

## LOS PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN Y LA CONCILIACIÓN EN SURINAM

Marta Gonzalo Quiroga<sup>1</sup>  
Universidad Rey Juan Carlos

**Sumario:** 1.- Introducción; 2.- Marco normativo general y especial de la mediación y conciliación en Surinam; 3.- Análisis de los principios de la mediación y conciliación contenidos en la legislación nacional en contraste con los contenidos en la Ley Modelo de la CNDMI sobre conciliación Comercial de 2018; 4.- Conclusiones; 5.- Bibliografía.

**Resumen:** En el presente capítulo se realiza un breve análisis de la normativa de mediación/conciliación en Surinam en comparativa con los principios contenidos en la Ley Modelo de la CNDMI, sobre Conciliación Comercial Internacional y Acuerdos de Transacción internacionales resultantes de la mediación, de 2018. La regulación de la mediación en Surinam no es todo lo clara que sería de desear, utilizándose los términos “mediación” y “conciliación” de manera intercambiable, tal y como, en principio, es reconocido y amparado por la actual Ley Modelo de la UNCITRAL. Pero ¿son realmente aquí estos términos intercambiables en el sentido que recoge la Ley Modelo? Peculiaridad nominativa que, unida a que Surinam dispone de una ley de mediación exclusivamente laboral de contenido también un tanto ambiguo y confuso, plantea ciertas cuestiones iniciales: ¿Estaremos ante una falsa atribución de identidad denominando mediación a aquello que simplemente es un mero acto de conciliación procesal laboral? De otro lado, las facultades encomendadas al Consejo de Conciliación, órgano encargado de guiar el procedimiento, recuerdan más bien a un acto de conciliación laboral que propiamente a una mediación. ¿Merece, entonces, la pena investigar los principios de la mediación cuando, como punto de partida, estamos poniendo en cuestión la existencia de la propia institución de mediación en Surinam? Es un reto al que nos vamos a enfrentar. Veamos qué nos dice la norma y qué podemos colegir en cuanto a los principios de la institución de mediación ante el desafío comparativo trazado.

**Palabras clave:** mediación, conciliación, Surinam, justicia, principios.

<sup>1</sup> Profesora Titular de Derecho Internacional Privado en la Universidad Rey Juan Carlos. Especialista en Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (ADR/MASC). Mediadora. Arbitro internacional. Autora de 7 monografías y 128 publicaciones especializadas en Derecho Internacional y MASC. Conferenciante y ponente internacional en diversos países de Europa, Asia y América (EEUU e Iberoamérica). Directora del Título Propio de “Experto en Mediación” URJC: <https://www.urjc.es/estudios/titulos-propios/830-experto-en-mediacion>. [marta.gonzalo@urjc.es](mailto:marta.gonzalo@urjc.es)

## 1. INTRODUCCIÓN

La República de Surinam, antiguamente conocida como la Guayana Neerlandesa, independiente de los Países Bajos desde 1975, es el Estado más pequeño de América del Sur. Con una población de aproximadamente 551.000 habitantes basa su legislación en un sistema de derecho civil y contempla dentro de su ordenamiento jurídico la solución de controversias por vías alternativas a la judicial. Es más, desde el año 2001 ha venido desarrollando diferentes proyectos para impulsar los ADR/MASC involucrando a tribunales, fiscales, policías, oficinas de asistencia jurídica, facultades de derecho y centros comunitarios. Si a ello le unimos que Surinam es parte de distintos planes de colaboración internacional al desarrollo y ha accedido a varias ayudas internacionales, especialmente europeas –a través de proyectos de cooperación e inversión a ejecutar en su territorio, que contemplan en su clausulado la resolución de conflictos o controversias derivados del mismo a través de métodos alternos– la regulación de la mediación en la República de Surinam se torna esencial. Muchos de estos proyectos han venido amparados por un Acuerdo bilateral de Promoción y Protección Recíproca de Inversiones –APPRI– (*Bilateral Investment Treaties* (BITs), que acuerdan directamente el arbitraje o, en los más modernos, una cláusula híbrida Med/Arb. Mediación y después Arbitraje (Gonzalo Quiroga, 2019), sin que, sin embargo, a la par, Surinam se haya preocupado de regular dicha mediación o resto de métodos alternativos de solución de conflictos más allá de la citada referencia internacional de carácter bilateral.

