

INCONGRUENCIAS EN LA REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LA PERSONA MEDIADORA

JAIME DE HOCES UTRERA

Estudiante de doctorado del departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social,
Universidad de Cádiz

ABSTRACT

Los sistemas de solución extrajudicial se vienen configurando en estos últimos años como una medida útil y prometedora para aliviar la carga a la que se enfrentan los juzgados y a dar una nueva vía a los ciudadanos para que resuelvan sus conflictos. La mediación es uno de esos sistemas y con la ya vigente Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles se espera que cobre la fuerza que desde hace varios años se le ha querido dar. Por otro lado tras la Reforma Laboral de 2012, se intenta que se convierta en una herramienta capaz de resolver los conflictos que puedan surgir entre trabajadores y empresarios.

Dado que la mediación necesita eficacia y que ésta sólo se puede conseguir cuando el tercero que medie cuente con una formación adecuada, el presente trabajo analiza la normativa española y cómo se ocupa de que se cumpla dicha premisa.

Palabras clave: mediación, formación, sistemas de solución extrajudicial.

Auzibidetik kanpo ebazteko sistemak baliabide egoki eta etorkizun handikoak bihurtu dira azken urteetan, epaitegietakoa karga arindu eta beste bide bat eskaintzeko herritarrei beren gatazkek konpontzeko. Sistema horietako bat bitartekaritza da, eta jada indarrean dagoen gai zibil eta merkantiletan bitartekaritza arautzeko legeari esker, duela urte batzuetatik hona eman nahi izan zaion indarra hartzea es-

pero da. Bestetik, 2012ko Lan Erreformaren ondoren, tresna eraginkor bihurtu nahi da langileen eta enpresaburuen arteko gatazkak konpontzeko.

Bitartekaritzak eraginkorra izan behar duenez eta eraginkortasun hori lortzeko ezinbestekoa denez bitartekariak prestakuntza egokia izatea, lan honek aztergai hartzen ditu espainiar araudiak premisa hori bete dadin ezartzen dituen artezpi-deak.

Hitz gakoak: bitartekaritza, prestakuntza, auzibidetik kanpo ebazteko sistemak.

■ *Systems for out of court settlement have been developed in the last few years as a useful, promising tool to relieve the burden faced by courts and provide the public with a new way to settle their disputes. Mediation is one of these systems and with the Act governing mediation in civil and commercial matters now in force it is hoped that it will take up the role desired for it for some years. Moreover, following the Employment Reform of 2012, efforts are being made for it to become a tool able to settle any conflicts which may arise between employees and employers.*

As mediation requires efficiency and this can only be achieved where the third party who mediates has suitable training, this paper assesses Spanish regulations and how to set about meeting this requirement.

Key words: mediation, training, systems for out of court settlement.

1. Aproximación al papel del mediador

Desde hace unos años estamos siendo testigos del auge de los sistemas extrajudiciales para la resolución de conflictos¹. Uno de ellos es la mediación, que a grandes rasgos consiste en un proceso donde participa un tercero imparcial y experto que facilitará a las partes (las cuales acuerdan someterse al mismo de forma voluntaria) el llegar a un acuerdo proponiendo o no soluciones dependiendo del ámbito en el cual se encuentren. Visto este concepto podemos entender la importancia que reside en la figura del mediador, el cual se configura como eje del proceso.

Para que la propia mediación tenga éxito se requiere que el mediador posea una serie de habilidades y conocimientos. Este estudio no trata sobre el contenido de los mismos: no es nuestra intención ahondar en las distintas técnicas y estrategias necesarias para mediar en un proceso. Vamos a basarnos en un análisis más jurídico que pedagógico, si bien en momentos puntuales haremos referencia a ciertas prácticas, que den sentido a la existencia de una norma. Así, nos centraremos (desde un punto de vista normativo) en los siguientes aspectos:

La titulación de acceso

Pese a que el proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles del 29 de abril de 2011 (en adelante, PLM)² y ciertas normativas autonómicas³ dejaban abierta la posibilidad de que en un futuro la mediación se convir-

¹ A raíz de los datos registrados por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se puede entender un considerable incremento de procedimientos que va ascendiendo desde el año 2007, pasando de 217 casos en dicho año hasta 246 en el año 2011 (tanto de mediación como de arbitraje), los cuales afectaron a 5.977.573 trabajadores quedando un 31% de ellos solucionados. Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), «Memoria de actividades 2010», febrero de 2010.

² Proyecto de Ley de mediación sobre asuntos civiles y mercantiles, BOCG de 29 de abril de 2011, núm. 122-1.

³ Art. 12.b del PLM que cita textualmente: «Estar en posesión de título oficial universitario o de educación profesional superior.» Acerca de la posible mención a una profesión futura, se pronuncia por ejemplo la Ley 7/2001, de 26 de noviembre, de la Comunidad Valenciana (DO. Generalitat Valenciana 29 de noviembre de 2001, núm. 4138 [p. 25105], regulado por el Decreto 41/2007 de 13 de abril, *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 18 de abril de 2007, núm. 5492 [p. 16098]), en

tiera en una profesión, el Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo de 2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles⁴ (en adelante, Ley de mediación) no recoge dicha posibilidad. La mediación se trata de una competencia que podrán ostentar profesionales que procedan de diversos campos. Estos profesionales han llegado a la mediación desde titulaciones muy diferentes que van desde trabajo social, hasta psicología, pasando incluso en algunos casos por magisterio. Uno de los problemas que se presentan en éste estudio es que las titulaciones exigidas en cada comunidad no son las mismas y que la Ley de mediación no sirve como patrón unificador en el ámbito civil y mercantil, que son a los que se acoge. Otras aplicaciones como la mediación laboral o comunitaria tampoco poseen referencias normativas sobre formación en nuestro ordenamiento jurídico.

La formación específica

Cada ámbito en el que se desarrolla la mediación posee unas características que lo hacen distinto a los demás. La mediación no es un proceso genérico que se pueda aplicar a cualquier contexto independientemente del conflicto de fondo, sino que debe someterse a ciertas diferencias que encontremos en cada campo. La idea sobre la cual se centra éste estudio es que el mediador debe estar formado inicialmente en relación al ámbito donde vaya a ejercer para así partir de una posición favorable de cara a completar sus habilidades con la formación específica. A través de un análisis del contenido que establece García Villaluenga (2010, p. 749) podemos decir que dicha formación específica la comprenden los siguientes apartados:

- Quiénes deben ser los que reciban la formación.
- Duración y contenido.
- Prácticas y pruebas que deben superarse.
- Contenido ético.

El contenido formativo

La formación específica y la metodología se encuentran desarrolladas muy comúnmente en la normativa autonómica por reglamentos⁵ (hecho que sólo se da en la mediación familiar, en otros ámbitos se echa en falta dicha reglamenta-

alusión a la titulación de origen: «El profesional de la mediación familiar, salvo que por normativa legal se establezca la titulación específica que habilite para desempeñar tal actividad...» (art. 7). Así extraemos de dicho artículo que desde hace años se comprendía la necesidad de que por normativa estatal se desarrollara la profesionalización de la mediación.

⁴ BOE de 6 de marzo de 2012, núm. 56 [p. 18783]; rect. BOE de 16 de marzo de 2012, núm. 65 [p. 24046].

⁵ Algunas de las comunidades son: la Ley 7/2001, de 26 de noviembre, de la Comunidad Valenciana (art. 7), o la Ley 1/2001, de 28 de marzo, de la Comunidad Autónoma de Cantabria (arts. 25 a 34).

ción). Pese a que se comparten ciertos contenidos generales, cada normativa permite a los centros de impartición modificarla a su gusto para que se ajuste a la realidad y se encuentre actualizada.

Las instituciones que se encarguen de impartir la formación

La doctrina (Romero Navarro, 2003, p. 190; García Villaluenga, 2010, p. 751) ha situado a las universidades como el centro más apropiado para encargarse de formar en mediación. El procedimiento se realiza a través de cursos de post-grado, máster y similares que acaban en títulos oficiales que conceden en todo el territorio nacional la posibilidad de ejercer la mediación.

El Código de conducta

Todos los mediadores deben ajustarse a él y cumplirlo bajo su responsabilidad. Se encuentran recogidos en los llamados códigos deontológicos y contienen todas las normas y conductas que se deben cumplir durante el proceso. La Ley de mediación ha desarrollado uno propio⁶ y se permite la posibilidad a las asociaciones e instituciones que ejerzan mediación que desarrollen los suyos propios siempre con carácter anexo. De igual forma existe un Código de conducta europeo⁷ desarrollado en 2004 por la Comisión y que ha supuesto el modelo a seguir por los códigos siguientes. Un punto bastante importante de la existencia (y del obligado cumplimiento que producen) de los códigos es que consiguen aumentar la confianza y seguridad que tienen las partes en la materia (Zack, A.M., 1997, p. 104).

El ámbito de aplicación de éste estudio se centra en aquellas disciplinas en las cuales se puede ejercer la mediación y han tenido repercusión legislativa. Estamos hablando del ámbito civil, mercantil y social. Existen otros campos (las posibilidades donde desarrollar la mediación son muy extensas: mediación sanitaria, educacional, comunitaria...), pero en nuestro país no han tenido el suficiente desarrollo normativo. Dado el carácter de éste estudio de analizar y comprender los problemas en materia de formación que puede presentarnos la normativa (estatal y autonómica), resultaría por lo tanto innecesario desarrollar disciplinas que no tengan peso en ellas.

La elaboración de éste estudio responde (además de al poco desarrollo doctrinal que posee la formación de la persona mediadora) a tres cuestiones fundamentales. La primera se basa en que existe una escasa unificación normativa y

⁶ Capítulo III de la Ley de mediación.

