilidad de los puntos de vista distintos para plantear alternativas y un nuevo orden empleando reflexiones más profundas.

b. **Legitimación de las personas** dentro de la situación conflictiva.

c. **Cambio de significado**: se tienen en cuenta los acontecimientos vividos y el mediador crea una historia que permite ver el problema desde todos los puntos de vista.

d. **Creación de contextos**, a través de las posibilidades relacionales que hace posible los acuerdos con menos negociación.

Como actividad «viva», hacemos referencia a las nuevas experiencias que se están implementando.

En este subapartado, nos referimos a la **Mediación «insight»**, que surge como una crítica a los modelos tradicionales y que concibe la mediación como un proceso interactivo de aprendizaje para todas las personas participantes (incluida la conductora de este).

Se fundamenta en teorías filosóficas y pedagógicas que privilegian la reflexión personal como vía para alcanzar el conocimiento y para ello recurre a técnicas comunicativas específicas para superar el conflicto, que es concebido como la experiencia de una amenaza hacia las convicciones más íntimas de la persona.

El Mediador

En todas las definiciones consultadas, es necesaria la «intervención proactiva de un tercero, calificado, objetivo e imparcial y las partes involucradas buscan alcanzar un acuerdo equitativo y justo, a través del diálogo, la creación de confianza y el respeto mutuo, propiciando su crecimiento, una mejor interrelación, y el fortalecimiento de la sociedad en general» (Núñez, 2018, pág. 17).

En este apartado es necesario un análisis integral de la figura del mediador. En primer lugar, desde un plano legal, es decir, las premisas que aparecen en nuestra legislación para la participación ortodoxa en el procedimiento.

Después, la pretensión es acercarse a la persona: conocer los principios éticos y cualidades personales.

Por último, es de suma importancia desglosar las habilidades y las herramientas a dominar en el procedimiento e incluso en la vida.

El Mediador en la Ley 5/2012

Definición de mediador: «Todo tercero a quien se pida que lleve a cabo una mediación de forma eficaz, imparcial y competente, independientemente de su denominación o profesión en el Estado miembro en cuestión y del modo en que haya sido designado o se le haya solicitado que lleve a cabo la mediación».

El artículo 11 de la Ley 5/2012, establece las condiciones (requisitos) para ser mediador:

- Ser persona natural (física).
- Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- Poseer un título oficial universitario o de formación profesional superior.
- Contar con una formación específica en materia de mediación.
- Suscribir un seguro de responsabilidad civil o garantía equivalente.
- Hallarse inscrito en un registro público de mediadores, esto último con carácter facultativo.

En el artículo 13 se desarrollan las funciones, deberes y derechos del mediador, indicando que facilitará la comunicación entre las partes y velará porque dispongan de la información y el asesoramiento suficientes, desarrollará una conducta activa tendente a lograr el acercamiento entre las partes, podrá renunciar a desarrollar la mediación, con la entrega de un acta a las partes en la que conste su renuncia. No podrá iniciar o deberá abandonar la mediación cuando concurren circunstancias que afecten a su imparcialidad, revelará cualquier circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad o bien generar un conflicto de intereses (Todo tipo de relación personal, contractual o empresarial con una de las partes, interés directo o indirecto en el resultado de la mediación, que haya actuado con anterioridad a favor de una o varias de las partes en cualquier circunstancia, con excepción de la mediación).

Sintetizando el capítulo 2º del Real Decreto de desarrollo, se alude a la Formación específica de los mediadores que deberá permitirle el dominio de las técnicas de la mediación y el desarrollo del procedimiento de acuerdo con los

principios y garantías que establece la ley, proporcionarle conocimientos y habilidades suficientes para el ejercicio profesional de mediación. Comprende aspectos psicológicos, de ética de la mediación, de procesos y de técnicas de comunicación, negociación y de resolución de conflictos.

De todos los preceptos resumidos, concluimos que, el del mediador, es un campo de interdisciplinar de estudio que llega a abarcar conocimientos sociológicos y psicológicos, lo cual conlleva por parte del profesional una investigación permanente, apertura a nuevos conocimientos y romper su rutina en el ejercicio profesional. Con ello se dinamiza la concepción ante los conflictos, amplía la percepción de cada realidad de las partes y relaciona saberes que conlleva posibilidades y soluciones creativas. Esta (ac)aptitud, propicia la apertura de un diálogo reflexivo y la construcción de alternativas de solución a partir de los valores y actitudes reconocidas en las partes.

El Mediador: la Persona

Tres son los atributos que debe cultivar la persona para imprimir su sello a su desarrollo profesional:

- **ESTILO PERSONAL**

Con la acumulación de experiencias durante la vida, el mediador adquiere habilidades para que junto a su personalidad apoyarán las cómo se relaciona, control de las emociones y sumado a su carácter guiarán el manejo de las situaciones de incertidumbre inesperadas. La experiencia y el carácter se configuran como elementos fundamentales en los encuentros. Es, en suma, el sello personal.

- **FORMACIÓN**

Es el respaldo del profesional ligado con la ortodoxia. Gracias a ella el profesional avala legítimamente sus actuaciones y con la puesta en práctica gana en capacidades, rutinas y habilidades propias de la profesión en el sentido disciplinar.

La mediación como un campo de interdisciplinar de estudio que llega a abarcar conocimientos sociológicos y psicológicos conlleva por parte del profesional una investigación permanente, apertura a nuevos conocimientos y romper su rutina en el ejercicio profesional.

Con ello se consigue una visión más amplia frente a los diferentes conflictos, la realidad de las partes y relaciona saberes propiciando soluciones creativas.

Esta (ac)actitud, propicia un diálogo reflexivo y llegar a distintas soluciones desde valores de las partes teniendo en consideración las actitudes de las partes.

- **PRÁCTICA REFLEXIVA**

El mediador debe tener capacidades y cualidades personales combinado con un entrenamiento profesional y técnico.

Para desarrollar esta técnica ha de basarse en tres aspectos fundamentales:

- a. FACTORES MULTICULTURALES
- b. ACUMULACIÓN DE EXPERIENCIAS EN CONTEXTOS CONOCIDOS Y SEMEJANTES.
- c. APROVECHAR LO REALMENTE IMPORTANTE PARA LAS PARTES

(Riskin, 2018), sugiere que el comportamiento de los mediadores está relacionado con la formación recibida y se manifiestan mediante dos enfoques prácticos en las sesiones:

- **EVALUATIVA**

Empleo de la presión, amenazas, y descalificaciones.

Es fundamental advertir a las partes que estas actitudes no hacen sino entorpecer el avance de las negociaciones lo que conlleva no alcanzar un acuerdo con las consecuencias que conlleva. Es en suma un puente hacia la construcción del acuerdo.

- **FACILITADORA**

Establecer un clima de cooperación mediante la participación de las partes propicia que los litigantes propongan las soluciones.

La actividad del mediador se manifiesta mediante la indagación de intereses, temores y sentimientos de los participantes advirtiéndoles que existen intereses similares y, por tanto, interdependencia. De esta manera se focaliza en la mejora de la relación de las partes. En suma, se propicia una «discusión amplia sobre las divergencias puntuales y una construcción colectiva de las opciones de construcción del acuerdo».

Con la combinación de estos factores personales, (Desivilya, 2008, pág. 63) concluye que «el buen mediador se caracteriza por gran capacidad de escucha y empatía, una notable facilidad para entablar relaciones sociales y que gustan de abordar los problemas como un desafío y en términos de logro personal».

Por tanto, el carácter y el estilo están relacionados con el grado de confianza de sí mismo: se trata de una persona capacitada para moderar un encuentro, dotada de habilidades y destrezas que lleven a lograr los resultados apetecidos.

Son profesionales conversadores, con fascinación por las personas, intuitivos con las necesidades, anhelos e intereses de las partes y que dan gran valor a la información y la exploran a fin de disminuir la incertidumbre ante la toma de decisiones.

El Mediador: el Profesional

Nos adentramos en la vertiente más dinámica de la profesión, nos proponemos desarrollar las peculiaridades que son propias del mediador, que como adelantamos, precisa de conocimientos en diferentes disciplinas conducentes a una práctica adecuada y exitosa.

A. PRINCIPIOS ÉTICOS

En este apartado desarrollamos los principios que deben respetar los profesionales en su ejercicio. Se trata de un desarrollo de un Código deontológico básico atendiendo a lo más elemental de las relaciones profesionales que rigen en la mayoría de las profesiones liberales.

