

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
CAMPUS DE SEGOVIA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

MEDIACIÓN FAMILIAR: UNA ALTERNATIVA AL
LITIGIO JUDICIAL.



Autora:

Mayo Timón , Arianna

Tutora:

Álvarez Álvarez, Henar

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	4
CAPÍTULO 1: MEDIACIÓN.....	6
1. MEDIACIÓN.....	6
1.1 <i>Referentes históricos de la mediación.....</i>	<i>6</i>
1.1.1 <i>Origen de la mediación como método de resolución de conflictos.....</i>	<i>6</i>
1.2 <i>Concepto.....</i>	<i>7</i>
1.3 <i>Modelos de la Mediación.....</i>	<i>9</i>
1.4 <i>Características principales de la mediación.....</i>	<i>12</i>
1.5 <i>Proceso de la mediación.....</i>	<i>14</i>
1.6 <i>Principios de la mediación.....</i>	<i>19</i>
1.7 <i>Costes de la mediación.....</i>	<i>22</i>
2. EL ACUERDO DE MEDIACION.....	22
CAPÍTULO 2: EL CONFLICTO EN EL CONTEXTO FAMILIAR.....	24
3. ¿QUÉ ES EL CONFLICTO?.....	25
3.1 <i>El conflicto: Su papel en la familia.....</i>	<i>26</i>
4. ESTRUCTURA Y ELEMENTOS DEL CONFLICTO.....	27
5. TIPOS DE CONFLICTO.....	33
6. LOS NIVELES Y EL CICLO DEL CONFLICTO.....	35
6.1 <i>Los niveles del conflicto.....</i>	<i>35</i>
6.2 <i>El ciclo del conflicto.....</i>	<i>37</i>
7. ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL CONFLICTO.....	37
CAPÍTULO 3: MEDIACION FAMILIAR.....	39
8. FAMILIA.....	39
8.1 <i>Concepto y tipos de familias.....</i>	<i>39</i>
9. LA RUPTURA FAMILIAR.....	41
10. CONSECUENCIAS DEL DIVORCIO/SEPARACION EN LOS HIJOS.....	43
11. MEDIACION FAMILIAR.....	45

11.1	<i>Concepto</i>	46
11.2	<i>Mediación Familiar en España</i>	46
11.3	<i>Objeto de la Mediación Familiar</i>	54
12. CONTENIDO DE LA MEDIACION FAMILIAR.....		55
13. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE MEDIACION FAMILIAR.....		56
14. ACTUACIÓN DEL MEDIADOR.....		57
14.1	<i>Técnicas del mediador</i>	58
15. VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN FAMILIAR.....		61
CAPÍTULO 4: EL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS PROCESOS DE MEDIACIÓN FAMILIAR.....		62
16. TRABAJO SOCIAL Y SU RELACION CON LA MEDIACION FAMILIAR.....		64
16.1	<i>El papel del Trabajador Social en los procesos de Mediación Familiar</i>	65
17. CONCLUSIONES.....		65
18. BIBLIOGRAFÍA.....		67

0. INTRODUCCIÓN.

La justicia restaurativa con su nacimiento en el siglo XXI, marcó un antes y un después en la manera de enfrentarse a un conflicto. Impulsó la aparición de los conocidos ADR (Resolución alternativas de Conflictos), que tenían como objetivo intentar concienciar a la población que la solución a una disputa no solo está dentro de un proceso judicial.

A través de estos mecanismos, en concreto de la Mediación, las partes se sintieron protagonistas de sus historias, en el que ayudadas por un tercer neutral encontraban por ellas mismas solución a sus conflictos y adquirirían las herramientas necesarias para hacer frente a futuros problemas.

Centrándonos en nuestro país, España cuenta con la Ley 5/2012, de 6 de julio de mediación en asuntos civiles y mercantiles, y además son doce Comunidades Autónomas las que han elaborado también una Ley específica de mediación familiar, objeto principal de este Trabajo de Fin de Máster.

La mediación es un proceso admitido y recomendable en muchos ámbitos, si bien tiene una gran importancia en la familia, siendo esta un foco de numerosos conflictos que desestabilizan la unión entre sus miembros.

La familia es además una unidad básica y primer ambiente social de todos los seres humanos, y en donde cada uno de nosotros encuentra su identidad. Uno de los conflictos que mas impacto tiene entre sus miembros es la separación/divorcio de los progenitores y más aún si hay hijos fruto del matrimonio. Los menores son un colectivo altamente vulnerable, y la ruptura familiar trae consigo una serie de consecuencias, que se proyectarán de una u otra forma según su edad y género.

Los profesionales encargados de este proceso y conocidos como mediadores, son profesionales procedentes de diversas ramas, como el Trabajo Social, siendo necesario en todo momento saber separar ambas profesiones, en este caso mediar como mediador e intervenir como Trabajador Social.

En este sentido, el propósito del presente trabajo es reflejar y resaltar las ventajas de la Mediación dentro del núcleo familiar. Más concretamente este trabajo se iniciará con

un acercamiento a la mediación, a su historia y a sus principales características así como conocer uno de los objetos más valiosos de este proceso, el acuerdo.

Como en todos los grupos dentro de la familia van a existir conflictos, como la ruptura familiar, por ello es importante saber las consecuencias que puede tener entre sus miembros, sobre todo si hay menores, y porqué la Mediación familiar es una clara alternativa al litigio judicial.

Y para terminar destacar la aportación que se puede hacer desde el Trabajo Social a la Mediación siempre que seamos capaces de diferenciar ambas profesiones y sus objetivos. El Trabajo Social en la mediación tiene como fin tratar de destacar las potencialidades de las personas, ayudándoles así a mejorar su auto-percepción y su visión, tanto propia como de la otra parte inmersa en el conflicto

CAPÍTULO 1: MEDIACION

1. MEDIACIÓN.

1.1 *Referentes históricos en la mediación.*

No es fácil encontrar el punto de partida o nacimiento de la mediación, tal y como la conocemos en el presente. Son una variedad de autores los que han ido aportando sus conocimientos sobre este fenómeno y como se ha ido implantando poco a poco en nuestra sociedad. En las siguientes páginas vamos a ir conociendo algunos datos relevantes sobre la mediación y su evolución.

1.1.1 Origen de la mediación como métodos de resolución de conflictos

“Los hombres han intentado organizar sus relaciones desde que se reúnen para vivir en sociedad” (Miranzo, 2010, p.8). Algunos sistemas de organización dentro de la sociedad son voluntarios pero el principal orden normativo es el derecho, pues liga a todos los individuos, con independencia de su aceptación o rechazo al mismo (Miranzo, 2010).

A lo largo de la Historia, y como consecuencias de diversas causas como la pérdida de confianza por parte de los individuos en el sistema judicial, la saturación del mismo o bien porque necesitábamos una mayor cercanía con la figura que iba a intentar resolver el conflicto, apareció y comenzó a utilizarse la mediación (Miranzo, 2010). En la Edad Moderna, la mediación se centra fundamentalmente en el ámbito internacional, debido a la importancia de cumplir pactos y la necesidad para ello de entablar relaciones. Además, en esta misma época la justicia entre estados solo se podría llevar a cabo a través de los buenos oficios, arbitraje y la mediación. Si bien, Miranzo (2010) afirma que “además de todo lo anteriormente explicado, el antecedente más destacado es la Convención de la Haya del 18 de octubre sobre soluciones de controversias internacionales” (p. 9). Es a partir de este momento cuando se inicia el reconocimiento tanto del arbitraje como de la mediación como medios no jurisdiccionales de resolución de conflictos.

Geográficamente, va apareciendo de forma casi simultánea en Europa, Latinoamérica y Estados Unidos, en donde nace en 1947 el Federal Mediation Conciliation Service, que se puede considerar el primer servicio que asume la

mediación, sobre todo laboral a nivel mundial. A partir de este momento comienza su desarrollo y crecimiento, dando lugar también en EEUU a la “alternative dispute resolution”, o métodos alternativos de resolución (ADR) definidos por Macho (2013) como un conjunto de métodos de resolución de conflictos distintos del proceso judicial, que ofrecen una alternativa al mecanismo de solución de disputas y cuyas características son: “a) El protagonismo de la autonomía de la voluntad; b) la naturaleza puramente contractual; c) la flexibilidad; d) la rapidez y reducido coste económico; e) la importancia de los intereses de las partes y; f) la presencia de uno o varios terceros” (Macho, 2013, p.401).

Otro hecho referente, esta vez en Europa fue la creación en 1999 de un espacio de libertad y justicia, por parte del Consejo Europeo como de la Comisión, manifestando con ello su apoyo al desarrollo de procedimientos extrajudiciales. En la cumbre Europea de Lisboa de marzo de 2000, el Consejo Europeo invitó “a la Comisión y al Consejo a reflexionar sobre los medios de promover la confianza de los consumidores en el correo electrónico, en particular, mediante nuevos sistemas de resolución de litigios”. Por último, en Santa María da Feira, en junio de 2000, este objetivo se reafirmó con ocasión de la aprobación del Plan de acción Europe 2002 (Andrés, 2005).

Posteriormente, la Comisión Europea en el año 2002 publicó un Libro Verde de debate sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil, excluyendo expresamente el arbitraje, ya que está más cerca del procedimiento judicial que de las modalidades alternativas de conflictos (Miranzo, 2010).

Años más tarde, en el 2008 el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea volvió a reunirse con la finalidad de que los Estados Miembros promoviesen la mediación como un proceso eficaz para la resolución de conflicto.

Por tanto, desde nuestros antepasados, la mediación ha sido constante en prácticamente todas las comunidades, sociedades y culturas, como un hábito para poder dar respuesta y soluciones a las controversias a través de una tercera persona neutral. Viene ejerciéndose desde hace siglos comenzando su aventura en el ámbito laboral, para más tarde extenderse al ámbito comunitario y familiar.

1.2 Concepto

Cuando hablamos de mediación debemos tener presente que esta no es sinónimo de intermediación ya que como bien dicen Campos y Ramón (2008), el mediador no es un conocido o familiar cercano que nos ayuda a resolver un conflicto y que nos dice que está bien, que está mal o como debemos actuar ante el problema.

La mediación entra en escena cuando dos personas tienen un conflicto, el cual son incapaces de resolver por ellas mismas y deciden acudir a un tercero neutral para que les guíe y ayude a solucionarlo. Por tanto el conflicto es el elemento esencial del proceso de mediación (Miranzo, 2010).

Miranzo (2010) afirma que el conflicto no es bueno ni malo, es innato en la condición humana y lo encontramos en todas las relaciones interpersonales.

Si bien, el Consejo General del Poder Judicial define mediación como " un modelo de solución de conflictos, que se lleva a cabo mediante la intervención de un tercero neutral e imparcial, que guía en el proceso a dos o más personas para que comprendan el origen de sus diferencias y conozcan las causas y consecuencias de lo ocurrido, haciendo uso del diálogo para exponer sus opiniones y encontrar soluciones para resolverlas". Además la Ley 5/2012 de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, en su artículo primero establece que se entienda por mediación aquel *“medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador”*.

Por tanto, la mediación promueve la búsqueda de soluciones basadas en el consenso y la corresponsabilidad de las partes, es decir, se propone como una estrategia preventiva al promover espacios de encuentro entre las partes, reduciendo la posibilidad de que los conflictos se escalen o no se resuelvan. Desde el marco de la mediación se pretende desarrollar un procedimiento que garantice la seguridad, la igualdad y la equidad en la participación de las partes, de modo que les proporcione una nueva oportunidad para resolver los problemas que dificultan el logro del acuerdo (Munduate, y Medina, 2005).

1.3 Modelos de la mediación

Podemos encontrar tres modelos de mediación (Tabla 1) basados en tres líneas de pensamientos distintas.

Tabla 1

Modelos de pensamiento

	Modelos lineal tradicional de Harvard	Modelo circular narrativo	Modelo transformativo
Representantes	Fisher, Ury, Rafia, Antonio Vidal	Sara Cobb, Marinés Suares, Crhistian Chambert	Folguer, Bush, Léderach, Boqué, Farré
Objetivo	-Llegar al acuerdo mutuo. -Disminuir las diferencias.	Trabajar la comunicación para cambiar el punto de observación y así cambiar la realidad.	-Transformar el conflicto y las relaciones. -Trabajar las diferencias
Método	Se trabajan 7 elementos: 1. Intereses 2. Criterios objetivos 3. Alternativas 4. Opciones de acuerdo 5. Compromiso 6. Relación 7. Comunicación	Se realiza en 5 momentos: 0. Prerreunión: la realiza un profesional del equipo que no va a ser el mediador 1. Encuadrar el proceso 2. Conocer los puntos de observación 3. Reflexionar sobre el caso. Fomentar tensión creativa (el equipo sin las partes) 4. Narrar una historia alternativa que lleva al acuerdo (cambiar el punto de observación)	La transformación se lleva a cabo en 4 acciones: 1. Reuniones preferentemente conjuntas 2. Introducción de comunicación relacional de causalidad circular 3. Potenciar el protagonismo de cada parte 4. Reconocer su cuota de responsabilidad
Ámbitos preferentes	Negociaciones empresariales e internacionales	Mediación familiar y escolar	Mediación comunitaria, escolar e internacional
Aspecto esencial	Llegar a intereses negociables partiendo de posiciones contrapuestas e innegociables	Modificar las narraciones para llegar a modificar la percepción de la realidad. Somos lo que nos contamos	Cambiar no sólo las situaciones sino también a las personas.
Concepción del conflicto	El conflicto es acultural, atemporal y apersonal - El conflicto es la contraposición de las posiciones - El conflicto es negativo y debe desaparecer	- El conflicto es un proceso mental, con un potencial de cambio a través de otro proceso mental - Un solo elemento es suficiente para iniciar el cambio en los sistemas en conflicto	El conflicto es una oportunidad de crecimiento - El conflicto es inherente a la persona y a la sociedad. No desaparece sino que se transforma

Fuente: Munné y Mac-Cragh (2006, citado en Viana, 2011, p.74)

I. Modelo lineal tradicional de Harvard

Proviene del derecho y de la economía. Según Soria, Villagrosa y Armandans (2008) en este modelo la mediación queda definida como una negociación de intereses, en el

cual las partes tienen que superar un obstáculo (el conflicto) para poder satisfacer dichos intereses. El rol del mediador se centra en la forma en que las partes se relacionan. Según el modelo tradicional o de Harvard la comunicación que se da es lineal, con una negociación bilateral y cuya estructura es: “*a) abrir el conflicto, con todos sus componentes; b) frenar el pasado; c) enfatizar el futuro*” (Lapasió y Ramón, 2008, p.127).

Inicialmente este modelo se asentaba sobre (Lapasió y Ramón.2008):

1. Personas: separar el problema de la persona.
2. Intereses: ¿qué intereses tienen las partes a lo largo de esta negociación?, olvida las posiciones de dichas partes.
3. Plantear opciones: que ambos planteen las opciones más satisfactorias para un beneficio mutuo no individual.
4. Criterio: el resultado debe tener como fin un objetivo concreto o criterio.

