



## Mediación

*Comediación: cuando el mediador son varios*

LA LEY 1449/2015

# Comediación: cuando el mediador son varios

Amparo QUINTANA GARCÍA  
Abogada y Mediadora

«La fuerza reside en las diferencias, no en las similitudes»

Stephen COVEY

*Cabe la posibilidad de que, en un mismo caso y en lugar de un solo mediador, trabajen conjuntamente dos o más. Es lo que se conoce con el nombre de comediación, fórmula utilizada en muchas ocasiones y que obedece a la flexibilidad y apertura con que se concibe el proceso de mediación.*

## I. INTRODUCCIÓN

La comediación, forma de intervención en la que en un mismo caso y en lugar de un solo mediador, trabajen conjuntamente dos o más, puede facilitar avances y beneficios, tanto para las partes como para los mediadores, siendo además la manera favorita de mediar de no pocos profesionales. En este sentido, algunos no actúan si no es comediando con otro compañero, por lo que podría decirse que la comediación, así entendida, es una técnica, si entendemos como tal el «conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte» (DRAE, 23.ª ed.).

Asimismo, al igual que cuenta con numerosos valedores, no faltan voces autorizadas que desacralizan la comediación y prefieren aplicarla a casos concretos, esto es, a esas si-

tuaciones en las que puede resultar aconsejable mediar en equipo. Para este grupo de personas, la comediación tendría el significado de herramienta, es decir, un instrumento más con el que los mediadores realizan su trabajo.

Sea cual sea la concepción que cada cual tenga de la misma, lo cierto es que, por su doble naturaleza de técnica y herramienta, la comediación debería abordarse con rigor, detenimiento y pormenorizadamente en cuantos cursos para mediadores jalonan en la actualidad la oferta docente.

## II. CONCEPTO DE COMEDIACIÓN. VENTAJAS E INCONVENIENTES

De otro lado y aunque pueda parecer obvio, para practicar la comediación es necesario que actúen conjunta-

mente varios mediadores en el mismo caso. De esta forma, no lo será si operan de manera independiente o si intervienen diversos profesionales con funciones diferenciadas. En el primer supuesto, cuando entra en juego un mediador distinto por derivación o sustitución del anterior, técnicamente no cabe hablar de comediación, pues adolece de una de sus características principales: el trabajo en equipo. Igualmente, en la segunda hipótesis faltaría la otra nota central e importante: que trabajen conjuntamente como mediadores.

**La idea principal es que la comediación se trata del trabajo coordinado de varios mediadores que actúan como tales en el mismo proceso y con un objetivo común**

Por lo tanto, la idea principal es que la comediación se trata del **trabajo coordinado de varios mediadores que actúan como tales en el mismo proceso y con un objetivo común**. Es importante subrayar que la actividad desarrollada sea la de mediación y no otra, pues va más allá de un quehacer multidisciplinar o de una colaboración entre diversos expertos. Asimismo, trabajarán en condiciones de igualdad jerárquica. Por lo tanto, no será comediación aquella en la que participe un mediador junto a un asesor encargado de orientar a las partes en un tema tributario, por ejemplo, aunque dicho asesor sea a su vez mediador. Conviene insistir en que un mediador es una tercera persona que actúa para ayudar a dos o más partes en conflicto a redefinir los límites de su disputa, aplicando técnicas facilitadoras de la comunicación y equilibrando el poder de las partes. Su actividad se encamina a que los mediados lleguen por sí mismos a un acuerdo que sea satisfactorio para todos ellos y sin que el mediador imponga la solución, preste consejo, opine, valore, juzgue o asesore. La mediación se define por el propio trabajo efectuado más que

por la titulación o acreditación de quien la lleva a cabo, pues a veces los mediadores intervienen en conflictos adoptando otros papeles, como el de negociadores o conciliadores, por ejemplo.

