

San Miguelito



Plaza Edison

La Importancia de la Mediación en la Solución de Conflictos Privados en Panamá

Mgter. Erick Javier González González
Juez de Garantías del Primer Circuito Judicial de Panamá
Sistema Penal Acusatorio.
Órgano Judicial de Panamá
Correo electrónico: ejgg02@hotmail.com

La Importancia de la Mediación en la Solución de Conflictos Privados en Panamá

Recibido: Agosto 2021

Aprobado: Septiembre 2021

Resumen

En este trabajo se analizan los aspectos generales de la mediación con énfasis en la solución de conflictos privados para que los casos en los juzgados, especialmente civiles y comerciales, puedan ser derivados a mediación. De allí, que es importante crear conciencia en los Abogados para que transiten de una cultura del litigio hacia una cultura de paz. En este orden de ideas, hay un alto índice de causas por resolver en la jurisdicción civil y comercial, lo que trae como problemática el aumento del rezago judicial. Por tal motivo, la mediación es un instrumento eficaz para que las partes intervinientes puedan solucionar de manera pacífica su conflicto, permitiendo de esta manera reducir el índice de causas pendientes por dar respuesta. A su vez, se robustece la cultura de paz frente al alto índice de litigio que se percibe en los juzgados, procurando además beneficios para las partes en cuanto a reducción de tiempo, ahorro de dinero y se minimiza el desgaste tanto físico como emocional.

Abstract

In this paper, the general aspects of mediation are analyzed with an emphasis on solving private conflicts so that cases in court, especially civil and commercial, can be referred to mediation. Hence, it is important to create awareness in Lawyers to move from a culture of litigation to a culture of peace. In this vein, there is a high index of cases to be resolved in the civil and commercial jurisdiction, which brings as a problem the increase in judicial backwardness. For this reason, mediation is an effective instrument for the intervening parties to peacefully resolve their conflict, thus reducing the index of pending cases to be answered. At the same time, the culture of peace is strengthened in the face of the high rate of litigation perceived in the courts, also seeking benefits for the parties in terms of reducing time, saving money and minimizing both physical and emotional wear and tear.

Palabras Claves

Mediación, conflicto, paz, abogado y solución.

Keywords

Mediation, conflict, peace, lawyer and solution.

1. Introducción

El ejercicio de la abogacía requiere ser replanteado para transitar de una cultura del litigio hacia una cultura de paz, para que de esta manera las personas tengan un ágil acceso a la justicia de manera pacífica, pronta y efectiva. En pleno siglo XXI un buen abogado además de conocer el desarrollo de un proceso en la jurisdicción ordinaria debe ser capaz de proponer a sus clientes que hay métodos alternos de solución de conflictos como la mediación, cuyo resultado puede ser satisfactorio para las partes involucradas con múltiples beneficios. Por tal motivo, la mediación puede tener lugar previamente a la iniciación de un proceso o fuera de éste (mediación extrajudicial) o dentro del desarrollo de un proceso (mediación judicial).

En este orden de ideas, con la entrada en vigencia del Sistema Penal Acusatorio en Panamá se ha robustecido la mediación penal pero dicho impacto no se ha visualizado en la mediación civil y comercial. De allí que, en este trabajo investigativo se hace énfasis a los aspectos más relevantes de la mediación, el papel que juegan las universidades en la formación integral del futuro abogado haciendo énfasis en los métodos alternos de solución de conflictos, el rol del abogado en la mediación teniendo en cuenta la alta litigiosidad que se percibe en la jurisdicción civil como comercial lo que da como resultado un elevado rezago judicial en los casos por resolver y también en la importancia de la mediación en la solución de conflictos civiles y comerciales en aras de que las partes intervinientes se sientan satisfechas de acceder a una justicia diferente donde pueden encontrar beneficios.

2. Generalidades de la mediación

La mediación en la actualidad es una herramienta esencial para la solución efectiva del conflicto y un camino para construir la

cultura de paz, por lo que los abogados deben tener nociones de dicha temática para que puedan asesorar a sus clientes sobre esta forma alterna de acceder a una justicia rápida, flexible, confidencial, económica y colaborativa. Por ende, en este apartado se hace énfasis a sus principales tópicos.

2.1. Concepto de métodos alternos de solución de conflictos

Se puede entender que los métodos alternos de solución de conflictos “son técnicas aplicables a un caso concreto para encontrar la solución al conflicto o controversia” (Gorjón & Steele, 2016, p. 14). Por ende, como su denominación lo indica, son instrumentos de acceso a la justicia pero de manera alterna o diferente, donde las propias personas involucradas son capaces de encontrar una solución al conflicto o bien pueden ser asistidas por una tercera persona neutral que las orientará a encontrar la mejor solución e incluso esa tercera persona debe ser idónea.

Es por ello que, dependiendo del país o el autor que se consulte, los métodos alternos de solución de conflictos (MASC) se les ha dado diversas denominaciones como: Métodos Alternos para la Resolución de Disputas (MARD), Resolución Alternativa de Conflictos (RAC), Gestión Alternativa de Conflictos (GAC), Métodos Alternos de Resolución de Conflictos (MARS), entre otras.

Además, cabe resaltar que entre los principales y más conocidos métodos alternos de solución de conflictos se pueden mencionar los siguientes: Negociación, mediación, conciliación, arbitraje, transacción, círculos de paz, med-arb, mini juicios, entre otros.

2.2. Concepto de mediación

Hay muchos conceptos sobre mediación pero a continuación se destacan los más

relevantes, iniciando con lo que establece el Decreto Ley, 5 (1999) que señala lo siguiente

Artículo 52. Se instituye la mediación como método alternativo para la solución de conflictos de manera no adversarial, cuyo objeto es buscar y facilitar la comunicación entre las partes, mediante la intervención de un tercero idóneo, llamado mediador, con miras al logro de un acuerdo proveniente de éstas, que ponga fin al conflicto o controversia.

Además, se puede entender por mediación según menciona Schiffirin (1995) “la técnica mediante la cual son las partes mismas inmersas en un conflicto quienes tratan de llegar a un acuerdo con ayuda de un mediador, tercero imparcial, que no tiene facultades de decisión”. (Como se citó en Clare, 2004, p. 39)

En este orden de ideas, “se entiende por mediación aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador” (Ley 5, 2012).