Con posterioridad se han añadido más elementos, dando lugar a la creación de los “siete elementos del Método Harvard” (Lapasió y Ramón.2008):

1. Alternativas: Valorar qué alternativas tienen, y cuáles son los márgenes de dichas alternativas. Se conoce como el MAAN (Mejor alternativa a un acuerdo negociado), que busca la mejor alternativa para plasmar en el acuerdo. A mediador le será muy útil ante posibles bloqueos en el proceso.
2. Intereses: “*se trata de llevar en lo sustancial y/o psicológico el procedimiento según los intereses del proceso*” (p.127).
3. Opciones: Que el acuerdo al que se llegue tenga como ganador a ambas partes del conflicto.
4. Criterios (legitimidad): Establecer criterios que permitan determinar si las soluciones propuestas son legítimas o no. Si fuese necesario con el fin de obtener la máxima objetividad, se puede contar con asesores externos.
5. Compromiso: Cuando las opciones hayan sido evaluadas y aceptadas se suman al acuerdo.
6. Comunicación: Potenciar y facilitar la comunicación entre las partes.
7. Relación: El mediador debe tener como objetivo tanto intentar el éxito en el proceso de mediación como tener buena relación en dicho proceso con ambas partes.

Por tanto este modelo está centrado en el acuerdo, no toma en cuenta las relaciones entre las partes, no intenta modificar la relación entre ellas, sino que se centra en el contenido de comunicación.

II. Modelo Transformativo (Bush y Folger)

El objetivo de la mediación en este modelo no es en sí mismo el acuerdo sino la revalorización del yo y de las capacidades de las partes para afrontar conflictos y reconocimiento de las cualidades del otro. Este modelo ayuda a que, haciendo que en las partes conozcan sus habilidades, fomenta el crecimiento personal (Lapasió y Ramón, 2008):

A diferencia de otro tipo de modelo, en este modelo transformativo el conflicto o problema se ve como una oportunidad para ayudar a las partes a crecer, a desarrollarse como persona y a progresar (Lapasió y Ramón, 2008):

Para lograr dicha transformación, (Lapasió y Ramón, 2008): nos dan tres puntos claves:

1. Sesiones conjuntas con las partes en conflicto, pero también individuales si se estima oportuno.
2. Promover relaciones de causalidad circular entre las partes (p.129).
3. Potenciar durante las sesiones el protagonismo de las partes con el fin de que ambas asuman su responsabilidad en el conflicto y la que corresponde asumir al contrario.

Por tanto el modelo transformativo entiende que el conflicto viene como consecuencia de una crisis en la interacción humana, ayuda a las partes a comprender sus problemas y mejorar su forma de relacionarse con los demás. La mediación transformadora va más allá conseguir o no un acuerdo.

III. Modelo circular narrativo de Sara Cobb

Es de carácter circular, nace del paradigma sistémico, destacando de él la comunicación. Además, “entiende que, si las narraciones se construyen a través del lenguaje y, con este, la realidad, modificando las narraciones también se cambia la percepción de esa realidad que tenemos” (Lapasió y Ramón, 2008, p.129).

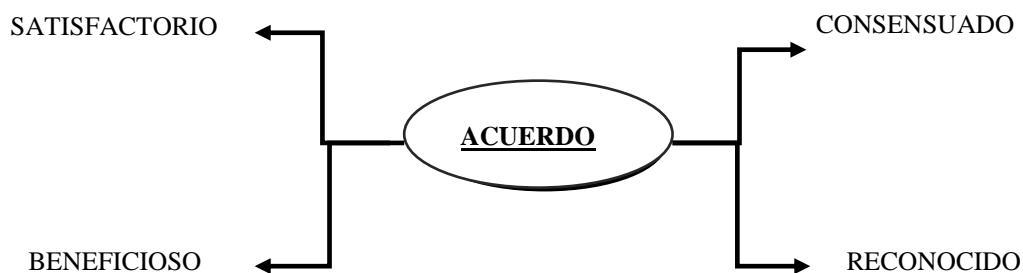
Las partes comienzan el proceso de mediación enfrentados y con numerosas críticas para el adversario, a través de este modelo, podrán volver al inicio, incidiendo en la relación causa- efecto del conflicto y construyendo desde ese momento un discurso más conciliador (Lapasíó y Ramón, 2008).

Este modelo se basa en la teoría de que el conflicto es una oportunidad de crecimiento, y a través de la creación de una historia alternativa, se llegarán a soluciones que serán satisfactorias para ambas partes.

De manera general, y para poder conocer un poco más en profundidad la mediación, puede decirse que además de contar con los modelos expuestos anteriormente, tiene diferentes clasificaciones: En función del tipo de conflicto (laboral, penal, mercantil, civil, familiar, intercultural, etc.), en función del acuerdo alcanzado (total o parcial), en función del permiso de las partes para transmitir la información (cerrada o abierta), en función del organismo que la promueve (pública, privada, extrajudicial o extrajudicial) (Pereira, Et al. 2013, p. 19).

1.4 Características principales de la mediación

El mediador no juzga, no propone, no aconseja y no decide, sino que dota a las partes de mecanismos de acercamiento y de dialogo, con el fin de que si se alcanza un acuerdo este sea reconocido y satisfactorio para ambos, viviéndolo en primera persona y reconociéndose como partícipes en la búsqueda del fin del conflicto (Figura 1) (Cendredo, 2006).



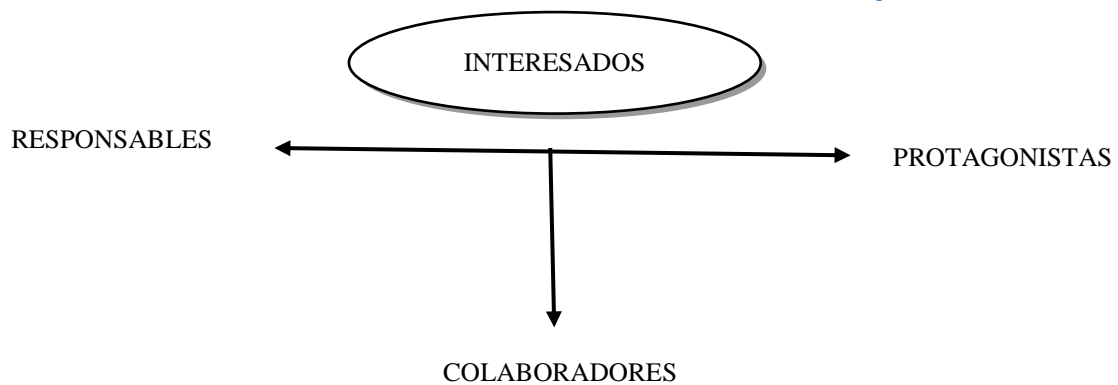


Figura 1. Mediación

Fuente: Cendrero, 2006, p.102

Durante todo el proceso el mediador ayudará a que cada una de las partes exponga sus intereses, siendo este el principal objetivo de la mediación. El mediador les ayuda a dejar a un lado sentimientos o inquietudes que puedan suponer una dificultad para llegar a la solución del conflicto, ya que si las partes se dejan vencer por sus emociones, sin razonar, no podrán avanzar (Cendrero, 2006).

Ante un conflicto, los protagonistas son las partes y el mediador solo será una vía para elaborar una solución. Es de vital importancia, conseguir que las partes del conflicto confíen en el proceso y en ellos mismos, ya que sin confianza la mediación sería casi seguro irrealizable, y esta confianza es más fácil conseguirla cuando tienen y muestran una actitud de respeto y colaboración (Cendero, 2006).

Poco a poco y a través de los acuerdos parciales que se han ido aceptando a lo largo del proceso, se llegará al acuerdo final.

La mediación también tiene como fin, no solo dar respuesta y solución a un conflicto determinado, sino que los protagonistas adquieran las habilidades necesarias para poner soluciones a futuras controversias. Se podría decir que ofrece una diversidad de posibilidades en las que las partes pueden limitar el tiempo que va a durar el procedimiento, lo que trae como consecuencia que la mediación se convierta en un mecanismo más rápido y rentable de solucionar conflictos que la jurisdicción. Además de no estar sujeta a formalidades, permitiendo ser un procedimiento flexible (Andrés, 2005).

Por tanto, estamos con bien dice Álvarez (2000) ante un proceso formalmente flexible, que guía y organiza un tercero neutral conocido como mediador que no dispone sino que propone, a través de una serie de etapas, que serán fundamentales para que las partes puedan comunicarse y cooperar y que se hará referencia a ellas en el siguiente apartado.

1.5 Proceso de la mediación.

La mediación es un continuum, un proceso, y su finalidad primera no es el acuerdo, sino el correcto desarrollo del proceso mismo

El Procedimiento de mediación (Figura 2) se encuentra descrito en la LMCM. En dicho procedimiento (Figura 2) se pueden distinguir tres fases: a) Inicio de la mediación; b) Desarrollo del procedimiento; c) Terminación del procedimiento.



Figura 2. Fases del Procedimiento

Fuente: Elaboración propia

1. Inicio de la Mediación

La mediación, como procedimiento voluntario, puede comenzar (art. 16 LMCM):

- De común acuerdo entre las partes. En este caso la solicitud incluirá la designación del mediador o la institución de mediación en la que llevarán a cabo

la mediación, así como el acuerdo sobre el lugar en el que se desarrollarán las sesiones y la lengua o lenguas de las actuaciones.

- Por una de las partes en cumplimiento de un pacto de sometimiento a mediación existente entre aquéllas.

La solicitud se formulará ante las instituciones de mediación o ante el mediador propuesto por una de las partes a las demás o ya designado por ellas.

Cuando de manera voluntaria se inicie una mediación estando en curso un proceso judicial, las partes de común acuerdo podrán solicitar su suspensión de conformidad con lo dispuesto en la legislación procesal.

Este es un momento inicial, y pese a que en la práctica no se produce de una forma clara, podemos distinguir dos momentos claves: a) Cuando el mediador informa a las partes acerca de todas las características de la mediación en si misma; b) un momento más formal, en el que las partes firman un documento para comenzar la mediación.

- a) Información y sesiones informativas.

En lo relativo a este apartado, el art.17 de la LMCM, dicta que:

“Recibida la solicitud y salvo pacto en contrario de las partes, el mediador o la institución de mediación citarán a las partes para la celebración de la sesión informativa. En caso de inasistencia injustificada de cualquiera de las partes a la sesión informativa se entenderá que desisten de la mediación solicitada. La información de qué parte o partes no asistieron a la sesión no será confidencial”

En estas sesiones, el mediador debe informar sobre:

- Que causas pueden afectar a su imparcialidad.
- Su titulación profesional, así como formación y experiencia en el campo de la mediación.
- Las características de la mediación, su coste, la organización del procedimiento y las consecuencias jurídicas del acuerdo que se pudiera alcanzar, así como del plazo para firmar el acta de la sesión constitutiva.

Al margen de esta información obligatoria, las instituciones de mediación podrán organizar sesiones informativas abiertas para aquellas personas que pudieran

estar interesadas en acudir a este sistema de resolución de controversias, que en ningún caso sustituirán a la sesión informativa (Vallejo, Gracia y Carrasco, 2013)

Si bien, el artículo 4 de la LMCM, sostiene que la solicitud de inicio de la mediación conforme al artículo 16 suspenderá la prescripción o la caducidad de acciones desde la fecha en la que conste la recepción de dicha solicitud por el mediador, o el depósito ante la institución de mediación en su caso. Además, dicha suspensión se prolongará hasta la fecha de la firma del acuerdo de mediación o, en su defecto, la firma del acta final, o cuando se produzca la terminación de la mediación por alguna de las causas previstas en esta Ley.

Por tanto, el comienzo del procedimiento de mediación prohíbe ambas partes del conflicto, pueda acudir ante los tribunales de Justicia para plantear cualquier proceso, ya sea por cualquiera que sea la acción (Demanda, conciliación, etc.).

b) Sesión Constitutiva

El procedimiento de mediación, debe iniciarse a través de una sesión constitutiva comenzará mediante una sesión en la que las partes expresarán su deseo de desarrollar la mediación y dejarán constancia en un acta escrita de los siguientes aspectos (art.19 LMCM):

- La identificación de las partes (es el momento de consignar los datos personales, identificación y contacto).
- La designación del mediador y, en su caso, de la institución de mediación o la aceptación del designado por una de las partes.
- El objeto del conflicto que se somete al procedimiento de mediación. Esta determinación determina el proceso y sobre todo, el acta final.
- El programa de actuaciones y duración máxima prevista para el desarrollo del procedimiento, sin perjuicio de su posible modificación (el art. 20 dice que será “lo más breve posible).
- La información del coste de la mediación o las bases para su determinación, con indicación separada de los honorarios del mediador y de otros posibles gastos (de ello se debió informar en la informativa pero ahora, al determinar el objeto, se puede precisar más).

- La declaración de aceptación voluntaria por las partes de la mediación y de que asumen las obligaciones de ella derivadas.
- El lugar de celebración y la lengua del procedimiento.

El acta será redactada por el mediador, y harán falta tres copias, correspondiendo a cada participante (incluido el mediador) un ejemplar.

2. Desarrollo del procedimiento

La duración del procedimiento de mediación será lo más breve posible y sus actuaciones se concentrarán en el mínimo número de sesiones (art. 20 LMCM).

El mediador convocará a las partes para cada sesión con la antelación necesaria, dirigirá las sesiones y facilitará la exposición de sus posiciones y su comunicación de modo igualitario y equilibrado. Las comunicaciones entre el mediador y las personas en conflicto podrán ser o no simultáneas. El mediador comunicará a todas las partes la celebración de las reuniones que tengan lugar por separado con alguna de ellas, dichas comunicaciones se denomina "caucus", son confidenciales incluso para las partes, pero se debe comunicar siempre que se realicen. Cuando el mediador necesite información documental de una de las partes, no podrá ni comunicar ni distribuir la documentación que le hubieran aportado, salvo autorización expresa de esta.

Lo más común es que el desarrollo se haga de forma presencial, pero la LMCM en su art. 24 establece:

“Las partes podrán acordar que todas o alguna de las actuaciones de mediación, incluida la sesión constitutiva y las sucesivas que estimen conveniente, se lleven a cabo por medios electrónicos, por videoconferencia u otro medio análogo de transmisión de la voz o la imagen, siempre que quede garantizada la identidad de los intervinientes y el respeto a los principios de la mediación previstos en esta Ley. La mediación que consista en una reclamación de cantidad que no exceda de 600 euros se desarrollará preferentemente por medios electrónicos, salvo que el empleo de éstos no sea posible para alguna de las partes.”

3. Terminación del procedimiento

Puesto que la mediación es voluntaria, cualquiera de las partes en conflicto, puede abandonar el proceso, incluido el mediador, cuando así lo estime oportuno.

- a) Si la mediación termina con acuerdo, pueden darse dos opciones:

- Que se haya alcanzado un acuerdo sobre todas las cuestiones objeto del procedimiento
 - Que solo se haya alcanzado el acuerdo sobre alguna de las cuestiones planteadas.
- a) Si la mediación no termina con acuerdo, puede deberse a uno de los siguientes supuestos (Vallejo et al., 2013):
- Una o ambas partes del proceso así lo han decidido
 - Renuncia el mediador. Hay que tener en cuenta que el proceso es voluntario para las partes (pueden desistir) pero también para el mediador. La renuncia del mediador a continuar el procedimiento o el rechazo de las partes a su mediador sólo producirá la terminación del procedimiento cuando no se llegue a nombrar un nuevo mediador.
 - Porque haya transcurrido el plazo máximo acordado por las partes para la duración del procedimiento,
 - Cuando el mediador aprecie de manera justificada que las posiciones de las partes son irreconciliables.

