

¿SABÍAS QUE...?

Mediación, conciliación y arbitraje

| Por la Trad. Públ. Carmen Olivetti

Con la colaboración de los traductores públicos Claudia Dovenna y Norberto Caputo

Si bien la mediación, la conciliación y el arbitraje son todos «métodos alternativos de resolución de conflictos» —*Alternative Dispute Resolution* (ADR), *Modes Alternatifs de Règlement des Conflits* o *Metodi Alternativi di Risoluzione delle Controversie*—, existen diferencias sustanciales entre ellos que debemos tener en cuenta a la hora de encarar traducciones de documentos relacionados con estos procedimientos.

La *mediación* es un método que permite la resolución de conflictos de manera pacífica, a través del diálogo entre las partes, donde el mediador es un tercero neutral que las acompaña para que ellas mismas, como protagonistas, encuentren la solución a su conflicto. Es importante destacar que el mediador es un tercero neutral, que no decide la resolución del conflicto. En el sistema procesal civil de la Nación, la mediación es una etapa previa al juicio y es obligatoria, según la Ley 26589. La mediación puede ser pública o privada, según se realice ante un mediador elegido por sorteo en la Cámara correspondiente o elegido por las partes, a propuesta de quien inicia la acción, entre los mediadores debidamente matriculados. El acuerdo al que arriben las partes en mediación se puede homologar judicialmente.

Los principios básicos que rigen la mediación son los siguientes: imparcialidad del mediador con relación a los intereses de las partes, libertad y voluntariedad de las partes en conflicto para participar en la mediación e igualdad de las partes en el procedimiento de mediación.

En la *conciliación* el tercero (llamado *conciliador*) tiene mayor protagonismo, ya que puede proponer a las partes involucradas acuerdos para la solución del conflicto. Participa de forma activa en el proceso. La conciliación persigue la justa composición del derecho y los intereses de las partes.

En nuestro sistema la *conciliación laboral* es la instancia prejudicial obligatoria mediante la cual se llevan a cabo

todos los reclamos que tengan que ver con cuestiones laborales. Debe desarrollarse ante un conciliador oficial elegido por sorteo.

Asimismo, existe un nuevo Sistema de Resolución de Conflictos en las Relaciones de Consumo que fue creado por la Ley 26993 y es el primer paso para resolver conflictos en alguna relación de consumo. Es una conciliación entre el consumidor y la empresa, realizada ante un conciliador especialmente formado en materia de consumo y que se encuentra matriculado ante el Servicio de Conciliación Previa en las Relaciones de Consumo (COPREC). En este procedimiento, si se arriba a un acuerdo, se lo somete a la homologación de la autoridad de aplicación dentro de un plazo de cinco días.

En cuanto a los principios básicos, podemos decir que en la conciliación el conciliador no es neutral, tiene un rol más activo y persigue la conciliación de los intereses de las partes; no siempre las partes tienen la libertad y voluntariedad de someterse al procedimiento; y, finalmente, no existe una estricta igualdad entre ellas, pues en una relación laboral se considera que el trabajador es la parte débil, como lo es el consumidor en una relación de consumo.

Por su parte, en el *arbitraje* las partes deciden —voluntariamente— someter su controversia a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros, que dicta una decisión sobre esa disputa que es obligatoria para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir a los tribunales. El rol del árbitro es activo y su decisión (o laudo arbitral) es vinculante para las partes.

El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación introdujo la figura del *contrato de arbitraje* en su artículo 1649 y subsiguientes, y lo regula como un contrato independiente del contrato con el que se relaciona. ■