

EL DESARROLLO DE LOS MÉTODOS DE RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE DISPUTAS Y AUPRAD

**María Teresita Facelli Núñez (*)
ASOCIACIÓN URUGUAYA DE PROFESIONALES EN RESOLUCIÓN
ALTERNATIVA DE DISPUTAS (AUPRAD)**

Como consecuencia del desarrollo de los METODOS DE RESOLUCION DE DISPUTAS en nuestro país y en forma coincidente con la finalización de los primeros cursos de capacitación en mediación brindados en el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Bolsa de Comercio impartidos a lo largo del año 1997, quienes nos capacitamos y entrenamos en el uso de dicho método, como uno de los métodos alternativos de resolución de disputas fundamos AUPRAD. AUPRAD es una Asociación Civil sin fines de lucro cuyos estatutos ya se encuentran aprobados, y formada con los siguientes objetivos:

- ◆ Promover y difundir los métodos RAD
- ◆ Realizar actividades de capacitación y perfeccionamiento de los profesionales que se dedican al ejercicio de los mismos.
- ◆ Desarrollar relaciones con personas físicas o jurídicas, organismos e instituciones nacionales o extranjeras, vinculadas a los métodos RAD.
- ◆ Establecer pautas para el ejercicio de las actividades profesionales en métodos RAD por sus asociados.

Propiciamos el empleo de los métodos RAD en tanto:

- ◆ Tienen por finalidad asistir a las partes en la resolución de sus conflictos.
- ◆ Facilitan la reconciliación de intereses, el diálogo y la cohesión social.
- ◆ Dan a las partes involucradas participación y control sobre el proceso de resolución de su conflicto.
- ◆ Protegen las relaciones personales, especialmente donde existen relaciones continuas.
- ◆ Son aptos para la resolución de conflictos nacionales e internacionales en sectores públicos o privados, dentro o fuera del sistema judicial.
- ◆ Significan una economía de tiempo y dinero en cuanto hacen a la brevedad a la hora de la solución de los conflictos.
- ◆ Son permeables pese a la estructura que tiene el uso de los procedimientos.
- ◆ Son una útil herramienta de pacificación social.

II.- LOS METODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE DISPUTAS. A.- EL DESARROLLO ACTUAL.

Los métodos alternativos de resolución de disputas son una “antigua novedad” que remonta su existencia a las antiguas civilizaciones o agrupaciones tribales donde se recurría a el o los más ancianos, o a los miembros más populares a la hora de resolver un conflicto. En civilizaciones como la china su existencia responde a la filosofía de vida de esa cultura.

Estos métodos alternativos de resolución de disputas recobran fuerza, primero en EEUU en la década de 1970, y han ido ganando terreno en todas

las áreas al punto tal que en el año 1997 las grandes empresas convinieron recurrir a ellos para resolver todo tipo de litigio que los involucre.

Constituye novedad el empuje que estos métodos están teniendo hoy entre nosotros, que no hemos permanecido ajenos a su empleo a la hora de abordar un conflicto.

En el derecho uruguayo existen normas expresas que refieren a métodos pacíficos de resolución de conflictos y a algunos de los métodos en concreto, además de normas que, a diferencia de otras legislaciones del derecho comparado, podemos aplicar por analogía.

Me refiero concretamente a los arts. 6 y 255 de la Constitución de la República; el primero en cuanto establece que "...la República propondrá la cláusula de que todas las diferencias que surjan entre las partes contratantes, serán decididas por el arbitraje y otros medios pacíficos", y el segundo en tanto prevé la conciliación previa a todo juicio civil ante Juez de paz como obligatoria.

Ello ha llevado a que a nivel procesal se establezcan distintas etapas conciliatorias en el desarrollo de los juicios reiterando nuestro Código General del Proceso (CGP) la exigencia de la conciliación previa y estableciendo una conciliación intra-procesal, sin perjuicio de la inclusión de la conciliación como uno de los medios extraordinarios de conclusión del proceso.

Existe además entre nosotros la exigencia de la conciliación administrativa en materia laboral. Pero, en las distintas oportunidades e instancias en que la conciliación debe llevarse a cabo se realiza como una etapa o instancia más en el proceso pero no en forma estructurada como sí corresponde contemplar en el desarrollo de cualquiera de los procesos alternos de resolución de disputas.

Tenemos, sí, normas expresas de derecho privado y de derecho público que regulan el arbitraje (arts. 472 a 507 del Código General del Proceso; Convención de Nueva York de 1958 y de Panamá de 1975).

