

“DEONTOLOGÍA DE LA MEDIACIÓN: LA NECESIDAD DE UN CÓDIGO DEONTOLÓGICO”.



TRABAJO FIN DE MÁSTER.

**MÁSTER EN MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN
EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.**

Autor/a:

D^a. Raquel Calcedo Olmedillo.

Tutor/a:

D^a. Araceli Álvarez Álvarez.

CAMPUS MARÍA ZAMBRANO.

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.

CURSO 2018 – 2019.

FECHA DE ENTREGA: 28 de junio de 2019.

Deontología de la Mediación: La necesidad de un Código Deontológico.

“Si quieres hacer la paz con tu enemigo tienes que trabajar con él. Entonces se convierte en tu compañero”.

(El largo camino hacia la libertad. Nelson Mandela, 1995)

RESUMEN / ABSTRACT – PALABRAS

CLAVE/ KEYWORDS:

Resumen:

Este Trabajo de Fin de Máster aborda la problemática de la inexistencia de un Código Deontológico de la Mediación. Para ello, se empieza analizando conceptos relativos a la temática abordada como son la moral, la ética y la Deontología. A continuación, se realiza un análisis de la Mediación, que engloba sus antecedentes normativos e históricos, su definición, sus principios, sus ámbitos y acciones, sus ventajas, la normativa nacional y autonómica y datos de la misma.

Se profundiza en la importancia de los Colegios Profesionales y su distinción con las Asociaciones Profesionales. Por consiguiente, se analizan tres Códigos Deontológicos de profesiones que están presentes y/o relacionadas con la Mediación, y finalmente, una propuesta de Código Deontológico de la Mediación.

Por tanto, se trata de una investigación acerca de la importancia y necesidad de crear un Código Deontológico unificado, sirviéndose de guía para las personas mediadoras y de utilidad para aquellas personas que quieran resolver sus disputas a través de la Mediación. De igual manera, la importancia de que dicho código sea de obligado cumplimiento, a través de una organización colegial, en todo el territorio nacional.

Abstract:

This Master's Thesis addresses the problem of the non-existence of a Deontological Code of Mediation. To do this, we begin by analyzing concepts related to the subject addressed such as morality, ethics and Deontology. Next, an analysis of the Mediation is carried out, which includes its normative and historical precedents, its definition, its principles, its scopes and actions, its advantages, the national and regional regulations and data of the same.

The importance of the Professional Associations and their distinction with the Professional Associations is deepened. Therefore, three Deontological Codes of professions that are present and / or related to the Mediation are analyzed, and finally, a proposal of Deontological Code of Mediation.

Therefore, it is an investigation about the importance and necessity of creating a unified Code of Ethics, serving as a guide for mediators and useful for those people who want to resolve their disputes through Mediation. In the same way, the importance that said code is mandatory, through a collegial organization, throughout the national territory.

Palabras clave:

Mediación, conflicto, Código Deontológico, Colegio Profesional y Deontología.

Keywords:

Mediation, conflict, Code of Ethics, Professional Association and Deontology.

ÍNDICE:

Resumen / abstract / palabras clave / keywords.	3
Introducción, objetivos, metodología, objeto de estudio y justificación del tema elegido.....	7
I.- Precisando términos: moral, ética y deontología.	12
1. Ética personal y profesional.....	13
2. Ética profesional y deontología.....	15
II.- La Mediación.....	17
1. Antecedentes históricos.....	17
2. Antecedentes normativos.....	19
3. Qué es la Mediación y el mediador.....	21
4. Principios consustanciales a la Mediación.....	24
5. Ámbito y acciones.....	26
6. Ventajas.....	28
7. Normativa nacional y autonómica.....	31
7.1. Normativa nacional; Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles.....	34
7.2. Ley 1/2006, de 6 de abril, de Mediación Familiar de Castilla y León.....	35
8. Datos de la Mediación.....	39
III. Estructura asociativa de las profesiones: Colegios Profesionales y Asociaciones. Especial referencia a la Mediación.....	43
1. Los Colegios Profesionales.....	43
1.1. Orígenes, creación y regulación.....	43
1.2. Sus objetivos y funciones.....	46
1.3. Algunos desafíos de los Colegios Profesionales.....	48

2. La distinción con las Asociaciones Profesionales.....	49
3. La necesidad y eficacia de organización de la profesión y especialmente de la promulgación de Código Deontológico común.....	50
IV.- Códigos Deontológicos.....	51
1. Definición y diferenciación de términos.....	51
2. Funciones de los Códigos Deontológicos.....	52
3. Principales objetivos de los Códigos Deontológicos.....	53
4. Comparación del contenido de tres códigos relacionados con la Mediación.....	54
V.- Deontología en la Mediación; propuesta de un Código Deontológico.....	63
1. Intentos o referencias normativas a la deontología.....	63
2. Propuesta de Código Deontológico de la Mediación.....	68
VI. Conclusiones.....	73
VII. Referencias bibliográficas.....	75

CUERPO DEL TRABAJO:

INTRODUCCIÓN.

La Mediación es una vía alternativa, al proceso judicial, de resolución de conflictos mediante la cual sus participantes acuden de manera voluntaria, pudiendo abandonar en cualquier momento el procedimiento. Es conducido por un mediador, quien aproxima, ayuda a las partes a que sean éstas quienes encuentren la solución por ellas mismas. Por tanto, se trata de un método autocompositivo que puede acabar con o sin acuerdo, pero lo importante es que facilita una mejora en las relaciones personales y/o en la comunicación.

Lo atrayente de esta vía para resolver disputas radica en algunos de sus principios tales como imparcialidad, neutralidad, voluntariedad, basado en la buena fe y confidencialidad. Se engloba dentro de los ADR “*Alternative Dispute Resolution*” (en adelante ADR), que incluyen también el arbitraje, la conciliación y la negociación.

En España, la Mediación aún no se percibe como una forma para resolver disputas de cualquier tipología, debido entre otras, al fuerte apego al sistema judicial para resolver los conflictos, el gran desconocimiento de este método o la percepción y creencia del mismo como forma no apta para paliar diferencias. Todo esto supone un impedimento para el crecimiento y desarrollo de la Mediación en nuestra nación.

Otro obstáculo a tener en cuenta es su regulación, debido a que han sido las diferentes Comunidades Autónomas (excepto Murcia, Extremadura, Navarra y la Rioja) quienes han regulado esta materia, instaurándose con posterioridad una ley de rango estatal. Además, la profesión de la Mediación no cuenta con un Código Deontológico o de buenas prácticas común para todo el territorio nacional, aunque diferentes Asociaciones o Fundaciones españolas dedicadas a la Mediación han ido creando diferentes Códigos Deontológicos.

A continuación, se exponen los siguientes bloques de los que consta el trabajo:

En el primero de ellos, se abordan los conceptos de la moral, la ética, la Deontología y la importancia de contar con una ética profesional y personal.

Seguidamente, el apartado segundo, donde se profundiza en la Mediación, como profesión a la que aplicar el Código Deontológico; desde sus orígenes históricos y normativos, su significado, principios, ámbitos, aplicaciones y ventajas que posee, hasta la recopilación de servicios de Mediación existentes en la Comunidad de Castilla y León.

A continuación, el apartado tercero, dedicado a la estructura asociativa de las profesiones, donde se abordan los Colegios Profesionales, su distinción con las Asociaciones y la importancia de los primeros a la hora de promulgar Códigos Deontológicos.

Un apartado cuarto, en el cual se explica qué se entiende por Código Deontológico, sus funciones, sus objetivos y se hace una breve comparación entre tres Códigos Deontológicos de tres disciplinas presentes en el proceso de la Mediación.

En siguiente apartado quinto, me referiré a las reseñas normativas que instan al uso y fomento de la Mediación, así como aquella legislación que insta a la creación de Código Deontológico de la Mediación.

Para finalizar, mi propuesta de Código Deontológico de Mediación al que he denominado A&S “AGREEMENTS & SOLUTIONS”.

OBJETIVOS.

Como objetivo general:

- Conocer la importancia de un Código Deontológico de la Mediación.

Como objetivos específicos:

- Delimitar los conceptos básicos de ética, Deontología, Código Deontológico, Colegio profesional y Mediación.
- Explicar que, como en cualquier profesión, los mediadores deben contar con un Colegio Profesional que les represente y defienda frente al intrusismo laboral o la mala praxis de compañeros.
- Demostrar la importancia que adquiere un Código Deontológico a través del cual se garantice un servicio de calidad conforme a normas éticas de obligado cumplimiento y de posible sanción por incumplimiento.

- Conocer la situación legislativa española de la Mediación.
- Analizar las propuestas existentes de Códigos Deontológicos de Mediación.
- Proponer un Código Deontológico propio de la Mediación.

METODOLOGÍA.

La realización de este trabajo se basa en una revisión bibliográfica y documental para un mayor conocimiento acerca de la profesión de la Mediación y los aspectos relacionados con el ejercicio profesional de la persona mediadora, analizando la importancia, necesidad y conveniencia de contar con un documento ético y deontológico que sirva de guía y de obligado cumplimiento para favorecer el empleo de la Mediación.

El primer paso para la realización del presente Trabajo de Fin de Máster ha sido la delimitación del tema. A continuación, la búsqueda de información pertinente y categorización de la misma, elaborando un índice que permita tratar las cuestiones más relevantes en torno a la temática abordada y cuya información permita dar respuestas a los objetivos - general y específicos - planteados.

La revisión bibliográfica ha sido heterogénea, pues la búsqueda de información ha sido a través de páginas webs, libros, revistas...

Según Sarduy, Y. (2007) las técnicas cualitativas son; “los métodos de investigación cualitativos los investigadores no sólo tratan de describir los hechos sino de comprenderlos mediante un análisis exhaustivo y diverso de los datos y siempre mostrando un carácter creativo y dinámico”.

OBJETO DE ESTUDIO.

El objeto de este trabajo es explicar la relevancia de la Mediación como forma pacífica de resolución de disputas realizando un recorrido histórico, legislativo y exponiendo sus principios, ventajas, ámbitos. Así como la importancia de un Código Deontológico de la misma emanada por el Colegio Profesional.

Para ello, se profundizan en temas paralelos como la precisión de términos relativos a la temática abordada (ética, deontología, Colegio Profesional, Código Deontológico), el

análisis del panorama actual legislativo de Mediación en España o la creación de una propuesta de Código Deontológico para la profesión.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.

La Mediación se perfila como uno de los métodos más prometedores para reestablecer la capacidad de decisión y de participación de la persona y también para mejorar el sistema judicial español.

Es una profesión y disciplina que atiende a una variedad de conflictos, disputas, desavenencias entre las personas. Al tratarse de un método autocompositivo, el rol del mediador es esencial pero secundario, es decir, su existencia es imprescindible pero los protagonistas son las partes en conflicto.

El mediador debe ser un experto en comunicación y relaciones personales e imparcial, escuchando activamente y aplicando técnicas de gestión de conflictos así como velando por el respeto de los participantes y por el cumplimiento de las normas que se señalan al inicio del proceso.

La Mediación, como forma alternativa de resolución de conflictos siempre ha existido, pero no de la misma manera como la conocemos hoy en día. Llegó a Europa por su proximidad con Reino Unido, comenzando en el ámbito familiar y su avance es incuestionable, pero sigue siendo una materia desconocida, a pesar de las acciones emitidas por la Unión Europea, encaminadas al fomento de la misma entre sus Estados miembros.

El gran desconocimiento que la sociedad tiene acerca de la Mediación, muy unido a la tradicionalidad de acudir al sistema judicial para resolver los conflictos, pese a su saturación y pese a que la solución que aplique puede que no sea la adecuada para resolver la disputa, la poca publicidad que se la ha otorgado y la tardía regulación de la misma... son algunos de los problemas de la Mediación.

El interés teórico acerca de los Códigos Deontológicos y la Mediación se debe a su importancia de cara al ámbito laboral pero también para el ámbito académico.

Es un trabajo actual, útil y significativo para la profesión, para los profesionales dedicados a la Mediación y para la sociedad en general. La elección de dicho tema nace del objetivo de adquirir mayor conocimiento y concienciación de la importancia de un

Código Deontológico de Mediación emanado del Colegio Profesional, así como el visibilizar esta profesión y disciplina que poco a poco va cobrando especial relevancia entre la sociedad como una posibilidad más de resolución.

Es preciso seguir indagando acerca de esta temática para conseguir, por una parte, un único Código por el cual regirse todos los profesionales de la disciplina y por otra, para que la Mediación se muestre atrayente, ventajosa para las personas y poder así reducir la saturación de los Tribunales. El Código Deontológico contribuirá a que la Mediación y los mediadores inspiren o transmitan confianza a los particulares, no sólo respecto a la profesionalidad de su labor, sino a la protección frente a prácticas poco éticas o abusivas.

I. PRECISANDO TÉRMINOS: MORAL, ÉTICA Y DEONTOLOGÍA.

Cuando hablamos de Códigos Deontológicos, independientemente de la profesión, tenemos que tener presentes varios conceptos: moral, ética – personal y profesional – y la Deontología;

Etimológicamente, “ética” y “moral” comparten significado parecido en sus raíces griegas y latinas respectivamente. Con frecuencia, se suelen usar como sinónimos, pero lo cierto, es que hay distinción entre ellas. La ética hace referencia al nivel teórico o de la reflexión, mientras que la moral se refiere al nivel práctico o de la acción.

La moral engloba un conjunto de valores, normas, creencias reconocidas en una sociedad, empleadas como modelo de conducta para decir lo que está bien o lo que está mal.

La ética es definida por la Real Academia Española como “Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida”. Es decir, son pautas, reglas que dirigen la conducta de las personas.

El surgimiento de la ética, como disciplina filosófica, con la reflexión de los sofistas se remonta a los siglos V y VI a.C., en Grecia. Al tratarse de una rama de la filosofía, los primeros que la definieron son filósofos como Aristóteles, quien en el S.IV a.C. la definió como “filosofía práctica, es decir, saber con proyección práctica porque se reflexiona sobre el obrar humano, sobre la acción”. Le siguieron otros como Kant, Marx, Platón o escuelas como el estoicismo¹ o el epicureísmo². Y con el paso del tiempo, ha sido definida por más autores:

“La Ética es el arte de discernir lo que nos conviene, lo bueno, y lo que no nos conviene, lo malo” (Savater, 2006 citado en García 2007)

“Ciencia filosófico-normativa y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de la persona a través de la moralidad de los actos humanos, bajo el prisma de

¹ El estoicismo es una escuela filosófica cuya doctrina filosófica estaba basada en el dominio y control de los hechos, cosas y pasiones que perturban la vida, valiéndose de la valentía y la razón del carácter personal. Su objetivo era alcanzar la felicidad y la sabiduría prescindiendo de los bienes materiales. Véase en: <https://www.preceden.com/timelines/373520-eticas>

² Doctrina filosófica una de cuyas principales ideas es que el placer constituye el bien supremo y la meta más importante es la vida tranquila. Véase en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/epicureismo>

la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad”. (Barroso, 2006)

“El arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo)”. (Savater, 1991)

Banks por su parte decía lo siguiente “Con la palabra ética nos referimos a lo que es bueno o malo, correcto o incorrecto, mientras que con deontología nos referimos a los deberes”. (Banks 2002, 177 citado en Pantoja, 2012).

“La ética es la disciplina filosófica, y más propiamente axiológica, que se ocupa del estudio de los valores bueno-malo”. (Saeza y Aceves, s.f.)

1. Ética personal y profesional.

A la hora de referirnos al concepto de “ética profesional” o “ética de las profesiones” es preciso destacar que se encuadra dentro de la llamada “ética práctica”. Ésta se sitúa entre la moral y ética, anteriormente explicadas, actuando como si de un puente se tratase entre ambos términos porque:

- Trata de definir aquellas normas, principios morales para actuar.
- Su acercamiento a la práctica le obliga a tratar cuestiones concretas morales derivadas del quehacer profesional.

Son muchas las definiciones que podemos encontrarnos de la ética, como por ejemplo:

“La ética de una profesión es el conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas, una práctica y relaciones profesionales” (Vaillarini, 1994).

“La ética profesional se llama precisamente así porque es el fundamento ético de lo que profesionalmente hago y de lo que soy, en el desarrollo de una determinada forma de vida”. (Silva, 2002; 10 citado en Pantoja, 2012).

La ética profesional es, por tanto, el conjunto de valores éticos que son reproducidos en la práctica y formalizados en un código. Una especie de guía que nos dirige en nuestra actividad profesional.

Mientras que la ética personal, como el propio nombre indica, es la ética subjetiva de cada persona, pautas que guían nuestra conducta, decisiones que toma la persona para escoger entre lo correcto o lo incorrecto. No sólo concierne al ámbito profesional, sino que está presente en todos los ámbitos de nuestra vida.

Para el desempeño de una actividad profesional es importante contar con ambas éticas y que entre las mismas exista equilibrio, ya que dará lugar a un profesional que ayude a tomar decisiones correctas, bajo un criterio ético, permitiendo estar en permanente reflexión sobre nuestro comportamiento moral. Es decir, una autoevaluación de lo que hacemos, que como profesionales, servirá para garantizar respeto y no discriminación y como individuo, para que el principio de autodeterminación sea también garantizado.