Terminado el procedimiento el mediador tiene varias obligaciones (Vallejo, et al., 2013):

- ✓ Devolverá a cada parte los documentos que hubieren aportado. Con los documentos que no hubieren de devolverse a las partes, se formará un expediente que deberá conservar y custodiar el mediador o, en su caso, la institución de mediación, una vez terminado el procedimiento, por un plazo de cuatro meses.
- ✓ Redacción del acta final. El acta final determinará la conclusión del procedimiento y, en su caso, reflejará los acuerdos alcanzados de forma clara y comprensible, o su finalización por cualquier otra causa. Deberá ir firmada por todas las partes y por el mediador o mediadores y se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. El mediador se reserva un ejemplar que archivará en el expediente o protocolo propio o de la institución para la que trabaja. En caso de que alguna de las partes no quisiera firma el acta, el mediador hará constar en la misma esta circunstancia, entregando un ejemplar a las partes que lo deseen.

1.6 Principio de la mediación

Como ya hemos abordado con anterioridad, nos podemos encontrar con diferentes tipos de mediación, dependiendo del conflicto al que nos enfrentemos, si bien todos están sustentados, o debieran estarlo, por los principios básicos de la mediación: a) voluntariedad; b) la imparcialidad y la neutralidad, c) la confidencialidad; e) Flexibilidad e informalidad (Gracia, 2002).

a) Voluntariedad.

La mediación se caracteriza principalmente por ser un proceso voluntario para todas las partes, tanto las personas en conflicto como el profesional encargado de la mediación.

El art. 6 de la LMCM, en el que de una forma clarificadora resume el principio de voluntariedad:

“la mediación es voluntaria, sin perjuicio de la obligatoriedad de su inicio cuando lo prevea la legislación procesal; cuando exista un pacto por escrito que exprese el compromiso de someter a mediación las controversias surgidas o que puedan surgir, se deberá intentar el procedimiento pactado de buena fe, antes de acudir a la jurisdicción o a otra solución extrajudicial. Dicha cláusula surtirá estos efectos incluso cuando la controversia verse sobre la validez o existencia del contrato en el que conste; nadie está obligado a mantenerse en el procedimiento de mediación ni a concluir un acuerdo”

b) Imparcialidad y Neutralidad

Con imparcialidad nos referimos a que el mediador no puede posicionarse o defender los intereses de unas de las partes (García, 2002).

Si bien, el art.7 de la LMCM expone que:

“En el procedimiento de mediación se garantizará que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, manteniendo el equilibrio entre sus posiciones y el respeto hacia los puntos de vista por ellas expresados, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas”

El mediador no puede imponer los acuerdos, sino que debe permitir que las partes por ellas mismas lleguen a un acuerdo de mediación. Además el art.13 de la LMCM, dicta como debe ser la actuación del mediador:

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

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

Supone que el mediador no imponga los acuerdos a las partes, ni tampoco debe guiarlos para que lleguen a acuerdos que sean más cercanos a su propia escala de valores. Los acuerdos deben tomarlos las partes y no el mediado

c) Confidencialidad

La confidencialidad es un deber de secreto relacionado con toda la información que las partes vayan adjuntando en el proceso. El profesional encargado de llevar a cabo la mediación tiene prohibido revelar algún tipo de información, así como plasmar en los informes el contenido tratado en las sesiones. Esta información tampoco será admitida como objeto de prueba en un proceso judicial (García 2002).

García (2002), añade que:

“la confidencialidad es un principio esencial en la mediación, porque la garantía del secreto profesional va a promover en las partes confianza y aceptación hacia el mediador, y, al sentirse protegidas en este aspecto, van a reconocer y hablar abiertamente de todos los asuntos a tratar”

Si bien, el deber de confidencialidad puede ser quebrado cuando durante las sesiones de mediación, aparezcan hechos que puedan suponer un riesgo para las partes o la integridad física o psíquica de algún miembro familiar o cercano, como malos tratos, abusos sexuales, amenazas etc. (García, 2002).

d) Las partes en mediación

El art.10 de la LMCM haciendo alusión a las partes que participan en mediación, establece:

“1. Sin perjuicio del respeto a los principios establecidos en esta Ley, la mediación se organizará del modo que las partes tengan por conveniente.

2. Las partes sujetas a mediación actuarán entre sí conforme a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo.

Durante el tiempo en que se desarrolle la mediación las partes no podrán ejercitar contra las otras partes ninguna acción judicial o extrajudicial en relación con su objeto, con excepción de la solicitud de las medidas cautelares u otras medidas urgentes imprescindibles para evitar la pérdida irreversible de bienes y derechos.

El compromiso de sometimiento a mediación y la iniciación de ésta impiden a los tribunales conocer de las controversias sometidas a mediación durante el tiempo en que se desarrolle ésta, siempre que la parte a quien interese lo invoque mediante declinatoria.

3.Las partes deberán prestar colaboración y apoyo permanente a la actuación del mediador, manteniendo la adecuada deferencia hacia su actividad”.

1.7 Costes de la mediación

Como todo proceso, la mediación tienen un coste, pero este es variable, dependiendo del mediador, asociación o servicio al que acudan las partes, pudiendo ser en ocasiones y dependiendo de dónde se resida, un servicio gratuito para el ciudadano.

Las partes han de pagar el procedimiento de manera igualitaria (a partes iguales), salvo en ocasiones que esa cantidad puede variar para algunas de las partes como consecuencia del nivel adquisitivo.

El coste de la mediación debe quedar acordado en la primera sesión, y así las partes poder decidir si deciden continuar o no.

2. EL ACUERDO EN LA MEDIACIÓN: CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

Finalizada la mediación, el mediador levantará un Acta de la Sesión Final en el que se dejará constancia de los acuerdos que se hubiesen alcanzado. Respecto a esto mismo el art. 23 de la LMCM.

El acuerdo de mediación debe ser tratado con especial cuidado. Por una parte, los acuerdos deben ser no solo factibles, sino también legales, es decir, posibles personal y jurídicamente. Es preciso también tener en cuenta que están destinados a su ejecución, es decir, a que se lleven a la práctica. Los acuerdos no se adoptan de golpe, sino usualmente, a lo largo de todo el proceso, de manera parcial, a veces en un “continuo hacerse y deshacerse”.

El art.23 de la LCMCM, hace referencia expresamente al acuerdo de mediación, y señala que habrán de recogerse en el los siguientes aspectos:

- La identidad y el domicilio de la partes.
- El lugar y fecha en que se suscribe.
- Las obligaciones que cada parte asume.
- El reconocimiento de que el procedimiento se desarrolló de acuerdo con lo previsto en la Ley.
- El mediador o mediadores que han intervenido (y la institución de mediación, en su caso).
- La firma de las partes (o de sus representantes).

Terminada estas acciones el mediador el mediador informará a las partes de que pueden instar su elevación a escritura pública al objeto de que pueda considerarse título ejecutivo, a los efectos de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil y pueda exigirse inmediatamente su cumplimiento forzoso en vía judicial (Vallejo, et al., 2010).

Para ello, la ley diferencia dos situaciones posibles:

a) *La mediación se produce al margen de un proceso judicial sobre el objeto de la mediación.*

Para este supuesto, el art. 25 LMCM dispone cómo llevar a cabo la formalización del “título ejecutivo”, que consiste en su elevación a escritura pública (un documento que tiene la suficiente eficacia de veracidad, que hace prueba fehaciente frente a terceros), que se hará del siguiente modo:

- El acuerdo de mediación se presentará por las partes ante un notario acompañado de copia de las actas de la sesión constitutiva y final del procedimiento, sin que sea necesaria la presencia del mediador.
- Para llevar a cabo la elevación a escritura pública del acuerdo de mediación, el notario verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos en esta Ley y que su contenido no es contrario a Derecho.
- Cuando el acuerdo de mediación haya de ejecutarse en otro Estado, además de la elevación a escritura pública, será necesario el cumplimiento de los requisitos que, en su caso, puedan exigirlos convenios internacionales en que España sea parte y las normas de la Unión Europea.

b) *Para el caso de que se alcance en mediación un acuerdo estando abierto un procedimiento judicial, el procedimiento es algo diferente.*

En este caso hay que llevar a cabo su homologación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Según señala el art. 26 LMCM, la ejecución de los acuerdos de mediación, resultado de una mediación iniciada estando en curso un proceso, se instará ante el tribunal que homologó el acuerdo.

Si se tratase de acuerdos formalizados tras un procedimiento de mediación será competente el Juzgado de Primera Instancia del lugar en que se hubiera firmado el acuerdo de mediación, de acuerdo con lo previsto en el apartado 2 del artículo 545 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Cuando la ejecución tuviera que llevarse a cabo en otros Estados (Ejecución de los acuerdos de mediación transfronterizos), habrá que tener en cuenta lo que dispone el art. 27 LMCM:

1. Sin perjuicio de lo que dispongan la normativa de la Unión Europea y los convenios internacionales vigentes en España, un acuerdo de mediación que ya hubiera adquirido fuerza ejecutiva en otro Estado sólo podrá ser ejecutado en España cuando tal fuerza ejecutiva derive de la intervención de una autoridad competente que desarrolle funciones equivalentes a las que desempeñan las autoridades españolas.
2. Un acuerdo de mediación que no haya sido declarado ejecutable por una autoridad extranjera sólo podrá ser ejecutado en España previa elevación a escritura pública por notario español a solicitud de las partes, o de una de ellas con el consentimiento expreso de las demás.
3. El documento extranjero no podrá ser ejecutado cuando resulte manifiestamente contrario al orden público español.

CAPITULO 2: EL CONFLICTO EN EL CONTEXTO FAMILIAR

3. EL CONFLICTO

El conflicto es una parte inherente de nuestra sociedad y de las relaciones que en ellas se establecen. Si bien, el conflicto es la parte esencial de la mediación, es decir, para que se produzca cualquier tipo de mediación debe darse un conflicto, si no hubiera conflicto no habría razón o motivo por el que poner en marcha la mediación.

A continuación, vamos a explicar en qué tipos de conflictos nos podemos encontrar, y qué caracteriza a cada uno.

3.1 Concepto

Munduate y Martínez (1998) definen conflicto como situaciones en las que se producen confrontaciones o desacuerdos entre personas o grupos humanos en los que influyen sus deseos, intereses, posiciones o valores que hacen que tengan objetivos incompatibles o que su percepción sobre ellos sea de incompatibilidad, reconociendo

que juegan un papel importante las emociones y sentimientos de las partes. El resultado de la gestión del conflicto dará lugar a que se deterioren las relaciones o por otra parte que se refuercen y mejoren

A su vez, Smith y Mackie (1997), afirman que el conflicto es una percepción de incompatibilidad de las metas u objetivos, es decir, lo que desea una parte la otra lo considera nocivo.

Cuando existe un conflicto, emergen emociones que influyen en cómo se comportan las partes, y en la mayoría de las ocasiones produce sensaciones negativas. Es por ello que Van de Vliert, (1985) da tres razones por las que el conflicto puede ser positivo:

- El conflicto es un medio para alcanzar un cambio, es decir, modifica estructuras de poder y actitudes arraigadas que pueden generar tensiones.
- El conflicto produce una cohesión del grupo al enfrentarse a otros grupos, ya que aumenta la identificación y solidaridad entre los miembros intragrupal.
- El conflicto produce tensiones que dan lugar a que se ponga en marcha la creatividad y que se favorezca la crítica, evitando así el conformismo desmotivador.

Nuestras creencias sobre el conflicto están directamente relacionadas con los mensajes que recibimos de nuestro entorno (padres, amigos, profesores...), estas creencias van a ser las que nos hacen reaccionar de una u otra forma ante ellos (Soria Et. al., 2008).

Además, nos encontramos que la misma Real Academia da cuatro definiciones de conflicto, todas ellas desde una perspectiva negativa: a) combate, lucha, pelea; b) enfrentamiento armado; c) apuro, situación desgraciada y de difícil salida; d) problema, cuestión, materia de discusión (Soria, Et al., 2008).

Por suerte hoy en día vamos interiorizando que el conflicto es inevitable en las relaciones sociales. Soria, Et al., (2008) afirman que “el conflicto ayuda a aprender nuevos y mejores modos de responder a los problema, a construir relaciones mejores y más duraderas, a conocernos mejor a nosotros mismos y a los demás” (p.23).

Por tanto el Mediador, ayudará a las partes a que vean ese lado positivo del conflicto, que desaparezca esa connotación negativa y que a través del dialogo consigan llegar a un acuerdo con el que ambos ganen.

3.2 El conflicto: su papel en la familia.

La familia es una unidad básica y primer ambiente social de todos los seres humanos. En ella se cree que está presente un orden social, pero este orden social no quiere decir que no nos encontremos conflictos, si existen como en cualquier grupo y necesitan ser negociados y manejados para evitar la ruptura (Soria, et al., 2008).

Según autores como Weber o la de Coser:

“una relación está en conflicto cuando un actor realiza su voluntad contra la resistencia de otra parte y/o es una lucha sobre valores, estatus, poder y recursos en el cual la intención de los oponentes es neutralizar, herir o eliminar a sus rivales” (Soria et al., 2008, p.82).

Así el conflicto dentro del núcleo familiar tiene una visión destructiva y negativa. Si bien Larriera (2004, citado en Soria et al., 2008) afirma que el conflicto también puede ser una oportunidad de cambio que transforma de forma positiva las estructuras familiares.

También desde una visión mas positiva, Alzate (1998, citado en Soria et al., 2008, p.82) afirma que el conflicto puede:

- a) Evitar el estancamiento: la familia a lo largo de su ciclo vital, deberá favorecer el crecimiento de sus miembros, facilitar la resolución de las crisis vitales inevitables (adolescencia, adultez, senectud...).
- b) Estimular el interés y la curiosidad: fomentar el aprendizaje y saber transmitir sus valores a las nuevas generaciones.
- c) Ser la raíz del cambio personal y social: ayudar al desarrollo y adaptación de sus miembros.
- d) Ayudar a establecer identidades tanto personales como grupales: en la familia se construye la identidad personal y social, a raíz de superar muchos conflictos cotidianos.
- e) Ayudar a responder mejor a los problemas: dentro de las familias se construyen relaciones duraderas y mejores, nos permite conocernos

mejor a nosotros mismos y nos aporta algunas armas necesarias para resolver mejor posibles conflictos con otros o con la misma sociedad.

Por tanto, la capacidad socializadora de la familia está relacionada con su estructura interna (hábitos, pensamientos, actitudes y valores). En las familias el conflicto está presente en (Soria et al, 2008, p.83):

- “En una variedad de estados emocionales intrapsíquicos y en conductas conflictivas específicas”
- “En los diferentes comportamientos dirigidos a restablecer el equilibrio o el orden bien través de la fuerza, la coerción, la obligación, o la negociación, los pactos y/o el compromiso”.

4. ESTRUCTURA DEL CONFLCITO

Para analizar el conflicto vamos a tener en cuenta a la estructura que hace Lederach, (1984) que consiste en diferenciar los elementos que componen o tiene que ver con el conflicto. Encontramos los siguientes aspectos (FIGURA 3):

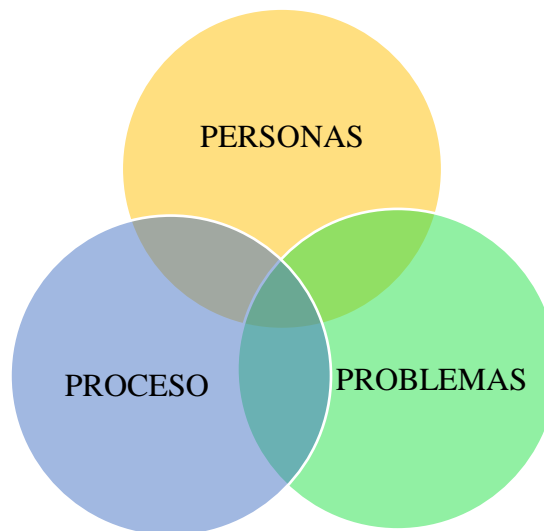


Figura 3. Estructura del conflicto

Fuente: Elaboración propia

1. Personas

Para comenzar es necesario identificar quienes son las partes que están directamente relacionadas con el conflicto, pero también aquellas que indirectamente

pueden influir en el. Conocer estos datos nos va a ayudar a tomar conciencia de la magnitud del problema (Ramos, 2003).