Donde no tenemos normativa expresa es en lo que refiere a mediación. Con respecto a este método se pueden aplicar por analogía las normas que refieren a conciliación y/o transacción.

Los métodos RAD tienen un variado y amplio ámbito de aplicación: a nivel público o privado, en lo nacional o en lo internacional, en materia civil, comercial, laboral, familiar, escolar y hasta en ciertos ilícitos.

B.- FACTORES QUE INCIDEN EN QUE LOS METODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE DISPUTAS HAYAN RESURGIDO EN LAS ULTIMAS DECADAS DEL S XX.

El desarrollo de estos métodos no es casualidad sino que ello es consecuencia directa de un cúmulo de factores que explican este resurgir de un abordaje distinto a la hora de la solución de conflictos.

La psicopedagoga costarricense Gabriela Melano realizó un pormenorizado estudio de los factores que inciden en el resurgimiento de los métodos RAD a la hora de abordar un conflicto. Fue publicado en CUADERNOS PARA EL SECTOR JUSTICIA No. 3/95, y concluye: "...como algún abreviado sabio decía 'todo tiene que ver con todo' y nada se desarrolla en el vacío. Por lo tanto, los mecanismos RAD no se desarrollan porque algunos genios dijeron '¡eureka!', Si no porque ya hay experiencia histórica valiosa y el mundo parece estar reclamando a gritos (y desde hace algún

tiempo) que dichos mecanismos son necesarios e indispensables para enfrentar los desafíos que nuestros tiempos nos presentan”.

Existen, en consecuencia, una serie de factores que inciden en el actual desarrollo de los métodos RAD y a continuación haré referencia a ellos, teniendo como base fundamental de referencia el trabajo mencionado.

a.- Desarrollo de los conceptos de autodeterminación y usos participativos en la toma de decisiones.

En los últimos 20 años estos conceptos están presentes en los ámbitos del Derecho y de la Administración de Justicia en múltiples formas (presencia preceptiva de las partes en la audiencia, instancias conciliatorias en los procesos, el principio de intermediación en los procesos, etcétera).

Es el clima propicio para el desarrollo de estos métodos donde las partes discuten sus problemas y encuentran directamente la solución de los mismos.

b.- Enfoques democráticos y descentralizados en la toma de decisiones.

Participamos actualmente de sistemas de administración de poder (escuelas, instituciones públicas, gobiernos, comunidades) grupos más liberales y participativos como consecuencia directa de un proceso de descentralización de poderes propiciado por las filosofías democráticas y descentralizadas actuales.

Consecuencia necesaria de dicho proceso es la utilización de estos métodos que permiten abordar el conflicto de una manera distinta y acorde con dichas tendencias por cuanto sacan el poder de decisión, una vez más, a un tercero, correspondiéndole a las partes un papel protagónico a la hora de solución de sus conflictos.

Las partes participan también directamente en la búsqueda y construcción de las soluciones al problema que las involucra, generado por la toma de decisiones que habían formulado en una instancia anterior.

c.- La no – violencia.

En las últimas décadas se ha expandido todo un movimiento que propicia la no violencia, tratando de transmitir los mensajes sin violencia, intentando positivizar las relaciones a todo nivel (familiar, escolar, grupal, etcétera).

Los métodos RAD proponen el uso de enfoques no confrontacionales, no violentos para resolver los conflictos. Buscan soluciones donde no haya ni ganadores ni perdedores y modos de entender el conflicto tomando las necesidades de ambas partes de manera holística. Se basa en un entendimiento integral de las raíces del conflicto.

Mahatma Gandhi y Martin Luther King son los exponentes máximos de la no-violencia en el siglo XX, en cuanto a discurso y práctica. Los enfoques pacifistas crean las escenas de modo tal que el “enemigo” tenga opción de ofrecer respuestas no violentas quebrando el círculo de violencia en la situación.

d.- Relación del Individuo con el Estado.

Se acepta como principio actual que en un país democrático cada ciudadano debe estar razonablemente preparado para resolver los conflictos

ya que esta capacidad no sólo estimula su participación en el bienestar de la sociedad, sino que combate en forma directa las tendencias autoritarias. Los conflictos son inevitables y los propios ciudadanos deben contar con los medios para resolverlos y la sociedad democrática debe instruir y proveer los elementos necesarios para ello.