1. Respeto a los derechos y dignidad de las personas

Se atienden y respetan derechos de los individuos en cuanto a su privacidad, confidencialidad, autodeterminación y autonomía.

En sentido amplio se tendrán en cuenta diferencias individuales de cultura y roles incluyendo aquellas debidas a diversidad funcional, género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad de origen, edad, religión, idioma y nivel socioeconómico.

Respeto a la autonomía de las partes que incluye asegurar que comprenden la información y son capaces de valorar las implicaciones y el desarrollo del proceso.

2. Competencia

Esfuerzo por asegurar y mantener niveles altos de competencia en su trabajo y cumplir con los compromisos de formación.

Se traduce en honestidad en cuanto a la preparación adecuada, integración de los aspectos éticos en el desarrollo de su práctica profesional y conocimiento de los límites a la hora del empleo de la mediación, participación de profesionales especializados, cuidado por la calidad del proceso, ecuanimidad y facilitación de documentación y actas a los partícipes con el compromiso a la finalización de las sesiones de no asistir posteriormente a ninguna de las partes.

3. Responsabilidad

Conciencia de su papel ante la sociedad en la que trabajan y viven. Garantía de imparcialidad y de facilitación a las partes la resolución o toma de decisiones, sin tomar partido por ninguna de ellas.

Debe garantizar que las partes tengan voz y legitimidad durante el proceso, con interrupción de las sesiones si no se respeta los comportamientos debidos. No imposición de acuerdos ni tomar decisión alguna.

4. Integridad

Personas honestas, justas y respetuosas con los demás con roles profesionales y actuación acorde a los mismos.

Reconocimiento de los límites profesionales, ser precisos al informar sobre su cualificación, formación y experiencia. Velar porque los acuerdos sean viables. No forzar situaciones. Informar con sinceridad y franqueza en el amplio sentido de la palabra (respecto a cualquier interés o relación que pueda afectar a su quehacer en cuanto a la imparcialidad, véase parentesco, intereses económicos o cualquier relación de afecto).

Y compromiso de compañerismo, lealtad y respeto recíproco, evitando la competencia desleal.

5. Habilidades

Maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. Con la suma de esos talentos se logra éxito apoyado en su destreza y las cualidades. Es la puesta en práctica de las cualidades personales vistas en el punto correspondiente.

En términos generales, según (Sallard, 2009), tenemos que contar con las siguientes:

1. Escuchar y tener paciencia
2. Legitimar
3. Reconocimiento y revalorización
4. Elaboración de preguntas
5. Manejo de emociones en el conflicto y transmitir serenidad
6. Comunicación apreciativa
7. Relacionarse con empatía
8. Imparcialidad

Específicamente, indica el autor que el mediador debe poseer las siguientes:

- a) Orientar a las partes y preparar un contexto de actuación mediante la generación de una atmósfera que facilite llegar a acuerdos de manera pacífica
- b) Conferir confianza, autoestima, credibilidad.
- c) Apertura para realizar trabajo interdisciplinar con otros profesionales.
- d) Debes ser buen negociador: disminuyendo la competitividad entre las partes y restaurando los buenos sentimientos mutuos.
- e) Identificar y analizar problemas.
- f) Empático, sobre todo en casos de diversidad cultural.
- g) Paciente y constante.
- h) Capaz de trabajar con información insuficiente o poco clara.
- i) Mantener el control (pensar antes de reaccionar) y permanecer neutral, aceptando siempre su responsabilidad
- j) Saber identificar y separar las causas del conflicto de los valores personales.
- k) Ser creativo en las situaciones de “atascamiento” del proceso.

Herramientas del Mediador

“La capacidad de comprender las emociones y conducirlas, de tal manera que podamos utilizarlas para guiar nuestra conducta y nuestros procesos de pensamiento, para producir mejores resultados”. Se trata de “armonizar cabeza y corazón”. (Goleman, 1995)

No referimos a los instrumentos diseñados que permite realizar ciertos trabajos y aportan la facilidad para ejecutarlos.

1. Escucha Activa

Uno de los objetivos primordiales de quien acude a una sesión de mediación es ser escuchado y ser entendido, es decir busca la comprensión.

Requiere concentración plena en el mensaje que nos transmiten, comprender las ideas, pensamientos y emociones, lo que conlleva además de una validación del discurso de la persona para que, sin interrupciones ni distracciones, conferir confianza y cercanía.

En un siguiente paso se hacen preguntas adecuadas que refuercen nuestra comprensión mediante el parafraseo (repetición del discurso del mediado con otras palabras para confirmar la idea), clarificar (hacer preguntas que ayuden a reforzar nuestra comprensión) y resumir (repetición de las ideas básicas expuestas).

Los errores para evitar son la interrupción del discurso, interpretaciones subjetivas, la escucha selectiva, no prestar atención, aconsejar o prejuizar.

Las ventajas que se obtienen son: tranquilizar a los interlocutores, aceptación por su parte de nuestras sugerencias, atención plena en ambos sentidos, y consecución de objetivos precisos y determinados

Esquemáticamente, la escucha activa conlleva:

- ✓ Concentración en el mensaje
- ✓ Observación e interrogación permanente
- ✓ Retroalimentación mediante el parafraseo
- ✓ Detección de palabras clave

En definitiva, los beneficios de una escucha adecuada nos llevar al entendimiento, disfrute con el interlocutor, aprendizaje y brindar la ayuda necesaria.

2. Empatía

Tomamos conciencia de los sentimientos y necesidades de las partes lo que conlleva un esfuerzo por entender las emociones y circunstancias de la persona.

Requiere destreza para comprender, regular y expresar las emociones y capacidad para responder y expresar las ideas propias.

El objetivo es crear un clima de confianza y cooperación, fomentando la escucha activa que redundará en una coordinación de los interlocutores evitando malentendidos con lo que prevalece una comunicación sana. En suma, se trata de lograr una sintonía entre las personas en comunicación recíproca.

3. Asertividad

Capacidad para dirigir el proceso sin implicarse en el asunto ni llevarlo al terreno personal.

Se trata de la expresión de deseos, ideas, pensamientos y opiniones positivos o negativos oportuna y eficazmente sin negar, menospreciar, lastimar, herir o manipular a los demás.

Requiere un lenguaje preciso y cuidadoso para evitar confusiones o malas interpretaciones.

Esta comunicación junto a los pequeños gestos ayuda a delatar el comportamiento de los interlocutores y apoya la adaptación a una forma de actuar genuina. La observación se torna fundamental.

4. Comunicación

Es el proceso de interacción social por excelencia.

La conducta de la persona supone un estímulo para su interlocutor.

Muchos de los conflictos son causa de una mala comunicación. Por eso es importante cultivar las habilidades conversacionales que proporcionan tranquilidad y sosiego por parte del mediador a los interlocutores.

Una buena observación nos permite que, en las conversaciones, además de las palabras y la escucha activa, que como hemos visto, confiere confianza al interlocutor, además nos proporciona información el tono empleado y gracias a la gesticulación conoceremos los sentimientos de la persona. Se trata de la comunicación no verbal y hemos de priorizar en la observación del tono de voz,

la expresión facial (boca, cejas y nariz, la mirada, la postura corporal (inclinación del cuerpo, cruce de brazos), los gestos (incluidos tics nerviosos, encogerse de hombros). Más de la mitad del mensaje procede del lenguaje no verbal de ahí su importancia.

Por tanto, hay que mantener la atención ante los cambios de conducta y adaptar la postura y movimientos. El empleo de tono de voz, timbre y volumen también deben adecuarse.

Primero, pues, escucha, posteriormente adaptación. En este proceso, fundamental, reciprocidad.

Lenguaje claro y sencillo adecuado para todas las personas.

Un aspecto importante es el feedback (retroalimentación del discurso), para comprobar que se ha comprendido tanto lo expuesto por las partes entre sí, además de que las partes han comprendido el discurso del mediador.

Naturalmente debe reinar el respeto, el empleo de tono y volumen adecuado y empleo de lenguaje positivo.

HERRAMIENTAS ESCUCHA ACTIVA Y COMUNICACIÓN

PARAFRASEO: Atender y validar las alocuciones de los contendientes.

Ejemplos: Si le entiendo bien, lo que usted dice es que...

Usted quiere decir... ¿Entiendo bien?

De acuerdo con lo que está diciendo...

Ayúdeme a entender, porque lo que está diciendo es muy importante

REFORMULACIÓN: Cambio de las connotaciones negativas por positivas.