Encontramos dos claves esenciales en las personas a la hora de analizar sus conflictos (Ramos, 2003).

- Necesidades: El mantenimiento del conflicto está determinado por el comportamiento de las personas. Son varios autores los que afirman que el comportamiento se encuentra directamente influenciado por las necesidades insatisfechas de las personas por ello las emociones y los sentimientos juegan un gran papel, ya que son estados mentales o procesos inducidos por un evento o suceso con una determinada intensidad según (Vallejo y Guillén 2010).

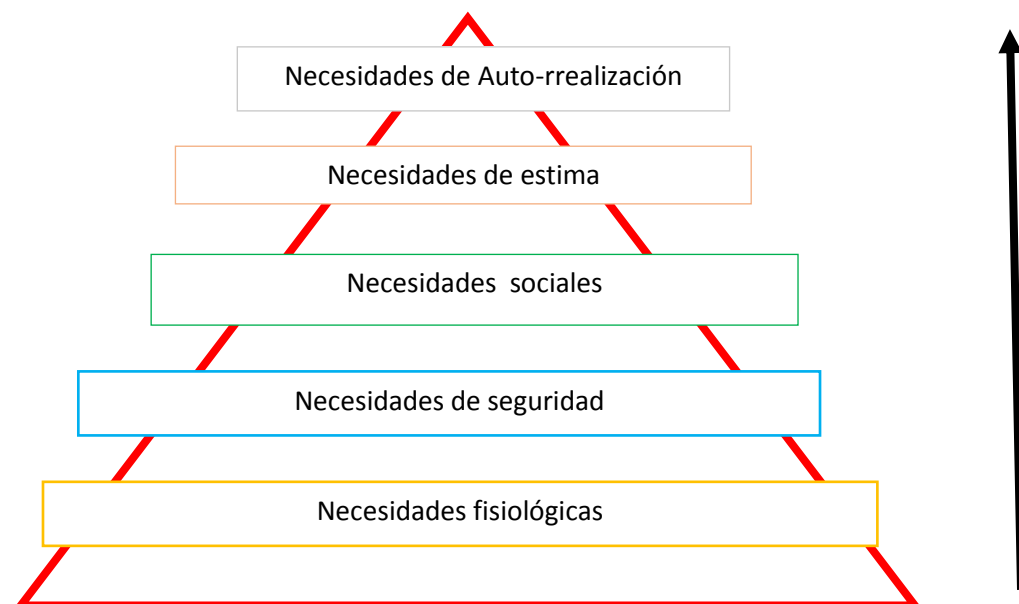


Figura 4. Teoría Maslow

Fuente. *Elaboración propia*

Maslow hace un orden jerárquico de dichas necesidades (Figura 4): a) necesidades fisiológicas; b) necesidades de seguridad; c) necesidades sociales; d) necesidades de estima; e) necesidades de autorrealización.

Maslow añade que es imprescindible ir cubriendo dichas necesidades de abajo a arriba para que todas sean motivadores activos del comportamiento. No satisfacer alguna de estas necesidades puede concluir en conflicto empezando por el conflicto con uno mismo (estados depresivos, baja autoestima, inseguridad).

- Percepción: Gracias a que percibimos podemos interpretar la realidad que nos rodea. Percibir es el primer paso del pensamiento. Si bien la percepción hace que tengamos una interpretación muy personal de la realidad. Para intentar comprender el conflicto es fundamental saber que percepción tienen de este las partes. La clasificación de la realidad del individuo se divide en tres áreas según Díez y Tapia, (1999; Citado en Ramos, 2003,p.123):
 - Área interna del individuo: hace referencia a aquello que ocurre, siente y quiere el individuo, está relacionado con sus valores, sus intereses y sus creencias.
 - Área externa del individuo: son las personas, los objetos y los símbolos. Incluye el mundo material y la conexión con otras personas.
 - El tercera área viene determinado por el aparato cognoscitivo con el que funciona el individuo: relacionamos el área interna y externa a través de un cierto tipo de actividad. En el momento de conocer, el individuo cuenta con tres procesos: la razón, la emoción y la imaginación-intuición.
- Comunicación y análisis transaccional: La forma en que nos dirigimos a otra persona provoca en esta una respuesta particular. Filley (1989; Citado en Ramos, 2003, p.124) afirma que “El lenguaje que debemos comenzar a acostumbrarnos a utilizar para resolver conflictos debe ser descriptivo y fáctico”

Dicho análisis admite la existencia de tres estados del ego:

- Grupo uno o Padre: está formado por aquella información que manejamos pero que sin embargo no tenemos constancia de ella. Está relacionado con lo que cada individuo entiende que es correcto en cada momento, con la cultura o la educación que nos hayan transmitido.
- Grupo dos o Niño: conocido con este nombre por estar compuesto por reacciones basadas en emociones, sentimientos o fantasías. Se denomina con este nombre ya que los niños al tener poco vocabularios dejan de llevar por las emociones y no pueden explicarlo de forma concisa.
- Grupo tres o Adulto: Las expresiones de Adulto son descriptivas, teniendo como fin dar y obtener información (por qué, donde, quién, cuándo y cómo). Se llega a esta fase tres cuando se descubre el papel que

juegan los sentimientos y los efectos que tienen sobre el comportamiento del individuo.

Tanto el grupo Padre como niño se dan de forma inconsciente, y no pueden comunicarse entre sí. La incomunicación aparece cuando se dan transacciones cruzadas, por ejemplo de padre a niño o viceversa. Este análisis lo que pretende es ser consciente de las relaciones que tienen las partes en conflicto y analizar su comunicación e intervenir para evitar o sanar la incomunicación (Ramos, 2003):

- Pensamiento dialéctico: en nuestra sociedad existen los conflictos porque nuestra mente está preparada crearlos. Nuestro pensamiento está fundado en el lenguaje y la contradicción. Ante una discusión, en numerosas ocasiones las partes no quieren o no pretenden reforzar su idea sino asegurar el fracaso de la idea del contrario.
- Actitudes: Las partes en conflicto siempre tiene una meta: ganar y ver perder al contrario. Ante un problema es necesario hacer conscientes a las partes que se puede encontrar una solución aceptable en la que ambas ganen. Filley (1989; citado en Ramos, 2003, p.126) , expone que las máximas para poseer estas actitudes son
 - Creer que hay una solución para cada problema.
 - Creer en encontrar una solución que sea satisfactorias ambas partes en conflicto.
 - Cooperar no competir.
 - Valorar a todas las personas.
 - Respetar el punto de vista de los demás
 - Aceptar la opinión de otras personas aunque no sea la misma que la nuestra.
- Comportamiento: Cada persona responde de forma distinta ante un conflicto. Encontramos cinco estilos de comportamiento que puede tener una persona a la hora de enfrentarse a un problema (Figura 5).

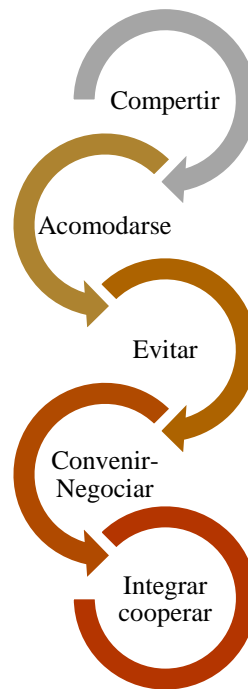


Figura 5. Estilos del comportamiento

Fuente. *Elaboración propia*

- Competir o también llamado “El luchador rudo”: Solo se preocupa por lo que el mismo quiere. La actitud que caracteriza a este tipo de comportamiento es aquella en la que él gana pero el contrario pierde.
- Acomodarse o “el ayudante amigable”: A estas personas enfrentarse a un conflicto les resulta incómodo, prefieren ceder ellos y perder si con ello aseguran mantener la armonía en la relación.
- Evitar: Evita el conflicto y ni satisface sus intereses ni los del contrario. Si se llegase a un acuerdo, no se sentirá en la obligación de cumplirlo.
- Convenir-negociar: Las personas que tienden a tener este comportamiento buscan alcanzar un acuerdo en el que ambas partes ganen algo.
- Integrar-cooperar: consideran el conflicto como algo natural y positivo, busca satisfacer no solo sus intereses sino también los de la otra parte.

Filley (1989; citado en Ramos, 2003) añade que se combinan dos variables para determinar los cinco estilos de comportamiento, dichas variables son: a) la importancia que se le otorga al mantenimiento de la relación con la persona; b) la prevalencia o no de los intereses personales

2. Proceso

“El conflicto es dinámico, tiene fases y va desarrollándose a lo largo del tiempo” (Ramos, 2003, p.128). El procedimiento del conflicto se podría dividir en dos etapas: a) escalada: se desarrolla gradualmente; b) desescalada: el conflicto ya ha llegado a su punto álgido, para desescalar el conflicto se debe reducir la tensión, que las partes expresen sus necesidades e intereses y reconstruir en común la relación (Ramos, 2003).

3. Problema

En función de los problemas con los que se encuentren los individuos dividimos los conflictos en Moore (1994; citado en Soria et al., 2013, p. 88-89):

- Conflictos de valores: Todas las familias se rigen por unos valores que dan sentido a su vida. Si bien, cada familia adquiere valores distintos, pero esto no tiene porque ser motivo de disputa si se respetan todos los valores y no se imponen a la fuerza. En cada núcleo familiar, encontramos los valores cotidianos, valores relacionados con las necesidades psicológicas, autoestima e identidad.
- Conflictos de relación: Tanto en una familia y/o dentro de la vida familiar van a existir problemas de relación entre sus miembros, acompañados de emociones fuertes, negativas, percepciones falsas o estereotipos. Estos conflictos pueden afectar a los vínculos familiares , por ello es importante también ver el conflicto como una oportunidad de cambio, crecimiento y vivencia positiva.
- Conflictos de información: Estos conflictos se dan cuando a los miembros de las familias les falta la información necesaria para tomar la decisión acertada, puede que estén mal informados o que malinterpreten algunos datos. Muchos de estos conflictos están relacionados con la escasa comunicación.
- Conflicto de interés: Los conflictos de intereses se producen por la competición entre necesidades incompatibles o aquellas que los miembros de la familia perciben como tal. Ocurren cuando las partes piensan que para satisfacer sus necesidades deben ser sacrificadas las del otro. Suelen ser conflictos relacionados con objetos sustanciales, como el dinero, el tiempo, etc, con objetos de procedimiento o psicológicos.

- Conflictos estructurales: En las familias también existen conflictos relacionados con fuerzas externas a la persona, como recursos físicos, económicos, de autoridad o geográficos. Estos conflictos inevitablemente van a condicionar a la familia en mayor o menor medida en función de la manera que tengan de enfrentarse a la disputa.

Por tanto, tenemos que tener presente que el conflicto no solo incluye a las personas sino a sus sentimientos, emociones, autoestima, percepciones individuales, así como el significado que cada uno da al conflicto y a aquellas personas que están implicadas en el.

Si bien, los conflictos sociales y tal y como ocurre en los conflictos dentro de una familia (Soria et al., 2008, p.90):

- a) *“Derivan de una divergencia percibida de intereses”.*
- b) *“Hay una número limitado de estrategias para afrontarlos”.*
- c) *“Contienen una mezcla de motivos”.*
- d) *Pueden terminar o a través del comportamiento, o a través del cambio actitudinal”.*
- e) *“Llevan a resultados que van desde lo puramente destructivo hasta lo puramente constructivo”.*
- f) *“Surgen a partir de una variedad de antecedentes”.*

Además, y para finalizar, “el conflicto familiar se puede volver disfuncional a la familia, entendiéndose por familia funcional la familia como un sistema constituido por varias unidades en relación que posee una interacción dinámica y constante de un intercambio con el mundo externo” (Soria et al., 2008, p.90).

Una familia se puede volver disfuncional cuando: a) no se respeta la distancia generacional; b) se producen problemas en la comunicación; c) Falta una adaptación al cambio (Soria, et al., 2008).

5. TIPOS DE CONFLICTO

Dentro de las los distintos tipos de familia, nos podemos encontrar con uno u otro conflicto. Redorta (2014, citado en Soria et al, 2008), recoge la clasificación de dichos conflictos (Tabla2):

Tabla 2. Clasificación de los conflictos.

Criterio de clasificación	Tipo de conflicto	Autor	Observaciones
Agresividad	Destructivo Constructivo	Deutsh	Fuerte aparición o ausencia de agresividad.
Funcionalidad	Funcional Disfuncional	Abebrese	Es funcional si potencia la innovación y la creatividad.
Nivel de visibilidad	Latente Manifiesto	Galtuny	El conflicto latente deja de serlo al manifestarse.
Relación de poder	Simétricos Asimétricos	Woodhouse	La simetría equivale a igualdad en el poder.
	Verticales Horizontales	Lederach	Se refiere al conflicto entre iguales o jerarquías.

Fuente: Redorta (2014, citado en Soria et al, 2008)

a) Conflicto destructivo y constructivo.

En el conflicto destructivo aparece la agresividad, ésta trae como consecuencia la destrucción de las relaciones, es decir, destruir al otro. Desde esta perspectiva el conflicto dentro del núcleo familiar está encaminado a los considerados comportamientos más habituales como las discusiones, las discusiones, etc que se dan entre sus miembros y que se resuelven a través de violencia (Soria et al, 2008).

En el conflicto constructivo la agresividad está ausente, prevalece el diálogo u otras estrategias para resolver el conflicto. Se avanza a la consecución de metas mutuas y se resolverán las desavenencias sin destruir relaciones (Soria, et al 2008).

b) Conflicto funcional o disfuncional

El conflicto funcional se caracteriza por darse situaciones normales como peleas o discusiones entre los miembros de las familias pero estos les ayuda a crecer como individuos y grupo familiar (Soria et al, 2008).

El conflicto disfuncional, los comportamientos normales de la familia impiden que estos se desarrollen y crezcan como grupo, produciendo un daño familiar (Soria et al, 2008).

- c) El conflicto latente o manifiesto

El conflicto latente hace referencia aquellos deseos y necesidades insatisfechos en las familias, que afecta a su sentimiento de grupo aunque no se verbalice. Si bien, el conflicto manifiesto se expresa abiertamente las necesidades, deseos, intereses, etc de cada miembro de la familia, pudiendo observar que desacuerdos conviven en el seno familiar (Soria et al, 2008).

- d) Conflicto simétrico-asimétrico/ vertical-horizontal.

Por una parte, tenemos el conflicto simétrico o horizontal, sus participantes están en igualdad de poder en diferentes variables (edad, recursos, experiencias, etc) u ocupan el mismo lugar en la jerarquía familiar. Por otra parte, encontramos el conflicto asimétrico en el que sus participantes están en desigualdad o no pertenecen a la misma posición dentro de la jerarquía familiar, lo que lleva a un situación de fortalece o debilidad para las partes en conflicto, por ejemplo conflicto entre padre e hijo (Soria, et al, 2008).