En tal sentido los procesos formales no están formulados para permitir la reconciliación de intereses, ni facilitan el diálogo y la cohesión social, pilares básicos de una sociedad democrática.

En consecuencia, desde distintos ámbitos, el empleo de estos mecanismos a la hora de la resolución de los conflictos aparece como necesario e indispensable para enfrentar las crecientes necesidades de la gente en un mundo donde cada vez se vive más rápido, tratando de economizar tiempo, dinero, energías, para poder desarrollar otros aspectos importantes como calidad de vida, sentimientos, mejoramiento de las relaciones humanas imprescindibles para un integral desarrollo humano.

III.- LA MEDIACION: UNA ALTERNATIVA ADECUADA A LA HORA DE RESOLUCION DE UN CONFLICTO.

A.- CARACTERISTICAS DE LA MEDIACION.

DEFINICION.- La mediación es un método informal, confidencial, no adversarial de resolución de disputas en el que las partes, con la colaboración de un tercero neutral, facilitador de la comunicación entre las partes, colaborarán en forma voluntaria en la búsqueda de una solución satisfactoria para ellas con vocación de permanencia en el tiempo.

El proceso de mediación atraviesa distintas etapas en las cuales se van dando en forma sucesiva, alternativa o conjunta las características señaladas en la definición.

1.- En primer término, es un **método informal**. Informal en cuanto al tiempo ya que no existe límite alguno -ni mínimo ni máximo- para el proceso: puede durar media hora o dos horas; realizarse en una sola sesión o en varias; llevarse a cabo sólo una sesión conjunta, o sesiones conjuntas y privadas, o realizar dos o tres sesiones privadas. Las partes podrán moverse libremente en el espacio, cambiarán de ubicación, lo mismo que el mediador. Esto implica el hecho, por ejemplo, de poder servirse un café durante las sesiones. El mediador le imprimirá al procedimiento su personalidad, su presencia. Además de las partes legitimadas debido a sus intereses, podrán estar presentes allegado o distintos tipos de asesores que la parte necesite. La utilización de distintos criterios, en cualquier momento para la evaluación y/o formulación de opciones.

2.- En segundo lugar se habla de la **confidencialidad** significando ello que todo lo que se trate en la mediación será confidencial, no pudiendo ninguno de los presentes ni el mediador, ni los abogados, ni los eventuales observadores ser llamados para atestiguar en juicio sobre lo que se dijo en la mediación. Confidencialidad de las sesiones privadas ya que el mediador habrá de mantener reserva sobre la información obtenida en las sesiones privadas con las partes, necesitando autorización para trasladar alguna información a la otra parte.

3.- No adversarial. Es decir, no hablamos de enfrentamientos, de contrincantes, de litigantes. Positivizando las posiciones separamos a las personas del problema y hablamos de partes, de participantes, de socios, de colaboradores... .

4.- Voluntariedad de la mediación. Ello tiene que ver con la presencia de las partes, que están en la mediación porque quieren y podrán retirarse de ella en cualquier momento, no están obligadas a permanecer luego de haber escuchado el discurso inicial en la mediación obligatoria.

5.y 8.- La colaboración. En un doble sentido: colaboración del mediador, y cooperación de las partes, características íntimamente relacionadas con la connotación no adversarial, ya que las partes colaboran para encontrar la solución al problema que los involucra. Muchos autores hablan de socios en el conflicto.

Acá podemos distinguir distintas situaciones de acuerdo a la etapa de la mediación en que nos encontremos ya que la secuencia comunicacional es distinta en la primer etapa que en la última. Al principio de la mediación el mediador inicia la comunicación con cada uno de los participantes en forma individual, luego los participantes interactúan principalmente entre sí; el rol del mediador aquí es formular sugerencias específicas para ayudar a evaluar opciones. En las distintas etapas el mediador habrá colaborado en la búsqueda de intereses subyacentes, ocultos, habrá intervenido para que pudieran hacer una buena valoración de las alternativas, etcétera. Tratará de que las partes fijen un objetivo común para que luego puedan llegar a un acuerdo mutuamente aceptable utilizando, por ejemplo, criterios objetivos.