Ejemplo: ¿considera que falta transparencia en la información que suministra?

LEGITIMACIÓN: Alienta el reconocimiento del interlocutor, validando los argumentos y contenidos expresado por las partes.

Ejemplos: Veo que es muy importante para usted.

No se me habría ocurrido ver el problema desde esa perspectiva

Funciones Del Mediador

Asomándonos al proceso de mediación que vamos a desarrollar en el siguiente punto de nuestro análisis, nos proponemos desde una vertiente más práctica, vislumbrar la función del mediador en el procedimiento.

La función primordial del profesional es la ayuda, asistencia, facilitación a las partes creando un entorno adecuado de comunicación en el que impere la confianza, la seguridad, la escucha, el respeto y en el que, por tanto, no haya intimación. Para ello, debe procurar la mejora de las relaciones de los contendientes.

Para ello, (Alcover, 2006), sugiere que las funciones más importantes a desarrollar por el mediador son las que relacionamos:

En el momento previo e inicial del procedimiento, procurará:

- Reducir la tensión que puede existir por los enfrentamientos previos entre las partes.
- Facilitar la comunicación entre ellas.
- Propiciar y ayudar en la formulación de propuestas positivas y de acuerdos, como parte del proceso o como su culminación.
- Escuchar para promover la reflexión de las personas sometidas a presiones y conflictos.
- Generar confianza en las soluciones propuestas por las partes.

Durante el proceso, las actitudes se enfocarán en:

- Mejorar la comunicación entre las partes, lo que puede permitir la mejora en las relaciones y contribuir a su entendimiento.
- Ayudar a definir claramente su problema y los orígenes o causas.
- Ayudar a comprender los intereses de cada parte, es decir, sus motivaciones.
- Ayudar a generar opciones y alternativas para solucionar la disputa.
- No imponer una solución al problema: hace que sean las partes las que decidan

A modo de resumen y recordatorio, el mediador ante el procedimiento debe ser...

1. **Asertivo y activo**, procurando mantener el respeto a las reglas del juego que las partes establezcan.
2. **Moderador**, en cuanto a garante del respeto de los turnos de palabra, bloqueando los menosprecios o agresiones verbales y reencauzando los desvíos de las problemáticas.
3. **Neutral**, sin opinar, comentar o gestualizar en la contienda. Recordemos que pese a tener opinión (como cualquier persona) el profesional no es un árbitro, por lo que no debe expresar sus pensamientos, sino emplear su destreza y experiencia para que las partes lleguen a un punto de encuentro y por tanto a un acuerdo beneficioso para ambos.
4. **Respetuoso con la solución**, sea aceptable legal, ética o moralmente, o cuando implique y perjudique a terceros o se prevea que puede generar más conflictos que los que soluciona.

El Proceso de Mediación

Llegamos a la etapa práctica de nuestro trabajo en la que nos mantenemos fieles al esquema de desarrollo analítico, partimos del título IV de la vigente Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles para desarrollar cada punto completado con los conocimientos adquiridos en este trabajo, atendiendo a las peculiaridades de los estudiosos de la materia

Solicitud de Inicio

Puede formularse bien por mutuo acuerdo de las partes con designación del mediador o institución mediadora e incluso lugar de celebración de reuniones.

También puede solicitarse por una de las partes por pacto de sometimiento a mediación.

Estando en curso un proceso judicial, puede solicitarse su suspensión.

Lo manifestado en el artículo 16 de la ley es una expresión de los principios de autonomía de la voluntad de las partes y libre disposición.

Lógicamente la designación del profesional deberá hacerse por mutuo acuerdo que a su vez puede servirse del apoyo de más compañeros por la complejidad del asunto.

Para garantizar la eficacia del procedimiento, en el Decreto de desarrollo se establece la existencia de un registro de con formación específica y experiencia del mediador.

Por pura lógica la petición se formulará por escrito y si es verbalmente deberá quedar constancia de esta a fin de evitar problemas y garantizar el cumplimiento de los plazos.

Respecto a las cláusulas de sometimiento a mediación, se deberá intentar el procedimiento pactado de buena fe, antes de acudir a la jurisdicción o a otra solución extrajudicial como expresión fehaciente de que las partes del empleo de la fórmula de autocomposición libre y voluntariamente.

Es de importancia vital una explicación clara de los beneficios que la mediación puede aportar para la resolución del conflicto.

Efectos De La Presentación

- Imposibilidad de ejercitar otro tipo de acciones judiciales o extrajudiciales

La Ley impide ejercitar emprender acciones judiciales o extrajudiciales por el mismo objeto, durante el desarrollo de la mediación, salvo solicitar la adopción de medidas cautelares u otras medidas urgentes para evitar la pérdida de bienes y derechos.

Caso de emprenderse por alguna de las partes supondría el abandono simultaneo del procedimiento mediador.

A sensu contrario, es posible el procedimiento de mediación a instancia del juez

cuando las partes ya se encuentran inmersas en un proceso judicial abierto, siempre informados por el letrado de la administración de justicia (antes secretario Judicial).

Naturalmente, no se trata de una imposición por parte de la autoridad judicial, sino una sugerencia

- **Suspensión del proceso judicial**

En conexión con el punto anterior las partes pueden solicitar la suspensión del proceso judicial si voluntariamente deciden someterse a un proceso de mediación.

Dicha suspensión sería por sesenta días y si se dilata el proceso autocompositivo, se puede prorrogar dicho plazo.

Si no se solicitara la segunda prórroga, se iniciará el cómputo de la caducidad de dos años hasta que se ponga en conocimiento del juez el acuerdo o bien insten la reanudación del proceso judicial al no alcanzarse un acuerdo.

- **Suspensión de los plazos de prescripción y caducidad**

El artículo 4 de la Ley 5/2012, es claro, concreto y conciso cuando enuncia que la solicitud “suspenderá la prescripción o 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”. Es una garantía para las partes que ganan confianza al no haber repercusión negativa sobre su derecho de acceso a los tribunales.

La suspensión de los plazos es automática, por lo que no ha de ser solicitada, tiene efectos desde la solicitud de mediación (plazo de quince días) y se prolonga hasta la firma del acuerdo, acta final o se produzca la terminación por cualquier otro motivo.

Desarrollo de la mediación

Sesión Informativa

Es momento de la toma de contacto en la que el mediador orienta sobre el procedimiento y da instrucciones y pautas para el desarrollo del encuentro.

Es una reunión fundamental, ya que en la misma pues es el primer momento en el que el profesional empezará la seducción para que las partes acaben convenciéndose de la idoneidad del procedimiento.

Formalmente, se informará de las causas que puedan afectar a la imparcialidad, de su labor, formación y experiencia.

En lo que al procedimiento se refiere, su coste, la organización del procedimiento y las consecuencias jurídicas del posible acuerdo además del plazo de firma del acta de la sesión constitutiva.

Las dotes de la formación multidisciplinar de la que hemos hablado en otros epígrafes empiezan a desplegarse y, mediante esta sesión, el mediador deberá crear una atmosfera adecuada que dé confianza a los contendientes y fe tanto en su labor como en las tareas a desarrollar, así como los beneficios comunes que se pueden alcanzar.

Como hemos comentado, debe emplearse un lenguaje asequible e inequívoco para las partes.

Entra en juego también una labor personal de estudio del caso y circunstancias personales.

En esta sesión el mediador empieza a conocer a las personas, sus caracteres, gestualidad y todo lo que pueda referirse a la comunicación no verbal. Sobre todo, hacerles protagonistas (que sin duda lo son) del posible acuerdo.

Con la apertura de las reuniones empieza el apasionante proceso que se ve complementado con los encuentros individuales «caucus».

Como final de la información, y para que quede clara la trascendencia del proceso, se informará que caso de llegar a un acuerdo, éste tendrá eficacia jurídica plena y carácter ejecutivo si acuden a un notario y elevan el documento a escritura pública, o en caso de estar en un proceso judicial, se podrá solicitar dicha homologación al juez.

Como vemos, además de informativas, son reuniones didácticas de difusión de la tarea mediadora y, en principio sin los rigores y formalismos de acudir ante la justicia, centrando el protagonismo en los actores y sin sometimiento a la subjetividad de un tercero.

Sesión Constitutiva

Las partes han aceptado su inicio de una manera solemne e inequívoca mediante la firma del acta.