⁷ El Código de conducta europeo fue adoptado en octubre de 2004 por la Comisión y sometido al Consejo Europeo como Directiva marco sobre mediación. Podemos encontrar contenidos similares a dicho código en el art. 1 de la Decisión 2010/563/UE, de 17 de mayo, DOL 21 de septiembre de 2010, núm. 247 [p. 76].

demasiada diversidad, lo cual no tiene sentido ante un proceso que no atiende a divisiones autonómicas y que es similar en todo el territorio español. Los requisitos de acceso y el contenido formativo han de ser idénticos para todos los interesados con independencia de su lugar de origen. Sólo así se apuesta por la libre circulación de terceros de una forma justa y se fomenta la cooperación entre CCAA. Asimismo, se trata de evitar el que cada comunidad legisle guiándose por sus propias iniciativas que respondan en ocasiones a presiones de colegios profesionales y no a su realidad jurídica tal y como propone Argudo Périz (2006, p. 53). En segundo lugar, cómo la división autonómica contempla la formación específica. Teniendo en cuenta que cada comunidad la aborda de una manera distinta, surgen dudas a la hora de definir cuáles son las habilidades comunes que deben integrarla. Y por último, es importante analizar el grado en que España está actualizándose con respecto a otros países miembros de la Unión Europea. Diversos autores, instituciones y asociaciones europeas (Romero Navarro, 2003, p. 200, Redorta, J., 1998, p. 55) promovían la regulación de la mediación y su consiguiente formación, pero quizás el contenido de la esperada Ley de mediación no responde demasiado a esas peticiones al menos bajo nuestro punto de vista.

Por lo tanto lo que se persigue realmente con éste estudio es analizar si la Ley de mediación ha conseguido evolucionar con respecto de la trayectoria autonómica que se seguía⁸, o si por el contrario no aporta nada nuevo a la eficacia formativa y se ha quedado en un mero trámite legislativo cuya única pretensión fuera cumplir los plazos de la Directiva 2008/52⁹ que dicho sea de paso ya expiró. En resumen, como apuntábamos, desarrollar y comprender los problemas que presenta el actual desarrollo legislativo a la formación de la persona mediadora.

2. La formación como garantía de eficacia

Llegados a éste punto entendemos la importancia de la mediación dentro de la solución de conflictos pero necesitamos concretar el análisis a la figura del mediador para poder comprender su verdadero papel en el proceso.

Partimos de la idea de que muchos de los conflictos que acaban llegando a la vía judicial no pueden resolverse porque las partes no están dispuestas a cooperar

⁸ Existe una clara tendencia hacia la apertura de titulaciones y disciplinas afines a la mediación por parte de las comunidades autónomas, la cual como decíamos no se ha visto reflejada en la Ley de mediación.

⁹ Art. 12.1 de la Directiva 2008/52, que fija la fecha de incorporación al 21 de mayo de 2011 como máximo, con excepción del artículo 10, que debe cumplirse antes del 21 de noviembre del mismo año.

para encontrar una solución y que los canales comunicativos están deteriorados, tal vez porque en nuestro país no existe cultura de diálogo a la hora de resolver conflictos. Hemos visto cómo es el mediador el encargado de restablecer el diálogo y unir a las partes para que puedan encontrar una salida al conflicto recomponiendo a la vez los canales comunicativos. Dejamos claro, tal y como apuntan Folberg y Taylor (1984), Guillén y De Diego Vallejo (2008, p. 21) que la mediación no consiste en un proceso terapéutico, no trata de ahondar en problemas personales que puedan arrastrar las partes de atrás y que se hayan manifestado en el conflicto. Sin embargo algunos profesionales según el campo en el que se encuentren sí que toman en cuenta ésta forma de actuar como parte de su trabajo de mediación en el conflicto¹⁰. La opinión de éste estudio es que el mediador deberá ser su propio guía averiguando hasta dónde poder llegar en cada caso sin desviarse del fondo del asunto ni de tratar de solucionar conflictos que no tengan nada que ver con el objetivo de las partes ni con su propia preparación.

A raíz de la anterior puntualización y del contenido de los principios generales sobre los cuales debe guiarse la mediación, resulta evidente que debe ser una persona preparada y capaz de poder tener éxito en su tarea. Por eso hicimos hincapié en la definición cuando decíamos que debe ser un experto ya que ha de poseer una formación especializada que lo habilite para mediar en el campo donde ejerza. Podemos afirmar por lo tanto que la formación de la persona mediadora supone una garantía de éxito de cara al proceso de mediación.

Si el mediador que haya sido asignado al proceso no es capaz de controlarlo, la mediación no puede tener éxito. No podemos pretender que los particulares quieran ceder una situación delicada a alguien que no tenga los conocimientos necesarios ni que alguien sin la preparación adecuada se encargue de casos que no sean de su competencia. Sin ir más lejos, una persona sin conocimientos jurídicos no puede mediar en un caso de herencia puesto que no sabrá cuándo las partes están incumpliendo la normativa al respecto, o en un divorcio deberá saber advertir a los padres sobre los riesgos que conlleven determinadas actuaciones sobre la patria potestad. Es aquí donde toma sentido la necesidad de que el mediador posea formación específica: para enfrentarse a las particularidades del proceso que medie. En un estudio elaborado entre expertos negociadores del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante, SERCLA)¹¹(con formación específica) y personal inexperto (sin la formación) se concluyó en la importancia que supone corregir comportamientos y

¹⁰ Para De Armas (2003, p. 126) el hecho de que en la mediación sean las partes quienes mantengan el peso global del conflicto puede ocasionar que aparezcan situaciones que si bien están relacionados con él, se alejen del fondo del asunto pero que deban solucionarse para llegar a una solución. Es ahí donde el mediador debe actuar gestionando los hechos que sucedan para que no se aleje demasiado del problema principal.

¹¹ Estudio realizado por Ramírez-Marín, J.; Munduate, L. y Medina, F.J. (2009, pp. 613-627), en el SERCLA por el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla.

técnicas en aquellos que no posean la formación adecuada, ya que aun cuando la experiencia de la mediación en ellos y las partes participantes sea positiva, puede que estén interiorizando conductas y técnicas inapropiadas para el proceso y que de algún modo los imposibilita para conseguir avenencia en el caso. García Álvarez (2010, pp. 1-3) plantea en relación al uso de la mediación como complemento a la jurisdicción (ya sea a través de iniciativa de las partes o a propuesta del juez) que la calidad en el proceso ha de ser ejemplar y ofrecerse como parte de un servicio público de calidad.

En términos legislativos nos encontramos ante un panorama dividido. Las comunidades autónomas tomaron la iniciativa¹² en cuestiones reguladoras tratando de dar una respuesta al problema de formación que vivía la mediación familiar, la más desarrollada en aquel entonces. Sobre asuntos laborales, las primeras experiencias de las que podemos hablar nos sitúan en Cataluña con el Acuerdo Interprofesional¹³.

En todas las normativas autonómicas¹⁴ existen discrepancias en cuanto los puntos que integran la formación de la persona mediadora. La existencia de éstas diferencias no es entendible bajo el punto de vista de éste estudio ya que según dicha afirmación, el hecho de que un mediador sea formado bajo requisitos distintos a los de otra comunidad, encuentra su sentido en que fuera de su propia comunidad el proceso de mediación es diferente y por consiguiente necesita una formación alternativa.

La realidad es distinta. El proceso de mediación es igual en todo el territorio estatal por lo que éste estudio defiende que todo el proceso y requisitos de formación sean únicos en el ordenamiento jurídico si bien cada comunidad (a través de la homologación de títulos y certificación de cursos) pueda permitir a sus

¹² Siendo Cataluña la pionera en incorporar en la normativa a la mediación a través de las Juntas provinciales del Instituto de mediación, Arbitraje y Conciliación (Decreto 511/1981, de 30 de diciembre, DO. Generalitat de Catalunya 24 de febrero de 1982, núm. 202), los Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Orden de 16 de marzo de 1984, DO. Generalitat de Catalunya 2 de mayo de 1984, núm. 430).

¹³ Acuerdo de 28 de noviembre de 1990, DO. Generalitat de Catalunya 23 de enero de 1991, núm. 1397 [p. 248], que si bien no es la primera experiencia normativa en éste tipo de acuerdos que incluía la mediación como solución de conflictos, sí es la que tuvo más repercusión. Como antecedente más lejano en el tiempo citamos al RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (BOE de 9 de marzo de 1977, núm. 58 [p. 5464], o también el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación, desarrollado en el RD-Ley 5/1979 de 26 de enero (BOE de 6 de febrero de 1979, núm. 32 [p. 2993], rect. BOE de 15 de febrero de 1979, núm. 40 [p. 4108]). Sin embargo, según se pronuncia Santor Salcedo (1999, p. 164), ninguno de los dos tuvo demasiado impacto en el ordenamiento jurídico, citando al respecto Sala Franco (1996, p. 25), que pudo ser debido a que no participaron en su elaboración los interlocutores sociales, hecho que sí se da en los Acuerdos Interprofesionales.

¹⁴ Hasta el momento existen 16 normativas autonómicas y una en proceso de aprobación (Región de Murcia).

centros de impartición que incluyan ciertas características en su contenido. De cualquier forma éstos deberán de ser generales y similares.

Como consecuencia del anterior problema surge otro conectado a él: la incertidumbre que se produce en la libre circulación de terceros como señala Belloso (2010, p. 127). Una persona que cuente con un título oficial expedido por una Universidad o colegio profesional puede ejercer la mediación en todo el territorio nacional¹⁵ con independencia de los requisitos que prevean las comunidades. Como ejemplo nos referimos a aquella persona que viera cómo en una comunidad autónoma se permitiera su acceso formativo cuando en la suya le fuera imposible (como pudiera ser el caso de titulados en magisterio residentes en Andalucía, viendo cómo deberían desplazarse hasta Cantabria¹⁶ para poder acceder a cursos formativos). La movilidad geográfica sería su única solución, un panorama realmente cuestionable que entorpece a la libre circulación de terceros. De igual modo la coherencia formativa de ésta situación es cuestionable y parece ser que responde más a una desorganización legislativa entre las comunidades que a argumentos lógicos.

Otro problema es que tampoco se especifica si la mediación es una profesión, si puede ejercerla cualquier profesional, etc. La normativa autonómica aborda desde distintos ángulos éstos conceptos como si estuviera presionada por los colegios profesionales para que no se vieran aislados del ejercicio de la mediación.