6 y 7.- Mediador tercero neutral y facilitador de la comunicación. Resulta fundamental la connotación de neutralidad que debe tener el mediador. El mediador debe generar empatía, debe construir su neutralidad, lo que va a lograr a través de sus gestos, de sus expresiones, de las oportunidades que dé a cada parte, de los tiempos, de la forma en que legitime sentimientos y expresiones, de la capacidad para sacar las connotaciones negativas al problema. Es fundamental en este aspecto el manejo de los tiempos y las oportunidades, el parafraseo, el manejo de preguntas, de los verbos, de los mensajes.

Una vez que el mediador logre separar a las partes del problema le será mucho más fácil lograr la comunicación pasando de ser un simple escucha a interactuar en la comunicación.

8.- Hablamos de una **solución satisfactoria** porque estamos en una fórmula de autocomposición. En función de sus propios intereses, las partes lograrán - si esto es posible- alcanzar una solución que los satisfaga a todos, ya que se trata de lograr un acuerdo mutuamente aceptable. Es un proceso que confiere autoridad sobre sí misma a cada una de las partes. Así, para quienes no alcanzan el acuerdo, logran reducir el conflicto, entender la causa del problema a un nivel manejable ya que a lo largo del proceso se habrá logrado reducir los obstáculos en la comunicación entre los participantes, explorar al máximo las alternativas, atender las necesidades de todos los que intervienen, proporcionar un modelo para la resolución de conflictos.

9.-La vocación de permanencia en el tiempo está determinada por el hecho de haber llegado a un acuerdo mutuamente aceptable y refiere tanto al acuerdo alcanzado -si es que se alcanzó- como al método utilizado para llegar a él. Una vez que el mediador identifica el problema, lo expone sin connotaciones y mira hacia el futuro generando opciones que contemplen los intereses de ambas partes.

B.- AMBITO DE APLICACION.

El ámbito de aplicación de la mediación es sumamente extenso y las clasificaciones varían según los autores. Tomando la clasificación de Folberg y Taylor señalamos:

a.- Mediación en función de los estilos y enfoques a la mediación de conflicto. Distingue mediación laboral, terapéutica, legal, de supervisión, de fuerza, de redactor, estructurada, relacionada con los tribunales, en la comunidad, de vaivén, de crisis, de celebridades, de equipo.

b.- Mediación Familiar y de divorcio, donde distingue mediación de decisiones financieras, hijos, custodia y visitas; mediación en situaciones de poder desigual.

c.- Mediación según diversas situaciones de conflicto, mediación de vivienda y vecindario, mediación escolar, mediación de policía y crisis, mediación en el lugar de trabajo, mediación de relaciones de minoría, desavenencias en el ambiente.

C.- DESARROLLO DE LA MEDIACION.

Los orígenes de la mediación, en tanto método pacífico de resolución de Controversias se remontan a **China**, donde funciona como método alternativo a la justicia formal usándose hoy como medio preventivo y resolviéndose por este método incluso causas criminales leves. La mediación forma allí parte del sistema legal. Existen los llamados Comités de Mediación o Comités Populares de conciliación que se componen de 5 a 11 miembros.

En **Japón**, la tradición de la conciliación forma parte de la vida de sus habitantes al punto tal que un tercio de los casos litigiosos son resueltos en la instancia conciliatoria.

En **África** existe un mecanismo informal para la resolución de disputas que consiste en que cualquier vecino puede solicitar una Asamblea o Junta de Vecindario en la que una personalidad respetada actúa como mediador para resolver el conflicto.

En **Francia**, el mediador tiene un estatuto legal que lo rige y sus comienzos se fijan en la década de 1960, siendo entonces sólo aplicada al ámbito público, hoy extendida al ámbito del derecho privado.

En **Inglaterra** funciona el arbitraje comercial desde hace muchísimo tiempo, y ha aparecido la mediación en el ámbito industrial y en los servicios de custodia de condenados penales.

En **E.E.U.U.** el fenómeno empieza en la década de 1970 y en el presente la mediación es una realidad, a tal punto que en los últimos cuatro

años varias empresas han firmado pactos en los que aceptan buscar la mediación para resolver casi todas las disputas.

Allí existe la Escuela de Harvard, donde se centra el origen de la sistematización de las teorías de negociación y mediación y existen programas de mediación comunitaria, familiar, escolar, etcétera.

Las organizaciones dedicadas a la difusión de la mediación y a su ejercicio son múltiples existiendo la especialización por materia.

En América Latina, **Oaxaca, México** existen instituciones que regulan el conflicto popular. En Chiapas (México), en el año 1995 entró en vigencia la Ley para el diálogo y la Paz Digna en Chiapas, con el objeto de establecer las bases jurídicas que propicien el diálogo y la conciliación para alcanzar una solución justa, digna y duradera al conflicto armado iniciado en Chiapas en enero de 1994.