Al respecto, la mediación es un procedimiento que permite que dos o más personas puedan entablar un diálogo asistido por una tercera persona idónea, llamada mediador, que los orientará para que ellas puedan encontrar una solución a su conflicto que sea satisfactoria y de esta manera puedan firmar un acuerdo que debe ser cumplido.

Se debe establecer que actualmente hay varios tipos de mediación dependiendo del área o ámbito en que se desarrolla, por ejemplo: Mediación civil, mediación comercial, mediación penal, mediación escolar, mediación

familiar, mediación comunitaria, mediación policial, mediación de consumo o de asuntos del consumidor, mediación agraria, mediación ambiental, mediación en conflictos de tierra, mediación sanitaria, mediación en conflictos de arrendamiento, mediación organizacional, entre otras.

2.3. Principios de la mediación

En el Decreto Ley 5 (1999) que regula la mediación en general en Panamá, se establecen seis principios cardinales que deben cumplirse en un proceso de mediación pero la doctrina ha considerado otros principios que complementan a los mismos. A continuación se explican brevemente cada uno de ellos y son:

Autonomía de la voluntad de las partes: Las partes deben tener disponibilidad de asistir a la mediación porque quieren resolver el conflicto. Por tanto, la mediación “es un proceso que para poder ser efectivo debe ser voluntario y que ninguna de las partes en conflicto concurra obligada o coaccionada. Así, tienen libertad para abandonar el proceso en el momento que lo deseen” (Álvarez et al., 2013, p. 62).

Equidad: Se refiere a la igualdad que debe existir entre los mediados como también hace énfasis al empoderamiento de cada uno de los participantes en el desarrollo de la mediación, nadie es más importante que otro ni tampoco nadie tendrá más poder que otro. Además, dicho principio hace eco a que el acuerdo (de llegarse a dar) debe ser satisfactorio para ambas partes (tratar de que sea equilibrado en 50% y 50%).

Neutralidad: Hace énfasis a que en la mediación el mediador no puede mezclar sus creencias religiosas, sentimientos, formas de pensar o cualquier criterio subjetivo con el conflicto y que por ende, influya en el resultado del proceso de mediación. Además, las partes deben dejar de un lado cualquier pensamiento

subjetivo o prejuicio que pueda dañar el buen desarrollo de la mediación.

Confidencialidad: Se refiere a que todo lo que se haga o diga en la mediación debe quedar allí y no se puede divulgar. Por tanto, “ninguna información debe ser entregada ni compartida con personas ajenas al proceso. Para ello, se deberá firmar un documento de confidencialidad en el que se haga constar explícitamente su obligación legal y moral de guardar el debido silencio” (Álvarez et al., 2013, p. 62).

Economía: Con la mediación hay un ahorro muy significativo de tiempo, dinero y esfuerzo tanto físico como mental, ya que “a diferencia de los procesos vinculantes de justicia ordinaria, la mediación es relativamente rápida y económica, debido –principalmente- a su corta duración” (Clare, 2004, p. 20).

Eficacia: Se refiere a que el mediador debe cumplir las reglas que señala el ordenamiento jurídico para el desarrollo de la mediación en aras de que dicho procedimiento sea ágil y que al final del camino exista satisfacción para las partes, ya sea que se haya llegado o no a un acuerdo. Por ende, de concretarse dicho acuerdo se espera que las partes lo cumplan. El éxito de una mediación no se mide por el acuerdo alcanzado, ya que puede que los mediados no lograron un acuerdo pero pudieron hablar y comprender la situación como el punto de vista del otro, lo cual también representa ganancia.

Buena fe: Las personas que deciden ir a mediación deben mantener un comportamiento adecuado como tener en mente tratar de resolver el conflicto de la mejor manera posible. Por ende, Álvarez et al., (2013) señalan que

Dado que al ser un proceso en el que nadie obliga a ninguna de las partes a participar en él, es necesaria una actitud honrada por parte de

los participantes en la mediación. Al tener que compartir información para poder llegar a una solución del conflicto, es necesaria una actitud colaboradora y honesta. (p. 62)

Imparcialidad: El mediador no debe con las partes “posicionarse nunca a favor o en contra de ninguna de ellas. Esto implica que el mediador no da opiniones, ni soluciones, tan sólo ayuda a sus clientes en el proceso para que ellos mismos encuentren la solución a sus conflictos” (Álvarez et al., p. 62). El mediador no debe inclinarse por ninguna de las partes y si considera que hay un conflicto de interés, debe declararse impedido.

Oralidad: La mediación descansa en una escucha activa y un diálogo sincero, por lo que hay que saber expresarse de manera clara como sencilla. De allí que, “las actuaciones se surten en audiencia, con la presencia directa de las partes, que pueden exponer su posición en forma verbal” (Gorjón & Steele, 2016, p. 22).

Flexibilidad: En la mediación no hay reglas rígidas ni tampoco se equipara a un juicio informal, ya que las partes tienen el poder de decisión. Al respecto, Highton (1998) menciona que “el procedimiento tiene un alto grado de informalidad, ello quiere decir que es flexible y las partes pueden variar el procedimiento de común acuerdo”. Sin embargo, se deben respetar algunas reglas mínimas establecidas en la ley, el reglamento o por el propio mediador, como el saber respetar, escuchar y hablar. (Como se citó en Gorjón y Steele, 2016, p. 22)

2.4. Modelos de mediación

Con el pasar del tiempo la doctrina ha establecido algunos modelos, teorías o escuelas de mediación respecto a la dinámica en que debe desarrollarse, los objetivos que persigue, el rol del mediador y otros aspectos que los diferencian unos de otros; pero en

esta ocasión se van a resaltar los tres modelos clásicos o más conocidos que son:

Modelo de Harvard: Sus principales defensores son Roger Fisher, William Ury y Bruce Patton. Uno de los objetivos de este estilo de mediación es llegar a un acuerdo tratando de negociar las partes. En dicho modelo según Álvarez et al., (2013)

Las partes en conflicto deben centrarse en localizar intereses comunes, debiendo estar dispuestas a ganar y perder algo, ya que a cambio consiguen llegar a un acuerdo y preservan la relación, frenando la vuelta al pasado y poniendo especial énfasis en el futuro. (p. 148)

Modelo Transformativo: Sus principales defensores son Robert Bush y Joseph Folger. Se considera que “la mediación transformativa tiene éxito cuando la experiencia de las partes crece en dos dimensiones: la capacidad para fortalecer su propio yo y la capacidad para relacionarse adecuadamente con otros. Estos son los objetivos del empowerment (revalorización) y del reconocimiento” (Álvarez et al., 2013, p. 149). Este modelo de mediación es el que más se recomienda utilizar porque lo principal es ser empático para mejorar las relaciones interpersonales entre los mediados, por lo que el acuerdo pasa a un segundo plano pero de alcanzarse el mismo, es un logro.