Ante todas estas cuestiones aparece la Ley de mediación con el objetivo de disminuir las diferencias entre las comunidades autónomas y de estabilizar diversos puntos en mediación, entre ellos, la formación. Se trata de ver si ha progresado en la misma tendencia que lo estaban haciendo las normativas autonómicas¹⁷ o si por el contrario no está aportando nada al panorama normativo en cuestiones formativas.

¹⁵ Dichos títulos expedidos por Universidades se encuentran recogidos normalmente en Resoluciones las cuales en su parte dispositiva, parte primera, otorgan carácter oficial y válido en todo el territorio nacional al título en cuestión, permitiendo al interesado ejercer. Para que el título sea incluido debe hallarse en el anexo de la resolución pertinente. Como ejemplo podemos tomar el Máster Universitario en Mediación Familiar integral impartido por la Universidad Pontificia de Salamanca que se encuentra regulado en la Resolución de 26 de abril de 2011-RCL 2011/866, BOE de 11 de mayo de 2011, núm. 112 [p. 47900].

¹⁶ Según el art. 25.2 de la normativa cántabra (Ley de Mediación de Cantabria 1/2011, de 28 de marzo, en adelante, LMCC [BO. Cantabria 5 de abril de 2011, núm. 66 [p. 11486], BOE de 26 de abril de 2011, núm. 99 [p. 42283]]), las titulaciones que permiten la inscripción en el Registro de la persona mediadora abarcan un gran número de disciplinas (entre las que está incluida magisterio) que no son tomadas por la andaluza (art. 13.1 de la LRMFA).

¹⁷ En 2011 fue aprobada la Ley de mediación de Cantabria y a juicio de éste estudio es la más acertada en cuanto a disposiciones formativas ya que ha procurado estudiar las anteriores normativas (muy en concreto la catalana) acorde con la situación que exige la mediación. Por eso es la que más titulaciones abarca, además de permitir otras no incluidas pero de naturaleza análoga.

El objetivo es ofrecer seguridad a aquellos que opten por someterse a un proceso de mediación. Si el mismo es voluntario resulta ilógico que podamos promocionar un sistema tan novedoso y no muy publicitado sin poder ofrecer ciertas garantías de que la figura del mediador está lo suficientemente preparada. Si a que la mediación en España sea relativamente novedosa le añadimos el panorama actual lleno de dificultades para su desempeño¹⁸, nos surge la necesidad de ofrecer una adecuada formación continua que dé respuestas a todos los cambios que vayan surgiendo en el ámbito normativo y en el resto de Europa, ya que como citan J. Medina, Munduate y Martínez-Pecino (2007, p. 189) la formación debe actualizarse constantemente para ajustarse a la realidad lo máximo posible.

3. Análisis de la formación en el ordenamiento jurídico

Hemos dicho que la mediación tiene tantos usos como tipos de conflictos haya y aunque en líneas generales parezca ser la misma en todos, posee algunos puntos que hacen a una ser diferente de la otra. Debido a ello, desde hace unos años venimos asistiendo a un progreso normativo de la mediación en nuestro ordenamiento a través de una lenta y poca publicitada inmersión en el sistema.

Hasta hace pocos años ha sido prácticamente nula la actividad en materia de regulación legislativa por parte del Estado¹⁹. En la disposición final tercera de la Ley 15/2005, del 8 de julio, por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio²⁰ se estableció como ya hemos comentado la necesidad de que el Gobierno remitiera a las Cortes un proyecto de Ley sobre mediación que cumpliera con los principios básicos de la disciplina y con las disposiciones dictadas por la UE (la gran precursora de la necesidad que nos ocupa), sobre todo con la entrada en vigor de la Directiva 2008/52. A partir de entonces han sido numerosas las propuestas de regulación en materia de formación a través de diversos organismos. Un ejemplo es el trabajo titulado *Situación de la mediación familiar en España* que elaboró el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales²¹ en los años 2001 y 2002. Otro ejemplo más cercano en el tiempo es el *Plan Estratégico Nacional de Infancia y Ado-*

¹⁸ Como puede ser la falta de publicidad a la cual otorgan gran parte del éxito futuro de la mediación autores como Sala Franco y Valdés Dal-Re (2006, p. 102).

¹⁹ Autores como Belloso (2010, p. 127) y García Villaluenga (2006, p. 425) insistían en la necesidad de que se desarrollara una regulación estatal que dispusiera los mínimos formativos frente a la heterogeneidad autonómica.

²⁰ Ley 15/2005, de 8 de julio, RCL 2005/1471, BOE de 9 de julio de 2005, núm. 163 [p. 24458].

²¹ Realizado por la Dirección General de las familias y la infancia con la colaboración de las CCAA.

*lescencia 2006-2009*²² que impulsó el mismo Ministerio y que fue realizado por el Observatorio de la Infancia junto a diversas instituciones y CCAA. Dentro de las medidas que tomó en cuenta establece la necesidad de avanzar en el establecimiento de criterios de calidad para los servicios de mediación familiar, entendiendo la formación como uno de ellos.

Es importante apuntar como señala Pérez Ginés (2010, pp. 2-3) que la regulación, modificaciones y cualquier actualización que se realice en lo relativo a la formación, son imprescindibles para el proceso en sí pero sus objetivos pueden verse mermados si carecen del suficiente apoyo publicitario. Es necesario impulsar medidas publicitarias sobre mediación, cuestión que no ha sido desarrollada por el Estado y que han tenido que ser las propias instituciones interesadas en ejercer la mediación y los centros de formación quienes se han debido encargar.

A continuación nos centraremos en analizar cómo ha sido ese progreso normativo según los distintos campos de la mediación.

3.1. Mediación intercultural, vecinal y comunitaria

La titulación profesional para ejercer éste tipo de mediaciones queda recogida en el artículo 2 del RD 1368/2007, del 19 de octubre, que complementa al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y que se incorpora al Catálogo Modular de Formación Profesional regulado por RD 1128/2008, del 5 de septiembre²³, modificado por el RD 1416/2005²⁴. El ámbito de ésta cualificación y certificación formativa tiene cabida en todo el territorio nacional y contempla a la mediación intercultural, vecinal y comunitaria.

La formación que prevé el RD para certificar la formación²⁵ se encuentra dividida en módulos de la siguiente forma:

1. Contextos sociales de intervención comunitaria (60 horas).
2. Prevención de conflictos (90 horas).
3. Gestión de conflictos y proceso de mediación (120 horas).
4. Valoración, seguimiento y difusión de acciones de mediación (90 horas).
5. Impulso de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (60 horas).

²² Fue igualmente desarrollado por la Dirección General de las familias y la infancia (Observatorio de la infancia).

²³ BOE de 10 de julio de 2008, núm. 166 [p. 30270].

²⁴ BOE de 3 de diciembre de 2005, núm. 289 [p. 39854].

²⁵ La duración de la misma queda fijada en 420 horas.

Podemos ver competencias conectadas con las relaciones sociales y un contenido importante sobre la propia gestión del conflicto y la mediación donde entrarán todos los módulos genéricos que confieran a la persona mediadora capacidades para ejercer.

A la hora de impartir los cursos formativos se exige que los formadores posean una diplomatura o titulación superior que esté relacionada con la mediación de la que se ocupa éste RD (entendemos que titulaciones psico-sociales) y un mínimo de 3 años de experiencia en el mismo campo. Además necesitará la certificación pedagógica que requiera la Administración.

3.2. Mediación laboral

La resolución de 10 de febrero de 2012 la cual regula el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (en adelante, ASEC V²⁶) tiene ámbito estatal y trata sobre los conflictos colectivos laborales surgidos entre los empresarios y sus trabajadores o sus organizaciones representativas con las excepciones que dispone la norma²⁷. Tanto el ASEC V como los acuerdos que lo complementan (los autonómicos) son los que dan cierta cobertura a la mediación laboral en nuestro país.

Este tipo de acuerdos son los llamados *Acuerdos Interprofesionales*, los cuales tienen fuerza de convenio y se firman por las organizaciones empresariales y sindicales por la capacidad que tienen éstos interlocutores de efectuar con éxito el diálogo social y por lo tanto la propia negociación. Valdés Dal-Re (2003, p. 325) recalca este tipo de modelo como característico de España, refiriéndose a las diferencias que ostenta con respecto a otros países comunitarios como el inglés (*Servicio de asesoramiento en Arbitraje y Conciliación*) y el griego (*Servicio Griego de Mediación y Arbitraje*)²⁸ que se encuentran regulados a través de leyes.

El primer acuerdo surgió a raíz de las propias iniciativas autonómicas y del diálogo social que acordaron desarrollar un acuerdo a nivel estatal. Así se creó el primer ASEC por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) en lo que a organizaciones sindicales se refiere y por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeña y Mediana empresa (CEPYME) en el lado de las organizaciones empresariales.²⁹

²⁶ BOE de 23 de febrero de 2012, núm. 46 [p. 16054].

²⁷ Art. 4 del ASEC V.

²⁸ L.1876/1990, Φ.E.K. 27/A/08.03.1990. Pese a encontrarse regulada, según indica Orfanou, M. (2011, p. 6) su práctica es casi inexistente, siendo la mediación escolar la que más impulso tiene en el país griego.

²⁹ Pese a que parte de la doctrina (Piqueras, C., 1998, p. 69; Valdés Dal-Re, 1998; Mercader Uguina, J.R. y Piñero de la Fuente, A.J., 1996, p. 53) destaquen y coincidan en la eficacia jurídica

En el ámbito autonómico sucede exactamente igual: cada comunidad autónoma posee sus propios Acuerdos que regulan el ejercicio del mediador en éste ámbito. El funcionamiento de los mismos tiene su esencia en que complementan y pueden anexionarse³⁰ al ASEC V de tal modo que lo refuercen ya sea por la propia adhesión como por incluir otros tipos de conflictos que no se hayan previsto.