6. LOS NIVELES Y EL CICLO DEL CONFLICTO.

6.1 Los niveles del conflicto

Respecto a los niveles de conflicto hayamos cuatros diferentes a) Intrapersonal; b) interpersonal; c) intragrupal; d) intergrupala (Alzate, sf).

Si bien Soria et al, afirman que dos de ellos afectan especialmente en las familias, estos son:

- a) Intrapersonal: ocurre dentro del individuo. Su origen lo encontramos en las ideas, pensamientos, emociones, valores, etc, y la amenaza al yo psicológico, el individuo tiene una percepción de fracaso personal. Además existe la amenaza a la propia identidad dando lugar a la pérdida del autoconcepto y de la autoestima y al desarrollo psicosocial, que da lugar a un inadecuado desarrollo psicológico (Soria, et al, 2008).
- b) Interpersonal: Ocurre en la interacción del individuo con otro ser humano. Muchos de ellos tienen como origen las normas sociales y los procesos básicos que los guían son la reciprocidad, el compromiso y la obediencia. También aparecen se dan conflictos como consecuencias de las relaciones afectivos emocionales (ruptura matrimonial). Algunos de los factores que hacen que

aparezcan estos conflictos son la desigualdad, el no sentirse apoyado o la sensación tras una ruptura emocional (Soria et al, 2008)

Como bien hemos dicho al principio estos dos modelos son los mas frecuentes en el nucleo familiar, si bien también se pueden dar dos mas como son:

- c) Intragrupal: Se da en un pequeño grupo y afecta a su capacidad para resolver conflictos y alcanzar sus objetivos.
- d) Intergrupal: Se dan en grupos más grandes. Resolver el conflicto es más complicado como consecuencia de la gran cantidad de gente implicada.

6.2 El ciclo del conflicto.

En las situaciones de conflictos cada persona sigue una serie de fase que hacen que perpetuemos dicho conflicto (Figura 6) (Alzate, sf):



Figura 6. El ciclo del conflicto

Fuente. *Elaboración propia*

Fase 1: Actitudes y creencias.

El ciclo comienza por nosotros

El ciclo comienza por nosotros mismos y por nuestras creencias y actitudes que tenemos hacia este. Dichas creencias y actitudes tienen su porque en distintas fuentes como (Alzate, sf, p.9):

- *“Los mensajes que hemos recibido en la infancia sobre los conflictos”*
- *“Los modelos de conducta de padres profesores y amigos”*
- *“Las actitudes y conductas en los modelos de comunicación”*
- *“Nuestras propias experiencias con los conflictos”*
- *“Nuestras actitudes y creencias afectan a la forma en que respondemos cuando ocurre un conflicto”*

Fase 2 : El conflicto

En esta fase del ciclo es cuando aparece el conflicto.

“El conflicto es un proceso inherente a las relaciones sociales, es inevitable en todo marco de relación, se produce entre niños en el patio de la escuela y entre países a nivel internacional. Es por lo tanto un fenómeno ubicuo y universal” (Alzate, sf, p.9).

Fase 3: La respuesta

La respuesta es la fase donde empezamos a actuar. El conflicto puede ser exteriorizado a través de gritos, a través del diálogo entre las partes o a través de su abandono. Con nuestro sistema de actitudes y creencias personales, explicado en la fase 1, reaccionamos de la misma manera sin importar cuál sea la disputa. Estas reacciones dicen mucho de la persona y de los patrones que seguimos en situación de conflicto (Alzate, sf).

Fase 4: El resultado

La respuesta lleva siempre al mismo resultado. Alzate (sf, p.10) afirma que “La consecuencia servirá para reforzar la creencia y de este modo el ciclo se mantiene”. Todo esto da lugar a que el resultado del ciclo del conflicto refuerce nuestro sistema de creencia y lleve a la perpetuación del mismo patrón.

7. ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL CONFLICTO

Para conocer los diferentes estilos de afrontamiento que tiene cada persona ante un conflicto Thomas Kilmann presenta un instrumento que permite evaluar las situaciones en las que dos personas parecen ser incompatibles (Gracia, 2008). En las situaciones de conflictos se puede hacer una descripción de la conducta de la persona

según dos dimensiones básicas: “1) *asertividad*, la medida en que el individuo intenta satisfacer sus propios intereses y, 2) *cooperación*, la medida en que el individuo intenta satisfacer intereses de la otra persona” (García, 2008). Ambas dimensiones permiten definir los cinco métodos de resolución de conflictos.

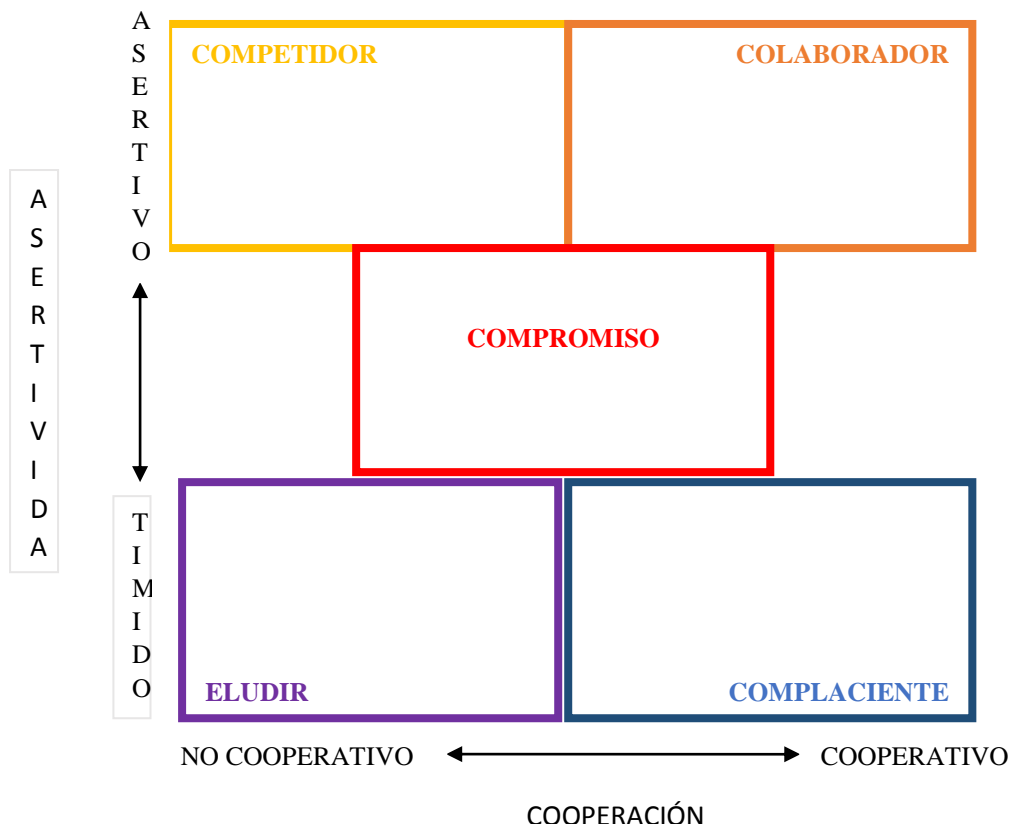


Figura 7. Reacciones ante el conflicto

Fuente: García, 2008, p.2

a) Competidor

El competidor es asertivo y no cooperativo, está orientado hacia el poder. Cuando el individuo compete, lo que pretende es satisfacer con ello sus intereses, no le importa que sea a expensas de otra persona solo le quiere ganar. Su finalidad también es defender sus derechos (García, 2008).

b) Colaborador

Gracia (2008) defiende que el colaborador es tanto asertivo como cooperativo. Al colaborar, se busca satisfacer los objetivos de ambas partes, buscar una alternativa en la que ambos ganen.

“La colaboración entre dos personas puede tomar la forma de explorar un desacuerdo para conocer el punto de vista de ambas personas, resolver una situación que de otro modo los haría competir por un recurso o confrontar y tratar de encontrar una solución creativa a un problema interpersonal” (García, 2008, p.9).

c) El compromiso.

El compromiso es el campo intermedio entre la asertividad y la cooperación. Cuando se está llegando a un acuerdo, lo primordial es encontrar el objetivo es una solución oportuna y satisfactoria para ambas partes.

“El llegar a un acuerdo es el campo medio entre la competencia y el ser complaciente, cediendo más que compitiendo, pero siendo menos complaciente. Así mismo, se dirige a un asunto de forma más directa que la evasión, pero no lo explora con la misma profundidad que se usa cuando se colabora. Esta conducta puede significar “dividir la diferencia”, intercambiar concesiones o intentar una rápida solución intermedio” (García, 2008, p.9).

d) El eludir.

No es asertivo y no es cooperativo. Al eludir, el individuo no se centra ni en sus intereses propios ni en los de la otra persona, directamente elude el conflicto.

e) Complaciente.

El complaciente, a diferencia del competidor, no es asertivo, pero sí es cooperativo. El complaciente no satisface sus intereses con el fin de que el contrario si los satisfaga. este modo hay un elemento de auto-sacrificio. *“El complaciente puede ser generoso o altruista, puede obedecer las órdenes de la otra persona cuando preferiría no hacerlo, o puede someterse al punto de vista de otra persona” (Gracia, 2008, p.9).*

CAPÍTULO 3: MEDIACIÓN FAMILIAR

8. FAMILIA

8.1 Concepto y tipos de familia.

Hoy en día es difícil establecer un concepto unitario de familia, ya que dicho concepto se ha ido adaptando a la evolución de la sociedad.

No podemos comparar la familia de ahora con la familia en la que vivieron nuestros mayores. Ripol-Millet (2001) añade que *“La familia tradicional hace ya muchos años que está en crisis y es natural y bueno que lo esté. Todas las instituciones humanas que perduran se ven obligadas a adaptarse, transformarse y actualizarse”* (p.17).

Según la sociología podemos considerar que en España se han sufrido dos transiciones importantes en la familia, una de ellas relacionadas con la industrialización y otra relacionada con nuestro objeto de estudio: aumento de la tasa de divorcios en Europa a partir del año 1960 (Ripol-Millet, 2001).

Según Sánchez (2009) en la actualidad se podría definir familia como:

“Grupo de personas organizado con trascendencia humana y social que pueden formar un núcleo de convivencia, integrado por un grupo de personas unidas por vínculos de diversa índole que tienen incidencia social, además es un grupo identificador, ya que a través de unos apellidos y nombre se distinguen en el entorno social en el que se desarrollan. Se encuentran unidos por unos vínculos que pueden ser el afecto, la sangre o la Ley (matrimonio, afinidad, adopción...), (p. 33).

Por tanto y a efectos de la definición de este autor nos encontramos ante distintos modelos de familia, dichos modelos son los siguientes:

- a) Familia nuclear: formada por los padres y los hijos.
- b) Familia extensa: determinada por aquellos individuos que provienen de un tronco común, más o menos próximos y que tienen entre ellos relaciones frecuentes.
- c) Familia polinuclear: está formada por varias familias nucleares en la cual hay varias generaciones inmersas.
- d) Familia nuclear ampliada: además de estar la propia familia nuclear se añaden otros parientes.
- e) Familia incompleta: se compone de un solo miembro del matrimonio,
- f) Familia poligámica: formada por un marido y varias esposas e hijos (no permitido en todas las culturas).

9. LA RUPTURA FAMILIAR.

La ruptura familiar, como consecuencia de una separación o divorcio es un proceso largo en el tiempo, en el que se producen cambios que deben ser analizados en el momento para evitar que las desavenencias sean cada vez mayor (Soria, 2008).

Según el modelo de Kaslow (1984, citado en Soria, 2008) se dan tres etapas en un proceso de separación/divorcio (Tabla 3):

Tabla 3

Etapas en la separación/divorcio

	FASE	CONCEPTO	SENTIMIENTOS	ACTITUDES
PRE-DIVORCIO (ANTES)	Divorcio emocional	Deterioro de la relación y aumento de la tensión . Reflexión , planteamiento y toma de decisión.	Desilusión, insatisfacción, ansiedad, desesperación, temor, angustia, miedo, ira, culpabilidad, ambivalencia, etc	Evitación , confrontaciones, riñas, llantos, negación, abandono físico y emocional, búsqueda de apoyo social , etc.
DIVORCIO (DURANTE)	Divorcio legal	Legítima la separación y regula sus efectos.	Depresión, desapego, desesperanza, autocompasión, etc.	Negocia, gritar, amenazar, intentos de suicidios, consultas a abogados, mediadores, etc.
	Divorcio económico	Reparto de bienes y búsqueda de garantías que salvaguarden la supervivencia de los miembros de la familia.	Confusión., furia, tristeza, soledad, alivio, venganza, etc.	Separación física, intentos de terminar con el proceso legal, búsqueda de arreglos económico, etc.
	Divorcio co-parental	Regulación de los problemas de custodia y visitas respecto a los hijos.	Preocupación por los hijos, ambivalencia, insensibilidad, incertidumbre, etc.	Lamentos, quejas y duelo, búsqueda de apoyo en amigos y familia.
	Divorcio social	Reestructuración funcional y relacional de la familia. Las	Indecisión, optimismo, resignación, curiosidad,	Finalización del divorcio, búsqueda de nuevas amistades,

		amistades y la sociedad general.	arrepentimiento, excitación, tristeza, etc.	inicio de nuevas actividades, etc.
POST-DIVORCIO (DESPUÉS)	Divorcio psíquico	Independencia emocional y elaboración psicológica de los efectos de la ruptura.	Aceptación, autoconfianza, energía, autovaloración, entereza, autonomía, independencia, etc.	Recomposición de la identidad, adaptación al nuevo estilo de vida, búsquedas de nuevas relaciones, etc.

Fuente: Soria, 2008,p.51.

1. Pre-divorcio: en esta etapa se produce el divorcio emocional, se manifiesta con la inestabilidad de los afectos. Fluyen sentimientos como la desilusión, insatisfacción, ansiedad, etc. Estos sentimientos provocan llantos, peleas con el adversario y búsqueda de asesoramiento familiar y del círculo más cercano.
2. Durante el divorcio: en esta fase se resuelven las cuestiones legales, esta formada por:
 - Divorcio legal: regula la separación. Se caracteriza por sentimientos como la autocompasión e indefensión y reaccione como intentos de suicidios, buscar abogados, mediadores, etc.
 - Divorcio económico: aparecen sentimientos negativos como la ira, la rabia, tristeza o soledad.
 - Divorcio coparental: destaca la preocupación por los hijos y el miedo a perderlos. Buscan el apoyo de los mas allegados.
 - Divorcio religioso: en el caso de parejas creyentes, miedo a que no sea aceptado en la comunidad reliogiosa.
3. Post separación-divorcio: hay una búsqueda del reequilibrio psicológico. Las partes recuperan su confianza y autonomía, y se van acomodando a su nuevo estilo de vida.

Cabe destacar, que dichas etapas no son temporales sino que pueden solaparse. Cada separación o divorcio tiene unos motivos y unas consecuencias que harán que las etapas transcurran de un u otro orden (Soria, 2008).

La adaptación de la pareja separada a la nueva situación no será fácil. Según Weiss (1976; citado en Soria, 2008) las pajas necesitarán entre dos y cuatro años para adaptarse a la nueva situación.

10. CONSECUENCIAS DEL DIVORCIO/SEPARACIÓN EN LOS HIJOS

Tal y como hemos comentado anteriormente, durante el proceso de separación la pareja está inmersa en una situación estresante, que tiene como consecuencia un desequilibrio emocional y personal. Los hijos también sufren en este proceso, muchas veces se ven involucrados en la pelea de los progenitores, siendo utilizados como instrumento para hacer daño al otro (Soria, 2008).