La existencia de ambas éticas en la praxis ayudará al profesional a dirigir sus objetivos hacia una misma meta, a generar debates en torno a la praxis entre los diferentes profesionales basándose en el respeto mutuo, a detectar problemas éticos existentes e iniciar un proceso de reflexión dirigido a descubrir posibles soluciones ante tales problemas éticos, a reflexionar sobre cuestiones éticas que puedan surgir derivadas de la práctica profesional del día a día... de cara a futuros usuarios, tendrá repercusiones positivas puesto que se traduce en una seguridad, un respaldo ante las actividades o servicios profesionales que ofrezcan, así como también valores tales como responsabilidad, formación, constancia... derivados de una buena ética profesional. Y para la profesión, puede servir para aumentar el estatus de la misma.

Los beneficios que se derivan de un correcto comportamiento ético en cualquier institución u organización son:

- **Confianza:** la generación de la misma entre los profesionales dará mayor credibilidad a quienes lo practican y por ende, a posibles usuarios.
- **Captación de futuros usuarios:** el hecho de no engañar, de cumplir con lo que se ofrece transmitiendo una imagen de respeto hacia las leyes, es como un imán que atrae a personas.
- **Protección contra publicidad negativa:** un comportamiento ético protege contra este tipo de publicidad.
- **Satisfacción personal:** con respecto a las actuaciones de los profesionales así como mayor fidelidad de los mismos.

Finalmente, dentro de la ética profesional, se pueden distinguir tres dimensiones o niveles, que son, de mayor a menor grado de abstracción los siguientes:

- **Teleológica:** dedicada a los fines, valores y principios.
- **Deontológica:** referida a los deberes y normas que suelen reflejarse en los códigos deontológicos.
- **Pragmática:** aborda las consecuencias de las actuaciones de los profesionales.

2. Ética profesional y deontología.

La Real Academia Española define la deontología como “Parte de la ética que trata de los deberes, especialmente de los que rigen una actividad profesional” o “Conjunto de deberes relacionados con el ejercicio de una determinada profesión”.

Con respecto a la deontología, uno de los principales pensadores fue Kant, pero también resaltó Jeremy Bentham, quien en 1832 hizo la primera alusión al término en su obra “Ciencia de la Moralidad” y la definió como “la rama del arte y de la ciencia cuyo objeto consiste en hacer en cada ocasión lo que es recto y apropiado” (Unión Profesional, 2009). Además, consideraba que la base era el utilitarismo, es decir, en función de la felicidad global desprendida de los actos de las personas, éstos se considerarían como buenos o malos.

Etimológicamente hablando, la palabra ‘deontología’ proviene del griego, ‘deón’ (deber) y ‘logos’ (ciencia o conocimiento).

Comúnmente, se alude al término de “deontología” desde una perspectiva profesional, lo cual permite hablar de la misma dentro de las diferentes disciplinas. La deontología profesional por tanto es el conjunto de normas éticas que regulan los comportamientos profesionales.

“La deontología profesional se interesa por establecer marcos o criterios cómo deberían ser las cosas y por lo tanto, de cuáles son los deberes inherentes a una profesión en el ejercicio de sus funciones” (Rueda 1998).

Deontología de la Mediación: La necesidad de un Código Deontológico.

La ética profesional estudia los contenidos normativos de un colectivo profesional, es decir, su objeto de estudio es la deontología profesional, mientras que la deontología profesional es el conjunto de normas que vinculan a los profesionales.

Además, la ética y la Deontología se retroalimentan, se necesitan una de la otra, siendo la ética la base de la Deontología. Se puede constatar por tanto que la ética tiene un componente personal, al ir dirigida hacia la conducta del ser humano estableciendo las acciones que son aceptables y permisibles y cuáles no, mientras que la deontología trabaja sobre los deberes que rigen el ejercicio de una profesión.

A modo de comparación, se muestra la siguiente tabla que distingue la ética profesional y Deontología profesional:

Ética profesional	Deontología profesional
Orientada al bien, a lo bueno	Orientada al deber (el deber debe estar en contacto con lo bueno)
No normativa	Normas y códigos
No exigible	Exigible a los profesionales
Propone motivaciones	Exige actuaciones
Conciencia individual predominante	Aprobada por un colectivo de profesionales
Amplitud: se preocupa por los máximos	Mínimos obligatorios establecidos
Parte de la ética aplicada	Se ubica entre la Moral y el Derecho
(Sin consecuencias de carácter sancionador)	(Consecuencias de carácter sancionador)

Fuente: elaboración propia a partir del informe de la Asociación Unión Profesional (2009).

II. LA MEDIACIÓN.

En este epígrafe se tratarán, en distintos subapartados, aspectos relacionados con la Mediación: sus antecedentes históricos y normativos, definición de la profesión y del profesional, sus principios, sus ámbitos y acciones, algunas de sus múltiples ventajas, normativa nacional y autonómica, y, finalmente, incluye datos de la Mediación familiar en España así como los servicios de Mediación con los que cuenta Castilla y León, nuestra Comunidad Autónoma.

1. Antecedentes históricos.

El inicio de la Mediación como forma exenta y alternativa a la vía judicial no puede datarse de manera precisa según la literatura científica. Durante la historia han ido apareciendo métodos alternativos de resolución de conflictos como la conciliación, el arbitraje y la Mediación, por diferentes causas como es la pérdida de confianza de la sociedad en el sistema judicial o la sobresaturación del mismo.

Como decía con anterioridad, los ADR surgieron en 1976 en Estados Unidos y pronto se extendieron a más lugares; a finales de los 70 y principios de los 80 a Canadá, Australia, Nueva Zelanda y Reino Unido. Todos ellos pertenecen al sistema del *common law*³, por lo que su implantación fue más “natural” que en aquellos países con el sistema del *civil law*⁴, ya que los primeros son menos formales, más prácticos y donde tienen más integradas las prácticas de negociación y resolución de conflictos.

Desde principios del S.XX se ha admitido la Mediación como método pacífico de resolución de litigios internacionales en la Convención de la Haya de 1907 y también en la Carta de Naciones Unidas en 1945.

El movimiento ADR llega a Europa a través del Reino Unido debido a su proximidad. Y fue en la década de los 70 cuando la Mediación empezó a ser experimentada incipientemente en el ámbito familiar, pero no se concebía como medio para conciliar a

³ O Derecho Anglosajón se refiere al conjunto de reglas, normas jurídicas no escritas pero sancionadas por costumbre o jurisprudencia. Véase en: <https://www.asociacion-eurojuris.es/definicion-common-law/>

⁴ Tiene su fundamento o base en los códigos legales escritos, una característica adoptada del sistema jurídico romano, en el que las controversias serán resueltas con base a un código legal escrito proferido por el órgano legislativo. Véase en: <http://apuntesjuridic.blogspot.com/2017/05/introduccion-al-derecho-common-law-y.html>

las partes como sí ocurrió en Estados Unidos, sino como métodos de gestionar una crisis matrimonial definitiva.

En España existió un Tribunal, llamado el Tribunal de las Aguas en 1238, formado por campesinos y se trata de la institución más antigua de Europa. Se podría decir que este Tribunal es como lo que ahora se conoce como la Mediación. Dicha Institución medieval de Justicia se encargaba de solucionar conflictos entre los agricultores originados por problemas para el riego de sus terrenos, con el fin de conseguir un reparto equitativo del agua en esa comunidad.

En el siglo XVIII concretamente en 1734 aparece por primera vez la voz mediación y mediador en el Diccionario de Autoridades de la Lengua Española. Esta fuente define la mediación como la interpretación de alguno que pretende componer o reconciliar a otros que están entre sí discordes, o conseguir alguna cosa para otro. (Soletto y Otero, 2007 citado en Pérez, 2007).

En España, la incorporación de los ADR ha sido evidente, destacando especialmente el arbitraje, la conciliación y, recientemente, la Mediación. El desarrollo notable de esta última en España fue en los años 90. Pese a su difícil inserción como método elegido por la sociedad para resolver sus controversias, la Mediación es ya una práctica institucionalizada y su protagonismo dentro de los métodos de resolución de conflictos es ya incuestionable así como su presencia.

Aunque actualmente en España, la Mediación está en auge en muchos ámbitos debido al gran desconocimiento por parte de la sociedad así como la no creencia en este tipo de vía como forma de resolver y/o paliar conflictos. Esto se traduce en un freno para el desarrollo de la Mediación, en particular, y los ADR en general.

Pese a que han sido las diversas Comunidades Autónomas las encargadas de legislar en materia, como es el caso de la Mediación familiar, sigue existiendo grandes vacíos en cuanto a este método alternativo, al proceso judicial, de resolución de conflictos.

También es cierto que la Unión Europea ha hecho gran hincapié a través de diversas acciones para reforzar la idea de apostar por la Mediación como vía pacífica de gestión de conflictos.

2. Antecedentes normativos.

El acrónimo ADR⁵ empezó a emplearse como tal en el ámbito laboral en la década de los 30 por entes norteamericanos. Tras el éxito de sus resultados en la praxis, se fue propagando a más ámbitos, como al comunitario en los años 60 y después al escolar y familiar. El *Big Bang* de los ADR fue en el año 1976 en Estados Unidos con la celebración de la *Pound Conference* en la cual, se propugnó la existencia de otros medios de resolución de conflictos.

En la década de los 90, se aprobaron dos leyes federales; *Administrative Dispute Resolution Act* mediante la cual las agencias gubernamentales podían utilizar los ADR en la mayor parte de las disputas administrativas, y la *Alternative Dispute Resolution Act*, que exigía a los litigantes a considerar al menos la posibilidad de utilizar algún tipo de resolución alternativa de disputas.

En 2011, se aprobó la *Ley Uniforme de Mediación* cuyo principal fin fue uniformar ciertas cuestiones referentes a la Mediación.

El Consejo de Europa emitió una serie de recomendaciones en relación con la Mediación, de las cuales las más importantes fueron:

- La **Recomendación n°7/1981**, del Comité de Ministros a los Estados miembros, relativa a las medidas tendientes a facilitar el derecho de acceso a la justicia con el fin de tomar medidas para mejorar el derecho de acceso a la justicia así como también, facilitar y animar a las partes en conflictos a participar en conciliaciones u otro tipo de vías similares.
- La **Recomendación n°2/1986**, del Comité de Ministros a los Estados miembros, relativa a las medidas tendientes a prevenir y reducir la sobrecarga de trabajo de los Tribunales de Justicia, con el mismo fin que la anterior, salvo que hace referencia literal ya a la mediación y al arbitraje⁶.
- La **Recomendación n° R (2002) 10** del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre Mediación en asuntos civiles.

⁵ Los ADR se definen como aquellos métodos de resolución de conflictos de naturaleza exclusivamente contractual y estructura más o menos determinada, en virtud de los cuales, uno o varios terceros, de forma autocompositiva o heterocompositiva, ayudan a las partes a solventar la controversia. Véase en: Macho, C. (2013). Los ADR “alternative dispute resolution” en el comercio internacional.

⁶ Procedimiento similar a un juicio en el cual existe una controversia entre demandante-demandado y un tercero, árbitro, decide de manera obligatoria para las partes y dicta un laudo arbitral. Véase en: <https://elderecho.com/arbitraje-y-mediacion-por-que-y-para-que>

- La **Recomendación n° R (98) 1** del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros sobre Mediación Familiar.

Después, la Unión Europea, que a principios de los 90 contaba con 28 países, empezó a interesarse por los ADR, sobre todo, por la Mediación. Y se adoptó la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de Mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la Mediación en asuntos civiles y mercantiles.

Dicha norma resultó muy importante porque al ser de obligado cumplimiento hizo que los Estados Miembros recogieran necesariamente en sus ordenamientos jurídicos, la Mediación civil y mercantil. Además fue una referencia muy significativa relativa a la creación y el recurso al procedimiento de mediación en la Unión, cuya aplicación se ha modificado dependiendo del Estado miembro, en función de la existencia anterior o no de sistemas nacionales de Mediación.

Como antecedente a la directiva anterior, se encuentra el Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del Derecho Civil⁷ y Mercantil⁸ presentado por las Comisión de las Comunidades Europeas en Bruselas el 19 de Abril del 2002, incluyendo el Derecho laboral y el relacionado con el consumidor, como un documento de debate considerando que los ADR eran una prioridad política para descargar a los Tribunales. Incluía aquellos procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos llevados a cabo por un tercero imparcial. Excluía expresamente al arbitraje por su parecido más al proceso judicial que a las vías alternativas.

En la actualidad, la Mediación está recogida en diversos textos legales, tanto nacionales como internacionales, y es una práctica que se ido extendiendo alrededor del mundo.

⁷Conjunto de normas jurídicas, que conformando el Derecho privado general, regulan todos los aspectos atinentes a la personalidad, la familia y las relaciones patrimoniales. Véase en: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTMxMDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA0uQOGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAJzTkPTUAAAA=WKE

⁸Se configura como un Derecho independiente y aplicable a un conjunto de ciudadanos dedicados al comercio, con la finalidad de regular y resolver todas las necesidades propias del tráfico mercantil. Véase en: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTMxMDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA0uQOGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAJzTkPTUAAAA=WKE

3. Qué es la Mediación y el mediador.

Antes de pasar a definir la Mediación, es preciso recordar que se trata de un método autocompositivo / no adversarial, frente a un heterocompositivo / adversarial como por ejemplo es el proceso judicial o el arbitraje. Al tratarse de un método autocompositivo, el profesional que interviene (mediador en este caso) lo hace *inter partes*, es decir, ayuda a las partes a que sean ellas quienes lleguen a un acuerdo. Por esta razón, el grado de cumplimiento de tales acuerdos alcanzados será mayor que aquellos impuestos por un tercero.

La Mediación aparece cuando existen dos o más personas que tienen un conflicto y deciden acudir a un tercero para que les ayude a intentar solucionarlo. Por lo tanto, el elemento esencial de la Mediación es el conflicto, el cual, es algo innato a los seres humanos y sus relaciones.

Los principales autores que han definido la Mediación coinciden en que hay disparidad de definiciones y es muy difícil encontrar una universal. Muchos de hecho tienden a hablar sobre los principales elementos de la Mediación, sobre sus principios o sobre sus ventajas. Es el caso de la Carta Europea de Mediación, quien habla de sus principales características.

“La Mediación es un medio a través del cual interviene un tercero, ajeno al conflicto, asume la función de reunir a las partes y ayudar a resolver sus desacuerdos”. (Barona, 2011).

La Mediación es un procedimiento jurídico de resolución extrajudicial de conflictos entre las personas, caracterizado por la intervención de una tercera parte, neutral e imparcial respecto de las partes en controversia, que aceptan que las auxilie en la búsqueda de una solución satisfactoria para ambas, dentro de los límites fijados por la ley. (Puy, s.f., citado en Miranzo, 2010).

El Diccionario de Autoridades recogió en 1734 por primera vez las voces Mediación y mediador, junto a las anteriores medianero y mediar. Exponía que Mediación significaba “la interposición de alguno que pretende componer o reconciliar a otros entre sí discordes o conseguir alguna cosa para otro”.

La Mediación es un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren «voluntariamente» a una tercera persona «imparcial», el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio. Es un proceso extrajudicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de disputas, es creativo, porque mueve a la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la ley. Además, la solución no es impuesta por terceras personas, como en el caso de los jueces o árbitros, sino que es creada por las partes. (Rozenblum, 1998 citado en de Armas, 2003).

Tras observar multitud de definiciones acerca de qué se entiende por Mediación, concluyo con mi propia definición; es un método o vía alternativa, al proceso judicial, de resolución de conflictos de carácter voluntario en el cual participan las partes en conflicto de manera activa, dirigido por un profesional llamado mediador/a que canaliza, ayuda a las partes a que sean éstas de manera autónoma quienes encuentren la solución o, en su defecto, se restablezca la comunicación. Basado en la imparcialidad y neutralidad, confidencialidad y voluntariedad de iniciarse en cualquier momento así como de abandonar en cualquier momento y, sobre todo, basado en la buena fe de las personas.

La Mediación está especialmente indicada en aquellos casos en los que las partes en conflicto tienen que seguir manteniendo contacto o relación en el futuro. Se compone de una estructura formal puesto que se trata de un proceso con una serie de etapas y normas pero al mismo tiempo es flexible puesto que permite retornar en cualquier momento. Además lo que hace a la Mediación muy “atractiva” es su principal eje, el principio de autonomía de voluntad de las partes, que sitúa a la persona como el gestor de su problema, tomando un papel activo frente al papel pasivo de los métodos clásicos.

Si comparamos este método frente al proceso judicial por ejemplo, ya que ha venido siendo la vía por excelencia desde hace muchas décadas para resolver conflictos, ofrece una nueva visión de resolución debido a sus numerosas ventajas, sobre todo, su voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad... derivados al mismo tiempo de sus principios. Pero también debido a que la sociedad está en permanente

cambio y con ello, las necesidades y problemas de las personas que hacen necesarias la aparición de nuevas formas de resolución de conflictos que mejor se adapten a su circunstancia. Ciertamente, que no todo tipo de conflictos se pueden llevar a Mediación, pero sí que muchos de ellos podrían derivarse para evitar la sobresaturación de la Justicia española y una solución más adaptada a las personas.

