



Anexo

Tercera Ronda de Talleres

XVIII CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

GRUPO DE TRABAJO

Resolución de controversias

23 al 25 de septiembre de 2015

Panamá



DOCUMENTO REPORTE DE ACTIVIDAD

1. Nombre del grupo de trabajo:

Respuesta: Una respuesta al desafío de la resolución justa y efectiva de las controversias

2. Resumen de la actividad realizada (indique brevemente cómo se ha desarrollado la actividad en la mesa, en el caso de ser un grupo presencial; o por otros medios en caso contrario):

Respuesta: El Taller se ha desarrollado sobre la base de una metodología previamente acordada por los tres países coordinadores, Chile, Ecuador y Paraguay. Se definió cuales habían sido los avances en la etapa no presencial hasta esta Tercera Ronda de Talleres. Después se procedió a la presentación de los documentos. Seguidamente, se trabajó en plenario con los insumos existente en cada materia (conciliación en lo laboral, mediación y TTD) avanzándose en la obtención de los productos acordados en el sentido de aprobar las guías prácticas de conciliación laboral, de mediación, el estatuto de la Comisión MARC-TTD, el documento TTD y la propuesta de convenio de colaboración Cumbre, CICAD-OEA.

Destacamos la activa participación de todos los representantes de los países que intervinieron en el Grupo, los participantes OEA, los coordinadores de cada área temática –en el caso de mediación la participación de Gladys Alfonso de Bareiro- y la coordinación conjunta en las actividades realizadas.

3. Metodología de trabajo establecida para el desarrollo del proyecto (haga una breve exposición de la metodología de trabajo que se ha previsto para alcanzar los resultados previstos para el proyecto):

Respuesta: La metodología consistió en la exposición, discusión y análisis de los antecedentes existentes sobre la base del Plan de Trabajo, desde una mirada integral y genérica, hasta lo específico en cada una de las materias (conciliación en lo laboral, mediación y tribunales de tratamiento de drogas y alcohol). Con motivo de la discusión en plenaria de esas tres materias se aprobaron y consensuaron las versiones finales de los documentos de referencia, que comprenden las guías prácticas, diagnóstico, hallazgos y conclusiones, así como los documentos operativos de referencia (el estatuto de la Comisión MARC-TTD y la propuesta de Convenio Cumbre, CICAD-OEA).

4. Plan de trabajo acordado hasta la próxima convocatoria

Respuesta: Los países participantes manifestaron su decisión de seguir trabajando de manera no presencial en actuaciones orientadas a la implementación de los documentos de buenas prácticas

elaborados así como las propuestas de convenio redactadas y estatutarias de la Comisión MARC-TTD. Se consideran cumplidos los objetivos marcados en la última ronda de talleres al haberse concretado:

- 1) La validación del documento del Grupo con el diseño propuesto en materia de mediación, enriquecido en diversos aspectos:
 - Con un apartado sobre consideraciones generales y líneas de actuaciones estratégicas en materia de mediación a emprender por parte de los Poderes Judiciales.
 - En el contenido de buenas prácticas en justicia restaurativa y mediación en materia penal
 - Se incluyó un acápite sobre los insumos utilizados en dicha área temática.
- 2) La validación del documento de conciliación laboral, incluyendo la guía de buenas prácticas.
- 3) La validación del documento sobre el Modelo de Tribunal de Tratamiento de Drogas y Alcohol para Iberoamericana.
- 4) Se validó un proyecto de estatuto de la Comisión MARC-TTD
- 5) Se validó la propuesta de convenio de colaboración Cumbre, CICAD-OEA en materia de TTD.

5. Resultados alcanzados (exponga brevemente los principales resultados alcanzados para su grupo de trabajo en esta ronda de talleres)

Respuesta: Nos remitimos a los objetivos cumplidos precedentemente transcritos en la respuesta a la pregunta 4.

6. Desviaciones importantes del proyecto original (si han propuesto desviaciones importantes respecto de los objetivos o resultados del proyecto original, por favor indíquelas y razone los motivos de las mismas)

Respuesta: No se produjeron variaciones de significación, salvo mencionar, que la redacción final del documento del Grupo con el diseño propuesto en materia de mediación fue enriquecido en diversos aspectos: con un apartado sobre consideraciones generales y líneas de actuaciones estratégicas en materia de mediación a emprender por parte de los Poderes Judiciales; en el contenido de buenas prácticas en justicia restaurativa y mediación en materia penal; finalmente, se incluyó un acápite sobre los insumos utilizados en dicha área temática.

7. Documentos de trabajo que se adjuntan: (por favor haga una relación de los documentos de trabajo resultantes de esta ronda y que son entregados en formato digital a la Secretaría Permanente; para ser incluidos en la web de Cumbre, página correspondiente a los grupos de trabajo <http://www.cumbrejudicial.org/web/guest/xviiiiedicion/grupos>)

Respuesta: Se validaron, previo consenso, los documentos que se enviaron a las Secretarías de la Cumbre, antes de esta Tercera Ronda y que están ya en la web institucional:

- 1) Documento final en materia de mediación, conciliación laboral y tribunales de tratamiento de drogas y alcohol;
- 2) Proyecto de estatuto de la Comisión MARC-TTD
- 3) Propuesta de convenio de colaboración Cumbre, CICAD-OEA en materia de TTD.

8. Nombre de las personas que han participado en el grupo de trabajo:

Respuesta:

- Doris Arias Madrigal (Poder Judicial – Costa Rica)
- Ana Umaña Moreira (Poder Judicial – Costa Rica)
- Gladys Alfonso de Bareiro (Poder Judicial – Paraguay)
- Roberto Contreras Olivares (Poder Judicial – Chile)
- Haydée Carmagnola de Aquino (Poder Judicial – Paraguay)
- Alma Mendez Buongermini (Poder Judicial – Paraguay)
- Danery Medal (Corte Suprema – Honduras)
- Claudina Cantarero (Corte Suprema – Honduras)
- Francisco Xavier Bonilla Soria (Consejo de la Judicatura – Ecuador)
- Paulina Aguirre Suarez (Corte Nacional de Justicia – Ecuador)
- Juan Martínez Moya (Consejo General Poder Judicial – España)
- Margarita Cabello Blanco (Corte Suprema-Colombia)
- José Raúl Torres Kirmser (Corte Suprema- Paraguay)
- Alberto Amiot (CICAD-OEA)
- Antonio Lomba (CICAD-OEA)
- Uriel Barquero Arévalo (Poder Judicial-Nicaragua)
- Ricaurte Soler Mendizábal (Poder Judicial- Panamá)
- Freddy Sanabria Taboada (Organo Judicial-Bolivia)
- Francisco Arias Valera (Consejo del Poder Judicial-República Dominicana)
- José Miguel Torres Espínola (Poder Judicial- Paraguay).

9. Sugerencias para la siguiente reunión

Respuesta: Es vital junto la aprobación de los documentos presentados, la creación de la Comisión MARC-TTD y suscribir el convenio de colaboración con la Cicad-Oea. Asimismo, invitar a los observadores de la (CICAD-OEA) para que sigan participando en las actividades siguientes planificadas al amparo de esta Cumbre.

XVIII EDICIÓN CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

GRUPO DE TRABAJO:

“UNA RESPUESTA AL DESAFÍO DE LA RESOLUCIÓN JUSTA Y EFECTIVA DE LAS CONTROVERSIAS”

CONCLUSIONES DEL GRUPO Y PRODUCTOS:

- 1. GUÍA DE APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA MEDIACIÓN.***
- 2. GUÍA DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL.***
- 3. MODELO DE TRIBUNAL DE TRATAMIENTO DE DROGAS Y ALCOHOL.***

**TERCERA RONDA DE TALLERES.
PANAMÁ
22 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2015**

I. INTRODUCCIÓN GENERAL

Los Poderes Judiciales deben integrarse en el desarrollo de la Cultura de la Paz que aparece proclamada como aspiración de la humanidad en la Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en la Resolución 53/243, de 13 de septiembre de 1999. Cultura de la Paz que dicho instrumento define como “*el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados, entre otros aspectos, en el respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo, la cooperación y el compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos*”.

Estas ideas justifican la necesidad de implementar Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos y Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol (en adelante, MARC-TTD) como desarrollo de un sistema de justicia accesible para todas las personas, confiable, de calidad, en el que ejercen su función jurisdiccional jueces/zas independientes y capacitados/as, y constituye una línea de derivación inspirada en documentos ideológicos nacidos de ediciones anteriores de la Cumbre Judicial Iberoamericana, tales como el Estatuto del Juez Iberoamericano, la Carta de Derechos de las personas en el espacio judicial iberoamericano y las Cien Reglas de Brasilia.

Los MARC-TTD son positivos para el sistema judicial que gana en eficiencia y eficacia, y también produce efectos positivos para las partes, quienes son los protagonistas de la resolución del conflicto pues se obtiene rapidez y agilidad en ello.

Los MARC-TTD permiten ser tratados desde una triple perspectiva: desde el punto de vista conceptual y su relación con el sistema de justicia; desde el ámbito organizativo y desde el campo del ordenamiento jurídico sustantivo y procesal.

Nuestras recomendaciones discurrirán sobre la promoción de los MARC-TTD en el conflicto judicializado, si bien estamos conscientes que alguno de estos mecanismos tienen su escenario natural en el ámbito extrajudicial, como la mediación.

I.1. LOS MARC-TTD CONCEPTUALMENTE

Los MARC-TTD forman parte de la tutela judicial efectiva y se insertan en el derecho de acceso al proceso y a obtener una respuesta de calidad, a la par que lo menos gravosa posible. Por consiguiente, en el conflicto judicializado es la actuación del juez del caso concreto, determinando la adecuación del conflicto para ser sometido al proceso de MARC-TTD, la que permitirá su efectiva implantación como sistema de justicia.

El/la Juez/a debe actuar para asegurar la consecución de una solución rápida, eficaz y a un coste razonable de los litigios y debe contribuir a la promoción de métodos alternativos de resolución de conflictos en una cultura de paz.

Los MARC-TTD precisan un impulso necesario desde los Poderes Públicos en aras a obtener el bien común. Estos mecanismos de resolución de conflictos contribuyen a una mayor eficacia y eficiencia del sistema judicial. Su enfoque ha de ser positivo pues se integran en la tutela judicial efectiva. Existen otros enfoques más complejos y/o reduccionistas de estos mecanismos, como fórmula de desjudicialización de los conflictos, para disminuir las cargas de trabajo y costes del proceso. Estas perspectivas constituyen efectos o consecuencias que pueden redundar en términos de eficiencia para el sistema pero no deben entenderse como objetivos aislados sino incorporados a un sistema de justicia de calidad, eficiente y dotado de seguridad jurídica.

Para facilitar el grado de integración de los Poderes Judiciales en materia de MARC-TTD conviene hacer patente la necesidad de que existan previsiones normativas que además sean compatibles con las buenas prácticas ya aplicadas.

La implementación de MARC-TTD revela un cambio del modelo o rol de juez/a sentenciador/a al de juez/a gestor/a del conflicto, esto es, como canalizador de la solución óptima de éste. Esta transformación alcanza también a las partes intervinientes en el proceso y trasciende a la comunidad en general.

Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos –MARC,TTD- surgen entonces como una respuesta fácil, eficaz y accesible a la ciudadanía cuando se encuentra con algún problema que pudiera tener una solución más sencilla y rápida que la de un juicio. Constituyen la mejor manera de proporcionar respuestas rápidas y viables a los conflictos sociales que se presentan en el día a día de las personas que conviven en una sociedad. Los conflictos se presentan con frecuencia, la cuestión es conseguir formas eficaces de resolverlos.

Dentro de la gama existente de estos medios, métodos o mecanismos, se han escogido tres de ellos por ser considerados los más utilizados en nuestra región, para enfocarlos en este proyecto: la Mediación Judicial, la Conciliación y los TTD.

La Mediación Judicial.

La Mediación Judicial, como “Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos”, ha tenido una amplia acogida en los países iberoamericanos en los últimos años, considerando que constituye una opción de solución pacífica y eficiente de conflictos en distintos ámbitos. En el área judicial es una opción integrada a los servicios de justicia

en materia no penal que permite a los/as ciudadanos/as, a partir de su apertura al diálogo y la concertación, llegar a un acuerdo para la solución del conflicto con la seguridad jurídica requerida.

En vista de la aceptación de este mecanismo, que se sustenta en tres principios claves para su inclusión o desarrollo legislativo: a) descongestión judicial, b) acceso a la justicia y, c) cultura de paz; se han implementado proyectos exitosos especialmente en cuanto a la capacitación a mediadores, mediación escolar, comunitaria y ambiental.

La inclusión de la Mediación Judicial en este proyecto surge como respuesta a la necesidad que existe sobre la efectiva promoción de acuerdos de mediación y desjudicializar aquellos casos que no ameritan la utilización del aparato judicial, ya sea por su cuantía o por sus características particulares. Asimismo, se plantea el mejoramiento de los índices de casos derivados a mediación, como la asistencia de las partes a la misma manteniendo un alto porcentaje de acuerdos. Los beneficios que la mediación representa para la administración de justicia van encaminados principalmente a la descongestión de causas y al uso masivo de este mecanismo como una opción voluntaria y debidamente informada, dentro del ámbito judicial.

De este modo, el proyecto busca fortalecer la utilización de la Mediación Judicial dentro del contexto judicial para contribuir como un servicio de justicia que, en coordinación con el sistema formal, potencie el acceso a la justicia y la solución pacífica de los conflictos y, en definitiva, aporte a la construcción de la cultura de la paz y al desarrollo social.

La Conciliación Laboral.

La Conciliación es uno de los mecanismos con mayor aplicación en el procedimiento laboral, como medio alternativo de resolución de conflictos. Con la conciliación, las personas involucradas en un conflicto tienen la posibilidad de dar fin a esa situación, de una manera sana y pacífica. Hablar de conciliación no solo es atender a la solución de una disputa, sino de educación para la paz, a través de sensibilizar a la gente sobre la posibilidad de gestionar y resolver sus conflictos, lo que fortalece las relaciones interpersonales, la tolerancia, el respeto a las diferencias, los derechos humanos y los procesos democráticos.

La conciliación es un mecanismo muy valorado en el fuero laboral, es decir, el proceso laboral es eminentemente conciliador y el juez del trabajo debe propiciar una salida concertada del conflicto que involucra a trabajadores/as y empleadores/as. Esto significa que no se trata de introducir la conciliación como un mecanismo alternativo de resolución

de conflictos desconocido en la jurisdicción, ella es el mecanismo – por excelencia – de manejo de diferencias entre los actores de la realidad socio-laboral.

La equidad que coadyuva en la utilización de este medio de resolución de conflictos es – de hecho – otro de los principios en los que descansa el Derecho Procesal Laboral. Lo que se quiere significar es que toda la doctrina jurídico-laboral encamina la solución de los conflictos -individuales y colectivos - entre trabajadores/as y empleadores/ras por la vía de la conciliación. De hecho, en la mayoría de los países de Iberoamérica la conciliación es una constante en la legislación laboral, sin embargo, no se trasluce una aplicación efectiva, por lo menos no tiene la incidencia que debería tener en la solución de las causas.

La congestión en los juzgados y tribunales del trabajo lleva necesariamente a la mora judicial; y si bien ésta es un mal que afecta a todas las jurisdicciones, en la del Trabajo tiene consecuencias dramáticas puesto que es bien sabido que otro de los principios fundamentales del proceso laboral es la celeridad. Principio consagrado no por un prurito de eficiencia ni de perfección, sino por la realidad socio-económica que constituye la materia prima del fuero del trabajo.

En efecto, sabido es que el actor/a principal de la jurisdicción laboral es el trabajador/a cuya subsistencia y la de su familia dependen de su salario, con lo cual un proceso litigioso en el fuero del trabajo debería extenderse el menor tiempo posible y la composición debería arrojar un resultado satisfactorio para ambas partes. Es por esto que la conciliación es una herramienta de valor incalculable en este tipo de litigios ya que permite una salida rápida y no traumática entre los protagonistas.

Por lo expuesto, resultaría de vital importancia obtener un consenso en Iberoamérica sobre eventuales normativas que conduzcan a una aplicación efectiva de la conciliación en la jurisdicción del trabajo, todo ello en busca de cumplir con el deber de impartir justicia y apoyar el logro de la paz social.

Los Tribunales de Tratamiento de Droga y/o Alcohol – TTD:

Los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol –TTD- constituyen un programa dentro del sistema de justicia, que está dirigido a infractores cuyos delitos están relacionados con su consumo problemático de drogas. Su función principal es derivar a los infractores a una rehabilitación bajo supervisión judicial, de manera a facilitar el proceso de cambio y favorecer la adherencia al tratamiento, eliminando la reincidencia.

Para lograr estos propósitos se requiere de metodología específica para todos los involucrados, especialmente jueces, fiscales y defensores. Los TTD son una metodología de trabajo, probada y replicable, que no requiere de un tribunal especial, más jueces, o una

dedicación exclusiva. No obstante, no son una simple derivación desde justicia a rehabilitación, sino un programa que se proyecta como política pública.

La creación y expansión del modelo denominado “Tribunales de Tratamiento de Droga y/o Alcohol” o “Cortes de Droga” - TTD - que data de la década de los ochenta, busca la legitimación del sistema de justicia por medio de una respuesta eficaz y costo efectivo en materia penal, para la solución de la reincidencia en infractores de la ley, cuya actividad delictiva está estrechamente ligada al consumo problemático de las drogas.

Es evidente que los TTD, como método alternativo de solución de conflictos penales, permiten no solo contribuir a la seguridad jurídica por medio del fin del espiral delictivo, sino hacer efectiva la paz social, prevenir la perpetración de delitos, fomentar la cohesión social y, en definitiva, legitimar la democracia.

Se considera que el escenario ideal es que todos los países pudieran contar con una política pública de implementación de los TTD o con la propuesta de un modelo que permita ofrecer una solución alternativa al sistema penal. Esta segunda opción es la que se plantea en este proyecto de tratamiento conjunto con los MARC, en la búsqueda de dar una respuesta justa y efectiva al desafío ante el cual nos encontramos.

I.2 LOS MARC-TTD DESDE EL PUNTO DE VISTA ORGANIZATIVO

En la implementación de modelos organizativos o de programas de desarrollo de los MARC-TTD deben proveerse de recursos humanos, materiales, tecnológicos y protocolos de derivación.

La misión de los Poderes Judiciales impulsando los MARC-TTD debe estar acompañada de la adopción de estructuras organizativas y acciones formativas. En cuanto a las primeras, la creación de unidades o programas en los MARC-TTD; y en cuanto a las segundas formación en las Escuelas Judiciales y servicios públicos concernientes a la materia.

Los ejes estratégicos de los MARC-TTD básicamente son tres:

- 1º Proyectar una visión del servicio público de justicia como gestor de conflictos;
- 2º. Empoderar a las propias partes la resolución de sus conflictos;
- 3º. Lograr con su incorporación un efectivo acceso a la justicia al incluir estos mecanismos de resolución de los conflictos en la carta de servicios que debe ofrecer el sistema de justicia.

Todos estos objetivos brindan efectos muy positivos para el sistema de Justicia, y pueden concretarse en: 1) contribuir a ofrecer una justicia más ágil, rápida, eficaz, transparente, cercana y accesible; 2) ayudar a elevar el nivel de satisfacción de los usuarios respecto de los servicios de justicia, y en muchas áreas del Derecho (penal, familia y laboral) permite una mejor gestión del componente humano presente en algunas controversias; y 3) coadyuvar a disminuir las elevadas tasas actuales de litigiosidad, ofreciendo al ciudadano alternativas reales al litigio que además le permite encontrar por sí mismo la solución a su conflicto.

El estado actual de la implementación de los MARC-TTD en los sistemas de justicia, sin perjuicio de los mayores avances en algunos Estados, nos sitúa en un momento que requiere de políticas efectivas de generalización y extensión de estos mecanismos. Es el momento de fomentar desde lo público el sistema de resolución alternativa de conflictos y su incidencia en los indicadores que produzcan un impacto en el desarrollo social.

Por ello resulta conveniente que estos mecanismos de resolución alternativa de conflicto deben ser considerados en diseños estratégicos globales.

Estos diseños estratégicos de MARC-TTD han de hacerse acotados al ámbito territorial o sectorial, según casos y necesidades, siendo aconsejable considerar los siguientes aspectos:

- Un primer objetivo estratégico: fomentar la cultura de la paz y del arreglo pacífico y colaborativo de los conflictos. Para ello resultaría oportuno establecer como líneas de actuación:
- El despliegue de acciones de sensibilización de la ciudadanía, que incluiría las siguientes acciones:
 - 1/diseño y ejecución de campañas ciudadanas de imagen y divulgación de los MARC-TTD
 - 2/ la realización de programas de formación en el ámbito de los centros educativos
- El despliegue de acciones de sensibilización y formación entre colectivos profesionales, con cinco acciones concretas:
 - 1/ diseño y ofertas de un módulo transversal de formación en resolución alterna de conflictos común a todos los estudios universitarios;
 - 2/ la incorporación de un módulo específico de formación en resolución alterna de conflictos en el planes de estudio de las Facultades de Derecho.
 - 3/ el ofrecimiento de un programa tipo de sensibilización y formación en resolución alterna de conflictos a los colectivos profesionales

- 4/ Realizar cursos de capacitación a los jueces y operadores del Programa de Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, para lograr su especialización.
 - 5/ el ofrecimiento de un programa tipo de sensibilización y formación en resolución alterna de conflictos a los colectivos profesionales
- Un segundo objetivo estratégico: promover el liderazgo institucional en el diseño y ejecución de políticas públicas de fomento de los MARC-TTD, con tres líneas de actuación:
 - Fomento de consensos interinstitucionales que contendría como líneas de actuación: 1/ la aprobación de un acuerdo estratégico para el fomento de los MARC-TTD; 2/ la constitución de un Consejo interprofesional de los MARC-TTD.
 - El desarrollo de los marcos normativos en la materia de MARC-TTD que englobaría: 1/ el impulso para la aprobación o adecuación de normativa; 2/ el desarrollo de estándares de calidad y mecanismos de certificación de la misma en materia de MARC-TTD
 - La generalización de estudios estadísticos y diagnósticos sobre uso y tendencias de los MARC-TTD. En este sentido, procedería elaborar y publicar un informe anual sobre el uso de éstos en el ámbito territorial o sectorial elegido.
 - Un tercer eje estratégico dirigido a impulsar el uso de los MARC-TTD en la ciudadanía. Las líneas de actuación se proyectaría en aumentar el número y calidad de la oferta de servicios de MARC-TTD. Las acciones serían:
 - Creación y ofrecimiento de servicios y programas de MARC-TTD en las instituciones y dependencias públicas y/o privadas
 - Elaboración y aprobación de un código deontológico y buenas prácticas
 - Promoción de programas de prácticas con casos reales y especialización para los operadores
 - Elaboración de un protocolo de actuación para el ofrecimiento temprano de MARC-TTD en situaciones especiales (menores infractores,)
 - Mejora de las capacidades y recursos las unidades MARC para la derivación de conflictos
 - Evaluación de calidad de los procesos de MARC-TTD mediante la creación de una comisión de evaluación.
 - Todo diseño estratégico debe incluir ítems de resultados de cada una de las acciones (número de derivaciones, número de cursos de formación, número de

tribunales que ofrecen servicios de MARC-TTD, publicaciones oficiales de los trabajos, etc.). Asimismo una relación de las instituciones responsables de cada acción.