Los hijos experimentan la ruptura familiar como una pérdida, es por ello que ponen en prácticas una serie de estrategias para afrontar la situación (Saposnek, 1983; citado en Soria, 2009, p.59):

- Miedo a ser abandonados, este miedo les llevará a intentar que los padres se reconcilien.
- Posición neutral para que no exista ningún conflicto más.
- Asegurar el afecto del al menos un progenitor aunque para ello tenga que mostrar rechazo hacia el otro.
- Esfuerzos por mantener la autoestima de sus padres para cuidar su propia estabilidad emocional.
- En la adolescencia, pueden llegar a aprovecharse de la ruptura para sus propios beneficios.

Si bien, cada la edad y el momento evolutivo del niño hace que este exprese sentimientos y reacciones diferentes (Tabla 3)

Tabla 3

Edad del Menor y efectos de la separación parental.

	EDAD PRE- ESCOLAR (De 2 a 4 años)	PRIMERA ETAPA ESCOLAR (De 5 a 8 años)	SEGUNDA ETAPA ESCOLAR (de 9 a 12 años)	ADOLESCENTE
NIVEL DE	Dificultades de	Mayor conciencia	Mayor capacidad	Más elementos

COMPRENSIÓN	comprensión de la nueva situación y para diferenciar la realidad de la fantasía.	de los motivos y razones de los adultos. Conservan mas fantasía de reconciliación.	empática y de comprensión de la realidad.	cognitivos y apoyos externos para afrontar la nueva situación. Más expuestos al conflicto y con mayores posibilidades de implicación.
SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS	Experimentan sentimientos de culpabilidad. Miedo ansiedad, inseguridad, dudas, etc	Sentimientos de pérdida, rechazo o culpa. Ansiedad y depresión, impacto cognitivo (fantasía y conflicto de lealtades)	Angustia, furia, sufrimiento, desamparo. Síntomas psicómáticos por ansiedad y depresión.	Temor al derrumbe estructural de la familia. Sentimientos de rechazo y ansiedad.
CONDUCTAS	Actitudes de negación y regresión: problemas para dormir, caprichos, etc.	Pueden llegar a rechazar a alguno de los progenitores.	Alianzas con unos de los progenitores para asegurar una protección, culpabilizando al otro. Asunción de papeles de adultos viéndose así mismos como protectores de uno de los progenitores.	Idean soluciones utópicas, salidas en falso, etc, Desequilibrio en el desarrollo integral .

Fuentes: Fariña (2002; citado en Soria, 2008, p.61)

Además y para finalizar, los hijos también pueden sufrir diversos fenómenos como (Soria, 2008):

- Sobrecarga-opresión: se siente con la obligación de ayudarles a afrontar algunas situaciones relacionadas con el acuerdo sobre la custodia, el régimen de visitas, etc.
- Síndrome de la Alineación Parental: el niño muestra su rechazo hacia un progenitor, de forma injustificada.
- Ilusión de reconciliación: afecta sobre todo a los niños con edades comprendidas entre 7 y 9 años, piensan constantemente en la reconciliación de sus padres.

- Síndrome de la madre maliciosa: Turkat (1995, citado en Soria, 2008) explica que la madre intenta sin ningún tipo de justificación castigar al padre con el rechazo de sus hijos y de su círculo más cercano.

Por todo ello, la separación/divorcio de los padres debe ser un proceso en el que se tenga presente que esta nueva situación no conlleva la pérdida de responsabilidad como padres, y que por encima de todo prime el bienestar de los hijos. Es por esto que la mediación Familiar es un proceso ideal para que una ruptura lleve consigo menos costes emocional, aparte de los económicos, que tiene como fin una salida pacífica de los conflictos tras la decisión de una ruptura.

11. MEDIACIÓN FAMILIAR

Como bien hemos visto anteriormente, la familia ha ido evolucionando, y esta evolución hace necesaria otras alternativas al litigio judicial para poder dar respuesta a los conflictos familiares. Dichos conflictos modifican la forma de vivir de los individuos, en este caso de aquellos que forman un núcleo familiar, que se ven insertos en ellos, siendo estos de una complejidad que excede en mucho del sistema judicial (Ortuño, 2013).

Ortuño (2013) afirma que: *“La dimensión emocional tanto como las relaciones paterno-filiales, las cuestiones económicas, e incluso la repercusión social y el impacto en la familia extensa, exigen un tratamiento multidisciplinar de estos acontecimientos tan trascendentes para muchos ciudadanos”* (p.3).

El litigio judicial se implantó en nuestra cultura como el primer recurso para afrontar un conflicto. Para muchas personas este proceso supone un trauma vital, que condiciona toda su vida de forma negativa y lo que es más “grave es generador de unos sentimientos de rencor y odio que perjudican gravemente a los hijos, a las propias personas que los generan, a sus economías y al desarrollo de sus vidas” (Ortuño, 2013, p.3).

Por tanto, la mediación familiar tiene como fin dar respuestas a estos tipos de conflictos, buscando superar lo que ha acontecido de forma positiva, centrándose en el bienestar de aquellos que han sufrido un divorcio, así como de sus hijos.

11.1 Concepto

“La mediación familiar es el proceso de resolución de conflictos, no terapéutico ni jurídico, que permite a las parejas que desean separarse el disponer de un lugar (al margen del juzgado) donde dialogar y llegar a soluciones satisfactorias respecto del futuro de sus hijos y del suyo propio” (Lapasó y Ramón, 2008, p.141).

Por tanto no nos encontramos ante una terapia sino ante un proceso con identidad propia (Lapasto y Ramón, 2008).

Si nos centramos en las historia de la mediación familiar encontramos diversas definiciones según se enfaticen sus características, las partes en el proceso, los objetivos, etc (Touzard, 1981; citado en Soria, 2008).

Peronnet (1998, citado en Soria, 2008) define la mediación como:

“Una forma alternativa de resolver algunos conflictos derivados de una ruptura familiar como sería la custodia y residencia de los hijos, el régimen del visitas al progenitor que no tiene la custodia, el pago por alimento de los hijos y la pensión compensatoria para él o la conyuge” (p.66).

11.2 La mediación familiar en España

Actualmente en nuestro país la Mediación es materia de diecisiete Comunidades Autónomas, pero solo once de ellas han legislado sobre la Mediación Familiar; y dos, sobre Mediación en derecho privado (García, 2011). La Mediación Familiar carece por tanto de una Ley de ámbito estatal. Si bien esta Mediación se viene practicando en nuestro país desde hace más de veinte años. Fue implantada por las Asociaciones y profesionales del ámbito social y jurídico, así como de las Instituciones y Administraciones públicas (García, 2011).

Las Comunidades Autónomas que han creído en este proceso como método alternativo al litigio judicial y han mostrado su apoyo con la redacción legislación específica sobre Mediación Familiar son (Sarasola, Malagón y Barrera 2010):

- I. **País Vasco:** Ley 1/2008, de 18 de febrero, de Mediación Familiar (BOPV nº. 34, de 18 de febrero).
 - a) Objeto: Regulación de mediación familiar y personas que actúan en ella

- b) Competencias: -Departamento del Gobierno Vasco correspondiente; Funciones: gestionar calidad de servicios/registro de personas mediadoras/fomentar la mediación.
 - c) Ámbito: Conflictos surgidos entre las personas: -Unidas con vínculo conyugal o familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad, adopción o afinidad. -Pareja de hecho y grupos convivenciales.
 - d) Naturaleza del acuerdo: Producirán los efectos que les reconozca la legislación aplicable.
 - e) Persona mediadora: Inscripción en el servicio de personas mediadoras. - Licenciatura en Derecho, Psicología, Pedagogía, Trabajo Social o Educación Social; Curso mínimo de 200 horas
 - f) Duración: 3 meses.
- II. **Cataluña**: Ley 1/2001, de 15 de marzo, de Mediación Familiar (DOGC n.º. 3355, de 15 de marzo de 2001, con corrección de errores en DOGC n.º. 3548, de 8 de enero de 2002; BOE n.º. 41, de 16 de abril de 2001).
- a) Objeto: Regular la mediación familiar como media de apoyo a la familia y método de resolución de conflictos para evitar procedimientos judiciales contenciosos o poner fin a los ya iniciado.
 - b) Competencias: Centro de Mediación Familiar de Cataluña: entidad sin personalidad jurídica propia, adscrito al departamento de Justicia. Centro de Mediación Familiar de Cataluña: gestiona el registro de personas mediadoras y fomentará la mediación.
 - c) Ámbito: Personas unidas por un vínculo matrimonial o que forman una unión estable o que forman una unión estable o que sin ser una pareja estable tienen hijos comunes.
 - d) Naturaleza de los acuerdos: Que se refieran siempre al objeto de la ley y siempre en materia de derecho privado de libre disposición de las partes.
 - e) Persona mediadora: Personas que ejerza de abogado, psicólogo, trabajador social, educador social o pedagogo. Debe estar colegiada.
 - f) Duración: 3 meses.
- III. **Galicia**: Ley 4/2001, de 31 de mayo, reguladora de la Mediación Familiar (DOG n.º. 171, de 18 de junio de 2001; BOE n.º. 157, de 2 de julio).

- a) Objeto: Regulación de la institución de la mediación familiar en Galicia como método para intentar solucionar conflictos que puedan surgir en la ruptura matrimonial o de pareja; se utilizará previo paso a los procedimientos judiciales o a los ya en curso.
 - b) Competencias: Departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad y familia. Finalidad: prevención de situaciones de violencia de género y fomentar la mediación familiar, asesoramiento, promoción de estudios...
 - c) Ámbito: Aquello cuestiones derivadas de las relaciones personales o paternofiliales cuya disposición puedan hacer las partes, siempre y cuando pertenezcan al derecho privado y sean susceptibles de libre disposición de las partes
 - d) Naturaleza de los acuerdos: No explicita nada, debiendo entenderse el mismo contenido que las demás.
 - e) Persona mediadora: Inscrita en el registro de mediadores. -Formación específica que se establezca reglamentaria, en todo caso experto en actuaciones psico-sociofamiliares.
 - f) Duración: 3 meses.
- IV. **Asturias**: Ley 3/2007, de 23 de marzo, de Mediación Familiar (BOPA nº. 81, de 9 de abril de 2007; BOE nº. 170, de 17 de julio)
- a) Objeto: Regulación de la mediación familiar con el alcance que resulte de sus prescripciones y se desarrolle en el Principado de Asturias.
 - b) Competencias: Consejería de Bienestar Social. -Centro de Mediación Familiar del Principado de Asturias (como órgano desconcentrado y adscrito a la Consejería).
 - c) Ámbito: Conflictos que tengan por objeto cuestiones de derecho privado, disponibilidad de las partes y susceptibles de ser homologadas judicialmente, incluye: parejas de hecho/tutela/adopción/alimentos entre parientes.
 - d) Naturaleza de los acuerdos: No explicita nada, debiendo entenderse el mismo contenido que las demás.
 - e) Persona mediadora: Carrera de Derecho, Psicología, Trabajo Social o Educación Social; Acreditación de formación específica por centros docentes universitarios o por colegios profesionales reglamentariamente determinados.; Inscripción en el centro correspondiente.

- f) Duración: 3 meses.
- V. **Comunidad Valenciana**: Ley 7/2001, de 26 de noviembre, reguladora de la Mediación Familiar en el ámbito de la Comunidad Valenciana (DOGC nº. 4138, de 29 de noviembre de 2001; BOE nº. 303, de 19 de diciembre).
- a) Objeto: Resolución de conflictos previstos en el art. 13, conflictos surgidos en personas con vínculo familiar o conyugal hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, en el establecimiento de medidas y efectos de sentencias de nulidad de matrimonio, redacción de acuerdos objeto de convenio regulador, modificación de medidas, etc.
- b) Competencias: Todas aquellas entidades que prestan servicios de mediación familiar y estén contempladas en el art. 13, 2º. Párrafo, de la Ley 5/97 de 25 de junio
- c) Ámbito: Actuaciones profesionales de mediación familiar que se desarrollen total o parcialmente en el ámbito de la Comunidad Valenciana, así como personas y entidades públicas o privadas que actúen en esta comunidad profesionalmente como mediación familiar.
- d) Naturaleza de los acuerdos: Los acuerdos que se tomen pueden ser totales o parciales del objeto concreto en cada mediación, y una vez suscritos serán válidos y obligatorios para las partes si en ellos concurren los requisitos necesarios para la validez de los concreto.
- e) Persona mediadora: Titulación universitaria en: Derecho, Trabajo Social, Educación Social o Graduado Social; Acreditación de formación universitaria específica de postgrado, experto o especialista; Debe estar inscrito correspondientemente.
- a) Duración: 3 meses.
- VI. **Castilla-La Mancha** Ley 4/2005, de 24 de mayo, del Servicio Social especializado en Mediación Familiar (DOCM nº. 111, de 3 de junio de 2005; BOE nº. 203, de 25 de agosto).
- a) Objeto: Regular la mediación familiar como servicio social especializado, como método de resolución extrajudicial de los conflictos familiares, en interés de los menores y de la familia.

- b) Competencias: La Consejería competente en materia de Servicios Sociales ejercerá las funciones en materia de mediación familiar, asesoramiento, promoción de estudios.
 - c) Ámbito: Actuaciones de mediación familiar como servicios social especializado, medidas personales y patrimoniales por: separación, y divorcio, ya sea previo procedimiento judicial o dentro del mismo. Medidas en caso de nulidad, ejecución de medidas judiciales o modificación por circunstancias sobrevenidas
 - d) Naturaleza de los acuerdos: No especifica nada pero se supone que serán aquellas materias de derecho privado inherentes al derecho familiar y libre disponibilidad de las partes
 - e) Persona mediadora: -Personas tituladas en: Derecho, Psicología, Sociología o Diplomatura en Trabajo Social, Educación Social, salvo que normativa legal se establezca una titulación específica inscritas en el correspondiente registro
 - f) Duración: 3 meses.
- VII. **Canarias**: Ley 15/2003, de 8 de abril de la Mediación Familiar (BOC nº. 85, de 6 de mayo de 2003; BOE nº. 134, de 5 de junio).
- a) Objeto: Regulación de la actividad de la mediación familiar que se desarrolle total o parcialmente en el ámbito de la Comunidad Autónoma por personas físicas o jurídicas acreditadas.
 - b) Competencias: La Consejería que tenga atribuidas competencias en justicia.
 - c) Ámbito: Cualquier conflicto familiar respecto de los cuales el ordenamiento jurídico reconozcan los interesados la libre disponibilidad, o en su caso la posibilidad de ser homologado judicialmente.
 - d) Persona mediadora: Titulación universitaria en Derecho, Psicología, Trabajo Social u otras Ciencias Sociales. Formación específica previa con los requisitos que reglamentariamente se establezcan. -Estar inscrita en el correspondiente registro. Los mediadores/as podrán unirse o integrarse en personas jurídicas tanto de carácter público como privado.
 - e) Duración: 3 meses.
- VIII. **Islas Baleares**: Ley 18/2006, de 22 de noviembre, de Mediación Familiar (BOIB nº. 169, de 30 de noviembre de 2006; BOE nº. 303, de 20 de diciembre).
- a) Objeto: **La solución extrajudicial de conflictos surgidos en el seno de la familia con la asistencia de profesionales cualificados, a fin de evitar o**

poner término a procesos judiciales mediante la obtención de acuerdos justos y duraderos.