No cabe, pues, hablar de mediación si en un mismo caso intervienen profesionales con roles distintos, aun cuando cuenten todos con formación en mediación. Cuando interviene otro profesional junto con al mediador, lo hace como un especialista de apoyo o para aportar información puntual a los mediados orientando y asesorando. Con ello se garantiza la neutralidad y objetividad del mediador y permite en muchas ocasiones agilizar el proceso, pues ese consejo del experto ayuda a las partes a formarse un criterio sobre el estado de las cosas o las distintas opciones que barajan, facilitándoles la toma de decisiones. Lo importante es que las personas mediadas aprecien de forma clara y son fisuras la diferencia en la intervención de cada uno de los profesionales.

**Resulta imprescindible que en la sesión informativa se les comunique a las personas que asisten a la misma si van a estar presentes uno o más mediadores, en qué número y hasta el motivo de ello**

En cuanto a las ventajas de la mediación, se aprecian las siguientes:

- a) Enriquece el proceso de mediación porque, al ser un trabajo en equipo, los profesionales se complementan, distribuyen sus funciones y experiencia.
- b) Mitiga el desgaste físico, psíquico y emocional de cada mediador. Compartir la tarea con otro profesional contribuye a facilitar el trabajo durante las sesiones.
- c) Muestra a las partes una intervención sólida: es un trabajo interrelacionado, donde el lenguaje

verbal y no verbal de los mediadores transmite unidad de criterio y acción. Además, frente a las partes es una fuente de confianza en el proceso, pues inconscientemente todo el mundo piensa que «cuatro ojos ven más que dos», lo que se acrecienta cuando los mediadores proceden de disciplinas diferentes, pues se transmite seguridad y confianza en el abordaje de materias técnicas.

- d) Autocontrol de los mediadores: el proceso de mediación se va sometiendo a evaluación continua sesión tras sesión. Trabajando con otros, es más fácil valorar el rumbo del procedimiento, las técnicas aplicadas, las actitudes de los mediadores. Puede contribuir a contrarrestar prejuicios, alianzas, interferencias que puedan surgir de la historia personal del mediador, etc.
- e) Reflexión en equipo, lo que facilita la autocrítica y dificulta la justificación y autocomplacencia.

Por su parte, las desventajas de la mediación provienen comúnmente de alguno de los siguientes puntos:

- Por el aumento del coste de la mediación.
- Por la dificultad de los mediadores en coordinarse:

En cuanto a la actividad (agendas de cada uno, prioridades, etc.)

Respecto a las distintas filosofías con que perciben el conflicto, las partes y el proceso.

Por perseguir metas y objetivos profesionales dispares.

- Por la dificultad de trabajar en equipo, dado que se requiere estar dispuestos a aceptar el trabajo de los demás y asumirlo como propio. En este punto, los mediadores tienen garantizado gran parte del éxito si entre ellos se da sintonía tanto personal como profesional.

### III. CUÁNDO SE DEBERÍA OPTAR POR LA COMEDIACIÓN

No se trata en este apartado de establecer una lista cerrada de aquellos supuestos en que sea más necesario el trabajo de varios mediadores. En casos de múltiples participantes, pero sí de trazar unas líneas que, al menos, permitan reflexionar sobre la idoneidad de esta figura en un supuesto concreto.

Con carácter general, la mediación está indicada en los siguientes casos:

- En asuntos complejos o de características especiales, sobre todo si el mediador no está muy familiarizado con ello.
- Cuando confluyan conflictos de distinta naturaleza (familiar y sanitaria, mercantil y laboral, etc.), donde se requiera de mediadores con especialidades diferentes.
- En casos de múltiples participantes, para facilitar la conducción del proceso.
- Cuando sea necesario equilibrar el poder entre las partes y para evitar sesgos apreciativos:
  - a) Por razón de sexo/género.
  - b) Por razón de edad.
  - c) Por razón cultural.
  - d) Por razón de valores.

### IV. SOBRE EL NÚMERO DE MEDIADORES

Si bien es costumbre que, al hablar de mediación, la mayoría de las veces se alude a un equipo dual (dos mediadores), lo cierto es que el art. 18 Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, establece que «la mediación será llevada a cabo por uno o varios mediadores», no cuantificando cuántos podrán ser. Puede concluirse que, como en otros aspectos, el número de ellos dependerá de las circunstan-

cias concretas del caso, siendo muy común que en mediaciones pluri-partitas operen más de dos mediadores, para facilitar de ese modo la dirección del proceso de manera más dinámica y eficaz.