Las arquitecturas de la unidad organizativas o en su caso programas de los MARC-TTD exige por parte de los Poderes Públicos el aporte de medios materiales y recursos humanos y tecnológicos.

Conviene plantear el valor de incluir dentro de los resultados del trabajo realizado en la ronda de talleres de una “Comisión Iberoamericana de Medidas Alternativas de Conflictos-TTD”. Hay razones para la creación de esta Comisión. El carácter dinámico de los MARC-TTD requiere la creación de un foro o comisión que sistematice y oriente las buenas prácticas en la materia y que sirva como espacio permanente de reflexión y seguimiento de las actividades y se le faculte para adoptar recomendaciones, acuerdos o convenios de cooperación en la materia. La constitución de dicha Comisión requeriría la elaboración de un estatuto que incluya sus normas de funcionamiento y otros detalles pertinentes.

II. INSUMOS

Insumos utilizados para los métodos de resolución de conflictos (MARC-TTD):

II.1. Insumos utilizados en la Mediación Judicial:

1. Aportes de los países miembros del Grupo de Trabajo son: Andorra, Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.
2. Diagnóstico regional del estado actual de los programas de aplicación de la Mediación, la Conciliación y los TTD.
3. Otros Documentos:
 - Texto aprobado por el grupo de trabajo en la II Ronda.
 - Buena práctica Paraguay: “Mediación Escolar”.
 - Explicación de la recolección de datos sobre mediación de Chile: “sistema de tramitación electrónica en materia de familia en relación a la mediación”.
 - Documentos de la II Ronda (tabulación final; comentarios; PPT “avances hacía la segunda ronda de talleres; Propuesta TTD).
 - Manual de Buenas Prácticas del Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial del Ecuador.

- Propuesta de Instructivo de Derivación Judicial del Centro de Mediación de la Función Judicial del Ecuador.
- Anexo a la Ley de Mediación (Ley 4498)
- Reglamento de mediación en asuntos relacionados con el adolescente infractor, Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura No. 138-2014
- Resolución No. 1689/2012, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina.
- Resolución 2002/12 Principios Básicos para aplicación de programas de Justicia Restaurativa en Materia Penal de Naciones Unidas.
- Memoria CGPJ España 2014.
- Plan Estratégico Punto Profesionales para la Mediación. Murcia 2014-2015.

4. Fuentes de Internet:

- <http://www.pj.gov.py/contenido/1219-protocolo-de-atencion-para-acceso-a-la-justicia-de-personas-con-discapacidad-sicosocial/1219>
- <http://www.poder-judicial.go.cr/adultomayor/index.php/normativa-institucional?download=72:protocolo-vd>
- <http://www.poder-judicial.go.cr/violenciaintrafamiliar/index.php/de-su-interes?download=380:forense-fin&start=10>
- http://www.sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1415189128-protocolo_Chile_web.pdf
- <http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/resoluciones-del-pleno.html>
- http://www.justiciaviva.org.pe/acceso_justicia/conciliacion/2.pdf

II.2. Insumos utilizados en la Conciliación Laboral:

Esta Guía de Conciliación Laboral tomó como insumo fundamental el “Diagnóstico de Aplicación de la Conciliación en conflictos Laborales de los países de Iberoamérica”. Se consideraron especialmente los resultados obtenidos en las dimensiones estudiadas, específicamente para las propuestas de Protocolo de Conciliación, Estrategias para el Rediseño de Programas de Aplicación de la Conciliación Laboral y para la composición y clasificación de los beneficios que otorga este medio alternativo de resolución de conflictos, así como de las competencias que debe reunir el/a conciliador/a.

Asimismo, en la ejemplificación de Buenas Prácticas ha sido valioso el aporte de los países que participaron en este proyecto y que son: Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y Paraguay.

En cuanto al marco teórico de la misma, se destaca la colaboración de Don Juan Martínez Moya, quien se ocupó del análisis de la siguiente bibliografía:

- Bodas Martín, Ricardo, La conciliación judicial laboral.

En: Cuadernos de Derecho Judicial.- N° XXIII- 1997.- p. 333-365

ISBN 1134-9670.

-Sánchez Pego, Francisco Javier: dos principios rectores del enjuiciamiento laboral. El intento de conciliación judicial y el juicio laboral. Comentarios a las leyes laborales.

Tomo XIII: La nueva ley de procedimiento laboral, (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril) dirigidos por Efrén Borrajo Dacruz. Madrid. EDERSA, 1990. 2 v (839 a 1708 p.) Revista de Derecho Privado.

D.L. M 29442 – 1990. ISBN 84-7130-673-5.

- Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del trabajo, 34° Edición. Madrid. TECNOS, 2013. 835 p. DLM 19123-2013. ISBN 978-84-309-5891-7.

-Montero Aroca, Juan, Introducción al Proceso Laboral. 5° Ed. Madrid; Barcelona. Marcial Pons, 2000. 445 p. DLM 7063-2000. ISBN 84-7248-754-7.

II.3. Insumos utilizados para los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol:

Los insumos ocupados para la realización del documento primer insumo “Propuesta Hacia un Modelo y Estructura Básica de Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol”¹ realizado, fue la siguiente:

- Se consideró los insumos que se aportaron para la confección de un Ante Proyecto de Ley de los tribunales de Tratamiento de Drogas en Chile y en que participaron las principales instituciones del sistema de justicia chileno. Y fue revisado por el magistrado Alberto Amiot Rodríguez adscrito a la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas de la Organización de los estados Americanos (CICAD-OEA).
- Reseña de “Las Caras de la Justicia y el Poder del Estado. Análisis comparado del proceso legal”. Artículo de Diego Palomo Velez. Revista Ius et Praxis de la Universidad de Talca en Chile, volumen 8, N° 1, año 2002, páginas 637 a 642. Se refiere al libro del profesor croata de la Universidad de Yale en Estados Unidos, Mirjan Damaska.
- Convenio Interinstitucional el 29 marzo de 2012 entre las siguientes instituciones: Ministerio de Justicia, Poder Judicial, Ministerio Público, Defensoría Penal Pública, Servicio Nacional de Menores, Gendarmería de Chile, Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y Fundación Paz Ciudadana.
- En el marco del trabajo de grupos de la Cumbre Judicial Iberoamericana, la Dirección de Asuntos Internacionales y Derechos Humanos de la Corte Suprema de Chile se abocó a elaborar un diagnóstico que diera cuenta de la

¹ Este modelo se confeccionó a partir del documento presentado en la Primera Ronda de Talleres de Quito, Ecuador, celebrada entre el 10 al 12 de diciembre de 2014, por el Ministro Roberto Contreras Olivares. Asimismo, consideró los insumos que se aportaron para la confección de un Ante Proyecto de Ley de los Tribunales de Tratamiento de Drogas en Chile y en que participan las principales instituciones del sistema de justicia chileno. Y fue revisado por el magistrado Alberto Amiot Rodríguez, actualmente adscrito a la Comisión Interamericana para Control del Abuso de Drogas de la Organización de los Estados Americanos (CICAD-OEA).

existencia e implementación de los llamados “Tribunales de Tratamiento de Drogas” en el ámbito iberoamericano, documento que se materializó en “Propuesta Hacia un Modelo y Estructura Básica de Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol”.

III. GUÍA DE CADA MECANISMO DE MÉTODO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

III.1. Guía de Aplicación Efectiva de la Mediación Judicial: Buenas Prácticas de la Mediación Judicial en Iberoamérica.

1. Antecedentes, consideraciones generales y líneas de actuación

1.1 Antecedentes

En el marco de los trabajos preparatorios para la XVIII Cumbre Judicial Iberoamericana y de acuerdo a los compromisos establecidos durante la Segunda Ronda de Talleres en Bogotá, Colombia, del 27 a 29 de mayo de 2015, se desarrolla una Guía de Aplicación Efectiva de la Mediación a través de las buenas prácticas identificadas en la región de Iberoamérica en el “Diagnóstico sobre el estado de la mediación judicial en Iberoamérica”.

Esta identificación de buenas prácticas busca promover el uso de la mediación en Iberoamérica con la certeza de que se trata de un mecanismo idóneo para garantizar el acceso a la justicia ya que permite la solución de conflictos transigibles en un término razonable, y con un acuerdo que ambas partes acogen.

Si bien la mediación ha sido adoptada en las legislaciones de la mayoría de países de la región, identificar aquellos elementos que han provocado en ciertos países un uso más amplio, es el objetivo de este documento.

Esta guía retoma entonces la experiencia de los países de Iberoamérica y los traduce en temas concretos a ser fortalecidos.

1.2 Consideraciones Generales

A tenor de las experiencias en materia de mediación llevadas a cabo por los distintos Poderes Judiciales iberoamericanos y del trabajo llevado a cabo pueden considerarse tres objetivos a implementar:

- La consolidación de la mediación como sistema de resolución de conflictos complementario a la jurisdicción y su inclusión dentro de la carta de servicios de la Administración de Justicia para el/la ciudadano/a.

- La visualización de la labor que los Poderes Judiciales, en general, viene realizando en materia de mediación, tanto ante los miembros de la carrera judicial como para el resto de profesionales vinculados a la mediación y a la ciudadanía en general.
- Velar por la calidad de la mediación que se lleva a cabo en los órganos jurisdiccionales.

1.3 Estrategias de actuación

Para alcanzar estos objetivos se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

1.3.1 Diseño de un modelo de gestión de esta materia que permita que los Poderes Judiciales dispongan de datos fiables sobre el desarrollo de la mediación en cada país.

(a) El primer paso, incuestionablemente es tener un conocimiento –lo más exacto posible- de los órganos judiciales que derivan a mediación.

Se ha considerado fundamental, tanto para el logro de esta tarea como de todas las restantes que competen a los Poderes Judiciales, la colaboración institucional, tanto con los propios órganos de representación de la carrera judicial–coordinación interna- como con las restantes instituciones vinculadas a este trabajo–coordinación externa-.

Los órganos judiciales deben informar sobre la mediación que se está realizando en sus respectivos territorios para poder complementar ese “mapa” de la mediación tan necesario.

Respecto a la coordinación externa debe trabajarse en la firma de Acuerdos Marco de Mediación con las Administraciones Públicas competentes en esa área.

(b) Difusión de los datos conocidos en materia de mediación a través de las páginas web de los Poderes Judiciales

En la página web deben figurar –y actualizarse- , entre otros, contenidos los relativos a los datos de la mediación de que dispone el Poder Judicial. Se centran en dos aspectos fundamentales:

- Juzgados que hacen mediación y servicios que prestan mediación en los juzgados. Así se podrá lograr que cada vez sean más y más variados los colectivos profesionales que se interesan por la mediación, lo que indudablemente por un lado revela que la mediación es ahora más conocida y, por otro, que ello contribuye a la difusión de este instrumento de resolución de conflictos.

- Datos numéricos de los resultados de la mediación que se lleva a cabo en cada país. Al respecto deberá: (a) elaborarse unas fichas que deben ser remitidas por los órganos en que se hace mediación; (b) avanzar en la mejora informática de la aplicación de recogida de los datos. Deben publicarse en “abierto” –con las debidas garantías de protección de datos– porque el interés de estos datos es indudable. Por ello, deben facilitar el acceso a ellos desde la “extranet”.

(b)Partiendo de los datos conocidos hasta ahora, los Poderes Judiciales deben intentar potenciar la mediación en aquellas jurisdicciones y territorios donde aparece menos desarrollada.

Debe tenerse en cuenta que la divulgación de la mediación en algunos países por parte de los Poderes Judiciales es una labor casi artesanal. La tradicional ausencia de regulación legal en algunos países ha hecho que el poder ejecutivo no haya destinado medios personales ni materiales a la mediación, siendo excepciones las administraciones con competencia en justicia que lo han hecho.

Para lograr la implicación de todas estas administraciones, en esa línea de colaboración institucional imprescindible deben impulsarse convenios o acuerdos-marco interinstitucionales en materia de mediación.

Las reuniones y conversaciones para la formalización de convenios, protocolos y colaboraciones con organismos e instituciones públicas (colegios profesionales, Universidades) o privadas (Universidades Privadas, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro) para impulsar los procesos de mediación en todas las jurisdicciones, así como la mediación en general y visualizar el esfuerzo de los Poderes Judiciales en esta materia.

Las actuaciones realizadas por los Poderes Judiciales, deben guiarse bien por la demanda de órganos judiciales de apoyo institucional y asesoramiento experto para poner en marcha un servicio o para potenciar el existente o por la apreciación de la necesidad de tener una presencia más intensa en territorios y jurisdicciones donde la mediación aparece poco o nada desarrollada.

1.3.2 Difusión de la labor realizada hasta ahora

Para ello se abren tres posibilidades:

(a)Mejora de la calidad de los datos manejados: proponiéndose dos líneas de actuación:

-Incluir en esos convenios marco de colaboración interinstitucional una cláusula que prevé expresamente el compromiso de intercambio de datos.

-Mejorar el reflejo de la actividad de mediación en la estadística judicial. La estadística judicial deberá recoger al menos los datos básicos de la mediación que se realice en el órgano.

(b) Visualización de la labor realizada

- Difusión a través de la web, abierta al público en general, haciéndola más atractiva y dinámica, con foros de consulta y enlaces de interés.

- Los Poderes Judiciales deben mantener una comunicación directa y bidireccional con los órganos jurisdiccionales y entidades mediadoras.

- Establecer protocolos de canalización de demandas de la Universidades e Instituciones de formación de mediadores para hacer prácticas de mediación en los equipos de los juzgados y trabajos de investigación (estudios de campo, etc.)

(c) Compartir las experiencias de los Poderes Judiciales en materia de mediación en el ámbito internacional

Conscientes de que los Poderes Judiciales lleva años involucrados en la promoción de la mediación, consideramos que debemos compartir nuestra experiencia y conocer qué se está haciendo en ellos. La Comisión MARC-TTD es un escenario oportuno al efecto.

1.3.3 Calidad de la mediación y formación

Evidentemente la calidad ha de abarcar tanto la labor que se hace desde los Tribunales e instituciones que desarrollan los equipos de mediación.

(a) Evaluación. Mantener el seguimiento de la actividad que en este campo se desarrolla por juzgados y Tribunales, atendiendo consultas, intentando corregir disfunciones, incluyéndolo en la actividad de la inspección o auditoría de los Juzgados y tribunales en esta materia.

(b) Plan de mejora. Conforme al resultado de esa evaluación interesa diseñar un plan de mejora, consolidando y avanzando en las buenas prácticas y erradicando disfunciones. En el convencimiento de que la formación de los/as jueces/zas en mediación es un presupuesto previo imprescindible para lograr una adecuada implantación deben impulsarse las siguientes actividades:

- Formativas en general. Interesa trabajar en proyecto formativos que permita llevar la “información” básica sobre mediación que deben conocer los jueces a la práctica totalidad de órganos y tribunales –algo imposible con la actividad formativa tradicional- .

- Potenciar los encuentros formativos con otros colectivos o sectores implicados en la mediación.

2. Definición de “buenas prácticas”²

En general, el concepto de *buenas prácticas* se refiere a toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto.

Las buenas prácticas permiten aprender de las experiencias y aprendizajes de otros, y aplicarlos de manera más amplia y/o en otros contextos (*scaling-up*)³. Pueden promover nuevas ideas o sugerir adaptaciones y proporcionar una orientación sobre la manera más efectiva de visibilizar los diversos impactos de una intervención en las comunidades.

La búsqueda de buenas prácticas se relaciona directamente con los actuales planteamientos sobre los criterios de calidad y eficiencia de las intervenciones sociales, que abarcan no sólo la gestión y los procedimientos, sino fundamentalmente la satisfacción de las necesidades de las personas afectadas y la superación de su problemática⁴.

A partir de la sistematización de diversos criterios una *buen práctica* tiene al menos algunas de las siguientes características:

1. Responde a una necesidad identificada y por tanto tiene objetivo definido, relevante y realista;
2. Desarrolla estrategias basadas en la evidencia y es innovadora en su aplicación, demostrando capacidad de cuestionamiento y creatividad;
3. Propone un sistema riguroso de seguimiento a los procesos y los resultados de las acciones emprendidas a la vez que permite la retroalimentación y reorientación de las acciones;
4. Provoca una mejora sustantiva de la situación que le dio origen; y,
5. Puede incorporar estrategias de sostenibilidad de la iniciativa, propiciando su institucionalización.

²Definición basada en el Manual de Buenas Prácticas del Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial del Ecuador.

³Ampliación del marco conceptual en función de la práctica validada.

⁴Diversas instituciones han desarrollado este concepto de identificación, selección de buenas prácticas en contextos y con perspectivas muy diferentes: inclusión social, perspectiva de género, trabajo con jóvenes, urbanismo social, superación de conflictos, etc. Y cada una de estas propuestas utiliza perspectivas y criterios diferentes para la identificación y selección de las buenas prácticas.

Es frecuente que puedan existir dificultades para la detección de buenas prácticas. Estos problemas pueden deberse a la falta de sistematización del saber. Para vencer estos obstáculos, es necesario contar con un vocabulario común y coherente para todos, que permita expresar y compartir los procesos experimentados; pero, fundamentalmente, las prácticas tienen que poder demostrarse. Para ello es necesario, como se ha hecho en este estudio, que se reúna la información en formatos adecuados, comparables y transferibles de manera que facilite su utilización e interpretación.

3. Buenas Prácticas en Mediación

En función del “*Diagnóstico sobre el estado de la mediación judicial en la Comunidad Iberoamericana*”, se han identificado las siguientes buenas prácticas en materia de mediación:

3.1 Diseño y ejecución de estrategias de difusión de la mediación, sus pasos y beneficios

En cuanto a la promoción de los métodos de solución de conflictos, se ha identificado la buena práctica que consiste en desarrollar e implementar programas de difusión de la mediación a través de medios de comunicación masivos, con el objeto de favorecer en la opinión pública la confianza en someter a mediación los diferendos transigibles y, por otra parte, estrategias de difusión a grupos objetivo con una explicación de los pasos que conlleva una mediación y sus beneficios.

En el primer caso, se ha visto la necesidad de difundir la mediación como una vía de acceso a la justicia y garantía de derechos, alternativa al proceso judicial y con el mismo valor que esta última. En Ecuador, por ejemplo, durante el 2014 se desarrolló la campaña “Mediación: acuerdos con justicia”, que buscó posicionar a este mecanismo de resolución de conflictos como la vía idónea para encontrar justicia en un conflicto.

Este tipo de campañas de difusión masiva pretenden llegar al potencial usuario o usuaria de la administración de justicia y convencerlos que su conflicto transigible puede ser solucionado de una forma efectiva y rápida a través de la mediación.

Diferente es el caso de las estrategias de promoción de la mediación dirigida a grupos objetivos como los operadores y operadoras de justicia (jueces, juezas, fiscales, defensoras y defensores públicos, etc) profesionales del derecho, actores sociales, miembros de instituciones públicas y privadas, miembros de gremios o asociaciones, estudiantes y ciudadanía en general. De acuerdo al grupo objetivo con el cual se pretende la promoción de la mediación, se eligen los medios para hacerlo, los mismos que pueden ser medios alternativos, casas abiertas, mesas informativas, *stands* itinerantes, la utilización de material gráfico y visual, volanteo, entre otros; o bien medios interpersonales como charlas,

conversatorios, talleres, reuniones. Estos últimos permiten una interacción con el receptor del mensaje y procura una mayor apertura a través de un contenido más profundo que una simple propaganda, lo que supone un ejercicio de reflexión sobre los derechos y la forma de ejercicio de los mismos. Se identifica en Ecuador la experiencia en el uso de la metodología denominada “Los 4 pasos de la mediación”:

1. Para y escucha: Implica reconocer la percepción del conflicto que tiene la otra persona, para reconocer nuevas alternativas y ver el problema de una manera distinta.
2. Dialoga: Implica comunicar y expresar con claridad nuestras necesidades, manteniendo el respeto hacia el otro en vía de resolver un conflicto y en la búsqueda de la construcción de acuerdos.
3. Decide: Implica definir lo que se desea o necesita para construir opciones de solución.
4. Acuerda: Implica una opción para resolver el problema de mutuo acuerdo, de manera rápida y efectiva, siendo las partes sus propios jueces.

Estos pasos están presentes en todo proceso de mediación y son fundamentales para la consecución de acuerdos de beneficio mutuo que ponga fin al conflicto.

Con la evolución de la promoción de la mediación se han introducido otras dinámicas y metodologías de promoción, por ejemplo: alianzas para la promoción con grupos de artistas alternativos que promueven la cultura de paz y que en una actividad itinerante, preceden a la actividad de apertura del servicio en una localidad determinada.

Otra forma de promoción que ha resultado efectiva es el trabajo con socios estratégicos públicos y privados que trabajan o se relacionan alrededor de conflictos que pueden mediar, por ejemplo, Secretarías de Estado que manejan proyectos de promoción de los derechos de grupos de atención prioritaria (mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad, adultos mayores, consumidores y usuarios, personas en situación de movilidad, entre otros).

Por otro lado, se ha profundizado el trabajo con operadores de justicia, como los jueces y juezas, en el proceso de sensibilización respecto de los beneficios que tiene para el sistema judicial la derivación y ejecución de actas de mediación, logrando muy buenos resultados en el incremento de casos derivados a mediación.

Bajo el principio “no se puede reclamar por un derecho que no se conoce”, en Ecuador se le asigna igual importancia a la prestación del servicio de mediación como a la promoción del mismo. En una actitud proactiva, se trata de acercar el servicio a la población superando la vieja realidad de que la población debe ir hacia el servicio.

