

Palabra de Mediador

Nº 12 Abril 2023



Entrevistamos a
Jesús Bueno



Entrevistamos a
María Jesús Fernández



Entrevistamos a
Santiago Madrid

**Palabra de Mediador es una
publicación online de la
Asociación Madrileña de Mediadores y del Instituto
de Mediación de la AMM.**

Fotografía Portada José Ramón Bañón

**Las opiniones vertidas por los autores en sus artículos
son propias y por tanto la responsabilidad que
puedan ocasionar es responsabilidad únicamente de
los mismos**

**ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE MEDIADORES
C/ Pilar nº6 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Telf.: 637 74 73 87
secretaria@ammediadores.es**



EDITORIAL



Este mes de abril, nuestra revista "Palabra de Mediador" viene teñida de la palabra "esperanza". Esa bola de cristal de la foto de portada de JR Bañón, nos define.

Queremos ver un poco más allá, nos lo dice Lourdes del Amo cuando comenta:

"Considero que sería conveniente desarrollar una legislación que evite los vacíos jurídicos para dotar de mayor seguridad jurídica al proceso, donde se contemplase de manera explícita la posibilidad para los órganos judiciales de invitar a las partes a asistir a una sesión informativa sobre mediación en aquellos casos susceptibles de mediación."

Santiago Madrid nos habla de su libro "Ser y estar en pareja", ese que todos tenemos para diferenciar si somos gato o perro, y nos asegura que es el momento del autodescubrimiento, de la adopción de nuevas estrategias.

Jose A. Veiga nos recuerda que debemos persistir en la ética de aquel que se sienta con las partes involucradas en un conflicto.

Jesús A. Bueno, ve la implantación de la mediación como "un hecho imparable".

Mari Luz Sanchez Garcia-Arista es nuestra protagonista del mes, y es que tenemos grandes mediadores y persistimos en nuestro compromiso de presentarlos uno a uno.

En el escenario que nos rodea (dejo a cada lector su personal definición) los profesionales de la mediación brindamos dialogo, opciones, estrategias, entornos creativos para encontrar salidas, y siempre con los propios interesados.

También hablamos de riesgos, pero con transparencia y buena fe. Nuestro interés es que las partes participen, que se comprometan y encuentren en su solución su "traje a medida".

Carlos Cano en su canción "Luna de abril" nos habla de la esperanza con la que empecé este texto:

*"Abril para vivir, Abril para cantar
Abril, la primavera floreció
Abril para sentir, abril para soñar..."*

A ver si mayo nos trae más realidades.

Rocío Sampere

Directora IMAMM

Instituto.mediación@ammediadores.es



Entrevista a Jesús Bueno

Graduado social que ha sido el responsable del Colegio de Graduados Sociales de Madrid de la Comisión de Mediación

AMM

Pag. 6



Entrevista a Santiago Madrid

AMM

Pag. 9



Experiencias de mediación en lo contencioso-administrativo en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Courdes del Amo

Pag. 11



Entrevista a María Jesús Fernández Cortés

Pilar Azorín

Pag. 18



La ética del mediador

José Antonio Veiga

Pag. 24



NUESTRAS RECOMENDACIONES

AMM

Pag. 31



Mediación en materia de división y adjudicación de herencia

David Naranjo

Pag. 32



La esperada y hasta ahora ignorada Cualificación Profesional de las Personas Mediadoras.

Pag. 36

Manuel Zamora Soria



La Mediación vista por un estudiante de Derecho

Pag. 40

Marc Puerta Díaz



Un elefante en la habitación ¿es mejor no verlo?

Pag. 42

Rocio Sampere



NUESTROS MEDIADORES

Mari Luz Sánchez García-Arista

Pag. 45



NOTICIAS DEL INSTITUTO DE MEDIACIÓN

Daniel Pustelo y la función Mediadora

Pag. 46



NOTICIAS DE MEDIACIÓN

Casos de Éxito de la Mediación

Jorge Miralles

Pag. 49



El Instituto de Mediación de la AMM

LA DESIGNACIÓN DE LA PERSONA MEDIADORA EN EL IMAMM

Jorge Miralles

Pag. 50

Entrevista a Jesús Bueno



Graduado social que ha sido el responsable del Colegio de Graduados Sociales de Madrid de la Comisión de Mediación



AMM

Entrevistamos a Jesús Bueno, graduado social que ha sido el responsable del Colegio de Graduados Sociales de Madrid de la Comisión de Mediación.

Todos los que hemos podido trabajar con él resaltamos su carisma, su fuerza, su humor. Ahora ha dado paso a otra generación y nos deja su enseñanza, y a buen seguro seguirá cerca, con su medalla de Plata concedida por su Colegio que lleva con tanto cariño.

¿Cuál fue tu inicio en la mediación?

Comencé mi actividad profesional con 17 años en Recurso Humanos y ya con un enfoque de tratar de resolver los problemas en vía pacífica y con el acuerdo entre las partes. De

esa búsqueda de la conciliación, pasé ya en 2010 a aplicar la mediación como medida de resolución de conflictos, y ya con la llegada de la Ley 5/2012 de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, me dio un apoyo muchísimo más grande, siendo en la actualidad el medio que utilizo.

¿ Desde la Ley 5/2012 en qué áreas has trabajado la mediación, difusión, formación...?

Por supuesto desde la llegada de la antes citada Ley 5/2012, me dio la posibilidad de introducir la Mediación en el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, donde he sido responsable de la Comisión de Mediación hasta el pasado año 2022. A parte de la formación re-

cibida (Universidad de California, Universidad UDIMA, ETC), he impartido curso de mediación tanto en Madrid (Comunidad de Madrid)/ sedes oficiales), como Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid (Getafe, Parla, Móstoles, Valdemoro, etc)

en colaboración con la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad, con quien en nombre de mi colegio firmé un acuerdo de colaboración para impartir

formación en materia de mediación (vigente en la actualidad).

¿Qué circunstancias consideras que han impedido el avance de este sistema de resolución de conflictos?

Desgraciadamente tanto la Ley de Mediación ya referida, como los anteproyectos, o proyectos de Ley referidos al desarrollo mediación, aunque si han gozado de muy buena acogida tanto por la autoridades de nuestra Comunidad (incluso la Vicenconsejera de empleo anterior ha publicado un libro sobre mediación), como por parte del Ministerio de Justicia, no ha fructificado en su desarrollo, por falta de medios (humanos, técnicos y presupuestarios), siempre hemos recibido muy buenas palabras, pero hechos pocos.....veremos en adelante, pues parece que la" voluntad política" va cambiando.

¿Qué futuro crees va a tener la mediación y de qué depende?

Creo que el desarrollo e implantación de la mediación es un hecho "imparable" pues ya en nuestro entorno europeo y americano es un hecho (Italia, Reino Unido, EEUU, Argentina, etc) y ya se ha demostrado que la mediación

es un medio fundamental para la resolución de controversias en todos los ámbitos, reduciendo la litigiosidad y lo que es mejor, dando una salida a la resolución de los problemas

Las cualidades de un buen mediador, son la empatía e implicación en la resolución de los problemas, el enfoque hacia las personas, no "tirar la toalla" a la primera...ni incluso a la segunda, ser un buen observador y escuchante, buscar los resquicios donde poder reconducir el proceso, ponerse en los "zapatos" de las partes que están en proceso

que pueden enquistarse en el tiempo y con difícil resolución (aparte de costes económico y desgaste humano).

¿Qué cualidades ha de tener un buen mediador?

Por último y en cuanto a las cualidades de un buen mediador, ya se ha hablado mucho, pero creo (a parte por su puesto, de la experiencia), es la empatía e implicación en la resolución de los problemas, el enfoque hacia las personas, no "tirar la toalla a la primera....ni incluso a la segunda, ser un buen observador y escuchante, buscar los resquicios donde poder reconducir el proceso, ponerse en los "zapatos" de las partes que están en proceso. Con respecto a mi creo que ya he contestado en gran parte por lo dicho anteriormente.



AMM

Mediación

*Porque hay caminos
que es mejor hacer
en buena compañía*



Qué es el INSTITUTO de Mediación de AMM

El Instituto de Mediación de la Asociación Madrileña de Mediadores, es una entidad privada que **nace en el seno** de la **Asociación Madrileña de Mediadores (AMM)**.

El **objetivo** principal del Instituto es **posibilitar**, en las mejores condiciones, la **administración de los procedimientos de mediación** que se le soliciten a la AMM.

El Instituto ofrece:

- ✓ **Apoyo, orientación y asesoramiento** en las cuestiones que se planteen en una mediación,
- ✓ **Designación objetiva y transparente** de una persona mediadora.



Quiero solicitar una **MEDIACIÓN**, ¿qué he de tener en cuenta?

¿POR QUÉ INICIAR UN PROCESO DE MEDIACIÓN?

La mediación es una forma de resolver los **conflictos de manera rápida, económica y confidencial** en comparación con un proceso judicial.

¿QUIÉN PUEDE SOLICITAR UNA MEDIACIÓN?

Cualquiera de las personas en conflicto puede acudir a un mediador y éste le indicará si su problema puede ser mediable y el procedimiento a seguir.

¿CÓMO SE INICIA UNA MEDIACIÓN?

Envía tu solicitud a:
instituto.mediacion@ammediadores.es



GALA DE PREMIOS AMMI 2022



Entrevista a Santiago Madrid



AmM

Entrevistamos a Santiago Madrid, fundador de AMM, que ha publicado su libro SER Y ESTAR EN PAREJA (Ed Imotiva)

Revélanos algo de su contenido

"Ser y estar en pareja" trata sobre cómo nos relacionamos con los demás y porqué, y en especial qué nos pasa en nuestras relaciones de pareja. Es un libro ameno, que con carácter divulgativo promueve la revisión de uno mismo, la toma de conciencia de nuestras propias respuestas respecto a los demás y de las dinámicas que se generan en las parejas como respuesta a nuestra historia vital relacional. El objetivo, a partir de ese autodescubrirse en las primeras partes del libro y de ver qué

nos pasa cuando estamos en pareja, es aportar estrategias de cambio que nos faciliten un poco eso de estar en pareja. Pero también, tengamos pareja o no, cómo relacionarnos en general con otros, entendernos un poco mejor a nosotros mismos y a los demás.

Si alguien está en crisis con su pareja ¿por qué debe leerlo?

Porque una crisis no tiene porqué significar ruptura. Es una señal de que algo pasa, y entender qué estamos haciendo mal puede ayudarnos a superarla. Pero igualmente las personas que ya están en un proceso de ruptura podrán entender mejor cómo han llegado ahí y, sobre todo, qué hacer y qué no ha-

cer para repetir viejos patrones que a menudo nos conducen a los mismos choques, con el sufrimiento que éstos conllevan.

En tu vida profesional como psicólogo y terapeuta de pareja, ¿has percibido alguna diferencia entre generaciones? ¿hay más comunicación? ¿más posibilidad de tomar decisiones?

Creo que lo más notable respecto a las diferencias entre generaciones es el cambio respecto a las expectativas que sus miembros



tienen respecto a la relación y respecto al papel de su pareja. En general, las mujeres se han sumado activamente al mundo profesional fuera de casa y reclaman un papel más activo de los hombres en el cuidado del hogar y de la familia, así como en el cuidado de la propia relación de pareja tanto a nivel

afectivo, como intelectual, social, sexual, etcétera. Y parece que a muchos hombres les está costando hacer esa transición hacia parejas más corresponsables. En una multitud de casos que trabajo en terapia de pareja, individual o en mediación, los choques en esa transición conducen a crisis que no pocas veces acaban en divorcio.

En tu libro, nos das estrategias para superar conflictos. ¿nos adelantas alguna?

Hay estrategias concretas, pero aún más que eso, hay principios o valores que pueden guiarnos en nuestras relaciones de pareja. Toda la parte 5 del libro, que es la más extensa, se dedica a ello. El libro está escrito para llegar a esa parte con un mayor comprensión de cómo somos y qué nos ocurre, para a partir de ahí, que las propuestas tengan un sentido más profundo. Pero prefiero no desvelar nada, sino invitar a los lectores a dejarse llevar hasta llegar a esta parte clave del libro.

¿Cuál será tu próxima obra? ¿Cuándo?