En opinión de NOVEL (2010) y por lo que a la mediación organizacional respecta, «la comediación es un hecho habitual y necesario», defendiendo esta misma autora que se disponga de uno o más mediadores cuya función sea la de observar, así como mediadores expertos que proporcionen apoyo a través de una supervisión técnica externa. Debe entenderse que las funciones de observación y supervisión no son mediar, por lo que estos profesionales no serían comediadores, sino auxiliares del proceso y de quienes lo dirigen, por las razones que se han expuesto en el apartado anterior.

Hay que decir, igualmente, que trabajar o no en comediación lo suelen decidir los propios mediadores, existiendo también instituciones de mediación que se decantan por esa línea de intervención, bien en todas o bien en algunos tipos de mediaciones. Ahora bien, **resulta imprescindible que en la sesión informativa se les comunique a las personas que asisten a la misma si van a estar presentes uno o más mediadores, en qué número y hasta el motivo de ello**, pues, al tratarse de un proceso voluntario, los interesados deben conocer el alcance de estas cuestiones, para tener la oportunidad de aceptarlas o no. Igualmente, en el acta inicial o constitutiva figurarán el nombre de los mediadores que intervengan, firmando todos ellos este documento.

## V. ¿PUEDE HACERSE UNA COMEDIACIÓN EN ESPACIOS DISTINTOS?

La mayoría de las veces, los comediadores están presentes de forma conjunta en todas y cada una de las sesiones del proceso. Ahora bien, cuando los asuntos son complejos, presentan peculiaridades inusuales o el número de mediados es elevado, es posible que los comediadores



no puedan actuar siempre en el mismo momento y en el mismo espacio, sino que quizá deba alguno de ellos trasladarse a otro lugar con algunas de las partes.

Quienes consideren que los mediadores, en estos supuestos, se están sustituyendo entre sí o delegando los unos en los otros para determinadas actuaciones, opinarán seguramente como VÁZQUEZ DE CASTRO (2012), quien señala que la posibilidad de reemplazar a otro mediador contraviene las leyes autonómicas que establecen como principio básico el carácter personalísimo de la mediación (por ejemplo, el art. 8 Ley catalana 15/2009, de 22 de julio, o el art. 12 Ley cántabra 1/2011, de 28 de marzo). No obstante, el ya nombrado art. 18 de la ley estatal de mediación en asuntos civiles y mercantiles establece que los mediadores, cuando son varios, «actuarán de forma coordinada», luego cabe preguntarse si existe la posibilidad de coordinarse en intervenciones sucesivas dentro del mismo proceso de mediación y en casos en los que no exista una sustitución de mediadores. La respuesta debe ser afirmativa, aun reconociendo la dificultad que pueda tener. Mas nada es imposible, como lo demuestra la siguiente experiencia:

En el año 2011 y en Argentina, se llevó a cabo una mediación efectuada

por dos mediadores en ciudades distintas: Patricia Veracierto en Buenos Aires y Sergio Arch Guerrero en Salta. Cada cual estaba con una de las partes del conflicto, la asistía y mediaba con ella; para comunicarse lo hacían sirviéndose de videoconferencia. El proceso culminó en acuerdo y fue a la firma del mismo cuando se juntaron todos.

Partiendo de la idea de que mediar es mucho más que aplicar unas técnicas y seguir un determinado patrón o escuela, el proceso debe acomodarse al caso, nunca al revés. Visto así, el trabajo de los mediadores puede agrandarse y crecer en experiencia, como sucede con cualquier otra disciplina. La mediación no puede ni debe convertirse en una metodología anquilosada, cuando con su uso lo que se pretende es precisamente posibilitar que las personas en conflicto perciban y moldeen otra manera de acometerlo, menos rígida que los modelos jurisdiccional o arbitral.