Modelo Circular Narrativo: Su principal defensora es Sara Cobb y quien ha esparcido su difusión en Latinoamérica ha sido Marines Suárez. Este modelo “parte de la premisa de que con el lenguaje construimos y de-construimos la realidad y, por tanto, modificando las narraciones, a través de la comunicación, modificamos también la percepción que tenemos de esa realidad” (Álvarez et al., 2013,

p. 150). Su eje central es mejorar el diálogo entre las partes para así cambiar la historia y para que juntas traten de construir una nueva realidad; se recomienda para la mediación familiar.

2.5. El conflicto

Desde que se un ser humano nace convive con el conflicto, es algo natural en la vida cotidiana de cada persona. En el hogar hay diferencias entre hermanos, en la escuela existen discrepancias con compañeros de clases o en el trabajo se tiene un punto de vista distinto al del colega. Por ende, por mucho tiempo se percibía el conflicto como algo negativo o destructivo pero en la actualidad hay un enfoque positivo del mismo.

En este hilo de ideas, se debe considerar que el conflicto “es, en definitiva, un proceso interaccional en el que intervienen dos o más personas que tienen puntos de vista disímiles sobre una situación dada y en el que los involucrados desean lograr la mayor satisfacción de sus intereses y necesidades” (Clare, 2004, p. 20).

El conflicto según Vinyamata Camp (1999) “es la confrontación de intereses, percepciones o actitudes entre dos o más partes, Esta confrontación no debería interpretarse de manera negativa, ya que los conflictos poseen aspectos positivos que permiten un desarrollo que beneficia a todas las partes involucradas”. (Como se citó en Clare, 2004, p. 19)

En la mediación el conflicto se percibe desde otra óptica porque las partes quieren encontrar una solución o al menos hacer el intento. Por ello, el conflicto según Sanabria (1997) es un

Proceso natural y necesario en toda la sociedad humana, como una de las fuerzas motivadoras del cambio social

y como un elemento creativo esencial en las relaciones humanas. No se trata de eliminarlo, sino más bien de regularlo y buscar su transformación en aras del cambio, estableciendo vías para su solución por las partes y la satisfacción de las mismas, sin que llegue a desembocar en violencia. (Como se citó en Clare, 2004, p. 19)

Un conflicto bien gestionado es sinónimo de creatividad, entendimiento, escucha asertiva, empatía, respeto, comprensión, colaboración y en fin representa el camino para construir una cultura de paz. Por ende, el conflicto no es algo malo sino que hay que saber escoger los métodos o instrumentos adecuados para saber gestionarlo, como lo es la mediación.

2.6. El mediador y sus habilidades

Después de los mediados o las partes, alguien que es un pilar importante para que la mediación se desarrolle de manera eficaz es el mediador. Por ende, el mediador es la tercera persona encargada de facilitar el diálogo entre los participantes de una mediación, por lo que debe poseer determinadas habilidades que lo hacen idóneo y lo diferencian de otros profesionales, ya que su rol debe proyectar responsabilidad.

Según Álvarez et al., (2013, p. 145) un mediador debe tener las siguientes habilidades: “Rapport, creatividad, paciencia, inteligencia, objetividad, ingenio, resistencia, experiencia en conocimientos, habilidades personales, sentido del humor, perspicacia, credibilidad, capacidad de empatía, habilidad para inspirar confianza y habilidades intelectuales”. Además, en muchos países, incluyendo a Panamá, deben obtener su idoneidad previa el cumplimiento de determinados requisitos ante el ente competente (Ministerio de Gobierno).

A su vez, el mediador según Oyhanarte debe

Poseer cualidades personales (reconocida trayectoria ética, sensibilidad, facilidad de comunicación, credibilidad), capacitación (para comprender y saber aplicar las etapas del proceso) y manejo de habilidades (saber escuchar, crear armonía, evaluar intereses y necesidades, armar opciones, manejar la ira, saber parafrasear, saber reenfocar, romper el estancamiento, planificar estrategias, equilibrar el poder, redactar acuerdos y saber emitir otros servicios. (Como se citó en Clare, 2004, p. 56)

El mediador no necesariamente debe ser un Abogado pero muchos profesionales del Derecho han acaparado dicho campo, esta tendencia va en aumento ya que además de las habilidades antes mencionadas, el mediador debe conocer de las normativas que regulan el conflicto para evitar que se llegue a un acuerdo que viole la ley.

3. Fundamento jurídico de la mediación en Panamá

En Panamá actualmente se practican diversos tipos de mediación que se encuentran reguladas de manera especial (ya sea que se exhorta a que se utilice o se establecen sus reglas a seguir en diversas normativas), como la mediación penal (Código Procesal Penal, 2008), mediación familiar (Código de la Familia, 1994), mediación comunitaria (Ley 16, 2016), mediación agraria (Ley 55, 2011), mediación ambiental (Ley 41, 1998), mediación en adjudicación de tierras (Ley 59, 2010), mediación en la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (Ley 19, 1997 & Acuerdo, 23, 2004), mediación en la Autoridad de los Servicios Públicos

(Decreto Ejecutivo, 279, 2006), entre otras.

Sin embargo, el marco legal general de la mediación en Panamá y que se aplica a los conflictos privados es el siguiente:

A) Decreto Ley, 5 (1999), “Por la cual se establece el régimen general de arbitraje de la conciliación y de la mediación”.

B) Código Judicial (2001), en concordancia con el artículo 202 de la Constitución Política (2004):

Artículo 3: La administración de justicia en lo judicial se ejerce de una manera permanente por la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales Superiores de Justicia, los Jueces de Circuito, los Jueces Municipales, el Tribunal Tutelar de Menores, los Tribunales Marítimos, los Tribunales Superiores de Trabajo, los Juzgados Seccionales de Trabajo y cualesquiera otros tribunales que se creen dentro del Órgano Judicial.