En Paraguay, con el compromiso de mejorar el acceso a la justicia, se desarrolló una campaña educativa desde el 2007, entendiendo que la educación y la información son herramientas determinadas para mejorar el acceso a la justicia. La campaña de *Mediación Escolar* estimula la mediación para resolver conflictos entre alumnos, profesores y directores de centros educativos, como grupo objetivo. Además consigue atraer el interés de los jóvenes que empiezan a desempeñar la función de mediadores en el entorno escolar extendiendo este conocimiento hacia sus familias.

3.2 Códigos de ética para la aplicación de la mediación

Se ha identificado como una buena práctica, la existencia de códigos deontológicos o de ética para la práctica de la mediación, como documentos de gran valor práctico que permiten encontrar solución a los principales cuestionamientos de índole ético-práctico a los que se pueden enfrentar las y los mediadores en el desarrollo de sus funciones.

El Código de Ética de los Mediadores de Argentina⁵ contiene los deberes de las y los mediadores que permiten garantizar los principios rectores de la mediación. En primer lugar, la o el mediador tiene la obligación de informar sobre la naturaleza, características, reglas, alcances y excepciones de la mediación, de tal manera que las partes estén completamente instruidas sobre el proceso, permitiendo así tomar las mejores decisiones respecto a su intervención en la mediación, como elemento fundamental del principio de voluntariedad. Asimismo, el principio de confidencialidad determina el deber de la o el mediador de guardar absoluta reserva total o parcialmente sobre las actuaciones, documentos de trabajo, anotaciones, comunicaciones, información proporcionada por las partes, datos personales, entre otros elementos aportados durante el proceso.

Siendo la o el mediador un *tercero neutral*, debe mantener una conducta imparcial y equilibrada, despojada de prejuicios o favoritismos. Debe evitar la presencia de actitudes discriminatorias basadas en cualquier consideración y generar confianza en su imparcialidad. Ello además se articula con el deber de abstenerse de recibir o intercambiar obsequios, favores o información de una de las partes. En ese sentido, además se contemplan las razones por las cuales la o el mediador debe excusarse de intervenir en un caso⁶. Se consideran otros deberes, tales como: la debida diligencia, capacitación

⁵Anexo a la Ley de Mediación (Ley 4498)

⁶Se establecen los siguientes casos: a) Si tuviese relación de parentesco con algunos de los participantes, mandatarios o abogados; b) si el mediador o sus consanguíneos o afines tuviesen interés en el conflicto,

permanente, búsqueda de la excelencia profesional y el manejo apropiado de las formas de divulgación, publicidad y ofrecimiento del servicio de mediación. Finalmente, se crea la figura del Tribunal de Ética, responsable de aplicar las disposiciones contenidas en el Código de Ética, imponer sanciones y garantizar el derecho a la defensa de las y los mediadores.

3.3 Existencia de un protocolo de actuación para la mediación de casos relacionados con personas en condición de vulnerabilidad

Se ha identificado como buena práctica el diseño de protocolos de actuación específicos para la mediación de aquellos casos relacionados con personas en condición de vulnerabilidad. La importancia de estos protocolos radica en la necesidad de garantizar un equilibrio en las relaciones de poder que puedan estar en juego durante la mediación. En ese sentido, a través de estos protocolos, la o el mediador debe propiciar un ambiente cómodo con un lenguaje verbal y kinésico apropiado, adaptando el proceso de mediación a cada caso particular y creando un sistema de comunicación entre el mediador y cada una de las partes y las partes entre sí. La condición particular de las personas con capacidades especiales, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas víctimas de violencia, adultos mayores, migrantes o pertenecientes a minorías étnicas y otros grupos que se puedan identificar hace imperativa la adopción de protocolos adecuados que garanticen un tratamiento adaptado a cada realidad asegurando así la integridad, acceso y participación óptima en un proceso de mediación.

Desde una perspectiva de derechos humanos, los Estados tienen obligaciones de carácter prioritario dirigidas a las personas en situación de vulnerabilidad, que aseguren un acceso equitativo a los servicios de justicia; particularmente la mediación como un método alternativo, permitiéndoles de esa manera participar libres de cualquier tipo de presión, ser escuchados y escuchadas, entender con claridad lo que está sucediendo en cada etapa del proceso de mediación, conocer adecuadamente las consecuencias de sus decisiones, contar con asesoría profesional de forma directa y oportuna, tener facilidades para el acceso al medio físico, tener apoyo y contención psicológica de ser necesario, entre otros. Estas y otras condiciones constituyen un catálogo amplio de medidas afirmativas cuya garantía es responsabilidad de los estados, los cuales deben asegurar su correcta implementación en los ámbitos público y privado.

sociedad o comunidad con algunos de los participantes, sus mandatarios o abogados; c) si tuviese pleito pendiente con algunas de las partes; d) si fuese acreedor, deudor o fiador de algunas de las partes; e) si hubiese sido autor de denuncia o querrela, o hubiese sido denunciado o querrellado por algunos de los participantes; f) si hubiese sido denunciado por algunas de las partes ante el funcionario a cargo del Registro de Mediadores o el Tribunal de Ética creado por la ley; g) si hubiese sido defensor, brindando servicio profesional o asesoramiento o emitido dictamen u opinión, o dado recomendaciones respecto del conflicto; h) si hubiere recibido beneficio de importancia de algunos de los participantes; i) si tuviese relación de amistad íntima o que se manifieste por gran familiaridad o frecuencia en el trato con alguno de los participantes; j) si tuviese relación de enemistad o de odio o resentimiento con alguna de las partes; y, k) si se diese cualquier otra causal que a su juicio le impusiera abstenerse de participar en la mediación por motivos de decoro o delicadeza.

Entre otros casos, encontramos que en Paraguay se expidió el *Protocolo de Atención para Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad Sicosocial*⁷, el cual contiene disposiciones referentes a la Oficina de Mediación. Este documento indica la manera en que los funcionarios en un contacto inicial deben identificar a una persona con discapacidad sicosocial, mediante las características comunes que exponen, y aplicar las pautas de actuación pertinentes.

En Costa Rica se cuenta con un *Protocolo de atención a víctimas en los juzgados de violencia doméstica*⁸ y un *Protocolo de atención a víctimas de violencia sexual y/o doméstica en el Departamento de Ciencias Forenses*⁹, los cuales contienen una referencia a los procesos de conciliación y mediación. Por su parte, en la República de Chile se aplica el *Protocolo de asistencia jurídica para la atención de niños, niñas y adolescentes involucrados en conflictos jurídicos de familia*¹⁰, el mismo que cuenta con referencias sobre mediación en este ámbito.

En Ecuador se ha desarrollado un protocolo para la mediación en materia de adolescentes infractores¹¹ el mismo que se dirige a garantizar los derechos de los adolescentes, consagrados en la normativa jurídica vigente; motivar la asistencia de las partes en los casos que proceda; aplicar técnicas para generar diálogo y facilitar la construcción de acuerdos en los procedimientos de mediación; mantener registros de las actas de mediación y las constancias de imposibilidad de mediación; mantener la reserva del procedimiento de mediación.

Es importante indicar que para la mediación en materia de adolescentes infractores debe contarse con el consentimiento libre, informado y exento de vicios por parte de la víctima y la aceptación expresa, libre y voluntaria del adolescente procesado;

3.4 Existencia de indicadores para evaluar la calidad en la prestación del servicio de mediación

⁷ Disponible en: <http://www.pj.gov.py/contenido/1219-protocolo-de-atencion-para-acceso-a-la-justicia-de-personas-con-discapacidad-sicosocial/1219>

⁸ Disponible en: <http://www.poder-judicial.go.cr/adultomayor/index.php/normativa-institucional?download=72:protocolo-vd>

⁹ Disponible en: <http://www.poder-judicial.go.cr/violenciaintrafamiliar/index.php/de-su-interes?download=380:forense-fin&start=10>

¹⁰ Disponible en: http://www.sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1415189128-protocolo_Chile_web.pdf

¹¹ Reglamento de mediación en asuntos relacionados con el adolescente infractor, Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura No. 138-2014, disponible en: <http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/resoluciones-del-pleno.html>

En el ámbito iberoamericano se ha identificado como buena práctica la existencia de instrumentos de evaluación de la prestación del servicio de mediación en forma de indicadores de calidad, que permiten a las y los operadores y personas usuarias el acceso a datos contrastados y validados por los organismos encargados de supervisar los sistemas nacionales de mediación.

Por tanto, es importante una efectiva recopilación de la información que dé cuenta del desarrollo de la mediación y su impacto en la sociedad y en el sistema judicial, para ello, cada país mantiene y utiliza mecanismos de procesamiento de la información y realización de estadísticas que le permiten realizar la evaluación y planificación necesaria para el fortalecimiento de este servicio.

3.5 Establecimiento de un Perfil para la Persona Mediadora

Debe considerarse inicialmente la diferencia conceptual entre los términos “requisito” y “perfil”. Por lo general, los requisitos para el ejercicio de la mediación son circunstancias o condiciones establecidas por las legislaciones locales, cuya verificación corresponde al organismo público encargado del registro nacional de mediadores. En ese sentido, se trata de condiciones jurídicas tales como la mayoría de edad, el goce de determinados derechos, títulos académicos, entre otros.

Por su parte, el término “perfil” es definido de la siguiente manera:

El perfil es el conjunto de características generales y específicas que debe tener alguien para desempeñar de buena forma el cargo. [...] el perfil es producto de un trabajo de análisis, en donde se examina qué requisitos, características, rasgos o competencias deben tener las personas para poder desempeñar bien el cargo; es decir, qué rasgos subyacen detrás de las funciones propias de un cargo específico¹².

Partiendo de la diferenciación de términos realizada, esta sección se concentra en el perfil de la persona mediadora. Así, se han identificado dos elementos: los actitudinales y los de competencias.

- a) Elementos actitudinales: Son componentes cognoscitivos o perceptivos (lo que cree), afectivos (lo que siente) y conativos (respuesta conductual) que influyen en el comportamiento de la persona mediadora:
 - Actitud de escucha activa y uso de un lenguaje neutral y claro;

¹²PRAXIS Consultores Cía. Ltda. «Perfil de un cargo.» Septiembre de 2007. <http://praxischile.blogspot.com/2007/09/perfil-de-un-cargo.html> (último acceso: 27 de agosto de 2015)

- Actitud empática y autocontrol emocional;
 - Sensibilidad hacia los valores que tienen las partes y a las diferencias personales y culturales; y
 - Compromiso con la construcción de la cultura de paz.
- b) Elementos de competencias: Son conocimientos, habilidades y destrezas que le permitirán a la persona mediadora ser eficaz (cumplimiento de objetivos) y eficiente (uso adecuado de recursos) en el ejercicio de su labor:
- Carácter profesional, debiendo tener una formación determinada en técnicas de mediación;
 - Manejo de los principios de la mediación;
 - Habilidad propia para tratar de forma imparcial que las partes resuelvan su conflicto (manejo de conflictos, técnicas de negociación y desarrollo analítico de controversias);
 - Conocer los límites de su ejercicio como mediador (conocimiento en el ámbito legal); y,
 - Capacidad para gestionar procedimientos de mediación, derivaciones procesales, para mantener de forma ordenada registros de actas de mediación y para presentar informes sobre las actividades de mediación.

3.6 Formación de los mediadores

A fin de que la o el mediador pueda cumplir con el perfil antes señalado, sobre todo en lo relativo a los “elementos de competencia”, la formación a mediadores es fundamental. En la región existen experiencias exitosas en este sentido, como por ejemplo en Argentina, donde el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos cuenta con una Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos, desarrolla capacitaciones en tres áreas temáticas:

- Formación básica en mediación prejudicial y formación continua;
- Mediación comunitaria; y,
- Mediación escolar.

Entre tales requisitos se encuentra la aprobación del “Seminario Obligatorio”, cuyo objetivo fundamental es:

“[...] debatir acerca de las distintas concepciones y alcances de la noción de ‘acceso a la justicia’ a la luz de las políticas públicas impulsadas por el Estado Nacional. Específicamente, desde un enfoque multidisciplinario, se plantea abordar la relación entre el acceso a la justicia y la mediación como práctica social de reciente formación e instrumento de cambio, participación e inclusión.- Se pretende, asimismo, nutrir a los asistentes de herramientas conceptuales e instrumentales para perfeccionar su formación y ejercicio profesional. A tales efectos se analizarán las innovaciones introducidas por la Ley N° 26.589 y su Decreto Reglamentario N° 1467/11, y se reflexionará sobre los dilemas y desafíos de la práctica del rol de mediador prejudicial y sus implicancias éticas¹³”.

También se establece un “Plan de Estudios de Formación inicial para aspirantes a mediadores, el cual cuenta con tres instancias: a) Curso introductorio a la mediación; b) Entrenamiento en mediación, y, c) Pasantía en mediación. Cada instancia contiene contenidos teóricos y prácticos tales como: concepto de la mediación, pertinencia de su utilización, teoría del conflicto, teoría de la negociación, teoría de la comunicación, características de la mediación, técnicas requeridas para cada etapa, aspectos legales de la mediación, información previa, el parafraseo, la escucha activa y la neutralidad, legitimación racional, contenido y forma del acuerdo, entre otros.

Igualmente, en Colombia se encuentra vigente la Ley 640 de 2001, la cual establece las normas relativas a la conciliación (mediación) en dicho país. El artículo 7 de esta Ley establece que para actuar como conciliadores (mediadores), los abogados deben acreditar capacitación en mecanismos alternativos de solución de conflictos avalada por el Ministerio de Justicia y del Derecho.

Por su parte, en Perú, el Reglamento a la Ley de Conciliación¹⁴ establece la obligación de los centros de formación y capacitación y la Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial de evaluar la vocación, habilidades y actitudes de las personas que aspiren a ser parte de los cursos de formación y capacitación de conciliadores. Este Reglamento establece dos fases de formación: la fase lectiva y la fase de afianzamiento de habilidades conciliatorias. La fase lectiva comprende los siguientes contenidos:

- Teoría del conflicto social;
- Teoría de la negociación y técnicas de negociación;
- Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos;

¹³Resolución No. 1689/2012, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina. Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/201715/norma.htm>

¹⁴Disponible en: http://www.justiciaviva.org.pe/acceso_justicia/conciliacion/2.pdf

- Modelos conciliatorios;
- Técnicas de comunicación;
- Conciliación extrajudicial, procedimiento y técnicas de conciliación extrajudicial;
- Marco legal de la conciliación extrajudicial;
- Ética aplicada a la conciliación extrajudicial.

Por su parte, la fase de afianzamiento de habilidades: *“consiste en la práctica simulada de conducción de audiencias conciliatorias, que concluye con una evaluación. Esta fase, se desarrolla de forma individual, con un mínimo de tres audiencias simuladas por alumno, cada una, con una duración mínima de una hora lectiva”*.

Finalmente, en Ecuador se ha dado un fuerte impulso a la formación de los mediadores que forman parte del Centro de Mediación de la Función Judicial. Para este efecto, se ha diseñado una malla curricular de formación a mediadores y mediadoras a partir de una metodología basada en la práctica, que contempla el abordaje de los siguientes temas:

- La mediación: base conceptual principios generales y aproximaciones metodológicas;
- Principios jurídicos de la mediación;
- La persona mediadora;
- Teoría y manejo del conflicto;
- Comunicación
- Negociación;
- Manejo estratégico de la mediación;
- Actas de mediación;
- Ejercicios prácticos y simulación;
- Profundización por materias;
- Manejo de incidentes críticos y dilemas éticos observación de audiencias reales de mediación; y,
- Co-mediación.

3.7 Establecimiento de un procedimiento para la derivación de causas desde la justicia ordinaria hacia la mediación

Se entiende por derivación el acto procesal dirigido a solucionar una causa judicial a través del procedimiento de mediación, que haya sido previamente sometida a conocimiento de las juezas y jueces, y que verse sobre materia transigible.

La derivación de causas desde la justicia ordinaria hacia la mediación es una figura relativamente nueva en los sistemas de justicia de la comunidad Iberoamericana. Su establecimiento está encaminado a lograr diversos objetivos, desde una perspectiva de derechos (v. gr., garantizar el acceso a una justicia ágil, económica y eficiente); operativa (v. gr., descongestión del sistema de justicia ordinaria); y, estratégica (v. gr., promoción de la mediación). En ese sentido, se ha considerado como una buena práctica el contar con un procedimiento para la derivación judicial que, principalmente, garantice los principios informadores de la mediación, tales como la voluntariedad, confidencialidad, flexibilidad, entre otros.

Para la práctica de la derivación judicial es importante aplicar los principios de mínima intervención judicial, debido proceso, celeridad procesal, gratuidad, inmediatez y voluntariedad.

A continuación, se explica un procedimiento de derivación a partir de la práctica en varios países de la región:

a) Procedencia: La derivación procede de oficio o a petición de parte, preferentemente desde el momento en que han sido citadas las partes hasta antes de dictar sentencia o resolución o en cualquier fase procesal.

Puede solicitarse la derivación después de emitida la sentencia o resolución con el fin de resolver las formas de pago o el cumplimiento de las mismas. El operador de justicia, previamente, debe haber establecido los montos que, por liquidación o indemnización, se deban.

Emitido el auto de derivación por parte del operador u operadora de justicia, y dentro de un término establecido, las partes pueden aceptar, negarse a la mediación o solicitar cambio del centro de mediación. El silencio de las partes se entiende como aceptación tácita para iniciar el proceso de mediación.

Con la aceptación expresa o tácita, la o el operador de justicia remite al centro de mediación respectivo las copias simples de los documentos necesarios para tomar pleno conocimiento del proceso y las particularidades del caso.

Finalizado el proceso de mediación, el centro de mediación respectivo devuelve al juzgado competente el original del acta o constancia correspondiente y la copia certificada del registro de comparecencia debidamente firmada.

El centro de mediación, previo admitir una causa derivada para ser atendida a través del procedimiento de la mediación, deberá analizar los siguientes elementos:

- a) Que la materia sea transigible;
- b) Que la causa derivada no sea de aquellas que podría ser declarada en abandono;
- c) Que la causa contenga los siguientes datos de la parte actora y demandada:
 - Nombres y apellidos completos;
 - Números del documento de identidad;
 - Dirección del domicilio, lo más exacta posible;
 - Correo electrónico;
 - Teléfono fijo y/o celular; y,
 - Casillero judicial y/o electrónico.

En caso de que el centro de mediación reciba el expediente de derivación sin datos de contacto de las partes, o la causa no cumpla con los parámetros de derivación judicial previstos, devolverá a la o al operador de justicia que conoce la causa, mediante oficio motivado, con el fin de aplicar el principio de debida diligencia.

Si dentro del término establecido desde la recepción de la derivación, el centro de mediación no remitiere el resultado del acta, la o el operador de justicia continuará la tramitación de la causa, sin perjuicio de que las partes puedan comunicar por escrito su decisión de ampliar dicho término.

En caso de que las partes lleguen a un acuerdo total, el operador de justicia que derivó la causa adjuntará el acta de mediación al expediente y archivará la causa, excepto en las materias que de acuerdo a la legislación vigente sean susceptibles de revisión.

Si las partes hubieren llegado a un acuerdo parcial podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no hayan sido parte del acuerdo.

Mientras una causa estuviere derivada a mediación se suspenderá la sustanciación de la misma, por lo que no podrá demandarse nuevamente el asunto reclamado en otra judicatura.

3.8 Seguimiento y ejecución de los acuerdos

A través del diagnóstico se logró determinar que los acuerdos de la mediación presentan algunas dificultades en su seguimiento y ejecución, este hallazgo lleva a establecer que existe la necesidad del efectivo seguimiento y ejecución de los acuerdos para lograr la efectividad en la ejecución mediación.

El acceso a la justicia de las personas usuarias puede garantizarse de forma ágil y efectiva, evitando malas prácticas de utilización de los MARC, para retrasar los procesos.

En ese sentido, es esencial que se brinde el seguimiento de los planes reparadores o acuerdos que surgen de los procesos de mediación a través de un alto control, pero al mismo tiempo un alto apoyo como lo hace el modelo restaurativo que se implementa en Costa Rica.

3.9 La mediación dentro del concepto de justicia restaurativa.

Naciones Unidas define justicia restaurativa como: “...una respuesta evolutiva al delito que respeta la dignidad y la igualdad de todas las personas, favorece el entendimiento y promueve la armonía social mediante la recuperación de las víctimas, los delincuentes y las comunidades...”¹⁵

De esta forma se convierte en un mecanismo destinado a garantizar el acceso a la justicia, estimulando un mayor uso de medios alternativos de resolución de conflictos, soluciones y de sanciones alternativas distintas a la sanción privativa de libertad.

En Costa Rica, el Programa de Justicia Restaurativa ha logrado resultados positivos con alta incidencia en el sector social, destacando aportes en salud, seguridad ciudadana, educación y en la promoción y desarrollo humano, lo que ha permitido un verdadero acceso a la justicia de las personas usuarias, a las poblaciones en condición de vulnerabilidad, con alta efectividad y eficiencia reduciendo el retraso judicial con un costo menor.

Se ha trabajado con la persona víctima, la persona imputada, las familias y la comunidad, estableciéndose con su participación la reparación integral de los daños causados. El alto contenido social y comunitario, acorde con las ideas de la democracia participativa ha

¹⁵ Resolución...

permitido que la comunidad y las personas involucradas sean incentivadas a participar y ser parte de la solución del conflicto penal y social, contribuyendo con ello a la paz social.

3.9.1 Justicia Restaurativa en materia penal.

Como parte de la labor del equipo interdisciplinario en los programas de Justicia Restaurativa se ha trabajado con la persona víctima, la persona imputada, las familias y la comunidad, estableciéndose con su participación la reparación integral de los daños causados. El alto contenido social y comunitario, acorde con las ideas de la democracia participativa ha permitido que la comunidad y las personas involucradas sean incentivadas a participar y ser parte de la solución del conflicto penal y social, contribuyendo con ello a la paz social.

La persona víctima. Dentro del programa ha mantenido una participación activa. Esa participación de la persona víctima (individual y social) ha sido fundamental, para lograr la apertura a la restauración del daño. A través de la Justicia Restaurativa a las personas víctimas se les está devolviendo paulatinamente el conflicto y se le satisfacen necesidades como el derecho a la información; el empoderamiento dentro del conflicto y la restitución del daño ocasionado o reparación de éste en sus propios términos. A través del proceso restaurativo se le ha garantizado el acceso a la justicia y a la efectiva solución del conflicto.

A las personas víctimas se les brinda una atención personalizada a través de entrevistas informales, las cuales llevan a comprender los alcances de su participación en el proceso restaurativo.

La persona imputada. En la visión restaurativa, la persona imputada ha logrado asumir la responsabilidad por el resultado de sus actos, al mismo tiempo fortalece la empatía y la responsabilidad transformando su conducta recibiendo el apoyo para la reintegración a la comunidad.