680

En efecto, hoy por hoy, Surinam carece de una regulación de mediación general. Su normativa de mediación se limita al ámbito laboral a través de la Ley de Disputas Laborales de 1946 que determina qué conflictos laborales, no sujetos a litigios del Código Civil, serán atendidos por una Junta de Mediación. A esta Ley le ha seguido una Ley específica de Mediación Laboral, de 26 de julio de 2017, *Law on Labour Mediation (2017, n° 67)*, nombre original: *Arbeidsbemiddelingswet 2017* que, no obstante, tras su detenida lectura nos lleva a deducir que, tal y como cuestionábamos adelantándolo en el Resumen, puede que estemos ante un caso de Conciliación laboral que contempla la mediación, asimilándola a la conciliación, como un mero trámite procesal, más que en un sistema de mediación propiamente dicho.

## 2. MARCO NORMATIVO GENERAL Y ESPECIAL DE LA MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN EN SURINAM

La normativa por la que se rige la mediación en Surinam se encuentra en los siguientes instrumentos legislativos:

- La Constitución de 1987, reformada en 1992, –*Constitution of the Republic of Suriname*– que recoge, en los Arts. 10, 12 y 51, el derecho de acceso a la justicia con todas las garantías.
- El Código Civil de 1859, *Surinaams Burgerlijkwetboek*, que establece que para los conflictos de familia, separación y divorcio es necesario acudir previamente a una posible “reconciliación” con la ayuda de un tercero (Arts. 253, 255, 256, 269, 270, 301 y 307).
- La Ley de Mediación del año 2017, *Law on Labour Mediation (2017, n° 67)*, que sustituye a la Ley de Conflictos laborales de 1946, de ámbito nacional y regula un procedimiento básico de mediación.

681

## 3. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN CONTENIDOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL EN CONTRASTE CON LOS CONTENIDOS EN LA LEY MODELO DE LA CNDMI SOBRE CONCILIACIÓN COMERCIAL DE 2018

Con carácter similar a otros países insulares de parte del Caribe analizados en esta publicación, donde incluso hemos llegado a afirmar que más que de mediación estaríamos hablando de “antimediación” (Granada, 2020), a pesar de que la legislación de Surinam prevé que determinados conflictos en materia civil y laboral sean gestionados y puedan llegar a resolverse a través de la mediación, lo cierto es que su normativa es escasa y en su regulación no figuran elementos esenciales de la misma ni el reconocimiento de principios que la sustenten. En los conflictos de familia impera la idea de una “reconciliación” con la ayuda de un tercero conciliador/mediador/negociador. Mientras que en los conflictos entre empleador y empleado la asistencia, control y dirección recae sobre el Consejo de Conciliación. Si analizamos estos artículos podemos observar que su contenido guarda escasa relación con los principios de mediación y conciliación contenidos en la Ley Modelo de 2018.

**PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD Y LIBRE DISPOSICIÓN**

**Referente constitucional:** No lo contempla

**Referente legal:**

La Ley de Mediación laboral, *Law on Labour Mediation (2017, n° 67)*, en su **Art 4** establece que “Cuando haya surgido una disputa entre empleado y empleador se acudirá al Consejo de Conciliación”. Atención: terminológicamente, aquí, en el propio articulado de la Ley de mediación laboral remite a la conciliación –Consejo de conciliación–. Y lo establece como un acto de conciliación laboral de carácter procesal. De ahí, la confusión a la que contribuye la propia legislación, cuando como en este caso, no es que mediación/conciliación lo podamos emplear como términos intercambiables, tal y como se desprende del párrafo tercero del enunciado de la Ley Modelo, sino que lo entiende de forma diferente refiriéndose al Consejo de Conciliación típicamente laboral.