Actualmente contamos con los siguientes Acuerdos que regulan en su contenido la mediación laboral como método alternativo de solución de conflictos:

- Andalucía: Resolución de 8 de abril de 1996, LAN\1996\150, sobre el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial³¹.
- Extremadura: Resolución de 16 de marzo de 1998, LEXT\1998\80, del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX)³².
- Región de Murcia: Resolución de 2 de junio de 2005, LRM\2005\206, del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II)³³.
- Comunidad Valenciana: Resolución de 2 de junio de 2010, LCV\2010\324, que regula el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana³⁴.
- Castilla La Mancha: Resolución 2 de junio de 2009, LCLM\2009\230, del II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos colectivos³⁵.
- Cataluña: Resolución TRI/2520/2005, de 7 de julio, LCAT\2005\590, del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2005-2007³⁶.
- Aragón: Resolución de 15 de diciembre de 2005, LARG\2006\4, que dispone el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA III)³⁷.

de los acuerdos, conviene resaltar la anotación que hace Valdeolivas García (1997, pp. 523-567) sobre que dicha eficacia sólo es posible para los sujetos que hayan suscrito la ratificación o adhesión al mismo, aspectos que quedan fuera de éste estudio pero que conviene apuntar.

³⁰ El que en algunos Acuerdos el requisito de adhesión al ASEC V no se contemple supone problemas en cuanto al alcance y eficacia de los problemas, como apunta Martín Jiménez, R. y Mateos Beato, A. (2008, p. 74).

³¹ BOJA 23 de abril de 1996, núm. 48 [p. 4171].

³² DO. Extremadura 16 de abril de 1998, núm. 42 [p. 2828], rect. DO. Extremadura 30 de abril de 1998, núm. 48 [p. 3231].

³³ BO. Región de Murcia 15 de junio de 2005, núm. 135 [p. 14453].

³⁴ *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 8 de julio de 2010, núm. 6306 [p. 26949].

³⁵ DO. Castilla-La Mancha 11 de junio de 2009, núm. 112 [p. 25542].

³⁶ DO. Generalitat de Catalunya 9 de septiembre de 2005, núm. 4466 [p. 27672].

³⁷ BO. Aragón 9 de enero de 2006, núm. 2 [p. 230].

- Navarra: Resolución 490/1996, de 3 de abril, LNA\1996\184, que regula el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral³⁸.
- La Rioja: Acuerdo de 23 de noviembre de 1994, LLR\1994\265, que regula el Acuerdo Interprofesional³⁹.
- País Vasco: Resolución de 10 de marzo de 2000, LPV\2000\146, que regula el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales-PRECO⁴⁰.
- Cantabria: Resolución de 5 de julio de 2010, LCTB\2010\191, del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales⁴¹.
- Principado de Asturias: Resolución de 20 de octubre de 2003, LPAS\2003\281, del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA)⁴².
- Galicia: Resolución de 9 de marzo de 1992, LG\1992\105, del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo⁴³.
- Castilla y León: Resolución de 4 de mayo de 2005, LCyL\2005\236, del II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de solución Autónoma de Conflictos laborales en Castilla y León (ASACL)⁴⁴.
- Madrid: Acuerdo de 6 de febrero de 1995, LCM\1995\65 del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid⁴⁵.
- Islas Baleares: Resolución de 24 de enero de 2005, LIB\2005\32, del II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB)⁴⁶.
- Canarias: Resolución de 7 de mayo de 1995, LCAN\1995\200, del Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo⁴⁷.

En lo que respecta a la formación de la persona mediadora en el ámbito laboral, las normativas que lo regulan (tanto estatal como autonómicas) no disponen nada en cuanto a los requisitos que necesitan para formar parte de las listas

³⁸ BO. Navarra 10 de mayo de 1996, núm. 57 [p. 2894].

³⁹ BO. La Rioja 31 de diciembre de 1994, núm. 160 [p. 4780].

⁴⁰ BO. País Vasco 4 de abril de 2000, núm. 66 [p. 5731].

⁴¹ BO. Cantabria 14 de julio de 2010, núm. 135 [p. 24866].

⁴² BO. Del Principado de Asturias 10 de noviembre de 2003, núm. 260 [p. 14052].

⁴³ DO. Galicia 8 de abril de 1992, núm. 68 [p. 3111].

⁴⁴ BO. Castilla y León 20 de mayo de 2005, núm. 96 [p. 8730].

⁴⁵ BO. Comunidad de Madrid 7 de marzo de 1995, núm. 56-suplemento [p. 63].

⁴⁶ BO. Illes Balears 3 de febrero de 2005, núm. 18 [p. 30].

⁴⁷ BO. Canarias 16 de junio de 1995, núm. 75 [p. 5503].

de los Registros autonómicos de mediadores. Al respecto todos coinciden en que serán las propias organizaciones firmantes las que propongan a los mismos quedando bajo criterio propio. Toda aquella organización o asociación que se adhiera al ASEC integra automáticamente a sus mediadores en las listas del SIMA⁴⁸.

Alonso, J. (1996, p. 11) señala en relación a la titulación de origen de los mediadores que componen dichas listas que el perfil profesional se encuentra entre abogados expertos (especializados en derecho del trabajo) y puntualmente economistas y trabajadores sociales. Puede también darse el caso de que las partes nombren a un mediador que no esté incluido en las listas pero que deberá ajustarse siempre a las normas y procedimientos que se encuentren en el Acuerdo vigente⁴⁹. Si analizamos este requisito de titulaciones (que no responde como venimos observando a especificaciones normativas sino a la práctica) entendemos por lo tanto que no se exige ninguna formación específica para el desempeño de la mediación laboral. Con independencia de que las partes firmantes convoquen cursos formativos para preparar a futuros mediadores, no están dentro de la categorización de títulos oficiales ni responden a los mismos requisitos legales que exige la mediación familiar con lo que se puede entender que no está cubierta la calidad en formación del mediador laboral tanto como lo pretende la mediación familiar.

Nos centraremos en la crítica de Tascón López (2009, p. 222) sobre éste sistema de elección de mediadores, la cual se compone de tres ideas básicas:

1. Para las personas elegidas la mediación no se configura como su actividad principal sino como algo complementario. Esto supone que en determinadas ocasiones los elegidos sean expertos en conflictividad laboral pero que no posean ciertas habilidades negociadoras imprescindibles para la mediación.
2. El principio de la imparcialidad queda dañado, ya que el autor opina que las partes pueden dudar de la imparcialidad del mediador debido a «la condición de haber sido propuesto bien por la instancia sindical o por la patronal».
3. Acusa la situación de corporativista y encuentra demasiado limitado el acceso a dichas listas en las cuales no pueden participar otras representaciones profesionales.

En relación con el primer punto, nos basaremos en estadísticas del SIMA acerca de la actuación de los mediadores. Podemos ver cómo casi la totalidad de la actividad mediadora llevada a cabo en el año 2011 está muy concen-

⁴⁸ Art. 7 del ASEC V. El SIMA es el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y consiste en una institución paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que han firmado el ASEC V.

⁴⁹ Art. 7.3 del ASEC V.

trada, concretamente en 10 mediadores, lo cual significa tan sólo un 31% de los 258 miembros que componen sus listas. Ya sea por formación de los integrantes o por experiencia profesional, la realidad es que un 73% de la totalidad de casos llevados a cabo en 2011 han sido mediados por esas 10 personas, lo cual no significa que sean los que posean una formación más acertada en mediación. El informe anual del SIMA del año 2011 (redactado en febrero del 2012) añade también la conclusión de que se prefieren las mediaciones colegiadas, es decir, las que están formadas por más de un mediador.

En cuanto a la segunda crítica del autor, no creemos que el principio de imparcialidad quede dañado. Se trata de una característica propia del mediador que no puede ser cuestionada previa falta sino que debe entenderse por inherente al tercero a menos que éste se declare no competente por imposibilidad de poder afrontar el caso debidamente.

3.3. Mediación familiar

La Ley de mediación (en asuntos civiles y mercantiles) incluido dentro del programa legislativo prioritario de 26 reformas legales⁵⁰ trata de dar respuesta a varios puntos entre los que se encuentra la figura del mediador como eje del proceso. Conviene aclarar que dicha ley se circunscribe al ámbito civil y mercantil⁵¹ excluyendo del ámbito aplicable a los conflictos en materia penal, laborales (sin perjuicio de la directiva 2008/52 sobre conflictos transfronterizos⁵²), a la mediación con las Administraciones Públicas y aquellas que traten en materia de consumo. Asimismo, su contenido no sustituye a las disposiciones dictadas por las Comunidades Autónomas (lo cual es imprescindible como veremos a continuación).

La Ley de mediación logra que España integre al fin al derecho español la Directiva 2008/52 dando a entender entre otros puntos la importancia de regular la formación⁵³ del mediador.

En cuanto a la normativa autonómica, en la siguiente lista podemos comprobar como todas se han preocupado de legislar en materia de mediación familiar en mayor o menor medida:

- Andalucía: Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la mediación familiar (en adelante, LRMFA).

⁵⁰ Dicho programa consta de 26 leyes y fue fijado por el Gobierno con el objetivo de afrontar la crisis económica y mejorar los sistemas sociales en el país.

⁵¹ Art. 2 de la Ley de mediación.

⁵² La inclusión se encuentra en el art. 3 de la Ley de mediación que a su vez hace referencia al art.1.2 de la Directiva 2008/52, la cual incluye en su ámbito de aplicación a los conflictos transfronterizos con el fin de promover el uso de la mediación y la seguridad jurídica de los ciudadanos de la Unión Europea.

⁵³ Disposición final séptima de la Ley de mediación.

- Región de Murcia: Propuesta de Ley de mediación Familiar⁵⁴ (en adelante, PLMFM).
- Comunidad Valenciana: Ley 7/2001, de 26 de noviembre, reguladora de la mediación familiar, desarrollada a través del Decreto 41/2007 de 13 de abril⁵⁵ (en adelante, LRMFCV).
- Castilla La Mancha: Ley 4/2005, de 24 de mayo, del Servicio Social Especializado de Mediación Familiar⁵⁶ (en adelante, LMFCM).
- Cataluña: Ley 15/2009, de 22 de julio, de mediación en el ámbito del derecho privado⁵⁷ (en adelante, LMC).
- Aragón: Ley 9/2011, de 24 de marzo, de mediación familiar⁵⁸ (en adelante, LMFA).
- Navarra: Sin normativa, la mediación sólo está contemplada en la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista⁵⁹ (en adelante, LF 12/2003, de Navarra) (modificando a la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio⁶⁰).
- La Rioja: Tampoco tiene normativa sobre mediación. Sólo podemos encontrar mención en el Decreto 2/2007, de 26 de enero, por el que se regulan los puntos de encuentro familiar⁶¹.
- País Vasco: Ley 1/2008, de 8 de febrero, de mediación familiar⁶² (en adelante, LMFPV).
- Cantabria: Ley 1/2011, de 28 de marzo, de mediación (LMCC).
- Principado de Asturias: Ley 3/2007, de 23 de marzo, de mediación familiar⁶³ (en adelante, LMFPA).
- Galicia: Ley 4/2001, de 31 de mayo, reguladora de la mediación familiar⁶⁴ (en adelante, LMFG), desarrollado por Decreto 159/2003, de 31 de enero⁶⁵.