Los compromisos del plan reparador suponen el servicio comunal que brindan las personas imputadas, lo que ha representado un alto impacto en horas de servicio a la comunidad.

Es fundamental, cuando procede la intervención terapéutica que debe ser coordinada con diferentes organizaciones estatales relacionadas con la prevención de la violencia, fármaco dependencia y o consumo del alcohol.

La comunidad. La constitución de la Red de Apoyo Institucional es uno de los componentes a través del cual se ha brindado un abordaje integral al conflicto con visión humanista del proceso penal, a través de la participación de instituciones gubernamentales y organismos no gubernamentales, lo que le ha permitido a la persona imputada la

posibilidad de una efectiva reinserción social articulada con la comunidad en el cumplimiento de planes reparadores que involucran servicio comunitario o tratamiento.

A la víctima le brinda la restitución y reparación del daño sufrido, el acceso a la información; el empoderamiento ante el hecho delictivo y la atención necesaria dentro del conflicto.

Con la aplicación de la justicia restaurativa se puede tener la certeza de que se superarán las soluciones parciales entre persona ofensora y persona víctima, a través de una estructura institucional que busca por medio de la aplicación transversal de los mecanismos idóneos, reparar el daño, lograr soluciones más humanas, incluyentes e integrales y contribuir a la disminución de la reincidencia.

3.9.2 Justicia Restaurativa en materia Penal Juvenil.

El Programa ha permitido introducir los componentes de la Justicia Restaurativa y consolidar sus técnicas en forma transversal en la solución de conflictos de personas menores de edad en conflicto con la ley a partir de la capacitación que se ha dado en los diferentes circuitos judiciales del país.

Desde el punto de vista de la política criminal el trabajo conjunto entre los equipos en materia Penal Juvenil y la Justicia Restaurativa han sido exitosos al brindar respuesta pronta y cumplida a las personas usuarias del sistema penal juvenil que como población vulnerable requiere de un trato equilibrado y eficiente, cumpliendo los estándares internacionales de garantía de los derechos de la niñez y adolescencia.

3.10 Mediación en materia penal

La figura de la Mediación en materia penal en Paraguay tiene fuerza legal. Las normas del Código Procesal Penal en Paraguay permiten el uso de la Mediación en el contexto de la conciliación penal. La conciliación se halla prevista tanto para los delitos de acción penal pública, como para los delitos de acción penal privada. Los jueces vienen logrando garantizar la vigencia de la Ley a través de esta novedosa institución incorporada por el Código Procesal Penal. La función jurisdiccional puede verse beneficiada con un adecuado apoyo que extienda el funcionamiento del Servicio de los Mediadores del Poder Judicial al área penal.

Se ha puesto en vigencia un Plan Piloto que inicia el apoyo a la gestión jurisdiccional con los Tribunales de Sentencia en los trámites de delitos de acción penal privada,

3.9.3 Descripción

La mediación penal es un proceso por el cual dos partes, llamadas víctima y ofensor, intentan con la ayuda de un tercero imparcial denominado mediador, resolver un conflicto surgido por la presunta comisión de un ilícito penal.

La mediación pueden ser judicial o *extrajudicial*, según se haya o no iniciado un Proceso con ocasión del conflicto penal subyacente.

Es un proceso de solución de conflictos penales guiado por un tercero imparcial, en el que las partes participan voluntariamente, buscando en forma colaborativa el *restablecimiento del equilibrio roto por la transgresión* ocasionada por un delito o falta, mediante la restauración de sus consecuencias y la reconciliación de las personas *afectadas*.

En lo que respecta al proceso de acción penal privada el artículo 424 del Código Procesal Penal permite delegar la audiencia de conciliación que es obligatoria como instancia procesal, en un tercero, cuando exista conformidad de las partes.

El Servicio de Mediación puede ser de extraordinaria utilidad en el descongestionamiento del volumen de audiencias de los Tribunales de Sentencia hoy sobrepasados por la demanda de los juicios orales y públicos en el que la actuación y presencia del juez es indelegable.

3.10.2 Características

La Mediación Penal se caracteriza por ser:

Voluntaria: El proceso de mediación requiere del libre consentimiento de víctima y ofensor, el cual podrá ser retirado en cualquier etapa del mismo previa al eventual acuerdo.

Oficial: La decisión de derivar el proceso penal corresponde a la Autoridad Judicial. En los delitos de acción privada y en los perseguibles a instancia de la víctima.

Gratuita: El proceso de mediación será gratuito, sin perjuicio de la obligación de cada parte de abonar a su abogado los honorarios que correspondan.

Flexible: El proceso de mediación no tendrá más formalidades que aquéllas que se exijan en las normas correspondientes. No se trata de desorden pues se trata de un proceso, más bien lo que vemos es la ausencia de plazos específicos para este proceso.

Los actos de comunicación se realizarán por cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción, quedando convalidados en cualquier caso por la efectiva comparecencia del citado o requerido en la sede Judicial o en la Dirección de Mediación.

Principio de economía procesal: guarda relación con la concentración de las actuaciones y con el de celeridad del proceso.

Confidencial: Las manifestaciones durante las Audiencias de Mediación, así como los documentos y registros de casos, tendrán de carácter confidencial para el mediador, las partes y terceros intervinientes.

La transgresión del deber de confidencialidad dará lugar a las responsabilidades penales o disciplinarias que correspondan.

El mediador deberá de informar a las partes del deber de confidencialidad.

El mediador estará inhabilitado para deponer como testigo, perito o asesor en cualquier proceso relativo al conflicto objeto de mediación.

El mediador, las partes o terceros intervinientes quedarán exonerados del deber de confidencialidad en los siguientes supuestos:

- a) Por acuerdo previo.
- b) Cuando en el curso de la mediación se obtenga información de la inminente comisión de un delito o se evidencie un riesgo potencial de daño físico o psíquico a una de las partes o un tercero.
- c) En otros supuestos legalmente previstos.

Queda exceptuado del deber de confidencialidad el acuerdo final alcanzado tras el proceso de mediación, el cual podrá ser utilizado por las partes tanto en el proceso penal del que trae causa, como en cualquier otro proceso posterior.

Neutral; El mediador actuará en el proceso bajo el principio de imparcialidad. Deberá excusarse o abstenerse de intervenir si entiende que concurre alguna causa que pueda comprometer su independencia, tal como amistad o enemistad, parentesco, relación profesional previa o actual con alguna de las partes, interés directo o indirecto en el objeto de mediación o análogas circunstancias.

Cualquiera de las partes podrá recusar al mediador si tiene conocimiento de concurrencia de cualquier causa de abstención.

La recusación será resuelta por escrito por la oficina de Mediación. Será objeto de sanción la aceptación por parte del mediador de cualquier dádiva u obsequio con ocasión del ejercicio de sus funciones.

Eficacia del proceso: concurren los presupuestos de: accesibilidad y mediadores capacitados y con un perfil determinado.

3.9.4 Objetivos:

- Crear un espacio de diálogo en el que las partes participen de forma activa y voluntaria, para resolver en forma pacífica el conflicto de un hecho delictivo.
- Contribuir al acceso de justicia de las personas en estado de vulnerabilidad y ayuda al descongestionamiento de los despachos judiciales.
- Mejorar la imagen de la Justicia ante la comunidad.
- Fortalecer la impartición de justicia, transformando los conflictos en áreas de oportunidad.

3.10.3 Ventajas de la mediación penal

- La importante disminución del tiempo que generalmente requiere procesar las querrelas penales dentro del sistema judicial tradicional.
- El incremento de la comprensión y sentido de pertenencia de la comunidad respecto de sus sistemas de justicia penal como resultado del compromiso y participación en el proceso de víctimas y victimarios.
- Es un medio efectivo de alcanzar de un modo concluyente mayor paz social
-

3.10.4 Beneficios que genera su práctica

- Descongestión del ámbito jurisdiccional.
- Mejora la calidad del servicio de justicia.
- Reduce costos económicos y sociales y de tiempo de duración de los procesos judiciales.
- Optimiza el tiempo y los recursos económicos y humanos.
- Recíproca satisfacción de las partes a través de un procedimiento voluntario y confidencial.

- Promueve el mejoramiento de la relación entre las partes
- Disminuye en el ámbito penal la re victimización tanto de las víctimas como del victimario.
- Facilita la justicia restaurativa.
- Celeridad en la tramitación.

3.10.5 Metas de gestión, desempeño e impacto

- Aplicación efectiva de las herramientas de resolución de conflictos.
- Monitoreo permanente de todos los aspectos de la mediación
- Relevamiento y evaluación de datos estadísticos

III.2. Guía de Aplicación Efectiva de la Conciliación Laboral:

Los objetivos de esta Guía son:

- Ofrecer un material de orientación específica para la aplicación de la Conciliación Laboral.
- Brindar acceso a la Conciliación Laboral como medio efectivo de resolución de conflictos que estimule la apropiación creativa de los operadores del Derecho y de la ciudadanía.

Esta Guía se basa en los resultados del “Diagnóstico de la Conciliación en los Procesos Laborales de los países de Iberoamérica”.

Su elaboración pasó por un proceso de diálogo, investigación, reflexión, análisis, discusión, intercambio, gestión de conocimiento y documentación de: normas, experiencias, actuaciones y estrategias sobre conciliación laboral, así como de las buenas prácticas desarrolladas en los países de Iberoamérica.

Este proceso dio lugar a la culminación de las etapas determinadas en el proyecto “Una respuesta al desafío de la resolución justa y efectiva de las controversias” del cual esta Guía constituye uno de sus productos.

Los impactos esperados con la utilización de esta Guía son:

- La ampliación del acceso a la Justicia a los sectores más vulnerables de la población y
- La concreción de la solución del mayor número de conflictos en menor tiempo para contribuir a la paz social.

Las etapas que se cumplieron para su elaboración fueron:

- La realización de un diagnóstico de las iniciativas existentes respecto a la utilización de la conciliación en lo laboral en los países de Iberoamérica.
- La identificación de las buenas prácticas y los factores de éxito en la aplicación de la conciliación.
- La formulación de estrategias de aplicación de la conciliación laboral sobre la base de todo lo recogido en el diagnóstico realizado.
- La elaboración de la Guía de aplicación de la Conciliación Laboral.

La estrategia utilizada para el intercambio de planteamientos, criterios e ideas y resultados, así como la validación de los mismos fue:

- La realización de rondas de talleres, teleconferencias, comunicación y trabajo vía presencial por correo electrónico y whatsApp.

LA CONCILIACIÓN

Los profundos cambios de toda índole, los conflictos que se suscitan en todos los ámbitos, la violencia, la agresividad que caracterizan los tiempos que vivimos, han colocado – entre otros – a la conciliación como uno de los desafíos a los que se enfrenta la sociedad.

Asimismo, los importantes cambios organizativos y tecnológicos que se están dando en el ámbito laboral, demandan una serie de exigencias, situación esta que al no ser manejada apropiadamente provoca una serie de conflictos. Muchos de ellos se plantean ante el Poder Judicial.

La conciliación constituye el mecanismo fundamental para garantizar una pronta solución a los problemas suscitados, siempre y cuando sea planteada y desarrollada como corresponde.

Este es el motivo por el cual la conciliación se ubica en un lugar preferente de las agendas gubernamentales actuales y se configura, como uno de los medios alternativos claves en la resolución de conflictos.

LA CONCILIACIÓN LABORAL

Ante estos cambios de escenario que vivimos, se requiere considerar la Conciliación como una de las estrategias fundamentales en la solución rápida y eficaz de los conflictos laborales, así como un medio para propiciar la continuidad de las relaciones laborales en las organizaciones.

La conciliación laboral se presenta como una condición básica para responder, de manera justa y efectiva, las controversias que se plantean en el ámbito del trabajo y emerge como una prioridad que merece un abordaje serio y profundo con el objeto de que sea aplicada como lo exigen estos tiempos.

Se necesita un decidido avance en este aspecto, no sólo para adecuar su aplicación a estas nuevas circunstancias, sino para estimular su utilización, ya que se parte del reconocimiento de que la conciliación contribuye a construir una sociedad basada en la

calidad de vida de las personas para la cual debe consolidarse **“la Seguridad Jurídica, la Cultura de la Paz y el Desarrollo Social”**.

La **conciliación** es uno de los principios del Derecho Laboral. Asimismo, es un medio alternativo de resolución de conflictos.

Con la conciliación, las personas involucradas en un conflicto tienen la posibilidad de dar fin a esa situación, de una manera sana y pacífica.

Hablar de conciliación no es solo hablar de la solución de una disputa, sino de educación para la paz, a través de sensibilizar a la gente sobre la posibilidad de gestionar y resolver sus conflictos con técnicas racionales que fortalecen las relaciones interpersonales, la tolerancia, el respeto a las diferencias, los derechos humanos y los procesos democráticos.

La conciliación es un mecanismo valorado en el fuero de lo laboral, es decir, el proceso laboral es eminentemente conciliador, y el/a Juez/a del Trabajo debe propiciar una salida concertada del conflicto que involucra a trabajadores/as y empleadores/as.

Esto significa que no se trata de introducir la conciliación como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos desconocido en la jurisdicción, ella es el mecanismo – por excelencia – de manejo de diferencias entre los actores de la realidad socio-laboral.

La **equidad**, que coadyuva en la utilización de este medio de resolución de conflictos es – de hecho – otro de los principios en los que descansa el Derecho Procesal Laboral. Lo que se quiere significar es que toda la doctrina jurídico-laboral encamina la solución de los conflictos – individuales y colectivos – entre trabajadores/as y empleadores/as por la vía de la conciliación.

De hecho, en la mayoría de los países de Iberoamérica la conciliación es una constante en la legislación laboral, sin embargo, no se trasluce una aplicación efectiva, por lo menos no tiene la incidencia que debería tener en la solución de las causas.

Esta situación trae como consecuencia una congestión en los juzgados y tribunales del trabajo que lleva necesariamente a la mora judicial; y si bien ésta es un mal que afecta a todas las jurisdicciones, en la del Trabajo tiene consecuencias dramáticas puesto que es bien sabido que otro de los principios fundamentales del proceso laboral es la **celeridad**. Principio éste consagrado no por un prurito de eficiencia ni de perfección, sino por la realidad socio – económica que constituye la materia prima del fuero del trabajo.

En efecto, el/la actor/a principal de la jurisdicción laboral es el/a trabajador/a cuya subsistencia y la de su familia dependen de su salario, por lo cual un proceso litigioso en el fuero de trabajo debería extenderse el menor tiempo posible y la composición debería arrojar un resultado satisfactorio para ambas partes.

Es por esto que la conciliación es una herramienta de valor incalculable en este tipo de litigios ya que permite una salida rápida y no traumática del impasse entre los protagonistas.

EL PROCESO DE LA CONCILIACIÓN EN LO LABORAL

La etapa de conciliación dentro del proceso judicial debe configurarse como un acto de obligado cumplimiento, de manera que su no observancia provocaría la nulidad de actuaciones, salvo para aquellos procesos que la propia norma procesal exceptúa.

Las partes de una relación laboral – empleador y trabajador – ante un conflicto surgido, recurren a la conciliación, mediante la cual entran en un proceso de negociación y solución, por ellas mismas, de la controversia, con la orientación un/a juez/a ante quien se formaliza el acuerdo alcanzado, o la falta de acuerdo.

Suele mencionarse que la recarga de trabajo en la jurisdicción laboral presenta dificultades para tal práctica, sin embargo, este congestionamiento se daría solo al inicio del proceso de la utilización efectiva de la conciliación y, con la práctica sostenida en el tiempo, se logrará dar una solución rápida y efectiva a los conflictos laborales y combatir la mora judicial.

Estos cambios exigirán tiempo, así como esfuerzo y madurez de los operadores jurídicos y de la ciudadanía.

CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE LA CONCILIACIÓN

EN LO LABORAL.

La conciliación es un acto no formal, que tiene, no obstante, exigencias mínimas para su correcto cumplimiento, tanto referidas a la actividad como a la eficacia de la propia conciliación. Son las siguientes:

Audiencia pública

El/a juez/a, en una audiencia pública, debe intentar la conciliación. Será insuficiente el cumplimiento formal o burocrático del trámite, ya que la voluntad de la ley es privilegiar la solución del conflicto a través de la conciliación.

Este objetivo implica necesariamente, que se invierta el tiempo debido en la conciliación, promoviendo una muestra de cultura de autocomposición entre las partes, convenciéndoles de que la avenencia es una salida mejor que la sentencia en la mayoría de las ocasiones, aunque se obtuviera, con esta, un resultado positivo en la resolución judicial.

Inexistencia de prejuzgamiento

La ley debe marcar los límites del acto. El/a juez/a informará a las partes sobre los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia. El/a juez/a debe limitarse a explicar el marco normativo en general y su dinámica, no debiendo entrar en los derechos concretos de cada parte, ya que no debe prejuzgar el contenido de la sentencia, ni convertirse en abogado de ninguno de los litigantes.

Se trata de encontrar una línea de equilibrio en el conflicto, que no ha de ser necesariamente equidistante, promoviendo, que las partes valoren los pros y contras del mantenimiento de una postura intransigente. Llevarles, de esta manera, al convencimiento de que las fórmulas de autocomposición serán más eficaces en la mayoría de los casos – sobre todo cuando se mantiene viva la relación laboral – que la mejor de las sentencias.

Esto se debe a que la conciliación evitará que haya vencedores y vencidos, promoverá una cultura de equilibrio y reducirá normalmente los riesgos de reproducción o multiplicación del conflicto, reforzando, de este modo, la paz social en la empresa.

Registro documental

De la audiencia de conciliación habrá de levantarse el acta correspondiente o, en su caso, quedar registrada en soporte digital o de grabación.

El acta debe redactarse con especial cuidado, procurando evitar que se produzcan perjuicios para cualquiera de los litigantes, constituyéndose, por tanto, en responsabilidad concreta del juez, quien deberá velar por el control de legalidad de la misma.

Observancia de derechos

El/a juez/a juega un papel muy importante, ya que no debe limitarse a suscribir acríticamente el acuerdo suscrito por las partes, estando obligado a comprobar, si lo convenido constituye *lesión a derechos indisponibles del/a trabajador/a, fraude de ley o abuso de derecho*, en cuyo caso, no aprobará el acuerdo.

El/a juez/a aparece como garante de la legalidad, debiendo evitar que se produzcan conciliaciones abusivas que comporten actuaciones fraudulentas para con las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Vocación conciliadora

La voluntad conciliadora del proceso laboral llega a tal punto que, incluso después de terminado el debate y hasta el momento en que se firme la sentencia, existe la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo. Esto da un margen de maniobra importante al juzgador, en aquellos supuestos en los que el propio juicio debe, que la conciliación era la mejor opción, pudiendo invitar e incluso proponer fórmulas de avenencia, siempre que no explicita su decisión sobre la decisión final de la cuestión.

Fuerza ejecutiva de lo acordado

Si la conciliación llega a buen término, no puede continuar el proceso, obligando al juzgador al archivo de las actuaciones, no produciéndose ninguna otra actuación, si las partes cumplen fielmente con lo pactado. Por el contrario, si las partes incumplen total o parcialmente los acuerdos, el valor jurídico de lo convenido corresponde al de un título ejecutivo, que podrá llevarse a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

Impugnabilidad de la conciliación.

Como garantía suplementaria la norma debe establecer la posibilidad de impugnar la validez del acuerdo conciliatorio. Dado que la misma constituye un contrato de transacción, podrá impugnarse materialmente por las causas que invalidan los contratos.

En todo caso, la impugnación habrá de realizarse ante el mismo órgano judicial, que aprobó la conciliación, estando legitimados para la impugnación

cualquiera de los intervinientes, así como para los terceros que pudieran ver perjudicados sus intereses.

BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN

La aplicación de la conciliación en lo laboral, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, proporciona los elementos necesarios para promover el equilibrio en el ámbito del trabajo, ya que reduce el estrés de los trabajadores y mejora la convivencia laboral.

Los factores positivos que se relacionan con esta situación redundan, también, en beneficio del ámbito familiar del trabajador y pueden extenderse, según sea su alcance a otros ámbitos.

Los beneficios que proporciona la conciliación laboral demuestran, la necesidad de la intervención del sector público para apoyar a la ciudadanía en este desafío. En este sentido, atendiendo que lograr conciliar o armonizar los intereses de las personas en su ámbito laboral redundan en un incremento del bienestar de éstas mediante la mejora del clima laboral, toda medida encaminada a esta meta contribuirá – con otras – a construir un ambiente en el que podrá consolidarse una cultura de la paz.

Promover las condiciones que permitan este ambiente tendrá un impacto positivo ya que, mejorar la convivencia mediante el derecho a conciliar redundará en la calidad de vida de la ciudadanía.

Un conflicto laboral solucionado mediante la conciliación, además de beneficiar a los involucrados, repercute positivamente en el ámbito jurídico.

Conforme a los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado sobre la aplicación de la conciliación en los países de Iberoamérica, como paso previo indispensable a la elaboración de esta Guía, se llegó a las siguientes conclusiones con respecto a los beneficios que otorga la conciliación:

De los beneficios aportados por los/as jueces/as, tienen mayor frecuencia:

- Solución rápida del litigio
- Menor costo para el justiciable
- Conjuga los intereses de ambas partes
- Disminuye la mora judicial

De los beneficios aportados por los/as abogados/as, tienen mayor frecuencia:

- Acorta procesos
- Ahorra gastos
- Resguarda los derechos de ambas partes
- Mejora el relacionamiento entre pares abogados/as

Otros beneficios aportados por jueces/as y abogados/as y que tienen alta frecuencia son:

En el ámbito jurídico:

- Mayor credibilidad en la justicia
- Menos costo para el Poder Judicial
- Descompresión del trabajo judicial
- Descongestionamiento de causas
- Descongestión del sistema judicial
- Economía procesal
- Garantía de justicia pronta y barata

A las partes:

- Satisfacción para ambas partes
- Beneficio para ambas partes
- Pacífica
- Disminuye el estrés que produce el conflicto
- Da satisfacción al trabajador
- Aumenta su confianza

Un conflicto laboral solucionado mediante la conciliación, además de beneficiar a los involucrados, repercute positivamente en el ámbito laboral y familiar porque:

- Disminuye el estrés que produce el conflicto en el trabajador
- Proporciona satisfacción al trabajador
- Aumenta su confianza

PERFIL DEL/A CONCILIADOR/A

El/a Juez/a es quien tiene en sus manos la responsabilidad del logro de la conciliación entre empleadores y trabajadores, y con su actitud y su accionar debe garantizar el resultado en el cual los derechos laborales del trabajador sean respetados.