**Art 12.2** “Si la mediación no tiene éxito, el consejo de mediación puede adjuntar la disputa a la decisión de un tribunal arbitral”. He aquí una cláusula híbrida o escalonada Med/Arb que nos plantea varias cuestiones.

La primera es una cuestión de legitimidad. Si bien, dista aquí de ser materia de análisis, pero ¿podríamos enviar al arbitraje a las partes débiles en condiciones generales de contratación, en este caso al trabajador, a través de una cláusula híbrida de estas características incluida en las condiciones generales de la contratación interna que no internacionales? Parece ser que no (Gonzalo Quiroga, 2003). Ello plantea serias dudas sobre la voluntad y libre disposición del trabajador/a.

La patología de la propia cláusula escalonada: Al no incluir en la propia cláusula el espacio temporal que damos a la mediación, ni estar este contemplado ni referido con carácter orientativo o de aproximación en ninguna otra disposición (consecuencia lógica de la flexibilidad que caracteriza a esta institución), se podría dar lugar a una patología que lleva a mantener la posibilidad de la mediación indefinidamente, sin que por ello sea efectiva. La indeterminación temporal en las cláusulas híbridas provoca, en la práctica, la inoperatividad e ineficacia de las mismas.

**Referente del principio en la Ley Modelo de la CNUDMI sobre Mediación Comercial de 2018.**

**Art 1.3.** “A los efectos de la presente Ley, se entenderá por “mediación” todo procedimiento (...) en que las partes soliciten a un tercero o terceros (“el mediador”) que les presten asistencia en su intento de llegar a un arreglo amistoso de una controversia derivada de una relación contractual ...”

**Y los siguientes aspectos procesales:**

**Art 5.** “El procedimiento de mediación relativo a una controversia comenzará el día en que las partes en esa controversia acuerden iniciarlo”

<p><b>Art 12:</b> “El procedimiento de mediación se dará por terminado:... b) cuando el mediador, previa consulta con las partes, formule una declaración en la que se haga constar que ya no hay razones que justifiquen seguir adelante con la mediación, en la fecha de tal declaración; c) cuando las partes formulen una declaración dirigida al mediador en la que indiquen que dan por terminado el procedimiento de mediación, en la fecha de tal declaración; o d) cuando una parte formule una declaración dirigida a la otra u otras partes y al mediador, si se hubiere designado, en la que indique que da por terminado el procedimiento de mediación, en la fecha de tal declaración”.</p>
<p><b>Análisis comparado:</b> La voluntariedad y la obligatoriedad de acudir con carácter previo a la conciliación es una de las cuestiones más controvertidas a la hora de regular los métodos alternativos de resolución de conflictos. Surinam la contempla no solo como una vía de solución de conflictos sino también como un requisito procedimental, es más prevé la solución del conflicto a través de una vía que vincule a dos métodos (mediación-arbitraje), criterio muy alejado del mantenido en la Ley Modelo, con todas las críticas y planteamientos referidos a lo largo del texto. Su dudosa legitimidad e inoperatividad práctica.</p>