Aquellas situaciones que no forman parte del objeto de la Mediación son: aquellas caracterizadas por la existencia de violencia, los conflictos internos o intrapsíquicos, situaciones donde una o ambas partes carezcan de legitimidad para tomar decisiones o carezcan de capacidad volitiva, situaciones donde una o ambas partes no tengan voluntad real de resolverlo por esta vía persiguiendo fines ajenos a la misma, personas con problemas de toxicomanías o enfermedad mental grave.

Una vez definido el método, pasemos a definir al profesional de dicha profesión.

Antiguamente, se realizaban mediaciones por sacerdote o preladados que, por su configuración como hombre de paz y autoridad moral, se les solían conceder. También reyes o emperadores intentaban ejercer como hombres de paz. Por ejemplo, aquella que tuvo lugar en 1648 entre Austria y Francia por el Papa Inocencio X o aquella gestionada en 1866 entre Austria y Prusia por Napoleón III. Es, por tanto, que las civilizaciones antiguas contaban con mediadores o figuras similares en las que su asignación como tal no se basaba en un poder político reconocido sino otros que el pueblo decidiera, con el objetivo de sustituir al juez y evadir sanciones aplicadas por un poder externo y lejano.

Como hecho anecdótico curioso, decir que los pueblos nómadas y tribus solían otorgar la autoridad optando al más anciano del clan para que resolviese sus disputas, acogiéndose en la sabiduría que poseía al tener mayor experiencia de vida que el resto. En cambio, Platón por ejemplo propuso que dominasen la ciudad aquellos más sabios.

Actualmente, la persona mediadora es aquella que la Ley reconozca. Contamos con la Ley Nacional, la 5/2012 que recoge en su título III quién puede ser mediador o mediadora, así como las diferentes leyes autonómicas en materia de Mediación.

Al tratarse la Mediación de un método autocompositivo, el mediador no participará durante el proceso emitiendo juicios de valor, opiniones o similares, puesto que son las partes quienes resolverán la controversia.

Se podría decir, que tiene un papel pasivo, en el sentido de que son las partes quienes mayoritariamente participan, pero cuya presencia es muy importante porque se encarga de aspectos como el respeto entre los componentes durante el trascurso de la Mediación, es decir, adquiere una función de control, también una función informativa del proceso de la Mediación... Es un profesional experto en comunicación y en las relaciones humanas, dotado de herramientas y técnicas de comunicación esenciales para su desempeño y praxis profesional.

4. Principios consustanciales a la Mediación.

- Principio de voluntariedad: en todos los aspectos, es decir, al inicio, desarrollo y conclusión del proceso. Como anteriormente decía, es la característica, principio más atrayente y que hace de la Mediación una vía más exitosa frente a otras.

Destacar el caso de Inglaterra, donde en los procedimientos de familia es un requisito legal que las partes previo a la presentación de la demanda, se las exige asistir a un “Mediation Information and Assessment meeting” (MIAM), tanto para resolver disputas sobre menores como para solventar el patrimonio económico en un proceso de divorcio. La finalidad de la misma es dar a conocer a las partes el procedimiento de la Mediación y la figura del mediador y entrevistar a ambas partes con objeto de conocer si el caso puede ser llevado a mediación.

- Principio dispositivo: puede llevarse a Mediación todos aquellos conflictos siempre que su materia sea disponible.
- Principio de igualdad: las partes en conflicto están en igualdad de oportunidades a lo largo del procedimiento, en caso de existir desequilibrio, es tarea del mediador la de restablecerlo o en caso de imposibilidad, no llevarse a cabo la Mediación.
- Principio de neutralidad e imparcialidad: referido al comportamiento del mediador, es decir, no posicionarse por ninguna de las partes, animar a que ambas partes colaboren, sin favorecer a una respecto de la otra. Dicho

principio obliga a no guardar relación alguna ni con el objeto de la disputa ni con las partes.

- Principio de confidencialidad: del procedimiento y de su contenido, por parte de todas las personas que intervienen (profesionales y partes en conflicto). De tal forma que otros profesionales que participen en el procedimiento no tengan obligación de operar como testigos en un proceso judicial posterior. De este modo, dicho principio no quedará dañado, pero existen una serie de supuestos en los que se exime la no obligación de declarar: (Barona, 2011)
 - Cuando las partes de manera expresa acuerden otra cosa en el acta inicial.
 - Cuando, previa autorización judicial motivada, sea necesario por razones de orden público y, en particular, cuando así lo requiera la protección del interés superior del menor o la prevención de daños a la integridad física o psicológica de una persona.
 - Cuando, previa autorización judicial motivada, el conocimiento del contenido del acuerdo sea necesario para su aplicación o ejecución.
 - Cuando así lo establezca la legislación procesal.

Los principios definen cómo será el proceso de Mediación y se deben explicar al principio del proceso, durante la sesión informativa. Además de los citados, existen otros “principios” derivados de esta actividad profesional: el establecimiento de confianza de las partes entre sí y de las partes con el mediador, es decir, que se actúe de buena fe. Es importante porque se trata de un proceso colaborativo y guarda estrecha relación con el principio de confidencialidad. O también la intervención personal, la flexibilidad, oralidad y sencillez del proceso porque intervienen las partes, se emplea lenguaje informal, ordinario, transcurrido mediante entrevistas, en un espacio debidamente preparado.

5. Ámbitos, acciones y aplicaciones de la Mediación.

Antes de hacer referencia a los diferentes ámbitos donde puede desarrollarse la Mediación, es preciso distinguir las tipologías de la Mediación. Dependiendo del momento en que tenga lugar, hablamos de mediación intrajudicial cuando se desarrolla una vez iniciado el procedimiento judicial por invitación del Juez y puede ser solicitada en cualquier momento de éste. Mientras que la Mediación extrajudicial es aquella que se desarrolla de forma ajena al proceso judicial.

Y si hablamos de su naturaleza, la Mediación puede ser pública, aquella que tiene lugar dentro de un marco institucional y administrativo a través del servicio de Mediación y se trata de un servicio social y gratuito para aquellas personas que quieran acudir a Mediación. O privada, cuando los mediadores por cuenta ajena ofrecen sus servicios a cambio de una remuneración económica pactada previamente con las personas que acuden al proceso de mediación.

Es constatable que, tras el éxito de la Mediación en el ámbito laboral en la década de los 30, ha ido introduciéndose en más ámbitos. A día de hoy, los ámbitos más conocidos donde existe la Mediación son: laboral, familiar, civil, mercantil...pero también se puede llevar a cabo para resolver problemas comunitarios, vecinales, sanitarios, interculturales, penales... es decir, el abanico de posibilidades de aplicación es tan amplio como extensos son los campos.

Por lo tanto, en función del ámbito de actuación, los tipos de Mediación son:

- **Mediación laboral:** aquella que tiene lugar entre los trabajadores de una empresa, sus encargados o la dirección. Por ejemplo, serían susceptibles aquellos conflictos relacionados con la jornada laboral, las retribuciones, la modificación de las condiciones de trabajo...
- **Mediación familiar:** se dirige a aquellas personas que inician un proceso de separación o divorcio y tienen problemas en relación a cuestiones básicas con respecto a los hij@s como la custodia, el régimen de visitas, la pensión de alimentos, u otras cuestiones relativas básicas a ellos como pareja, sin la necesaria existencia de hijos. También engloba conflictos relacionados con las dinámicas y relaciones familiares o problemas familiares económicos. Y, de

igual manera, tiene cabida en conflictos que puedan surgir entre hijos adoptados mayores de edad y sus familias biológicas.

- **Mediación penal:** herramienta, alternativa y/o complemento del proceso penal, que puede ser directa o indirecta y puede desarrollarse antes, durante o después del proceso. Se trata de una solución negociada entre la víctima y el autor del delito, en la que medie una persona competente. Engloba delitos contra la seguridad vial con víctimas, delitos de violencia familiar, injurias y calumnias, delincuencia juvenil...
- **Mediación escolar:** abarca los conflictos surgidos en el seno educativo y existen dos modalidades “Mediación entre iguales”, aquella en la que los mediadores son los propios alumnos/as, relación simétrica de afectados. Y “Mediación con la intervención de adultos”, con la intervención de mediadores profesionales.
- **Mediación intercultural:** “proceso que contribuye a mejorar la comunicación, la relación, y la integración intercultural entre personas o grupos presentes en un territorio y pertenecientes a una o varias culturas y con códigos culturales diferentes” (Grupo Triángulo, 2007 citado en Urruela y Bolaños, 2012).
- **Mediación comunitaria:** engloba conflictos de convivencia entre vecinos, o entre vecinos y administración, aunque también conflictos de otros ámbitos como los familiares, escolares, interculturales, de drogodependencia... y se trata de:

Un recurso humano y un instrumento cívico mediante el cual los integrantes de una sociedad pueden tramitar sus diferencias y/o gestionar los conflictos que se les presentan en el ámbito privado y/o público, así como también participar en la construcción de la sociedad que integran. (Nató et al., 2005 citado en Urruela y Bolaños, 2012).
- **Mediación sanitaria:** abarca conflictos que puedan generarse entre el personal médico, éste y personal no sanitario, entre la institución sanitaria y los pacientes, entre pacientes y personal médico.
- ...

Además las acciones llevadas a cabo por la Mediación pueden ser de tres tipos: (Urruela y Bolaños, 2012)

- **Preventiva:** facilitar el acercamiento, la comunicación y la comprensión entre personas /grupos con diferentes códigos culturales.

- **Rehabilitadora:** regulación y resolución de conflictos entre individuos o grupos con códigos culturales distintos.
- **Transformadora:** proceso creador. Superar las normas para alcanzar nuevas normas y modos de relación.

Ya hemos visto que la Mediación es aplicable a diferentes ámbitos. Fruto de ello, podemos observar que sus aplicaciones son también diversas:

- Relaciones de pareja
- Relaciones familiares
- Relaciones de vecindad
- Relaciones laborales
- En empresas familiares
- En impagos
- En disputas por la propiedad
- Entre socios
- Entre inquilinos y propietarios
- En conflictos escolares
- En delincuencia juvenil
- En conflictos intergeneracionales
- En adopciones o acogimientos
- En familias con personas con discapacidad
- Con usuarios de productos y servicios
- En relaciones comerciales y mercantiles
- ...

6. Ventajas de la Mediación.

Algunas de las ventajas a destacar de la Mediación, que a su vez son también características de la misma, son:

- 1) Se trata de una vía pacífica de resolver disputas que, a través de las técnicas y habilidades del mediador y la propia esencia de la Mediación, permite a las partes un desahogo emocional y reducir tensiones.

- 2) Ofrece un lugar intermediario, neutral e imparcial: el cual permite rebajar tensiones.
- 3) Mediador como catalizador, facilitador: del proceso para que las partes junten posturas y transformen su situación.
- 4) Confidencialidad del mediador y de las partes: de toda la información conocida durante el transcurso de la Mediación así como de los documentos tratados.
- 5) Límites del mediador: no puede juzgar, arbitrar o decidir por sí solo.
- 6) Desinterés del mediador: no obtendrá ni se realizará en beneficio propio de la Mediación.
- 7) Imparcialidad y neutralidad: la Mediación no puede favorecer a una parte o a otra, por lo cual, fomentará la igualdad de oportunidades y evitará los juicios de valor, prejuicios...
- 8) Voluntariedad del proceso: las partes acuden de manera voluntaria así como dar por finalizada la Mediación en cualquier momento.
- 9) Participación de las partes: son las protagonistas del proceso y participan activamente en el mismo mediante un proceso de comunicación para llegar a acuerdos, totales o parciales o, en su defecto, restablecer la comunicación y el diálogo. Y por ende, se trata de un proceso flexible.
- 10) Ganancia dual: la Mediación es una victoria para ambas partes cuando ambos ceden para salir ganadores.
- 11) Poderío de las partes: el mediador no ostenta el poder, sino que reside en las partes.
- 12) Permite descargar a los Tribunales: ya que muchos casos se solucionarían sin pasar por éstos.
- 13) Ahorro de costes económicos y de tiempo con respecto al proceso judicial.
- 14) Acuerdos más duraderos: por el mero hecho de que son las partes quienes los deciden.
- 15) Produce un “pseudoaprendizaje”: es decir, aprender a aprender. Las partes pueden adquirir la capacidad de solucionar otros futuros conflictos similares.

De una manera más visual, se muestra a continuación, mediante la técnica DAFO⁹, algunos de los aspectos positivos y negativos de la Mediación:

⁹Herramienta analítica creada por Albert S. Humphrey, que permite un esquema mental al lector de los aspectos positivos y negativos de un concepto o situación.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Poca visibilización social de la Mediación en España.• Discrepancias autonómicas en cuanto al ámbito legislativo y la falta de un reglamento estatal.• La falta de reconocimiento profesional.• La pluralidad de criterios en la formación de los mediadores.	<ul style="list-style-type: none">• El gran desconocimiento de la sociedad acerca de la Mediación y sus beneficios reales.• Poco interés de las políticas públicas.• Malas prácticas con mediaciones poco neutrales.• La resistencia del ámbito jurídico para para considerar la Mediación como alternativa al proceso judicial.• La cultura de la sociedad para resolver los conflictos mediante denuncias, violencia, o amenazas.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Su función preventiva y social: previene el conflicto y genera un mayor compromiso entre las partes.• Relación con la cultura de la paz.• La participación de las activa de personas en la resolución de sus propios conflictos.• La imparcialidad y neutralidad del mediador en la toma de decisiones.• Ahorro económico y de tiempo.• Permite considerar factores extra-jurídicos.	<ul style="list-style-type: none">• Recomendaciones y políticas de la Unión Europea.• Cantidad e importancia de sus ámbitos de aplicación.• El descenso de costas en los procesos así como la saturación de la justicia española.• La incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en la Mediación.

Fuente: elaboración propia.

Además la Mediación produce un triple efecto:

- Desjudicialización→ de ciertas materias que puedan tener una solución más acondicionada a las necesidades e intereses de las partes, que la que podría producirse mediante la Jurisdicción.
- Deslegalización→ o pérdida del papel predominante de la Ley en beneficio de la autonomía de voluntad que rige también en las relaciones que son objeto del conflicto.
- Desjuridificación→ consistente en no determinar, de forma necesaria, el contenido del acuerdo que ponga fin a la disputa.

7. Normativa nacional y autonómica.

Antes de comenzar a hablar sobre ambas normativas, la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles y de centrarnos, a nivel autonómico, en el estudio de la Ley 1/2006, de 6 de abril, de Mediación Familiar de Castilla y León, cabe señalar el panorama legislativo en materia de Mediación de las diferentes Comunidades Autónomas españolas.

Las normativas autonómicas que legislan la Mediación sólo hacen referencia al ámbito familiar porque tienen competencia en materia de servicios sociales, con la excepción de Cataluña y Cantabria; porque Cataluña tiene mayores competencias y amplió su ámbito al Derecho privado. Así lo recoge en su normativa, la Ley 15/2009, de 22 de julio, de Mediación en el ámbito del derecho privado en cuyo preámbulo expone que:

El artículo 129 del Estatuto de autonomía atribuye a la Generalidad la competencia exclusiva en materia de derecho civil, excepto en las materias que el artículo 149.1.8 de la Constitución atribuye en todo caso al Estado. Esta competencia incluye la determinación del sistema de fuentes del derecho civil de Cataluña.

Y Cantabria porque así lo recoge la Ley 1/2011, de 28 de marzo, de Mediación de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el preámbulo cuando dice que, al amparo del

artículo 24.22 y 23 del Estatuto de Autonomía de Cantabria, se la atribuyen 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 la mujer y de protección y tutela de menores”. En cambio, la regulación en materia de asuntos civiles y mercantiles corresponde al Estado.

Por lo tanto y siguiendo un orden cronológico, la regulación de la Mediación cuenta con trece leyes autonómicas que se muestran a continuación:

En el año 2001:

- **Ley 1/2001, de 15 de marzo**, de Mediación Familiar de Cataluña derogada por la actual Ley 15/2009, de 22 de julio, de Mediación en el ámbito del derecho privado.
- **Ley 4/2001, de 31 de mayo**, reguladora de la Mediación familiar en Galicia.
- **Ley 7/2001, de 26 de noviembre**, reguladora de la Mediación familiar, en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Sin embargo, como forma de resolución de conflictos, se incorporó en la praxis en España muchos años antes.

En el año 2003:

- **Ley 15/2003, de 8 de abril**, de Mediación Familiar de Canarias modificada por la Ley 3/2005, de 23 de junio.

En el año 2005:

- **Ley 4/2005, de 24 de mayo**, del Servicio Social Especializado de Mediación Familiar de la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha.

En el año 2006:

- **Ley 1/2006, de 6 de abril**, de Mediación Familiar de Castilla y León.