Igualmente debe traerse a colación que en algunas comediaciones, a la hora de llevar a cabo entrevistas separadas con las partes, cada uno de los mediadores se reúne con una persona, sin que esto conculque ningún principio o regla. También se practica la comediación separada en casos de microgrupos (pluralidad de partes en las que surgen conexiones entre

personas por perseguir intereses comunes). La clave, como se viene apuntando, reside en que se perciba a los mediadores como un verdadero equipo unificado, en el que las identidades propias de los distintos mediadores se fundan en una. Mediar no es la suma de profesionales, sino la asociación intencionada de ellos para favorecer al proceso y a las partes.

## VI. LA FORMACIÓN DE ORIGEN: ¿IGUAL O DIFERENTE?

Gran parte de los profesionales de la mediación consideran que lo ideal es que cada mediador proceda de formaciones de base distintas, por ejemplo derecho y psicología, medicina y trabajo social, etc. Se mantiene que, de esta forma, podrán abordarse los conflictos de una forma más global y profunda, aportando cada mediador los conocimientos específicos de los que puede carecer su colega. Se defiende así el trabajo multidisciplinar como aquel que permite el intercambio de conocimientos y la conformación de un contexto integrador de las distintas formaciones de origen.

Sin embargo, no siempre tiene que ser así. Es pilar básico de cada mediador que conozca sus propias limitaciones e incluso el estado emocional que se le produce ante determinados supuestos o personas, acudiendo a aquellos compañeros que puedan compensar lo que aquel percibe como una debilidad. También resulta primordial analizar con qué tipo de persona se va a mediar y cómo necesita ser tratada (DÍEZ Y TAPIA, 2005). Alguien puede ser un mediador extraordinario, pero no acertar en su comunicación con ancianos o adolescentes. En este sentido, unas veces estará indicada la combinación de formaciones de origen distintas y otras, aun procediendo de la misma profesión, quizá el elemento diferenciador que fortalece la mediación sean la edad, el sexo, la experiencia, el carácter o ciertas habilidades aprendidas en estudios complementarios que nada tienen

que ver, a priori, con la mediación. Pensemos, por ejemplo, en una disputa por la determinación de la autoría de un guión de una película, donde contar con un mediador conocedor del mundo de la escritura, del proceso de creación o de la industria cinematográfica podría beneficiar al desarrollo de la mediación, con independencia de si posee la misma formación de origen que su compañero.

## VII. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA PRÁCTICA DE LA COMEDIACIÓN

Como se viene diciendo, los mediadores deben ser profesionales con capacitación y entrenamiento en mediación, de tal forma que las partes tengan claro que están ante mediadores y no otra clase de profesionales. Suele ser costumbre que durante las primeras mediaciones se comede con un colega más experimentado. La falta de experiencia profesional no impide hacerlo, pues el *quid* reside en el aprendizaje previo, de ahí que sea tan importantes las prácticas durante el período de formación. Al hilo de esto, si en alguna mediación estuviera presente alguna persona en prácticas, debe informarse a las partes esta condición y no contribuir a que se autoengañen pensando que se está comediando.

Los mediadores, **antes de afrontar un caso**, deberán reunirse el tiempo necesario para «formar equipo», lo que conlleva tener presentes las siguientes premisas:

Conocer sus respectivos perfiles y la forma de mediar de cada uno de ellos:

- Si existe alguna característica especial.
- Si se sigue más acusadamente un modelo de mediación que otro.
- Cómo se desenvuelven normalmente ante cuestiones comunes (caucus, presencia de abogados, inclusión de terceros, entrevistas con menores, etc.).

— Cómo prevén abordar hipotéticas dificultades que pudieran surgir.

Compartir estilos y evitar aquellas actuaciones que pudieran resultar contradictorias e incluso antagónicas a los ojos de los mediados.

Pactar el modo práctico de actuación:

— Papel que va a adoptar cada comediador:

- Si cada cual se ocupará de una parte o todos de todas.

- Si uno estará más atento al lenguaje no verbal y otro conducirá las entrevistas.

- Quién abre y cierra las sesiones.

- Quién resume, quién usa el rotafolios, quién introduce las tareas.