<b>PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD</b>	
<b>Referente constitucional:</b> No lo contempla	
<p><b>Referente legal:</b> La confidencialidad no está regulada en la legislación de Surinam.</p>	<p><b>Referente del principio en la Ley Modelo de la CNUDMI sobre Mediación Comercial de 2018.</b></p> <p><b>Art. 9.</b> Revelación de información “El mediador, si recibe de una de las partes información relativa a la controversia, podrá revelar el contenido de esa información a cualquiera de las otras partes en la mediación. No obstante, si una parte proporciona información al mediador con la condición expresa de que respete su carácter confidencial, esa información no podrá revelarse a ninguna otra parte en la mediación”.</p> <p><b>Artículo 10. Confidencialidad</b> “Salvo acuerdo en contrario de las partes, toda información relativa al procedimiento de mediación deberá conservarse con carácter confidencial, a menos que sea necesario revelarla por disposición de la ley o a efectos del cumplimiento o la ejecución de un acuerdo de transacción”.</p>
<p><b>Análisis comparado:</b> A pesar de que la confidencialidad no está regulada dentro de la normativa analizada, esta constituye uno de los elementos básicos de la mediación necesitados de ser protegidos y garantizados. La confidencialidad es uno de los principios fundamentales de la mediación, está reconocido en textos legales, leyes y códigos deontológicos nacionales e internacionales, garantiza la confianza y seguridad jurídica de las partes implicadas a la hora de manifestar sus intereses y necesidades en el procedimiento de mediación, ya que salvaguarda la privacidad de la información revelada.</p>	

Ello implica que la confidencialidad no solo se exige como elemento implícito en la mediación, el mediador-tercero neutral e imparcial que a través de sus técnicas de comunicación ayuda a las partes a llegar a un acuerdo, tiene el deber de ejercer sus funciones bajo el secreto profesional evitando con ello que, posteriormente, pueda ser llamado a testificar en juicio y revelar información o aportar documentación emitida en el procedimiento de mediación. Pero las partes también pueden aumentar ese compromiso de no divulgación o reserva de hechos conocidos obligándose a través de un acuerdo de confidencialidad expreso, cuyo incumplimiento dará derecho a la contraparte a recibir una indemnización y exigir las obligaciones asumidas en virtud del acuerdo o contrato cuya manifestación de voluntad fue asumida al comienzo del proceso (Gonzalo Quiroga y Barriga Villavicencio, 2016).

Ahora bien, no en todos los Estados en donde se llevan a cabo procedimientos de mediación, la confidencialidad goza de una regulación específica como es el caso de Surinam, sin embargo lo que sí es común en la praxis es que antes de iniciar la mediación, las partes implicadas firmen un acuerdo de confidencialidad con el objetivo de dejar reflejado un efecto obligacional favorable al procedimiento en sí y a la salvaguarda de la información emitida por las partes en ese espacio de confianza necesario para que manifiesten sus intereses y necesidades. Desconocemos la praxis de Surinam en este sentido, pero, tras todo lo analizado, nos atreveríamos a señalar que Surinam no establece el principio de confidencialidad de la mediación porque, simplemente, ni se lo plantea. Sus mediaciones laborales no son mediaciones al uso. La mal llamada “mediación” aquí parece que está cubierta por los principios contrarios a la misma: Publicidad, en lugar de confidencialidad, falta de autonomía de la voluntad (cláusulas med/arb), etc.

684

<b>PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD Y NEUTRALIDAD</b>
<b>Referente constitucional:</b> No lo contempla
<b>Referente legal:</b>
No se contempla expresamente, sin embargo, en el <b>Art 8:</b> “(...) el Consejo de Conciliación podrá proporcionar asesoramiento a las partes para una terminación amistosa de la disputa”
<b>Referente del principio en la Ley Modelo de la CNUDMI sobre Mediación Comercial de 2018.</b>
<b>Art 6.4.</b> “Al recomendar o designar personas para el desempeño de la función de mediador, la institución o persona tendrá presentes las consideraciones que puedan garantizar la designación de un mediador independiente e imparcial y, en su caso, tendrá en cuenta la conveniencia de designar un mediador de nacionalidad distinta a la de las partes”.
<b>Art 6.5.</b> “La persona a quien se comunique su posible designación como mediador deberá revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas acerca de su imparcialidad o independencia. El mediador, desde el momento de su designación y durante todo el procedimiento de mediación, deberá revelar sin demora tales circunstancias a las partes, a menos que ya les haya informado de ellas”.
<b>Art 19.1.f</b> “Motivos para denegar el otorgamiento de medidas 1. La autoridad competente de este Estado podrá negarse a otorgar medidas a instancia de la parte contra la cual se solicitan, solo si esa parte suministra a la autoridad competente prueba de que: f) el mediador no reveló a las partes circunstancias que suscitan dudas fundadas acerca de la imparcialidad o independencia del mediador y el hecho de no haberlas revelado repercutió de manera sustancial o ejerció una influencia indebida en una de las partes, la cual no habría concertado el acuerdo de transacción si el mediador las hubiera revelado”