Tengo dos ideas sobre la mesa, una más vinculada al conflicto y otra al ámbito de pareja, que pretendo iniciar este verano. Durante el resto del año, el trabajo me impide poder dedicar tiempo a la escritura. Y como para mí es un auténtico placer escribir, aprovecho parte de mi tiempo de descanso en ello cada verano. Hay personas que piensan que eso es trabajo también, pero para mí no lo es. Hay personas que les gusta subir montañas, otras que prefieren bucear en el mar y yo personalmente disfruto muchísimo leyendo y escribiendo. Ha sido así desde niño. Me conecta conmigo mismo.



Experiencias de mediación en lo contencioso-administrativo en la Comunidad Autónoma de Madrid.



Lourdes del Amo

Introducción. El origen del proyecto.

La Mediación Intrajudicial en lo Contencioso-Administrativo (MICA, en adelante) se apoya en el artículo 77 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, y hasta ahora, al no existir una ley específica que lo regule, ha sido promovida por los órganos judiciales de lo Contencioso-Administrativo, y como en el caso de Madrid, se está implementando a partir de la generación de los Protocolos de actuación de proyecto-piloto elaborados en colaboración con otros órganos e instituciones.

Para su puesta en marcha, el Protocolo debe contar con la aprobación del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y haber sido elaborado de conformidad con la “Guía para la práctica de la mediación intrajudicial” elaborada por el propio CGPJ.¹

La Guía para la práctica de la mediación intrajudicial expone unas bases a los juzgados y tribunales que quieran adoptar esta medida en el ámbito civil, penal, laboral, familiar y contencioso administrativo, y destaca que “(...) un sistema de Justicia eficaz y eficiente precisa de la implementación de servicios de mediación en los Tribunales españoles”.

En base a la Guía, en el año 2018 se suscribió un Convenio entre el CGPJ y el ICAM (Ilustre Colegio de Abogados de Madrid) para aplicar la mediación en el ámbito de los conflictos con la Administración Pública. Por su parte, el TSJ (Tribunal Superior de Justicia) de Madrid aprobó un Protocolo de actuación y constituyó una “Unidad funcional de mediación”, que facilita el desarrollo de la Mediación Intrajudicial Contencioso-Administrativa, creando un marco general de colaboración con MedialCAM (Centro de Resolución de Conflictos del Colegio de Abogados de Madrid).

Un curso específico, bajo el título “*Haciendo realidad la mediación en lo contencioso administrativo*”, a cargo de Medialcam, formó a varios mediadores especialistas en el ámbito del derecho administrativo, creando así un listado de profesionales de la mediación específicamente cualificados para poner en marcha este Proyecto Piloto, por lo que en junio de 2018 empezaron las derivaciones judiciales al servicio de mediación de medialCAM, iniciándose la andadura de este camino de concordia entre los ciudadanos y las administraciones públicas.



Para dar mayor difusión al Proyecto Piloto, en el año 2020 Medialcam editó y publicó una guía de difusión ciudadana elaborada entre mediadores y miembros de la unidad funcional del TSJ de Madrid, bajo el título de “*Preguntas y Respuestas de la Mediación con las Administraciones Públicas*”². Esta guía que es de acceso libre y gratuito ha sido publicada en la web del CGPJ, y ha tenido el apoyo institucional de la Comunidad de Madrid, publicándose en su web, y de instituciones como la ONCE

quien la ha difundido entre sus miembros, para dar visibilidad y difusión a la mediación entre los ciudadanos y ciudadanas y las administraciones públicas.

Desde su implantación en Madrid la MICA es una realidad indiscutible y ha venido para quedarse por “*ser muy útil*”, como las partes me han expresado en el cierre de una mediación con acuerdo en materia de urbanismo. Y ello se debe a que la mediación muestra resultados prácticos, reales y satisfactorios para las todas las partes.

Características principales.

Recientemente, la Comisión Europea para la Eficiencia de la Justicia, en su Informe denominado “*Promoción de la mediación para resolver disputas administrativas en los estados miembros del Consejo de Europa*” de fecha 7 de diciembre de 2022³, ha destacado a España por sus buenas prácticas en mediación, y en concreto, ha citado la definición adoptada en el Protocolo de Madrid sobre Mediación Administrativa, en el que hace referencia en su artículo IV a la definición transversal de mediación utilizada por la Directiva Europea de 2008.

De acuerdo con esta definición, la mediación es “*un proceso estructurado, cualquiera que sea su nombre o denominación, en el que dos o más partes en una disputa intentan por sí mismas, voluntariamente, llegar a un acuerdo sobre la resolución de la disputa con la ayuda de un mediador. Este proceso puede ser iniciado por las partes, sugerido u ordenado por un tribunal o prescrito por la ley de un Estado miembro.*”

La MICA también se rige por los principios básicos del proceso de mediación: Voluntariedad, Confidencialidad, Neutralidad e Independen-

cia, Imparcialidad, Igualdad de las partes, Buena Fe, Flexibilidad.

La jurisdicción contencioso-administrativa se caracteriza principalmente por la tipología y especialidad de los conflictos que tienen que ver con el derecho administrativo y en general, con las administraciones públicas, y por la materia, y el interés general en juego, se trata de un proceso que requiere un profundo conocimiento de este ámbito y un abordamiento de la mediación que otorgue garantías y seguridad jurídica a las partes, siempre bajo el prisma del principio de legalidad.

Por ello, de los principios del proceso de mediación anteriormente citados es importante destacar el principio de la igualdad de las partes, ya que, en el caso de la MICA, al menos, una de ellas, la administración pública, ostenta prerrogativas y tiene como función ser garante del interés general, lo que le confiere un estatus privilegiado, lo que podría llevar a un cierto desequilibrio entre las partes. Este denominado "conflicto estructural" no es un límite para la mediación, pero sí una complejidad a manejar, dónde la pericia profesional del mediador juega un papel fundamental en la búsqueda del equilibrio entre el peso de dos intereses en juego, presentándose de este modo la mediación como sistema de ponderación de intereses.

La finalidad que persigue la MICA es convertirse en un instrumento de participación ciudadana en la función pública ⁴, donde se genere una respuesta positiva a los asuntos que le llevaron a participar de un procedimiento judi-



cial, puesto que dota de transparencia a la actuación administrativa y constituye, por tanto, un procedimiento complementario y útil al proceso judicial, lo que permite alcanzar un mayor equilibrio entre los derechos e intereses públicos y privados en juego.

Además, "(...) el diálogo entre ciudadanos y Administración posibilita nuevas estrategias y modelos de gestión basado en el principio constitucional de buena administración como paradigma del control de la discrecionalidad (...)” ⁵.

Retos a los que nos hemos enfrentado.

Estos casi 5 años han sido un camino de aprendizaje para todos los implicados en el proceso de mediación.

La experiencia ha sido y está siendo positiva para todas las partes del proceso, ello a pesar de las "circunstancias" con las que hemos tenido que lidiar:

- Las elecciones municipales en 2019, que se repitieron en la Comunidad de Madrid en el año 2021, lo cual, retrasó los procedimientos de mediación durante algún

tiempo, hasta que se asumieran los nuevos puestos y cargos.

- La situación de pandemia del Covid-19, conllevó en el año 2020 a poner en marcha medidas tecnológicas e implementar las mediaciones de forma telemática, con la gran aceptación por las partes, quienes han encontrado seguridad en esta forma de procedimiento, y se animaron a alcanzar importantes pactos. El lado positivo de esta situación es que la forma telemática se ha adoptado como la forma de realización preferida por las partes, por las facilidades que han encontrado para asistir a las sesiones de mediación sin necesidad de desplazarse del su lugar de trabajo, su hogar o donde se encuentren.

La difusión de la mediación en derecho administrativo necesita tener mayor alcance, puesto que, aún sigue siendo un gran desconocido para las partes y profesionales juristas, desconocimiento que en muchas ocasiones está acompañado de un cierto escepticismo en su realización, lo cual no deja de ganar adeptos y seguidores una vez que prueban el método y transitan por una mediación.

Prueba de ello, es el resultado que vierten las encuestas de evaluación del servicio de mediación llevadas a cabo en Medialcam ya que muestra que el 87% de quien respondió no conocía la mediación con anterioridad, pero

la recomendaría en un 80% y volvería a participar en un proceso de mediación en el mismo porcentaje.

Aún queda camino por recorrer hasta que la mediación en este ámbito se instale en nuestro sistema como un método elegido y adecuado



para la solución de controversias. Para ello, sería deseable una mayor colaboración entre las Administraciones Públicas (AAPP) que impulsen la mediación en derecho administrativo, y también un claro apoyo institucional y político, puesto que la consecución de acuerdos con resultados pacíficos y personalizados demuestra que la mediación con las AAPP es una necesidad para los ciudadanos y ciudadanas y también para la propia Administración.

¿Qué ventajas plantea la mediación con las Administraciones Públicas?

Para los ciudadanos y ciudadanas:

La mediación propone una serie de ventajas frente a otros escenarios de resolución de con-

flictos, que se traduce en un beneficio para los ciudadanos y ciudadanas:

- Garantiza el derecho de audiencia y la participación activa de los ciudadanos y ciudadanas en los asuntos públicos, ya que, en muchas ocasiones, por fin se ven cumplidas sus expectativas de diálogo frente a una Administración Pública
- La Administración Pública se vincula con el ciudadano desde una perspectiva relacional, lo cual genera un mayor equilibrio entre las partes y en un plano de igualdad en el proceso.
- Se rige por los principios del proceso de mediación.
- Supone una mejora para los ciudadanos y ciudadanas de accesibilidad justicia, donde se obtienen resoluciones personalizadas.

Para la Administración Pública:

La Administración Pública que ha participado en el proceso de mediación ha tenido la oportu-

nidad de dar una solución ágil y eficiente a su expediente administrativo que tenía sin resolver y cumplir así con su vocación de servicio público, cumpliendo de esta forma con el Principio Fundamental de Buena Administración, en exigencia del artículo 41 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Añadido a lo anterior, la celebración de la mediación para las AAPP supone otra serie de ventajas ya que se le brinda la oportunidad de dotar de:

- Mayor transparencia a la prestación del servicio público.
- Mayor eficiencia y calidad de sus servicios.
- Mejor atención y respuesta al/a los/las ciudadano/a/os/as.

Para los órganos judiciales:

Es evidente que la principal ventaja práctica de la mediación es que, en caso de que utilice como un instrumento de solución de conflictos complementario, se producirá una des-





carga del volumen de asuntos que pasan a votación y fallo en los Tribunales y, por tanto, una disminución importante de la carga de trabajo de los órganos jurisdiccionales. De ahí que exista un interés creciente por parte de los Juzgados y Tribunales y las instituciones de mediación en que sea cada vez mayor su difusión, y que los ciudadanos lo conciban directamente como una opción para resolver sus conflictos que sostienen con la Administración Pública.

Igualmente, hay que destacar que la derivación a un procedimiento de mediación por los órganos judiciales de su expediente judicial ofrece:

- Acceso a una justicia más amable y cercana a los ciudadanos y ciudadanas.
- Soluciones más adecuadas y complaciente a las partes procesales.
- Mayor agilidad, y justicia en sentido amplio.
- Eficiencia organizativa y procesal.

Conclusiones

En estos casi cinco años de funcionamiento del Proyecto Piloto en Madrid puede afirmarse que se han cumplido los objetivos propuestos al inicio, y reafirmar la idea de que la Mediación Intrajudicial Contencioso- Administrativa:

- Reduce las materias en discordia y disminuye el grado de enconamiento entre las partes.
- Disminuye el número de apelaciones, interposición de recursos e incidentes procesales.
- Abarata los costes de la Justicia a medio plazo y también para las partes es mucho más bajo que el procedimiento judicial.
- Otorga una solución útil y eficaz poner fin a la controversia existente y además satisfactoria para las partes.
- Al ser un procedimiento complementario a la vía judicial aporta mayor equilibrio

entre los intereses públicos y privados en juego.

- Supone una verdadera alternativa a las dificultades con las que se encuentra la jurisdicción ya puede atender y dar una solución personalizada a los intereses personales superando la formalización rígida del proceso.
- El proceso de mediación intrajudicial contencioso administrativo mejora la accesibilidad a la justicia para las partes.
- Los principios rectores del proceso de mediación son una garantía y presentan un entorno seguro a las partes para alcanzar acuerdos que necesitan.
- Genera mayor grado de satisfacción en las partes.

En España son varios los proyectos de Mediación Intrajudicial Contencioso-Administrativa que acumulan numerosos asuntos con acuerdos alcanzados a pesar de no contar con una ley específica que lo regule, y aunque no resulte imprescindible, sin embargo, considero que sería conveniente desarrollar una legislación que evite los vacíos jurídicos para dotar de mayor seguridad jurídica al proceso, donde se contemplase de manera explícita la posibilidad para los órganos judiciales de invitar a las partes a asistir a una sesión informativa sobre mediación en aquellos casos susceptibles de mediación.