En **Argentina** existe la ley de mediación judicial obligatoria desde 1995 (L. 24.573 del 25.10.95) y un gran empuje del instituto. Se trabaja en mediación comunitaria, escolar, familiar, privada, empresarial, interempresarial, etcétera. En 1992 se había declarado de interés nacional la mediación y se encomendó al Ministerio de Justicia la elaboración de un Plan Nacional de Mediación y la creación de un Registro de Mediadores, conjuntamente con una experiencia piloto en la justicia civil.

Existen en ese país Centros Privados de Mediación así como una cantidad de fundaciones e institutos dedicados tanto a mediación, en las distintas áreas, como a la capacitación de mediadores.

Como consecuencia del gran número de mediadores en Argentina y a fin de mantener un grado de formación mínima en 1998 se sancionó un decreto para la formación y evaluación de los mediadores. En manos del Ministerio de Justicia quedó el Registro de Mediadores y su control, así como el de las instituciones formadoras de mediadores. La capacitación permanente así como la extensión del uso de este método a distintas áreas constituye una preocupación constante de las instituciones dedicadas a la mediación; en los últimos años se trabajó en especial en el ámbito escolar.-

En **Costa Rica** se creó en 1996 la Comisión Nacional para la Promoción y Difusión de Mecanismos Pacíficos de Resolución de Conflictos, logrando que el 14 de enero de 1998 se promulgara la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social. Durante el período 96-98 se logró la utilización de la mediación en el área social (Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social) y comercial.

En **Chile**, desde 1993, el Centro de Arbitrajes y Mediaciones de la Cámara de Comercio de Santiago ofrece a las empresas el arbitraje institucional. Los casos sometidos a arbitraje aumentaron de 10 en 1993, a 100 entre enero y julio de 1997.

En **Perú**, la ley 26872 -Ley de Conciliación- establece un marco normativo para el desarrollo técnico de la Conciliación en ese país declarando la conciliación como institución y asunto de interés nacional y estableciendo que "la conciliación es un requisito de procedibilidad previo a los procesos y cuando regula los efectos de cosa juzgada del acuerdo de conciliación". En la Cámara de Comercio de Lima funciona un Centro de Conciliación y Arbitraje Nacional e Internacional con la finalidad -según sus estatutos- de contribuir a la solución de controversias mediante la institucionalización de la

conciliación y arbitraje. También opera la Asociación Peruana de Negociación, Arbitraje y Conciliación (APENAC), una asociación sin fines de lucro cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de una sociedad en la que las organizaciones e individuos tengan las capacidades necesarias para manejar adecuadamente sus relaciones, incluyendo prevención y solución de conflictos. En 1995 APENAC suscribió un convenio de cooperación técnica con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con el fin de financiar un programa para desarrollar los mecanismos alternativos de resolución de conflictos a nivel nacional. El proyecto comprende capacitación, proyectos piloto de centros de conciliación y análisis de la normativa legal.

Existen experiencias piloto:

- **a nivel de conflictos escolares** con el fin de canalizar la solución de disputas a cargo de los propios alumnos reduciendo así la violencia.
- **a nivel de los Juzgados Civiles**, los que han demostrado que es posible que terceros neutrales apoyen a los juzgados en la conducción de audiencias de conciliación.
- **a nivel de los conflictos laborales**, en colaboración con el Ministerio de Trabajo se capacitó al personal en técnicas de negociación y conciliación.
- **a nivel de los pobladores en general**, el proyecto de conciliación vecinal para capacitar a pueblos jóvenes en técnicas de negociación y conciliación para que colaboren en la solución de conflictos de su comunidad.

En 1996 APENAC suscribió un convenio para desarrollar los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en zonas rurales y urbano marginales, que se inician en 1997 en las ciudades de Urcos (Cusco) y se complementan con un centro de conciliación que funcionará en colaboración con el Centro de Capacitación Agroindustrial Jesús Obrero, en las Comunidades Nativas del Alto Mayo, Villa El Salvador (Lima) y en el distrito de Independencia (Lima)

En **Colombia** funciona un Programa de Fortalecimiento de Métodos Alternos para la Solución de controversias como una acción conjunta de la Cámara de Comercio de Bogotá, el Ministerio de Justicia y del Derecho de la República de Colombia y el BID.