En muchos casos detectados en el ámbito regional el/a juez/a no asume a cabalidad el rol que debe desempeñar en la conciliación laboral. Con esta actitud del/a juez/a, este medio alternativo de resolución de conflictos pierde fuerza y no cumple con su cometido.

Así, son numerosos los casos que no concilian y se incorporan al caudal de procesos judiciales.

Con esto se hace notorio que solo el conocimiento de la normativa existente con respecto a la conciliación no basta para una aplicación efectiva de la misma.

No es suficiente pues, que el/a juez/a conozca las normas que rigen este instituto, sino que – además – tiene que involucrarse activamente en su aplicación, instando a las partes en conflicto a utilizar este medio alternativo de solución de controversias, recalcando para ello los beneficios que ambas pueden lograr.

Para asumir esta actitud, el/a juez/a, tendrá que conocer a fondo el caso que le ocupa, no solo para la audiencia fijada con el objeto de conciliar, sino en todas las instancias del proceso, ya que tendrá que aprovechar todo momento propicio para ilustrar tanto a las partes como a los abogados sobre los beneficios a lograr con la conciliación, cualquiera sea la etapa del proceso.

El posicionamiento del/a juez/a es determinante pues será quien velará y garantizará que en una autocomposición de los intereses entre empleadores y trabajadores, los derechos laborales de éstos no se vean vulnerados.

Sin embargo, si el magistrado no asume el rol legal que tiene en la conciliación, esta se desdibuja y pasa a ser letra muerta sin virtualidad. Esto es, con contadas excepciones, lo que está ocurriendo en nuestra región.

Se puede afirmar que el estado actual de la conciliación en lo laboral es debido – en gran medida – a la falta de asunción por parte del/a juez/a del trabajo, de su rol en la aplicación de este efectivo medio alternativo de resolución de conflictos que es la conciliación.

Perfiles del/a juez/a.

La siguiente clasificación de perfiles del/a juez/a conciliador/a se ha escogido de entre otras varias taxonomías, debido a que refleja con claridad lo que ocurre en nuestra región.

- **El/a juez/a hipermotivado/a**

El/a juez/a hipermotivado/a dibuja un perfil, sin duda minoritario, que pretende conciliar a cualquier precio, de manera que *"el intento de conciliación"* deja de ser tal intento, para convertirse en una barrera que bloquea injustificada y estructuralmente el acceso al juicio y la resolución por sentencia.

Se trata de una conducta reprochable que, utilizando una presión insoportable para las partes, prejuzgando o colocándose permanentemente en el límite del perjuicio, obliga a los litigantes a conciliarse contra su voluntad. Vulnera, por tanto, el acceso de los mismos a la tutela judicial efectiva, que les garantiza una resolución judicial adecuada a Derecho, cuando no hayan encontrado o sencillamente no hayan querido encontrar fórmulas de autocomposición.

- **El/a juez/a decaído/a**

El segundo perfil judicial, también patológico, pero desgraciadamente mayoritario, es el del juez decaído, que ha renunciado de modo consciente a intentar efectivamente la avenencia entre las partes, limitándose a preguntar ritualmente, si quieren conciliarse y si la respuesta es negativa o simplemente ambigua, continúa sin más dilaciones el proceso.

Esta conducta, justificada en parte por experiencias negativas en los intentos de conciliación, en las que juega un papel importante la voluntad negativa de las partes y en especial de sus profesionales, es también reprochable, por cuanto vacía injustificadamente de contenido la obligación judicial de intentar la conciliación que no puede ser un trámite formal.

- **El/a juez/a conciliador/a**

El último perfil, desafortunadamente minoritario, es el del/a juez/a conciliador, quien suele ser ordinariamente un profesional bien preparado y con prestigio entre los abogados, que no teme confrontar sus criterios con los letrados y las partes, informándoles con naturalidad de sus derechos y obligaciones, exponiendo en su caso, el marco legal, la doctrina y jurisprudencia aplicables al supuesto debatido, invitándoles a buscar puntos en común para llegar a un acuerdo o proponiendo salidas alternativas, cuando se hace necesario.

Se trata de la figura que se debe potenciar, subrayando, que el juez conciliador, que obtiene un porcentaje significativo de éxito en sus intentos de avenencia, no nace con tal don, ya que se trata de una técnica, que puede conocerse y generalizarse entre todos los profesionales, aunque también debe generalizarse la vocación conciliadora, como alternativa positiva a la sentencia.

Las competencias requeridas

Como en toda profesión, para el ejercicio de la conciliación se requieren también ciertas competencias específicas del profesional. Para presentarlas en esta Guía se ha organizado el aporte de los/as jueces/as y abogados/as que participaron en la investigación que sirve de base a este trabajo, en:

Conocimientos, Capacidades, Habilidades y Cualidades Personales que debe reunir el/a Juez/a Conciliador/a.

Conocimientos:

- Conocimiento del caso concreto.
- Conocimiento de las técnicas de conciliación.
- Conocimiento de las posibilidades reales de las partes
- Conocimiento de sus propias limitaciones y debilidades para actuar de acuerdo con ellas.

Capacidades:

- Capacidad para enfrentarse al desafío de la conciliación con entusiasmo y conocimiento del alcance de la misma.

- Capacidad para transmitir adecuadamente en qué consistirá el acto que van a realizar.
- Capacidad para oír las razones de las partes.
- Capacidad para mantener una escucha activa durante toda la audiencia de conciliación.
- Capacidad para responder con claridad todas las dudas que manifiesten las partes.
- Capacidad para transmitir adecuadamente todo cuanto sea necesario.
- Capacidad para transformar las situaciones negativas en oportunidades positivas.
- Capacidad de empatía para entender las posiciones de las partes y tratar de acercar sus pretensiones.

Habilidades:

- Habilidad para construir y mantener confianza.
- Habilidad para organizar los datos que recibe.
- Habilidad para recoger y transmitir información.
- Habilidad para recibir y utilizar retroalimentación.
- Habilidad para controlar las emociones-
- Habilidad para detectar el interés de cada una de las partes.
- Habilidad para persuadir cuando sea necesario.

Cualidades personales

Auto-estima: confianza en sí mismo

Confianza en su capacidad para conciliar

Autenticidad: manifestarse tal como es

Sinceridad: para manifestarse con veracidad

Flexibilidad: tener apertura ante los cambios necesarios.

Tolerancia: ante las dificultades

Perseverancia: insistir y no desanimarse ante los obstáculos

Experiencia: en el área en la que esté conciliando

Energía: puesta al servicio de su labor de conciliar

NORMATIVA QUE REGULA LA CONCILIACIÓN LABORAL

Conforme a los resultados de la investigación que sirve de base a esta Guía, puede afirmarse que la mayoría de los ordenamientos jurídicos de Iberoamérica establece un proceso laboral que es preferentemente conciliatorio y le otorga al/a juez/a de la jurisdicción laboral la posición necesaria para concretar una solución justa y efectiva de los conflictos laborales mediante la conciliación.

En este aspecto, la normativa de los países de la región contempla la conciliación laboral judicial y la extra judicial y establece la aplicación de este mecanismo de resolución de los conflictos.

Los países de Iberoamérica cuentan con instrumentos legales que responden al objetivo de utilizar la conciliación para solucionar los conflictos laborales que, como herramienta de solución de conflictos es fundamental para un adecuado uso de los recursos y la providencia de justicia cercana y rápida.

Los derechos de los/as trabajadores/as con respecto a la conciliación laboral desempeñan un importante papel en la consecución de la misma.

La normativa de los países de la región – referente a conciliación – tiene lineamientos que presentan características propias. Sin embargo, hay entre estas normativas una línea común en lo que se refiere a quién debe conducir la conciliación y los pasos que deben seguirse para obtener el acuerdo entre las partes.

Algunas de estas normativas necesitan ajustes para atender las necesidades y expectativas actuales respecto a la conciliación.

Asimismo, es necesario reforzar en los/as jueces/as y en los/as profesionales del Derecho el conocimiento cabal de la legislación laboral, ya que son ellos quienes manejarán los instrumentos legales.

Sin embargo, no basta que el juzgador conozca las normas sobre el instituto y proponga a los justiciables como un medio de solución del conflicto ya que, para utilizar la conciliación, también habrá de manejar con destreza las técnicas de aplicación de la misma.

TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL.

Está claro que, paralelamente al conocimiento de la legislación laboral, se debe manejar las herramientas técnicas de la conciliación. No bastan las habilidades naturales de las personas, ya que las mismas necesitan capacitarse en el conocimiento y manejo de las técnicas de la conciliación.

Son las siguientes:

➤ El conocimiento previo del/a juez/a de las posiciones de las partes

El/a juez/a tendrá la capacidad de actuar positivamente en la conciliación, sólo si tiene un perfecto conocimiento de las posiciones de las partes. De este modo, podrá preparar el acto de conciliación, mediante un estudio pormenorizado de la demanda y la contestación, lo que le permitirá tener un conocimiento acabado de la pretensión de las partes.

➤ Información a las partes de sus derechos y obligaciones

Centrados los puntos a debate, el/a juez/a deberá informar a las partes sobre la norma o normas de aplicación, su tratamiento doctrinal y jurisprudencial y las cargas probatorias, que pudieran corresponderles, así como las consecuencias jurídicas de continuar el proceso.

Esto permitirá, al menos en la mayoría de los supuestos, acotar los puntos de la controversia, promoviendo la reflexión de las partes sobre sus posibilidades, habilitando normalmente la búsqueda de soluciones.

Una vez realizada la información, que debe eludir cualquier prejuicio sobre el supuesto concreto de que se trate, deberá abrirse un debate con los litigantes, que deberá ordenarse, atendiendo primero los aspectos menos conflictivos, para que, una vez despejados, pueda atenderse seguidamente los más complejos.

➤ **Reducción del conflicto a su mínima expresión**

Los pasos siguientes deben encaminarse a conducir el conflicto al nivel más bajo posible, despejando todos aquellos extremos, que sean accesorios o artificiales, para intentar centrar la atención en el problema esencial.

Esto sucederá en la mayoría de los conflictos, por cuanto casi todos ellos presentan una conflictividad accesorio, que en muchas ocasiones impide examinar adecuadamente el problema central, que es el que separa efectivamente a los litigantes.

Si se consigue despejar este tipo de conflictividad, se estará en condiciones de abordar la fase de alternativas.

➤ **El ofrecimiento de alternativas**

Centrado el auténtico conflicto, que separa a las partes, que ya habrán sido informadas sobre la normativa aplicable, su tratamiento jurisprudencial y el reparto de cargas probatorias, se deberá proponerles, que acerquen autónomamente sus posiciones, correspondiendo al/a juez/a un papel activo en este momento, ya que en muchas ocasiones el bloqueo que puede producir la tensión existente entre los litigantes, puede despejarse con propuestas razonables e inteligibles por parte del juzgador, que debería ser auxiliado por los profesionales.

El/a juez/a propondrá con rigor y prudencia las sugerencias de conciliación, debiendo tenerse presente en todo momento la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, si bien debe distinguirse entre renuncia de derechos – que implicará la pérdida de un derecho a cambio de nada – y la transacción, que es un contrato por el que las partes, dando o prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado.

Las propuestas deben tener un sentido claramente moderador, lo que no significa equidistante, ya que en muchas ocasiones se constatará que una de las partes tiene posición de desventaja, debiendo promoverse propuestas equilibradas, que eviten en lo posible la existencia de vencedores y vencidos.

Este equilibrio se obtiene en muchas ocasiones, llevando a las partes a la reflexión sobre los costes económicos del proceso y de su eventual recurso, demostrándoles, que su encuentro en un determinado punto de equilibrio será ordinariamente menos costoso, que la continuación del proceso.

Deberá razonarse, asimismo, especialmente en los procesos que no impliquen la finalización de la relación laboral, sobre el futuro de la misma si se obtiene una sentencia, sea cual fuere el resultado y sobre la capacidad de integrarla pacíficamente en el desarrollo de las relaciones laborales por los litigantes, advirtiendo que, de no conseguirse esa integración, el conflicto no sólo no se resolverá, sino que se reproducirá multiplicadamente.

➤ **La búsqueda de soluciones imaginativas**

Si después del intento de encontrar soluciones de equilibrio no se consigue conciliar a las partes, se impone buscar propuestas imaginativas, sugiriendo soluciones que pudieran desactivar definitivamente el conflicto, entre las que deben potenciarse sobre todo las medidas que aseguren el cumplimiento de lo que se acuerde.

Naturalmente, este tipo de propuestas deberá atender cada caso concreto y su acierto dependerá en buena medida de la propia experiencia del/a juez/a, quien, a medida que desarrolle su papel conciliador, ganará en visión para proponer alternativas que, en la mayoría de las ocasiones serán fáciles de obtener, siempre que se tenga un distanciamiento técnico del conflicto, tal como corresponde al/a juez/a.

PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN

Como puede verse, la normativa y las técnicas de la conciliación deben ser aplicadas en estrecha armonía y con conocimiento cabal.

Para el efecto, han surgido los protocolos de actuación del conciliador establecidos en cada país de la región. Cada uno de estos documentos tiene sus características propias, sin embargo, en la diversidad de la muestra hay aspectos comunes y pasos ineludibles en el proceso de la conciliación, que pueden sintetizarse en la siguiente:

PROPUESTA DE PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN

➤ **El inicio de la audiencia es muy importante y es el momento oportuno para generar confianza y un clima de tranquilidad.**

Pasos a seguir:

- El/a juez/a debe dar apertura al acto de la audiencia de conciliación presentándose con su nombre y cargo, e informar a las partes que es el/a juez/a de la causa y, como tal, de la audiencia de conciliación.
- Saludar a los justiciables identificándolos por sus nombres.
- Saludar luego a los abogados, de la misma manera

Una vez ubicados en sus respectivos lugares, el/a juez/a debe:

- Destacar el interés de las partes por intentar conciliar sus diferencias.
- Explicar de manera clara y concisa:
 - En qué consiste el proceso de conciliación.

- Sus características.
 - Los beneficios que otorga.
 - Sus efectos
- Preguntar si necesitan alguna aclaración y actuar en consecuencia.
- **Concluida esta fase, el/a juez/a, teniendo en cuenta la complejidad del asunto y la actitud percibida en las partes:**
- Otorgará a los justiciables un tiempo prudencial, a fin de que, personalmente, expresen:
 - Los hechos que motivaron el conflicto.
 - Sus respectivas pretensiones sobre la cuestión.
- **Luego de escuchar a los justiciables el/a juez/a dispondrá:**
- La lectura – vía actuario o dactilógrafo o por el/a propio/a juez/a – de los escritos de demanda y contestación.
- **En este punto el/la juez/a estará en condiciones de:**
- Apreciar si existen diferencias entre lo manifestado por los justiciables en el acto de la audiencia y lo expresado por sus representantes en los respectivos escritos de demanda y contestación.
- **Conocer y comprender las particularidades fácticas del caso le permitirá:**
- Precisar y aislar los reales motivos del conflicto; así como lo sustancial del problema suscitado entre las partes, abstrayendo lo principal de lo accesorio.
- **Una vez aprehendida la cuestión por el/la juzgador/a, este deberá:**
- Explicar a las partes, con un lenguaje claro y sencillo, lo que las leyes disponen sobre el caso particular.
 - Les hará notar los beneficios de solucionar el caso por medio de la conciliación:
 - Ahorro de tiempo y de recursos económicos,
 - Evitar situaciones de estrés que supone todo pleito judicial,
 - Asegurar un resultado en el que no existen vencedores ni vencidos, pues en el acuerdo conciliatorio se contemplan los intereses de una y otra parte.
- **Luego, el/la juez/a instará a las partes a:**
- Que logren por ellos mismos la solución del conflicto, constituyéndose en los artífices del acuerdo, y

- Evitar, de esa forma, que sea un tercero –el/la juez/a – quien resuelva el conflicto suscitado entre ellos.
- **En el supuesto en que la solución concertada no surgiera de las partes, el/la juez/a deberá:**
- Plantearles una solución o varias en su caso.
- **Dependiendo de las particularidades del caso y del tenor de las negociaciones en el acto de la audiencia, el/la juez/a deberá:**
- Considerar la conveniencia de suspenderla, ello con el fin de que las partes puedan evaluar si las propuestas de conciliación convienen o no a sus intereses.
- **De ser así, el/la juez/a, en el mismo acto, deberá:**
- Fijar la nueva audiencia dentro de un lapso prudencial.
- **En el caso en que las partes logren una solución concertada del conflicto, el/la juez/a deberá:**
- Explicarles claramente el alcance del acuerdo con el objetivo de:
 - Que logren dimensionar las obligaciones que están asumiendo con el acuerdo,
 - Que reconozcan las respectivas concesiones realizadas para lograr la avenencia,
 - Que tomen conciencia de haber sido ellos, los justiciables, los verdaderos artífices del logro de la solución no traumática del conflicto que se había instalado entre ambos.
- **Concertado el acuerdo conciliatorio, el/la juez/a deberá:**
- Registrar en el soporte utilizado por cada país cada punto del acuerdo obtenido por las partes.
 - Ayudarles a reconocer la importancia de lo que han logrado con el acuerdo.
 - Poner especial énfasis en resaltar el esfuerzo realizado por cada uno de los justiciables.
 - Hacer un seguimiento del cumplimiento del mismo, con la finalidad de verificar el resultado exitoso del acuerdo.
- **Para tener en cuenta:**
- Es fundamental generar confianza y mantenerla hasta terminar la audiencia.
 - Disponerse mental y anímicamente para conciliar.
 - Transmitir tranquilidad a las partes facilitará la tarea.
 - La naturaleza del acto requiere un ambiente apropiado, un lugar en el cual las negociaciones no sean obstaculizadas por factores externos al acto (personas, ruidos, voces, etc.)

- Demostrar que está acabadamente informado de los pormenores del caso.
- Empezar por los puntos menos conflictivos.
- Remarcar con sus palabras lo manifestado por las partes para asegurarse de haber entendido lo que se dijo.
- Mantener una actitud serena, haciendo notar que es el director de la audiencia.
- Hablar con seguridad.
- Mantener la calma en todo momento.
- Repetir la información si es necesario hacerlo.
- Desarrollar opciones de arreglo que sean mutuamente aceptables.

BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL

Para iniciar la elaboración de esta Guía se acordó una conceptualización de **buena práctica de conciliación laboral** en atención a los objetivos del Proyecto “Una respuesta al desafío de la resolución efectiva y justa de las controversias”. Es la siguiente:

Buenas prácticas de conciliación son: maneras de proceder, iniciativas, acción o conjunto de acciones, métodos, mecanismos innovadores, que, aplicados en la conciliación, han logrado su objetivo de conciliar a personas involucradas en un conflicto, constituyéndose en experiencias exitosas eficaces y transferibles a otros contextos.

Buenas prácticas de conciliación laboral son las experiencias exitosas obtenidas con la aplicación de la conciliación en el ámbito laboral.

Identificación de buenas prácticas:

Para identificar las buenas prácticas de conciliación se considera que deben reunir las siguientes características:

- Ser **innovadoras**, por encarar de manera novedosa la aplicación de los procedimientos de la conciliación a la situación planteada.
- Ser **eficaces**, por demostrar capacidad para tener éxito en el logro de encarar el conflicto de modo a facilitar la conciliación entre los involucrados en el mismo.
- Ser **replicables**, por ser aptas para ser aplicadas en otros contextos, con el objeto de tratar los conflictos para lograr la conciliación.

La identificación de buenas prácticas en materia de conciliación laboral abarca el análisis de la normativa, las medidas, programas, acciones para encarar los conflictos surgidos en el sector laboral con el objeto de proporcionar una solución justa y efectiva a las controversias, mediante la aplicación del mecanismo de la conciliación.

Las Buenas Prácticas que se presentan en esta Guía son las experiencias exitosas de los países de Iberoamérica comprometidos con la realización de este material.

Se incluyen ejemplos de iniciativas y acciones, tanto del sector público como personales de los/as jueces/as, así como maneras de proceder del/a juez/a en la aplicación de la conciliación y métodos, técnicas y mecanismos utilizados con éxito en la misma.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL

Todos los ejemplos de buenas prácticas de conciliación laboral que se presentan a continuación constituyen el aporte de jueces/as de los países que forman parte del grupo de trabajo de esta guía.

Son los siguientes:

Iniciativas y acciones concretas de los órganos del sector público que han permitido el desarrollo de la conciliación en materia laboral:

- “Implementación y adecuación de la infraestructura necesaria para ofrecer los espacios adecuados que faciliten la resolución de conflictos por medio de la aplicación de la conciliación.”
- “Capacitación a los administradores de justicia y a su personal de apoyo, estableciendo enfoques en los cuales se identifiquen los beneficios reales que se generan en la administración de justicia cuando se utiliza la conciliación.”
- “Modificación del cuerpo normativo con el objeto de establecer la obligatoriedad de que la etapa de Conciliación esté a cargo de un juez.”
- “Aumento del número de juzgados debido a que la oralidad en los procedimientos laborales implica que los Jueces deben tener el tiempo suficiente para dedicar a las partes procesales en el proceso de conciliación.”
- “Incorporación en el cuerpo normativo del país de la previsión de dar al juez la libertad de dirigir la negociación conciliadora, exonerándole de la posibilidad de pre-opinión.”

Iniciativas y acciones personales de los/as jueces/as que les han dado resultados positivos en la utilización de la conciliación:

- “En lo personal, en las audiencias de conciliación, la jueza hace uso de su inteligencia emocional, trata de ser lo más empática posible con las partes y también le ha ayudado el lenguaje simple y sencillo, que le hace más cercana al usuario.”
- “El juez manifestó que pone particular cuidado en las audiencias en las cuales se siente hostilidad y, sobre todo, cuando hay emociones o sentimientos involucrados, abogados poco preparados en materia laboral que alientan a sus clientes con la obtención de mayores beneficios, y que con el afán de obtener más, buscan impedir el acuerdo.”
- “Alegó el juez que, en su caso personal, durante toda la audiencia de conciliación trata de ser un juez claro y preciso. Así las partes entienden lo que el tribunal busca: que sean ellos capaces de resolver sus propios conflictos, así se van con una imagen distinta del poder judicial, no sienten que los perjudicamos, sino que los ayudamos.”
- “El juez aseveró que al inicio de la audiencia explica a los litigantes en qué consiste el trámite y las eventuales consecuencias de conciliar o seguir adelante el juicio.

Igualmente, hace todo lo posible para que las partes tengan claridad en el sentido de que “lograr la conciliación” no es "obligatorio" y que pueden optar por seguir con la tramitación de la causa.”