Como análisis final, la inestimable colaboración de la Unidad Funcional de Mediación del TSJ de Madrid, así como de los órganos judiciales de lo Contencioso-Administrativo ha sido crucial para poder desarrollar el Proyecto Piloto, y es imprescindible agradecer el tiempo y dedicación al mismo, así como el empeño

de esta unidad en apoyar de manera incondicionada su continuidad.

Avilés Navarro, M. La mediación intrajudicial en España. Diario La Ley, nº 9576, Sección Tribuna, 18 de Febrero de 2020, Wolters Kluwer.

Carballo Martínez, G.; La mediación administrativa sancionadora como instrumento de convivencia de la ciudadanía en la administración local». En Convivencia Ciudadana: mediación, conciliación y técnicas de prevención y resolución del conflicto ciudadano. Iustel 2018, pág. 27.

¹ <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Mediacion/Guia-para-la-practica-de-la-Mediacion-Intrajudicial/>

² https://www.icam.es/docs/ADR/Mediacion_web/

³ <https://rm.coe.int/cepej-2022-11-promoting-administrative-mediation-en-adopted/1680a95692>

⁴ Avilés Navarro, M. La mediación intrajudicial en España. Diario La Ley, nº 9576, Sección Tribuna, 18 de Febrero de 2020, Wolters Kluwer.

⁵ Carballo Martínez, G.; La mediación administrativa sancionadora como instrumento de convivencia de la ciudadanía en la administración local». En Convivencia Ciudadana: mediación, conciliación y técnicas de prevención y resolución del conflicto ciudadano. Iustel 2018, pág. 27.



Courdes del Amo



Entrevista a María Jesús Fernández Cortés

Dilar Azorín

María Jesús Fernández Cortés es fundadora y presidente del Instituto Internacional ProMediación. Es vocal y miembro del pleno del Centro Español de Mediación (CEM) de la Cámara de Comercio de España y miembro del Grupo Europeo de Magistrados para la Mediación (GEMME).

¿Cuál fue tu inicio en la mediación?

Mi formación en Derecho y un M.B.A. posterior me llevaron al mundo de la empresa, en el que ejercí durante años permitiéndome observar el comportamiento humano en ese contexto relacional, los conflictos habituales que allí se producen y su gestión habitual.

En un determinado momento y sin que existieran políticas de conciliación familiar y laboral, tomé la determinación de dejar el trabajo para optar por lo que siempre fue mi ilusión: tener una familia numerosa. Más adelante y siendo persona inquieta, me aventuré a ampliar mi formación graduándome en trabajo social y fue en ese momento, cuando descubrí la me-

diación de la mano de un excelente profesor de psicología de la Universidad, D. Agustín Bravo que me enseñó el mundo de la mediación y de la comunicación con técnicas y habilidades utilizadas en diferentes ámbitos y contextos para evitar o gestionar conflictos tanto interpersonales como intrapersonales.

Realicé un máster en mediación civil y mercantil y a partir de ese momento tuve claro que quería ser mediadora y dedicarme a ello en cuerpo y alma. En los primeros años fue difícil ya que era un proceso desconocido para la sociedad y no había mediaciones. Continué formándome con mediadores internacionales como Sara Coob, Marinés Suares, Josepf Folger, Dina Jansenson, William Ury... Más adelante ya aprobada la Ley de Mediación civil y mercantil del año 2012, fui mediadora intrajudicial en los juzgados de Alicante, Benidorm, Elda, Novelda y Villajoyosa. Esta labor era gratuita, tanto para las personas que acudían a la mediación como para los/as mediadores/as.

La mediación intrajudicial me aportó experiencia y conocimiento, lo que se tradujo en criterios propios sobre el ejercicio de la mediación, muy diferentes en ocasiones a lo estudiado a lo largo de mi formación, lo que me indujo a crear la Escuela Profesional ProMediación centrada en el aprendizaje a través de la práctica y de hacer, a través del role play, casos de mediación en diferentes conflictos (familiares, civiles, mercantiles, laborales). Es, a mi entender, un modelo de aprendizaje eficaz que da como resultado profesionales bien formados preparados para lanzarse al difícil mundo de la mediación.

También me inscribí en las Instituciones de mediación de mis dos colegios profesionales, MedialCam e Imicali, donde me colegié como ejerciente para poder hacer mediaciones intrajudiciales y también privadas, es decir, extrajudiciales remuneradas si bien estas últimas nunca se llegaron a dar. Llegué a la conclusión de que, si quería dedicarme a ejercer la mediación, tenía que buscarme mi propio camino.

¿Desde la Ley 5/2012 en qué áreas has trabajado la mediación, difusión, formación...?

En el año 2011 creé ProMediación Consultoría y Formación con dos propósitos diferenciados: uno el de la formación en mediación a través de la Escuela Profesional ya en marcha y el otro el de prestar un servicio de mediación en todos los ámbitos.

De manera transversal, realizábamos la difusión de este medio pacífico y colaborativo de solución de conflictos a través de jornadas, conferencias, charlas, congresos pues es una labor que consideramos fundamental para dar a conocer este proceso. Colaboramos con diferentes instituciones, tanto para la formación en Universidades, Asociaciones o Colegios profesionales como en el ejercicio de la

mediación. Estoy orgullosa de ser vocal del Centro Español de Mediación de la Cámara de Comercio de España y contribuir a acercar la mediación al ámbito empresarial. Creo que el Congreso Internacional de Mediación que organizamos en el año 2018 en Alicante fue un intento conseguido de poner sobre la mesa un debate que todavía está en vigor y es el de pasar de una vez por todas de la teoría a la práctica, algo que los mediadores estamos esperando y la sociedad necesita.

¿Qué circunstancias consideras que han impedido el avance de este sistema de resolución de conflictos?

Desde la ley de mediación civil y mercantil del año 2012, hemos ido notando año tras año un aumento en el número de mediaciones que se realizaban en nuestro centro de mediación, si bien las cifras no se correspondían con lo que sería de esperar de un proceso eficaz, económico y por tanto al alcance de la todos los/as ciudadanos/as. Esto es extensible a otros centros de mediación públicos o privados, que han visto incumplidas sus expectativas.

A mi entender, son diversas las causas que han podido influir en este lento avance de la mediación. Por citar alguna, podríamos empezar por las ataduras que ha encontrado el/la legislador/a para elaborar una ley al margen de intereses de colectivos influyentes que veían en la mediación una amenaza a sus profesiones. La abogacía se ha mostrado cauta ante un proceso para muchas personas es visto como una posible amenaza a sus intereses.

Un factor para mi negativo fue el aterrizaje de la mediación en plena crisis económica, lo que hizo que multitud de colectivos se formaran como un medio de diversificar su actividad profesional.

Una vez cumplidos los requisitos marcados por el Reglamento del 2013, estas personas, con



independencia de la calidad de su formación en mediación, se convertían en mediadores/as con facultad para gestionar los conflictos y por tanto las emociones ajenas. Ello influyó en los resultados negativos de las mediaciones que se realizaban, lo que contribuyó a que disminuyeran los pocos apoyos públicos que la mediación tenía.

Otro factor es la aparición de múltiples asociaciones, con intereses diversos en algunos casos más orientados a la formación y esto ha restado fuerza y legitimidad ante la Administración y ante los mismos mediadores. Particularmente creo que son necesarias menos asociaciones y que éstas estén centradas exclusivamente en la difusión de la mediación y en la defensa de los mediadores. También en el contexto judicial no todos los/as jueces/as han impulsado este proceso por igual, aún hoy muchos/as de ellos aún se cuestionan su eficacia o bien no se fían de la preparación de los/as mediadores/as. A ello hay que sumar que el actual sistema beneficia a los jueces

por el número de sentencias dictadas en vez de por el número de casos que derivan a mediación.

En cuanto a la formación tampoco hubo quórum y se la disputaban instituciones públicas y privadas, el Estado y las Comunidades autónomas, dando lugar a una formación a veces insuficiente, en ocasiones sobrepasada en horas y a menudo carente de una enseñanza práctica, fundamental en esta materia.

En definitiva, creo que intereses diversos, fundamentalmente mercantilistas por parte de instituciones que en teoría no deberían tenerlos, individualismos, miedos, egos, formación insuficiente y desenfoco de objetivos, han colaborado en el freno de la mediación y a veces en su desprestigio.

Frente a eso hay que poner en valor a muchísimas personas e instituciones que trabajan insistentemente, con seriedad y responsabilidad en la difusión y fortalecimiento de la mediación. Lo importante es conocer los errores y aprender de ellos.

¿Qué futuro crees va a tener la mediación y de qué depende?

Yo siempre he dicho que existe un problema social con la Justicia y esto hace que surja a su vez una necesidad social a la que hay que dar solución. En la actualidad estamos viendo cómo, a problemas estructurales existentes, se unen otros que ralentizan aún más la justicia con un perjuicio a la sociedad.

La mediación tiene un gran futuro por delante y su avance es imparable. Se trata de evitar que este avance se vea afectado por intereses diversos o por el desinterés de la Administración.

Es importante convencer a los/as abogados/as de los beneficios que para ellos/as puede tener la mediación. En este sentido no pode-

mos permitir que les suponga una pérdida económica, sino una ganancia. Tal vez hay que empezar a cambiar hábitos arraigados y adaptarse a nuevas circunstancias. Los clientes cada vez son más exigentes, las quejas sobre el funcionamiento de la justicia van en aumento. Creo que el futuro de los/as abogados/as está en ofrecer a sus clientes un proceso eficaz, rápido y económico que evite la vía judicial y en el que ellos van a jugar un papel fundamental, controlando, asesorando y revisando los acuerdos. Esa labor del abogado terminará

siendo muy apreciada y valorada por los clientes y ello redundará en más prestigio y clientes para los/as abogados, que cobrarán al instante, podrá atender a otros clientes, tendrán menos reclamaciones y fidelizarán a sus clientes, atrayendo a otros nuevos. El visto bueno de la abogacía es fundamental.

Esperemos que en Proyecto de ley de eficacia prospere y que tengan en cuenta las alegaciones que hemos hecho muchas instituciones mediadoras y que van en el mismo sentido: impulsar la mediación como medio indiscutible de mejorar la Justicia.

Decía Unamuno que lo más difícil es verse a uno mismo, de ahí esta pregunta ¿Qué cualidades tienes que te caracterizan como una buena mediadora?

La mediación es más que un proceso pacífico y colaborativo para resolver conflictos. Detrás de la mediación está la creencia en la bondad del ser humano, que le permite empatizar con el sufrimiento ajeno; la creencia en su voluntad para gestionar su vida sin injerencias de terceras personas y la creencia en su capaci-

dad para encontrar soluciones a sus problemas.

Si esto es así, cabría preguntarse por qué están los juzgados abarrotados de causas pendientes. A mi entender, el fallo se produce cuando las emociones intervienen y ciegan a las personas, impidiendo que éstas actúen de manera racional. Es aquí donde se hace indispensable la labor de la persona mediadora que ha de ser capaz, con sus habilidades y técnicas, de rebajar el nivel emocional, conseguir la empatía mutua y predisponer a

las partes para que busquen y encuentren soluciones a su problema.

Un/a mediador/a eficaz debe tener una formación multidisciplinar, con conocimientos básicos de derecho, psicología, sociología, antropología, funcionamiento empresarial. Debe tener determinadas aptitudes, como -presumiéndole la inteligencia- ser creativo y tener astucia e intuición. Tiene que ir por delante de lo que pueda ocurrir y estar preparado para cualquier circunstancia que pueda acaecer. Debe captar intenciones o intereses ocultos de los mediados que pueden afectar a la mediación o condicionar su trabajo. Ha de ser profesional en todo momento, esto significa mantener la imparcialidad, conocer sus limitaciones y tener habilidades de comunicación.

Siempre digo que las técnicas de comunicación son importantes, pero tenemos que saber utilizarlas en función de los objetivos que queremos conseguir en cada fase del proceso.

Si hacemos preguntas, tenemos que saber para qué las hacemos, que vamos a conseguir



con esas preguntas o con la información que obtenemos. A las personas les gusta que les gusta contar su historia, pero luego quieren ver el fruto y si no lo hemos planificado, no podremos ser eficaces.

La legitimación entre las partes es otra técnica fundamental para rebajar la escalada del conflicto, pero si no lo hacemos en el momento adecuado, es posible que consigamos el efecto contrario. Estas son cosas que rara vez se enseñan en los cursos porque se aprenden en la práctica y desgraciadamente, todavía no hay mucha.