En el año 2007:

- **Ley 1/2007, de 21 de febrero**, de Mediación Familiar de la Comunidad de Madrid.
- **Ley 3/2007, de 23 de marzo**, de Mediación Familiar del Principado de Asturias.

En el año 2008:

- **Ley 1/2008, de 8 de febrero**, de Mediación Familiar del País Vasco.

En el año 2009:

- **Ley 1/2009, de 27 de febrero**, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad de Andalucía.

En el año 2010:

- **Ley 14/2010, de 9 de diciembre**, de Mediación Familiar de las Islas Baleares, que deroga la Ley 18/2006, de 22 de noviembre, de Mediación Familiar de las Islas Baleares.

En el año 2011:

- **Ley 24/2011, de 24 de marzo**, de Mediación Familiar de Aragón.
- **Ley 1/2011, de 28 de marzo**, de Mediación de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

De las 17 Comunidades Autónomas que componen España, hay 4 de ellas que no tienen regulación en materia de Mediación. Es el de caso de:

- **Murcia y Extremadura:** ambas intentaron legislar pero no pudieron. En el caso de Murcia, tiene el “Centro de Mediación de la Región de Murcia” que aplica la Ley 5/2012 de Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Y en junio de 2017 se creó un Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Mediación Familiar en esta Comunidad.

En el caso de Extremadura, tiene un servicio de Mediación familiar dependiente de la Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, y que se encuentran ubicados en centros de acogida de menores.

- **La Navarra y la Rioja:** pese a ello, sí practican la Mediación a través de otras leyes en materia de servicios sociales, infancia o protección frente a la violencia de género, mediante las cuales hacen alusión a la Mediación a través de sus artículos. Concretamente la Rioja tiene un servicio gratuito de Mediación intrajudicial o extrajudicial que depende la propia Comunidad Autónoma. Y Navarra tiene un servicio de Mediación familiar.

7.1. Normativa nacional; Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles.

El rango de aplicación de esta Ley se encuadra en el ámbito civil y mercantil y es la Ley referente en materia de Mediación en España. Fue aprobada por el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan diversos aspectos de la Ley 5/2012.

Su origen está en la Directiva 2008/52/CE. El fin de la misma era facilitar el acceso de otras vías alternativas al proceso judicial para resolver conflictos en todos los países de la Unión Europea.

Esta Ley es aplicable a los conflictos civiles y mercantiles, incluyendo los transfronterizos¹⁰, siempre y cuando no afecten a derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes de acuerdo a la legislación aplicable. Consta como excluidas de esta Ley la Mediación Penal, Laboral y con las Administraciones Públicas.

Se trata de una norma de mínimos, es decir, es flexible. Antes de la Ley actual de Mediación, hubo un anteproyecto de Ley de Mediación en asuntos civiles y mercantiles del año 2011, que es su antecedente más inmediato, pero no se llegó a llevar a cabo y para evitar la sanción económica por parte de la Unión Europea, se promulgó el Real Decreto 5/2012, de 5 de Marzo, que hasta su aprobación, no contábamos con una ordenación general de la Mediación que fuese aplicable a asuntos civiles y mercantiles, pese al impulso de regulación en materia de Mediación que han experimentado las Comunidades Autónomas.

Este Anteproyecto también era una norma de mínimos y establecía los ámbitos donde la Mediación estaba excluida: penal, laboral, administrativo y de consumo. Este último, ha sido suprimido en la Ley actual. Las diferencias que mostraba el Real Decreto 5/2012 con la actual Ley 5/2012 son en materia de:

- Disposiciones generales

¹⁰ Cuando al menos una de las partes está domiciliada o reside habitualmente en un Estado distinto a aquél en que cualquiera de las otras partes a las que afecta estén domiciliadas cuando acuerden hacer uso de la mediación o sea obligatorio acudir a la misma de acuerdo con la ley que resulte aplicable. También tendrán esta consideración los conflictos previstos o resueltos por acuerdo de mediación, cualquiera que sea el lugar en el que se haya realizado, cuando, como consecuencia del traslado del domicilio de alguna de las partes, el pacto o algunas de sus consecuencias se pretendan ejecutar en el territorio de un Estado distinto. Véase en: Ley 5/2012, de 6 de Julio, de Mediación e asuntos civiles y mercantiles, artículo 3.

- Principios de la Mediación
- Estatuto de mediador
- Procedimiento de la Mediación.

Con respecto a los títulos de la Ley que tienen que ver con los aspectos deontológicos, cabe destacar el título II “principios informadores de la Mediación”, como parte de la deontología profesional que indica los marcos generales de la profesión, y el título III referido al “estatuto del mediador”, que engloba los criterios a seguir por el profesional y las responsabilidades del mismo, haciendo referencia al Código de Conducta europeo para los mediadores.

En la actualidad no existe aún un reglamento estatal que desarrolle la Ley de Mediación, pese a su función social y preventiva. Esto unido a su poca visibilización en España, la falta de reconocimiento profesional, la resistencia al cambio por parte del ámbito jurídico para considerar la Mediación como alternativa al proceso judicial y la necesaria unificación de criterios comunes en la formación de los mediadores, son algunas de las cuestiones elementales para una correcta implantación y desarrollo de la Mediación en nuestra sociedad.

7.2. Ley 1/2006, de 6 de abril, de Mediación Familiar de Castilla y León.

Dicha Ley fue aprobada por el Decreto 61/2011, de 13 de octubre. Como se recoge en la exposición de motivos, la familia ha experimentado cambios notable estos últimos tiempos. Es por ello que los poderes públicos han elaborado cambios en la normativa con el objetivo de ofrecer medidas de apoyo y protección a las familias ajustadas a sus necesidades y demandas sociales.

La Ley regula la Mediación familiar como procedimiento extrajudicial. En Castilla y León ya desde la Ley 14/2002, de 25 de julio, de promoción, atención y protección a la infancia, se introdujo como actuaciones de apoyo familiar la elaboración de programas de orientación y Mediación familiar. Y a nivel nacional, se creó el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004 que estableció como uno de sus objetivos el de desarrollar los servicios de orientación y/o Mediación familiar.

Como finalidad, tiene la de evitar el inicio de procesos judiciales contenciosos, favorecer la finalización de los ya iniciados o reducir su alcance, pudiendo llevarse a cabo antes de tal proceso, durante o una vez finalizado el mismo.

Con respecto a la deontología, esta Ley establece en su Título VII el “régimen sancionador” referido al incumplimiento de los deberes del mediador, donde se establecen las tipologías de infracciones (muy graves, graves y leves) y sus correspondientes sanciones en caso de actuar indebidamente. Comparándola con la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, aquella es más explícita en materia de deontología profesional porque establece criterios de cómo actuar y las posibles represalias en caso de mala praxis profesional.

La Ley de Mediación de Castilla y León contiene aspectos que la diferencia de las otras leyes autonómicas, tal y como lo manifiesta la Federación Nacional de Asociaciones de Profesionales de la Mediación (FAPROMED) en abril del 2018:

- Ausencia de límites en el grado de parentesco de los familiares para acudir a un procedimiento de Mediación.
- Para garantizar la igualdad de las partes en el procedimiento, se exige que estas tengan capacidad de obrar.
- Posibilidad de que los mediadores puedan crear equipos, sin perjuicio de que la intervención sea siempre individual.
- Catálogo de derechos y deberes de las partes que acuden a la Mediación.
- La solicitud de Mediación debe ser realizada por todas las partes en conflicto.
- La Mediación gratuita se tramitará de forma independiente y será más beneficiosa que la justicia gratuita.
- Formación mínima de 300 horas para ejercer la Mediación familiar.
- Competencias de la Junta de Castilla y León en Mediación familiar.
- Garantizar el cumplimiento de la Ley de Mediación Familiar y del Decreto 61/2011 por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley.

Finalmente, algunas de las diferencias entre la Ley 5/2012 y la Ley 1/2006 son las siguientes:

ÍTEMS	LEY 5/2012	LEY 1/2006
<u>Perfil del mediador/a</u>	Estar en posesión de título oficial universitario o de formación profesional superior	Condición de titulado universitario en Derecho, Psicología, Sociología, Trabajo Social, Educación Social, u otra de carácter social, educativo, psicológico, jurídico o sanitario. También tener las licencias o autorizaciones pertinentes para el ejercicio de Mediación.
<u>Formación del mediador/a</u>	Contar con formación específica en Mediación, mediante la realización de uno o varios cursos específicos impartidos por instituciones acreditadas, que tendrán validez para ejercer la Mediación en cualquier parte del territorio nacional	Además, acreditar la formación en Mediación familiar en términos y condiciones establecidos reglamentariamente, con mínimo de 300 horas. Y estar inscrito en el Registro de Mediadores Familiares de la Castilla y León.
<u>Entidades que prestan la formación</u>	Formación específica y continua será impartida por centros de formación públicos o privados con habilitación legal para realizar dichas actividades o con autorización de la	Formación impartida por Universidades o Colegios Profesionales.

	Administración pública con competencia en tal materia. Así lo recoge el Real Decreto 980/2013, artículo 7.1	
<u>Coste de la Mediación</u>	Tanto si finaliza con o sin acuerdo, las costas se efectuarán a partes iguales entre las personas mediadas, salvo pacto contrario. El mediador puede reclamar a las partes la provisión de fondos que considere necesaria para atender el coste. En caso de impago por una o ambas partes, el mediador o la institución lo hará saber a las partes por si tuvieran interés en pagar, en caso negativo, puede dar por finalizado la Mediación.	Será gratuita para personas físicas que acrediten disponer de recursos económicos escasos, según los criterios y condiciones que establecidos reglamentariamente. En caso de ser gratuita para una parte, la otra parte tiene que pagar los honorarios que le correspondan equitativamente.
<u>Registro de mediadores</u>	Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación público e informativo cuyo fin es facilitar el acceso de la Mediación a los ciudadanos. Depende del Ministerio de Justicia y cuya inscripción es voluntaria, excepto para los mediadores	La inscripción en el Registro de mediadores familiares es obligatoria puesto que conforma uno de los requisitos para ser mediador familiar.

	concursoales. Así lo recoge el Real Decreto 980/2013, Capítulo III, sección 1ª.	
--	--	--

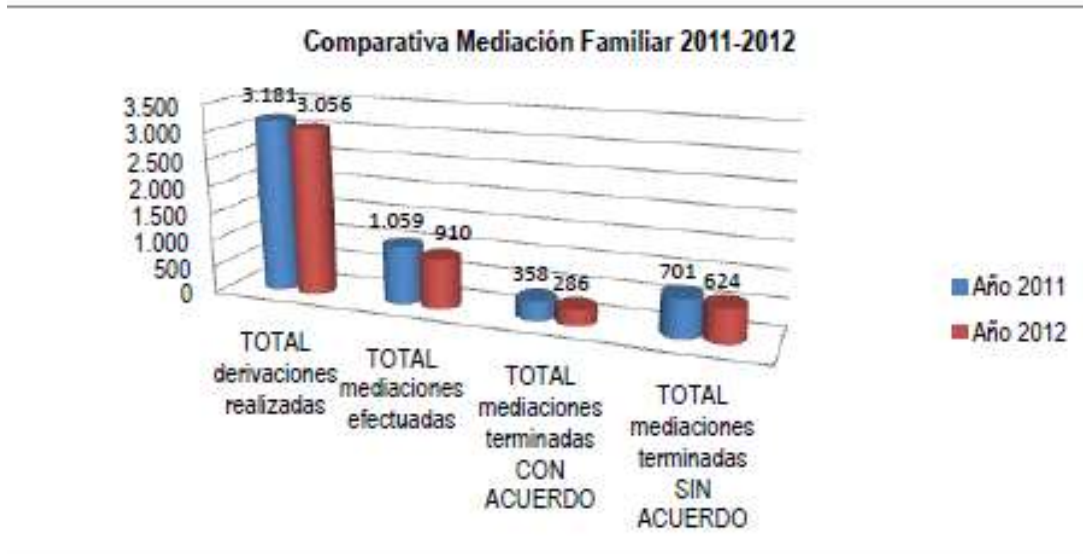
Fuente: elaboración propia.

El Foro Europeo de Estándares de Formación en Mediación Familiar, formado por más de 70 asociaciones de 8 Estados miembros, incluyendo España, ha señalado 180 horas, como mínimo, de formación en Mediación familiar, de formación teórica y práctica, sin embargo las Leyes de Mediación Familiar autonómicas han optado por una formación mínima de 300 horas, que incluyen nociones jurídicas, de psicología y creatividad.

Por lo tanto, nos hallamos con disparidad de regulaciones supranacionales, nacionales y autonómicas que recogen la Mediación para su promoción, regulación y utilización. Además se puede afirmar que la legislación de las Comunidades Autónomas en materia de Mediación es más rigorista y específica con respecto a la Ley Nacional de Mediación.

8. Datos de la mediación.

Dado que el ámbito de la Mediación familiar es el más extendido, se muestra a continuación la comparativa de datos de la misma según el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), en los años 2011-2012 y en 2014-2015 en España:



Fuente: extraída del Informe del Consejo General del Poder Judicial (2012).



Fuente: extraída del Informe del Consejo General del Poder Judicial (2015).

Cabe destacar que en dicha estadística no recoge datos de Canarias.

Se puede constatar, a través de estos dos gráficos que, entre los períodos de 2011 y 2015 se han llevado a cabo más derivaciones a Mediación, de las cuales también ha existido un ascenso en cuanto a aquellas que se han llevado a cabo. Finalmente, en lo que respecta a la finalización con acuerdo, decir que también ha existido un notable progreso.

Dentro de nuestra Comunidad Autónoma, Castilla y León, contamos con los siguientes servicios, programas, protocolos de Mediación:

- En **Burgos**: el Servicio de Mediación Intrajudicial Social, desarrollado en los Juzgados de lo Social de Burgos el 15 de Enero de 2018. Siendo la tercera ciudad española en implantar este tipo de servicio, después de Madrid y Barcelona.
- En **Soria**: el protocolo de Mediación Intrajudicial Civil en los partidos judiciales de Soria, Almazán y Burgo de Osma, aprobado por la Junta Provincial de Jueces de Primera Instancia e Instrucción de Soria en Noviembre del 2017.
- En **Segovia**: la implantación del Servicio de Resolución de Conflictos Comunitarios, propuesto por el Área de Asuntos Sociales y Deportes propuesto por la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial en Abril del 2014.
- En **Ávila**: desde la Oficina Municipal de Atención al Extranjero (OMAE), se están llevando a cabo programas y servicios insertados dentro del I Plan Municipal de Convivencia e Integración, dentro del cual una de sus líneas estratégicas se encuentra un programa de apoyo a la Mediación escolar para promover el uso de la Mediación intercultural, un servicio de Mediación para la atención social y familiar adscrito a los Servicios Sociales Municipales y un programa de apoyo a la Mediación sanitaria con el fin de formar a los profesionales de dicho ámbito.
- En **Valladolid**: existen varios servicios:
 - El Servicio de Mediación Intrajudicial Familiar, desarrollado en los Juzgados de Familia de Valladolid, Audiencia Provincial de Valladolid y Juzgado de Medina de Rioseco.
 - El Servicio Regional de Relaciones Laborales, desarrolla un sistema autocompositivo de los conflictos laborales y acción preventiva de éstos, surtidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de conciliación-mediación y arbitraje, con carácter previo a la interposición de demanda ante la jurisdicción social.
 - El Servicio de Medición Comunitaria de la Diputación de Valladolid, desarrollado por Asociación Proyecto Mediación, que resuelve conflictos vecinales en los pueblos de Valladolid.

- En **Palencia**: en 2012 se creó un Convenio¹¹ de colaboración entre el Ayuntamiento de Palencia y la Asociación para la Mediación (Promedia), para fomentar la Mediación tanto intrajudicial como extrajudicial.
- En **León**: la Asociación de Mediadores de León (AMELE), primera Asociación sin ánimo de lucro en Castilla y León, ofrece cobertura en materia de conflictos del ámbito familiar, comunitario, escolar, civil y mercantil, organizaciones, laboral, administrativa y sanitaria.
- En **Zamora**: el Instituto de Mediación creado por el Colegio de Abogados para solventar posibles disputas al margen de los Juzgados.
- En **Salamanca**: el Servicio de Mediación Asociativa aprobado por el Ayuntamiento de la misma en Junio de 2009 y el protocolo para implantar la Mediación intrajudicial civil y mercantil en los Juzgados de Primera Instancia de Salamanca en 2016.

¹¹ Véase en: https://www.aytopalencia.es/sites/default/files/FamiliaMujer/convenio_promedia.pdf

III. ESTRUCTURA ASOCIATIVA DE LAS PROFESIONES: COLEGIOS PROFESIONALES Y ASOCIACIONES. ESPECIAL REFERENCIA A LA MEDIACIÓN.

1. El Colegio Profesional.

Estas corporaciones, los Colegios Profesionales, tienen como cometido por Ley, funciones públicas que se refieren a las profesiones, como es el caso de la Mediación. Además, son los encargados de aprobar Códigos Deontológicos que son de obligado cumplimiento para sus colegiados, teniendo potestad para sancionar en caso de incumplimiento. Este apartado abordará sus orígenes, creación y regulación, seguidamente sus objetivos y funciones, los desafíos que plantean estas corporaciones, su distinción con las Asociaciones Profesionales, finalizando con la necesidad y eficacia de organización de la profesión.