**Análisis comparado:** Como señalábamos con anterioridad, el Consejo de Conciliación tiene unas facultades atribuidas que lo convierten en una figura híbrida entre ente público y ente privado de dudosa legitimidad en una institución privada. Sus competencias imposibilitan de forma directa salvaguardar su neutralidad e imparcialidad. Aconsejar, asesorar, opinar, dar fe pública o incluso velar por los derechos y deberes de una de las partes contradice estos principios. Una reestructuración de sus funciones permitiría dar mayor seguridad y confianza a su labor, al tiempo que sería conveniente volver a reestructurar todo el procedimiento de mediación laboral en Surinam dado que, hoy por hoy, entendemos que se refiere más a un acto de conciliación procesal laboral público, con un escaso papel de la autonomía de la voluntad, que de la institución de la mediación como tal.

Además, la propia Ley Modelo parece negar en su articulado el Art. 8 reseñado. En el Art. 2.7 a) de la Ley Modelo descarta la aplicación de la mediación en estos casos (un argumento más para abogar por la supresión del término de mediación en esta legislación) y llamarlo como lo que es, un acto de conciliación.

PRINCIPIO DE BUENA FE	
Referente constitucional: No lo contempla	
Referente legal: No se regula	Referente del principio en la Ley Modelo de la CNUDMI sobre Mediación Comercial de 2018  <b>Art 2. Interpretaciones.</b>  “1. En la interpretación de la presente Ley habrán de tenerse en cuenta su origen internacional, así como la necesidad de promover la uniformidad de su aplicación y la observancia de la buena fe”.
<b>Análisis comparado:</b> La buena fe no está contemplada de forma expresa. Sin embargo, es un elemento que subyace en cualquier procedimiento cooperativo o colaborativo que aquí no se vislumbra.	

#### 4. CONCLUSIONES

La legislación de Surinam en materia de mediación precisa de una reforma extensa y sustancial que amplifique además su ámbito material. A pesar de que dispone de una normativa específica exclusiva para la mediación laboral su contenido es escaso, no regula los principios esenciales o rectores de la mediación y tampoco un debido procedimiento de esta institución. ¿Qué sentido tiene entonces autodenominarse Ley de Mediación cuando ni siquiera cumple con los principios básicos rectores de la misma? Es más, si acaso cumple con unos principios serían aquellos contrarios a la mediación (imposición, imperatividad, publicidad, judicialidad, etc.) Otorga, además, competencias público-privadas al Consejo de Conciliación para que este intermedie en los conflictos, haciendo proposiciones y propuestas a las partes, con lo que desvirtúa esta herramienta y se aleja de los parámetros fijados por la

Ley Modelo de la UNCITRAL de 2018. Lo mismo ocurre en los conflictos de familia. Estos no están regulados por Ley de mediación alguna, pero en ellos se intenta desde el propio Juzgado, *ad intra*, una especie de acto de “reconciliación” con la ayuda de un tercero conciliador/mediador/negociador que “propone” reconciliarse a las partes. Lo que vendría a ser un acto de conciliación procesal dirigido por el Juez o Secretario Judicial que nada tiene que ver con un procedimiento de mediación.