Finalmente, se requiere una actitud personal positiva, proactiva, profesional. Es muy importante la motivación pues en ocasiones nos encontramos con situaciones difíciles que nos pueden desalentar y afectar negativamente a la mediación. También es importante la auto-crítica, imprescindible para la mejora constante de nuestro trabajo. Contestando a la pregunta, es difícil cumplir con todos esos requisitos y características. Creo que lo importante es conocer hacia donde tenemos que ir y trabajar para conseguirlo. En mi caso hay una clara evolución en mi trayectoria como mediadora y aún me queda mucho por aprender.

Como madre de familia numerosa ¿ha sido importante tu formación como mediadora en tu día a día? En caso afirmativo ¿también es útil en tu vida social, amigos...?

Aunque en la actualidad es mi profesión, podría decir que he sido de las personas que se ha formado en mediación más por vocación que por cualquier otro interés. Esto significa cierta tendencia a actitudes prosociales, como interés por las personas, capacidad de escucha, paciencia, ... y a su vez implica un compromiso con los valores implícitos en la mediación. De no ser así se produciría una in-

congruencia y lo que se llama una disonancia cognitiva, es decir, predicar algo y no actuar conforme a ello.

En situaciones de confrontación o discrepancia trato de recurrir al diálogo, a la comprensión, a la escucha, si bien aquí, la ausencia de la profesionalidad hace que se nos "cuelen" sentimientos y emociones que en un contexto profesional mantendríamos a raya. Esto es normal, pues ante todo somos seres emocionales y nos afecta lo que seres queridos hagan, digan, piensen o cómo actúen y ello nos puede provocar enfado, rabia, llanto, en definitiva, emociones con las que habitualmente trabajamos y ayudamos a otras personas a que las gestionen.

Cuando esas emociones nos afectan directamente, puede que, como mediadores, tengamos cierta ventaja en su gestión, pero ello no impide que nos libremos del sufrimiento o de los efectos que esas emocionan negativas nos provocan. Creo que es necesario hacer un ejercicio de introspección para conocernos, saber cómo somos, ver qué tenemos que trabajar para ser mejores con los demás y con nosotros mismos, evitar sentimientos de culpa que dañan nuestra autoestima y las relaciones y algo que no siempre es fácil, perdonar y pedir perdón. Ser mediadora en mi caso particular me ayuda a encontrar el camino correcto, El resto es algo que se logra con esfuerzo, paciencia y mucho amor. Este último elemento ha de estar siempre presente.



Pilar Azorín

ALIMENTOS DE VALLADOLID

CON
SEIS
ESTRELLAS



Miguel Ángel de la Cruz
LA BOTICA DE MATAPOZUELOS
(Matapozuelos)

Marc Segarra
REFECTORIO
(Sardón de Duero)

Victor Martín
TRIGO
(Valladolid)

Cristóbal Muñoz
AMBIVIUM
(Peñafiel)

Victor Gutiérrez
TALLER DE ARZUAGA
(Quintanilla de Onésimo)

Alvar Hinojal
ALQUIMA
(Valladolid)



**DIPUTACIÓN
DE VALLADOLID**



**ALIMENTOS
DE VALLADOLID**
Al gusto de todos

www.alimentosdevalladolid.com

La ética del mediador



José Antonio Veiga

¿Qué es la ética? La palabra ética proviene del griego *ethikos* ("carácter") del griego *ethikos* ("carácter"). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables.

La ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común.

No confundamos ética con moral. En otras palabras, la ética también puede ser definida como el estudio de la moral, la teoría racional de cómo actuar en sociedad. La moral es la forma en que actuamos, el comportamiento, el hábito. La ética tiene que ver más con la teoría y la moral, con la práctica.

Por ejemplo, supongamos que un médico recibe a un asesino herido por la policía como paciente de emergencias. Sus **valores morales** le hacen reprobado al "paciente" y pensar que es

injusto que él viva cuando ha matado a tantas personas inocentes.

Sin embargo, **el código ético** de su profesión le obliga a hacer todo lo posible por salvar su vida. Si lo deja morir deliberadamente, el médico puede perder su licencia profesional. **El cumplimiento del deber profesional se impone sobre la moral del individuo.**

El rol fundamental del mediador es el de facilitar la comunicación y la conciliación entre las partes, y ayudarlas a que lleguen a un acuerdo. El mediador no toma decisiones ni juzga la equidad del resultado.

Por lo tanto, las partes son las que tienen el poder en el proceso de mediación y no el mediador.

Es esencial que todas las partes perciban al mediador como un facilitador totalmente imparcial, dedicado a trabajar con ellas en forma equitativa.

Para que la mediación tenga éxito, el mediador debe ser confiable y creíble.

Un mediador puede ganarse la confianza de las partes demostrando su total imparcialidad ocupándose de escuchar y reseñar los intereses y perspectivas de cada parte. Los mediadores competentes se dan cuenta de la importancia de tener paciencia y de la necesidad de demostrar su preparación, profesionalismo y empatía hacia las respectivas posiciones de las partes.

Una vez que el mediador se ha ganado la confianza de las partes, estas tenderán a ser más francas con el mediador y mucho más receptivas a sus propuestas.

Por el contrario, una violación de la confidencialidad o de la confianza por parte del mediador conducirá al fracaso de la mediación. El propósito de la mediación no es determinar quién está en lo correcto y quién en lo equivocado, sino ir a la fuente de la disputa y ayudarlos a resolverla.

El mediador escucha a cada parte, trata de entender cuáles son sus intereses y necesidades reales, y las ayuda a llegar a una solución que funcione para ambas. El mediador solo asiste, en ese sentido, se trata de una negociación asistida.

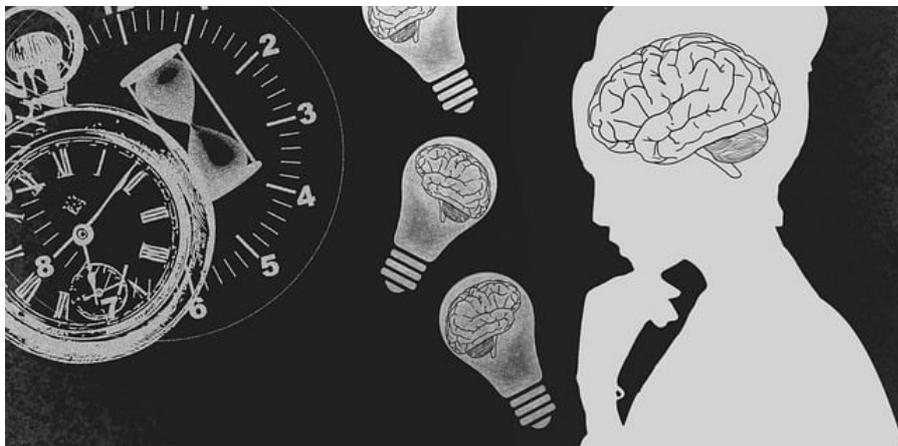
A lo largo del desarrollo del campo de la resolución alternativa de disputas, y tanto los mismos profesionales, como los usuarios y los niveles de supervisión y control de servicios se han preocupado por formular estándares para la conducta ética en mediación. La motivación ha estado basada en la necesidad percibida de tener que educar a los usuarios para que puedan elegir un servicio ético; asegurarse que los clientes reciban una atención digna de los estándares seleccionados, y proteger la reputación de los mediadores éticos, separando su práctica de la de aquellos que no respetan los principios éticos.

Toda conducta humana es motivada por la selección de intereses y valores. Siempre que hay una conducta, hay que suponer que se



lo de conducta con el que se tiene que identificar e interiorizarlo en su práctica profesional.

La ética profesional debe de estar en la base de la intervención del mediador. Al igual que nos preocupamos por la formación y adquisición de habilidades y en promocionar nuestros servicios, debemos de incluir la ética en nuestra práctica cotidiana, trabajando en la adquisición de una visión personal y una idea clara de cuáles son las pautas o estándares profesionales apropiados que pretendemos seguir.



Creo que hay una serie de normas o pautas de conducta cuyo único propósito es que sirvan de orientación general respecto a las cuestiones éticas que pueden surgir en la práctica diaria relacionadas con el proceso de mediación.

Calidad en el proceso de mediación. El mediador deberá fomentar durante el proceso de mediación el cumplimiento de unas normas de comportamiento esenciales para **garantizar un proceso de mediación de calidad** como son la **puntualidad**, la **seguridad**, la **equidad**, el **respeto mutuo** y la **honestidad** de las partes y del mediador. La tarea del mediador será la de facilitar el intento de resolución del conflicto, ayudando con sus herramientas a que las partes tomen «sus mejores decisiones». Un mediador intentará recuperar el canal de comunicación, promover la escucha activa, ayudar a las partes a identificar sus posiciones, necesidades e intereses y utilizar las técnicas necesarias que les permitan llegar a su propio acuerdo, llegar a las verdaderas necesidades que son la raíz del conflicto.

Ser autónomo (sentirse autónomo). El mediador llevará a cabo una mediación no directiva, fomentando la determinación y autonomía de las partes en la toma de decisiones y

en la elección de **forma voluntaria**. Es fundamental que el mediador se sienta autónomo, que ha sido capaz de conseguir que las par-

tes lleguen a sus propios acuerdos, que su intervención ha pasado casi desapercibida, porque los protagonistas son ellas no los mediadores.

No tener conflicto de intereses. Evitar la aparición de conflicto de intereses **antes, durante y después** de una mediación. Un conflicto de intereses puede surgir si el mediador ha sido de alguna manera partícipe de la controversia objeto de la mediación o cuando existe cualquier relación entre el mediador y cualquiera de los participantes en la mediación, ya sea en el pasado o presente, personal o profesional, y que pueda perjudicar la imparcialidad necesaria durante el proceso. Si he intervenido como letrado, psicólogo o cualquier otra actividad profesional no puedo ser su mediador.

Dar buena información. Un mediador debe asegurarse que todas las partes estén debidamente informadas sobre el papel que va a desempeñar como mediador y en qué consiste el proceso de mediación, así como que, los mediados entiendan los términos del acuerdo que van a firmar al finalizar. El mediador debe proporcionar información sobre el proceso, ayudando a las partes a identificar sus preocupaciones reales y todas sus opciones. Debe

indicar a las partes qué pueden hacer con el acuerdo.

Voluntariedad. La voluntariedad de las partes en la participación de la mediación es fundamental. Es esencial que los implicados lleguen a la mediación dispuestos y capaces de participar de forma colaborativa en la negociación y resolución del conflicto, con la ayuda del mediador. ***Pero no olvidemos la voluntariedad del mediador para aceptar la mediación.***

Competencia. Es responsabilidad del mediador estar preparado, es decir, poseer las competencias necesarias para mediar en el asunto particular de que se trate. Esto incluiría la formación, la experiencia en la mediación, habilidades, tipo de mediación, conocimientos culturales...etc.

No todos servimos para todas las mediaciones, ni somos profesionales en todos los campos de la mediación, "zapatero a tus zapatos".

Sería también aconsejable que el mediador esté dispuesto a retirarse de una mediación si determina que carece de las habilidades necesarias para hacer frente a la situación.

Confidencialidad. Es indispensable mantener la confidencialidad del proceso. Las partes deben tener claro que todo lo que ocurre durante la mediación es confidencial.

El mediador tiene que explicarles que cualquier información, declaraciones o documentos aportados durante el proceso, no podrán ser divulgados ni utilizados posteriormente en otro medio de resolución de conflictos.

Es fundamental que tengan claro el principio de confidencialidad en el que se basa la mediación ya que propicia que se expresen libremente durante la tarea de alcanzar por sí mismos un acuerdo que resuelva el litigio que los trajo a la negociación, siendo necesario que el mediador genere la confianza necesaria para que expresen sus necesidades e intereses.

Nunca se desvelará información confidencial sin el permiso de las partes, ni se utilizará la información obtenida durante la mediación para obtener ventajas personales, o para perjudicar los intereses de los demás.

Además, las notas de un mediador, las comunicaciones de las partes y otros documentos que contengan información confidencial o sensible, se almacenarán en un lugar seguro, y cuando se utilizan materiales procedentes de una mediación para fines de investigación, supervisión, o de formación, el mediador debe de eliminar cualquier información identificativa de los mismos.