También se ejerce en casos especiales, por personas particulares que, en calidad de jurados, arbitradores o árbitros, o por razón de cualesquiera otros cargos de esta misma naturaleza, participen en las funciones jurisdiccionales, sin que ello incluya a tales personas como parte del Órgano Judicial.

C) Reglamentos internos de cada centro de mediación (público o privado).

D) Jurisprudencias. La Corte Suprema de Justicia (2005) señaló que

El arbitraje, la mediación así como la conciliación constituyen medios o métodos alternos de solución de conflictos. La adopción de estas

formas alternas en la solución de controversias se ha incorporado en las distintas legislaciones con la finalidad de agilizar las controversias en distintos tipos de negocios que a través de las leyes de cada país han adoptado como vía sustitutiva a la judicial estos mecanismos. Así también tenemos que las personas que le dan solución a estos conflictos, si bien podría decirse en un principio realizan temporalmente una función de tipo judicial, no toman la calidad de servidores públicos. Además, dicho criterio fue corroborado en otro fallo de la Corte Suprema de Justicia (2011).

E) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: Respecto a la Creación de las Cátedras UNESCO sobre Cultura de Paz (1991); se instauró la Unidad del Programa de Cultura de Paz (1994); en el proyecto transdisciplinario: Hacia una Cultura de Paz (Resolución 52/13 de 1998) en el que se implementan tres ejes que son: La cultura de paz, educación para la paz y la cultura de paz en la práctica y en el proyecto de Estrategia a Plazo Mediano 2014-2021, señala dos objetivos globales a considerar: Paz -Contribuir a una paz duradera; y desarrollo sostenible –Contribuir al desarrollo sostenible y a la erradicación de la pobreza.

Lo importante es que en Panamá se están dando los primeros pasos para crear una cultura de paz que se base en la solución pacífica de los conflictos utilizando instrumentos eficaces como la mediación con el objetivo de disminuir la litigiosidad. A su vez, se debe indicar que la mediación puede ser aplicada a cualquier tipo de conflicto, aunque no se encuentre regulada de manera especial, ya que el Decreto Ley, 5 (1999) abre el compás para que la mediación sea aplicada en cualquier contexto, es decir, es

la norma general que sustenta la mediación en Panamá.

4. Cultura del litigio vs cultura de paz

Ante un mundo tan convulsionado y globalizado se requiere transitar de una cultura del litigio hacia una cultura de paz, ya que actualmente la solución de un conflicto no solamente se logra en los tribunales de justicia porque hay métodos alternos de solución de conflictos que pueden practicarse donde se obtienen muchos beneficios.

4.1. Conceptualización

La cultura del litigio está muy marcada en la mente de las personas, ya que cuando surge cualquier conflicto lo que piensan es que debe ser resuelto por un juez o una tercera persona con competencia para que adopte una decisión. De allí que, hay un alto volumen de casos por resolver en las diferentes jurisdicciones del Órgano Judicial porque las personas todavía piensan que un juez es la persona idónea para que resuelva sus conflictos. A este tenor Álvarez et al., (2013) indican que

Un sistema para alcanzar la “paz social” o la convivencia ha sido el sistema judicial sometiendo a un tercero el conflicto en el marco de un proceso jurídico. Por ello los juristas han sido tradicionalmente los profesionales a los que se ha acudido para la resolución de un conflicto. (pp. 35-36)

Si bien los abogados juegan un rol importante en la gestión de los conflictos que se presentan en los diferentes tribunales de justicia, en los últimos años se ha percibido un desgaste de la administración de justicia porque hay muchos casos en espera de ser resueltos, aunque de la mano se brinde el servicio de mediación pero todavía ni abogados ni usuarios del sistema se encuentran familiarizados con estos métodos alternos de

solución de conflictos para que los utilicen con frecuencia.

Al Órgano Judicial por muchos años no se le ha asignado el presupuesto o dinero necesario para modernizar su sistema y así brindar un mejor servicio a la ciudadanía. Además, Esplugues (2019) considera que

A pesar de las reformas procesales y de las inversiones por parte del Estado, los tribunales estatales se presentan crecientemente como caros, lentos y, lo que es aún peor, impredecible en sus respuestas. En tal sentido, la incapacidad del Estado para satisfacer las exigencias de justicia de sus ciudadanos conduce, incluso, a algunos de estos, a obviar cualquier intento de resolución de sus controversias. (p. 18)

Por lo que en muchas ocasiones se aplica el refrán que dice que, una justicia tardía no es justicia, o como bien decía Séneca “nada se parece tanto a la injusticia como la justicia tardía”.

Ante dicha situación que es preocupante, pareciera que la cultura del litigio todavía está robustecida tanto en las aulas de clases de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de muchas universidades como en el ejercicio de la abogacía, y no es que el litigio sea maligno sino que se ha incrementado; también considerando que hay determinados temas o procesos que son exclusivos para ser resueltos por un tribunal de justicia. A su vez, se debe recalcar que en la “práctica del litigio, los procesos legales contradicen la esencia del mismo, pues la consecución de la justicia no es expedita, esto es, los estadios de su ejecución son lentos, por lo que es necesario generar reformas integrales para darles dinamismo” (Gorjón & Steele, 2016, p. 6).