⁵⁴ BO. Asamblea Regional de Murcia, de 31 de marzo de 2009, núm. 65 [p. 4072].

⁵⁵ *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, de 18 de abril de 2007, núm. 5492 [p. 16098].

⁵⁶ DO. Castilla-La Mancha, de 2 de junio de 2005, núm. 111 [p. 11549].

⁵⁷ DO. Generalitat de Catalunya, de 30 de julio de 2009, núm. 5432 [p. 60432], BOE 17 de agosto de 2009, núm. 198 [p. 70785].

⁵⁸ BO. Aragón, de 7 de abril de 2011, núm. 70 [p. 7659], BOE 14 de mayo de 2011, núm. 115 [p. 49062].

⁵⁹ BO. Navarra, de 14 de marzo de 2003, núm. 32 [p. 2496], BOE 25 de abril de 2003, núm. 99 [p. 16062].

⁶⁰ BO. Navarra, de 12 de julio de 2002, núm. 84 [p. 6170], BOE 20 de agosto de 2002, núm. 199 [p. 30831].

⁶¹ BO. La Rioja, de 30 de enero de 2007, núm. 14 [p. 691].

⁶² BO. País Vasco, de 18 de febrero de 2008, núm. 34 [p. 3206].

⁶³ BO. Del Principado de Asturias, de 9 de abril de 2007, núm. 81 [p. 6270], BOE 17 de julio de 2007, núm. 170 [p. 30844].

⁶⁴ DO. Galicia, de 18 de junio de 2001, núm. 177 [p. 8113], BOE de 2 de julio de 2001, núm. 157 [p. 23425].

⁶⁵ DO. Galicia, de 18 de febrero de 2003, núm. 34 [p. 1819], rect. DO. Galicia, de 4 de marzo de 2003, núm. 44 [p. 2365].

- Castilla y León: Ley 1/2006, de 6 de abril, de mediación familiar⁶⁶ (en adelante, LMFCCL), desarrollado por el Decreto 61/2011 de 13 de octubre⁶⁷.
- Madrid: Ley 1/2007, de 21 de febrero, de mediación familiar⁶⁸ (en adelante, LMFCM).
- Extremadura: No contiene regulación sobre mediación en materia formativa.
- Islas Baleares: Ley 14/2010, de 9 de diciembre, de mediación familiar⁶⁹ (en adelante, LMFIIB), desarrollado por Decreto 66/2008, de 30 de mayo⁷⁰.
- Canarias: Ley 15/2003, de 8 de abril, de la mediación familiar⁷¹ (en adelante, LMFIIC), desarrollado por el reglamento Decreto 144/2007, de 24 de mayo⁷².

Volviendo a la Ley de mediación (estatal), la misma cita textualmente:

La figura del mediador es, de acuerdo con su conformación natural, la pieza esencial del modelo, puesto que es quien ayuda a encontrar una solución dialogada y voluntariamente querida por las partes.

En cuanto a la importancia dada al carácter formativo⁷³, añade:

El mediador ha de tener, pues, una formación general que le permita desempeñar esa tarea y sobre todo ofrecer garantía inequívoca a las partes por la responsabilidad civil en que pudiese incurrir.

La Directiva 2008/52 se pronuncia al respecto con que es necesaria una formación general y habilidades que variarán según el ámbito en el que desarrollemos el proceso, lo cual difiere de la falta de exigencia en formación específica que prevé la Ley de mediación.

⁶⁶ BO. Castilla y León, de 18 de abril de 2006, núm. 75 [p. 2], rect. BO. Castilla y León, de 4 de mayo de 2006, núm. 85 [p. 8297], BOE de 3 de mayo de 2006, núm. 105 [p. 17034].

⁶⁷ BO. Castilla y León, de 19 de octubre de 2011, núm. 202 [p. 78552].

⁶⁸ BO. Comunidad de Madrid, de 5 de marzo de 2007, núm. 54. [p. 3], BOE de 27 de junio de 2007, núm. 153 [p. 27653].

⁶⁹ BO. Illes Balears, de 16 de diciembre de 2010, núm. 183 [p. 150], BOE de 19 de enero de 2011, núm. 16 [p. 6169].

⁷⁰ BO. Illes Balears, de 5 de junio de 2008, núm. 79 [p. 69].

⁷¹ BO. Canarias, de 6 de mayo de 2003, núm. 85. [p. 7136], BOE de 5 de junio de 2003, núm. 134 [p. 21879]. Modificada por la Ley 3/2005, de 23 de junio, BO. Canarias, de 5 de julio de 2005, núm. 130 [p. 12259].

⁷² BO. Canarias, de 8 de junio de 2007, núm. 114 [p. 13347].

⁷³ Apartado III de la exposición de motivos de la Ley de mediación.

3.3.1. *Registros de la persona mediadora*

En un análisis del contenido de la Ley en relación a materia formativa podemos ver cómo en el primer capítulo se menciona a las Instituciones de mediación, las cuales la Ley las define como entidades de carácter público o privado que tienen como fin la misma, facilitando su acceso, organización e incluyendo a la propia designación de los mediadores. Se exige que las mismas se adecúen a los principios que recoge la Ley, como el Estatuto del Mediador y también que se inscriban sin perjuicio de que lo hagan también en listas exigibles por la Comunidad donde se encuentren, en el Registro de mediadores y de instituciones de mediación.

La disposición final quinta de la Ley de mediación se centra en el Registro de mediadores, el cual responde a una de las preguntas clave de éste estudio: facilitar la circulación de terceros. Previo a éste registro, la situación en la que se encontraba el interesado en ejercer la mediación fuera de su comunidad era delicada. La normativa (que produce como hemos visto distintos registros) le exige que para ejercer la mediación debía inscribirse en el registro propio de la comunidad. Como los requisitos de acceso no son siempre los mismos se originaba una situación de espera para el mediador hasta ser inscrito. Algunos organismos podían cuestionarse si el propio mediador contaba con las cualificaciones que exigía la ley de su comunidad (ya que los contenidos de formación específica a veces exigían ver el propio programa para comprobar la temática de lo impartido) y todo éste trámite supondría una suspensión temporal del ejercicio del mediador. Con la aparición de la Ley de mediación se tiene en cuenta dicha situación y con la adhesión de los registros autonómicos al estatal se pretende evitar tal problema.

Las comunidades que han desarrollado la acreditación del mediador han planteado la obligatoria en todos los casos adhesión de los mismos a unas listas que forman parte de los Registros autonómicos. Los colegios profesionales, asociaciones y otras instituciones que ejerzan mediación y puedan crear sus propias listas han de enviar a las administraciones las suyas y éstas a la que propone la Ley de mediación, con lo cual el sistema organizativo de listas de mediadores queda perfectamente articulado.

El contenido de los registros es similar en las comunidades y normalmente se encuentra informatizado. Los elementos que más se repiten en las listas son:

- El asiento de inscripción, número de registro, de colegiado...
- Nombres y apellidos.
- DNI o documento equivalente.
- Tipo de mediación (si procede).
- Titulación.
- Formación específica.

- Experiencia profesional.
- Datos personales (teléfono, domicilio, cuenta bancaria y otros).
- Fecha de inscripción.
- Datos relativos a modificaciones, bajas, sanciones...
- Pertenencia a equipos de mediación.

Si comparamos el sistema de Registro de mediadores con los sistemas de otros países de la UE podemos ver que su finalidad y contenido son muy similares. En Bélgica la institución encargada de competencias reglamentarias y de llevar una lista oficial de mediadores es la *Comisión Federal de Mediación*. No hace distinciones expresas en un solo ámbito sino que abarca varios, como el derecho civil (incluyendo la mediación familiar), la mercantil, la laboral... En Francia se encargan de la misma tarea la *Asociación para la mediación familiar* (APMF) y la *Federación Nacional de Asociaciones de Mediación Familiar* (FENAMEF) la cual consiste en una asociación sin ánimo de lucro regida por la Ley del 1 de julio de 1901. Agrupa asociaciones, organismos públicos y privados y autoridades locales que realicen algún tipo de mediación familiar.

3.3.2. *Derechos y obligaciones*

El segundo capítulo de la Ley se encuentra separado del esperado Estatuto del Mediador. A nuestro juicio, al tratarse de los principios fundamentales de la mediación, que por tanto conllevan a unas determinadas conductas básicas, deberían estar incluidos en el propio Estatuto aunque esta separación no exima de la responsabilidad que ofrece a los que la ejerzan. De igual forma se pronuncia la autora Belloso (2007, pp. 8-10) que incluso elabora un modelo de código ético atendiendo a esta unión del comportamiento ético junto a los principios de la mediación.

Buscando referencias a éste capítulo en las normativas autonómicas, vemos como prácticamente todas dedican un capítulo a los derechos y obligaciones de la persona mediadora⁷⁴. El contenido de todos estos capítulos es muy similar, existiendo diferencias únicamente en la redacción. Como aspectos comunes podemos citar:

- Recibir ayuda por parte de otras personas mediadoras inscritas en su mismo registro (manteniendo la confidencialidad) en virtud de la multidisciplinariedad.
- La percepción de honorarios como estipule la ley que proceda.
- La renuncia a los casos de mediación en las circunstancias que ésta prevea.

⁷⁴ Algunos ejemplos son las normativas de Andalucía (arts. 6 al 12 de la LRMFA), la Comunidad Valenciana (arts. 8 y 9 de la LRMFCV), Aragón (arts. 7, 9 y 10 de la LMFA) y la del País Vasco (arts. 8 y del 12 al 16 de la LMFPV).