En relación con aspectos del proceso de la conciliación se presentan las siguientes prácticas:

- “Instalada la Audiencia, el Juez aplica el principio de inmediatez, es decir, interviene personalmente con los justiciables que son los llamados a buscar solución a su conflicto en forma directa y personal. Para ello, solicita a los abogados defensores la colaboración de dar protagonismo a sus clientes.”
- “Si la solución no surge de las partes, el juez las propondrá de acuerdo con el marco legal y con las circunstancias del caso (derechos irrenunciables del trabajador, hechos no controvertidos, hechos en discusión). En los países en los que no existe el peligro de prejuzgamiento, el juez realizará una cuantificación de las pretensiones del accionante, para establecer una cuantía real de su reclamación, pues normalmente la cuantía que se fija en las demandas no refleja la realidad. Establecida la cuantía real de la reclamación, el Juez explica a las partes que si luego de la prueba actuada en el proceso se aceptan todas las pretensiones de la parte actora, en ningún caso se podrá ordenar el pago de una cantidad superior a la obtenida como cuantía real; de modo que, la conciliación deberá practicarse en base a esa cuantía. Esto permite que las partes visualicen el escenario futuro en función de los beneficios que obtendrán si se llega a terminar el conflicto con la conciliación.”
- El juez procura en la audiencia un ambiente de respeto y cordialidad entre las partes, sus abogados y, obviamente, la autoridad que preside y dirige la audiencia. Respeto que de no existir, pese a su planteamiento y dirección, debe imponerlo; recordando su papel protagónico que le obliga en esta fase procesal a involucrarse en el proceso. Este hecho patentiza la necesidad de capacitación a los jueces.”
- “Cabe recalcar que el éxito de la conciliación es la inmediatez del juez con las partes, en forma personal; por ello, es necesario y debe ser obligatorio que las partes concurren personalmente a esta audiencia, oportunidad en la cual el juez conciliador debe proponerles dirimir su conflicto a través de la conciliación.”
- “En el Ecuador, los jueces son evaluados anualmente por el Consejo de la Judicatura, y uno de los parámetros para la evaluación es la cantidad de conciliaciones logradas por medio de la aplicación de la conciliación en la solución de los conflictos planteados. Este hecho ha estimulado a los jueces a aumentar la utilización de la conciliación como una eficaz herramienta para solucionar los conflictos laborales.”

Prácticas que destacan otros aspectos de la conciliación:

- “Exposición clara de los motivos de las bases de conciliación. En caso de haber intervinientes no abogados, asegurar que la explicación sea comprensible en lenguaje no técnico. Preguntar si se entendió, en caso de duda, confirmar pidiendo que la parte explique qué entendió de lo que se le dijo. Si es necesario, reiterar la explicación.”

- “El juez da las bases, escucha a ambos, les da un tiempo para analizar y espera una respuesta. Es necesario conocer el caso y manejar las leyes, e intentar describir los posibles escenarios para dar información lo más correcta posible. En lo subjetivo, se necesita un ánimo tranquilo, sin ansiedad por el resultado. Entender que la conciliación es una salida deseable, pero no la única. Jamás presionar. Tratar de comprender a las partes en cuanto a las motivaciones que les mueven e intereses que persiguen.”
- “En general, es importante el rol que juegan los abogados como coadyuvantes de los jueces en este proceso, especialmente en lo que dice relación con "aterrizar" las pretensiones de sus representados lo que, obviamente, implica un adecuado conocimiento por parte de estos y comprensión de las reales posibilidades del caso en cuestión. Se ve, especialmente en los casos de conflicto por despido, casi siempre por ignorancia de las partes de lo que significa esta instancia, lo cual hace que se radicalicen las posturas, porque uno quiere todo y la otra parte no quiere desembolsar nada y quiere salvar los errores que ha cometido en el despido. Aquí es donde se nota la imperiosa necesidad de abogados capacitados en el tema, así como de un juez que emplee todas sus habilidades y aplique las estrategias convenientes para explicar tanto al demandante como al demandado lo que significa la conciliación, haciéndoles saber qué ocurrirá en caso de no producirse.”
- “En lo personal trato, dentro de lo posible y si el tiempo me lo permite, de preparar todas mis audiencias, de modo a conocer claramente los elementos del conflicto. Tengo un trato amable con ambas partes. Les hablo de la dificultad de la causa, de la posibilidad cierta de llegar a acercar las posiciones y converso en forma simple y clara con ellos, mencionando datos concretos de la causa, tratando en lo posible que se den cuenta de que el juez conoce bien sus posiciones, que sabe de lo que habla en ese caso concreto. Solo escucho a las partes cuando tienen algo que aportar al acuerdo, no para asuntos personales que puedan entorpecer la gestión. Les hablo a ambos abogados, mirándolos cada vez a cada uno de ellos, así sus patrocinados se sienten escuchados. Les hablo de la importancia de que sean ellos quienes resuelvan su conflicto. Esta práctica me ha proporcionado siempre resultados satisfactorios para avanzar en la audiencia.”
- “Generalmente la conciliación se produce en la audiencia preparatoria, sin embargo, “siempre” hago llamado extraordinario a conciliación en la audiencia de juicio, pues en ese momento ya ha pasado más tiempo, las partes conocen la prueba que se va a incorporar y son capaces de ver con mayor tranquilidad, sin emociones y más fríamente, los hechos. Muchas veces llego también a conciliación en la audiencia de juicio.”

En relación con la audiencia de Conciliación y una iniciativa de reunión, se presentan las siguientes prácticas:

Audiencia completa:

- “En la audiencia de conciliación, el panorama se presenta difuso para los litigantes. La autoridad del juez es lo que pesa. En este contexto, la formación del juez, su perfil, son fundamentales para inspirar confianza en las partes. Tuve siempre presente estas premisas y logré avanzar sin dificultades en mi rol de juez conciliador. También el trato, para estimular su interés en lo que se les expone. Porque llegan con temor, desconfiados, impulsados en esto por sus propios abogados. En la etapa previa a la conciliación, la costumbre es que los abogados

traten de impedir que sus clientes acepten la conciliación. Esta es una actitud propia de los abogados impuesta por ellos y que es contraria a la ley.

En las audiencias de conciliación en las que los profesionales del Derecho intervenían negativamente, disponía que se retiraran del recinto, teniendo en cuenta la norma que expresa: “Las partes podrán intervenir por sí mismas”. Del mismo modo, fijaba las audiencias confesorias y de reconocimiento de firma de las partes en el mismo día, buscando propiciar de esa forma el encuentro del demandante con el demandado en persona, ocasiones en las que proponía resolver la cuestión por vía de la conciliación. En un momento dado, pude lograr que el 90% de las conciliaciones iniciadas culminaran satisfactoriamente, con el logro del objetivo propuesto.

En todos los casos he explicado la importancia de lograr la conciliación y de tomar conciencia de que ambas partes salen beneficiadas con este resultado. Considerando que en nuestro país, la relación trabajador- empleador es casi a nivel familiar, salvo las grandes empresas donde el trabajador pasa a ser una cifra, es muy importante la conciliación por el tipo de relación que se da en el trabajo.

Con todo esto se crea un ambiente propicio y con el conocimiento de la demanda y su contestación, iniciaba dando las debidas explicaciones, dejando claro que lo que se manifieste en la audiencia no surtirá ningún efecto o consecuencia en el proceso, en caso de no lograr la conciliación. Igualmente, lo que diga el juez en aras de la conciliación, no significará un prejuzgamiento.

Con estos antecedentes, invitaba a las partes a saludarse y a buscar un arreglo a sus diferencias. Seguidamente, se daba lugar al diálogo con mi intervención como juez en el aspecto jurídico y cada una de las partes hacía su relación de los hechos que. Muchas veces, se apartaba de la relación hecha por el abogado en el escrito de demanda y contestación. De esta manera, con la manifestación de las partes surge la “verdad real” del problema entre ellos. Este hecho era propicio para proponer una solución y aprovechaba para plantearla, tratando de persuadir a las partes de que ambas ganaban al aceptar el acuerdo sin ningún perjuicio para ninguna de ellas. Generalmente aceptaban y se lograba la conciliación.”

Iniciativa grupal:

Reunión de Fomento de la Conciliación

- “La reunión de Fomento de la Conciliación fue una iniciativa llevada a cabo por jueces de la Jurisdicción Laboral consustanciados con los beneficios logrados en la aplicación de este medio alternativo de resolución de conflictos.

Esta Reunión de Fomento de la Conciliación consistió en una reunión periódica mensual de los jueces de primera instancia en lo laboral para compartir las experiencias de conciliación y analizar las situaciones planteadas en las mismas.

Los encuentros se constituían en espacios propicios para intercambiar ideas, información y vivencias propias del proceso de conciliación, estudio de la normativa correspondiente, las disponibilidades para su aplicación y las posibilidades de ir adaptándolas a las cambiantes exigencias del momento.

Sus miembros eran los/as jueces/as, pero llegaron a compartir en algunos casos con abogados/as laboristas las necesidades detectadas como resultado de sus análisis sobre la situación de la aplicación de la conciliación en los conflictos laborales.

Como resultado de estos encuentros pudo darse el logro de haber alcanzado un 90% de resultados positivos en la conciliación.

Actualmente, los jueces que implementaron esta Reunión de Fomento de la Conciliación ya no se encuentran en esta instancia de la Jurisdicción Laboral del Poder Judicial.”

ESTRATEGIAS PARA UN REDISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE APLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

Partiendo de las Recomendaciones definidas a partir de las Conclusiones del “Diagnóstico de la Conciliación en los procesos laborales de los países de Iberoamérica”, que sirve de base a esta Guía, se han formulado estrategias para el rediseño de los programas y experiencias existentes en los países de la región.

Asimismo, se han formulado estrategias de actuación dirigidas a mejorar las políticas públicas con el fin de conseguir más y mejores condiciones favorables de aplicación de la conciliación en los conflictos laborales.

Como marco de la formulación de estas estrategias se ha tenido en cuenta el lema de la Cumbre Judicial Iberoamericana – XVIII Edición, en lo que respecta a este eje temático: “Hacia la consolidación de la Seguridad Jurídica, la Cultura de la Paz y el Desarrollo Social”.

Otros aspectos que integran este marco son; la naturaleza de la conciliación, los agentes que intervienen en ella, las condiciones para el inicio, el desarrollo y el éxito del proceso, así como sus ámbitos de acción y los medios a ser utilizados para la consecución de los objetivos previstos.

El marco de formulación se describe en las notas que siguen:

Al considerar que la conciliación se revela como un fenómeno complejo que afecta no sólo a la persona en sí, sino que son varios los agentes sociales corresponsables, ya se admite que es una cuestión que afecta al conjunto de la sociedad.

En este contexto, la intervención pública se hace indispensable para concretar que el derecho social a conciliar se convierta en una realidad que redundará en el bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía.

Con esto, se trata de promover una cultura de la conciliación que se sobreponga a la cultura del litigio tan presente en nuestro tiempo, inclusive implícita en la formación del profesional del Derecho.

Una condición básica de partida para la conciliación es la voluntad expresa del diálogo constructivo entre instituciones, representantes de las empresas y de los agentes sociales y trabajadores/as.

Para ello, es fundamental iniciar desde el sector público un decidido avance en mejorar cuantitativa y cualitativamente los incentivos para fomentar la conciliación, de manera que ésta vaya incorporándose de modo efectivo en nuestro medio.

La puesta en práctica de las acciones que correspondan para concretar las estrategias diseñadas en este proceso, deberá considerar los objetivos sociales con los que está comprometida.

En este sentido, la actualización de la normativa laboral, de ser necesaria para que cumpla el rol que le corresponde y que por su propia naturaleza tiene – como elemento eje de organización de la actividad de un sector muy importante de los países – es el paso primigenio.

El éxito de este proceso depende – en gran parte – del compromiso y la corresponsabilidad de todos los actores involucrados: la administración pública, las organizaciones empresariales, los sindicatos, los/as trabajadores/as.

Es fundamental, en este punto, considerar seriamente una etapa de sensibilización y capacitación para lograr una actitud proactiva de quienes, en cuyas manos, se pondrá el proceso.

Asimismo, y en consonancia con el alcance y la complejidad de la conciliación, se considerarán todos los ámbitos de su influencia, principalmente, las instituciones educativas, las empresas, la ciudadanía toda.

Para el efecto, entre los medios que pueden ser utilizados, las campañas de educación y de concienciación constituyen herramientas fundamentales que inciden positivamente en la opinión pública y ayudan al logro del objetivo propuesto.

Atendiendo los antecedentes mencionados y para contribuir en el rediseño de los programas de aplicación de la Conciliación Laboral en los países de la región, se presentan:

Estrategias y acciones:

Contribuir al fomento de la cultura de la paz

- Introducir la **conciliación** en el ámbito de las políticas públicas, como factor de armonía social que contribuye positivamente en el desarrollo de los países.
- Desarrollar acciones de sensibilización e información masivas dirigidas a la ciudadanía toda, en general, sobre los beneficios de la conciliación.
- Aplicar en todos los niveles del sistema educativo, programas específicos de formación para la convivencia pacífica de los/as ciudadanos/as y de utilización de los MARC en la resolución de conflictos.
- Demostrar con logros alcanzados que, si bien la conciliación exige un importante esfuerzo de todos los implicados, los resultados superan ampliamente dicho esfuerzo.
- Transversalizar la conciliación en las políticas públicas

Lograr que la corresponsabilidad se asuma como principio básico de convivencia en todos los ámbitos.

- Realizar campañas de sensibilización e información orientadas al reconocimiento de la importancia y de los beneficios de la conciliación.

- Difundir el tema de la conciliación a través de todos los medios disponibles, de modo que sea fácilmente visibilizado y sirva para coadyuvar en el cambio de los procesos de socialización y valores de la sociedad.
- Poner en marcha servicios de orientación y asesoramiento en este ámbito.

Garantizar la aplicación apropiada y efectiva de la conciliación laboral.

- Formalizar el compromiso de los/as jueces/as y abogados/as con la conciliación mediante normativas legales.
- Ofrecer cursos de capacitación para los/as jueces/as de la jurisdicción laboral y para los/as abogados/as laboristas.
- Promover la habilitación de especializaciones de postgrado en materia de conciliación.
- Aplicar las medidas respectivas adecuándolas a las expectativas y demandas existentes.
- Crear en el Poder Judicial una instancia de seguimiento de las conciliaciones realizadas.
- Asignar responsabilidades concretas a las personas que, por sus funciones, están involucradas con la conciliación laboral.
- Incluir en la evaluación de gestión anual de los jueces, los indicadores tanto de su actividad en la propuesta de contenidos conciliatorios para las partes, como en la consecución de conciliaciones logradas.
- Realizar estudios de impacto de las medidas implementadas.
- Implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de los resultados obtenidos.
- Actualización de los aspectos necesarios para que mantengan su adecuación a las necesidades del momento.
- Dar especial importancia a las “buenas prácticas” en la aplicación de la conciliación.

Actualizar la normativa de la conciliación laboral para responder con mayor efectividad a las expectativas actuales.

- Remitir al Poder Legislativo, desde el Poder Judicial, proyectos de leyes que contemplen previsiones legislativas con impacto positivo para la aplicación de la Conciliación Laboral.
- Realizar el convencimiento necesario para lograr la introducción de modificaciones de leyes existentes.
- Dar especial seguimiento a las previsiones legislativas que contemplen: la separación de la etapa de conciliación de la etapa de sentencia y la que contemple consecuencias para las partes en caso de incomparecencia de éstas a las audiencias fijadas a los efectos de la conciliación.

Fomentar la aplicación de la conciliación en los conflictos laborales.

En el ámbito de los/as trabajadores/as:

- Desarrollar acciones de sensibilización e información dirigidas a los/as trabajadores/as en especial.
- Promover prácticas de concienciación sobre los beneficios que otorga la conciliación laboral.

- Impulsar jornadas de capacitación específica sobre la conciliación laboral para los/as trabajadores/as.
- Realizar acciones de orientación para los/as trabajadores/as, dentro de la jornada laboral, con el objeto de instruirles en el mecanismo de la conciliación como medio para obtener el reconocimiento de sus derechos.

En el ámbito de los/as empleadores/as:

- Introducir y desarrollar medidas adecuadas en las organizaciones para facilitar la aplicación de la conciliación.
- Reforzar en las negociaciones obrero – patronales el compromiso de las partes de que, en caso de conflictos, se privilegie la vía conciliadora como medio de solución.
- Utilizar las conciliaciones logradas en la empresa para promover la generación de un ambiente laboral grato.
- Establecer una distinción a las empresas que tienen el mayor número de resultados positivos en conciliación laboral con sus trabajadores/as, como un incentivo para continuar en esa línea.

III.3. El Modelo Teórico de los TTD: Diseño de un modelo de Tribunales de Tratamiento de Drogas y Alcohol

III.3.1 Mínimo común de los TTD.

En la introducción de una nueva metodología de trabajo en un país se da una tensión entre mantener la fidelidad al modelo original y la necesidad de adaptarlo a la realidad local, proceso en el que ayuda distinguir lo que es esencial de lo que no lo es tanto. Pensando en servir de referencia a las iniciativas en curso, a continuación se destacan seis elementos críticos que no pueden estar ausentes de un programa de TTD. En su conjunto, constituyen el “mínimo común” que permite distinguir un Tribunal de Tratamiento de Drogas de otras iniciativas similares.

III.3.2 Integración entre “Justicia” y “Salud”.

Se ha visto que, en conjunto, la justicia y los proveedores de tratamiento pueden enfrentar mejor el problema de la drogodependencia en infractores que trabajando cada uno de ellos por separado. Los programas de TTD son ejemplo de lo anterior y este elemento ha sido destacado como uno de los fundamentos de los logros obtenidos. El primer principio clave identificado por la Asociación Nacional Profesionales de Cortes Drogas (NADCP) señala que: *“los TTD integran los servicios de tratamiento y rehabilitación de drogas y alcohol con el sistema de justicia”*.

En efecto, para “Salud”, un programa de TTD permite que los tribunales funcionen como un eficiente sistema de identificación de consumidores problemáticos (Precisamente uno de los criterios para determinar que el consumo es problemático es si la persona tiene conflictos con la justicia) a los que debiera allegarse la oferta de tratamiento, en un momento de crisis (detención) en que la motivación al cambio es particularmente alta. Además, el tratamiento propiamente tal se ve favorecido por la supervisión permanente que ejerce el tribunal, que fomenta la adherencia y, por esa vía, mejora los resultados.

Para el tribunal, por su parte, trabajar con los servicios de salud y los proveedores de tratamiento le permite disponer de un insumo de gran valor para fundamentar la decisión de someter a una persona a un programa de tratamiento, a partir de una evaluación diagnóstica profesional que precise el compromiso biopsicosocial asociado al consumo y sugiera la modalidad de tratamiento más apropiada. También le da la posibilidad al juez de ejercer la justicia en un sentido amplio y ofrecer una respuesta de calidad al conflicto, capaz de incidir sobre el problema subyacente al conflicto judicial. Así, el sistema de justicia contribuye a la seguridad ciudadana, favoreciendo la disminución de la reincidencia criminal.

La colaboración cotidiana entre “Justicia” y “Salud” en la administración de los casos, pesquisa de candidatos, evaluación, seguimiento, ajustes al plan y conclusión del mismo, produce una sinergia importante y diferencia los TTD de los programas clásicos de derivación, en que los roles de están claramente diferenciados: el tribunal deriva (sin necesariamente requerir de un informe del prestador del servicio) y con ello termina su participación, y el tratamiento lo realiza el proveedor, sin requerir participación alguna del tribunal.

III.3.3 Equipo interinstitucional a cargo del programa

La integración entre las instituciones de los ámbitos de justicia y salud a la que se aludía en el punto anterior se concretiza en la conformación de un equipo interinstitucional a cargo del programa. Típicamente lo constituye un juez, un fiscal, un defensor, un representante de los proveedores de tratamiento o dupla psicosocial y un coordinador. A veces, también participan delegados de las policías, de los servicios sociales, de los organismos que controlan a la población penal y otros.

El funcionamiento de un programa de TTD plantea una serie de desafíos en términos de coordinación interinstitucional. Requiere de reuniones periódicas de revisión de casos, citar a audiencias extraordinarias frente a cierta clase de quebrantamientos, que todos cuenten con la información actualizada respecto de los participantes, etc. Por eso, en

la práctica, se ha demostrado que los programas funcionan mejor cuando hay un equipo estable a cargo del mismo, conformado por representantes permanentes de las instituciones involucradas, quienes se conocen, establecen sistemas de comunicación efectivos y tienen la confianza suficiente para poder trabajar bajo este enfoque no adversarial.

Eso explica la recomendación de Naciones Unidas sobre la conveniencia de concentrar todas las horas-juez que necesite un programa en el menor número posible de magistrados y no distribuirlos entre varios. Ello es funcional para lograr el nivel de experiencia y conocimientos que se requieren para liderar un programa de este tipo, a la vez que se establece una relación más directa y fluida con el resto del equipo y con los participantes.

Lo mismo es válido para fiscales y defensores. Otro argumento a favor de la conformación de un equipo estable es que la operación de un programa de TTD requiere que todos los involucrados manejen un lenguaje común interdisciplinario. Quienes provienen del área salud necesitan entender conceptos jurídicos y conocer el detalle del proceso penal en el que están participando; los abogados del equipo, por su parte, deben aprender sobre las distintas drogas, sus efectos y las etapas por las que atraviesa una persona en rehabilitación. Esto se logra a través de una continua capacitación cruzada entre los miembros del equipo.

Este punto se relaciona con los componentes claves 2° y 9° de la Asociación Nacional Profesionales de Cortes Drogas (NADCP), que aluden al enfoque no adversarial del programa y a la necesidad de la capacitación interdisciplinaria y a los factores de éxito 2° y 3° de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), que hablan sobre la colaboración entre los miembros del equipo y el adecuado nivel de conocimiento sobre adicción y tratamiento que deben tener todos ellos.

III.3.4 Diagnóstico profesional de consumo problemático

Aunque éste es un programa inserto en los tribunales de justicia, la participación de las instituciones de salud asegura que el proceso de pesquisa, sospecha y confirmación diagnóstica de consumo problemático de drogas de los candidatos sea realizado por especialistas. Con esto se evita que infractores sin problemas de drogas puedan evadir la justicia, simulando un consumo problemático de drogas, a la vez que asegura lo que la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) señala, entre los factores de éxito, el contar con criterios de elegibilidad claros y el asegurar una evaluación detallada de todos los candidatos.