— Ocupación del espacio por parte de cada comediador.

— Acordar pautas de interacción (cómo se darán la palabra entre sí, por ejemplo).

— Pactar la forma de redactar el acuerdo, si es que se llega al mismo.

— Establecer un plan de actuación:

- Número de sesiones previsto.

- Cómo se efectuarán las entrevistas con las partes.

- Cómo ponerse en contacto con las partes que no asistan al principio.

Asimismo, los mediadores firmarán conjuntamente las actas constitutiva y final y cualquier otro documento protocolizado que deba ir signado por ellos.

**Durante el proceso**, resulta importante que mantengan entre ellos una actitud de respeto mutuo, serenidad, apoyo recíproco y humildad. Si surgen problemas entre ellos, no manifestar-

los delante de los mediados; si aparecen dificultades con alguna de las partes, mostrarse unidos. No se puede olvidar que la mediación se rige por la imparcialidad y neutralidad de los mediadores, por lo que cualquier desliz en este sentido podría conllevar para los interesados la percepción de que alguno de los comediantes no actúa adecuadamente. La actitud entre los profesionales sería la de *¿cómo te puedo o me puedes ayudar?*

**Los comediantes, antes de afrontar un caso, deberán reunirse el tiempo necesario para «formar equipo», lo que conlleva tener presentes una serie de premisas**



Cuando no se compartan todas las sesiones, bien porque se trate de un plan de trabajo establecido previamente o por alguna circunstancia puntual y sobrevenida (la enfermedad de uno de los mediadores, por ejemplo), aparte de informar a las partes, el equipo de mediación deberá estar enterado acerca de lo tratado por todos los mediadores y el progreso de la mediación. Abundando en este punto, es primordial que las partes identifiquen sin ningún género de duda quiénes son sus mediadores, de ahí que deba evitarse el cambio de profesionales cuando acontezca esa situación sobrevenida y siempre que sea transitoria. En tales casos, es siempre preferible que la sesión se desarrolle con uno sola de los mediadores y el otro de reincorpore cuando sea posible.

**Al finalizar cada sesión,** deberán evaluar conjuntamente el desarrollo de la misma con franqueza y transparencia: qué ha pasado, por qué, dónde estaba cada uno, qué resultó útil, qué se puede cambiar o qué tiene que cambiarse incuestionablemente-

te. A este respecto, es de gran ayuda analizar las fuerzas y debilidades observadas, tanto de los mediadores como de las partes.

Asimismo aprovecharán para elaborar las estrategias de cara a la siguiente sesión de mediación y, en caso de que se lleve a cabo una supervisión del caso comediado, acudirán todos los mediadores.

Por último y volviendo a cuanto se apuntaba al comienzo de este artículo, comediación puede ser una técnica, una forma habitual de trabajar en mediación. Existen profesionales individuales, centros e instituciones que la ofrecen siempre, existiendo también otros que la aplican en determinados asuntos. Pero también es una herramienta que, bien aplicada, facilita el buen término de la mediación. Por eso no ha de utilizarse para solventar carencias primordiales (desconocimiento del proceso, por ejemplo), pues lo importante es prestar un buen servicio a las partes y confirmar la mediación como un efectivo

y adecuado sistema de resolución de conflictos.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

— DÍEZ, F. y TAPIA, G., *Herramientas para trabajar en mediación*, Ed. Paidós, 2005.

— GAUNA, J.; KLEIN, M.<sup>a</sup> C.; VERA-CIERTO, P. y ARCH GUERRERO, S., «Comediación familiar a distancia. Una experiencia innovadora», *Derecho al Día*, 2011, disponible en <http://www.derecho.uba.ar/derechoaldia/notas/co-mediacion-familiar-a-distancia-una-experiencia-innovadora/+3779>.

— NOVEL, G., *Mediación organizacional: Desarrollando un modelo de éxito compartido*, Ed. Reus, 2010.

— VÁZQUEZ DE CASTRO, E., «Art. 18. Pluralidad de mediadores», en *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012*, dirigida por GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C. Ed. Reus, 2012. ■