El documento recogerá, sucintamente la identificación de las partes, designación del órgano mediador, el objeto del conflicto, programa de actuaciones, duración prevista, coste, lugar de celebración y lengua de este.

Empieza la tarea en firme del profesional reiterando a las partes lo expuesto en la sesión informativa y con ello reforzar el procedimiento en cuanto a su capacitación y su rol imparcial y objetivo.

De esta sesión se firmará el acta correspondiente que se incorporará al expediente.

Concertado el servicio, el mediador empieza a desplegar sus dotes de estrategia, además de elaborar la «hoja de ruta» o agenda que se deliberará de acuerdo con las características personales de los mediados y el caso concreto a tratar.

En este momento se definen los elementos para tener en cuenta tales como la motivación de las partes, el favorecimiento de los acuerdos, estudiando minuciosamente el caso y favoreciendo el bienestar de los contendientes.

Sin dejar cabos sueltos, es fundamental cuidar las condiciones espaciales y

ambientales del lugar de desarrollo de las sesiones, brindando bienestar a los participantes y prestando esmero a la situación en la mesa de reuniones, cuidando la equidistancia en la situación de esta.

Proceso

Es el punto en el que se relacionan directamente las partes y en el que el mediador desarrolla con más intensidad su trabajo y se pone de manifiesto el carácter flexible de su labor.

Es momento de aunar esfuerzos y voluntades que en un primer momento se exterioriza con la confección del calendario o agenda de trabajo, cuestión que desde el principio se sigue el espíritu de la Ley en cuanto a ser “un procedimiento sencillo y flexible que permite que sean los sujetos implicados en la mediación los que determinen libremente sus fases fundamentales”.

El mediador, guía del desarrollo convocará a las partes para cada sesión con suficiente antelación y naturalmente será el director de las sesiones, moderando la exposición de las posiciones y la comunicación de una manera equitativa y equilibrada, guardando la confidencialidad debida y expresada en la Ley.

En las correspondientes reuniones debe esmerarse en crear un clima propicio para el correcto desarrollo de las sesiones.

En este momento el profesional o cualquiera de las partes, tienen la posibilidad de emplear las reuniones privadas o directas, llamadas «caucus», para reforzar las impresiones y que el mediador pueda tener más información que enriquezca el procedimiento.

Naturalmente habrá total transparencia en cuanto a su convocatoria y se reitera la confidencialidad del contenido y documentación relativa. Hay libertad de contenido y duración, aunque habitualmente son de una hora, si bien depende de la naturaleza del conflicto y las necesidades de las partes.

Un de las primeras conclusiones a las que ha de llegar el mediador es calibrar si

el asunto es o no objeto del procedimiento de autorregulación. Por tanto, se convierte en consejero para recomendar esta u otra vía.

Además, tiene que, utilizando sus dotes observadoras y psicológicas, si los contendientes son o no tienen predisposición para conseguir soluciones colaborativas y consensuadas, además de cerciorarse de la comprensión del procedimiento y sus implicaciones, que acudan libremente, sin presiones ni coacciones.

También se elaborará un documento negociador de texto único para clarificar cuestiones complicada o se encuentren las posturas acaloradas y/o distantes. También puede expresar lo percibido e incluso sugerir alternativas de acuerdo.

Concluimos que en estas reuniones el mediador despliega todas las tácticas a su alcance: desbloqueo de las partes, favorecimiento de la comunicación y avance de las negociaciones, cuidando el más mínimo detalle incluida la ambientación de la sala y disposición de las partes.

Consecuentemente, el mediador despliega las habilidades y emplea las herramientas que hemos enumerado en anteriores apartados.

Las partes toman protagonismo y abordan la controversia mediante la participación, diálogo, comunicación y cooperación.

Es momento de definición del conflicto en el que el mediador emplea preguntas que ayudan a especificar los puntos candentes y se definen las pretensiones de las partes propiciadas por la confianza, seguridad y credibilidad que previamente ha sembrado el profesional.

Fin del Proceso

Realizadas todas las experiencias previstas en el procedimiento, es momento de analizar los posibles resultados a los que se puedan llegar.

Naturalmente, al ser un procedimiento autocompositivo en el que participan personas con unos u otro objetivos o anhelos no siempre se llega a un acuerdo

o de llegarse puede ir incluso más allá de la materia tratada por ejemplo la mejora de relaciones personales de las partes.

Veamos las posibilidades de resolución.

Finalización Sin Acuerdo

Entre las posibilidades del artículo 22.1 de la Ley 5/2012, aparece que el procedimiento de mediación puede concluir sin alcanzar un porque algunas de las partes ejerzan su derecho a dar por terminadas las actuaciones, comunicándose al mediador, por el transcurso del plazo máximo acordado o cuando el mediador aprecie que las posiciones de las partes son irreconciliables o concurra otra causa.

A. Abandono Unilateral

Analizando los supuestos, las partes en pos de los principios de disponibilidad y voluntariedad pueden decidir finalizar el procedimiento sin explicación de los motivos, únicamente comunicando la decisión al mediador. Por tanto, se manifiesta la libertad de la que gozan las partes para abandonar bien por no cumplir sus expectativas o por la posibilidad de no alcanzar ningún acuerdo satisfactorio.

La aceptación de normas no conlleva la obligación de tener que mantenerse en el mismo ni sujetarse a las mismas ni alcanzar un acuerdo de manera obligatoria. Únicamente se hará frente a los honorarios devengados

Al ser unilateral, la consecuencia es que la otra parte ve frustradas sus expectativas con el consiguiente desembolso en vano, ya que lo habitual es que esos gastos se abonen por partes iguales sin que esté prevista en la Ley ninguna otra posibilidad.

B. Transcurso Del Plazo Máximo Acordado

No es un plazo tasado sino acordado por las partes que, como mantenemos durante el análisis, son libres para fijar cuantos plazos sean necesarios en virtud de la dificultad de las negociaciones o el objeto de la contienda.

Por tanto, se está a la voluntad de las partes que como sabemos tienen que mantener la buena voluntad y el espíritu colaborativo y la Ley se limita a indicar que será lo más breve posible y sus actuaciones se concentrarán en el mínimo número de sesiones sin que sea impedimento la prolongación de las negociaciones.

C. Finalización por decisión del mediador

En el ejercicio de control del procedimiento que le es propia, el mediador puede darlo por finalizado cuando no se lleve a cabo adecuadamente y pueda ser utilizado por alguna de las partes con fines espurios.

Es por lo que tiene la potestad de dar por finalizado el proceso si aprecia actitudes o comportamiento de las partes le induzca a pensar que no existe el deseo de llegar a un acuerdo. En este caso debe motivar su decisión.

Otra opción es que, a pesar de los esfuerzos de las partes, sus posiciones son distantes que no se prevea una solución.

Otro caso es el desequilibrio de la situación de las partes y lo gravosa que pueda ser para la parte en inferioridad.

Por todo ello, el responsable de la evaluación de la situación del conflicto es competencia del mediador. Insistimos la decisión siempre debe ser motivada.

Esto no es óbice para que las partes puedan nombrar un nuevo mediador o institución.

Si las partes interpretan que el profesional no está llevando un buen desempeño pueden relevarlo sin que suponga la finalización del proceso. Sin que se produzca la designación, sí que se daría por finalizado.

Finalización con Acuerdo

La finalización ideal del procedimiento es que se produzca con acuerdo bien integral, bien parcial. Además, es deseable que, además de sus diferencias relativas al objeto de la controversia, se limen asperezas y se mejoren las relaciones personales de los mediados.

A. Naturaleza Jurídica, Requisitos Formales Y Contenido Mínimo

Sustantivamente, se constituye un contrato transaccional, tal como identifica el artículo 1809 del Código Civil: «contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que habían comenzado», esto es, una transacción asistida a través de un procedimiento específico regulado en la Ley.

En este punto, el mediador debe estar convencido de que el acuerdo colma las expectativas y que las partes están convencidas de su bondad. Son estas las que en definitiva deciden si se firma o no.

Ni que decir tiene que si se percibe cualquier atisbo de indecisión, duda o recelo no debe permitir la firma. No se puede forzar a las partes a que firmen un acuerdo del que no están plenamente convencidas por el peligro de incumplimiento que conlleva.

En definitiva, debe haber un entendimiento de los pactos, consecuencias y eficacia de estos, siendo estos claros, concisos, detallados y han de recoger fielmente la voluntad expresada por las mismas, sin sujeción a ninguna obligación formal, excepto las de identificación de las partes signatarias, lugar y fecha de firma junto con el contenido de los acuerdos.