- Informar a las partes del contenido y objetivos de la mediación.
- La necesidad de cumplir con los códigos deontológicos aplicables, los principios de la mediación y todas las prácticas de buena fe que recoja la normativa aplicable.
- Asegurarse de que el procedimiento transcurre en los trámites que dicte la ley correspondiente.

La Ley de mediación parece haber intentado comprimir dicho capítulo dentro de sus artículos 13, 14 y 15, referente a las actuaciones, responsabilidades y costes de la mediación.

3.3.3. *Contenido del Estatuto del mediador*

Ya el tercer capítulo se ocupa de regular el Estatuto del Mediador que tiene la misión de asegurar el acceso a la mediación por parte de los terceros, sabiendo que su acreditación será reconocida en todo el territorio español y que le da derecho a ejercerla. Ésta parte ha sido la que más críticas ha suscitado desde que se presentó el PLM entre las asociaciones y revistas jurídicas dedicadas a la mediación, criticando todas el poco sentido de su contenido y cuestionando si de verdad responde a la realidad del momento.

Las condiciones que establece el Estatuto para poder ejercer la mediación⁷⁵ son:

1. Hallarse en pleno disfrute de sus derechos civiles y carecer de antecedentes penales por delito doloso.
2. Contar con formación específica para ejercer la mediación que se adquirirá mediante la realización de uno o varios cursos específicos impartidos por instituciones debidamente acreditadas.
3. El mediador deberá suscribir un seguro o garantía equivalente que cubra la responsabilidad civil derivada de su actuación en los conflictos en que intervenga.

La formación específica

El segundo punto del artículo 11 hace mención a la necesidad de que la persona mediadora cuente con formación específica. La exigencia de éste punto es también entendida por la mayoría de las comunidades autónomas pero difieren en la forma en la que se imparte, en la duración y en sus contenidos. Estos varían incluso dentro de una misma comunidad según la provincia en la que se impartan ya que dependen en gran medida del centro o universidad que imparte

⁷⁵ Artículo 11 de la Ley de mediación.

la formación. Debido a ello nos centraremos en los aspectos generales y elaboraremos una lista con las diferentes características relativas a exigencias en formación específica que se prevén en las comunidades autónomas:

- Andalucía: Está reglamentada a través del Decreto 37/2012, de 21 de febrero⁷⁶. Exige la posesión de formación específica acreditada a través de cursos de postgrado que oferten las Universidades.
- Región de Murcia: Aunque el proyecto de Ley⁷⁷ ya haya sido aprobado exige la acreditación a través de un postgrado. El desarrollo lo deja en manos del reglamento.
- Comunidad Valenciana: Contempla la necesidad y acreditación de formación específica no sólo presentando el título del postgrado, máster o titulación similar, sino incluyendo además un programa con los contenidos del mismo para asegurar que contiene materias relacionadas con mediación familiar⁷⁸.
- Castilla La Mancha: No exige formación específica ni experiencia previa. Basta con poseer la titulación recogida en la Ley.
- Cataluña: Sobre los requisitos para ejercer la mediación se cita la necesidad de acreditar formación y capacitación específica en formación actualizadas de acuerdo con requisitos establecidos por reglamento⁷⁹.
- Aragón: La ley señala la necesidad de acreditar formación específica en mediación. Este contenido se desarrolla en un reglamento que aún no está vigente.
- Navarra: Además de la mención de que la mediación familiar sea ejercida por especialistas en ámbitos psico-socio-familiares y jurídicos, la comunidad no ha regulado nada más sobre la formación específica⁸⁰.
- La Rioja: No contempla nada.
- País Vasco: La ley estipula que la formación específica ha de ser suficiente y continua en mediación familiar⁸¹.

⁷⁶ BO. Junta de Andalucía, de 7 de marzo de 2012, núm. 46 [p. 19]. La formación queda recogida en el art. 5.

⁷⁷ Art. 26 de la PLMFM.

⁷⁸ Art. 23.d de la LRMFCV.

⁷⁹ Capítulo II, arts. 11 y 12 del Reglamento de Mediación Familiar de Cataluña, Decreto 139/2002, de 14 de mayo, LCAT\2002\357, DO. Generalitat de Catalunya, de 23 de mayo de 2002, núm. 3641 [p. 9143]; rect, DO. Generalitat de Catalunya, de 17 de abril de 2003, núm. 3867 [p. 7830]. El artículo 12 indica que la duración de la formación específica es de 200 horas y exige el 80% de asistencia. El contenido de la misma debe estar aprobada por orden de la persona titular del departamento de Justicia y abarcar conocimientos jurídico-económicos, psicosociales e incluir técnicas generales sobre mediación y particulares en mediación familiar.

⁸⁰ Art. 12.2 LF 12/2003, de Navarra.

⁸¹ Art. 9 de la LMFPV. Al respecto, indica que la formación específica debe durar como mínimo 200 horas y ofrecer contenidos en derecho y psicología de familia, aspectos psicosociales y contenidos generales en mediación y conflictos.

- Cantabria: La formación específica debe acreditarse a través de un curso teórico-práctico calificable como máster o postgrado en mediación con contenido y duración estipulada en reglamento⁸². Se insiste en la necesidad de que exista formación jurídica para hacer ver a las partes de la importancia de la legalidad alcanzada en los acuerdos y las vías de actuación que les supone.
- Principado de Asturias: Se debe contar con una acreditación en formación específica en materia de mediación familiar que haya sido impartida por Universidades o colegios profesionales. El contenido de ésta formación está previsto que sea desarrollado por reglamento⁸³.
- Galicia: Además de contemplar la necesidad de poseer formación específica, se exige que el tercero tenga experiencia profesional⁸⁴. Los contenidos están desarrollados por reglamento⁸⁵.
- Castilla y León: Exige poseerla y que haya sido recibida a través de la Universidad o de Colegios profesionales⁸⁶.
- Madrid: La formación específica es uno de los requisitos que plantea su Ley para ejercer la mediación⁸⁷.
- Islas Baleares: La formación específica se encuentra recogida en reglamento⁸⁸.
- Canarias: Poseer formación específica es uno de los requisitos que debe poseer toda persona mediadora según la normativa canaria⁸⁹.

Tanto la duración como los contenidos son muy similares en los países de la Unión y es que parece que todos se han visto influenciados por el Foro Europeo. Las disciplinas que se manejan son las habituales que hemos estado analizando: conocimientos psicosociales, judiciales y sobre el proceso de mediación: historia, técnicas, habilidades, partes prácticas... La duración, tal y como ocurre en lo

⁸² Art. 25 de la LMCC.

⁸³ Art. 18 de la LMFPA. El reglamento que regula el contenido de la formación específica no ha sido aún aprobado.

⁸⁴ Art. 5 de la LMFG.

⁸⁵ Art. 3 del Decreto 159/2003, de 31 de enero.

⁸⁶ Disposición transitoria primera del Decreto 50/2007, de 17 de mayo, el cual estipula que la duración de la formación específica sea de mínimo 180 horas y que sus contenidos estén relacionados con la mediación familiar.

⁸⁷ Art. 12 de la LMFCM.

⁸⁸ Art. 22 de la LMFIB. Los requisitos específicos se encuentran recogidos en los artículos 13 y 14 del Decreto 66/2008, de 30 de mayo. Queda fijada como duración mínima de la formación, 300 horas teóricas y 60 prácticas no acumulables, además de cumplir con un 80% de asistencia. Sus contenidos incluyen aspectos psicológicos y sociales, y concretos sobre mediación familiar y el conflicto. Asimismo, se exige la necesidad de incluir trabajos prácticos tutorizados.

⁸⁹ Art. 4 del Decreto 144/2007, de 24 de mayo. La duración queda fijada en 200 horas como mínimo y el que ésta incluya un programa de prácticas. En cuanto a la naturaleza de los contenidos, se señala que deben cubrir materias como el derecho de familia, la sociología, la psicología, la pedagogía, y técnicas en mediación y conocimiento del conflicto.

recogido por nuestra normativa autonómica⁹⁰ ronda las 300 horas (como es el caso de Francia, mientras que Bélgica y Alemania exigen la media de 200 horas).

Titulaciones de acceso

Un punto que se extrae de lo redactado en el Estatuto del mediador es que no existe ninguna referencia a la necesidad de poseer titulación universitaria previa. Encontramos varios autores como Albentosa Prats, L. (2011, p. 2), Carceller Salas, A. (2011, p. 11), Conforti, F. (2011, p. 3) y García Villaluenga (2010, p. 750) que critican al contenido de éste artículo pues consideran ilógico cómo a través de los referentes que existen en la normativa autonómica se redacten los requisitos formativos del mediador de manera tan poco desarrollada.

La tendencia es que las comunidades especifiquen claramente las titulaciones que permiten el optar a ejercer la mediación. Algunas como Madrid⁹¹ únicamente exigen la posesión de un título universitario de grado superior o medio con validez en territorio español. Una lectura de dicha exigencia supone que cualquier titulación permite siempre que se cumplan otros requisitos poder ejercer la mediación. Cataluña exige exactamente lo mismo si bien más escueto: «Poseer un título universitario oficial»⁹². Aunque la mediación en dicha comunidad se dedique a la mediación en Derecho privado, a nuestro juicio supone el mismo error: una lectura demasiado abierta y un acceso demasiado amplio. La última comunidad que repiten ésta exigencia es Aragón⁹³. De corte similar, otras comunidades regulan el acceso según el ámbito de la titulación desde la que se acceda. Navarra entiende a la mediación familiar como aquella ejercida por especialistas en ámbitos psico-socio-familiares y jurídicos⁹⁴. Abarca muchas aptitudes pero no especifica si a través de una titulación o si de un curso formativo con lo cual se descuelga totalmente de otras regulaciones autonómicas.

A partir de este punto son muy pequeñas las diferencias en cuanto a titulaciones de acceso existiendo una cierta conformidad en los ámbitos en las cuales deben de estar. Así lo más común es que se exija poseer un título universitario (en algunos casos se especifica licenciatura o diplomatura y grado, aunque dicha especificación no afecta al acceso de forma práctica) en las siguientes carreras:

⁹⁰ Lo normal es que los cursos a tenor de lo analizado oscilen las 250-300 horas de duración, algo superior a lo mencionado en el Foro Europeo que eran 180, pero lógico si entendemos que hablamos de cursos de posgrado y máster.