Se dirigen los esfuerzos a:

- capacitar a la población estudiantil (universidades y colegios) para desarrollar la capacidad técnica para formar promotores, capacitadores y mediadores en el medio escolar.
- capacitar a conciliadores, árbitros y secretarios que prestan servicios en los centros de conciliación y arbitraje tratando de perfeccionar la profesionalización y especialización técnica.

Se aplica la conciliación en las materias civiles, comerciales, familiares, laborales, administrativa y escolar.

En **Bolivia** la conciliación tiene reconocimiento constitucional. Tienen tareas conciliadoras los funcionarios públicos, los jueces, así como vecinos reconocidos dentro de ciertas comunidades. La capacitación está a cargo del Estado y existen programas de mediación en comunidades indígenas. Comenzó prestarse el servicio sobre todo en comunidades rurales que no tienen acceso a los mecanismos habituales de justicia, a través de líderes de la comunidad.

Las Cámaras de Comercio de ese país han concentrado esfuerzos en sus centros de arbitraje y conciliación a fin de lograr un tratamiento normativo respecto a los distintos métodos y procedimientos de resolución alternativa de disputas.

Brasil ha comenzado con la difusión de la mediación como método alternativo de resolución de conflictos empleándola en el área familiar, empresarial e institucional, civil, comercial, laboral, del medio ambiente, comunitaria y política. Es de destacar que a diferencia del Arbitraje y la Resolución Judicial en la mediación las partes se mantienen autoras de sus propias soluciones.

Funcionan instituciones privadas dedicadas a la prestación de la mediación como servicio, a la divulgación de la Resolución Alternativa de Disputas mediante seminarios, etcétera; al diseño de Programas de Prevención de Conflictos y a la capacitación continua.

A nivel regional y mundial existen múltiples organizaciones para la promoción y difusión de estos métodos y también, específicamente, para la mediación.

Como ejemplos se pueden citar la Asociación Interamericana de Mediación, el Foro Internacional de Administración de Conflictos y el Foro Mundial de Mediación.

Todas estas Instituciones realizan seminarios, conferencias, congresos, cursos y talleres en forma periódica con el fin de intercambiar experiencias e información sobre estos métodos, en especial sobre mediación.

El Foro Mundial de Mediación, en particular, tiene como objetivo la divulgación e intercambio de conocimientos relativos a la mediación. Para ello realiza, entre otras actividades, conferencias bienales. La segunda tuvo lugar entre el 11 y el 16 de diciembre de 2001 en La Habana (Cuba) bajo el título: "Técnicas de la Mediación: Intercambio de experiencias y Modelos" en La Habana.

El Foro Mundial de Mediación fue ideado en 1993 en la Conferencia Internacional de Irlanda y concretado en el Acta Fundacional suscripta en la 1era Conferencia de El Escorial en 1995. Su constitución legal definitiva fue inscrita ese mismo año, con el No. 163.749, en el Registro de Asociaciones Civiles del Estado Español.

Entre sus integrantes se cuentan representantes de España (Presidente), Holanda (Vicepresidente), Dinamarca (Tesorero), Canadá (Publicaciones), Argentina (Comunicaciones Electrónicas) y Noruega (Relacionamiento con los Socios).

En 1997 se realizó en Costa Rica el III Encuentro RAD; en agosto de 1998 se realizó en Argentina el Primer Congreso Internacional de Administración de Conflictos.

D. SITUACION DE LA MEDIACION EN URUGUAY.-

Los primeros avances concretos en el campo práctico se hallan en 1995, en la creación del **Centro de Conciliación y Arbitraje de la Bolsa de Comercio**, que tiene sus antecedentes inmediatos en el Segundo Encuentro de las Cámaras de Comercio del Mercosur realizado en marzo de ese año e impulsado por el BID.

Durante los años 1997-1998, dicho centro -con la colaboración del BID y a través de la FUNDACION LIBRA- capacitó a más de 200 personas como mediadoras.

A fines de 1997, quienes realizaron los cursos de capacitación en mediación durante ese año, formaron la Asociación Uruguaya de Profesionales en Resolución Alternativa de Disputas (**AUPRAD**).

Los objetivos de esta asociación son: promover y difundir los métodos RAD; continuar con la capacitación y perfeccionamiento y establecer pautas para el ejercicio de las actividades profesionales en dichos métodos.