1.1. Orígenes, creación y regulación.

El origen de los Colegios Profesionales se remonta a la Edad Media, con los llamados gremios, cofradías, congregaciones... cuya función era defender los intereses de la profesión y resguardar a las personas que ejercieran una misma profesión frente al Estado.

Es a finales del S.XVIII cuando se procedió a eliminar estos grupos profesionales, debido a los celos anti corporativistas surgidos tras la Revolución Francesa, porque querían eliminar todo aquello que supusiera una garantía del ciudadano frente al poder absoluto. Fue entonces cuando se estableció el Real Decreto del 3 de junio de 1812, que pregonaba la libertad de industria, de tal manera que para ejercer una profesión no era preciso pertenecer a una cofradía, gremio... así como tampoco estar en posesión de cualquier titulación académica.

Pese a todo ello, el surgimiento de los Colegios Profesional tal y como se comprenden a día de hoy, no es hasta mediados del S.XIX. Se perciben como institución organizativa

de ciertas profesiones que tienen la función de defender los intereses de los profesionales, ordenar, regular y defender el ejercicio de la profesión y la representación de la misma.

Según el Informe sobre los Colegios Profesionales tras la Imposición de la Directiva de Servicios:

La creación de un Colegio Profesional debe hacerse por ley estatal o autonómica, de acuerdo a lo establecido en el art. 4 LCP¹², y su ámbito de actuación se circunscribe a una determinada demarcación territorial. Así, dentro del ámbito territorial que venga señalado a cada Colegio no puede constituirse otro de la misma profesión; y cuando estén constituidos varios Colegios de la misma profesión de ámbito inferior al nacional, existirá un Consejo General con naturaleza y funciones propias.

Los Colegios Profesionales se engloban dentro de la llamada “organización colegial”, aquella que abarca todas las corporaciones colegiales de una profesión, dentro de la cual existen más corporaciones como el Consejo General/Superior de Colegios y los Consejos Autonómicos de Colegios.

Por tanto, los Colegios Profesionales o sus respectivos Consejos Superiores u órganos equivalentes, son los encargados de aprobar los Códigos Deontológicos. Las normas contenidas en los mismos son de obligado cumplimiento por sus colegiados que, en caso de no cumplir alguna de ellas, se ejercerá “la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial” como se recoge en el artículo 5 i), de la Ley de Colegios Profesionales.

Los Colegios Profesionales se rigen por sus Estatutos y por los Reglamentos de Régimen Interior. Cada profesión tiene que elaborar un Estatuto, aprobado mediante Real Decreto, en el cual se detallan los derechos y deberes de los colegiados, normas básicas de la organización del Colegio, su régimen jurídico y financiero y las relaciones con la Administración pública. Se organizan tres niveles:

¹²Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.

- Un primer nivel referido a su extensión territorial, formada para un único distrito judicial. Tienen una Asamblea General, constituida por todos los colegiados, una Junta de Gobierno, formada por los vocales que hayan elegido los afiliados, y varios cargos unipersonales, donde se sitúa el Decano.
- Un segundo nivel donde se encuentran los Consejos Superiores de Colegios profesionales, creados por el legislador autonómico.
- Un tercer nivel formado por los Consejos Generales, integrados por todos los Colegios de una misma profesión de ámbito inferior al nacional o, en su caso, de los Consejos Superiores de la misma. Poseen la condición de Corporación de Derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad.

La regulación de estas corporaciones viene dada a través de La Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, la cual los define en su artículo 1.1 como *“Corporaciones de derecho público, amparadas por la Ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines”*.

Esta Ley expresa en su artículo tres que, la colegiación obligatoria para el ejercicio profesional se regule por ley y además agrega que el desempeño de las profesiones colegiadas se realizará bajo libre competencia. Así como en su artículo 15, hace referencia a la no exclusión de acceso a profesiones colegiadas por razones de orientación sexual, religión, etnia...

Cabe decir que, debido a la entrada en vigor de la conocida como Ley Ómnibus, Ley 25/2009, de 22 de diciembre de 2009, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, se promulgó para adaptar la legislación española a la Directiva 2006/123/CE, cuyo fin que persigue es eliminar las dificultades burocráticas del sector servicios, y por ende, la no adherencia al Colegio Profesional pertinente. Modificó un total de 47 leyes estatales de sectores como el de la energía, el transporte, las comunicaciones, la agricultura o la sanidad.

Estas corporaciones están además reconocidos en la Constitución Española en su artículo 36 *“La ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios deberán ser democráticos”*.

Según el Consejo General de Trabajo Social (CGTS), como órgano representativo, coordinador y ejecutivo de los Colegios Profesionales de Trabajo social expuso que este Consejo General, como cualquier otro *“fue creado por los poderes públicos para realizar un control independiente e imparcial de la actividad profesional con el fin que permitir a la ciudadanía ejercer sus derechos con plenas garantías”*. (Consejo General de Trabajo Social, 2016).

A día de hoy, no existe un Colegio Profesional de Mediadores y, por ende, un Código Deontológico de Mediación emanado del mismo, debido a que la profesión de la Mediación no está reconocida como una carrera universitaria, sino como un postgrado o curso privado homologado.

1.2. Sus objetivos y funciones.

Tomando como referencia la citada Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, en su artículo 1.3 explica sus fines:

La ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación institucional exclusiva de las mismas cuando estén sujetas a colegiación obligatoria, la defensa de los intereses profesionales de los colegiados y la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados, todo ello sin perjuicio de la competencia de la Administración Pública por razón de la relación funcionarial. (Consejo General de Trabajo Social, 2016).

Es decir, de una manera más amplia, los Colegios Profesionales permiten la regulación y defensa del ejercicio de la propia profesión y representación de la misma sin perjuicio de la competencia de la Administración Pública, a sus colegiados, entre otros, defender los intereses de la profesión ante los poderes públicos, contar con un código deontológico que les ampare, realizar acciones de formación específica para reciclarse, disponer de un espacio donde poder reflexionar entre los profesionales, evitar el intrusismo de otros profesionales, el ejercicio irregular de la profesión (no estar colegiado siendo obligatorio)...

Por lo tanto, la colegiación no consiste únicamente en contribuir económicamente con el Colegio, sino que estar colegiado significa que ha aceptado unas normas, que son

creadas por los propios miembros de la profesión y que dichas normas van a garantizar a la sociedad, calidad en los servicios que éstos reciben, mayor estatus para la profesión y los profesionales. Aportan unos garantes de comportamiento ético de los profesionales colegiados y también una garantía institucional de una buena praxis profesional.

Y en el artículo 5, se establecen sus funciones, entre las cuales, a modo de ejemplo, podemos citar:

- a) Cuantas funciones redunden en beneficio de la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados
- b) Ejercer cuantas funciones les sean encomendadas por la Administración y colaborar con ésta mediante la realización de estudios, emisión de informes, elaboración de estadísticas y otras actividades relacionadas
- f) Participar en la elaboración de los planes de estudio e informar las normas de organización de los Centros docentes correspondientes a las profesiones respectivas
- i) Ordenar en el ámbito de su competencia, la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares y ejercer la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial
- l) Adoptar las medidas conducentes a evitar el intrusismo profesional
- ñ) Impulsar y desarrollar la mediación, así como desempeñar funciones de arbitraje, nacional e internacional, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente
- t) Cumplir y hacer cumplir a los colegiados las Leyes generales y especiales y los Estatutos profesionales y Reglamentos de Régimen Interior, así como las normas y decisiones adoptadas por los Órganos colegiales, en materia de su competencia.

1.3. Algunos desafíos de los Colegios Profesionales.

En el marco de los retos que pueden plantear los Colegios Profesionales, distintos representantes de estas corporaciones, se reunieron en Alicante en noviembre de 2018 con objeto de debatir acerca de la apertura a la sociedad, la formación del colegiado o la transformación digital. En tal debate se trataron las siguientes ideas:

- La justificación de la existencia de los Colegios Profesionales.
- Intrusismo, colegiación y ejercicio irregular.
- Formación y comunicar a la sociedad.
- Transformación digital.

Se defendió su necesidad, como base sólida que proporcione unas garantías al ciudadano, velando por sus derechos, evitando engaños o daños adyacentes, favoreciendo la autonomía y dirección de una profesión.

Con respecto a la segunda idea tratada, existe desconcierto ya que por una parte tenemos una Ley Nacional, pero dependiendo de la Comunidad Autónoma, existen otras regulaciones; pese a ello, se dice que aquellas profesiones que son de obligado cumplimiento el estar colegiado, son aquellas que afecten de manera expresa al ciudadano, ya que puede darse el caso de que no sea obligatorio la titulación ni la colegiación, que ambas sean obligatorias o, no sea obligatorio colegiarse, pero sí poseer ciertas competencias, con o sin titulación universitaria.

Se insiste en su importancia de cara al intrusismo porque así se evitaría que personas no profesionales actuaran por cuenta propia y, en caso de que lo hicieran, fueran oportunamente sancionados, ya que una de las actuaciones de los Colegios Profesionales es la de sancionar la mala praxis profesional. Además cumplen una función social, son un instrumento útil para los ciudadanos porque ofrece una seguridad, una garantía.

Se resalta igualmente la importancia de una formación continua de los profesionales, necesaria para el correcto desempeño de su labor profesional así como la introducción de nuevas tecnologías para su formación; de cara al exterior, resulta necesario una mayor publicidad de la profesión, para que la sociedad tenga la información necesaria y adecuada acerca de su existencia.

Por último, en lo referente a la transformación digital, los ponentes de las diferentes corporaciones apuestan por dar mayores facilidades para aquellos que quieran colegiarse, pudiéndolo hacer vía electrónica.

2. La distinción con las Asociaciones Profesionales.

Los Colegios Profesionales comparten rasgos con las Asociaciones Profesionales pero tienen naturaleza dual, la cual puede apreciarse atendiendo al tipo de actividad profesional para la que se dedican.

Dentro de las profesiones, y siguiendo el Informe sobre los Colegios Profesionales tras la transposición de la Directiva de Servicios¹³ puede hacerse una distinción entre:

- Las profesiones libres, para cuyo ejercicio no se precisa ningún requisito específico de acceso.
- Las profesiones reguladas, para las que se precisa algún tipo de título administrativo o el cumplimiento de alguna condición previa, como puede ser contar con unos medios básicos o estar incluido en un registro.
- Las profesiones tituladas, cuyo ejercicio se supedita a la posesión de un título académico específico.
- Las profesiones colegiadas, que sólo pueden ser ejercidas por los profesionales que estén inscritos en el Colegio Profesional correspondiente.

Aunque puedan tener un parecido razonable con las Asociaciones Profesionales, ambos conceptos son distintos. La diferencia entre ambos radica en que los primeros, como la Ley 2/1974 indica, son “corporaciones de derecho público” por lo tanto, son un servicio público que tiene que cumplir determinadas normas, mientras que las Asociaciones Profesionales son reuniones de profesionales, se podrían definir como congregación de personas, ya sean físicas o jurídicas, por afinidad de profesión o interés común creados para defender o proteger intereses económicos del colectivo al que constituyen, defender su actividad en materia de legislación, malas praxis, intrusismo... y no tienen potestad para sancionar en caso de incumplimiento. Vienen recogidas en el artículo 22 de la Constitución Española.

¹³Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior (Directiva de Servicios)

3. La necesidad y eficacia de organización de la profesión y especialmente de la promulgación de Código Deontológico común.

La cuestión es ¿por qué no existe aún un Código Deontológico de la profesión de Mediación emitido por el Consejo General de Mediación? Debemos preguntarnos el porqué de este déficit, dada la necesidad de unas mínimas y reguladas garantías éticas y legales para asegurar la confianza en la Mediación y en sus profesionales de las futuras personas que aboguen por este método, contribuyendo además a una mayor demanda de casos y garantizando la calidad del servicio.

Es tal la preocupación acerca de crear un Código Deontológico de la Mediación, debido a la falta de respuesta legal, que han sido varias asociaciones, organizaciones, instituciones españolas que se han pronunciado al respecto, elaborando su propio Código Deontológico.

A día de hoy, existe un número elevado de ONGs que llevan a cabo labores de Mediación, impulsadas por la legislación en materia de la misma y por sus beneficios, que se traduce en el inicio de la Mediación al mercado laboral. Por ejemplo, Unión de Asociaciones Familiares (UNAF), ONG de interés público y carácter estatal, fundada en 1988 e integrada por distintas asociaciones que trabajan en el campo familiar desde diversos ámbitos.

Por último, es preciso concluir que existe una evidente necesidad de un Código Deontológico obligatorio a través de una organización colegial para garantizar su efectividad y que no resulte una mera declaración de intenciones.

IV. CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS.

En el presente apartado se abordará cuestiones relativas a los Códigos Deontológicos (definición y distinción con otros términos similares, funciones y objetivos persigue) y una comparación de tres Códigos Deontológicos de profesiones que tienen incidencia y relación en el proceso de la Mediación.

1. Definición y diferenciación de términos.

La revisión de documentos para este apartado hace alusión a varios conceptos semejantes, por lo que cabe distinguir cuatro denominaciones de Código: deontológico, de Buenas Prácticas, de Conducta y ético.

Los **Códigos Deontológicos**: “pretenden ser herramientas útiles para orientar la acción y la toma de decisiones, en la medida que aportan criterios y claves para responder a los fines de una actuación. (Rueda 1998 extraído de García 2007).

Conjunto de principios de conducta, derechos, deberes y normas profesionales emanadas de los propios profesionales o de una empresa u organización determinada, cuyo cumplimiento se asume voluntariamente. Por otro lado, es el conjunto de creencias y valores que una organización profesional considera válidos, y representan una forma de entender la profesión y una orientación sobre el modo de practicarla. (Barroso, 2015).

Son por tanto un instrumento de inspiración y guía sobre cuestiones relativas a derechos, deberes y reglas de la práctica profesional, un instrumento de garantía que permite hacer cumplir tales aspectos, un apoyo a quienes actúan éticamente y que contribuyen a la credibilidad y a la imagen pública de la profesión.

Mientras que el **Código de Buenas Prácticas** del mediador/a:

Tiene como objeto establecer las normas que deben observar los colegiados que ejerzan como mediadores con carácter particular o a través de las instituciones de mediación que se creen en el ámbito de la abogacía, sin perjuicio de las

previsiones que contemplen cada una de ellas. (Código de buenas prácticas del mediador del servicio de Mediación ICA Ferrol, 2016; 2).

El **Código Ético** es el “conjunto de directrices que tienen por objeto establecer las conductas aceptables para los miembros de un grupo en particular, asociación, o profesión”. (Interbus, 2012).

Finalmente, el **Código de Conducta**, según el Centro de Mediación del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, tiene como finalidad “garantizar el ejercicio de su función, esto es, que la actuación de los mediadores se rija por criterios de competencia, independencia, autonomía, neutralidad, imparcialidad y confidencialidad” (Código De Conducta de los Mediadores del Centro de Mediación del Ilustre Colegio De Abogados de Valencia, 2012).

2. Funciones de los Códigos Deontológicos.

Con respecto a estas, Barroso las sintetiza en las siguientes:

- El reconocimiento público de la dimensión ética de una profesión o actividad, es decir, es una manera de darse a conocer a los futuros usuarios.
- Especificar los contenidos morales concretos de una profesión, es decir, normas y obligaciones que los profesionales tienen que cumplir.
- Su existencia ayuda a la persona a defenderse de presiones externas y a la profesión ayuda a hacerla valer.
- Compromiso de una profesión de llevar a cabo su misión de una forma moral y digna. Es decir, la profesión debe estar en continua mejora y vigilando sobre las prácticas éticas de sus actividades.
- Espíritu de servicio. Los códigos deontológicos sirven para contar con buenos profesionales que sirvan a la sociedad.

Las normas incluidas en los Códigos Deontológicos son previamente estipuladas y aprobadas por todos los miembros de la profesión para las que se elaboran.

Por tanto, los Códigos Deontológicos, situados entre la Ley y la ética, velarán por la buena praxis de los profesionales tratando de evitar cualquier perjuicio para la ciudadanía.

3. Principales objetivos de los Códigos Deontológicos.

Según López, 2012 (extraído de Informe sobre Deontología Profesional de Unión Profesional, 2009) son:

- Acotar responsabilidades profesionales
- Promover el incremento de conocimientos científicos y técnicos
- Definir el comportamiento correcto del profesional con sus clientes y con otros profesionales
- Evitar la competencia desleal
- Mantener el prestigio de la profesión
- Perseguir un constante perfeccionamiento en las tareas profesionales
- Atender al servicio público
- Valorar la confianza con factor importante y decisivo en sus relaciones públicas
- Servir de base para la aplicación de medidas disciplinarias

Además es importante y necesario que exista un Códigos Deontológicos que recoja cuestiones básicas derivadas del proceso. Por ejemplo, en el caso de la Mediación, aspectos como:

- Obligaciones del mediador en cuanto al proceso: derivadas de las características generales de la Mediación (voluntariedad, responsabilidad, creatividad...)
- Obligaciones de la Mediación en cuanto a las partes: confidencialidad que también es un deber esencial el llamado secreto profesional, organización del proceso, interacción con las partes...
- Obligaciones del mediador hacia la profesión y otros mediadores: el mediador no aceptará regalos, obsequios o similares por las personas implicadas en el proceso de Mediación, no descalificar a otro mediador, evitará el intrusismo laboral...