Por todo ello, nos hemos atrevido a afirmar que en la República de Surinam no estamos ante una verdadera mediación. Surinam no contempla los principios básicos que nos permitirían hablar de mediación. En primer lugar, hemos planteado serias dudas sobre si se puede hablar de voluntad y libre disponibilidad, cuando al procedimiento de mediación se llega a través de una cláusula med/arb impuesta a los trabajadores, consideradas partes débiles en la mayoría de las legislaciones democráticas del mundo; cláusula escalonada que, además, es patológica, por no establecer un límite temporal. Tampoco se da el principio de confidencialidad de la mediación. Principio esencial que, ni siquiera se plantea. Estableciendo todo lo contrario: la publicidad.

686

En definitiva, la “reconciliación” familiar no es una mediación y sus mediaciones laborales no son mediaciones en el sentido básico y esencial de nuestra institución. La mal llamada “mediación” parece que está cubierta por los principios contrarios a la misma: Publicidad, en lugar de confidencialidad, falta de autonomía de la voluntad (cláusulas med/arb), etc. Estamos ante una falsa atribución de identidad denominando mediación a aquello que simplemente son meros actos de conciliación procesal laboral y familiar. Son varios los temas que habrían de ser tratados y reformados en Surinam. Se precisa de una formación de calidad en mediación comenzando por los principios básicos de la institución y, de ahí, implantar una Ley de mediación, civil y mercantil, con carácter general y regular, con todos los cambios señalados, la mediación laboral en su especialidad. Confiamos, motivados sobre todo por su propio interés en inversión, ayudas y cooperación internacional, que dicha reforma legal, actualización y calidad en materia de mediación, se hará más temprano que tarde.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Código civil de Surinam, de 28 de diciembre de 1859, originalmente: Surinaams Burgerlijkwetboek, Accesible en [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=96939](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=96939)

- Constitución de Surinam, de 30 de marzo de 1987, (1987) - Constitution of the Republic of Suriname- Accesible en [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=4495](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=4495)
- Dougal, M. et.al. (2001). Gobernance in Suriname.
- Gonzalo Quiroga, M. (2003). Arbitrabilidad de la controversia en Derecho de la competencia y condiciones generales de contratación: Consumo, seguros y trabajo, (pp. 217-266) en Granada, España, editorial Alhuia.
- Gonzalo Quiroga, M. (2019). Mediación en la esfera internacional: actualidad y retos transfronterizos, en *Las medidas alternativas de resolución de conflictos (ADR) en el ordenamiento jurídico*, (pp.162-196) en Valencia, España, editorial Tirant lo Blanch.
- Gonzalo Quiroga, M. y Barriga Villavicencio, K. (2016), El acuerdo de confidencialidad en la mediación, Tipología contractual de los mecanismos alternativos de solución de conflictos / coord. por Arnulfo Sánchez García, Patricia López Peláez, 2016, ISBN 978-84-9098-646-2, págs. 93-111.
- Ley de Disputas laborales de 26 de septiembre de 1946, nombre original *Arbeidsgeschillenwet*, Labour Dispute Act (GB 1946 No. 104) (1946) Accesible en [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=51652](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=51652)
- Ley de Mediación Laboral, de 26 de julio de 2017, Law on Labour Mediation (2017, n° 67), nombre original: *Arbeidsbemiddelingswet 2017*, Accesible en [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=105456](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=105456)
- Muñoz V, H. (1995). El derecho a la democracia en las Américas. Estudios internacionales, (pp. 58-82).
- Oficina de Información Diplomática de Surinam. Accesible en <http://www.surinamtourism.com/>
- Red de Seguridad y Defensa de América Latina. Accesible en <https://www.resdal.org/index.html>
- Rodríguez Enríquez, C., Giosa Zuazúa, N. y Nieva, D. (2017), El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina, Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Recuperado en file:/ trabajo\_familia\_nuevas\_formas\_conciliacion%20(1).pdf
- Solana, A. C. (2006). América desde otra frontera: la Guayana holandesa (Surinam): 1680-1795 (Vol. 3). Editorial CSIC-CSIC Press.