En tal sentido, participó en jornadas de difusión y realizó jornadas informativas preocupándose asimismo de la mediación como actividad profesional, procurando aprobar normas éticas y arancelarias para su desempeño.

La Suprema Corte de Justicia creó, en febrero de 1996, Centros Pilotos de Mediación ubicados en cinco barrios de Montevideo. Funcionan en locales cedidos por el MSP. El origen de este Plan Piloto de Mediación fue un programa global de fortalecimiento de la Justicia en el Uruguay financiado por la Agencia para el Desarrollo que se ejecutó entre 1990 y 1995, y en el cual se brindó capacitación a jueces, fiscales y otros funcionarios judiciales en las técnicas de los medios de resolución de conflictos entre otros.

Lentamente, los mediadores de estos centros van formando la cultura de la mediación en los lugares donde se encuentran ubicados y se opera un aumento sensible tanto en las consultas como en las mediaciones que allí se realizan y en el número de acuerdos alcanzados en los casos que llegan.

En 1999 se inauguró el sexto centro de mediación del Poder Judicial y en agosto de 2000 se anunció que se incluirá en el presupuesto quinquenal la creación del cargo de mediador como funcionario del Poder Judicial debido al éxito obtenido con la actividad de dichos centros que a esa fecha había atendido 12.080 consultas.

La Facultad de Derecho de la Universidad de la República, con el concurso de los profesores y alumnos de Técnica Forense, realiza asistencia jurídica e intentos de conciliación ente las partes.

La Intendencia Municipal de Montevideo y la Facultad de Derecho suscribieron un convenio por el cual se crearon, en principio, cuatro consultorios en distintos barrios de Montevideo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Facultad de Derecho suscribieron un convenio por el cual ésta última realiza llamados para seleccionar abogados jóvenes con formación o aptitudes de mediador.

Existen Instituciones privadas como el **CIEF** que han buscado en la mediación la solución a los problemas específicos que los ocupan.

El Foro de Crisis Empresariales y Negociación en el Mercosur realizado en setiembre de 1997 concluyó que “la negociación, mediación, conciliación y arbitraje han ganado protagonismo en tiempos de integración regional y firmes procesos de globalización económica que dan lugar a conflictos extraterritoriales.

Entre los temas a estudio de la “**Comisión Poder Judicial 2013**” integrada por el Dr. Armando Tommasino, Dr. Adolfo Gelsi Bidart y la Esc. Teresa Gnazzo se encuentra el tema mediación obligatoria y fue destacada “la necesidad de adoptar mecanismos de negociación y mediación previos a todo juicio”. Consideraron positivo propiciar la sanción de una ley que incluya la mediación incluso “en los reglamentos de copropiedad, en las casas de inquilinato y pensiones como obligatoria” antes de acudir a la justicia.

En la Dirección de Defensa del Consumidor se median conflictos entre vendedor y comprador con muy buenos resultados.

El canciller Didier Opertti, en oportunidad de la entrega de los títulos a los primeros mediadores de los cursos realizados en el centro de Conciliación y Arbitraje de la Bolsa de Comercio, y refiriéndose al Tratado del Mercosur estableció que existen varias “lagunas” que podrán ser llenadas con el empleo de este método a la hora de la resolución de los conflictos: concretamente los problemas de interpretación y aquellos problemas que debido a la poca entidad que tengan no sean asumidos como propios por alguno de los estados ya que de no ser así esos casos quedarían sin solución.

La Asociación de Dirigentes de Marketing del Uruguay realizó en 1998 un desayuno de trabajo en el que analizó los métodos de resolución alternativa de conflictos.

En la **UCUDAL** se realizó durante 1998 y 1999 un seminario sobre el tema “Mediación”, con la presencia de extranjeros, en el que se abordaron las Técnicas Avanzadas en el Proceso de Mediación en las distintas áreas: familiar, penal, educacional, en las empresas.

El Colegio de Abogados del Uruguay tiene una comisión dedicada al estudio del tema mediación.

La Asociación de Escribanos del Uruguay creó el Centro de Mediación, y se encuentra abocada a la implementación de su Estatuto.

En la Asociación Cristiana de Jóvenes se inauguró en agosto De 2001 un Centro de Mediación, en Barros Blancos, donde trabajan 22 mediadores capacitados para ese fin.

Los psicólogos sociales realizaron el año pasado los primeros cursos de mediación brindados por la Escuela de Quilmes (Argentina).