Estos deberes concretos del profesional y las partes no son lo mismo que los principios generales de la Mediación, pero que se retroalimentan, por una parte los principios de la

Mediación, son más generales porque establecen unas normas, y se refieren a la Mediación como actividad dirigida a resolver los conflictos, mientras que los deberes del profesional y de las partes son más concretos porque regulan el comportamiento, con respecto a la actuación de la Mediación en tal conflicto. “Los deberes son la garantía de los principios” (Otero, M, pp.93; 4).

Además cuando se habla de derechos son percibidos más fácilmente que cuando se trata de deberes, que hay mayor retracción a su cumplimiento.

4. Comparación del contenido de tres códigos relacionados con la Mediación.

A continuación se muestra una comparativa del Código de Abogacía, debido a la necesidad del Derecho y nociones jurídicas en el ámbito de la Mediación. El de Trabajo Social, debido a la esencia de dicha profesión ya que en el proceso de la Mediación tratamos con personas. Y finalmente, el de Psicología, por su importancia durante el proceso mediatorio y cuyas técnicas empleadas en el proceso de Mediación tienen su raíz en esta disciplina.

Código Deontológico de la Abogacía Española:

Este Código Deontológico ha sido aprobado recientemente por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española el 6 de marzo de 2019. Viene estructurado de la siguiente manera: preámbulo, 22 artículos, disposición derogatoria y disposición final.

Aquellos artículos que se refieren al profesional y/o profesión son:

- Artículo 1: “*Obligaciones deontológicas*” que el abogado está obligado a respetar.
- Artículo 2: “*Independencia*”, referida al derecho efectivo de la defensa de los ciudadanos y a la vez un deber del Estado de Derecho.
- Artículo 3: “*Libertades de defensa y de expresión*”, en el sentido de que el abogado tiene libertad de asesorar sin emplear medios engañosos, basándose en la buena fe, las normas de práctica profesional y la abstención de faltas de respeto, tales como insultos o descalificaciones.

- Artículo 6: “*De la publicidad*”, es decir, el abogado podrá publicitar sus servicios siempre y cuando sea digna y leal y no atente contra la dignidad de las personas.
- Artículo 7: “*Lealtad profesional*”, están prohibidos aquellos actos que sean contrarios a la lealtad profesional.
- Artículo 8: “*Sustitución en la actuación*”, en cuyo caso deberá facilitar a su sustituto toda la información que tenga del caso y colaborar en lo necesario para garantizar el derecho de defensa, tras aceptar el cargo y antes de realizar cualquier actuación, manteniéndose la obligación de respetar y preservar el secreto profesional de toda la información y documentación tratada.
- Artículo 9: “*Relaciones con el Colegio*”, las obligaciones que con éste tiene.
- Artículo 10: “*Relaciones con los Tribunales*”, las obligaciones que con éstos tiene.
- Artículo 11: “*Relaciones entre profesionales de la Abogacía*”, las obligaciones que con éstos tiene.
- Artículo 18: “*Pagos por captación de clientela*”, es decir, no podrá aceptar ningún tipo de compensación por captar clientela.
- Artículo 19: “*Tratamiento de fondos ajenos*”, referido al proceso a llevar a cabo por la posesión de dinero o valores del cliente o terceros.
- Artículo 20: “*Cobertura de la responsabilidad civil*”, el abogado tendrá que tener asegurada su responsabilidad civil derivada de las actuaciones que presta.
- Artículo 21 “*Empleo de las tecnologías de la información y la comunicación*”; cumplirá de igual modo las normas deontológicas de la profesión y las obligaciones de la sociedad de la información.
- Artículo 22 “*Ejercicio a través de sociedades profesionales*”, la actuación en éstas, no servirá para evitar las responsabilidades deontológicas.

Mientras que los restantes, se refieren a la relación del profesional con las partes:

- Artículo 4: “*Confianza e integridad*”, relación de confianza y lealtad entre profesional y cliente.
- Artículo 5: “*Secreto profesional*” de todos los documentos, hechos o conocimientos que el profesional tenga de su cliente.

- Artículo 12: “*Relaciones con los clientes*”, el profesional tiene el deber de identificarse y de proporcionar información útil del caso (honorarios, previsión de resultados, asistencia jurídica gratuita...) y tener en cuenta la existencia o no de conflictos de intereses.
- Artículo 13: “*Relaciones con la parte contraria*”, si tiene defensa se realizará siempre con el/la compañero/a, cuyo trato será cortés.
- Artículo 14: “*Honorarios*”, cuantías o retribuciones a cambio de su actuación profesional.
- Artículo 15 “*Hojas de encargo*”, en caso de que el cliente se suscribiera.
- Artículo 16: “*Provisiones de fondos y pagos de cuenta*”, similar al artículo 14, referido a las remuneraciones por los gastos suplidos antes o durante la tramitación del asunto.
- Artículo 17: “*Impugnación de honorarios*”, cuando exista infracción deontológica.

Código Deontológico de Trabajo Social:

Fue aprobado de manera unánime por la Asamblea General de Colegios Oficiales de diplomados en Trabajo Social y asistentes sociales, el 9 de junio de 2012. Viene estructurado de la siguiente manera: preámbulo, 5 capítulos ordenados por materias (dentro de los cuales se insertan los 59 artículos) y disposición final. Es el más antiguo de los tres, ya que su fecha de aprobación se remonta al año 1999.

Los capítulos a través de los cuales se encuadra este Código son:

- En el capítulo I denominado “*Descripción y ámbito de aplicación*”, en el cual hace referencia a la definición tanto de dicho Código como la de esta profesión y del profesional, el trabajador social, así como sus objetivos.
- En el capítulo II llamado “*aplicación de principios generales de la profesión*” alude a aquellos principios básicos (dignidad, libertad e igualdad), a través de los cuales se derivan otros secundarios.
- En el capítulo III titulado “*Derechos y deberes de los/las trabajadores/as sociales*”, incluye los relacionados con el usuario, con otros profesionales y con las instituciones.

- En el capítulo IV denominado “*La confidencialidad y secreto profesional*”, referido a la obligación del profesional y el derecho del usuario de la información que aquel recibe durante su intervención.
- Finalmente, en el capítulo V llamado “*Las Comisiones Deontológicas*”, aquellas que velan por el correcto ejercicio de la profesión.

Centrándome más específicamente en los capítulos III y IV, el capítulo III engloba los derechos y deberes de los trabajadores sociales:

- Con los usuarios: resaltar algunos de los expuestos como el de actuar desde el derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información. Tratar de promover el empoderamiento de las personas, realizar una atención integral en colaboración con el usuario. Acceso a los recursos en igualdad de oportunidades a toda la ciudadanía, proporcionar una atención integral, velar por su bienestar, actuaciones de colaboración y derivación con otros profesionales o instituciones...
- Con otros profesionales: llevar a cabo las coordinaciones necesarias, gestión adecuada de la documentación, recabar el consentimiento informado de la persona usuaria, respeto entre los profesionales y trabajar acorde a unos principios, así como el deber de notificar ante posible incumplimiento de las normas.
- Con las instituciones: notificar ante posibles incumplimientos de las normas a la autoridad competente, conocer la normativa, organización, funcionamiento... de la entidad, participar en la mejora de protocolos, políticas sociales..., informar sobre su labor profesional teniendo en cuenta el secreto profesional y la confidencialidad, comunicar aquello que obstaculice, facilitar la cooperación con entidades afines, comunicar a la Comisión Deontológica de aquellas prácticas no éticas...

Y el capítulo IV, en el cual se explica la confidencialidad como obligación, qué personas están sujetas al secreto profesional, qué se entiende por información confidencial, el deber de informar al usuario de tales aspectos, aquellas situaciones excepcionales en las que no se vulnera el secreto profesional y cómo proceder si existe confusión entre aplicar los principios de este Código y los supuestos excepcionales que no vulneran el secreto profesional.

Código Deontológico de Psicología:

Se aprobó en Junta General el 6 de marzo de 2010. Hubo una reforma de dicho Código para su adaptación a la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (Ley Ómnibus).

Viene estructurado en 61 artículos e incluye un anexo llamado “*Reglamento de la Comisión Deontológica Estatal del Consejo General de Colegios Oficiales de psicólogos*” el cual contiene el preámbulo, fines de la Comisión Deontológica Estatal, composición, duración y renovación de la Comisión Deontológica estatal y procedimientos de tramitación de demandas.

Los capítulos a través de los cuales se inserta este Código son:

- El capítulo I referido a los “*Principios generales*”, en el cual explica los objetivos de la Psicología, el deber del profesional de atenerse a unos principios comunes a toda deontología profesional, no realizar actos que atenten contra la libertad e integridad de las personas, el deber de informar de las malas praxis, en caso de encontrarse ante intereses personales ser lo más imparcial posible...
- El capítulo II denominado “*De la competencia profesional y de la relación con otros profesionales*”, el profesional no empleará medios que no estén suficientemente contrastados, todo material psicológico no será revelado a otras personas no competentes, respeto mutuo entre profesionales, con otras profesiones y hacia los tipos de intervención, así como no deshonar a profesionales que empleen los mismos métodos...
- El capítulo III llamado “*De la intervención*”, el profesional no prestará servicios cuando crea que van a ser mal empleados, ofrecerá información apropiada, no coaccionará al cliente a seguir con su intervención, no se aprovechará de su situación de poder, ni creará falsas expectativas...
- El capítulo IV denominado “*De la investigación y docencia*”, tratando de favorecer el progreso de la ciencia y de la profesión, realizando también funciones de investigación...
- El capítulo V llamado “*De la obtención y uso de la información*”, el profesional tiene el deber de respetar la intimidad de los clientes, toda información relativa a su ejercicio profesional está bajo secreto profesional, salvo que el cliente por

consentimiento expreso diga lo contrario, así como los informes a petición de otras instituciones estará sometidos al principio de confidencialidad, no obtendrá beneficio propio de la información recogida, en caso de que sea necesario salvaguardar documentos por un determinado tiempo velará por su seguridad y secreto, el fallecimiento del cliente no exime del secreto profesional...

- El capítulo VI denominado “*De la publicidad*”, pueden llevar a cabo campañas de información y asesoramiento a la ciudadanía, en caso de emplear un sobrenombre comunicarlo para su correspondiente registro, y en ningún caso se atribuirá una titulación errónea ya que constituye una infracción grave de la deontología profesional.
- El capítulo VII llamado “*De los honorarios y remuneración*”, referidos a los supuestos de tasación de costas, la labor de informar previamente de los honorarios en caso de que realice su ejercicio libremente o el no percibir honorarios por la labor derivación a otros profesionales o entes.
- El capítulo VIII referido a las “*Garantías procesales*”, es decir, es cometido de la Comisión Deontológica el de velar por una correcta aplicación de este Código, así como las posibles denuncias por infracciones cometidas o la defensa por parte del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos a colegiados que se sientan amenazados por su labor profesional.

Una vez analizados los tres Códigos, se puede concluir con las siguientes ideas:

- Con respecto a los **principios generales de la profesión**, las **competencias del profesional** y las **correspondientes con otros profesionales** son delimitados tanto por el Código de Trabajo Social como el de Psicología. Mientras que el de Abogacía no establece una estructura diferenciada entre las competencias del profesional como tampoco las relacionadas con otros profesionales y/o instituciones y con los clientes.
- Con respecto a los **honorarios**, es una cuestión tratada por los Códigos de Abogacía y Psicología.
- En relación al **principio de publicidad de los servicios** son el Código de Abogacía como el de Psicología los cuales lo nombran, sin perjuicio de legislación existente, la dignidad de las personas, la integridad de la profesión o el secreto profesional. Sin embargo, tal principio en el Código de Trabajo Social no puede existir ya que no les corresponde a los profesionales realizar labores

publicitarias sobre sus servicios, sino funciones de cooperación con entidades afines, políticas o programas destinados a proveer servicios de calidad a los usuarios.

- Con respecto a la **responsabilidad civil derivada del ejercicio profesional** son los Códigos de Abogacía y Psicología los hacen mención de la misma, ya que en la profesión del Trabajo Social, el tener un seguro de responsabilidad civil que cubra el ejercicio profesional dependerá de la institución a la cual estés adscrita.
- En relación a la importancia del **deber y derecho del secreto profesional**, la totalidad de los Códigos comparados, dedican un apartado para tratarlo.
- Con respecto a la **relación de confianza** necesaria que se tiene que establecer entre el usuario / cliente y el profesional, relación de éste con otros profesionales e instituciones/entidades y de igual manera, la importancia de una conducta profesional leal y honesta, los tres Códigos comparados lo abordan.
- A razón del **principio de independencia y libertad de defensa**, sólo el Código de Abogacía hace mención expresa a ello, ya que los otros dos Códigos analizados entienden este derecho como aquel reconocido en la Constitución Española en su artículo 24 “*el derecho a obtener una tutela efectiva*”.
- En relación a los **aspectos referidos al profesional y/o profesión**, es el Código Deontológico de Abogacía el que muestra más hincapié en regularlo.
- Finalmente, las **cuestiones referidas a la sustitución del profesional, las relaciones con la parte contraria y con el Tribunal**, es el Código de Abogacía el cual lo referencia.

En referente a los puntos comunes de los tres Códigos comparados se destaca: el deber y derecho del secreto profesional y la relación de confianza. Ambas ideas son importantes y en el caso de un Código Deontológico de la Mediación deberán ser abordadas, ya que las partes depositan una confianza en el profesional, surgida mediante la experiencia, buena fe y las habilidades del profesional así como a través del tiempo.

El secreto profesional y la relación de confianza son un pilar, una parte muy importante que da sentido al proceso de la Mediación. Ambos elementos aportan seguridad a la persona que acude a Mediación. Además la presencia de ambos ayudará al profesional profundizar y analizar las disputas, sentimientos y emociones que conmueven a las partes, generándose un clima cooperativo, favoreciendo la mejora de la relación entre

las partes y posibilitando finalizar el proceso con mayor éxito. La confidencialidad es también la base sobre la que se cimenta la Mediación.

En relación a esta última, es preciso tratar la obligatoriedad de comparecer como perito o testigo ocasional en un determinado caso, cuando el profesional sea citado por una de las partes o el Juez, o por el contrario, si se podrá acoger al secreto profesional en los casos en los que fuera llamado tras su intervención en un proceso de Mediación, como es el caso de los abogados.

En octubre de 2004 se publicó el Proyecto de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre ciertos aspectos de la Mediación en asuntos civiles y mercantiles, en el Diario Oficial de la Constitución Española. En la actualidad se encuentra en fase de discusión por el Comité de Derecho Civil del Consejo Europeo y por el Parlamento Europeo.

Según el artículo 9.1, referido a la confidencialidad, del Proyecto de Ley de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, dice lo siguiente:

El procedimiento de mediación y la documentación utilizada en el mismo es confidencial. La obligación de confidencialidad se extiende al mediador, a las instituciones de mediación y a las partes intervinientes y a terceras personas que pudieran disponer de la información que este precepto declara confidencial de modo que no podrán revelar la información que hubieran podido obtener derivada del procedimiento. (Artículo 9.1 del Proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, 2012).

Surgen una serie de dudas, que ya expusieron Pascual y Hernández en 2007 en su libro denominado “Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (ADR): la Mediación en las jurisdicciones civil y penal”, que se muestran a continuación:

- a) si se deja al Derecho interno de cada Estado miembro o se fijan unos criterios mínimos comunes; b) si se establece un catálogo o listado de actos o documentos dimanantes del proceso de mediación, que quedarían vedados para

hacerlos valer en un ulterior proceso judicial; c) si se deja a criterio del juez que decida en cada caso, atendiendo las circunstancias, si la prueba es admisible o no; d) si se excluye de la confidencialidad por completo el ámbito del derecho penal; y e) si se regula el secreto profesional del mediador. (Pascual y Hernández, 2007; 57).

Es decir, que las incógnitas en torno a la confidencialidad se resumen en si se deben o no fijar unos criterios mínimos y comunes, si se crea un listado de actos o bien documentos que en ningún caso podrán ser utilizados en el proceso judicial, si es criterio del Juez el que admita o no la prueba, en el ámbito penal la exclusión o no de la confidencialidad y, finalmente, si se debe o no regular el secreto profesional del mediador.

Es preciso concluir con la idea de que la intervención del mediador queda sujeta a las obligaciones que se derivan del secreto profesional y que, en aquellos casos en los que la Mediación finalice sin acuerdo, las partes no podrán emplear los documentos ni la información obtenidas durante el proceso de la Mediación.