⁹¹ Título II de la LMFCM.

⁹² Art. 3 de la LMCC.

⁹³ Art. 8.1 de LMFA.

⁹⁴ Art. 12.2 de la LF 12/2003, de Navarra.

- Derecho, psicología, psicopedagogía, sociología, trabajo social, educación social y graduado social: Valencia⁹⁵, Castilla La Mancha⁹⁶, Islas Baleares⁹⁷, País Vasco⁹⁸ y Asturias⁹⁹.
- Otras normativas, incluyen tras nombrar las titulaciones, la inclusión de algunas otras que sean de carácter social, psicológico o jurídico, e incluso educativo y sanitario: Murcia¹⁰⁰, Castilla y León¹⁰¹, Canarias¹⁰² y Andalucía¹⁰³.

Distinto es el caso de Cantabria que al tratarse de una ley que abarca todo tipo de mediaciones incluye en las titulaciones todas aquellas que puedan tener relación con cualquier práctica de la mediación¹⁰⁴.

Carretero Morales, E. (2011, p. 42) consideraba no obstante que en lo referente a las titulaciones de origen era un acierto que el PLM no hiciese distinciones entre campos ya que según el autor la mediación debería poder ejercerla cualquier profesional sin importar su formación inicial siempre y cuando reciba formación específica posterior (postura que concuerda totalmente con el contenido de la nueva norma). Completa esta opinión con que sería necesario que los centros de impartición y los registros del mediador se encargasen de exigir dicha formación específica. Romero Navarro, F. (2003, p. 195) apuntaba que la mediación requiere de unas competencias inherentes a la persona (disposición al diálogo, facultades comunicativas, empatía y otras habilidades sociales) para poder tener éxito. En éste estudio no compartimos esa idea sino que consideramos que la mediación requiere una formación inicial que sirva de base estable para el tercero y que sea completada con formación específica. La mediación familiar, laboral, comunitaria y todas sus vertientes poseen unas particularidades comunes que son las que deberían formar parte de la formación específica. Las habilidades propias del campo donde se ejerza la mediación son las que deberían formar parte de la titulación de origen (sin perjuicio de que fuesen actualizadas a través de formación específica).

En Europa tenemos la particularidad del caso de Alemania en el que cualquier profesional puede conseguir la certificación de mediador: no hay distin-

⁹⁵ Art. 7 de la LRMFCV.

⁹⁶ Art. 6 de la LSSMFCEM.

⁹⁷ Art. 22 de la LMFIB.

⁹⁸ Art. 9 de la LMFPV.

⁹⁹ Art. 19 de la LMFPA.

¹⁰⁰ Art. 26 de la PLMFM.

¹⁰¹ Art. 8 de la LMFLC.

¹⁰² Art. 5 de la LMFIC.

¹⁰³ Art. 13 de la LRMFA.

¹⁰⁴ Art. 25 de la LMCC.

ciones según el área de dónde se proceda. Sin embargo a la hora de impartir los cursos, el centro formativo se reserva el derecho de establecer requisitos adicionales de admisión. En el caso de la *Asociación Federal de Mediación Familiar* (BMWFA) se plantea la necesidad de tener mínimo 26 años, la posesión de un título universitario o de categoría similar (sin especificar de qué rama, como hemos mencionado), dos años de experiencia profesional y capacidades personales como la madurez personal y actitud positiva frente a las personas. En Bélgica los requisitos que plantea la Comisión están basados en los artículos 1.726 y 1.727 del Código Judicial¹⁰⁵. Especifica que los candidatos deben poseer cualificación afín con la naturaleza del conflicto al que se vayan a dedicar y un nivel de licenciatura similar con la nivelación del nuevo Acuerdo de Bolonia¹⁰⁶. Añade la necesidad de tener dos años de experiencia. Si no se posee la titulación establece que el mínimo de años se eleva a cinco.

Códigos deontológicos

Tal y como ya hemos señalado, el hecho de que el Código ético del mediador elaborado por la Comisión haya servido de base en la elaboración del Estatuto del mediador para la legislación española no es algo único de nuestro país. En Francia, tanto la FENAMEF como la APMF han elaborado Códigos deontológicos para los mediadores ante la carencia de uno a nivel estatal. Alemania a través de las asociaciones mayoritarias que desarrollan la mediación familiar (BAFM y la BMWFA) desarrollan sus propios códigos de conducta que de igual forma tienen el mismo contenido que el europeo. En resumen, el contenido del Código de conducta europeo es la estandarización que se buscaba para implantar unos principios básicos comunes en relación a la mediación, sin privar a cada estado miembro de su posterior desarrollo y progreso.

La mediación como profesión

Sobre si la mediación debiera profesionalizarse, la Ley de mediación no dice nada al respecto. Acorde con el RD 1665/1991, de 25 de octubre, por el que se regula el sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior¹⁰⁷, entendemos como profesión regulada a aquella actividad o conjunto de actividades profesionales para cuyo acceso, ejercicio o alguna de sus modalidades se exija directa o indirectamente un título y constituyan una profesión en un Estado miembro de la UE. De hecho y en conjunción con la multidisciplinariedad, la mediación la ejercen diversos sectores que no la contemplan como su ac-

¹⁰⁵ Sexto título del Código Judicial Belga (arts. 1.676 al 1.723) [04/07/1972-B.S., 08/08/1972].

¹⁰⁶ DOC de 13 de noviembre de 2003, núm. 272-E [p. 455, p. 6].

¹⁰⁷ BOE 3 de marzo de 2006, núm. 53 [p. 8718], rect. BOE de 4 de abril de 2006, núm. 80 [p. 13022], BOE de 23 de mayo de 2006, núm. 122 [p. 19305].

tividad principal y que necesitan de su otra titulación para poder complementar al proceso.

Comparado con otros estados miembros podemos ver que en Francia sí está la figura del mediador profesionalizada a través del *Diploma del Estado de mediador familiar*¹⁰⁸. No es de extrañar puesto que Francia ha sido desde siempre la precursora en mediación familiar.

Por otro lado Alemania cuenta con un proyecto de Ley de mediación presentado por el gobierno federal para fomentar la mediación y otros métodos de resolución alternativa de conflictos¹⁰⁹, el cual ha sido adoptado en el Parlamento el 14 de abril de 2011. Dicha ley aún no regula el proceso formativo ya que reconoce que la mediación se encuentra en un estado poco desarrollado¹¹⁰. Las normas éticas sobre las cuales actúan los mediadores en Alemania, están basadas en el Código de conducta Europeo del 2004 aunque algunas asociaciones han incluido variaciones, pero en esencia son iguales. El compromiso alemán con el código y la Directiva 2008/52 es tal que se está estudiando el hecho de fomentar el uso de la mediación con subvenciones. En el caso alemán encontramos la BAFM que otorga el título de *Mediator* desmarcándose del modelo francés de un título profesional¹¹¹. Lo otorgan instituciones acreditadas por la BAFM que tienen competencias formativas. También ofrece un curso de actualización para mediadores (*Curso de actualización para los mediadores capacitados*) que los mantiene al día en cuanto a las particularidades que puedan surgir en el proceso, en consonancia con la formación continua que pretende fomentar la UE. En Austria la formación del mediador está regulada en la Ley sobre mediación en asuntos jurídicos civiles 29/2003¹¹², la cual posee contenidos similares al PLM en aspectos como la confidencialidad del proceso o la necesidad de que para ejercer la mediación se encuentre el tercero en unas listas oficiales¹¹³.

¹⁰⁸ Éste diploma fue expedido por el Ministerio de Empleo, Trabajo y la Cohesión social, a través de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales (Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales, DRASS), regulado en el Décret 2/12/2003, Arrête 12/02/2004 y Circulaire du 30/07/2004. Se trata de un título nacional de formación que permite a los profesionales ejercer como mediadores familiares, certificando que cuentan con la capacidad y habilidades necesarias para hacer efectivo el requisito de calidad de la mediación.

¹⁰⁹ Bundestag 17/5335, BT-Drs. 17/5496.

¹¹⁰ En Alemania se tiene más conciencia e iniciativa en la mediación escolar que en otros países y se han creado ciertas normas específicas para éste ámbito, el cual está tomando bastante relevancia en estos últimos años. Existen varios programas que se imparten en centros adscritos a la Bundesverband Mediation (BM), los cuales confieren la acreditación como mediador escolar.

¹¹¹ Art. 5 del Proyecto de ley para promover la mediación y otros métodos de solución de diferencias aprobado el 13 de enero de 2011 (BR-Drs. 60/11).

¹¹² (Bundesgesetz über Mediation in Zivilrechtssachen), BGBl I 2003/29).

¹¹³ Artículo 320 Z 4 ZPO.

4. Conclusiones

Este estudio trataba de analizar cómo está recogida en la normativa el acceso a la formación para ejercer como persona mediadora a tenor de las nuevas inclusiones en nuestro ordenamiento de la Ley de mediación y del ASEC V. Nuestra conclusión principal es que no estamos ante un avance. Aunque se entiende por fin la verdadera importancia de la formación específica en la persona mediadora y que se ha incluido como requisito para ejercer, pensamos que sigue siendo insuficiente la normativa.

En primer lugar pensamos que en cuanto al ámbito laboral mientras no exista una regulación formal como en el caso de la mediación familiar o la comunitaria no podemos hablar de titulaciones de origen. Hemos mencionado a lo largo de éste estudio que las profesiones más solicitadas de cara a ejercer este tipo de mediación son los abogados y en menor medida economistas y trabajadores sociales siempre que todos cumplan con años de experiencia. Desde este estudio se insiste en la necesidad de que sea incluida la formación del mediador laboral en los ASEC y no sólo sea decisión de las partes firmantes ya que el que no lo esté incumple con la garantía de eficacia y por lo tanto con la seguridad jurídica que trata de ofrecer la mediación.