La OIT estuvo en Uruguay capacitando en mediación a los abogados del Ministerio de Trabajo que actúan como conciliadores en las audiencias de conciliación preceptiva ante la autoridad administrativa en materia laboral.

El 16 de noviembre de 1999, en el Instituto del Libro del Ministerio de Educación y Cultura, en el marco de la celebración del segundo aniversario de AUPRAD tuvo lugar el Primer Encuentro Nacional de Mediación organizado por dicha institución. Participó una docena de instituciones relacionadas con la mediación y quedó de relieve la amplia gama de aspectos en que en los hechos se está aplicando.

En los casos de **menores infractores**, rescatando la importancia que este procedimiento tiene tanto para las víctimas que podrán ver que quienes las han ofendido no son los “monstruitos” que creen muchas veces, como para el ofensor permitiendo en muchos casos la recuperación de esos menores y su familia.

Los **mediadores de la Suprema Corte de Justicia y los de la Asociación Cristiana de Jóvenes** realizan exitosamente su labor en lugares donde tiene difícil acceso la Justicia.

La Liga de Defensa del Consumidor que emplea este método -con consagración legal ya en este ámbito (ley 17.189)- a los efectos de resolver los conflictos entre los consumidores y los proveedores. Destacan el alto porcentaje de acuerdos y la celeridad en los mismos.

Miembros de la Suprema Corte de Justicia como el Dr. Pérez Manrique y el Dr. Bacelli destacan la importancia de este método y los beneficios del empleo de sus técnicas en el desarrollo de la labor judicial, lo

que permite a las partes alcanzar acuerdo, ya sea en el procedimiento o en forma previa. Destaca la experiencia piloto que se desarrolla en el Juzgado de San José y la propia experiencia del Dr. Bacelli -Juez Letrado de Familia- en sus audiencias.

El Centro de Conciliación y Arbitraje de la Bolsa de Comercio lo insta a los efectos de resolver las diferencias entre empresas, entre comerciantes donde la complejidad de las relaciones así como los intereses en juego necesitan de la celeridad y confidencialidad de la resolución de los conflictos y la continuidad necesaria de las relaciones.

Se han comprometido con el tema también instituciones tales como la **Asociación de Escribanos del Uruguay** embarcada en la creación de su propio Centro de Mediación y que forma mediadores, y **el Colegio de Contadores del Uruguay** que ven gran resultado en la aplicación de las técnicas de la mediación a la hora de la resolución de conflictos.

Existen también los equipos de docentes y capacitadores de mediadores; **Genos y DEL AGORA**, dedicados a la formación y capacitación de mediadores que acercan las inquietudes de distintos sectores interesados en este tema. A través de ellos se ha revelado una demanda en distintos sectores de capacitación en técnicas de mediación: empresarios, profesionales del derecho, asistentes sociales, psicólogos, docentes.

En definitiva, se va formando en la sociedad uruguaya una conciencia de la inevitabilidad del conflicto, de la existencia de métodos que permiten su resolución por medios pacíficos, métodos que nos benefician en cuanto a costos emocionales, económicos y temporales.

(*) La autora es abogada, mediadora, integrante de la Comisión Directiva de AUPRAD, capacitadora en métodos RAD

Bibliografía

- **Y POR QUÉ RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS AHORA? Cuadernos para el Sector Justicia No.3, 1995.CONAMAJ, San José de Costa Rica** - Melano, Gabriela
- **Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas.** Suárez, Marínés
- **MEDIACIÓN Resolución de Conflictos sin Litigio** – Floberg-Taylor
- **Temas Jurídicos – Centros Pilotos de Mediación** - Nelson Nicolliello
- **Mediación: una transformación en la cultura** – Julio Gottheil y Adriana Schiffirn (comp)
- **La Mediación en la República Popular China** - Jorge A. Marabotto Lugaro (RUDP 2-3/94)
- **Algunos comentarios sobre la resolución alternativa de conflictos en el derecho comercial moderno: mediación y arbitraje** – Mercedes Jiménez de Aréchaga (LJU T CXI)
- Página WEB del FORO MUNDIAL DE MEDIACION
- Revista de la Bolsa de Comercio de Montevideo. Vol. 21 No.2 Junio 97)
- Diario La Tercera (Chile)9.7.97
- Crónica Económicas 20.7.97
- Diario La República 31.8.97
- Estado de Derecho 30.9.97
- Búsqueda 2.10.97
- Diario El País 17.8.2000