Por otro lado, la cultura de paz es un

término amplio y complejo que comprende diversas temáticas como sectores donde se desarrollan los individuos, pero aproximándose a un concepto más cercano se podría señalar que la Organización de las Naciones Unidas se ha pronunciado, afirmando que

Consiste en valores, actitudes y conductas que plasman y suscitan a la vez interacciones e intercambios sociales basados en principios de libertad, justicia y democracia, todos los derechos humanos, la tolerancia y la solidaridad, que rechazan la violencia y procuran prevenir los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación y que garantizan el pleno ejercicio de todos los derechos y proporcionan los medios para participar plenamente en el proceso de desarrollo de su sociedad. (Resolución, A/RES/52/13, 1998)

La cultura de paz busca un cambio en la sociedad donde las personas perciban el conflicto de una manera diferente en cuanto se puede gestionar fuera de los tribunales de justicia pero respetando en todo momento los derechos de las personas intervinientes y dentro de los instrumentos que promueven dicha cultura de paz se encuentra la mediación. Por tal motivo, la cultura de paz persigue disminuir la cultura del litigio para que las personas tengan una pronta como satisfactoria solución a sus conflictos. En este orden de ideas, Cabello y Vásquez (2018) afirman que

La cultura de paz supone ante todo un esfuerzo generalizado para modificar mentalidades y actitudes con ámbito de promover la paz, es hacer que los niños y los adultos comprendan y respeten valores universales como la justicia, la libertad, la democracia, los derechos humanos, la igualdad, la tolerancia, la cooperación y la solidaridad. (Pp.73-74)

Ante dicho escenario de luces y sombras de la cultura de paz con la cultura del litigio, el abogado del siglo XXI debe lograr un equilibrio entre los casos que puede gestionar por la mediación y aquellos que deben ser presentados a los tribunales de justicia. De allí que Clare (2004) señala que

Uno de los grandes problemas que tienen las empresas hoy en día es encontrar el abogado correcto, no sólo que conozca las diferentes ramas del Derecho, sino que ayude a reducir los conflictos generados por la actividad diaria comercial y gestionarlos de la forma más eficaz posible. (p. 84)

Por ende, en la actualidad, muchas personas buscan los servicios de un abogado que les ofrezca pronta respuesta a sus conflictos pero con ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo. Por tal motivo, los abogados del siglo XXI deben estar formados en una cultura de paz que incluya los métodos alternos de solución de conflictos porque en definitiva el “trabajo para alcanzar una Cultura de Paz universal es arduo y demanda el interés y el compromiso de todas y todos. Por ello es que es necesario participar en la búsqueda continua de estrategias que permitan alcanzar la armonía cosmopolita” (Ochoa Rocha, 2021, pp. 97-98), ya que en la medida que se tenga una formación en leyes basadas en una cultura de paz, se va minimizar el litigio férreo en los tribunales y se va a optar por ofrecer a los usuarios del sistema de justicia la mediación como salida alterna.

4.2. Formación del futuro abogado por las universidades

La universidad debe ser un faro que ilumine la mente de los estudiantes y un punto de encuentro de conocimientos innovadores que luego serán replicados en la sociedad por los futuros profesionales del país. Además, Fisas (1998) menciona que

La educación es sin duda alguna, una de las principales columnas que sostendrán y perpetuarán la cultura de paz, a través de ella podremos introducir de forma generalizada los valores, herramientas y conocimientos que forman las bases del respeto hacia la paz, los derechos humanos y la democracia. (Como se citó en Cabello & Vásquez, 2018, p.74)

En especial, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de cada universidad debe tener un perfil del futuro abogado en aras de que sea tanto competente como competitivo una vez egrese de las aulas de clases.

De allí que, la universidad debe insistir en que el futuro Abogado logre “desaprender la lógica del derecho para aprender la lógica de la negociación” (Díaz, 2006, p. 481). Si bien los estudiantes que se forman para ser abogados deben conocer tanto las leyes sustantivas como procesales para así poder litigar en los tribunales de justicia, también dichos estudiantes debieran recibir una formación en métodos alternos de solución de conflictos, al menos los más importantes y conocidos como son la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje para que sus futuros clientes reciban una asesoría de calidad donde no solamente se le ofrezca como única opción la presentación de una demanda en un tribunal de justicia, sino que se le pueda mencionar otras opciones de resolver el conflicto de una forma más pacífica.

La sólida formación de una cultura de paz en las universidades, en especial de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, debiera involucrar según Díaz de Cerio (1998) que

Educación en la resolución de conflictos.- Será conveniente, incluso necesario, educar para el conflicto, estimulando la utilización de formas de resolución no violenta de los conflictos,

desarrollando una sana competencia personal y colectiva salvando siempre el respeto a la persona y, muy especialmente, el respeto a la dignidad y a los derechos de los más débiles. (Como se citó en Cabello & Vásquez, 2018, p.87)

En los conflictos de esencia privada, especialmente los casos civiles y comerciales que se tramitan en los diversos tribunales de justicia, conlleva una inversión de mucho esfuerzo, tiempo y dinero que con el pasar de los años representa un desgaste no solamente para las partes litigantes sino también para el propio sistema de administración de justicia. Si bien esa es la dinámica y la realidad que se vive actualmente, eso no quiere decir que no pueda ser cambiada, ya que existen métodos alternos de solución de conflictos como la mediación, que de ser utilizada, muchos casos de los tribunales de justicia se podrían derivar a mediación o incluso antes de judicializarse un conflicto se podría poner en práctica la mediación extrajudicial. Pero ese conocimiento de la mediación debe ser adquirido en las aulas de clases. Por lo que es un reto para los docentes explicar estos temas innovadores en el desarrollo de sus clases, especialmente en las áreas del Derecho Civil y Derecho Comercial.

El estudio del Derecho es amplio e incluso las mallas curriculares actuales de las carreras que se ofrecen en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas no cuentan con asignaturas relacionadas a la gestión efectiva de los conflictos o de métodos alternos de solución de conflictos, pero nada impide que los docentes puedan realizar adecuaciones al currículo para que dichos temas sean conocidos por los estudiantes en aras de que se robustezca la cultura de paz.

Hay que recordar que muchos de los

casos civiles y comerciales que se tramitan en los tribunales de justicia tienen un trasfondo monetario, es decir, hay dinero de por medio, pero si un proceso judicial dura años, tal vez ese dinero cuando el caso ha concluido no sea del todo disfrutado por el vencedor porque en el camino es muy seguro que se tuvo pérdida de dinero por diversos motivos incluyendo los gastos del proceso e incluso hay la posibilidad de que la persona vencida no tenga suficiente dinero o recursos con qué pagar (en el evento que no se hay promovido un secuestro de bienes previo o durante el proceso). Esta realidad debe ser enseñada a los futuros abogados en las aulas de clases porque de haberse derivado la causa judicial a mediación, hay muchas posibilidades que culmine con un acuerdo donde ambas partes se sientan satisfechas.