En segundo lugar porque en el ámbito familiar no se exige ninguna titulación de acceso, requisito que sí vienen recogiendo las comunidades autónomas. Aunque a efectos prácticos no vaya a suponer un cambio radical ya que son las comunidades autónomas las que se encargan de pulir el contenido de la norma a través de su propia normativa, consideramos que la Ley de mediación podría haber tenido en consideración las peticiones de los expertos, colegios profesionales y asociaciones en mediación que venían pidiendo dicho requisito. Como forma ideal de redactarlo según este estudio, se podrían haber incluido titulaciones afines a contenido jurídico y psico social, ya que no creemos que la mediación deba ser ejercida por un número reducido de profesionales pertenecientes a pocas titulaciones. Sin embargo es necesario que se cuente con una titulación previa universitaria que asegure que el profesional que vaya a recibir formación específica cuente con una formación previa que lo habilite para que al final cuente con todos los conocimientos necesarios de cara al proceso.

En cuanto al requisito de la formación específica ésta debe ser incluida siempre sin ninguna excepción en toda normativa que trate sobre la formación de la persona mediadora. Consideramos un error el que no haya sido incluido en algunas normativas autonómicas y que es una prueba de que no existe ningún tipo de comunicación y apoyo entre las distintas comunidades. No hacemos distinción entre ámbitos de mediación ya que la entendemos necesaria en cualquiera de sus aplicaciones. En lo que respecta al ámbito familiar, la Ley de mediación sí ha recogido por fin la necesidad de que la persona mediadora cuente

con formación específica. En el laboral, los ASEC no se exige ninguna formación específica sino que se deja en manos de las partes firmantes del acuerdo.

Por último consideramos que la Ley de mediación había sido prevista como un medio para solucionar todas las divergencias existentes por las diferencias en los contenidos de las normativas autonómicas y que sería un avance a partir de la normativa cántabra y catalana, que consideramos más avanzadas en cuanto a desarrollo de mediación. Pese a esto y tras lo analizado a través de éste estudio insistimos en que no supone ninguna mejora a la situación sino que seguimos igual en cuanto a requisitos formativos. Vistas sus deficiencias creemos que ha sido configurado con el interés de cumplir a tiempo la Directiva 2008/52 y que no responde a las exigencias de la mediación porque si así hubiera sido, se hubiera plasmado algo del contenido que sí tienen en cuenta las comunidades autónomas. Criticamos que la Ley de mediación no incluya otros ámbitos o que permita que se puedan aplicar los contenidos del Estatuto del mediador (con la inclusión de los derechos y obligaciones). La Ley de mediación debería haber sido configurada como una ley de mediación basada en la normativa cántabra, es decir una ley que se pudiera aplicar a todas las aplicaciones de mediación en cuanto a requisitos formativos.

Ante el panorama resultante de estas carencias no creemos que el legislador haya pensado en una futura profesionalización de la mediación sino que como insistimos, no ha existido comunicación ni información en cuanto a los requisitos que hacen falta para formarse como mediador. Si bien en algunas comunidades autónomas hemos visto cómo han incluido en sus disposiciones normativas tal posibilidad, la Ley de mediación no se la plantea. Así mismo, vistos los ejemplos del SIMA y las consideraciones de distintos autores de que la mediación es una actividad secundaria en los profesionales que la ejercen no parece tener sentido profesionalizar la figura en éstos momentos, sino que tal vez por ahora sea mejor mantenerla como está configurada (competencia profesional) y avanzar en su desarrollo y contenido. Tal vez en un futuro según progrese la mediación a través de la Ley de mediación y de la progresiva aceptación que vaya teniendo en el sistema se acabe por establecer a la mediación como una profesión.

5. Referencias bibliográficas

- ALBENTOSA PRATS, L. (2006): «Solución de conflictos por medios no jurisdiccionales», *Debate de Expertos. Seminarios y jornadas* 26/2006, pp. 6 y ss.
- ALBENTOSA PRATS, L. (2011): «Desjudicialización (I): el proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles». *Diario La Ley*, 7625.

- ALONSO, J. (1996): «La mediación laboral en el País Vasco: Los acuerdos Preco». *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*, núm. 2-3, vol. 12.
- ARGUDO PÉRIZ, J.L. (2006): «Resolución alternativa de conflictos en las cooperativas». *Acciones e investigaciones sociales*, ISSN 1132-192X, núm. 22.
- BELLOSO MARTÍN, N. (2010): «La formación en mediación: algunas perplejidades de los formadores en mediación y diversas inquietudes de los alumnos que se forman en mediación». *Mediación, arbitraje y resolución extrajudicial de conflictos en el siglo XXI*, tomo I. Madrid. Reus.
- BELLOSO MARTÍN, N. (2007): «Una propuesta de código ético de los mediadores». *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, ISSN 1138-9877, n.º 15.
- CARRETERO MORALES, E. (2011): «Comentarios al anteproyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles». *Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje*, n.º 1.
- CONFORTI, F. (2001): «Comentando el proyecto de Ley de mediación». *Revista e-Mediación*, de 10 de mayo.
- DE ARMAS HERNÁNDEZ, M. (2003): «La mediación en la resolución de conflictos». *Educar*, ISSN 0211-819X, núm. 32.
- FOLBERG, H.J. y TAYLOR, A. (1984): *Mediation*. San Francisco. Jossey-Bass Publishers.
- GARCÍA ÁLVAREZ, R. (2010): «La derivación a mediación desde el juzgado de lo social: una nueva vía de acceso a la justicia». *Diario La Ley*, 7413.
- GARCÍA ÁLVAREZ, M.ªR. (2010): «Los procedimientos de mediación y arbitraje en la reforma. Una oportunidad perdida». *Diario La Ley*, 13224.
- GARCÍA VILLALUENGA, L. (2010): «La mediación y la formación del mediador: ¿dos caras de una misma moneda?». *Mediación, arbitraje y resolución extrajudicial de conflictos en el siglo XXI*, tomo I. Madrid. Reus.
- GARCÍA VILLALUENGA, L. (2010): «La mediación a través de sus principios: reflexiones a la luz del anteproyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*. III época, n.º 4 (octubre-diciembre). Ed. Reus.
- GARCÍA VILLALUENGA, L. (2006): *Mediación en conflictos familiares. Una construcción desde el derecho de familia*. Madrid. Reus.
- GARCÍA VILLALUENGA, L. (2003): «Procesos de mediación en la intervención social: formación y profesionalización del mediador familiar: realidades y expectativas». *Revista del Área Social*, 3.
- GARCÍA VILLALUENGA, L. y BOLAÑOS CARTUJO, I. (2007): *Situación de la mediación familiar en España. Detección de necesidades, desafíos pendientes*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- GUILLÉN GESTOSO, C. y DE DIEGO VALLEJO, R. (2008): *Mediación: proceso, tácticas y técnicas*. Madrid. Pirámide.
- LUJÁN ALCARAZ, J. (2006): «Los medios de solución extrajudicial de conflictos y la negociación colectiva». *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, ISSN 1131-5369, n.º 5.
- MARTÍN GONZÁLEZ, E. (2008): «La mediación: un instrumento de prevención». *Proyecto Hombre: Revista Trimestral de la Asociación Proyecto Hombre*, 65.

- MARTÍN JIMÉNEZ, R. y MATEOS BEATO, A. (2008): «La solución extrajudicial de conflictos institucionalizada: intenciones y realidades (II)». *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, ISSN 1889-1209, vol. 1, n.º 12 (nov.).
- MEDINA, F.J.; MUNDUATE, L. y MARTÍNEZ-PECINO, R. (2007): «La enseñanza de la negociación». *Temas Laborales*, núm. 90.
- MERCADER UGUINA, J.R. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J. (1996): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente. El Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas.» *Relaciones Laborales: Revista crítica de Teoría y práctica*, vol. 9. ISSN 0213-0556.
- MUNDUATE JACA, L. y MEDINA DÍAZ, F.J. (2006): *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid. Psicología Pirámide.
- ORFANOU, M. (2011): «La mediación en asuntos civiles y mercantiles en Grecia. Panorama actual y una perspectiva comparativa: comentario a la Ley 3898/2010». *Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje*, n.º 1.
- PÉREZ GINÉS, C.A. (2010): «La mediación penal en el ámbito de la violencia de género o las órdenes de protección de difícil control y cumplimiento». *Diario La Ley*, 7397.
- PIQUERAS PIQUERAS, C. (1998): *El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*. Madrid. *Ibidem*.
- RAMÍREZ MARÍN, J.; MUNDUATE, L. y MEDINA, F.J. (2009): «La experiencia en negociación como facilitadora de los procesos de mediación». *Temas laborales*, vol. II, núm. 100.
- REDORTA LORENTE, J. (1998): «La mediación y el mundo laboral». *Educación social: Revista de Intervención Socioeducativa*, ISSN 1135-8629, n.º 8.
- ROMERO NAVARRO, F. (2003): «La formación en mediación familiar. La experiencia en Canarias». *Anuario de Filosofía, Psicología y Sociología*, 6.
- SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (1996): *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Valencia. Tirant lo Blanch.
- SALAS CARCELLER, A. (2011): «El proyecto de ley de mediación en materia civil y mercantil». *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 3, junio.
- SANTOR SALCEDO, H. (1999): «Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos alternativos al proceso laboral: su implantación en España». *Proyecto social: Revista de Relaciones Laborales*, ISSN 1133, 3189, n.º 7.
- TASCÓN LÓPEZ, R. (2009): «La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social». *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1997): «El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente», en: VALDÉS DAL-RE, F. (coord.): *La reforma pactada de la legislación laboral y seguridad social*. Lex Nova.
- VALDÉS DAL-RE, F. (2002): «Bases para la implantación de un sistema no jurisdiccional de conflictos de trabajo de dimensión europea (I)». *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, ISSN 0213-0556, n.º 1.

- VALDÉS DAL-RE, F. (2002): «Conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea». *Relaciones laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. 18.
- VALDÉS DAL-RE, F. (1998): «El ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto». *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*. ISSN 0213-0556, n.º 1.
- ZACK, A.M. (1997): «Procedimientos alternativos de resolución de conflictos laborales». *Revista Internacional del Trabajo, OIT*, núm. 1, vol. 116. Ginebra.