- b) Competencias: Consejería competente en materia de familia (art. 25).
 - c) Ámbito: El ámbito de aplicación de esta ley es territorial, afectando a las actuaciones de mediación familiar que se lleven a cabo en el territorio de esta comunidad mediante un/a mediador/a inscrito en el registro correspondiente
 - d) Naturaleza de los acuerdos: Esta ley al tratar el acuerdo una vez terminado el proceso de mediación como “contrato de mediación familiar”, regulando posteriormente los requisitos de capacidad y la materia siendo lógico que no hay contrato de mediación sin conflicto.
 - e) Persona mediadora: Personas licenciadas o diplomadas en: Derecho, Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía, Trabajo Social o Educación Social. -Acreditando aprovechamiento de formación de materia en mediación familiar que establezca y homologue el gobierno autónomo mediante desarrollo reglamentario.
 - f) Duración: 3 meses.
- IX. **Madrid** Ley 1/2007, de 21 de febrero, de Mediación Familiar de la Comunidad de Madrid (BOCM nº. 54, de 5 de marzo de 2007; BOE nº. 153, de 27 de junio).
- a) Objeto: La mediación de acuerdo con esta ley es un proceso voluntario de gestión o resolución positiva de tensiones y personas unidas por vínculo matrimonial, unión de hecho, de separación y divorcio, parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad o parentalidad.
 - b) Competencias: La Consejería competente en materia de familias a través del órgano que se determinen reglamentariamente ejercerá las funciones sobre información, desarrollo, fomento, etc. e la mediación.
 - a) Ámbito: Conflictos intrafamiliares para evitar la apertura de procedimientos familiares, poner fin a los iniciados, y reducir sus consecuencias negativas..
 - b) Naturaleza de los acuerdos: Aunque no haga referencia, todos aquellos de derecho privado incluidos en el ámbito de la ley y de libre disponibilidad de las partes.
 - c) Persona mediadora: Poseer un título universitario de grado superior o medio con validez en todo el territorio nacional acreditando la formación en los términos que reglamentariamente se determinen y descripción en el registro correspondiente.

- d) Duración: 3 meses.
- X. **Castilla y León**: Ley 1/2006, de 6 de abril, de Mediación Familiar de Castilla y León (BOCI nº. 75, suplemento, de 18 de abril de 2006; BOE nº. 105, de 3 de mayo con corrección de errores en BOE nº. 135, de 7 de junio)
- a) Objeto: Regular la mediación familiar que se desarrolle en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León
- b) Competencias: A través del órgano administrativo que se determine reglamentariamente.
- c) Ámbito: Evitar la apertura de procesos judiciales de carácter contencioso, contribuir a poner fin a los ya iniciados o reducir su alcance, pudiendo tener lugar con carácter previo al proceso judicial, en el curso del mismo o una vez concluido éste.
- d) Persona mediadora: Tener la condición de titulado universitario o titulación equivalente en Derecho, Psicología, Psicopedagogía, Sociología, Pedagogía, Trabajo Social, Educación Social, y en cualquier otra Licenciatura o Diplomatura o titulaciones equivalentes de carácter social, educativo, psicológico, jurídico o sanitario. Acreditar la formación en mediación familiar, organizada o tutelada por Instituciones Universitarias o Colegios Profesionales, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente. Presentar con carácter previo al inicio de la actividad de mediación familiar declaración responsable al Registro de Mediadores Familiares de la Comunidad de Castilla y León.
- e) Duración: 3 meses.
- XI. **Aragón**: Ley 9/2011, de 24 de marzo, de mediación familiar de Aragón.
- a) Objeto: Regular la mediación familiar en Aragón como un servicio social especializado que pretende facilitar la resolución de conflictos derivados tanto de rupturas matrimoniales o de pareja como de cualquier otra problemática de carácter familiar.
- b) Competencias: Administración de Justicia, con la colaboración de los Colegios Profesionales
- c) Ámbito: Mediaciones familiares que se desarrollen en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón por mediadores/as familiares designados desde el departamento competente en mediación familiar.

- d) Naturaleza de los acuerdos: Pueden ser ratificados ante un tribunal.
 - e) Persona mediadora: El/la mediador/a familiar deberá poseer una titulación universitaria y acreditar la formación específica en mediación, en los términos que se establezcan reglamentariamente. El/la mediador/a familiar deberá figurar inscrito en el Registro de Mediadores Familiares de Aragón. Además, tendrá que colegiarse en el correspondiente colegio profesional, excepto que se trate de un empleado público al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma que ejerza las funciones de mediador/a familiar en el desempeño de su puesto de trabajo
 - f) Duración: 3 meses.
- XII. **Cantabria** (Ley de Cantabria 1/2011, de 28 de marzo, de Mediación de la Comunidad Autónoma de Cantabria.)
- a) Objeto: Regular la mediación familiar en el territorio de Cantabria
 - b) Competencias: Consejería competente en materia de Justicia actuará de forma coordinada con las áreas del Gobierno con competencias en materia de asistencia, bienestar social y desarrollo comunitario, incluida la política juvenil, para las personas mayores y de promoción de la igualdad de género, así como de protección y tutela de menores.
 - c) Ámbito: -La presente Ley es de aplicación a las actuaciones profesionales de mediación en las que las partes se acojan a ella, y que se desarrollen total o parcialmente en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria
 - d) Naturaleza de los acuerdos: -Los acuerdos adoptados durante la mediación en los ámbitos civil y social podrán, en su caso, se homologados judicialmente como transaccionales, teniendo los demás efectos que las leyes establezcan, pudiendo igualmente ser elevados, en su caso, a escritura pública. La elevación a escritura pública en los casos legalmente previstos producirá los efectos inherentes a la misma que las leyes establecen.
 - e) Persona mediadora: Inscripción en el Registro de Personas Mediadores de esta Comunidad Autónoma. También podrán actuar como mediadores/as en el Acreditación de una licenciatura, diplomatura o grado en las siguientes materias: Derecho, Filosofía y Letras, Medicina, Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía, Sociología o Ciencias de la Salud, Trabajo Social o Educación Social, Magisterio, Diplomado en Relaciones Laborales, Graduado Social Diplomado,

Licenciado en Ciencias del Trabajo, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

f) Duración: 3 meses

Navarra y La Rioja pese a que no tienen una Legislación Autonómica no específica en materia de mediación familiar, la recoge en su desarrollo.

También, y tras este breve pero conciso resumen sobre las Comunidades Autónomas que disponen de una ley sobre Mediación Familiar, es importante resaltar que en España Jueces, Fiscales y el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), han creído en la Mediación Familiar como una alternativa y en ella medio extrajudicial de resolución de conflictos, y la han incluido como objetivo e impulsado tanto dentro del Plan de Modernización de la Justicia (García, 2011).

Además García (2011), da esperanzas sobre el desarrollo de la Mediación Familiar en España, afirmando que:

“el impulso de la mediación por parte del CGPJ, ha dado como resultado la puesta en marcha de una serie de proyectos piloto en mediación familiar intrajudicial en distintos juzgados de España. Esta mediación está promovida por el propio juez una vez iniciado el proceso judicial. Hasta la fecha, son 34 juzgados del ámbito civil, los que se han adscrito al proyecto. Como consecuencia de estas experiencias han elaborado un protocolo de actuación para llevar a cabo estas mediaciones en los juzgados de familia”(p. 8).

11.3 Objeto de la Mediación Familiar.

La mediación familiar tiene como objeto tantos los procesos de separación como las relaciones entre los miembros de la unidad familiar (Romero, 2002). No debe confundirse ni con el asesoramiento jurídico, ni con la orientación o consulting, ni tampoco con la terapia psicológica (Ripol-Millet, 2001; citado en Romero, 2002, p.40).

La mediación Familiar supone el que una parte de la pareja haya tomado la decisión de separarse. La Mediación familiar se puede dar en las siguientes situaciones (Romero, 2002):

a) Las partes pueden solicitar acudir a la mediación antes de comenzar el proceso judicial, pero también tienen la opción de comenzar ese juicio y en cualquier momento decidir acudir a la mediación, paralizándolo previamente.

- b) Cuando las partes no quedan satisfechas con las medidas establecidas en la resolución judicial de la separación y por ello solicitan acudir a mediación y poder llegar a acuerdos entre ellos.
- c) Cuando el juez considere que es oportuno que las partes acudan a mediación por el bien del menor, apoyándose en el art. 158.3 del Código Civil donde se dice: “En general, las demás disposiciones que considere oportunas a fin de apartar al menos de un peligro, o de evitarles perjuicios”.
- d) Cuando una vez separados, los padres quieren retomar y reelaborar los acuerdos contenidos en el convenio regulador, por ejemplo por cambios en las circunstancias.
- e) Cuando se generen conflictos que bloquean los procesos de acuerdos entre los miembros de la unidad familiar.

12. CONTENIDO DE LA MEDIACIÓN FAMILIAR

El contenido de la mediación familiar, esta relacionado con dos ámbitos los aspectos jurídicos – económicos y los aspectos educativos (Romero, 2002, p.41):

- a) Aspectos jurídicos:
 - Pensión alimenticia para los hijos
 - Pensión compensatoria para el cónyuge que la solicita.
 - Guarda y custodia
 - Patria potestad (salud, ocio, educación integral, ...)
 - Régimen de visitas.
 - Separación de bienes.
 - Liquidación de bienes.
 - Uso del domicilio conyugal.
 - Cambio de vivienda o de lugar de residencia.
 - Obligaciones fiscales: declaración conjunta o separada de la renta, de venta de los bienes, etc.
 - Prescripciones legales en relación con los cambios de guarda y custodia, y régimen de visitas
- b) Aspectos educativos: aspectos relacionados con la educación de los hijos
 - Pautas de autoridad a consensuar y a respetar en la situación de separados

- Clarificación de las figuras paterna y materna, de las responsabilidades. Distribución de responsabilidades.
- Criterios educativos y pautas básicas a consensuar a favor de la educación de los hijos según las edades y circunstancias.
- Control de la tendencia existente a utilizar a los hijos como «portavoces» o «mercancías» de cambio o de chantaje emocional por parte de los padres.
- Definición de la relación con las nuevas figuras paterno/materna y/o de hermanastros que se pudieran dar en caso de que los hubiere.
- Bloqueos emocionales que dificultan las relaciones entre padres e hijos, entre hermanos y entre otros miembros.
- Toma de decisiones ante situaciones extraordinarias de los hijos: enfermedades, cambios de colegio o de residencia estudiantil, etc.
- Asistencia a las reuniones convocadas por los colegios de los hijos.

Sin embargo Romero (2002, p.41) cita una serie de casos en los que está contraindicada en los siguientes casos:

- Violencia sexual.
- Malos tratos: físicos y psíquicos a menores o entre adultos.
- Abusos sexuales.
- Falta del libre consentimiento.

13. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE MEDIACIÓN FAMILIAR.

El proceso de Mediación como ya hemos explicado en el comienzo del presente trabajo, es un proceso voluntario. Las partes puede asistir a este proceso, antes de empezar el proceso judicial como una vez comenzado dicho proceso.

Al comienzo de la mediación, las partes implicadas deben elegir y ponerlo en conocimiento del mediador la línea de proceso que desean seguir. Por ejemplo, Cendrero (2006, p.127) un matrimonio puede acudir a este proceso porque, quieren seguir viviendo juntos o porque quieren determinar el convenio regulador, etc. Será a partir de este momento cuando el profesional sabrá en que sentido trabajar durante todo el proceso. Dicho proceso está formado por distintas etapas (Cendrero, 2006):

- I. Las partes deben reconocer que tienen un problema, pueden ocurrir dos cosas:

- Reconozcan que el problema es solo del otro.
- Reconocer que el problema es de los dos.

En el primer caso la mediación no es posible, por lo que deben recurrir a la vía contenciosa para solucionarlo.

- II. Cuando nos encontramos ante un divorcio o una separación, la elección de la mediación no implica dejar excluida la vía contenciosa, a la que se puede acudir en cualquier momento.
- III. El mediador debe ser elegido por ambas partes.
- IV. Se ha de firmar un contrato previo a la mediación.
- V. Cada parte va a exponer su versión de los hechos, para conocer que siente cada uno y que siente el contrario.
- VI. El mediador resumirá lo expresado por cada parte, centrándose en lo verdaderamente importante.
- VII. La discusión se ha de moderar. El papel del mediador será dar pautas de comunicación, destacar aspectos importantes y conducir la comunicación verbal.
- VIII. Describirán los intereses y necesidades de ambos, y llegar a un acuerdo sobre los temas a negociar.
- IX. Presentan sus opciones. El mediador dará un toque de realidad sin llegar a tomar ninguna solución.
- X. Se aceptará la solución como beneficiosa para ambos, ya que se han aceptado los intereses del otro. En la negociación, irán tema por tema. El documento será escrito por el mediador y allí se reflejarán los acuerdos tomados, deberá ser firmado tanto por las partes como por el mediador.

Pare finalizar cabe destacar que es aconsejable que en el proceso de una mediación familiar, en el supuesto de una familia nuclear, es aconsejable que la co-mediación esté formada por un hombre y una mujer, de manera que ambas partes se encuentren identificadas y sientan mayor seguridad.

14. ACTUACIÓN DEL MEDIADOR

El mediador es una parte esencial del proceso, ya que ayuda a crear el clima adecuado con el fin de que las partes en conflicto se sientan cómodas, creando con ello

las condiciones necesarias para que dialoguen y se comuniquen, así poder poner fin a la disputa.

La LMCM en su art.13 establece una serie de pautas de actuación que debe tener en cuenta el mediador en el proceso:

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

En tales casos el mediador sólo podrá aceptar o continuar la mediación cuando asegure poder mediar con total imparcialidad y siempre que las partes lo consientan y lo hagan constar expresamente. El deber de revelar esta información permanece a lo largo de todo el procedimiento de mediación.

14.1 Técnicas del mediador

Cendrero (2006), nos define técnica como:

“el conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte. Es la pericia o habilidad para usar de esos procedimientos y recursos. Y por otro lado, también es la habilidad para ejecutar cualquier cosa, o para conseguir algo”

Por tanto y tras conocer esta definición enumeraremos a continuación aquellas técnicas utilizadas por el profesional en el proceso de mediación (Cendrero, 2008):

- a) El resumen: beneficia la depuración, la aclaración y colocación de las diferentes fases del proceso. Ayuda a que cada parte reconstruya su problema. Se lleva a cabo cuando:
- Cada una de las partes en conflicto ha expresado como percibe el problema.
 - Inmediatamente después de que cada parte haya expresado que objetivos espera en la mediación.
 - A continuación de lo que las partes aporten para la resolución del conflicto.
 - Cuando se dan por concluidas las reuniones individuales.

Tiene por objetivo:

- Que cada individuo se sienta escuchado.
 - Que el mediador verifique que se ha entendido lo que han expresado las partes.
 - Instaurar un sistema de comunicación tanto para el mediador como para las partes.
 - Que aprendan de que forma pueden resolver las discrepancias.
 - Que se sientan legitimados.
 - Recontextualizar las situaciones.
- b) Sistema de atención individualizada: se utiliza cuando el mediador observa que una de las partes presenta una conducta no colaboradora, para hacerla comprender que si no cambia esta conducta no podrán llegar a un acuerdo. Si bien se tendrá esta sesión con ambas partes, para garantizar la actitud de imparcialidad y neutralidad del mediador.
- c) Las preguntas: tienen como objetivo que se produzca un resultado; por un lado que ayudar a las partes a reflexionar, o que den a conocer al mediador nueva información. Podemos encontrar:
- Circulares: para conseguir información. Ayuda a desbloquear y a desarrollar la empatía.