V. DEONTOLOGÍA EN LA MEDIACIÓN; PROPUESTA DE UN CÓDIGO DEONTOLÓGICO.

1. Intentos o referencias normativas a la deontología.

La Deontología en cualquier profesión plasmada en un Código Deontológico es un elemento importante, pues indica la manera de proceder como profesional, además de generar cooperación entre las personas que ejercen la misma profesión.

La deontología profesional es un soporte primordial que debe estar reglada desde el principio, plasmando sus infracciones y condenando las conductas indebidamente cometidas.

Los profesionales se guían a través de mismo documento y de manera indirecta esto hace que se sientan partícipes dentro de un grupo y se sientan respaldos con sus decisiones individuales frente a posibles quejas, fallos en el devengo de su desempeño profesional... además la existencia de un Código Deontológico asienta un precedente para los estudiantes de una profesión de cara a obtener un manual de guía y consulta sobre cuestiones relativas a su práctica profesional, donde se indiquen deberes y derechos de éstos, de los futuros usuarios... pero también el por qué se presta este servicio, el de Mediación, cuál es su objetivo y qué valores constituyen la esencia de la profesión.

Una vez quede clara la ética y la misión de la profesión, servirá como punto de referencia en la praxis profesional permitiendo conocer, en caso de duda o conflicto, si su actuación se encuentra dentro de los límites de la profesión y deberes exigidos o, si por el contrario, realiza actuaciones pertenecientes a otra profesión.

Actualmente, la Mediación se recoge en diversas normativas, leyes, documentos... en los cuales se insta a la Mediación y se la intenta dar mayor publicidad y cabida a la misma. Es el caso de los siguientes:

- **La Ley 42/2015, de 5 de octubre**, de reforma de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Aunque hubo otra reforma, entre los años 2000 y 2015,

en 2012 que introdujo la posibilidad de acudir a la Mediación, una vez iniciado un procedimiento judicial.

- **La Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio**, que modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial; la cual añade nuevas competencias a los tribunales españoles, en materia de Mediación y señala que el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas en sus relativos territorios tendrán competencia para diseñar, crear y organizar servicios de Mediación, entre otros, como hoy en día ocurre en algunas Comunidades Autónomas que cuentan con servicios de Mediación familiar intrajudicial, como es el caso de Málaga que cuenta con este servicio desde el año 2000. O de Valladolid, a través del Centro de Mediación del Colegio de Abogados de Valladolid (CEMICAVA), que ofrece este servicio de Mediación intrajudicial en materia familiar y civil y mercantil.
- **La Directiva 2008/52/CE**, comentada con anterioridad en el presente Trabajo de Fin de Máster.
- **El Código de Conducta Europeo de Julio de 2004** realizado por la Comisión Europea en el cual se expone “una serie de principios cuyo cumplimiento se deja al arbitrio de los mediadores individuales, bajo su propia responsabilidad. Podrá aplicarse a cualquier tipo de Mediación en asuntos civiles y mercantiles” es decir, nos indica unos principios que puede seguir el mediador, pero que no son obligatorias y que se extiende a la Mediación civil y mercantil. Seguidamente continúa diciendo que:

Las organizaciones que proporcionen servicios de mediación podrán desarrollar códigos más detallados adaptados a situaciones específicas o a los tipos de servicios de mediación que ofrezcan, así como a ámbitos determinados tales como la mediación familiar o la mediación en materia de consumo.

De este párrafo se deriva la posibilidad que se ofrece para la creación de un Código Deontológico concreto en función del ámbito al que se destine.

Los pilares básicos sobre los que pivota este código son: imparcialidad e independencia del mediador y la confidencialidad de toda la información tratada

en Mediación, con la excepción de que concurran razones legales o de orden público que comuniquen lo contrario.

- **El Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil de 2002**, comentado con anterioridad, que tiene una finalidad consultora de medios alternativos de resolución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil.

Con respecto a aquellas normativas, leyes... que muestran interés en la creación de Códigos de Conducta de la Mediación, y por tanto, a la Deontología, nos encontramos con:

- La **Directiva 2008/52/CE** la cual señala en su artículo 4 llamado “Calidad de la Mediación” que: “Los Estados miembros fomentarán, de la forma que consideren conveniente, la elaboración de códigos de conducta voluntarios [...]” Además, considera que el patrocinio de Códigos de Conducta forma un instrumento importante para asegurar la calidad de la Mediación. En este aspecto, expone que el Código de conducta europeo para los mediadores es empleado directamente por las personas interesadas o ha servido de inspiración para los códigos nacionales. Así como la mayoría de Estados miembros cuenta con procedimientos de acreditación de los profesionales y/o lleva registros de mediadores.

Como consecuencia de esta Directiva estamos ante una sobresaturación normativa con respecto a la deontología y ética del mediador, por las diferentes comunidades autónomas, como por la mencionada Ley 5/2012. Todo esto sin tener en cuenta que la actual Ley nacional de Mediación se limita a los aspectos civiles y mercantiles. Por ello es importante la homogenización de un código deontológico para la Mediación como pilar básico común de la profesión.

- **Recomendación nº R (98) 1** del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros sobre Mediación Familiar, en su apartado II “organización de la Mediación”, expone que sin perjuicio de cómo esté organizada y funcionando la Mediación, los Estados deberían velar por la existencia de mecanismos adecuados que garanticen su existencia con normas de “buena práctica”, creadas y seguidas por los/as mediadores/as.

- La **Ley 5/2012, de 6 de julio**, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, junto con su Real Decreto - Ley 5/2012, de 5 de marzo, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, recogen la creación de Códigos de Conducta en su artículo 12 de ambos denominado “Calidad y autorregulación de la mediación”, el cual dice:

El Ministerio de Justicia y las Administraciones públicas competentes, en colaboración con las instituciones de mediación, fomentarán la adecuada formación inicial y continua de los mediadores, la elaboración de códigos de conducta voluntarios, así como la adhesión de aquéllos y de las instituciones de mediación a tales códigos.

Se basan en el Código de Conducta Europeo de 2004 para tratar este tema.

- El **Decreto 139/2002, de 14 de mayo**, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 1/2001, de 15 de marzo, de Mediación familiar de Cataluña. En este caso, se dedica un Capítulo íntegro para tratar el tema de las normas deontológicas y que veremos en los siguientes párrafos del TFM.

La existencia de unas normas deontológicas permite garantizar el correcto cumplimiento del trabajo de los profesionales, y como consecuencia positiva, la creación de un Código Deontológico de Mediación facilitará la adecuada implantación de ésta en España y por ende, mayor será su difusión y demanda.

De todas las leyes autonómicas existentes sobre Mediación familiar, cabe matizar un elemento común, ninguna, exceptuando el caso de Cataluña, se ha pronunciado en la regulación de un Código Deontológico para la profesión de la Mediación pero, todas ellas hablan de los deberes y derechos por parte del profesional, obligaciones de las partes...Lo mismo ocurre a nivel internacional, donde escasean estas normas éticas en relación a la Mediación.

Cataluña a través del Decreto 139/2002, de 14 de mayo, que aprueba el Reglamento de la Ley 1/2001, de 15 de marzo, de Mediación Familiar, dedica el Capítulo VI para tratar las Normas deontológicas por las que debe regirse la conducta de los mediadores. Entre éstas, destacar:

- El mediador no influenciará a las partes y velará porque sean éstas quienes encuentren la solución.
- El mediador evitará el desequilibrio de poder entre las partes e intentará que los acuerdos a los que aquéllas lleguen, prioricen el interés superior y el bienestar de los/as menores o personas con diversidad funcional.
- El mediador se mostrará imparcial durante todo el proceso, en caso de no poder llevarlo a cabo, lo notificará cuanto antes a las partes y, por ende, abandonará la Mediación.
- El mediador no puede percibir ninguna remuneración de clientes o las partes ni tampoco requerirlas ninguna cantidad.
- El mediador respetará la confidencialidad propia de la mediación. Queda exento de la misma cuando:
 - La información no es personalizada y se utiliza para realizar estadísticas, actividades de formación y/o de investigación.
 - Conlleve una amenaza para la vida o la integridad física o psíquica de una persona.
- El mediador designado por el Centro o por Colegios Profesionales se comprometen a someterse a las normas establecidas por el Centro, en relación con los expedientes de Mediación.

Cabe mencionar que la Ley de Castilla y León, incluye más deberes que las precedentes leyes y es la primera Ley que contiene indicios que justifican la necesidad de un Código Deontológico por el cual regirse.

Es por tanto que, fueron las diferentes Comunidades Autónomas quienes impulsaron la Mediación. Pero era preciso una Ley a nivel nacional, por lo que se aprobó la Ley 5/2012 de 6 de Julio, sobre asuntos Civiles y Mercantiles, normativa más amplia y general en materia de Mediación.

En la actualidad la Mediación se puede contextualizar en distintos ámbitos de actuación, Ministerio de Justicia, Ministerio de Servicios Sociales y Ministerio de Educación. Cada uno de ellos, se encarga de promocionar, promover y certificar su correcto uso.

2. Propuesta de Código Deontológico de la Mediación.

Para la elaboración de este apartado se han utilizado como referencia diferentes documentos existentes en España en torno a las buenas prácticas del mediador, códigos deontológicos o de conducta de la Mediación.

El marco de referencia de los Códigos Deontológicos de la Mediación nos viene dado por el Código de Conducta Europeo de julio de 2004. Y en el Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil del año 2002.

A la vista de la inexistencia de un Código Deontológico común y de obligado cumplimiento para todo el territorio nacional y siguiendo el último objetivo de mi Trabajo Fin de Máster, se muestra a continuación la elaboración de un Código Deontológico de Mediación, al que he denominado:

CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE MEDIACIÓN A&S “AGREEMENTS & SOLUTIONS”

INTRODUCCIÓN:

La sociedad está en continuo cambio y con ello, las necesidades y problemáticas de las personas. A día de hoy, se puede constatar que la vía judicial, como forma de solventar disputas, sea insuficiente y muchas veces, ineficaz. Es por ello la necesidad de crear otras vías de resolución que aboguen por metodologías y fines diferentes, como es el caso de la Mediación.

Aunque actualmente, la Mediación en España sigue percibiéndose como una vía novedosa, incipiente y limitada debido a una cultura ajena a este método de resolución de conflictos. Pese a ello, la Mediación ha demostrado ser una herramienta útil de gestión de conflictos, ya que mejora la comunicación y entendimiento entre las personas y permite generar acuerdos satisfactorios entre las partes.

Las normas éticas del presente Código tienen por finalidad establecer unas reglas de conducta para el profesional, garantizar la calidad del proceso a las partes que se

sometan al mismo e informar y publicitar la Mediación a la sociedad, como sistema de resolución de controversias.

A continuación, se muestra el Código Deontológico formado por 18 artículos, elaborado teniendo en cuenta la Ley 1/2006, de 6 de abril, de Mediación Familiar de Castilla y León, así como diferentes códigos de Mediación promulgados por Asociaciones existentes en España.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

Artículo 1.- Ámbito de aplicación: las normas del presente Código de aplicarán en el ejercicio de la Mediación con carácter obligatorio, a todas las personas mediadoras adscritas a la Asociación A&S, sin perjuicio de la legislación legal autonómica o nacional.

Artículo 2.- Autonomía de voluntad y autodeterminación de las partes: el mediador deberá conducir el proceso en base a estos dos principios y será nombrado de mutuo acuerdo por las partes. Éstos permiten a las partes administrar el procedimiento y fomentan su participación activa con el objetivo de llegar a un consenso entre ellas. Así como la posibilidad de llegar a acuerdos voluntarios. De igual modo, las partes podrán abandonar en cualquier momento si así lo consideran.

Artículo 3.- El interés superior de menores o personas incapaces: en el caso de que las decisiones a tomar afecten a éstos, el mediador velará para que el interés de menores e incapaces sea valorado y respetado como interés superior, evitando daños emocionales.

El mediador tendrá siempre presente los derechos de los/las menores o personas incapaces a través de la participación de sus padres, tutores o cuales quiera que les representen legalmente. En el caso de que las decisiones tomadas por éstos afecten a los derechos o integridad del menor o incapaz, la Mediación finalizará.

En el caso de que aquellos puedan verse pudieren afectados por los resultados del proceso de la Mediación, el/la profesional podrá citarlos con el fin de que expresen su opinión, siempre y cuando teniendo en cuenta su madurez y capacidad y sea consultado con sus representantes legales y éstos den el consentimiento.

Artículo 4.- Imparcialidad y neutralidad de mediador: ésta deberá paralizar o suspender el proceso cuando no pueda llevar a cabo el mismo de forma imparcial y neutral. De igual forma, no deberá aceptar obsequios, dinero u otros que haga peligrar estos dos principios. Sólo podrá aceptar aquellos cuando se considere oportuno a razón de normas culturales del contexto social donde se interviene.

En cualquier caso, si existe dificultad por parte del mediador durante o una vez iniciado el proceso, de su continuación, deberá transmitírselo a las partes cuando antes.

Por lo tanto, el mediador no mostrará interés propio en la solución de una disputa sometida a Mediación ni del procedimiento en sí, ni se podrá posicionar a favor de alguna de las partes, garantizando así una total neutralidad y profesionalidad en su labor.

Artículo 5.- Confidencialidad del mediador y de las partes: una vez iniciado el proceso, todas las personas participantes (el/los profesional/es y las partes), se comprometen a guardar confidencialidad de la información, documentos... tratados en la Mediación.

Artículo 6.- Competencia, cualificación profesional, habilidad y credibilidad del mediador: sólo podrá ser mediador aquel que cumpla los requisitos de formación exigidos en el ámbito territorial en el que ejerza su profesión. Deberá contar y poner en práctica las cualidades que dicho título exige relacionadas con habilidades y herramientas de comunicación y resolución de conflictos, cualidades como empatía, adaptación cultural... se exige igualmente formación continua.

Artículo 7.- Designación del mediador: el profesional aceptará el cargo cuando su fin sea actuar bajo las normas éticas y principios fundamentales del presente Código, manteniendo la esencia de la Mediación. Previo a aceptar el proceso, notificará cualquier interés o relación que pueda perturbar a su imparcialidad, así como valorará si el asunto corresponde o no a Mediación. Éste principio lleva consigo el establecimiento de una relación de confianza con las partes.

Artículo 8.- Información relativa al proceso: el mediador tiene el deber de informar a las partes acerca del procedimiento de la Mediación, deberes, normas, derechos, ventajas e inconvenientes de la misma, existencia de otras vías de resolución de

conflictos y asegurarse de que las partes lo entiendan y tengan información suficiente para decidir, así como la recomendación de obtener asesoría legal en el momento de suscribir el acuerdo o durante el proceso.

OTROS PRINCIPIOS REFERIDOS AL MEDIADOR CON LAS PARTES O ENTIDAD / INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENEZCA:

Artículo 9.- Conflictos de interés del mediador con los sujetos: deberá evitarlos, en la medida de lo posible, ya sea con las partes o con el asunto a gestionar. Formulará preguntas prudentes y adecuadas dirigidas a obtener la información necesaria para resolver la disputa, o con objeto de conocer si dicha disputa es objeto de la Mediación.

Artículo 10.- El mediador con respecto a la institución o entidad a la que pertenece: acatará las normas y referencias éticas de la misma, cooperará en la calidad de sus servicios y comunicará cualquier violación de sus normas.

PRINCIPIOS DEL PROCESO:

Artículo 11.- Inicio del procedimiento: éste comienza con la sesión informativa donde se explica a las partes toda la información relativa al proceso. Una vez aceptada la Mediación, el procedimiento con carácter formal empieza con la sesión constitutiva, en la cual cada parte explica a rasgos generales el porqué de la disputa y el mediador valora si la controversia es adecuada para someterse o no a Mediación.

Artículo 12.- Aspectos económicos: el mediador informará a las partes, al inicio del proceso, sobre las tarifas, honorarios u otros costes derivados del proceso, de manera clara y completa.

Artículo 13.- Calidad del proceso: se garantizará mediante la aplicación de los principios de la Mediación por parte del profesional, de manera flexible y adaptada a la voluntad de las partes. Indirectamente, intervienen otros aspectos como una gestión eficaz del tiempo por parte del profesional, garantizando que las partes mediadas participen de manera equilibrada, respetándose mutuamente.

Artículo 14.- Publicidad e imagen de la Mediación: es importante que el profesional proporcione información veraz y clarificadora de la oferta de Mediación que publicite,

así como sus servicios y tarifas, siendo recomendable que además indique su trayectoria profesional tanto de origen como específica.

Artículo 15.- Promoción y divulgación de la Mediación: es deber del profesional el suscitar interés por la Mediación y respeto y colaboración con otros mediadores que ofrezcan servicios aplicando otro enfoque o modelo de referencia. De la misma forma, promocionarla con el fin de que sea conocida y accesible para la sociedad, o participar en investigaciones para mejorar la calidad del servicio o en foros de debate o jornadas profesionales donde se invite a la reflexión y autocrítica de la Mediación.

Artículo 16.- Fin del procedimiento: éste finaliza con la consecución de un acuerdo, total o parcial, o sin acuerdo. En éste último caso, lo importante es que, habrá supuesto una mejoría para las partes en cuanto a un restablecimiento de la comunicación o mejoramiento de la relación.