Los límites de los acuerdos los indica el artículo 1255 del Código Civil: «Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público».

Se trata de un argumento dispositivo con fuerza de ley entre las partes: tendrán plena eficacia, cualquiera que sea su forma, siempre que concurren las

condiciones esenciales para su validez y existencia. Por las razones de este párrafo, se antoja fundamental que el mediador tenga conocimientos en materia de derecho, dado que no es de recibo que los acuerdos no sean jurídicamente válidos y puede que si ello ocurre les puedan exigir responsabilidades.

B. Eficacia y Ejecutividad Del Acuerdo De Mediación

La eficacia de los acuerdos de mediación puede adquirir carácter ejecutivo mediante su elevación a escritura pública a tenor del artículo 517.4 de la LEC.

El acuerdo original (acta final) se entrega a las partes, quedando en poder en el expediente del mediador una copia con el correspondiente recibí firmado por las partes.

C. Carácter Vinculante

Como vislumbramos, una de las obligaciones del mediador es informar del carácter vinculante del acuerdo y su dotación de fuerza ejecutiva acudiendo al notario o solicitando su homologación si es un acuerdo por derivación judicial o intrajudicial, lo cual conlleva una garantía para las partes.

En este caso el Notario debe actuar como garante de la legalidad del acuerdo previo al momento de la elevación de la escritura.

D. Mediación Intrajudicial: Homologación Judicial

Existe la posibilidad de incorporar el acuerdo al proceso judicial y con ello solicitar del juez su homologación.

Es uno de los hechos que más fuerza confiere a nuestro proceso ya que conlleva la finalización del procedimiento judicial si el acuerdo contiene todas las cuestiones litigiosas.

En este caso el juez velará que los acuerdos versan sobre materias o derechos disponibles para las partes. Naturalmente los pactos no serán contrarios a Derecho.

E. Plazos de Ejecución y Caducidad

La ejecución del título atiende a los postulados de la LEC y el ejecutado «dispondrá de un plazo de diez días, desde la notificación del auto por el que se acuerda despachar ejecución, para oponerse a la misma por escrito, alegando el pago o el cumplimiento de lo ordenado en el acuerdo, habiendo de justificarlo documentalmente».

De acuerdo con el artículo. 518 LEC la acción para ejecutar los acuerdos de mediación “caducará si no se interpone la correspondiente demanda ejecutiva dentro de los cinco años siguientes a la firmeza de la sentencia o resolución”.

El momento de inicio se entiende que será el de la firmeza de la resolución por la que el juez homologa el acuerdo de mediación.

Si se trata de un procedimiento judicial abierto, o una mediación extrajudicial el momento de inicio de dicho plazo será el de la fecha de elevación a escritura pública.

En ese momento el acuerdo adquiere eficacia ejecutiva.

Nulidad del Acuerdo de Mediación

El artículo 23.4 de la Ley 5/2012, desglosa las causas de nulidad de los acuerdos que no son más que las que invalidan los contratos. A saber:

1º. Exceder los límites de la autonomía de la voluntad de las partes: cuando el acuerdo fuere contrario al orden público o fuere un acuerdo ilícito.

2º. La inexistencia, la falta absoluta de determinación o la ilicitud del objeto, de la causa y de la conformación formal según Ley. (Defectos de objeto, causa o formas habituales del Derecho civil).

3º. Consentimiento de las partes prestado por error, violencia, intimidación o dolo, que será nulo al amparo de lo dispuesto en el art. 1265 CC.

Los errores aritméticos o de cuenta no darán lugar a su nulidad, sino simplemente a su corrección o subsanación.

Final del Procedimiento

Materialmente se devolverán a las partes la documentación aportada excepto la fundamental para formar el expediente con la imprescindible para el mismo que se guardará durante cuatro meses junto con las actas de las reuniones que se hayan podido extender según el protocolo de mediador o institución cuya entrega es potestativa.

De la finalización del procedimiento como indica la Ley sí que es obligatorio levantar acta y reflejar los acuerdos de una manera clara y asequible al lector o la finalización sin ellos. Se firmará por las partes y si alguna se negare, el mediador deberá reflejar la circunstancia en el documento. En ese momento se procederá a la entrega a cada uno de los mediados.

Según lo preceptuado en el artículo 25, en cuanto a la formalización como título ejecutivo del acuerdo de mediación, nos indica que “el acuerdo de mediación se presentará por las partes ante un notario acompañado de copia de las actas de las sesiones.

Mediación Transfronteriza

Con el afán de tener una visión completa de nuestro análisis, prestamos atención a este tipo de acuerdos regulados en nuestra Ley en los artículos 3 y 27, además de la Disposición Final Tercera de la Ley 29/2015, de 30 de julio, de cooperación jurídica internacional en materia civil.

La definición está contenida en el primero de los artículos, cuando nos indica que es «aquél conflicto en que alguna de las partes está domiciliada o reside habitualmente en un Estado distinto a aquél en que cualquiera de las otras partes a las que afecta estén domiciliadas cuando acuerden hacer uso de la mediación o sea obligatorio acudir a la misma de acuerdo con la ley que resulte aplicable».

«También tendrán esta consideración los conflictos previstos o resueltos por acuerdo de mediación, cualquiera que sea el lugar en el que se haya realizado, cuando, como consecuencia del traslado del domicilio de alguna de las partes, el pacto o algunas de sus consecuencias se pretendan ejecutar en el territorio de un Estado distinto».

De esta definición podemos extraer la exigencia del domicilio bien permanente de una de las partes o bien su traslado y la eficacia del acuerdo se ejecute en un estado distinto.

A colación de la ejecución de los acuerdos, la Ley 5/2012 en su artículo 27 aclara la sujeción de su reconocimiento y ejecución a nuestro ordenamiento se hará de acuerdo con la Ley de cooperación jurídica internacional (Ley 29/2015, de 30 de julio), que a su vez desarrolla el aludido artículo a través de su Disposición Final Tercera , indicando que: «Un acuerdo de mediación que no haya sido declarado ejecutable por una autoridad extranjera sólo podrá ser ejecutado en España previa elevación a escritura pública por notario español a solicitud de las partes, o de una de ellas con el consentimiento expreso de las demás» y que «El documento extranjero no podrá ser ejecutado cuando resulte contrario al orden público español».

Por tanto, para que adquiera ejecutividad en nuestro territorio es necesaria la intervención de una autoridad competente en el Estado de origen con funciones equivalentes a las españolas o, si esto no es así, es imprescindible su elevación a público mediante el consentimiento de las partes y el lógico sometimiento al orden público de nuestro territorio.

Mediación: Ventajas e Inconvenientes

Nos planteamos en este apartado, descifrar las ventajas, inconvenientes, debilidades y fortalezas de este sistema «alternativo» de resolución de conflictos.

A lo largo de nuestro estudio hemos denotado las reticencias suscitadas dada nuestra tradición de sometimiento a los órganos judiciales y en el fondo nuestro característico carácter o cultura adversarial.

Pero a nivel de eficiencia, de liberar a nuestros juzgados y en su propia esencia la mediación es un método óptimo para la resolución de conflictos especialmente civiles sin dejar de lado los mercantiles.

A continuación, razonamos nuestros postulados.

Ventajas

1. Reinado De La Voluntad De Las Partes

Los contendientes se revelan protagonistas de la resolución del conflicto, algo que positiviza el desarrollo del procedimiento, así como el compromiso de cumplir los acuerdos adoptados si el resultado es positivo.

Desde mi punto de vista, es excepcional, dado que cumple una gran labor social, dado que, además de procurar solventar un problema, puede ser generador del restablecimiento de las relaciones posiblemente deterioradas o rotas.

La filosofía subyacente del proceso es la predisposición al diálogo y como apunta Miranzo de Mateo otra de las esencias de la mediación, los implicados pueden abordar el conflicto con una actitud de diálogo para lograr un acuerdo o un entendimiento. De este modo, se logra que no figure un ganador y un perdedor: ambas partes son ganadoras. La gran aportación de la mediación al conflicto es *«la sustitución de la concepción tradicional de ganar-perder en las disputas, por ganar-ganar, pues este cambio de concepción no solo afecta a los resultados sino también al proceso mismo, ya que modifica la actitud de las partes»* (Miranzo de Mateo S. , 2010). Por eso se da paso a la cooperación y colaboración

de las partes en pos de una solución satisfactoria para ellas. Básicamente, es la contraposición de los procedimientos judiciales.