Si el mediador tiene la intención de celebrar sesiones privadas con las partes, dejará claro antes, la confidencialidad asociada a estas sesiones. El mediador no podrá utilizar la información desvelada en esas sesiones sin el consentimiento de los participantes.

Imparcialidad. Un mediador será imparcial durante todo el proceso de mediación, valorando antes del inicio si se considera capaz de llevar a cabo la mediación con independencia y neutralidad.

Debe tener mucho cuidado y evitar la posibilidad de caer en sesgos basados en características personales de las partes, su conducta durante la sesión, o en base al conocimiento de aspectos o comportamientos de los participantes en relación con la disputa que se está mediando.

Deberá de prescindir de hacer cualquier tipo de comentario de aprobación o desaprobación, o sobre el comportamiento de los participantes. Es su cometido esforzarse por proporcionarle a cada uno la oportunidad adecuada para expresarse y participar en el proceso en igualdad de condiciones.

Un mediador tiene la responsabilidad de abandonar el proceso si es incapaz de ser imparcial debido a cuestiones personales, intereses

ses materiales o morales. Por tanto, mediará solo en aquellos asuntos en los que pueda ser imparcial y ecuánime, evitando cualquier conducta que tenga connotaciones de parcialidad o prejuicio.

Un mediador debe de **ABSTENERSE DE PROPORCIONAR ASESORAMIENTO LEGAL O PSICOLÓGICO**. Es importante, por tanto, que entiendan que el papel del mediador es el de intermediario neutral, el de un facilitador de la comunicación que los guía en su cometido de conseguir un acuerdo.

En el caso de que el mediador ofrezca una valoración sobre la situación de una de las partes, sobre el resultado probable si recurren a la resolución vía judicial o sobre *una recomendación con respecto a la solución*, debe de asegurarse que *ambos entienden que no está actuando como abogado ni ofreciendo asesoramiento jurídico*.

Un mediador podrá **FINALIZAR UNA MEDIACIÓN** si considera que: cualquiera de las partes está abusando del proceso; si se llega a un acuerdo que el mediador considera ilegal teniendo en cuenta las circunstancias de la controversia; si el mediador considera que es poco probable la continuación de la mediación para dar lugar a un acuerdo; si el mediador se hace consciente de la existencia en el

momento en que se está desarrollando la mediación, de violencia doméstica o violencia entre las partes.

Divulgación y promoción. Debe de estar entre los objetivos del mediador promover la confianza pública en la mediación como un proceso para resolver disputas, participando en actividades de divulgación y educación para ayudar a los ciudadanos en el desarrollo de una mejor comprensión de la mediación.

En esta línea, los mediadores también tratarán de aprender de otros profesionales, de respetar los diferentes puntos de vista y trabajar para mejorar la profesión y servir mejor a las personas en conflicto.

Para finalizar, reseñar que el mediador siempre tendrá que atenerse a la legislación vigente en materia de mediación que rija en la región donde la ejerza. Todo mediador debe de ser consciente y conocer las leyes aplicables o las reglas que pueden aplicarse a las

mediaciones que están llevando a cabo, cumpliendo con las directrices u orientaciones normativas de las mismas.

Mientras que todos los factores enumerados son importantes, lo esencial es que el mediador sea absolutamente imparcial, posea una



gran habilidad para negociar y tenga la capacitación o la experiencia necesarias para entender los retos que plantea el proceso de mediación.

Ahora bien, la ética del mediador es la piedra angular del proceso de mediación. Si el mediador no conoce, no entiende o no respeta los cánones éticos básicos, corre el riesgo de caer en una actitud irresponsable y hasta culpable, ya que en el ejercicio de su actividad de facilitador de la negociación, puede sin saberlo ni queriendo y lo que es inmensamente peor, sabiendo y queriendo, influir para que la solución que tomen los verdaderos dueños del conflicto, que efectivamente son las partes, lo hagan de forma irresponsable, desventajosa, ilegal, bajo presión o que se amolde a intereses subalternos de los participantes, incluyendo al de un mediador que no esté adecuadamente preparado para asumir dicha responsabilidad.

El mediador tiene una enorme responsabilidad al momento de intervenir en problemas de terceros sin estar debidamente capacitado, ni conocer los principios de neutralidad e imparcialidad del mediador, de confidencialidad de las partes, ni manejar el concepto de autodeterminación, así como equilibrar y controlar el balance de poder de los que viven el conflicto.

Es importante pensar en las posibles consecuencias económicas, morales, psicológicas y hasta físicas que pueden surgir de un acuerdo en el cual, como facilitador de negociaciones, desconociendo la esencia del proceso, influyó consciente o inconscientemente.

Conclusiones

Aquellos que se involucran en la práctica de la mediación deben aceptar al principio de

que todas las partes tienen derecho a negociar, a intentar solucionar con éxito sus propios conflictos. Deben estar conscientes de que sus deberes y obligaciones están relacionados con las partes que utilizan sus servicios y al proceso de mediación, al igual que con otros mediadores, agencias que brindan la práctica de la mediación.



Insertar un nuevo instrumento público como lo es la mediación demanda un profundo cambio social, porque es necesario hacer un examen cuidadoso de los principios éticos sobre los

cuales ésta se basa.

Para promover la confianza del público en este nuevo método de resolución de disputas, hace falta iniciar una amplia discusión entre profesionales y público acerca de la mediación, sus valores subyacentes y su concordancia con los principios éticos vigentes.

El marco ético brinda a los mediadores una forma de trabajar de forma eficiente en el proceso de mediación sin apartarse de lo que es permitido, y sobre todo brinda a las partes en conflicto la posibilidad de ejercer su libertad de solucionar sus conflictos por ellos mismos.

“Un buen mediador, cultiva su desempeño profesional poniendo la ética a la vanguardia de lo que hace.”



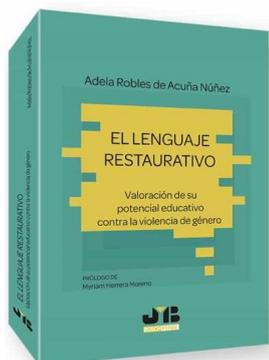
José Antonio Veiga

Nuestras Recomendaciones

Libros

EL LENGUAJE RESTAURATIVO

Adela Robles de Acuña Núñez



Este libro supone una reflexión y análisis de los vértices de un triángulo equilátero actualmente en auge: el lenguaje, la justicia restaurativa y la violencia de género, encajados en un sistema penal que demanda modernidad para las relaciones jurídicas interpersonales, de tal manera que, inmersos en unos momentos de proliferación de tantas leyes y de una violencia verbal imperante, se hace necesario incorporar nuevos sistemas que complementen el sistema penal tradicional, para dar otra perspectiva al enjuiciamiento de estos tipos de delito

FUNCIÓN MEDIADORA

Daniel J. Bustelo Elicabe-Urriol

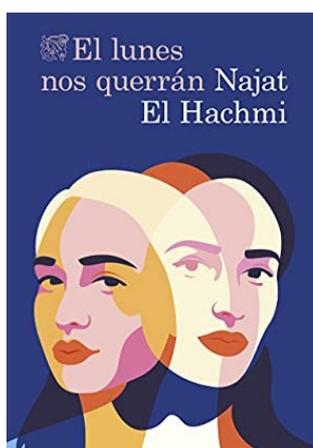
¿Es lo mismo "mediar" que realizar "la función mediadora" ?, ¿Es lo mismo "ser mediador o mediadora" que ejercer "la función mediadora" ?, ¿Esa función es ejercida exclusivamente por media[1]dores o por todas las personas que participan de una mediación?, la consciencia de estar comunicándonos, ¿sería en sí la función mediadora?

Daniel Bustelo, un referente en la materia encuentra las respuestas a estos interrogantes, en una propuesta arriesgada de lo que las personas mediadoras hemos entendido hasta ahora, como mediación



EL LUNES NOS QUERRÁN

Najat El Hachmi



El lunes nos querrán cuenta la historia de una joven de diecisiete años que desea encontrar la libertad para descubrir qué es lo que la hará feliz. Pero las condiciones de las que parte son complicadas. Vive en un entorno opresivo del que no le será fácil salir sin tener que pagar un precio demasiado alto. Todo empieza el día en que conoce a una chica cuyos padres viven su condición cultural sin las ataduras del resto de su comunidad, y que encarna lo que ella ansía. Su nueva amiga afronta los primeros retos que como mujer le presenta la vida con una vitalidad, ilusión y empeño que la fascinarán y la impulsarán a seguir

Mediación en materia de división y adjudicación de herencia



David Naranjo

“Antes de entrar en el templo de la Justicia, se ha de pasar por el templo de la concordia” (Louis PROUGNON)

La aplicación de la mediación en un ámbito concreto del derecho civil como es el derecho sucesorio que se encarga de las transmisiones patrimoniales “mortis causa”, es decir, la herencia tras la muerte de una persona, adquiere especial relevancia por el alto componente de situaciones relacionales complejas entre los sucesores en un marco emocional con una importante carga emotiva, que generalmente, influye en la capacidad racional y analítica de los individuos.

Si el causante otorgó testamento, los conflictos pueden verse reducidos dependiendo del contenido del testamento, si se contempla quiénes son los herederos, indica la reglas de reparto y delimita al detalle el inventario de los bienes, su valor y forma de reparto, la aparición de conflicto se ve ampliamente reducida. Ahora bien, si el difunto no otorgó testamento

o si bien otorgándolo, únicamente indicaba los herederos, sin efectuar un reparto de los bienes, sí pueden surgir mayores conflictos.

Ese es el momento en el cual los bienes y derechos pasan de la esfera patrimonial del causante a la de sus herederos, dando comienzo a un entramado complejo que en ocasiones dista de lo jurídico atravesando la barrera hacia el terreno de las propias personas que muestran dificultades en la comunicación necesaria para tomar soluciones lógicas por sí mismas y por en relación con los demás.

En la legislación española la voluntad del testador no es totalmente libre ya que cuando existen herederos forzosos, la ley reserva una parte de los bienes para éstos.

Es decir, en nuestro derecho civil común no puede una persona disponer libremente de sus bienes como le venga en gana, sino que ha de respetar una serie de derechos legales a favor de una serie de parientes que denomina “herederos forzosos o legitimarios”.

El artículo 807 del Código civil, que establece

como herederos forzosos a los siguientes:

Los hijos y descendientes respecto de sus padres y ascendientes.

A falta de los anteriores, los padres y ascendientes respecto de sus hijos y descendientes.

El viudo o viuda en la forma y medida que establece el Código Civil.

Por tanto, la legítima es una parte de la herencia de la que el testador no dispone libremente y queda reservada para sus herederos forzosos, salvo que haya decidido expresamente desheredar a alguno heredero.

En las herencias se abre inmensamente el abanico de protagonistas, progenitores, hijos, nietos, hermanos u otros parientes, segundos cónyuges, hijos de anteriores matrimonios, incluso terceras personas, ajenas a la familia, llamadas a la herencia

Todo lo relacionado con el Derecho sucesorio viene consignado en el Código de Derecho Español, en su Título III. De Las Sucesiones

Tal y como dispone el Art. 658 del Código Civil, la sucesión se defiere bien por la voluntad del hombre manifestada por medio de un testamento válido (sucesión testamentaria o voluntaria), o bien pudiendo disponer de sus bienes por disposición legal (sucesión ab intestato o sin testamento), de forma que el acto por el cual una persona dispone para después de su muerte de todos sus bienes o de parte de ellos se llama testamento (Art. 667 del Código Civil).



En caso de desacuerdo de herederos y si estos optan por la vía judicial se iniciará el Procedimiento de División de una Herencia que consta a su vez de tres tipos de procedimientos independientes aunque relacionados los unos con otros, pudiendo además simultanearse, y que son:

Citación de todos los interesados, a los acreedores en caso de estar personados y al Fiscal si entre ellos hubiera menores o incapacitados sin representación, o ausentes en paradero desconocido a una Junta que se convocará dentro de los diez días siguientes a la presentación de la solicitud, o en su caso, de la adopción de las medidas cautelares que en ella se hubieran solicitado. Presidida por el Letrado de la Administración de Justicia, su objeto es el nombramiento de peritos para la evaluación de los bienes integrantes de la herencia y un contador para que efectúe las operaciones divisorias.

La división propiamente de la herencia, en la que han de valorarse todos los bienes que corresponden a la misma, hacer un inventario así como su división y adjudicación a cada heredero. Una vez hecha la división se trasladará el escrito en que se contiene a los interesados, que podrán examinar en el Juzgado la documentación utilizada para la división. Estos pueden conformarse con el reparto efectuado, expresa o tácitamente, dictando el Juez auto

aprobando las operaciones divisorias y ordenando su protocolización notarial

La intervención de la herencia que tiene por objeto asegurarse de que los bienes mantengan su forma y valor para no causar perjuicio a los herederos, aquí se pretende estos no sufran alteración alguna antes de su adjudicación.