- Abiertas: formuladas de manera que se permita la respuesta libre, se utilizan para buscar respuestas creativas. Suelen formularse mediante los términos “por qué”, “qué”, “dónde”, “quién”, “cómo” o “cuándo” (Alcover, 2006; citado en Gonzalo, 2006).
 - Cerradas: en la que las partes solo podrán contestar “si/no”, “de acuerdo/en desacuerdo”, etc. (Alcover, 2006; citado en Gonzalo, 2006).
- d) El contrato: sirve para limitar los temas a tratar en el proceso. Además será firmado por ambas partes y por el mediador.
- e) Parafrasear: muy eficaz para el mediador, tiene como objetivo llegar a una comunicación adecuada. Posibilita el dialogo y el acercamientos entre las partes.
- f) El genograma: Muestra gráficamente información de los miembro de una familia. Se incluyen información relacionada con:
- Las relaciones familiares.
 - Información demográfica: hechos importantes (bodas, muertes, enfermedades).
 - Reestructuración de los problemas: replanteando las ideas principales de modo positivo, normalizando aquello que se siente y la circunstancias que están viviendo, recalando el acuerdo y dejando al margen lo negativo.

Debemos incluir una técnica que está relacionada directamente con el cambio dentro de la familia:

- g) Tareas: aquellas que se deben cumplir fuera del horario de las sesiones, sus funciones son:
- Cambiar la interacción de la familia.
 - Desgajar modelos disfuncionales.
 - Implantar dispositivos nuevos.
 - Proveer a las partes de poder para resolver conflictos.

Por último Cendrero (2006) presenta la macortécnica: esta es la misma medición ya que afirma que es macotécnica porque es un proceso, el proceso de mediación.

Todas estas técnicas harán que la mediación sea un éxito, y garantizar que las partes encuentren en este método de resolución de conflicto una alternativa a la judicialización de la controversia.

15. VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN FAMILIAR

Como hemos podido observar a lo largo del trabajo la mediación cuenta con grandes ventajas para resolver las disputas que se dan en el ámbito familiar. Martín y Arsuaga (2013,p.22-25) dividen las ventajas de la siguiente manera:

- a) Para los interesados
 - Facilita la comunicación entre las partes y su cooperación, redefiniendo el sistema familiar con visión de futuro.
 - Ambas partes ganan.
 - Es un procedimiento flexible, las partes pueden decidir que quieren negociar, siempre que aquello que quieran negociar sea legal.
 - Los acuerdos son más duraderos y satisfactorios, ya que han sido ellos mismos quienes los han elegido.
 - Los acuerdos se adaptan mejor a la circunstancia familiar, porque nadie mejor que la propia familia para conocer sus necesidades.
 - Aumenta la autoestima.
 - Se facilita el reconocimiento de cada uno de la coparentalidad responsable y la colaboración futura en beneficio de los hijos.
 - Las partes expresan su sufrimiento y comprender el del otro, favoreciendo el avance sano en las etapas de la ruptura.
- b) Para los hijos:
 - Evita que los hijos acaben involucrados en el conflicto
 - Se mantiene la autoridad de los padres, quienes explican a sus hijos los cambios que se van a producir y que lo han decidido de manera consensuada, lo que facilita el entendimiento de la separación.
 - Favorece la posibilidad de una custodia compartida o de un amplio régimen de visitas y evitar con ello la pérdida de uno de los progenitores.
- c) Para la Administración de Justicia:

- Desjudicialización de algunas materias que pueden tener una solución mas adaptadas a las necesidades e intereses de las partes de la que podría producirse en los tribunales.
- Desciende la carga de trabajo.
- Los acuerdos voluntarios se cumplen en mayor medida, por lo que se evitan ejecuciones.

Además, y para finalizar en la exposición de motivos de la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, hace una referencia a los beneficios que comprende la mediación familiar:

“... Con el fin de reducir las consecuencias derivadas de una separación y divorcio para todos los miembros de la familia, mantener la comunicación y el diálogo y, en especial, garantizar la protección del interés superior del menor, se establece la mediación como un recurso voluntario alternativo de solución de los litigios familiares por vía de mutuo acuerdo con la intervención de un mediador, imparcial y neutral...”

CAPITULO 4: EL TRABAJO SOCIAL Y LA MEDIACIÓN FAMILIAR

16. TRABAJO SOCIAL Y SU RELACION CON LA MEDIACION FAMILIAR.

El Trabajo social se puede definir como un disciplina científico-profesional que tiene como objetivo:

“Promover el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Todo ello mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principio de Derechos Humanos y Justicia Social son fundamentales para el trabajo social” (art.5 Estatuto de la profesión de Trabajo Social y art.5 del Código deontológico de Trabajo Social; citado en Carbonero, Raya, Caparros y Gimeno, 2016, pp .6-7).

Por su parte el art.1 de la LMCM, y como la hemos definido en el presente trabajo, describe a la mediación como “medio de solución de controversias, cualquier que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador.

Carbonero, et al. (2016), establecen que de la comparación de ambas definiciones se puede afirmar que con carácter general y amplio el objeto de la Mediación estaría más encaminado a los conflictos entre las partes, mientras que el Trabajo Social va mas allá pues también incluiría las necesidades humanas en relación a los problemas sociales, dando gran importancia a la interacción entre el individuo y su medio.

Lo que si es cierto es que ambas profesiones también comparten fines como promover el cambio a partir de la superación de conflictos en las relaciones entre individuos mediante la autodeterminación (Carbonero, et al., 2016).

Rodríguez (2013), analiza más en profundidad los factores que unen el Trabajo Social y la Mediación, estos factores son:

- El objeto de trabajo: abordar el conflicto con la óptica de la oportunidad para el cambio.
- El objetivo de lograr el bienestar de las personas mediante apoyo profesionalizado de la gestión del conflicto.
- Los principios básicos de la actuación profesional, en especial el protagonismo de las partes y respeto a sus decisiones.
- La intervención centrada en las potencialidades de las personas para resolver la conflictividad.
- Los escenarios y ámbitos de la intervención.
- La coherencia de construir un futuro para la construcción de la Cultura de la Paz.

Si bien, Munuera (2013) también establece una serie de similitudes pero también diferencias entre el Trabajo Social y la Mediación:

	Trabajo Social	Mediación
Tipo de relación profesiona	Relación de ayuda Resolución de problemas en las relaciones humanas desde la	Servicio/Contrato Vía alternativa al sistema judicial en procesos de separación o

	defensa de los derechos humanos y la justicia social	divorcio
Objeto intervención profesional	Intervenciones prolongadas en la sociedad.	Intervenciones puntuales en la resolución del conflicto presentado.
Sujeto de la intervención	Individuo, grupo y comunidad	Las partes en conflicto
Técnicas: Intervención	Sin límites. Relacionadas con los modelos de intervención	Sin límites. Centradas en la Negociación.

Fuente: Munuera 2013.

16.1 El papel del trabajador social en los procesos de mediación familia

Como hemos podido comprobar en el apartado anterior el Trabajo Social en relación con la Mediación tienen varios lazos de unión. Pero es muy importante que el profesional de la mediación sepa como enriquecer su intervención en el proceso de mediación sin confundirlo con su papel como Trabajador Social.

Para ello Carbonero et al., (2016, p.5)) dan a conocer una serie de funciones que el Trabajador Social debe tener en cuenta en su función mediador:

- a) Utilizar las técnicas aprendidas en la formación de mediación para facilitar la comunicación con los usuarios, desbloqueando y ayudando a que las partes en conflicto se entiendan.
- b) Mediar en conflictos intra, inter o extra familiares, grupales, sociales y comunitarios, clarificando su rol como mediador y basándose en los principios éticos que le inspiran como profesional (imparcialidad, confidencialidad, voluntariedad...)
- c) Intermediar y/o pre-medar entre individuos, instituciones, servicios o profesionales de su contexto habitual, entorno inmediato o comunitario, como paso previo a la mediación.

Además, la función mediadora del trabajo social se recoge también en el art. 40 del Código Deontológico del Trabajo Social, que refiere el uso legítimo de que dispone el profesional para utilizar las técnicas idóneas, medios y condiciones que favorezcan sus

relaciones e intervenciones profesionales, amparando con ello la utilización de estas técnicas, si cuenta con la formación y los requisitos necesarios para ello. Igualmente, en el Estatuto Profesional de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales (2011), en su art.6, se recoge en la definición de las competencias propias de la profesión de Trabajador/a Social, en donde se reconoce la Mediación como función propia de los/as Trabajadores/as Sociales

En definitiva y haciendo referencia al Libro Blanco del Trabajo Social (2005) respecto al perfil profesional expone que los Trabajadores Sociales en el área de la Mediación “intervienen en la resolución de los conflictos que afectan a las familias y los grupos sociales en el interior de sus relaciones y con su entorno social. Incluyen también la relación entre las instituciones y ciudadanos” (p.106).

17. CONCLUSIÓN.

En este sentido el presente trabajo ha intentado analizar la situación en se encuentra actualmente la mediación como alternativa al proceso ar judicial, concretamente la mediación familiar. Cabe destacar que es esencial conocer todas las ventajas que presenta este proceso para concienciar a la sociedad de que el litigio judicial no es la única salida a los conflictos, que ambas partes pueden ganas y que ninguna debe sentirse perdedora. Por tanto tras la realización de este trabajo podemos concluir que:

- La Mediación se ha ido implantando poco a poco en nuestra sociedad, dejando a un lado la idea de considerar la vía jurisdiccional como la única posible para dar respuesta a las disputas.
- La mediación es un método extrajudicial de conflictos que permite una resolución negociada y consensuada de la disputa entre las partes enfrentadas bajo la actuación de un mediador como tercera persona neutral.
- Todo proceso de mediación debe ser voluntario, y el profesional encargado de llevarla a cabo debe basarse en los principios de neutralidad e imparcialidad.
- Tanto el mediador como las partes deben creer en la buena fe del otro y no romper la confidencialidad del proceso. En este sentido el mediador nunca podrá acudir a un juicio como testigo y las partes no podrán aprovecharse de la documentación aportada en el proceso para llevarla como prueba al juzgado.

- Los conflictos en la familia, reducen considerablemente su bienestar social, es por ello que la Mediación Familiar les permite solucionar los problemas entre sus miembros y dotarles de las herramientas necesarias para hacer frente a futuros conflictos.
- Las reacciones de los hijos ante la separación de los progenitores suponen diversos cambios en sus vidas, dichos cambios serán exteriorizados de múltiples formas dependiendo de su edad, madurez y por supuesto de la manera de afrontar el conflicto por parte de los padres.
- El profesional del Trabajo Social debido a su preparación y su objeto de intervención tienen un perfil idóneo para poder ejercer de mediador, siendo siempre conscientes de las reglas que rigen a cada profesión.

18. BIBLIOGRAFÍA.

- Alzate, R. (sin fecha). Teoría del Conflicto. Universidad Complutense de Madrid. Escuela Universitaria de Trabajo Social.
- Andrés, B. (2005). *La mediación civil y mercantil: una asignatura pendiente en España (a propósito de la propuesta directiva sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles)*. Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 60-69.
- Carbonero, D., Raya, E., Caparros, N., y Gimeno, C. (Coords) (2016). *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de la Rioja.
- Cendrero, T. (2006). *Mediación familiar: experto en gestión de conflictos*. Jaén: Formación Alcalá.
- García, M (2011). *Mediación Familiar: ventajas, desventajas, costes y perspectivas*. Dirección General de Políticas interiores. Departamento temático C: Derecho de los ciudadanos y asuntos constitucionales. Parlamento europeo.
- García, C. (2008). Thomas-Kilmann Modos de conflicto Instrumento. Perfil e informe interpretativo.
- García, G. (2012). La Mediación. Un Reto Pendiente en nuestra Sociedad. TSMU Revista de Trabajo Social, 26-40.
- Gonzalo, M (2006). Métodos alternativos de solución de conflictos: perspectiva multidisciplinar. Madrid: Dykinson.
- Lederach, J. (1984). La regulación del conflicto: interpersonal y de grupos reducidos. Manuscrito inédito. Universidad de Colorado.
- Macho, C. (2014). Origen y evolución de la mediación: el nacimiento del «movimiento ADR» en Estados Unidos y su expansión a Europa. Cantabria.
- Martín y Arsuaga, (2013). La ley de Mediación civil: experiencia de una Magistrada de Familia. Regimén Jurídico del mediador.
- Miranzo, S. (2010). Quiénes somos, a dónde vamos... Origen y evolución del concepto de mediación. Revista de Mediación, 5.
- Munduate, L. & Martínez, J. M. (1998,2003). Conflicto y negociación. Madrid: Eudema
- Munduate, L. y Medina, F.J.,. *Gestión del conflicto, negociación y mediación, Madrid: Pirámide, 2005.*
- Munuera, P. (2013). Trabajo Social en la historia de la Resolución de Conflictos y la mediación. Servicios Sociales y Política Social, 101, 25-36.
- Ortuño, P. (2013). La mediación en el ámbito familiar. Revista jurídica de Castilla y León, 1-23.

Parlamento y Consejo De La Union Europea. (2008). propuesta de directiva del parlamento europeo y del consejo sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles . DOUEL.

Pereira, M. C., Botana, V., Fernández, B. (2013). *La mediación paso a paso. De la teoría a la práctica*. Madrid: Dykinson.

Ramos, M^a.E. (2003). Los conflictos: claves para su comprensión. *Cuaderno de Trabajo Social*, 121-132.

Redorta, J. (2007). Como analizar los conflictos. Barcelona: Paidós. Ripol-Millet, A. (2001). Familias, trabajo social y mediación. Barcelona: Paidós.

Romero, F. (2002). La mediación Familiar. *Revista del Ministerio de Trabajo e Integración*, 40, 31-54.

Sanchez, F. J. (2009). Curso de Derecho Civil IV. Derechos de Familia y sucesiones. 5^a Edición. Valencia: Tirant lo blanch.

Sarasola, J.L., Malagón, J.L. y Barrera, E. (2010). Mediación. Elaboración de proyectos: casos prácticos. Madrid: Tecnos

Smith, E; Y Mackie, D. (1997): *Psicología social*, Madrid: Médica Panamericana.

Soria, M.A., Villagrasa, C., Armadans, I. (2008). *Mediación familiar. Conflictos: técnicas, métodos y recursos*. Barcelona: Bosch.

Vallejo, G., García-Vallaure, M^aJ., Casrascosa, A., (2013). La Mediación Familiar en Castilla y León. Guía Práctica, Legislacion y Formularios.

Vallejo, R. D. y Guillén, C. (2010). Mediación 3^a edición. Proceso, tácticas y técnicas. Madrid: Pirámide.

Van de Vliert, E. (1985). Escalative intervention in small group conflicts. *The Journal of Applied Behavioral Science* 01, 19-36.

Viana Orta, M.I (2011). *La mediación en el ámbito educativo en España*. Estudio comparado entre Comunidades Autónomas, pp. 71-89. Valencia: Universidad de Valencia.

LEGISLACIÓN UTILIZADA

Código Deontológico del Trabajo Social (2012). Herramientas e instrumentos de Trabajo Social. Consejo General del Trabajo Social.

España. Real Decreto-ley 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se publica el Código Civil. Boletín Oficial del Estado, 15 de julio de 1889.

España. Ley Orgánica 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, 8 de enero de 2000, núm.7.

España. Ley Orgánica 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Boletín Oficial del Estado. 7 de julio de 2012, núm.162.