En consecuencia, fomenta que las personas participen en la resolución de sus problemas, con soluciones pacíficas, prevaleciendo la comunicación y el entendimiento de las partes.

En definitiva: la respuesta la buscan y encuentran las partes.

2. Sencillez Y Agilidad

Se aleja de los protocolos y barreras de los sistemas procesales. Son las partes las que deciden cuándo y cómo se llevan a cabo las sesiones.

Los intervinientes no están prefijados, ganándose así en agilidad en las exposiciones y resoluciones acordadas. Es algo que resulta contrastado en los diversos informes del Consejo General del Poder Judicial, que cifra la duración media de los procesos judiciales en aproximadamente un año.

3. Desjudialización De Los Asuntos: Descongestión De Los Tribunales

Como podemos inferir de lo expuesto, constituye una solución más adaptada a las necesidades e intereses de las partes en conflicto.

A su vez, los tribunales podrían conseguir mayor agilidad y un consiguiente ahorro de costes a la administración de justicia, en cuanto a gastos y costas de los procedimientos judiciales.

Podrían así eliminarse juicios, resoluciones, incidentes, recursos notificaciones y ejecuciones, lo cual sería beneficioso para los ciudadanos.

4. Un Proceso Económico Para Las Partes

Vistos los beneficios en cuanto a la constitución, procedimiento, plazos y resolución, no podemos olvidar el ahorro económico que supone para las partes.

En estos casos no es imprescindible la intervención de abogados, procuradores ni el ingreso de las costas y tasas judiciales.

Es, en suma, una solución económica, rápida y hecha a la medida de las partes.

5. Excelencia del Mediador Bien Formado

Crea un clima de cooperación, colaboración y entendimiento en el que las partes se benefician, mediante un adecuado entrenamiento en tolerancia y conocimiento de las culturas en general y las personas en particular.

La experiencia se pone al servicio de los partícipes para resolver dificultades del litigio además de su proyección en las relaciones futuras de las partes.

Gran labor de acercamiento de las personas, pacificación y sus relaciones futuras.

Personalmente enriquecimiento dado que es un garante de la paz social.

Inconvenientes

Como venimos reiterando, no hay cultura de mediación, de paz o de diálogo, en España.

Las personas no asumimos las consecuencias de los acuerdos, por eso muchos ciudadanos evitan el proceso ya que implica responsabilizarse de las propias decisiones.

Nuestra arraigada cultura adversarial

La necesidad por parte de algunos acudir a un juzgado para tener la seguridad para la obtención de los «mejores» resultados.

La valoración de jueces, magistrados, abogados y procuradores en detrimento de las profesiones vinculadas a los servicios sociales como psicólogos,

trabajadores sociales, integradores o los propios mediadores a los que no se les otorgan autoridad ni «solemnidad».

El «apellido» alternativo le otorga en el imaginario una categoría inferior a lo conocido, restándole protagonismo.

La falta de capacidad de distinción entre negociar, mediar y conciliar. No se tiene claro entre los ciudadanos que en la labor de un tercero no hay sometimiento a su criterio.

Falta de difusión de la labor mediadora por parte de las autoridades en general y de la Administración en concreto

Consecuencia de lo anterior, es difícil de momento que la profesión de mediación se pueda ejercer a tiempo completo y por tanto se trata de una dedicación adicional a la principal, lo que conlleva no poder profundizar en los supuestos de la disciplina.

No hay un criterio específico de formación bien definido, con temarios, rutinas y en definitiva unos estándares legislados que den seguridad jurídica tanto al mediador como al mediado.

El Futuro De La Mediación

Dos medidas fundamentales se vislumbran en el horizonte de la mediación en el proyecto de justicia 2030 ⁸. Por un lado, el proyecto de la Ley de Eficiencia procesal ⁹ y por otro anteproyecto de Anteproyecto de Ley de Impulso de la Mediación¹⁰.

⁸ <https://www.justicia2030.es/>

⁹ https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-97-1.PDF

¹⁰

https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/ActividadLegislativa/Documents/1292430896275-Anteproyecto_de_Ley_de_impulso_de_la_mediacion.PDF

La primera medida a tenor de su exposición de motivos nos indica que la Justicia precisa tanto legitimidad social como eficiencia. Es decir, confianza y credibilidad para la ciudadanía y producir respuestas eficaces y efectivas. De este modo se consolidarán los derechos y garantías de los ciudadanos mediante una operatividad eficiente y que la Justicia reciba el impulso de la transformación digital.

La consecución de esos objetivos se articula:

- Impulsando los medios de solución de controversias en vía no jurisdiccional
- Agilizando los procesos judiciales y mejorando su eficacia
- Adaptando el servicio público de Justicia a las nuevas tecnologías.

Como queda claro se preponderancia a los medios de solución de conflictos en vía no jurisdiccional, por lo que nuestra materia toma protagonismo, que se resalta en el informe comparativo que se nos ofrece la Secretaría General del Congreso de los diputados ¹¹, que en síntesis nos ofrece las siguientes modificaciones a tener muy en cuenta.

Respecto al concepto de mediación, introduce que se tratará de un procedimiento estructurado, por lo que se acerca a lo establecido en la Directiva 2008/52, Rey, J. F. (2022 p.418).

En cuanto a los plazos de prescripción y caducidad, el nuevo texto se modifica en cuanto a la interrupción de la prescripción en lugar de suspenderla y da un plazo de treinta días en lugar de los quince actuales para mantener una primera reunión.

El carácter confidencial se ve afectado en cuanto a la tasación de costas y amplía la dispensa cuando sea necesario por cuestiones de orden público como el interés superior del menor o de la integridad física o psicológica de la persona, en concordancia con el artículo 183.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

¹¹

https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_49/pdfs/17.pdf

Los requisitos de ejercicio se amplían mediante la pertenencia a al preceptivo Registro de Mediadores.

Se puede acordar la asistencia a las sesiones de abogados de las partes.

El inicio se amplía con un nuevo supuesto de derivación judicial o por letrado de la Administración de Justicia y se designará el mediador por las partes en cinco días y si no hubiere acuerdo, se nombrará por turno.

En suma, se incorpora el requisito de procedibilidad¹² como intento de negociación previa a la interposición de la correspondiente demanda.

Se añade un límite en cuanto a la duración de la mediación no pudiendo exceder de tres meses

Por último, se hace hincapié en la formación de los profesionales en temas sensibles de Derecho de Familia.

Vencidos el plazo para su promulgación en forma de Ley, analizamos el Anteproyecto de Ley de Impulso de la Mediación, cuyos caracteres son los que se enumeran a continuación:

En primer lugar, hemos de familiarizarnos con el término «obligatoriedad mitigada», que significa que, en los casos civiles más comunes como pequeñas reclamaciones de cantidad, herencias o asuntos de familia, obliga a los litigantes a acudir a una sesión informativa en la que recibirán información clara y precisa del procedimiento, dinámica de trabajo y el ahorro de tiempo y costes en comparación con la vía judicial, configurándose este intento como requisito de admisibilidad.

Se califica la mediación como prestación incluida en el derecho de asistencia gratuita cuando aquella fuera presupuesto procesal para la admisión de la

¹² <https://estudiojuridicoconperspectiva.es/2020/12/24/nuevos-requisitos-de-procedibilidad-para-acceder-a-la-via-judicial-civil-o-mercantil/>

demanda o resultase de la derivación judicial, por lo que se modificaría la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

También se potencia la posibilidad al juez o tribunal de considerar la «mediación intrajudicial», cuando se deduzca que la mediación pueda ser más satisfactoria para las partes, si es que no la hubieran intentado previamente. No conllevará la suspensión del proceso judicial.

En cuanto a la formación del mediador, se aboga por una mejor formación cualificación profesional en el ámbito del Derecho de familia en cuanto a igualdad y violencia de género, así como la inclusión de la mediación asignatura obligatoria en los planes de estudios.

Se matiza uno de los caracteres propios del proceso habitual: la voluntariedad. Y el matiz viene impuesto por el término «mitigado» ya que, si bien no es obligatorio acudir a un procedimiento de mediación, sí que lo es acudir a la sesión informativa para decidir si emprenden el camino judicial o bien la resolución alternativa.

Con estas medidas llegamos a la conclusión de que la profesión va a enriquecerse en cuanto a su especialización y mejora de conocimientos.