La administración de la masa hereditaria, consistente en nombrar a quién debe gestionar la herencia mientras dura el proceso de división judicial de la misma.

La inmensa mayoría de los procedimientos judiciales se limitan a la primera de las opciones. La intervención y administración de la herencia son por decirlo de algún modo, accesorias a la principal división de una herencia, y no suelen ser necesarias, a menos que estemos frente a un patrimonio importante en los que realmente sea necesario un administrador y una intervención mientras se resuelven los conflictos en el procedimiento principal.

El proceso judicial de división puede darse por terminado en cualquier momento de existir acuerdo entre los beneficiarios siempre y cuando se informe al Letrado de la Administración de Justicia.

Entendida como más que deseable el acuerdo entre partes cada vez han ido cobrando mayor importancia, en nuestro sistema jurídico, importancia claramente justificada pues lleva a resolver conflictos de forma rápida y eficaz,

sin suponer un desgaste para las partes en litigio y para el propio sistema judicial.

Ante la perspectiva del conflicto, y ante la imposibilidad de avanzar en la conclusión del mismo, tenemos múltiples vías para su resolución. En la actualidad tenemos que hablar de los "MASC" Medios Adecuados de Solución de Controversias, que tienen como objetivo recuperar la capacidad negociadora de las partes, fuera de la excesivamente empleada vía judicial, prescindiendo de la obligatoriedad en

una única forma de resolución del mismo.

Publicaciones recientes apuntan, que la Mediación como Medio Alternativo de Resolución de Controversias,

es diez veces más ágil y un 78% más económica que el litigio judicial.

En acuerdo entre las partes es la vía para evitar que el proceso de división de la herencia se prorogue indeterminadamente en el tiempo, para ellos es necesario que exista una vía de diálogo entre las partes perjudicadas, solamente con la existencia de comunicación entre las partes que les conduzca de forma amistosa al fin del proceso garantiza la posibilidad de negociación.

Las ventajas de la mediación en los procedimientos resultan obvias en dos sentidos clave: el económico y el temporal. La mediación resulta una alternativa más rentable para el particular en el derecho sucesorio.

Además, en la mediación se actúa con más



celeridad que en el proceso judicial, que como ya sabemos de no alcanzar acuerdos puede alargarse durante años.

Otro beneficio fundamental, del proceso de mediación es la suspensión de los plazos de prescripción y caducidad. Por tanto al iniciar el proceso de mediación nos aseguramos que no estamos perdiendo la posibilidad para ejercitar acciones civiles en caso de que la mediación no sea exitosa por haber prescrito el plazo para ello.

Es por ello por lo que el proceso judicial debería tratarse como "última ratio", es decir, la última de las opciones, en lugar de contemplarse como la primera o única forma de resolver los conflictos entre partes en litigio. De esta forma, ha de predominar una nueva perspectiva, que agote las vías "ex ante", sin excluirla la vía judicial en ningún caso ni imposibilitar su acceso "ex post".

Por otro lado dentro del derecho sucesorio, los procedimientos judiciales tendrán frecuentemente como protagonistas a familiares o personas de nuestro entorno cercano con los que generalmente nos unirán relaciones de carácter afectivo, esto añade habitualmente dificultad a los procedimientos, también les dota de una mayor carga sentimental que normalmente acarrea sufrimiento a las partes, dado que no se centra en la resolución de los problemas entre ellas lo que provoca una mayor y dolorosa resolución. Sin embargo, queremos hacer notar que a través de la mediación, además de tratar la solución del conflicto se busca la raíz del mismo, tratando de enmendar tanto las disputas jurídicas como las personales, quitando de esta forma el peso de éstas últimas y aliviando unas relaciones personales

que pueden ser salvables pese a las circunstancias previas y a la percepción del propio conflicto y sus orígenes por la al inicio del proceso de mediación.

La mediación como vía de resolución de conflictos tiene una importancia fundamental como herramienta reparadora.

La mediación es la vía de resolución de conflictos que más aporta a las partes, ya no sólo por su economía y celeridad, sino porque me-



dante la apertura de canales de comunicación se llegan a reparar grietas sentimentales de éstas propiciando su acercamiento en lo personal además de en lo jurídico, evitando la destrucción completa de la relación existente entre ellas.

Es un medio de asistencia jurídica en el que la persona asume un protagonismo fundamental ya que ofrece soluciones a los problemas más internos de los que hacen uso de ella sin centrarse únicamente en aspectos legales.



David Naranjo

La esperada y hasta ahora ignorada Cualificación Profesional de las Personas Mediadoras.



Manuel Zamora Soria

Necesidades de formación, criterios de elaboración de contenidos formativos, procesos de acreditación por experiencia..., de la Mediación en el Marco Español de Cualificaciones y el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales al hilo del proyecto de Ley de del Sistema Universitario, la novísima Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional en conexión con los tres proyectos de Ley, de Eficiencia Organizativa, Procesal y Digital que ya se tramitan en el Congreso.

La Persona Mediadora, no tiene por qué saber elaborar contenidos formativos, ni siquiera tiene por qué saber enseñar su forma de trabajar a otras personas mediadoras. Tampoco tiene por qué saber si su Cualificación Profesional está reconocida en el Marco Español de Cualificaciones o en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Hace más de una década inicié un "reskilling" brutal, ahora tengo casi 60 años, soy abuelo de Nico, y mi actual actividad profesional la desarrollo en un puesto de trabajo que se llama "gestora/or del cambio". Descarté la ya obsoleta idea de aspirar a una vida profesional pétrea, de una sola línea en mi currículum. Ninguna de las actividades en las que me especialicé existía apenas hace dos décadas.

Se solaparon períodos de formación en Derecho, especialización universitaria en Mediación, Práctica Jurídica para el acceso al Turno de Oficio y Máster en Docencia del Profesorado. No han faltado actualizaciones de conocimientos tecnológicos, de idiomas (sólo uno (inglés), obligado nivel B1 de otro idioma para títulos EEES) y otras disciplinas transversales. En 2012 estaba ya en condiciones de plantearme nuevas salidas profesionales, como finalmente ha sido.

La práctica mediadora ha sido más de colaboración en docencia de alumnos y atención de consultas de particulares, sin que esta haya podido convertirse en actividad "full time" en ningún momento, todo lo contrario, esporádica y haciendo esfuerzos para que la bradicárdica latencia no desapareciera. Afortunadamente el contacto con otras personas mediadoras y colectivos con inquietudes similares suplían el desincentivo de la falta de demanda de esta actividad en la sociedad.

Es evidente que los que lleguen a la actividad mediadora lo harán por un proceso de recualificación. Todas las personas que aspiren a desarrollarse profesionalmente en este trabajo de intervención en la resolución de conflictos tendrán una cualificación profesional previa, a

la que añadiendo la formación mínima ofertada les permitirá reunir las condiciones legales para ser persona mediadora, es decir: pseudo-cualificada para la Mediación.

Uno de los resultados del paso de los años y de la recualificación es que se forma una mirada poliédrica que permite enumerar las dimensiones, y las aristas que tiene cada plano observado, todo eso para confirmar que no llegamos a encontrar los límites de nuestras necesidades de formación, que día a día van cambiando y expandiéndose. En la legislación vigente en materia de educación y formación se habla de "formación permanente o a lo largo de toda la vida", cuestión esta, que es bastante desconocida.

Cruzando miradas entre la dimensión profesional de la Mediación y la dimensión Pedagógica (para su aplicación en la formación en el ámbito laboral y académico), descubro el enorme vacío existente. Resulta desolador contemplar el Marco Español de Cualificaciones, o el catálogo de 26 Familias Profesionales, con 739 Cualificaciones y sus 2.442 Unidades de competencia. Más doloroso resulta que siendo la Mediación una actividad en la que se aglutinarían gran cantidad de unidades de competencia transversales, no estén ni mencionadas como corresponde.

Para pretender ser entendido tendré que explicar que las formas de enseñar en competencias, sin conocimientos pedagógicos, es equivalente a entender la Mediación sin haberla estudiado. Es decir, lo mismo que ocurre en cualquier ámbito cuando hablamos de Mediación, que incluso se regula sin conocerla, ocurre en el ámbito de la Formación.

Esto nos lleva a analizar las consecuencias de un proceso formativo en competencias mediadoras incompleto y que nos conduce a una pseudocualificación profesional. Aunque nos resulte controvertido, la mayoría de los docentes universitarios lo son por la especializa-

ción que han hecho en el conocimiento científico de la materia que después enseñan, sin conocimientos Pedagógicos acreditados. También las asociaciones de profesionales de determinadas actividades deberían contar para el área del conocimiento con profesionales de la Pedagogía, que a su vez conozcan la actividad en la que están incursos sus acciones formativas cualificadoras y profesionalizantes.



Llama la atención la indiferencia con la que se trata o si se quiere, se omite el itinerario conducente a la acreditación por experiencia de la cualificación profesional de las personas mediadoras y la incorporación en los catálogos correspondientes. Más llamativa es la inexistencia de títulos conducentes a la cualificación en Mediación directa, en la que no exista la necesidad de ostentación de otro título que te cualifica para cualquier otro trabajo.

En la actualidad la actividad en la que pueden intervenir personas mediadoras no tiene hecho un verdadero mapa de Elementos de competencia observados con sus criterios de realización. No estando descritos estos criterios, resulta complicado hacer un análisis detallado de necesidades de Formación y por supuesto, aquellos afortunados que hayan desempeñado sus funciones como personas mediadoras, tendrán complicado acreditar sus competencias mediadoras, sencillamente porque no están descritas en ningún catálogo.



Los estudios profesionalizantes deben estar imbuidos por esa conexión con la observación de la práctica de la actividad que se pretende enseñar y la habilitación de una regulación legal en los ámbitos educativos y laborales, que les permita el reconocimiento de la nueva cualificación.

La Orientación Laboral como materia debe estar presente en los estudios cualificadores de nuevos oficios y de nuevas actividades. Conociendo la regulación de las cualificaciones desde esta perspectiva, se podrá ser consciente de la ausencia de regulación que existe y por lo tanto colectivizar el relato del necesario diseño de las nuevas profesiones que se regulan en su ámbito de aplicación, pero no en el ámbito de la catalogación y enmarcado oficialmente.

Es urgente paliar este déficit que impida seguir teniendo en el mercado egresados con acreditación académica de gran calidad en competencias mediadoras, pero sin reconocimiento en Marco Español de Cualificaciones y su equivalencia en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El mercado de trabajo podrá demandar personas trabajadoras con competencias mediadoras, cuando se hayan incorporado en el catálogo previamente.

Mientras tanto, en el Congreso tenemos tres proyectos de Ley de Eficiencia del Servicio Pú-

blico de Justicia, Organizativa, Procesal y Digital en los que de una forma o de otra se pretende incorporar la actividad mediadora "extrajudicial" e "intrajudicial"; y por otro lado tenemos la nueva Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional y el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario, y las conexiones que existirán entre ambos sistemas.

Se crea una nueva actividad en el seno de un servicio público que deberá cualificar a funcionaria/os públicos, profesionales, trabajadoras/es. ¿Realmente podemos seguir soportando que no existan itinerarios cualificadores de estas profesiones en sus distintos niveles?

Debemos solicitar la creación de plazas y sus correspondientes puestos en la Función Pública que asuman las competencias de intervención en los conflictos de forma alternativa. No es razonable que estas funciones terminen asignadas a los funcionarios que no tienen la cualificación necesaria.

Se debe solicitar la incorporación al catálogo de competencias profesionales todas las unidades de competencia que guardan relación con las profesiones que ya realizan actividades relacionadas con la resolución de conflictos dentro de la Función Pública. De este análisis deberá surgir el diseño oficial de módulos formativos que permitan ser Técnico Superior en Resolución de conflictos, Grado Medio en

Resolución de Conflictos. El título resultante debería ser habilitante para ocupar puestos en la Administración Pública tras superar las pruebas que se estimen, y por supuesto que permitan acceder al Registro de operadores o terceros neutrales en el sistema de medios adecuados de solución de controversias que prevé el proyecto de Ley de Eficiencia Digital del Servicio Público de Justicia. El propio estudio de estos itinerarios formativos formaría parte de la preparación para el acceso a la función pública, trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, como ya ocurre con determinados Máster, que son preparatorios para puestos de Función Pública.