Algunos TTD cuentan con psicólogos, asistentes sociales y otros profesionales capacitados para realizar una sospecha diagnóstica como funcionarios estables del tribunal. Otros han establecido convenios con la red de salud, hacia donde derivan a los candidatos para la sospecha y confirmación diagnóstica. En otros casos, como en el TTD del Bronx (Nueva York, Estados Unidos), los centros de rehabilitación que reciben a los participantes se turnan para enviar a sus profesionales al tribunal para que hagan las evaluaciones de los candidatos.

III.3.5 Supervisión judicial en audiencias periódicas de control

Uno de los elementos claves que distingue un programa de TTD de otras salidas alternativas al proceso judicial es el papel que desempeña el juez durante todo el período de cumplimiento de la medida. El magistrado es quien lidera el equipo y de quien depende que alguien entre al programa, se mantenga en él, se gradúe o sea expulsado. Si bien el quehacer de un TTD descansa en el trabajo multidisciplinario de todo el equipo, las decisiones claves se toman en audiencia y por tanto, es el juez quien tiene la última palabra. Para la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), el *“Efectivo liderazgo judicial del equipo a cargo del programa”* es uno de los factores que explican su éxito.

Las audiencias periódicas de control son la instancia en que el juez puede desempeñar este rol como agente terapéutico. El componente clave N° 7 del informe de la Asociación Nacional Profesionales de Cortes Drogas (NADCP) señala que *“La interacción permanente del juez con cada participante es esencial”*. En las audiencias tradicionales, los imputados hablan poco, siendo el abogado defensor quien representa sus intereses. En las audiencias de control de un programa de TTD, en cambio, se da un diálogo directo entre el juez y el participante, quien tiene la oportunidad de exponer sus dificultades y logros y se hace responsable de sus acciones frente al tribunal. Se ha visto que este elemento favorece la adherencia al tratamiento y facilita el proceso de cambio. En relatos de participantes, ellos han manifestado que la relación directa con el juez y el interés que éste demuestra en su recuperación han sido factores determinantes para mantenerse en el tratamiento.

En este contexto, contar con audiencias de control frecuentes, especialmente en las primeras etapas del proceso, resulta fundamental. En los programas norteamericanos, se realizan dos veces a la semana al comienzo y luego se van espaciando, según los logros del participante. En el nivel internacional se observa una frecuencia más baja de audiencias, generalmente mensual.

Una práctica común de los TTD es concentrar las audiencias del programa en ciertos bloques horarios, de modo que los participantes tengan ocasión de presenciar las audiencias de sus compañeros.

El papel que desempeñaría el tribunal fue uno de los temas que más se debatió en Noruega al momento de definir la iniciativa. Finalmente, se estableció que el programa sería supervisado y controlado por el tribunal, pero no liderado por éste. Las audiencias de control se fijaron con una periodicidad inferior a la que normalmente se da en los TTD: sólo cuando se pasa de una fase a otra del tratamiento, que son 4. Si el equipo considera que requiere otra audiencia, debe pedirla. Es importante aclarar que el programa de Noruega es relativamente nuevo y no cuenta aún con evaluaciones de impacto, como sí tienen Estados Unidos y Canadá, países donde el papel del tribunal es fundamental y la periodicidad de las audiencias es mayor.

III.3.6 Esquema de incentivos graduales

Los programas de TTD operan bajo la convicción de que la adicción es una enfermedad crónica tratable y que las recaídas son parte del proceso de rehabilitación. Siguiendo un enfoque cognitivo conductual, en los TTD se premian los logros y se castigan los incumplimientos, según una tabla pre acordada de incentivos que van incrementándose gradualmente. El informe de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) plantea que *“Las sanciones frente a los incumplimientos del plan de tratamiento deben ser prontas, conocidas y consistentes”*.

Para premiar los logros parciales y el cumplimiento satisfactorio del plan, se utilizan felicitaciones formales por parte del tribunal, promoción a la siguiente fase del tratamiento, ceremonias, reducción en la frecuencia de las audiencias y test de orina, entre otros.

Los incumplimientos, por su parte, se sancionan con amonestaciones, incremento en la frecuencia de las audiencias y los tests, realización de trabajo en beneficio de la comunidad y períodos cortos de privación de libertad.

Todos los programas de TTD utilizan la privación de libertad como la sanción más gravosa posible de imponer antes de la expulsión del programa. Los programas de Estados Unidos, Canadá y Australia, contemplan esta sanción, los programas de Escocia, por ejemplo, cuentan con esta atribución desde julio de 2003, la que les fue concedida en la Ley de Justicia Criminal (de Escocia) de ese año. En otros, como Chile, no existe aquella opción.

III.3.7 Intervención tendiente a la rehabilitación y reinserción social

En todas partes del mundo, los programas de TTD pretenden reducir la reincidencia criminal y el consumo problemático de drogas, lo que supone que los logros del tratamiento se mantengan en el tiempo. Por eso, se trabajan los factores que propiciaron las conductas de riesgo en primer término y aquellos que inciden en que los cambios se mantengan, promoviendo un estilo de vida saludable, incompatible con las drogas y el delito.

Para ello, los equipos de TTD se relacionan con los servicios sociales y las redes comunitarias. Entre las recomendaciones de buenas prácticas y guías que señala UNODC, se menciona que “el seguimiento permanente de cada caso incluye el soporte social necesario para lograr la reintegración social, incluyendo, si es necesario, el trabajo con la familia y el grupo de referencia del participante” (UNODC agrega dos elementos más a los 10 componentes claves identificados por NADCP, como referencia de buenas prácticas en el contexto mundial. Éste es uno de ellos).

En el TTD de Toronto, por ejemplo, para que una persona se gradúe, debe cumplir con los siguientes criterios de reinserción, además de llevar un mínimo de cuatro meses sin consumir drogas: (i) tener vivienda estable, (ii) tener un trabajo, estar en el colegio o en un curso de capacitación, estar haciendo trabajo voluntario, o estar en el hogar como padre/madre de tiempo completo, y (iii) tener una red de apoyo sólida fuera del centro de tratamiento. El TTD del Bronx (Nueva York, Estados Unidos) exige que el participante esté trabajando o estudiando en horario completo para graduarse.

III.4 Orgánica. Integrantes del modelo:

III.4.1 El juez y su rol

Cada vez cobra mayor fuerza la necesidad de los jueces de manejar temas que van más allá del derecho y que corresponden a las ciencias sociales. Bajo este modelo, el juez juega un rol protagónico, ampliando su campo de acción hacia la promoción de la rehabilitación. Esto no sólo se logra por medio de la derivación a programas de tratamiento, sino además por la utilización de una serie de estrategias para facilitar el proceso de cambio del infractor. Además, este enfoque permite a los jueces ejercer un papel educativo en la comunidad, aumentando la conciencia sobre el consumo de drogas y movilizándolo a los servicios comunitarios. A continuación se resumen algunas de las características esenciales y las funciones del juez en un Programa TTD.

Características:

- Ser imparcial y consistente
- Escuchar al participante
- Ser empático
- Estar capacitado en temáticas de adicciones
- Estar dispuesto a trabajar en equipo
- Enfocarse en la resolución de conflictos

Funciones:

- a. Es quien decreta el ingreso al programa
- b. Establece las condiciones, la duración del programa y vigila su cumplimiento
- c. Modifica las condiciones de cumplimiento en función del comportamiento y los resultados obtenidos por el participante en el proceso de rehabilitación. Lo principal es que, a través de las intervenciones del juez, se establecerán objetivos terapéuticos que posibiliten la posterior reinserción socio-laboral del participante.

III.4.2 El fiscal y su rol

Un fiscal especializado en la metodología de Tribunales de Tratamiento de Drogas que trabaja en un programa TTD debe reacondicionar su rol tradicional, especialmente en lo que se refiere a adaptar su rol adversarial y compartir el objetivo común del TTD, que es promover la rehabilitación del imputado.

En este sentido, el rol del fiscal tiene las particularidades que se explican a continuación.

Características

- Estar capacitado en temáticas de adicciones
- Estar dispuesto a trabajar en equipo, con un enfoque no adversarial
- Enfocarse en la resolución de conflictos y en la necesidad de que el beneficiario del programa se rehabilite.

Funciones

- a. Pesquisa casos que pueden ser incorporados al programa.
- b. Tras revisar el caso solicita la aplicación del programa en la modalidad que corresponda.
- c. Participa en el acuerdo de las condiciones de cumplimiento que se establecen.
- d. Informa al juez en el caso de quebrantamientos.

- e. Está al tanto del desarrollo del proceso de rehabilitación y participa de las audiencias de revisión del cumplimiento del plan de trabajo.

III.4.3 El defensor y su rol

Al igual que el fiscal, el defensor debe flexibilizar su rol, lo que no implica abandonar la defensa de los intereses de su cliente, sino orientar su actuar al fomento de la rehabilitación del imputado.

El defensor de TTD cumple un rol que tiene las características y funciones que se exponen a continuación.

Características

- a. Estar capacitado en temáticas de adicciones.
- b. Ser parte de un equipo multidisciplinario y defender los intereses de su cliente.
- c. Estar dispuesto a trabajar en equipo, con un enfoque no adversarial.

Funciones

- a. Pesquisa casos que pueden incorporarse al programa.
- b. Informa a su cliente sobre el programa y posibles consecuencias frente al Incumplimiento.
- c. Explica al cliente su rol dentro del programa (no justificará recaídas).
- d. Participa en el acuerdo de las condiciones de cumplimiento que se establecen, velando por los derechos del participante. Impulsa al cliente a confiar en el equipo del tribunal.
- e. Está al tanto del desarrollo del proceso de rehabilitación y participa de las audiencias de revisión del cumplimiento del plan de trabajo.

III.4.4 El equipo biopsicosocial y su rol.

El equipo biopsicosocial,¹⁶ está conformado por un psicólogo, un trabajador social y un médico capacitado al efecto, quienes dependen del organismo público sometido a cargo de la prevención y rehabilitación en el consumo de drogas y alcohol o quién haga sus veces, y tienen a cargo la detección, confirmación y derivación a tratamientos de beneficiarios que cumplan con los presupuestos legales y sanitarios establecidos por ley.

Sus principales funciones son las siguientes:

¹⁶ Antes del anteproyecto de ley que al día de hoy se encuentra en tramitación ante el Ministerio de Justicia existía en Chile “la dupla psicosocial” que estaba compuesta por un psicólogo y un asistente o trabajador social vinculados a un organismo público especializado en la prevención del delito (en Chile, SENDA, dependiente del Ministerio de Justicia), los cuales desempeñan sus labores de TTD en dependencias de la fiscalía, o del tribunal. Hoy día y en virtud del proyecto de ley (art. 7) antes mencionado, dicha dupla pasa a denominarse “equipo biopsicosocial”.

- Aplicar la sospecha diagnóstica a los beneficiarios (como Instrumento Assist)¹⁷
- Realizar intervenciones breves.
- Realizar entrevistas psicosociales con enfoque de entrevista motivacional
- Emitir informes de cada usuario cuando corresponda
- Convocar y participar de reuniones de coordinación con equipo tratante
- Participar en audiencias preparatoria.
- Participar en audiencia de seguimiento.
- Participar en audiencia de finalización.
- Levantar casos mediante tamizaje en zona de seguridad o calabozos, previo a la audiencia de control de detención.
- Informar al defensor y fiscal sobre listado de imputados con sospecha diagnóstica positiva y con confirmación diagnóstica positiva.
- Realizar el seguimiento de los casos vigentes en el programa, mediante coordinación permanente con los centros de tratamiento y con el equipo jurídico.
- Recopilar informes mensuales emitidos por los centros de tratamiento y preparar informe para preparar la audiencia.
- Enviar a centro de tratamiento informe de audiencia de seguimiento con los acuerdos definidos.
- Efectuar registro en Sistema de gestión de información del los tribunales de TTD
- Reunirse con el área de tratamiento regional de SENDA para la coordinación con red de tratamiento.
- Efectuar informes periódicos de su gestión al gestor de tratamiento SENDA.
- Relacionarse periódicamente con Abogado Coordinador de Fiscalía
- Difundir el TTD, con equipos jurídicos y sanitarios cuando corresponda.
- Realizar una evaluación diagnóstica en profundidad
- Coordinar el manejo de caso, por medio de un cercano seguimiento a los participantes
- Incorporar estrategias motivacionales en su quehacer, de manera de fomentar la motivación de los participantes.

¹⁷ Prueba de Detección de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias; la que a través de una serie de preguntas, indica la puntuación de riesgo para cada sustancia que el usuario informa haber consumido.

- Mantener comunicación entre los centros de rehabilitación y el tribunal manteniendo el flujo de información constante a fin de que el tribunal pueda tomar conocimiento de la real situación en la que se encuentra el beneficiario del tratamiento.
- Cumplir una labor de rescate, que consiste en una intervención destinada a que el sujeto regrese voluntariamente al tratamiento de rehabilitación.

Labores exclusivas de los psicólogos:

- Realizar evaluación clínica de Evaluación de patrón de consumo, evaluación del compromiso biopsicosocial, evaluación estadio motivacional, y modalidad de tratamiento sugerida, cuando no sea posible que el médico realice la confirmación diagnóstica.
- Derivar a los usuarios de confirmación diagnóstica con el médico
- Organizar reuniones clínicas con centros de tratamiento cuando corresponda.
- Realizar relatos y/o asesorías en la temática de drogas a jueces, defensores y fiscales
- Contener psicológicamente al beneficiario del programa cuando el médico lo sugiera.

Labores desarrolladas exclusivamente por el trabajador social:

- Realizar visitas domiciliarias de rescate de usuarios que no se hayan presentado a:
 1. Entrevista psicosocial
 2. Confirmación diagnóstica
 3. Entrevista de ingreso al centro de tratamiento de derivación
 4. Usuarios que hayan tenido inasistencias y/o abandonado el programa.
- Levantar información respecto de recursos sociales del usuario, orientada a favorecer la integración social. (Entrevista e integración, a través de herramientas tales como eco-mapa)
- Reunirse en sesiones de coordinación con el equipo de tratamiento en el ámbito de la integración social de la persona.

Labores desarrolladas exclusivamente por el médico capacitado para el efecto.

- Realizar confirmación diagnóstica de todos los casos derivados por el psicólogo.

- Emitir informes necesarios. Participar de reuniones clínicas.
- Manejar situaciones de crisis médicas cuando corresponda.

III.4.5 El órgano de tratamiento y su rol.

El órgano sanitario es el que deberá proveer el tratamiento de rehabilitación, sea a través de un mecanismo residencial intensivo o ambulatorio.

El sistema sanitario normalmente es dependiente del gobierno o del ejecutivo, que en la experiencia nacional es el Servicio Nacional para la Prevención y rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) quien brindará tratamiento a los beneficiarios del programa considerando la red disponible de prestadores públicos y privados con los que se tenga convenio. Asimismo prestará asesoría técnica y capacitación en materias de su competencia a los diversos actores que participen en el programa.

La idea es procurar cupos especiales para los participantes del TTD, mediante acuerdos de colaboración.

III.4.6 El coordinador y su rol

El coordinador, en la experiencia de Chile, es un funcionario del Ministerio Público, que debe vincularse y coordinar la relación entre el equipo jurídico y el sanitario, especialmente con el equipo biopsicosocial, y velar por que se den los siguientes procesos:

- Coordinar la entrega de las listas de casos al equipo biopsicosocial para que los pesquisen en la zona de seguridad y tránsito, esto es antes de realizarse la primer audiencia ante el juez.
- Velar porque exista un bloque de audiencias en cada uno de los tribunales donde se aplica el programa
- Realizar coordinaciones con fiscales y con la Defensoría para la incorporación al programa de casos que han sido pesquisados durante la tramitación de la causa.

III.4.7 Unidad Coordinadora Interinstitucional y su rol.

El programa para la adecuada supervisión y evaluación de impacto debe contar con una Unidad Coordinadora de los TTD, que se adscribe a uno de los organismos principales del sistema penal, para la adecuada gestión interinstitucional.

La Unidad tiene como misión gestionar, a nivel central, el funcionamiento de los TTD, desempeñando las actividades que resulten necesarias para coordinar su aplicación entre las distintas instituciones involucradas. Para cumplir esta misión la Unidad conforma

tres mesas de trabajo integradas por representantes de todas las instituciones suscriptoras del convenio. El objetivo de dichas instancias es analizar la experiencia y evaluar las necesidades del futuro programa de documentos o productos concretos asociados a la institucionalidad.

Estas mesas son:

Mesa Legal: Regulación de un marco normativo que regule los TTD y busque ampliar los mecanismos jurídicos mediante los cuales resulta posible acceder al programa.

Mesa Técnica: Redacción de manuales para estandarizar el procedimiento de los TTD, además de la construcción de un software que permita registrar y sistematizar la información de las distintas etapas del programa.

Mesa Operativa: coordina la instalación de pilotos a través de un programa de instalación regional, nacional y comunicación.

Los ejes estratégicos de los TTD:

Busca el perfeccionamiento del programa con el objeto de fomentar la interdisciplina jurídico-sanitaria, mejorando los operadores del sistema penal afinando o poniendo en marcha el modelo en cada país.

Sus ejes estratégicos son:

1° Colaborar con los procedimientos penales establecidos a fin de que los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, sean implantados una como salida alternativa al encarcelamiento considerando que este no elimina la conducta ilícita ni la reincidencia y hasta puede resultar perjudicial para los infractores, sus familias y, a la largo plazo, la comunidad.

2° Mejorar los conocimientos del participante antes de la incorporación a TTD: el equipo del Tribunal de Tratamiento de Drogas y Alcohol debe analizar la forma de entregar los conocimientos del participante al programa, debiendo incluir a lo menos las reglas y obligaciones clave y requisitos de graduación. El juez además deberá confirmar el nivel de comprensión de cada participante realizándole preguntas prueba en audiencias verificando el nivel de entendimiento, comprensión y compromiso adquirido.

3° Ofrecer tratamiento en diferentes modalidades y horarios: En el caso de beneficiarios del programa que tengan empleo o son de “bajo Riesgo”, el centro de tratamiento deberá evaluar la posibilidad de contar con sesiones de tratamiento y personal en horarios compatibles con la jornada laboral.

4° Propiciar el máximo de lugares de tratamiento a lo largo del territorio nacional donde se encuentre el programa: En la medida que sea logísticamente y financieramente posible, el ideal es que existan centros de tratamiento a fin de acercar a los beneficiarios al programa.

5° Estandarizar la duración del programa: Diversas investigaciones indican que la duración del programa promedio de Tribunales de Tratamiento de Drogas es de aproximadamente 15 meses. Los programas que son prolongados corren el riesgo de generar resultados menos satisfactorios, ya que los participantes que se han recuperado del consumo problemático de droga y/o alcohol pueden tener menos asistencia regular obligatoria del programa.

6° Imponer ciertas sanciones por incumplimiento: El tribunal debería evaluar hacer uso uniforme de sanciones tangibles y graduales. Pudiendo ser según el programa de cada país las siguientes: aumentar la frecuencia en las asistencias del tribunal, más sesiones de tratamiento, asistencia obligatoria a grupos psico-educativos, realización de servicios comunitarios, aumento disminución de condiciones el caso suspensión condicional del procedimiento.

7° Incrementar los incentivos: reconocimientos verbales y aplausos del tribunal, disminución de las condiciones en caso de alcanzar logros importantes (cantidad importante de días sin consumo, promoción a otra etapa, título educativo, nuevo empleo, etc...)

8° Fortalecer el programa: crear una “Unidad Especializada” para el seguimiento, mejora y evaluación de este tipo de programa con el objeto diseñar establecer e implementar mecanismos que faciliten la evaluación y seguimiento a largo plazo para tomar las decisiones tendientes al mejoramiento del modelo.

Procedimiento, según las distintas fases o períodos en la implementación:

<p>I. Período exploratorio</p>	<p>Definición del Modelo y Marco de Actuación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Determinación de la población meta (ver nota al pie N° 7) -Relación entre delincuencia y consumo o problemático de drogas (tamizaje) -Antecedentes teóricos que sustentan el modelo -Evidencia empírica nacional e internacional -Revisión de otras experiencias, su historia y expansión -Plan de Trabajo para la aplicación del modelo a la realidad concreta -Definición del contexto legal: La suspensión condicional del procedimiento y/o ejecución de la condena -Procedimientos legales y sanitarios (diagnóstico y reforzamiento oferta sanitaria)
---------------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> -Estrategia de Monitoreo y Evaluación -Capacitación Inicial de actores relevantes -Definición de roles -Concienciación y visibilidad -Búsqueda de Aliados Estratégicos -Inicio Desarrollo Manuales y Protocolos y determinación de criterios de elegibilidad
<p>II. Período de instauración. Transición y afianzamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Elementos clave en la realidad local, nacional e internacional -Repaso al mínimo común de los TTD -Desarrollo Manuales y Protocolos -Capacitación Específica -Incorporación de herramientas de resolución de problemas -Rol del juez, fiscal, defensor, coordinador y/o gerente, dupla psicosocial y/o proveedor de tratamiento -Las adicciones, el defensor penal público y el IUS PUNIENDI -El difícil rol del abogado defensor en un TTD post-declaración de culpabilidad: la Justicia Terapéutica y el debido proceso -Rol del equipo biopsicosocial en el programa de TTD para consumidores problemáticos de drogas bajo supervisión -Rol de los centros de tratamiento en los TTD -Mecanismos para test drogas -Consolidación Alianza Interinstitucional
<p>III. Período de consolidación</p>	<p>Manejo de audiencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elementos claves en el manejo de audiencias - ¿ Cómo motivamos el proceso de cambio? -Elementos mínimos de calidad de las audiencias -Como provocar motivación y reducir la coerción percibida (Bruce Winick). -Fomentando y manteniendo el desistimiento (David Wexler). -Intervenciones judiciales en la motivación al cambio <p>Monitoreo y Evaluación (resultados, e impacto para largo plazo)</p> <p>Tribunales de tratamiento de drogas para jóvenes</p> <ul style="list-style-type: none"> -Consumo de drogas en infractores de ley adolescentes -TTD para jóvenes infractores de ley en la experiencia internacional -TTD y su marco legal

Una respuesta al desafío de la resolución justa y efectiva de las controversias

Se consideran cumplidos los objetivos marcados en la última ronda de talleres al haberse concretado:

- 1) La validación del documento del Grupo con el diseño propuesto en materia de mediación, enriquecido en diversos aspectos:
 - Con un apartado sobre consideraciones generales y líneas de actuaciones estratégicas en materia de mediación a emprender por parte de los Poderes Judiciales.
 - En el contenido de buenas prácticas en justicia restaurativa y mediación en materia penal
 - Se incluyó un acápite sobre los insumos utilizados en dicha área temática.
- 2) La validación del documento de conciliación laboral, incluyendo la guía de buenas prácticas.
- 3) La validación del documento sobre el Modelo de Tribunal de Tratamiento de Drogas y Alcohol para Iberoamericana.
- 4) Se validó un proyecto de estatuto de la Comisión MARC-TTD
- 5) Se validó la propuesta de convenio de colaboración Cumbre, CICAD-OEA en materia de TTD

Las ideas conceptuales contenidas en la propuesta formulada por este Grupo de Trabajo consideran los siguientes aspectos en los temas de Mediación, Conciliación Laboral y TTD:

Los MARC-TTD precisan un impulso necesario desde los Poderes Públicos en aras a obtener el bien común. Estos mecanismos de resolución de conflictos contribuyen a una mayor eficacia y eficiencia del sistema judicial. Su enfoque ha de ser positivo pues se integran en la tutela judicial efectiva. Existen otros enfoques más complejos y/o reduccionistas de estos mecanismos, como fórmula de desjudicialización de los conflictos, para disminuir las cargas de trabajo y costes del proceso. Estas perspectivas constituyen efectos o consecuencias que pueden redundar en términos de eficiencia para el sistema pero no deben entenderse como objetivos aislados sino incorporados a un sistema de justicia de calidad, eficiente y dotado de seguridad jurídica.