Además, también ganará valor el procedimiento, teniendo mayor protagonismo, así como en difusión al acudir a una sesión informativa que ayudará a divulgar sus bondades.

En el proceso de elaboración de este trabajo, se publica 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, en el que la mediación tiene reflejo indirecto, esto es no existe especificidad dado que aborda cuestiones prejudiciales europeas, se apoya el uso de medios telemáticos, apoyo a discapacitados¹³.

¹³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-25758

En materia laboral se torna obligatoria la asistencia de los litigantes y en la interposición de demandas se deberá acompañar certificación del acto de conciliación o mediación.

En el orden civil se informará de la posibilidad de recurrir a un acto de negociación para el intento previo de resolución del conflicto. Análogamente a lo expuesto en el ámbito social, en la demanda ejecutiva se acompañará bien el acuerdo elevado a escritura pública o caso de no llegar a buen puerto, copia de las actas constitutivas y finales del intento de acuerdo extrajudicial.

Aplicabilidad de la sostenibilidad ambiental, social o económica la gestión administrativa

En el contexto de los «Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030», la profesión de Gestor Administrativo debe tener un papel central en lo que se refiere al punto 16 relativo a la «paz, justicia e instituciones sólidas», dado que la nuestra, la que va a ser nuestra profesión, será garante, como la tradicional intermediaria entre la administración entendida en sentido amplio y los ciudadanos, aportando las garantías propias a través de los colegios profesionales.

Es decir, el Gestor Administrativo se conformará como ese profesional que guie al ciudadano para defender sus derechos de manera eficaz y eficiente como canalizador con una misión me atrevería a calificar de pedagógica en cuanto a la reducción de la brecha social y tecnológica.

Enlazando con la disciplina objeto de estudio, a la mediación debe darse un cariz preponderante para resolver problemas entre las personas (dicho sea de manera simplificada) y como resultado hacer comprender a las personas que acudir a la justicia sea un último recurso.

Haciendo un paralelismo con la sanidad, la mediación debe ser ese fármaco que ayude a que el quirófano (juzgado) sea visto como último remedio con los riesgos que conlleva (sometimiento a la interpretación de un tercero). Como puente, la

mediación ayudará a la «autoaplicación de la justicia», colaborando con la institución del Poder Judicial en general, propiciando su descongestión y dotándolo de eficiencia, eficacia y sea percibido con la solemnidad que naturalmente le corresponde. En definitiva, un sistema judicial no colapsado por las contiendas menores (generalmente defensa de los egos).

A fin de cumplir estos objetivos (cometidos me atrevería a decir) los Gobiernos deben continuar (si no iniciar) el impulso necesario para implantar, impulsar y difundir a través de planes que hagan conocer las bondades de las profesiones de Gestor Administrativo y Mediadores.

Para ese cometido deberían contar con los profesionales más experimentados y hacer entender que la mediación es bien fundamental para lograr el buen entendimiento entre las personas y la resolución de sus conflictos lo que se logrará una economicidad en cuanto a recursos económicos y humanos relativos a la justicia tradicional.

Conclusiones

Desde la exposición inicial de un tema dentro del Derecho Civil, se concibe la mediación como una magnífica salida profesional por las bondades que desprende desde puntos de vista humanista y práctico de resolución de los conflictos de nuestros semejantes.

La apertura mental al conocimiento ha hecho que el enfoque de este estudio sea integral, con avidez de aprendizaje y con pretensiones docentes mediante un lenguaje asequible y entretenido para el lector.

Se trata, efectivamente, no ya de una disciplina, sino de una ciencia que va más allá del conflicto y su resolución, ya que según esgrimimos sus bondades, además de la justicia restaurativa, conlleva una reparación de relaciones y un reinicio de las mentalidades que apoyen la mejor convivencia futura de los contendientes, poniendo al desnudo las vivencias pasadas, los problemas actuales y los anhelos futuros en pos de una convivencia sincera y sólida.

Y es desde el punto de vista de quién escribe una ciencia, ya que está en constante e incesante estudio y evolución. Es decir, es una materia viva que hace vislumbrar un futuro lleno de novedades, ya que hay mucho que estudiar y desarrollar: tanto desde el procedimiento como el de la preparación sólida del profesional.

Hay que sumar el abismo de lo desconocido que nos acecha desde la perspectiva de la evolución tecnológica que nos espera en nuestro futuro.

Pero las grandes esperanzas están depositadas en nosotros, en los humanos, en nuestra sensatez, en nuestra evolución y razonamiento. Sobre todo, en la conciencia y voluntad de solventar los problemas por nosotros mismos, con las satisfacciones que ello conlleva, sin tener que acudir a terceros más que cuando no haya otro remedio.

Auguramos un futuro resplandeciente para la mediación porque, pese a algunos pesares, confiamos en el ser humano.

Bibliografía

Alcover, Carlos-Maria. (2006). La mediación como estrategia para la resolución de conflictos: una perspectiva psicosocial.

Alés Sioli, Javier (2023). *Manual didáctico sobre mediación y gestión de conflictos. Independently published*

Alés Sioli, Javier, Mata Chacón, Juan Diego (2016). *Manual práctico para mediadores. El misterio de la mediación. Atelier*

Alzate Sáez de Heredia, R., & Merino Ortiz, C. (2010). Principios éticos y código de conducta para personas y entidades mediadoras.

Amaya, P. (2017). Competencias Emocionales, Gestión de Conflictos y Perfil Profesional del Mediador/a. Universidad de Cádiz, 1-48.

<https://blog.sepin.es/rd-6/2023-mediacion>

Buenas Prácticas del Mediador en Educación Social. Material Didáctico de la Asignatura: Mediación y Resolución de Conflictos Povedano, Amapola; Del Moral Arroyo, Gonzalo; Pérez-Pérez, I. (Universidad Pablo de Olavide, 2014)

Carrasco, M. B. (2018). Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos: una visión jurídica. Editorial Reus.

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

De Armas Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educar*, 125-136.

De Moya, H. F. Q. (2020). Manual de mediación penal, civil, familiar y justicia restaurativa. *Eirene Estudios de Paz y Conflictos*, 3(5), 153-157.

De Porrás, C. D. V. (2013). Medios alternativos de solución de conflictos. *eXtoikos*, (12), 35-37.

De Stephen, R. C. (1999). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.

Desivilya, H. S., & Elbaz, M. R. (2008). Do Mediators Walk the Talk? A Study of Israeli Mediators. *Dispute Resolution Journal*, 63(1), 63.

Domínguez Ruiz, Lidia. (2012). La mediación civil y mercantil en Europa: estudio comparado del Derecho italiano y español.

Escalonilla Esteban, J. M. (2019). Competencias y habilidades del mediador penal. Comparación con el mediador en organizaciones y experiencia personal.

EUROPEA, U., & el dictamen del Comité Económico, V. 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.

Feliu Rey, J. F. (2022). La mediación en asuntos civiles y mercantiles en España: De la voluntariedad a la obligatoriedad.

Francisco Gorjón y Rodolfo Chávez Manual de mediación penal, civil, familiar y justicia restaurativa: para mediadores, facilitadores e instructores : guía práctica para capacitación y certificación. (2018).

Franco Conforti, O. D. (2015). Mediación on-line: de dónde venimos, dónde estamos ya dónde vamos.

García Villaluenga, L., & Vázquez de Castro, E. (2013). La mediación civil en España: luces y sombras de un marco normativo.

García-López, E. (2022). Mediación: perspectivas desde la psicología jurídica. Editorial El Manual Moderno.

Gisbert Pomata, M. (2016). Los avances en la implantación de la mediación como sistema de resolución de conflictos: Estados Unidos, Unión Europea y España.

Gizagune, F. (2016, 2 noviembre). Habilidades fundamentales de la persona mediadora | Fundación Gizagune. Fundación Gizagune. <https://www.fundaciongizagune.net/habilidades-fundamentales-de-la-persona-mediadora/>

Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. México DF.

Hernández, J. A. T. (2015). La figura del Mediador en la Mediación online. *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, 38, 203-230.

Herrera de las Heras, R. (2017). La Mediación Obligatoria para Determinados Asuntos Civiles y Mercantiles (Mandatory Mediation System for Civil and Commercial Issues). InDret, 1.