La mediación no es el remedio para todos los casos judiciales ni tampoco pretende disminuir el rezago o la mora judicial pero sí es un instrumento efectivo para la gestión de los conflictos donde hay muchos beneficios, donde incluso los abogados pueden tener más ingresos económicos en corto tiempo porque generalmente el conflicto se resuelve en días o semanas. En este hilo de ideas, en la esfera comercial “consideramos indefectible que, tanto los directivos de nuestras empresas como los abogados que los asesoran, deberían tomar conciencia y preocuparse de incluir en los contratos de carácter mercantil la utilización de los métodos alternos de resolución de las controversias” (Clare, 2004, p. 64). Por tal motivo, se debe recomendar a los futuros abogados que al momento que redacten cualquier tipo de contrato, sea en la esfera civil o comercial, se incluya una cláusula de mediación, respecto a que si ocurre cualquier conflicto a futuro, antes de someter el proceso a la jurisdicción ordinaria, se debe intentar una mediación.

4.3. Rol del abogado en la mediación

En la mediación son las partes intervinientes o los mediados las personas más importantes para que encuentren la mejor alternativa a su conflicto, pero nada impide la participación de los abogados en el procedimiento de la mediación.

Se debe señalar que el rol del abogado en la mediación será muy distinto al que ejerce en los tribunales de justicia, ya que como señala Clare (2004)

Debemos partir de un hecho cierto: nuestro sistema legal está saturado por una cultura litigante, en consecuencia, los juzgados se encuentran atiborrados de procesos legales que, muchas veces, son atrasados por parte de los propios abogados para poder facturar más, en el caso del pacto previo de honorarios por hora. (p. 85)

Por tanto, dicha realidad no sucede en la mediación, ya que el mediador pondrá orden y exigirá el cumplimiento de una conducta ética a los abogados.

El rol del abogado en una mediación es de asesorar a su cliente para que negocie la mejor opción en base a sus intereses pero sin el ánimo de aprovecharse de la otra parte, ya que en la mediación cada parte debe ceder algo para lograr un punto de equilibrio, ya que no se trata de implementar una negociación competitiva sino de practicar una negociación colaborativa donde ambas partes ganen. De allí que se requiere la formación del abogado en técnicas de negociación como de conocimientos en el procedimiento de mediación, cuyos temas debieran ser enseñados en la universidad durante su vida estudiantil o bien profundizados en estudios de postgrados.

En el evento de que se llegue a un acuerdo

de mediación, el abogado puede seguir fungiendo como asesor de su cliente para que sea garante que se cumpla el mismo; incluso de darse un incumplimiento parcial, como también de surgir una eventualidad que impida el cumplimiento del acuerdo, nada impide que se dé la re-mediación, que no es más que el conflicto o asunto ya resuelto con un acuerdo sea nuevamente derivado a mediación. Por lo que el abogado, puede seguir asesorando a su cliente y esto por supuesto incluye su pago de honorarios.

En la mediación no es obligatoria la presencia de los abogados pero si ambas partes desean la presencia de sus abogados, especialmente en asuntos civiles y comerciales, ellos fungirán como asesores incondicionales de sus clientes porque al final del camino la decisión de llegar a un acuerdo o no, la toman las partes, pero lógicamente dicha decisión dependerá de la asesoría de los abogados. Por ello, la mentalidad del abogado en la mediación debe ser diferente y como enfatiza Alarcón Sánchez (2010) que

Ahora se tiene la oportunidad de cambiar, por lo que debe salirse del sistema adversarial y pensar en el universo de la resolución de disputas, esto es, pensar en la resolución de conflictos con una perspectiva distinta, así como un acercamiento diferente al análisis y solución de los problemas; la visión debe ser futurista y realista. (Como se citó en Gorjón & Steele, 2016, p. 7)

Si bien al abogado litigante se le debe reconocer su trabajo y debe recibir un beneficio económico por el servicio prestado, también se debe pensar en los clientes que quieren que su conflicto se solucione con prontitud por lo que igualmente quiere recibir beneficios (ahorro en

tiempo, dinero y esfuerzo físico-emocional), es decir, los beneficios de la mediación van en doble vía tanto para el abogado como para su cliente.

El Abogado no debe pensar que al aplicar la mediación en la solución de sus casos va a percibir reducido sus honorarios sino todo lo contrario, el pago de sus honorarios será más rápido porque los tiempos se acortarán, ya que la mediación puede durar días o semanas, generalmente. Incluso, es mejor aplicar el dicho que “más vale un mal arreglo, que un buen pleito”, aunque todo dependerá de la voluntariedad de las partes y la asesoría de los abogados en las sesiones de mediación. Pero si el Abogado conoce de mediación y sabe asesorar con profesionalismo, tendrá la plena convicción que el acuerdo de mediación al que se llegue será satisfactorio para todas las partes involucradas, ya que la mediación persigue un “ganar-ganar” para los mediados.

5. Importancia de la mediación en la solución de conflictos privados

Los procesos judiciales en la jurisdicción civil y comercial en Panamá tienen como peculiaridad que son largos, tediosos y formalistas, pero la mediación es un instrumento eficaz para que los conflictos se solucionen de manera diferente. Al respecto Esplugues (2019) menciona que

El incesante aumento del número de procesos planteados ante los tribunales coloca bajo presión al modelo estatal de justicia, y supone un reto enorme para el Estado. Con el agravante de que, en muchos lugares del planeta, el incremento de la inversión estatal en la administración de justicia no ha servido para mitigar de manera perceptible, los negativos efectos derivados del crecimiento constante en las cifras de procesos iniciados. Especialmente en lo referente al alargamiento

de los procesos judiciales, y a la elevación de los costes incurridos en su desarrollo. (p. 16)

Ante dicha realidad, la mediación no pretende ser una competencia de los tribunales de justicia, sino todo lo contrario, pretende ser un instrumento aliado que le permita desahogar los procesos judiciales para que solamente se queden en sede judicial aquellos que no puedan ser resueltos por la mediación. A su vez, Gorjón y Steele (2016), consideran que

Es necesario destacar que existe la tendencia a confundir su terminología técnica, por el llamado efecto de la judicialización de los MASC. Esto significa que quienes utilizan los MASC tienden a esperar las mismas condiciones de un proceso judicial, lo cual rompe con sus características elementales. Esto ocurre por la costumbre de recurrir al sistema adversarial, con lo que su operatividad queda anulada. (p. 4)

De allí, que los abogados requieran tener mayor formación en los métodos alternos de solución de conflictos para que no confundan el rol que deben tener en un procedimiento de mediación con respecto a un proceso judicial.