Desde las organizaciones asociativas de personas mediadoras deberíamos incrementar la sensibilidad que permitiera la solicitud del reconocimiento y acreditación en todos los marcos y catálogos de las unidades de competencia en la actividad mediadora. Se deben visualizar en todos los niveles de Cualificación, estar en los catálogos de familias profesionales y de certificados de profesionalidad.

Estar en este espacio, escribiendo sobre Mediación, ya es todo un privilegio impensable hace muy muy pocos años, mi agradecimiento a las personas que tuvieron esta iniciativa y mis mejores deseos para que continúen con la misma ilusión. Mi reconocimiento por las cuotas alcanzadas.

Mi última mención, para todas las personas que enseñáis a enseñar Mediación, ¡¡¡gracias

personas MAESTRAS!!!.

Normativa y documentos – Marco Español de Cualificaciones | Ministerio de Educación y Formación Profesional (educacionyfp.gob.es)

Real Decreto 272/2022, de 12 de abril, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente. (boe.es)

121/000111 Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. (congreso.es)

BOCG. Congreso de los Diputados, serie A, núm. 98-1, de 22/04/2022 – Congreso de los Diputados

Proyecto de Ley de Eficiencia Organizativa

BOCG. Congreso de los Diputados, serie A, núm. 97-1, de 22/04/2022 – Congreso de los Diputados

Proyecto de Ley de Eficiencia Procesal.

121/000116 Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Digital del Servicio Público de Justicia. (congreso.es)

Bibliografía orientadora:

FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A PARTIR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES UNA PROPUESTA PARA EL INAP Marzo 2016 (Herrera Díaz-Aguado, Luis. Pérez Guerrero, Pedro Luis. Arnaiz González, Salomé. Arroyo Ballesteros, Jonatan. Garrido Rodríguez, José Rubén. Martín Esparcia, M^a del Mar. Rodríguez Fuentes, L. Cristina. Roldán Escribano, M^a de las Mercedes



Manuel Zamora Soria

La Mediación vista por un estudiante de Derecho



Marc Puerta Díaz

Como bien sabemos, la mediación, en España, es un método alternativo de resolución de conflictos que se ha desarrollado en los últimos años como una forma eficaz y eficiente de resolver disputas sin tener que recurrir a la vía judicial. Se ha convertido en una vía cada vez más utilizada en diversas áreas, como la familiar, la laboral, la civil y la mercantil. Sin embargo, es un método todavía muy desconocido para el grueso de la población, incluyendo al estudiantado de Derecho de nuestro país. Todavía hay muchas personas que no saben de su existencia y, en consecuencia, de su gran utilidad. Veamos por qué razones, según mi criterio: Escasa información y promoción. En general, se desconoce que la mediación es una opción viable para resolver conflictos y no se sabe cómo funciona este proceso. No sé de ningún organismo o medio de comunicación que haya difundido con la extensión merecida los mecanismos y ventajas del mismo, por lo que podría parecer que la única vía válida es la judicial. Personalmente, este es el punto de más relevancia en lo que concierne a los que en un futuro se dedicarán a la práctica jurídi-

ca. A pesar de que está establecida en la ley española, no se ha promocionado lo suficiente para darla a conocer a la sociedad. El sistema judicial español sigue siendo muy tradicional y este método es poco utilizado. De la misma forma, en líneas generales, no se le da la importancia que tiene en las aulas de Derecho de las universidades de nuestro país, pues, estando en el tercer año de mi andadura universitaria, todavía no he oído que se haya citado la mediación en ninguna de las materias que se me han impartido. No parece que haya interés desde la comunidad académica por promoverla, a menos que sea estrictamente necesario, o por lo menos esa es la percepción que tengo, en base a la experiencia que he tenido hasta ahora. Preferencia por el sistema judicial. Es comprensible que la mayoría piense que el sistema judicial es la única forma legítima de resolver conflictos y no consideran la mediación como una alternativa válida, pues ésto va directamente ligado al punto mencionado anteriormente. No se promociona ni en los medios de comunicación, ni en las aulas universitarias... no es un método que las

personas se planteen en una primera instancia. Falta mucha formación en ésta materia y falta mucho trabajo en su acercamiento a la sociedad, así como a los futuros profesionales del Derecho. Falta de confianza en los mediadores: Algunas personas pueden no confiar en los mediadores como imparciales y pueden temer que la mediación no sea efectiva. Esto se fundamenta en el puro desconocimiento acerca de la materia, incluyendo a los futuros juristas debido a la poca relevancia con la que se trata el asunto en las aulas. Personalmente, considero que es de extrema importancia seguir promoviendo la mediación en España y educar a la sociedad sobre su uso y beneficios. Además, se deben tomar medidas para mejorar la capacitación y certificación de los

mediadores y para aumentar la confianza de las personas en este método de resolución de conflictos. Seguir impulsando este método en España puede tener beneficios significativos tanto para las partes involucradas en un conflicto, como para la eficiencia y accesibilidad del sistema judicial en general. La mediación reporta beneficios y ventajas de las que, si bien la población de a pie desconoce, también son en gran medida ignoradas por la comunidad estudiantil. Supone un gran ahorro de tiempo y costes, pues puede ser un proceso más rápido y menos costoso que el litigio en los tribunales. Esto es especialmente importante en muchos casos donde el conflicto se puede resolver sin necesidad de un juicio. Por otro lado, permite a las partes involucradas tener un mayor control sobre el resultado final, ya que son ellos mismos quienes deciden el acuerdo al que lle-

gan. Además, puede ayudar a mejorar la relación entre las partes. También es importante tener en cuenta la reducción de la carga de trabajo en los tribunales, pues la mediación lleva a eso, lo que podría significar una justicia más eficiente. Otro factor que no es tenido en cuenta es que permite a las partes ser más flexibles en la resolución de conflictos, y pueden ser más creativos y protagonistas en el trata-



amiento de sus diferencias al estar más distendidos de lo que lo estarían delante de un tribunal. Las ventajas que acabo de citar considero que son factores clave para entender que es un método extremadamente útil, el cual se debe promover, tanto en el público general, como en las aulas universitarias. Como estudiante de Derecho, y teniendo en consideración la importancia que creo que tiene, confío en que, aunque de forma paulatina, será cada vez un método más común en la práctica jurídica y que se acercará más a nuestros centros docentes



Marc Puerta Díaz

Un elefante en la habitación

¿es mejor no verlo?



Rocio Sampere

Es necesaria en las organizaciones la comunicación, es una prioridad estratégica, no debe haber temas tabú, el compromiso de todos con los fines debe evitar que haya una falta de atención a los riesgos y a las incertidumbres, y esto se consigue con una comunicación positiva y transparente.

Un equipo mediador en la empresa abre esos canales de comunicación, una mediación preventiva que cambie hábitos, y sobre todo que conserve las relaciones comerciales. O una mediación resolutoria, cuando surge el conflicto para ver todo el escenario “descubrir el elefante” identificar, explorar, mitigar y resolver. Así, a primera vista ¿ves un elefante en tu empresa?

Vamos con los “Quizás”.

¿Quizás no se abordan estrategias más actuales? ¿quizás alguien no cumple su cometido? ¿quizás no se cuenta con la opinión del personal o no se le valora?

Quizás si todo el mundo dijera toda la verdad, sería imposible vivir. Y quizás es por eso

que una estrategia de vida es obviar, quizás mentir, para poder subsistir.

La metáfora del “**elefante en la habitación**” se refiere esa verdad –grande y obvia- que ignoramos o dejamos pasar inadvertida porque no queremos o no podemos aceptar el problema o enfrentarnos a él.

También puede ser que no veamos “el Elefante” por error, [i] así lo refiere la revista chilena de radiología cuando en una reflexión ética refiere no haber visto una lesión, y eso produce unas consecuencias fatales. Su conclusión es intentar hacerlo mejor, para proporcionar más seguridad.

En ese interesante estudio nos enseñan que el error puede ser: por falta de razonamiento, por falta de conocimiento, por información engañosa, por mala comunicación.

Fuera del error, Simler y Hanson [ii] afirman que toda persona miente, engaña, tergiversa, aparenta y exagera, y que esos comportamientos se consideran justificados y a veces inevitables.

“Una tarde vi un mensaje de WhatsApp extraño en el móvil de mi marido, pensé que había hecho mal mirándolo. Cada día que llega más tarde, hace tiempo que dormimos en habitaciones separadas porque dice que ronco..., la empresa le reclama ir a viajes incluso pernoctando...¿Por qué iba a dudar de él si nuestra relación era buena?”

Es el escurridizo tema de las relaciones personales, quizás era mejor no verlo por las consecuencias que tiene. Pero ¿es mejor no verlo? ¿deberá ser el otro quien lo vea? ¿me hará daño no verlo a tiempo? ¿será mejor esperar? ¿quizás el Elefante creció por no haber abordado su existencia?

Lo cierto es que en el tema de las “separaciones”, cuando ya anunciamos que se ha tomado una decisión, las personas de nuestro entorno nos suelen decir “Menos mal, no sé cómo no lo veías” ¡lo sabíamos todos!; ¡Ay esas voces amigas que se acallan por “no meterse” pero que nos veían claramente arrinconadas por el Elefante.¿ tú lo dirías?

En la fábula “El traje nuevo del emperador” nos lo enseñaron, todos veían que el emperador iba desnudo hasta que:

“—¡Qué preciosos son los vestidos nuevos del Emperador! ¡Qué magnífica cola! ¡Qué hermoso es todo! Nadie permitía que los demás se dieran cuenta de que nada veía,

para no ser tenido por incapaz en su cargo o por estúpido. Ningún traje del Monarca había tenido tanto éxito como aquél. — ¡Pero si no lleva nada! —**exclamó de pronto un niño.** —¡Dios bendito, escuchen la voz de la inocencia! —dijo su padre; y todo el mundo se fue repitiendo al oído lo que acababa de decir el pequeño. —¡No lleva nada; es un chiquillo el que dice que no lleva nada! —¡Pero si no lleva nada! —gritó, al fin, el pueblo entero. Aquello inquietó al Empera-



dor, pues barruntaba que el pueblo tenía razón; mas pensó: «Hay que aguantar hasta el fin». Y siguió más altivo que antes; y los ayudas de cámara continuaron sosteniendo la inexistente cola.”

Y es que hay veces que la voz de la inocencia no atiende a prejuicios ni temores y dice lo que ve. ¿eso es positivo? ¿puede tener consecuencias que no queremos?

Un nuevo ejemplo del Elefante lo vemos cuando alguien cercano tiene una enfer-

medad grave o terminal;

“Una gran amiga tenía una enfermedad terminal, ella decidió que su hijo pasara esos últimos meses de su vida en casa de los abuelos, la gente la criticaba por ello, ella pensaba que era mejor así, porque se acostumbraría primero a la llamada telefónica diaria, luego más intermitente y finalmente ninguna, y ella se iría con la tranquilidad de que le había ayudado a adaptarse a lo que iba a ser su nueva vida.

Me la encontré por la calle, nos tomamos un té, y le pregunté si quería hablar sobre el tema. Me contestó que todos sus amigos obvian hablar de ello, que intentan distraerla y evitar el verdadero problema que tiene y necesita compartir. ¿es mejor no hablarlo, sobre todo si no hay solución? ¿tú que harías?

La metáfora del elefante en la habitación tiene sus raíces en la psicología de la represión, y sus mejores ejemplos en el alcoholismo:

“Le dije si no creía que bebía demasiado y me comentó que no, que era bebedora social, que lo dejaba cuando quería. Ciertamente no visualizó su problema hasta que no la despidieron del trabajo.”

Y es que, dicen los que saben, que no es una buena idea ignorar el elefante en la habitación, [iv] porque seguirá ahí, no desaparecerá, incluso crecerá, y te hará daño.

La pandemia ha hecho correr ríos de tinta sobre su irrupción en nuestras vidas “como un Elefante en una habitación” [v] e incluso encuentra una versión positiva a su existencia porque hemos encontrado nuevos caminos y visualizado grandes problemas que pueden derivar en evitar más riesgos. ¿Qué has aprendido tú con éste gran elefante que entró en nuestras casas?



En el año 1814 el poeta ruso **Ivan Krylov escribió un relato “El hombre inquisitivo”**, en esa fabula se observa esta realidad que describimos todo lo vio, menos el gran elefante, y es que también hay veces que, no es error, ni no querer, es que al elefante no lo vemos. ¿te ha pasado alguna vez?