Aquellos acuerdos alcanzados se reflejarán de manera clara, con lenguaje sencillo no siendo contradictorios al Derecho, en la lengua acordada por las partes y serán firmados, junto con el acta inicial, por todos los participantes del procedimiento así como se entregará un ejemplar a cada uno, reservándose el original el mediador.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

Artículo 17.- Seguro de Responsabilidad Civil: el mediador deberá disponer del seguro de responsabilidad civil correspondiente que le cubra en caso de mala praxis en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 18.- Régimen disciplinario, infracciones y sanciones: cualquier infracción a las normas éticas del presente Código, será comprobada por parte de la entidad o institución correspondiente. Una vez verificada la/s infracción/es, se adoptarán las sanciones correspondientes en función de su gravedad, conforme al *Título VII de la Ley 1/2006* referido al régimen sancionador, infracciones y sanciones.

VI. CONCLUSIONES.

La sociedad actual es cada vez más heterogénea, y por ende, diversidad y complejidad de conflictos, los cuales tienen gran connotación personal y no tanto material. De hecho, es preciso poner el acento en el paso de conflictos tangibles a intangibles, conflictos entre presentes a otros entre ausentes...

A lo largo de la historia y con objeto de solventar disputas, se han ido estableciendo diferentes sistemas de resolución de conflictos entre las personas, siendo el sistema judicial tradicional la opción imperante, pero no ha sido la única alternativa.

Por ello es necesario realzar la necesidad de apostar por nuevos cauces o vías adaptadas a las necesidades e intereses de las personas, ya que la vía judicial, como forma de solventar litigios es insuficiente y muchas veces, inadecuada, ya que la solución no se adapta a las necesidades e intereses de la personas. De ahí, el surgimiento y necesidad de otras vías de resolución, que contemplen objetivos diferentes, más pacíficos y centrados en aquello que la persona demanda y teniendo presente la igualdad entre las partes, como es el caso de la Mediación. Sin embargo, aún se presenta como una vía novedosa, incipiente, por lo tanto, es susceptible de ser perfeccionada.

Debido a la expansión y difusión de esta vía, se ha puesto de manifiesto la necesidad de contar con un Código Deontológico de Mediación único para todo el territorio nacional, mediante el cual se rija la conducta del mediador.

La necesidad de la existencia de un Código Deontológico emanado de una organización colegial radica en la importancia de garantizar el ejercicio del profesional conforme a unas normas éticas comunes, así como la protección de las partes frente a posibles infracciones del profesional. Es decir, garantizar el ejercicio de su función y con ello, garantizar la protección a los particulares. Ello contribuirá a una mayor confianza en la profesión, en los profesionales y en la ciudadanía, dando mayor seguridad y compromiso, al ser de obligado cumplimiento.

Las ventajas y seguridades para el profesional, la sociedad y la profesión, de contar con un Código común de Mediación se resumen en conocer cómo se debe actuar bajo unos estándares éticos y de calidad así como ofrecer seguridad a los profesionales; por ende, aportará mayor confianza y atracción a los futuros sujetos de la Mediación; favorecerá

la publicidad y el compromiso de la profesión; brindará respuestas rápidas y eficaces en caso de incertidumbres como consecuencia de un manual común.

La Mediación lleva más de dos décadas intentando calar en la cultura española y es que en pleno siglo XXI aún existe gran o total desconocimiento acerca de la Mediación así como poca creencia en la misma para resolver conflictos, pese a que ha existido siempre, aunque no de la misma forma en que la conocemos ahora.

En sus inicios, surgió como forma de resolución de conflictos dentro del Derecho privado, en el ámbito familiar sobre todo, sin embargo ha ido cobrando mayor peso expandiéndose a multitud de ámbitos. Nuestro actual siglo se caracteriza por el uso y empleo de las nuevas tecnologías, por lo que será el siglo clave, mediante el empleo de aquéllas, para la sensibilización y concienciación de qué es la Mediación, qué ventajas ofrece y demostrar su eficacia.

Se pueden destacar grandes beneficios de la misma, desprendidos de algunos de sus principios, destacando la imparcialidad y neutralidad, la confidencialidad o la voluntariedad. Siendo un método flexible, rápido, efectivo, pacífico y que permite que las partes aprendan a gestionar futuros conflictos similares y obtengan una respuesta más adecuada que el sistema judicial, reduciendo así la carga de este último, puesto que además está desbordado.

Sin embargo es difícil un cambio de mentalidad de un día para otro, para ello se necesita tiempo pero también visibilizar los resultados de la eficacia de la Mediación. Por ello, es preciso que los profesionales de la Mediación realicen campañas de concienciación y sensibilización, implicándose y apostando por la misma, favoreciendo su difusión, puesta en práctica, ilustrando sus atractivos beneficios.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilar, N. (s.f.). Algunos apuntes acerca de la ética y la moral. *Revista Jurídica Cajamarca*. Recuperado de: <http://www.derechoycambiosocial.com/rjc/revista5/moral.htm>
- Alzate, R. y Merino, C. (2010). Principios éticos y Código de Conducta para personas y entidades mediadoras. Universidad del País Vasco. DOXA, *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, Vol. 33, pp. 659-670
- Amaya, C. (2017). *Derecho Anglosajón o Common Law*. Recuperado de: <http://apuntesjuridic.blogspot.com/2017/05/introduccion-al-derecho-common-law-y.html>
- Anónimo (2017). *Protocolo de Mediación Intrajudicial Civil para los partidos judiciales*. Recuperado de: <https://elmirondesoria.es/soria/capital/protocolo-de-mediacion-intrajudicial-civil-para-los-partidos-judiciales>
- Anónimo. (s.f.). Oxforddictionaries.com. *Definición de epicureísmo* Recuperado de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/epicureismo>
- ASEMED. (2013). Código de conducta de la Asociación española de Mediación para los mediadores profesionales individuales.
- Asociación de Mediadores de León. (s.f.). Ameleasociación.com. Recuperado de: <http://www.amelemediacion.com/#purchase>
- Ayuntamiento de Palencia. (2012). *Convenio de colaboración entre el ayuntamiento de Palencia y Promedia: asociación para la mediación*. Recuperado de: https://www.aytopalencia.es/sites/default/files/FamiliaMujer/convenio_promedia.pdf
- Ayuntamiento de Palencia. (2012). *El Ayuntamiento busca fomentar la mediación como fórmula de resolución de conflictos*. Recuperado de: <https://www.aytopalencia.es/node/504>
- Ayuntamiento de Salamanca. (s.f.). Participación social. Recuperado de: http://www.participacionsocial.aytosalamanca.es/opencms/opencms/es/asociaciones/docs/presentacixn_del_servicio_de_mediacixn_asociativa.pdf

- Barona, S. (2011). Las ADR en la Justicia del Siglo XXI, en especial la mediación. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. Vol, 18, nº1 pp. 185-211
- Belloso, N. (2007). *Una propuesta de código ético de mediadores*. Universidad de Burgos.
- CEMICAVA. (2014). *La mediación en CEMICAVA*. Valladolid. Recuperado de: <https://www.icava.org/la-mediacion-en-cemicava>
- CGPJ. Mediación intrajudicial en España: datos. (2012)
- CGPJ. Mediación intrajudicial en España: datos. (2015)
- CNC, Comisión Nacional de la Competencia. (s.f.). Informe sobre los Colegios Profesionales tras la transposición de la Directiva de Servicios.
- Comisión Europea. *Código de conducta europeo para mediadores*. (2004)
- Consejería de Empleo. (2016). *El servicio regional de relaciones laborales de castilla y león (SERLA) renueva su patronato para asumir la mediación en los conflictos laborales individuales*. Valladolid. Recuperado de: https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1284721258206/_/1284583173868/Comunicacion
- Consejo General de Abogacía Española (2019). Código Deontológico de la Abogacía Española.
- Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. (2010). Código Deontológico de Psicología.
- Consejo General del Trabajo Social (2012). Código Deontológico de Trabajo Social.
- Consejo General del Trabajo Social. (2016) *¿Qué son los Colegios profesionales y para qué sirven?*
- De Armas, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educación*, 32 pp. 125-136
- De la Iglesia, G. (2018). *Satisfacción por los resultados del sistema «pionero» de mediación intrajudicial en Burgos*. Recuperado de: <https://www.burgosconecta.es/burgos/satisfaccion-resultados-sistema-20180406124920-nt.html>
- Decanato Juzgados de Salamanca. (2016). Acuerdo para la implementación de la Mediación Intrajudicial civil y mercantil en los Juzgados de Primera Instancia

- del Partido Judicial de Salamanca. Recuperado de:
https://www.icasal.com/22541/activos/texto/wicas_test2_pdf_22541-NRiG9J5FSRDDnV0x.pdf
- E.M. (2016). *La Diputación de Valladolid impulsa un servicio de mediación comunitaria.* Recuperado de:
http://www.diariodevalladolid.es/noticias/valladolid/diputacion-valladolid-impulsa-servicio-mediacion-comunitaria_70161.html
 - El Adelantado (2014). *La Diputación implanta un servicio sobre mediación de conflictos.* Recuperado de:
http://www.eladelantado.com/segovia/la_diputacion_implanta_un_servicio_sobre_mediacion_de_conflictos/
 - EurojurisEspaña (2013). España: *Qué es el Common Law.* Recuperado de:
<https://www.asociacion-eurojuris.es/definicion-common-law/>
 - Fernández, R. (2011). Diariorresponsable.com. *Códigos éticos o de conducta. Su concepto. Su necesidad.* Recuperado de:
<https://diariorresponsable.com/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad>
 - Fundación Notarial SIGNUM. (s.f.). *Código Deontológico y de Conducta de los mediadores.* Recuperado de: <https://fundacionssignum.org/wp-content/uploads/2016/07/codigo-deontologico-mediacion-signum.pdf>
 - Fundación Solutio Litis (2013). *Código Deontológico y de Conducta de los mediadores.* Recuperado de: <http://www.fundacionsolutiolitis.org/wp-content/uploads/2016/06/CODIGO-DEONTOLOGICO.pdf>
 - García, A. (2007). *Ética y Deontología. Ética y bibliotecas*, pp. 67-75.
 - García, B. (2007). Los profesionales del Trabajo Social y la ética profesional ante los nuevos retos y necesidades sociales. *Humanismo y Trabajo Social, Vol. 006*, pp. 173-188
 - Guíasjuridicas.wolterskluwer.es (s.f.). *Colegios profesionales (Derecho Mercantil).* Recuperado de:
http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDC3NjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAbZXs7TUAAAA=WKE

- Guíasjuridicas.wolterskluwer.es (s.f.). *Colegios profesionales (Derecho Administrativo)*. Recuperado de: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDC3MjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAj2hkYDUAAAA=WKE
- Guíasjuridicas.wolterskluwer.es (s.f.). *Derecho Civil*. Recuperado de: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTMxMDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA0uQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAJzTkPTUAAAA=WKE
- IMATRAF (2018). Imatraf.com. Madrid: *El Parlamento Europeo apuesta por el fomento de la mediación*. Recuperado de: <https://imatraf.com/2018/01/10/parlamento-europeo-apuesta-fomento-la-mediacion/>
- Interbus (2012). Código ético. Recuperado de: <https://madrid.interbus.es/codigo-etico>
- Jaime, E. (2018). Diarioinformacion.com. *¿Qué opinas de los colegios profesionales? Los expertos debaten sobre sus retos más importantes*. Recuperado de: <https://www.diarioinformacion.com/empresas-en-alicante/2018/11/04/opinas-colegios-profesionales-expertos-debaten/2081556.html>
- Jimdo (s.f.). *Ética profesional*. Recuperado de: <https://etica-profesional.jimdofree.com/1p-temas-de-estudio/>
- Jimeno, M. (2016). Sobre la mediación, justicia restaurativa y otro tipo de justicias. *Faculty of Law – University New South Wales (UNSW)*, pp. 1313-1346
- López, C. (2012). Los códigos deontológicos, vigilantes de la calidad de los servicios profesionales. *Deontología*, N° 139.
- Macho, C. (2013). Los ADR «Alternative Dispute Resolution» en el comercio internacional. *Cuadernos de Derecho Transnacional*. Vol. 5, N° 2, pp. 398-427.
- Marín, C. (s.f.). Asime.org. España: *Mediación y sustracción internacional son compatibles: implementación de las nuevas prácticas en la jurisdicción de Inglaterra y Gales*. Recuperado de: <https://www.asime.org/mediacion-y->

[sustraccion-internacional-son-compatibles-implementacion-de-las-nuevas-practic-as-en-la-jurisdiccion-de-inglaterra-y-gales/](#)

- Miranzo, S. (2010). Quiénes somos, a dónde vamos... Origen y evolución del concepto de mediación. *Revista de mediación* pp. 8-15
- Montero, J. (2015). *Ética*. Recuperado de: <http://eticamachala.blogspot.com/2015/01/los-codigos-deontologicos-y-sus.html>
- OMAE. (s.f.). I Plan Municipal de Convivencia e Integración de Ávila. Recuperado de: <http://www.avila.es/articulos/atencion-social/convivencia-e-integracion/item/748-programas-y-servicios-de-la-oficina-municipal-de-atenci%C3%B3n-al-extranjero>
- Otero, M. (2011). La ética del mediador en Soletto, H. *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*. (pp.86-103). España: Tecnos.
- Pantoja, L. (2012). Deontología y código deontológico del educador social. *Revista interuniversitaria*, 19, 65-79.
- Pascual, J. y Hernández, J.(2007). Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (ADR): la mediación en las jurisdicciones civil y penal. *Fundación Alternativas*. ISBN: 978-84-96653-57-3
- Pérez, N. (2007). Interculturalidad, ¿un ámbito de la mediación? *Portularia*, vol. VIII, nº1-2 pp.107-122
- Real Academia Española (s.f.). *Deontología*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=CESMXhy>
- Real Academia Española (s.f.). *Ético/a*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=H3y8Ijj|H3yay0R>
- Recomendación nº R (98) 1 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros sobre Mediación Familiar. (1998)
- Rueda, J. (1998). La ética profesional y el código deontológico. *Servicios Sociales y Política Social*, 41, 17-41
- S.A. (2015). *El Colegio de Abogados pone en marcha el Instituto de Mediación para resolver conflictos*. Recuperado de: <https://www.laopiniondezamora.es/zamora/2015/03/02/colegio-abogados-pone-marcha-instituto/826047.html>
- Salvador, F. et al. (2018). *Estado de la cuestión de la Mediación en España*. Universidad de Murcia, Facultad de Trabajo Social, España.

- Sanchez-Pedreño, A. (2013). Elderecho.com. Madrid: *Arbitraje y mediación. Por qué y para qué*. Recuperado de: <https://elderecho.com/arbitraje-y-mediacion-por-que-y-para-que>
- Sierra, L. (2015). *Burgos, tercera ciudad de España en implantar un servicio de Mediación Intrajudicial Social*. Recuperado de: <https://www.diariodeburgos.es/noticia/ZC8633B2A-DC95-AE45-8A43EA77E5257DF8/20150417/burgos/tercera/ciudad/esp%C3%B1a/implantar/servicio/mediacion/intrajudicial/social>
- Solutio Litis. (s.f.). Valencia: *Ámbitos de la mediación*. Recuperado de: <http://www.fundacionsolutiolitis.org/ambitos-de-la-mediacion/>
- Unión Profesional. (2009). *Deontología profesional: los códigos deontológicos*. Recuperado de: http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf
- Urruela, I. y Bolaños, I. (2012). Mediación en una comunidad intercultural. *Anuario de psicología jurídica*, Vol.22 pp.119-126
- Valencia bonita (s.f.). *El Tribunal de las Aguas de Valencia: la institución de justicia más antigua de Europa*. Recuperado de: <https://www.valenciabonita.es/2017/07/27/el-tribunal-de-las-aguas-de-valencia-la-institucion-de-justicia-mas-antigua-de-europa/>

ANEXO DE JURISPRUDENCIA.

- Comisión de las Comunidades Europeas. *Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil.* (2002).
- Comunidad Autónoma de Cantabria. Ley 1/2011, de 28 de marzo, de Mediación de la Comunidad Autónoma de Cantabria. España.
- Comunidad Autónoma de Cataluña. Ley 15/2009, de 22 de julio, de mediación en el ámbito del derecho privado Cataluña. España.
- Cortes Generales del Estado de España (1978). Constitución Española. España.
- Diario Oficial de la Unión Europea. Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles.
- Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Mediación familiar de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2017). Compobell, S.L. ISSN: 1135-3430
- IACB Ilustre Colegio de Abogacía de Barcelona. *Decreto 139/2002, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 1/2001, de 15 de marzo, de mediación familiar de Cataluña.* Departamento de Justicia. España
- Jefatura del Estado. Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales. España.
- Jefatura del Estado. Ley 42/2015, de 5 de octubre, de reforma de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. España.
- Jefatura del Estado. Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. España.
- Jefatura del Estado. Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, que modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. España.
- Jefatura del Estado. Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. España.
- Ley 1/2006, de 6 de abril, de Mediación familia en Castilla y León. Junta de Castilla y León. España.