<https://www.sepin.es/cronus-juridico/documento/VerDoc.asp?dist=21&referencia=SP%2FDOCT%2F19680&cod=01%2D0HG01g1jT0H60080%40609P2JJ1jH08U1Sz2A105u1AU1jT0FF1C00%4060FP1Mp1T00Fa1Mo1ze09P18y1zk07k1Jp1DR07a1LK00%2D0JP18%2D1Sd0FP1Mv1i%5F0Fa0yg1Ch0FI0Oq0mD0Fv07v1iz>

<https://www.iberley.es/revista/medidas-eficiencia-digital-y-procesal-rd-ley-6-2023-871>

Lauroba, E. (2016). Mediación familiar y civil en España: Una institución (¿ reciente?) Que ha llegado para quedarse. *icade. Revista de la Facultad de Derecho*, (98), 47-76. *legislativas*. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 95-104.

López, C. B. (2020). Mediación en el proceso civil en España. *Diké: Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, (28), 107-121.

Macho Gómez, C. (2014). Origen y evolución de la mediación: el nacimiento del movimiento ADR en Estados Unidos y su expansión a Europa.

Makowiecky Salles, B., & Cruz, P. M. (2020). El Proyecto Florencia de Acceso a la Justicia: aspectos descriptivos. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (22), 178-190.

Manuel, R., & Ála, R. LAS COMPETENCIAS PARA LA FORMACIÓN DE LA PERSONA MEDIADORA.

Marques Cebola, C. (2011). La mediación: un nuevo instrumento de la administración de la Justicia para la solución de conflictos. *Revista Gredos USAL*, España.

Mercado, R. C., & Fernández, R. L. (2018). La mediación civil, mercantil y concursal. Wolters Kluwer España.

Miranzo de Mateo, S. (2010). Quiénes somos, a dónde vamos... origen y evolución del concepto mediación. *Revista de mediación*, (3).

Monterroso Casado, E. (2016). Ventajas de la mediación frente a los procedimientos judiciales civiles y mercantiles. *CEFLegal, Revista Práctica del Derecho*, (185), 5-32.

Morales, C. (2014). El estatuto del mediador civil y mercantil. *Revista de mediación*, 7(1), 10-23.

Núñez, J., Revelo, A., & Zuluaga, J. (2018). Manual práctico de Mediación.

Ortiz Pradillo, J. C. (2021). Los mecanismos alternativos de resolución de conflictos y su operatividad presente y futura.

Ortuño Muñoz, P. (2003). Libro verde sobre las modalidades alternativas de resolución de conflictos en el ámbito civil y mercantil de 19 de abril de 2002 de la Comisión de las Comunidades Europeas. *Iuris-La Ley*, (77).

Peña Yáñez, M. Á. (2014). *El proceso de mediación, capacidad y habilidades del mediador* (1.). Madrid: Dykinson.

Pérez Gurrea, R. (2013). Estudio sistemático, normativo y doctrinal de la mediación en asuntos civiles y mercantiles: una especial referencia a la mediación electrónica. *Revista Digital Facultad de Derecho, Ejemplar dedicado a Premios García Goyena*, 2, 194-223.

Pérez Martín, Lucas Andrés La mediación en España, el momento del cambio de paradigma. Estudio comparado con la Unión Europea. *Arbitraje*, vol. XI, nº 2, 2018, pp. 443–463.

Picard, C. (2017). Orígenes, principios y prácticas de la mediación insight. *Revista de Mediación*, 10(2), 21-36.

Pomata, Marta. (2016). Los avances de la implantación de la mediación como sistema de resolución de conflictos: Estados Unidos, Unión Europea y España. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*. 15. 10.14422/icade.i98.y2016.001.

Popiuc, M, (2021). Análisis de la mediación civil y mercantil en España y sus novedades

Povedano, A., Del Moral Arroyo, G., & Pérez-Pérez, I. (2014). Buenas Prácticas del Mediador en Educación Social. Material Didáctico de la Asignatura: Mediación y Resolución de Conflictos.

Reales, S. S. C. (2013). Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil. *Anuario jurídico y económico escorialense*, (46), 39-62.

RISKIN, Leonard y WESBROOK, James. (Re) "Designing Mediation to Address the Nuances of Power Imbalance", En: Conflict Resolution Quarterly, N.Y., Jan., 2007, Vol. 19; p.135-162. Copyright Wiley Periodicals, Inc., 2008.

Riskin, L. L. (2018). Understanding mediators' orientations, strategies, and techniques: A grid for the perplexed. In *Mediation* (pp. 137-181). Routledge.

Ruiz, L. D. (2012). La mediación civil y mercantil en Europa: estudio comparado del Derecho italiano y español. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (11), 139-157.

Saavedra Gutiérrez, M. (2019). Comentarios al Anteproyecto de Ley de Impulso a la mediación (Comments to the Draft Bill to Promote Mediation). *InDret*, 3.

Sallard, S. (2009). Mediación, supervisión y contención. Una visión tridimensional.

San Martín, J.A. (2003): La mediación escolar. Un camino para la gestión del conflicto escolar. CCS, Madrid. p.98).

Santiago Miranzo de Mateo. (2013). *Quiénes somos, a dónde vamos... origen y evolución del concepto mediación*. Revista de Mediación. (Número 5 e3)

Soletto Muñoz, H. (2017). Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos. Tecnos.

Soletto Muñoz, Helena, & Emiliano Carretero Morales. (2013). Mediación y resolución de conflictos : técnicas y ámbitos. Tecnos Editorial S A.

Tascón Trujillo, C. (2003). La función constructivista de la Mediación: el mediador y el aprendizaje mediado. Anuario de filosofía, psicología y sociología.

Trigo Sierra, E., & Moya Fernández, A. J. (2012). La mediación civil y mercantil en España y en el derecho comparado: a propósito del real decreto-ley 5/2012. *Actualidad Jurídica (1578-956X)*, (32).

Varón, J. N., Trujillo, A. R., & José Octavio Zuluaga R. (2008). Manual práctico de mediación: el mediador, el procedimiento de la mediación, casos de aplicación en propiedad intelectual. ASIPI.

Viana Orta, M.I. (2011). La mediación en el ámbito educativo en España. Estudio comparado entre Comunidades Autónomas, pp. 23-49. Valencia: Universidad de Valencia.

Whatling, T. (2013). *Mediación: habilidades y estrategias: guía práctica* (Vol. 63). Narcea Ediciones.

Zamora, M. E., "Mediación, una alternativa en crecimiento", La Ley, (núm. 6170, 2005), p. 16.

REPOSITARIOS

<https://dialnet.unirioja.es/>

<https://dadun.unav.edu/>

<https://digitum.um.es/digitum/>

<https://digibug.ugr.es/>

[Home - UEV - Biblioteca CRAI José Planas \(universidadeuropea.com\)](http://Home-UEV-Biblioteca-CRAI-José-Planas(universidadeuropea.com))

<https://www.diariodemediacion.es/>

<https://www.youtube.com/@FundacionSIGNUM>

MEDIA

CANALES

<https://www.youtube.com/@amediarnews7596>

<https://www.youtube.com/@javieralessioli>

<https://www.youtube.com/@Mediemos>

<https://www.youtube.com/@diariomediacion7350>

SESIONES

<https://www.youtube.com/watch?v=MrS3NbJg9mA>

<https://www.youtube.com/watch?v=HjSZDgpNXqE>

CORTOMETRAJE

<https://www.youtube.com/watch?v=D3o1eXPToGI>

CONFERENCIAS

<https://www.youtube.com/watch?v=Xn-EaQGUF34>

https://www.youtube.com/watch?v=QSY8X_7-RN8

COLOQUIO/ DIALOGO

<https://www.youtube.com/watch?v=TsuWhQgLEfs&t=303s>

CONFERENCIA

https://www.youtube.com/watch?v=P37_oVhLijY&t=2886s

DIVULGACION

<https://www.youtube.com/watch?v=NiXnIV4oE80&t=79s>

<https://www.youtube.com/watch?v=a-nBUI2Fym4&t=39s>

https://www.youtube.com/watch?v=g0TBcr2cq_M&pp=ygUSZW1pbGlhbm8gY2FycmV0ZXJv

<https://www.youtube.com/watch?v=w4WBQFvkh8>

<https://youtu.be/NiXnIV4oE80>

DON EMILIANO CARRETERO

<https://www.youtube.com/watch?v=XbmSkcFcE5k>

<https://www.youtube.com/watch?v=TrkNUYpEJxY&pp=ygULamF2aWVylGFsZXM%3D>

DON FRANCISCO JAVIER ALÉS SIOLI

<https://www.youtube.com/watch?v=S2JJBleMXes>

https://youtu.be/P37_oVhLijY