En este orden de ideas, la mediación es importante en la solución de los conflictos privados porque se obtienen, entre otros, los siguientes beneficios:

- No hay ganadores ni perdedores, por lo que se promueve la cultura de paz.
- El procedimiento es más sencillo sin tantos requisitos ni prácticas dilatorias.
- Durante el procedimiento de mediación se utiliza un lenguaje sencillo y amigable para las partes, evitando todo tipo de

tecnicismos jurídicos.

- Es más económico porque hay una disminución de los costos de un proceso normal en la jurisdicción ordinaria.
- Las personas o empresas desean que sus conflictos se mantengan en el anonimato sin que les causen efectos negativos en su imagen personal o empresarial, por lo que se garantiza la confidencialidad; es decir, el conflicto se maneja con un bajo perfil sin afectar la reputación de las partes.
- Ahorro de tiempo y esfuerzo para las partes intervinientes, teniendo en cuenta que un proceso judicial en la jurisdicción civil y comercial dura más de un año; mientras que la mediación pueden durar días o un par de semanas.
- Representa un ahorro de dinero en cuanto a las costas judiciales porque en la mediación nadie pierde y no existe la condena en costas por instancias.
- Se descongestionan los tribunales de justicia y solamente se tramitan aquellos conflictos que realmente no pueden resolverse de manera pacífica.
- Se mantiene una relación equilibrada entre el proceso judicial y la mediación.
- La mediación se concibe como un derecho humano donde se busca un acceso a la justicia de manera diferente pero efectiva.
- Favorece la comunicación y la disponibilidad de las partes en la solución del conflicto, donde a la otra persona no se le percibe como un enemigo.
- Como las partes negocian en base a sus intereses, de llegarse a un acuerdo, el mismo es más satisfactorio.
- El acuerdo al que llegan las partes presta mérito ejecutivo, por lo que es de obligatorio cumplimiento.
- El acuerdo alcanzado tiende a ser cumplido, generalmente, por las partes porque ellas mismas tomaron su decisión sin ser impuesta por otra persona.

- Representa un nuevo paradigma de justicia alterna para resolver conflictos, donde incluso se promueve la práctica de valores.

Se debe tener presente que los asuntos o conflictos susceptibles de ser remitidos a mediación han de ser aquellos derechos disponibles para las partes, es decir, se hace énfasis a derechos patrimoniales y transables. En este hilo de ideas, el Decreto Ley, 5 (1999) señala que se pueden someter a la mediación aquellas materias susceptibles de transacción, desistimiento y negociación, por lo que en la esfera del Derecho Civil y Derecho Comercial casi todos (pero no todos) los procesos pueden ser remitidos a mediación, por ejemplo: Incumplimiento de contrato, indemnización por daños y perjuicios, cobro de honorarios profesionales, conflictos hipotecarios o prendarios, pago de deuda, conflictos de juntas directivas o de accionistas de sociedades, cobro de alquileres atrasados, conflictos entre copropietarios, conflictos de títulos valores, compraventa de bienes muebles o inmuebles entre particulares, entre otros.

En el mundo comercial también en las empresas surgen conflictos que pueden ser resueltos a través de métodos alternos como la mediación, ya que requieren ser solucionados de manera rápida en vista de que su interés es generar lucro y la productividad de sus colaboradores en el menor tiempo posible. Ante dicha realidad, “los problemas que se generan en las empresas se podrían decir que son los relacionados con la comunicación y la organización entre las partes” (Herrera Bernal, 2021, p 3); por lo que si el conflicto es interno, se debe buscar con prontitud la ayuda de un mediador interno o externo, pero si el conflicto es externo que incluye clientes, proveedores u otras empresas se puede recurrir a un centro de mediación ya sea público o privado en aras de

que un mediador idóneo gestione su conflicto.

De igual modo, se debe señalar que los principales centros o instituciones que ofrecen el servicio de mediación para resolver conflictos privados en Panamá son:

- CESCÓN: Centro de Solución de Conflictos.
- CEMENA: Centro de Mediación, Negociación y Arbitraje.
- CeCAP: Centro de Conciliación y Arbitraje de Panamá.
- CECOMAP: Centro de Arbitraje, Mediación y Conciliación Marítimo de Panamá.
- Corte Arbitral y Centro de Conciliación y Mediación (CAMCHI). (Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Chiriquí en convenio con la Universidad de Panamá).
- Centros de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos (CMRC) del Órgano Judicial.

Se debe aclarar que los centros privados cobran por el servicio de mediación pero los centros del Órgano Judicial ofrecen su servicio de manera gratuita, aunque todos los centros de mediación actualmente cumplen con los parámetros legales para su funcionamiento y cuentan con un equipo idóneo para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios que buscan justicia de una manera diferente. En consecuencia, Álvarez et al., (2013) manifiestan que

La mediación puede dar una solución extrajudicial económica y rápida a conflictos en asuntos civiles y mercantiles, mediante procedimientos adaptados a las necesidades de las partes. Es más probable que los acuerdos resultantes de la mediación se cumplan voluntariamente y también

que preserven una relación amistosa y viable entre las partes, dando la posibilidad a las partes de que los acuerdos tengan carácter ejecutivo. (p. 14)

Si existiese una adecuada gestión de los conflictos en asuntos civiles y comerciales las estadísticas de procesos judiciales fuesen bajas pero la realidad es otra, por lo que se requiere del apoyo de los abogados para que asesoren a sus clientes a utilizar la mediación para que perciban sus bondades, ya que como indica Tarlow “la mediación permite minimizar los costos legales, el control del proceso de decisión, evita la mayoría del estrés emocional, mantiene las relaciones empresariales y procura el proceso más rápido para terminar con las disputas”. (Como se citó en Clare, 2004, p. 64)

Según estadísticas del Órgano Judicial existían 29,112 casos pendientes por resolver en la jurisdicción civil a nivel nacional hasta el primer semestre del año 2020. Sin embargo, si se compara con el número de casos derivados a mediación hay mucha litigiosidad, ya que se obtiene el siguiente resultado: 514 sesiones de mediación extrajudicial se realizaron en los Centros de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos del Órgano Judicial a nivel nacional para el año 2019; mientras que 41 sesiones de mediación judicial se lograron; lo que arroja un total de 555 sesiones de mediación realizadas

en la jurisdicción civil.