La implementación de MARC-TTD revela un cambio del modelo o rol de juez/a sentenciador/a al de juez/a gestor/a del conflicto, esto es, como canalizador de la solución óptima de éste. Esta transformación alcanza también a las partes intervinientes en el proceso y trasciende a la comunidad en general.

Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos –MARC,TTD- surgen entonces como una respuesta fácil, eficaz y accesible a la ciudadanía cuando se encuentra con algún problema que pudiera tener una solución más sencilla y rápida que la de un juicio. Constituyen la mejor manera de proporcionar respuestas rápidas y viables a los conflictos sociales que se presentan en el día a día de las personas que conviven en una sociedad. Los conflictos se presentan con frecuencia, la cuestión es conseguir formas eficaces de resolverlos.

XVIII EDICIÓN CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

“Hacia la consolidación de la Seguridad Jurídica, la Cultura de la Paz y el Desarrollo Social”

Comisión Iberoamericana de Mecanismos Alternativos, Restaurativos de Resolución de Conflictos y Terapéuticos: Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol (Comisión MARC-TTD)

Preámbulo

Los altos costos de los procesos judiciales, la lentitud en su solución, la excesiva y dispendiosa tramitación, como la ineficacia de los resultados esperados con el sistema punitivo penal, entre otros factores, han llevado a la sociedad civil a requerir de los Estados la implementación de mecanismos eficientes e integrales para la resolución de sus controversias, tal como la generación de los institutos de conciliación, mediación, reparación del daño, arbitraje y Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol.

Si bien el conflicto como fenómeno social es inevitable, el sistema que aborde su solución (en sentido amplio, abarcando el proceso judicial y los métodos alternativos) solo será eficaz cuando cuente con numerosos mecanismos o procedimientos que permitan prevenir los conflictos y resolverlos, en su mayor parte y con el menor costo posible. Para ello debe considerarse las necesidades e intereses de las partes sobre la base del principio de subsidiariedad. Este principio orienta a que las cuestiones sean tratadas primero por quienes intervienen en el conflicto, en forma descentralizada; y en un nivel superior sólo se tratarán los

conflictos cuyas características particulares así lo requieran.

Los objetivos más atendidos entre los argumentos gubernamentales para incorporar en el ámbito judicial “Medios Alternativos a la Resolución de Conflictos” y “Los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol” han sido: la descongestión de los tribunales, la mayor celeridad en el conocimiento y resolución de las contiendas, el necesario mejoramiento del acceso a la justicia para el ciudadano y enfocar la acción jurisdicente en las causas que producen el delito, desde el punto de vista de la prevención general y especial.

Es así que surge la necesidad de implementar métodos alternativos, restaurativos de resolución de conflictos y terapéuticos, a saber Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, para alcanzar un sistema de justicia, confiable y de calidad, teniendo al juez más que gestor del proceso y aplicador del derecho al caso concreto que le es sometido, como un instrumento en aras a una solución integral y óptima del conflicto, erradicando, en lo posible, sus causas. Dicha transformación no solo alcanza a las personas intervinientes en el proceso, sino que trasciende a la comunidad en general¹.

¹ El profesor Mirjain Damaska enseña que los procesos judiciales que se articulan por estos días no son ni adversariales o inquisitivos, en su remplazo propone centrar el análisis y la construcción de nuevas categorías, en la innegable vinculación del origen y el desarrollo de los distintos sistemas de administración de justicia con las distintas formas que asume, lo que el autor llama el fenómeno del poder judicial.

Plantea un análisis entre justicia y poder para lo cual el autor se afirma en dos hilos conductores: uno dice relación con la estructura del Poder-Estado considerando al poder judicial en sí. Y otro que vincula con la función legítima del Estado con el propósito que debe perseguir la administración de justicia.

A partir de estos conceptos Damaska plantea una nueva distinción que denomina modelos jerárquicos y los distingue de los modelos paritarios o coordinados. Entre estos últimos su preparación no es responsabilidad de una rama particular de la justicia, ni de otros funcionarios públicos especializados (queda relegada a las partes implicadas en el caso). Se prefieren los testimonios directos y la comunicación oral a los registros o declaraciones escritas. La Mediación, la Conciliación y el programa de los TTD se incluyen entre estos últimos procesos. Ahora, bien estos modelos jerárquicos o paritarios son independientes (transitan en planos diferentes) de la dicotomía convencional (adversarial e inquisitivo). Así el modelo jerárquico puede combinarse tanto con las formas acusatorias como inquisitivas pero se diferencian profundamente del modelo paritario.

Respecto a la función del Estado, el autor distingue entre el “Estado activista” y el “Estado reactivo”, en el caso del “Estado activista”, un proceso es considerado como instrumento de realización o implementación de su política, y en el caso del Estado reactivo, un proceso es visto como resolución de

Algunos países de la región han incorporado estos mecanismos, como una iniciativa voluntaria, obteniendo resultados favorables. Las personas ciudadanas, a partir de su apertura al diálogo y la concertación, logran concretar acuerdos, con la seguridad jurídica requerida, lo que ha llevado a obtener descongestión judicial y el desarrollo de una Cultura de Paz.

La Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en la Resolución 53/243, de 13 de septiembre de 1999, proclamó la aspiración de la humanidad a reconocer la paz no sólo en relación con la ausencia de conflictos, sino también que requiere de procesos positivos, dinámicos y participativos donde se promueva el diálogo, en un espíritu de entendimiento y cooperación mutuos.

Promover una cultura de paz implica formar ciudadanos orientados a la búsqueda de consensos y de rechazo a la violencia, todo ello en el marco de la solución de conflictos, promoviendo de esta forma el respeto a los derechos y a la participación democrática.

Es por lo anterior que la Cumbre Judicial Iberoamericana incorporó como parte de los ejes temáticos de la presente edición, la consolidación de la *Cultura de Paz* y el *Desarrollo Social*, proclamando de esta forma el compromiso que los países miembros tienen en promover iniciativas que coadyuven a la solución de sus controversias, mediante el diálogo, y la negociación entre las personas y la erradicación, en lo posible, de sus causas.

En esa Cultura de Paz se proyectan los mecanismos alternativos, restaurativos de

conflictos y disputa. En este último caso podemos enmarcar los “Medios Alternativos de Resolución de Conflictos”.

resolución de conflictos y terapéuticos, como los Tribunales de Tratamiento en Drogas y/o Alcohol, por lo que se precisa de un impulso necesario desde las instancias judiciales en aras de obtener el bien común y la participación ciudadana. El dinamismo de estos mecanismos contribuirá a una mayor celeridad y menor costo del sistema judicial, procurándose de esta forma la tutela judicial efectiva, mediante procesos ágiles, orientados a obtener una respuesta integral y reparadora para todas las partes. Al efecto y con esos fines se creó el Grupo de Trabajo "Una respuesta al desafío de la resolución justa y efectiva de las controversias"

Como parte de los esfuerzos para contribuir a la modernización de los Estados miembros y alcanzar nuevos niveles de eficacia y eficiencia en materia judicial, durante la XVIII edición de Cumbre Judicial, se trabajó en el desarrollo del proyecto donde se generaron diversas iniciativas, las cuales sirven como guías base para la implementación de sistemas alternativos para la resolución de conflictos, y se integran nuevas metodologías y herramientas que facilitarán su implementación.

En las conclusiones de este grupo de trabajo, se determinó que la aplicación de los "*Mecanismos Alternativos, Restaurativos de Resolución de Conflictos y Terapéuticos: los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol (MARC-TTD)*" son necesarios para el sistema judicial, el cual gana en eficiencia y eficacia, también produce efectos positivos para las partes que son protagonistas de la resolución del conflicto, quienes de forma rápida y ágil obtienen una respuesta efectiva a sus controversias, al incorporar a la sociedad como un actor más del proceso en procura de soluciones efectivas.

Con la finalidad de sistematizar, así como orientar las buenas prácticas en la materia de tal manera que sirva como un espacio permanente de reflexión,

asesoría, apoyo, seguimiento de las actividades y proyectos, los Presidentes y Presidentas de las Cortes y Tribunales Supremos y Superiores de Justicia y de los Consejos de la Judicatura o Magistratura de los países miembros que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana, acordamos constituir la *Comisión Iberoamericana de Mecanismos Alternativos, Restaurativos de Resolución de Conflictos y Terapéuticos: Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, (Comisión MARC-TTD)* conforme a la siguiente regulación:

Artículo 1. Naturaleza

La *Comisión Iberoamericana de Mecanismos Alternativos, Restaurativos de Resolución de Conflictos y Terapéuticos: Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol*, en adelante *Comisión MARC-TTD*, es un órgano dependiente de la Asamblea Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana, el cual tiene como fin promover, apoyar y articular los mecanismos alternativos, restaurativos de resolución efectiva de las controversias y los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, en el ámbito de los países miembros que la integran, respetando la autonomía y voluntariedad de cada Institución.

Artículo 2. Misión

La *Comisión MARC-TTD* contribuirá a que los países miembros cuenten con una justicia más ágil, rápida, eficaz, transparente, restaurativa, accesible y que enfrente las causas próximas del conflicto. Brindará un espacio de permanente reflexión, apoyo, asesoría y seguimiento de las actividades relacionadas con los mecanismos alternativos, restaurativos de resolución efectiva de las controversias y terapéuticos, como la aplicación de los Tribunales de Tratamiento en Drogas y/o Alcohol.

Artículo 3. Objetivos de la Comisión

3.1. Objetivo General: La *Comisión MARC-TTD* tiene como objetivo principal sistematizar, apoyar y asesorar a la Asamblea Plenaria y a los países que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana, acerca de las buenas prácticas relacionadas con los mecanismos alternativos, restaurativos de resolución efectiva de las controversias y terapéuticos: los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol.

3.2. Objetivos Específicos:

a. Informar, divulgar y promover las experiencias y mecanismos de los MARC-TTD en los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

b. Dar el apoyo, orientación y seguimiento de las buenas prácticas y proyectos relacionados con los mecanismos alternativos, restaurativos de resolución efectiva de las controversias y Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol que se presenten ante la *Comisión MARC-TTD*.

c. Desarrollar y organizar un banco de buenas prácticas.

d. Propiciar la capacitación y formación judicial, en coordinación con los institutos autorizados en el marco de la Cumbre Judicial, para expandir las prácticas eficientes de resolución de los conflictos, justicia restaurativa, así como lo concerniente a los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol.

e. Adoptar recomendaciones, acuerdos o convenios de cooperación que propicien la expansión de los mecanismos alternativos, restaurativos de resolución de conflictos y Tribunales de Tratamiento en Drogas y/o Alcohol

Artículo 5: Integración

La *Comisión MARC-TTD* estará conformada por siete personas en calidad de miembros permanentes, con una representación por país, quienes ejercerán el cargo por un período de dos años, pudiendo ser reelectos.

Artículo 6: Observadores

Se podrá invitar como observadores a las actividades que se estimen convenientes, a representantes de instituciones de derecho público o privado vinculados con el sector justicia, organismos internacionales, profesionales, personas usuarias, organismos no gubernamentales, representantes del sector académico y de investigación, así como a agrupaciones comunitarias que contribuyan a orientar y sistematizar los objetivos de la *Comisión MARC-TTD* y proyectos específicos de ésta.

Artículo 7: Funciones de la Comisión:

- a. Diseñar las herramientas normativas y técnicas necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos.
- b. Coordinar con las distintas instancias nacionales e internacionales, agendas conjuntas, que permitan el intercambio, apoyo, sistematización y orientación de la aplicación de los MARC-TTD.
- c. Comunicar a la Secretaría Permanente, a la Secretaría Pro-Témpore y a las Coordinaciones Nacionales la información que se genere en el seno de la Comisión.

- d. Proponer a la Asamblea Plenaria, de manera formal y por escrito, iniciativas, acciones, buenas prácticas regionales que hagan efectiva la aplicación de los medios alternativos, restaurativos de solución de conflictos y los Tribunales de Tratamiento en Drogas y/o Alcohol.
- e. Realizar un informe bianual o cuando así sea solicitado, ante la Asamblea Plenaria, en el cual se detallarán las actividades realizadas.
- f. Cualquier otra actividad que sea encomendada por la Asamblea Plenaria de la Cumbre.

Artículo 8: Facultades y atribuciones de la Comisión

La *Comisión MARC-TTD* tendrá la facultad de adoptar recomendaciones, acuerdos o convenios de cooperación en las materias a su cargo, que propicien una efectiva aplicación y ejecución de los mecanismos alternativos, restaurativos de resolución de conflictos y Tribunales de Tratamiento en Drogas y/o Alcohol.

Artículo 9: Estructura organizativa de la Comisión

9.1. Presidencia

En la primera reunión que celebre la Comisión, se designará a una Presidencia, cuyo mandato será por dos años con posibilidad de reelección. Todo con mayoría absoluta de sus miembros permanentes.

9.2. Funciones de la Presidencia

Las funciones de la Presidencia serán, entre otras:

- a) Presidir las sesiones de trabajo de la Comisión.
- b) Representar a la Comisión ante las demás instancias de la Cumbre Judicial.
- c) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión.
- d) Recibir, tramitar y archivar las solicitudes de asesoría, consultas o cualquier otro requerimiento que se le formule.
- e) Ejecutar los acuerdos adoptados por la Comisión.
- f) Coordinar sus trabajos con las Secretarías Permanente y Pro Tempore, así como con la Comisión Permanente de Coordinación y Seguimiento.
- g) Suscribir, en representación de la Comisión, los informes escritos que presente a la Asamblea Plenaria y a la Comisión Permanente de Coordinación y Seguimiento.
- h) Elaborar las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión y remitirlas a la Secretaría Permanente de la Cumbre y a la Comisión de Coordinación y Seguimiento.

9.3. Secretaría Técnica

Como apoyo a la Presidencia y a la Comisión, existirá una secretaría técnica que será asumida por la institución del país al que pertenezca la persona designada en la Presidencia, o según se acuerde por la mayoría absoluta de los miembros permanentes.

Las funciones de la Secretaría Técnica serán:

- a) Apoyar a la Presidencia en sus funciones.
- b) Facilitar la comunicación entre los miembros de la Comisión
- c) Coordinar las reuniones ordinarias y extraordinarias que se convoquen, en colaboración con la Institución del país anfitrión.
- d) Coordinar las actividades que se programen por la Comisión.
- e) Realizar todas aquellas otras actividades que le sean encomendadas por la Comisión o por la Presidencia.

11. Reuniones

La Comisión MARC-TTD celebrará una reunión ordinaria con periodicidad anual. También realizará las reuniones extraordinarias que sean necesarias, previo acuerdo mayoritario de los integrantes de la Comisión.

En cada reunión se elaborará un acta, que será comunicada por la Presidencia a la Secretaría Permanente.

12. Enmiendas

Estas normas de funcionamiento podrán ser enmendadas por la Asamblea Plenaria, a solicitud de la propia Comisión MARC-TTD, o de cualquiera de sus miembros.

Artículo 13: Entrada en vigor

El presente Estatuto entrará en vigor a partir del mismo día de su aprobación en la Asamblea Plenaria de la XVIII Cumbre Judicial Iberoamericana.

CONVENIO DE COLABORACIÓN

ENTRE

LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (A TRAVÉS DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA PARA EL CONTROL DE ABUSO DE DROGAS) – Y LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

SOBRE TRIBUNALES DE TRATAMIENTO DE DROGAS Y/O ALCOHOL Y OTRAS ACCIONES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En xxx , a xx de xx de 2015, entre la Comisión Interamericana para el Control de Abuso de Drogas de la Organización de los Estados Americanos en adelante CICAD-OEA, representada por D. Luis Almagro, Secretario General de la OEA y la Cumbre Judicial Iberoamericana, representada por el Doctor Luis María Benítez, a cargo de la Secretaría Pro t mpore y el Doctor  ngel Juanes a cargo de la Secretaría Permanente; se suscribe el siguiente convenio:

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el principal objetivo de la Cumbre Judicial Iberoamericana es la "adopción de proyectos y acciones concertadas, desde la convicción de que la existencia de un acervo cultural común constituye un instrumento privilegiado que, sin menoscabo del necesario respeto a las diferencias, contribuye al fortalecimiento del Poder Judicial y, por extensión, del sistema democrático".

SEGUNDO: Que, la Secretaria Ejecutiva de la CICAD-OEA apoy  la implementación del Programa de Tribunales de Tratamiento de Drogas para las Américas desde el año 2010. En la actualidad los siguientes países están explorando, implementando o expandiendo el modelo: Argentina, Barbados, Costa Rica, Colombia, Chile, Republica Dominicana, Jamaica, México, Panamá, Perú, Estados Unidos, Canadá, Trinidad y Tobago convinieron con la CICAD-OEA ejecutar o ampliar el modelo de Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, en adelante TTD.

TERCERO: Estas iniciativas, entre otras, han recibido un fuerte apoyo de la CICAD - OEA, y apoyo bilateral de los Gobiernos de Canadá, Chile, y Estados Unidos, como también la asistencia técnica y la capacitación ofrecida por organizaciones internacionales. Este conjunto de diversas fuerzas políticas y técnicas alrededor del concepto de los TTD ha sido un factor clave en la difusión de los TTD por el mundo.

CUARTO: Que en el año 2004 Chile inicio el programa piloto de Tribunales de Tratamiento de Drogas y en el año 2012 el gobierno decidió transformarlo en política pública, actualmente existen en todo el país 29 Tribunales de Tratamiento de Drogas. Asimismo, en el año 2009 México, en el Estado de Nuevo León, implementó un proyecto piloto y entre los años 2014 y 2015, se amplió la implementación bajo la modalidad de plan piloto en una primera fase a los Estados de Chihuahua, Durango, Morelos y el Estado de México. Actualmente se encuentra en proceso de expansión en su segunda fase a otras Entidades Federativas. Por su parte en los años 2012 y 2014 otros proyectos piloto fueron implementados en Costa Rica (Pavas y San José), en República Dominicana (Santo Domingo), en Argentina (Provincia de Salta) y Panamá (Coc ). En los mismos años se implementó un plan piloto en Trinidad y Tobago (San Fernando) y Barbados. Jamaica ha tenido dos tribunales de drogas piloto en operación desde el 2000. Puerto Rico mantiene Tribunales de Tratamiento de Drogas por más de doce años. Además, se encuentran en proceso de evaluación para ser implementados planes piloto en Colombia, Perú y Paraguay. Los pioneros en implementar Cortes de Droga son Estados Unidos y Canadá en los años 80 y siguientes. Así, en el año 87 se constituyen las bases del modelo, que conforman los componentes esenciales del mismo, conforme la experiencia de Estados Unidos.

QUINTO: Que la cooperación internacional y transfronteriza en el siglo XXI se fundamenta en el pleno reconocimiento de que cada país tiene su propia cultura, tradiciones, visión del mundo y formas de tratar enfermedades, delitos y otros males sociales y que las soluciones que pueden resultar exitosas en un país pueden no ser viables en otro, a menos que se adapten. La filosofía de desarrollo de organizaciones internacionales supone que un estado miembro debe descubrir sus necesidades y construir sus propias soluciones. Un país que no internaliza una idea o proyecto no comprometerá finalmente sus fondos o el personal para llevarlo a cabo y la idea no será sustentable en el tiempo. El papel que tiene la cooperación internacional es el de apoyar y facilitar el desarrollo de las soluciones de ese país, ofrecer capacitación adecuada y, en alguna medida limitada, financiamiento.

EN CONSECUENCIA, LAS PARTES COMPARECIENTES EFECTÚAN LA SIGUIENTE DECLARACIÓN:

PRIMERO: Estiman necesario suscribir el presente convenio de colaboración con el objeto de fomentar el desarrollo, perfeccionamiento y ampliación de los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, en todos aquellos países que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana.

SEGUNDO: En este acto la CICAD-OEA se compromete a seguir participando de manera permanente de las actividades y Ronda de Talleres planificadas al amparo de la Cumbre Judicial Iberoamericana y en el ámbito de los Tribunales de Tratamientos de Drogas y/o Alcohol, así como otras materias para las que sea convocada, y bajo mutuo consenso.

TERCERO: Igualmente acuerdan aportar al programa conocimiento técnico, experiencia y asesoría en las materias relativas al funcionamiento de los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol, y colaborar en acciones conjuntas consensuadas para la expansión y consolidación de modelos alternativos de resolución de conflictos.

CUARTO: También consensuan en celebrar los convenios que sean necesarios, siempre dentro del ámbito de sus competencias y de su disponibilidad.

QUINTO: Propiedad Intelectual

La propiedad intelectual de todos los informes y antecedentes que se generen como resultado de la ejecución del presente convenio, pertenecerá a las partes firmantes. No obstante lo anterior, las partes se obligan a la utilización de los productos que surjan de la ejecución de las actividades del presente convenio con la única finalidad de fomentar los objetivos definidos en las cláusulas primera, tercera y cuarta, para finalidades académicas o para los fines propios de sus respectivos misiones institucionales.

SEXTO: Ejemplares

El presente Convenio se firma en dos ejemplares de idéntico tenor e idéntico contenido, quedando cada uno en poder de las partes concurrentes.

D. Luis Almagro

Secretario General de la OEA

D. Luis María Benítez

Secretaría Pro t mpore

D.  ngel Juanes

Secretaría Permanente