Llegados a este punto nos vemos motivados a encontrar el elefante en la empresa, porque es base en nuestra economía, en nuestro hogar.

[i] https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-93082017000200008&script=sci_abstract

[ii] The Elephant in the Brain: Hidden Motives in Everyday Life Kevin Simler y Robin Hanson. Oxford University Press, 2018. ISBN: 9780190495992

[iv] <https://rinconpsicologia.com/elefante-en-habitacion-temas-delicados/>

[v] <https://www.lainformacion.com/mercados-y-bolsas/variante-delta-doble-cara-elefante-habitacion-economia-poscovid/2846177/>



Rocio Sampere



Nuestros Mediadores

MARI LUZ SÁNCHEZ
GARCÍA-ARISTA

MARI LUZ SÁNCHEZ GARCÍA-ARISTA

Dra. Psicología, Pedagoga y Mediadora

Miembro del equipo del "Máster en Mediación y Gestión de Conflictos", de la Universidad Complutense de Madrid y del grupo de investigación ADR XXI

Formadora de mediadores, profesorado, alumnado y familias, es también ponente en cursos, jornadas y congresos, en España, Portugal y Ecuador, colaborando con universidades, colegios profesionales y otras instituciones en temas relacionados con: Gestión de conflictos, Inteligencia Emocional en empresas y organizaciones, Mediación Educativa, Mediación Intergeneracional, Gestión de emociones y mediación, Comunicación y mediación, Neurociencia, conflicto y mediación, etc.

Creadora de un programa formativo de gestión de conflictos y mediación para la Policía Municipal de Madrid y policías locales de varias CCAA.

Creadora de una metodología "Mediación Educativa Contextualizada" con la que forma e implementa proyectos de mejora de la convivencia con Mediación Escolar en muchos centros

Autora de varias publicaciones, artículos, guías, libros relacionadas con estos temas. Entre otras:

"Gestión positiva de conflictos y mediación en contextos educativos" (Reus, 2013 ; 2ª ed. 2016) Premio AMMI, 2014

"Del cerebro hostil al cerebro inteligente. Neurociencia, conflicto y mediación" (Reus, 2021)

Premio AMMI, 2022

Premio: "Medalla al Mérito Profesional por la alta aportación y compromiso en

fomentar el diálogo, la Cultura de Paz y la Mediación", otorgado por la Escuela Española de Mediación , 2019

proyecto 3
psicólogos

SALUD • ASESORES

CENTRO INTERDISCIPLINAR

Neuropsicología - Logopedia - Psicología - Psiquiatría
Terapia Ocupacional - Psicopedagogía

www.proyecto3psicologos.com

tlf 910.149.575 fax 910.177.899

C/ Miguel Ángel 24 28010 Madrid



Jorge Miralles

El pasado 14 de abril tuve el placer de asistir al taller presencial y online organizado por AMM donde Daniel Bustelo, mediador de referencia desde hace más de cuatro décadas de experiencia renovadora, compartió su visión sobre la "Función Mediadora" como ejercicio responsable de la creación de un espacio seguro donde los "mediantes" como denomina Bustelo a las partes en conflicto, tengan tiempo y sientan que hacen suya la gestión de la cuestión y logren ejercitar la escucha activa, herramienta imprescindible que posibilite que los intervinientes a través de la "palabra" puedan expresarse libremente, "hablen primero, digan después, escuchen y se hagan escuchar", pasando de lo "explícito a lo implícito", asumiendo el papel protagonista que les corresponde en el proceso de la mediación, de forma que la palabra de quien media deja de tener relevancia.

En su interesante disertación Bustelo defendió trascender de los modelos tradicionales de la mediación, que supuestamente buscan la efi-

cia a través de técnicas planificadas y programadas. Bustelo plantea que todas las personas son distintas y las cuestiones objeto de disputa también, los conflictos tienen muchas aristas, "lo dicho, lo no dicho, lo que se sabe que no se dice y lo que no se sabe que se sabe", por lo que difícilmente se va a poder acomodar preguntas preestablecidas con la situación particular de cada situación. Por otro lado, "si el mediador emplea su tiempo en pensar que tipo de preguntas va a realizar, posiblemente pierda la posibilidad de escuchar a los mediadores".

Otro de los aspectos interesantes que Bustelo trató en este taller fue lo que él denomina el "registro personal" de la persona mediadora, que implica "saber lo que me pasa con lo que pasa en la sala de mediación", desarrollando la capacidad de "no hacer juicios de valor respecto de lo que los mediadores manifiestan y expresan". El mediador/a tiene que presentarse ante una mediación libre de prejuicios y abierto total-



LA FUNCIÓN MEDIADORA CUANDO ESCUCHAMOS, LA GENTE HABLA

con DANIEL BUSTELO

14 de abril de 16:00 a 20:00

TALLER PRESENCIAL

Calle Mártires Concepcionistas 12 - Madrid

y

ONLINE EN DIRECTO

con posibilidad de participar en directo a través de la plataforma ZOOM

Más información en:

<https://www.ammediadores.es/nueva/la-funcion-mediadora-taller-con-daniel-bustelo/>

mente a escuchar lo que los participantes vayan aportando mediante su palabra, -cuando escuchamos la gente habla-, con la mente totalmente abierta para recibir la información que vaya apareciendo, partiendo de la premisa de que "lo único que sabe el mediador/a es que no sabe nada". La dificultad de no dejarse llevar por ideas preconcebidas exige que el mediador/a "sea consciente de qué es lo que le interfiere y qué es lo que le facilita en su tarea personal" en su función mediadora, lo cual requiere "una indagación sobre uno mismo, ya que entramos en el terreno de lo subjetivo".

El taller se desarrolló en un ambiente distendido que permitió una animada interacción entre ponente y asistentes, incluido un "role play" donde pudimos experimentar muchos de los

conceptos que se habían visto a lo largo de la sesión. Confiamos tener pronto entre nosotros nuevamente a Daniel Bustelo, que siempre es una fuente inspiradora. Para aquellos que tengáis interés en profundizar en la "Función Mediadora", Bustelo acaba de publicar en la Editorial Sepin un libro donde desarrolla este concepto.



Jorge Miralles



SEGURO RC MEDIACIÓN DE CONFLICTOS

Especial Asociación Madrileña

Desde
26
euros/año

La responsabilidad civil profesional es un seguro que proporciona seguridad y tranquilidad al profesional de la Mediación desde el punto de vista de su trabajo, ya que da cobertura a todas las reclamaciones que tengan de sus clientes a lo largo de toda su vida profesional.

 CON LAS MEJORES GARANTÍAS **Hasta 700.000 € de cobertura**

	Opción A	Opción B
Responsabilidad Civil Profesional	700.000 €	400.000 €
Responsabilidad Civil Explotación	700.000 €	400.000 €
Responsabilidad Civil Patronal	150.000 € Sublímite por víctima	
Responsabilidad Civil Patronal	30.000 €	
Gastos Defensa Propiedad Intelectual/Industrial	30.000 €	
Inhabilitación Profesional	2.000 €/mes (máximo 12 meses)	
Pérdida de documentos	60.000 €	
Protección de Datos	60.000 €	
Defensa y Fianzas	Incluida	
Liberación de gastos	Incluida	
COSTE TOTAL ANUAL	35 €	26 €

COBERTURA RC CONCURSAL 5,31 €

¿Porqué es necesario?

La Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles 5/2012 en su artículo 11 establece que una de las condiciones para ejercer de mediador es que disponga de un seguro que cubra la responsabilidad civil derivada de su actuación en los conflictos en que intervenga.

CONTRATA AHORA

<https://www.ammediadores.es/nueva/asociacion/seguro-de-responsabilidad-civil/>



Más información y contacto:

Brokers88 91 597 30 35 mediadores@brokers88.es

Documentación no contractual. Brokers 88 Correduría de Seguros, S.A. CIF: A58453705, inscrita en el Registro de la Dirección General de Seguros (ministerio de Economía y Hacienda) con clave no J-493. Concertado seguro de Responsabilidad Civil y capacidad financiera según legislación vigente. Queda sujeta a la exactitud de los datos facilitados por el cliente a la aseguradora. Esta oferta es válida en la fecha de su envío y está supeditada a la aceptación y cambios que pueda efectuar la compañía.



Jorge Miralles

ERRETERIA ENCARGA UN SERVICIO DE MEDIACIÓN

Fuente: Noticias de Guipúzcoa

El Ayuntamiento de Errenteria presentó un nuevo servicio de mediación y convivencia comunitaria, a través de la mediación profesional. Para la prestación de este servicio se ha contratado una empresa especializada en mediación, señalaron desde el Ayuntamiento.



LA MEDIACIÓN CONSIGUE QUE PROINASA ZANJE SU DEUDA CON EL AYUNTAMIENTO DE LAREDO



Fuente: El Diario Montañés

La mediación intrajudicial entre la empresa Proinasa y el Ayuntamiento de Laredo ha permitido encarrilar el pago de la histórica deuda de la mercantil. El conflicto viene del año 1987 que en 2017 mantenía viva una deuda de 1.932.776 euros. Con dicho acuerdo se pondrá final a una deuda histórica.

EL CASO LEWANDOWSKI- KUCHARSKI, SE REMITE A MEDIACIÓN

Fuente: Sport

La relación de jugador-agente de Robert Lewandowski con Cezary Kucharski llegó a su fin a principios de 2018. Dos años después, comenzó a aparecer información sobre el conflicto entre los dos hombres. El Tribunal de Distrito de Warsovia-Śródmieście decidió remitir el caso a mediación.



LA MEDIACIÓN SALVÓ LA RELACIÓN DE UNA MADRE CON SU HIJA ADICTA A VARIAS SUSTANCIAS



Fuente: Noticias de Navarra

Atrás quedaron el maltrato y las ganas de tirar la toalla. El cambio en su hija era radical y, espera, que irreversible, dice Carmen. Lo hizo posible un proceso de mediación que "ha cambiado nuestras vidas. No lo voy a olvidar nunca. Nos ha hecho cambiar nuestra forma de comunicarnos".



Jorge Miralles

El Real decreto 980/2013 desarrolla determinados aspectos de nuestra Ley 5/2012 de Mediación Civil-Mercantil, y establece dentro de los fines de las instituciones de mediación, la capacidad de designar mediadores. Siendo el papel del mediador/a fundamental en el proceso de resolución de los conflictos, en nuestro Instituto damos especial relevancia a la fase de elección del profesional experto en mediación, que debe reunir las cualidades relevantes, que ayude a las partes a llegar a un acuerdo.

En nuestro Instituto, una vez se recibe una solicitud de mediación, en primer lugar, se realiza una comprobación de si el asunto es susceptible de mediar, en atención a la materia, la naturaleza del conflicto y al estado en que se encuentre. Una vez aceptada la solicitud, se seguirá lo marcado en nuestro Reglamento, que recoge la normativa del nombramiento de mediadores/as, teniendo en cuenta dos aspectos:

Por un lado, siguiendo nuestro Código de Buenas Prácticas que hace referencia al Código Deontológico de la Asociación Madrileña de Mediadores, garantizamos que los mediadores/as que se propongan, se ajustan a una serie de fundamentos, líneas de actuación y principios que garantizan que su actividad profesional para cualquier ámbito de la mediación se va a desarrollar con independencia, credibilidad y honestidad, dentro de un marco práctico y funcional.

Por otra parte, la normativa de nuestro Reglamento asegura que se proporcionará información completa y transparente sobre el sistema de designación del mediador/a, de tal forma que la elección del profesional elegido sea de común acuerdo entre las partes. Para ello en primer lugar, las partes podrán escoger a las



personas mediadoras, de las que consten en el listado del Instituto, y solo en el caso de que las partes no opten a su derecho de designación voluntaria, el Instituto de Mediación AMM designará mediador/a por riguroso orden rotatorio, siguiendo criterios objetivos

y transparentes, adecuando dichos nombramientos a las necesidades específicas de cada caso y, siempre respetando las preferencias mutuas de las partes.

Siendo conscientes, como decíamos, que la figura del mediador/a es clave en el proceso de mediación, pensamos que, bajo la aplicación de las dos premisas anteriormente descritas, el Instituto consigue establecer un procedimiento de designación del profesional mediador/a transparente, que ofrece confianza tanto a las personas partes del conflicto como al panel de mediadores/as que componen el Instituto. Gracias a nuestros estándares éticos y de calidad aspiramos a conseguir el objetivo que nos mueve, facilitar que las disputas o conflictos, se puedan resolver !