Los tipos de procesos sometidos a la mediación civil extrajudicial fueron: Alquileres (17), compraventa de bienes muebles (20), compraventa de bienes inmuebles (27), daños y perjuicios (18), deuda civil (350), división de bien común (22) e incumplimiento de contrato (60). Mientras que los tipos de procesos sometidos a la mediación civil judicial fueron: Daños y perjuicios (2), división de bien común (37) e incumplimiento de contrato (2).

Otro dato interesante es que del total de sesiones realizadas en la mediación judicial de las distintas jurisdicciones en los Centros de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos del Órgano Judicial a nivel nacional para el año 2019, el 1.0% corresponde a causas agrarias, el 1.3% a civil, el 27.3% de la familia y la niñez, el 2.0% a asuntos de libre competencia y del consumidor, el 5.3% a penal mixto y 63.2% a causas penales del sistema penal acusatorio. En total se realizaron 3,262 sesiones de mediación judicial en las jurisdicciones ya mencionadas en dichos Centros.

Ante esta realidad, se requiere mayor publicidad de la mediación para los usuarios del sistema de administración de justicia para que resuelvan sus conflictos civiles y comerciales de otra manera, aunado del apoyo que deben brindar los abogados, para que se pueda transitar de una cultura del litigio hacia una cultura de paz.

Conclusiones

La mediación se fundamenta en principios como la autonomía de la voluntad de las partes, confidencialidad, imparcialidad y equidad, logrando un mejor acceso a la justicia.

La mediación es un método eficaz para la solución de conflictos civiles y comerciales, ya que promueve un clima de diálogo asertivo y ahorro en tiempo, dinero y esfuerzo para las partes intervinientes, permitiendo además un acceso a la justicia de manera más rápida y donde la decisión final de la causa judicial está

en manos de las personas involucradas.

Se requiere mayor enseñanza de los métodos alternos de solución de conflictos, en especial de la mediación, en las aulas universitarias para que los futuros abogados no solamente sean formados en la cultura del litigio sino también en la cultura de la paz. Aunado a lo anterior, esto repercutiría en que menos causas deban ser resueltas en los juzgados porque serían derivadas a un Centro de Mediación, tratando de lograr un pequeño alivio al regazo judicial existente de causas pendientes por resolver.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, M., Gil, B., y Morcillo, J. (2013). *Mediación Civil y Mercantil, Colección Práctica de Mediación*. España: Editorial Dykinson.
- Cabello, P. y Vásquez, R. (2018). *Cultura y Educación para la Paz. Una Perspectiva Transversal*. México: Editorial Tirant lo Blanch.
- Clare, M. (2004). *La Mediación Gerencial... para la Gestión de los Conflictos Organizacionales*. Panamá: Editorial Universal Books.
- Código Judicial, 2001. Resolución 1 agosto 30, 2001. 10 de septiembre de 2001 (Panamá).
- Corte Suprema de Justicia. Pleno. Proceso 753-03 (M.P. Wiston Spadafora; marzo 28 de 2005).
- Corte Suprema de Justicia. Pleno. Proceso 876-10. (M.P. Harley Mitchell; enero 20 de 2011).
- Decreto Ley, 5, de 1999, (Presidencia de la República y Consejo de Gabinete). Por la cual se establece el régimen general de arbitraje de la conciliación y de la mediación, 8 de julio, 1999 (Panamá).
- Díaz, L. (2006). *La Mediación y Negociación para Resolver Conflictos Legales*. México.
- Esplugues, C. (2019). *Mediación Civil y Comercial. Regulación Internacional e Iberoamericana*. España: Editorial Tirant lo Blanch.
- Gorjón, F. y Steele, José G. (2016). *Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (2a ed.)*. México: Oxford University Press.
- Herrera Bernal, L.L. (2021). *Mediación empresarial y la sucesión generacional en empresas familiares*. *Revista de Mediación, ADR, Análisis y Resolución de Conflictos*. Vol. 14, N°1, pp. 1-9. Recuperado de: <https://revistademediacion.com/articulos/mediacion-empresarial-y-la-sucesion-generacional-en-empresas-familiares/>
- Ley 5, 2012. *De mediación en asuntos civiles y mercantiles*, 6 de julio, 2012 (España).
- Ochoa Rocha, M.J. (2021). *La transversalidad de la cultura de paz en la educación*

superior como eje principal para la formación integral de profesionistas. Revista Eirene Estudios de Paz y Conflictos, Vol. 4, N°6, Enero-Junio, pp. 93-112. Recuperado de: <https://www.estudiosdepazyconflictos.com/index.php/eirene/article/view/113/57>

Órgano Judicial de Panamá. (2020). Estadísticas Judiciales. Recuperado de: <https://www.organojudicial.gob.pa/files/estadisticas-judiciales-estadisticas-generales>
ResoluciónA/RES/52/13 de 1998 (Organización de las Naciones Unidas). Cultura de Paz. Enero 15 de 1998.

Mgter. Erick Javier González González

Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, capítulo de Honor Sigma Lambda. Además, ha obtenido los siguientes títulos académicos: Doctor en Métodos Alternos de Solución de Conflictos otorgado por la Universidad Autónoma de Nuevo León, México; Maestría en Mediación, Negociación y Arbitraje; Maestría en Docencia Superior; Maestría en Derecho Administrativo; Maestría en Derecho Procesal; Maestría en Entornos Virtuales del Aprendizaje; Maestría en Derecho Penal y Derecho Procesal Penal; Maestría en Derecho Penitenciario

y Ejecución de la Sentencia; Maestría en Derecho Tributario; Especialista en Experto Universitario en Resolución de Conflictos y Mediación Organizacional; Especialista Experto Universitario en Resolución de Conflictos y Mediación Social; Posgrado en Cumplimiento Normativo; Profesor de Segunda Enseñanza; entre diversos técnicos superiores, diplomados, cursos y seminarios. A su vez, ha sido conferencista en diversos eventos. Actualmente se desempeña como Juez de Garantías y docente en la Universidad de Panamá.