



Anexo

Segunda Ronda de Talleres

XVIII CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

GRUPO DE TRABAJO

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

27 al 29 de mayo de 2015

Colombia



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 entregó primero una descripción de los objetivos propuestos y productos a elaborar en cada área temática de mediación, conciliación laboral y tribunales de tratamiento de drogas y/o alcohol. Se definió cuales habían sido los avances en la etapa no presencial hasta esta Segunda Ronda de Talleres. Y luego se acordó un texto introductorio al documento general y único que contendrá los resultados del Grupo. 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.

Destacamos la activa participación de todos los representantes de los países que intervinieron en el Grupo, 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/o alcohol). Con motivo de la discusión en plenaria de esas tres materias se aprobaron y consensuaron los aspectos relativos al diagnóstico, hallazgos, buenas prácticas y conclusiones, para avanzar en las recomendaciones y en los productos (caso del TTD). Hubo una coordinación y apoyo de las actividades por parte de Alvaro Fernando García Restrepo, magistrado y Astrid Vergel, magistrada, ambos de la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de Colombia. Se planificó trabajar los sub temas en una plenaria con todos los países participantes, lo que resultó adecuado.

En las actividades fue provechoso el aporte de los invitados de la CICAD-OEA, magistrado Alberto Amiott y don Antonio Lomba, Jefe de la Unidad de Fortalecimiento Institucional y Políticas; quienes expusieron su experiencia y la forma de integrarla a los objetivos del Grupo.

4. Plan de trabajo acordado hasta la próxima convocatoria

Respuesta: Los países participantes manifestaron su decisión de seguir trabajando de manera no presencial en los siguientes temas:

1) Redacción final del documento del Grupo, que tendrá el siguiente diseño: Una introducción ya acordada, a precisar por Chile, España, Ecuador y Paraguay. Un acápite sobre los insumos utilizados en cada área temática, y finalmente la Guía de cada mecanismo y el Modelo Teórico de los TTD. Una vez redactado el documento a cargo de los países ya referidos, será enviado a todos los países del Grupo para su validación.

2) Aprobado el Modelo Teórico de Implementación o Perfeccionamiento de los Tribunales de Tratamiento de Drogas y /o Alcohol, se propuso la revisión de este documento en el tiempo intermedio para la validación final de su contenido a incluir en el documento general.

3) En materia de Conciliación Laboral aprobada la introducción específica, el diseño metodológico del diagnóstico (trabajo de campo), los hallazgos y conclusiones obtenidos, así como las recomendaciones que fueron reformuladas y validadas por el Grupo, queda pendiente para su elaboración por Paraguay, la definición de las estrategias para el rediseño de los programas o experiencias existentes en los distintos países, cuyos insumos serán aportados por los países interesados la primera semana de junio de 2015. Esta área temática se comprometió a confeccionar y entregar la última semana de agosto de 2015 a los países del Grupo para sus observaciones, la definición de las estrategias y lineamientos generales de la Guía en Materia de Conciliación Laboral. El documento final de Conciliación Laboral será entregado por Paraguay (país coordinador) en días previos a la Tercera Ronda de Talleres.

3) En el ámbito de la Mediación se avanzó en el diagnóstico (trabajo de campo) y se recibieron lineamientos sobre hallazgos y recomendaciones. Quedó pendiente el requerimiento por Ecuador de información a todos los países sobre datos para el índice de descongestión de mediación judicial que serán aportados hasta la segunda semana de junio de 2015. Ecuador redactará las conclusiones del diagnóstico, recomendaciones y la propuesta de la Guía o Manual de Buenas Prácticas (estructura). Esta última contendrá las buenas prácticas, la identificación del recurso humano (mediadores) y el procedimiento de derivación, sobre la base del documento ya validado en este Taller. Se entregará el documento que abarque estos aspectos, previo análisis y aporte de experiencias de cada país, la última semana de agosto de 2015.

4) Se acordó proponer la creación de una Comisión Iberoamericana de Medidas Alternativas de Conflictos y TTD. Hay razones para la creación de esta comisión. El carácter dinámico de los MARC-TTD requiere un foro o comisión que sistematice y oriente las buenas prácticas en la materia y que sirva como espacio permanente de reflexión, asesoría y seguimiento de las actividades con la facultad para adoptar recomendaciones, acuerdos o convenios de cooperación en la materia. Se propuso la elaboración de un estatuto que incluya sus normas de funcionamiento y otros detalles pertinentes, estará a cargo de Costa Rica y Chile, quienes harán una propuesta para el análisis y observaciones de los demás países que se entregará en la primera semana de agosto de 2015.

5) Se acordó elaborar un documento que contenga la propuesta de convenio de colaboración con la CICAD-OEA en materia de TTD. Chile entregará un borrador para su análisis la última semana de agosto de 2015.

Hubo compromisos de algunos países, para entregar ciertos insumos. Se trabajará vía no presencial sobre la base de la comunicación por vía correo electrónico o WhatsApp.

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

Respuesta: 1) Se consensuó el diseño del documento general del Grupo a entregar para su aprobación en la Plenaria de la Cumbre.

2) Se aprobó la introducción en ese documento general con una redacción provisoria.

3) Se avanzó en materia de los Tribunales de Tratamiento de Drogas y/ Alcohol, aprobándose el documento propuesto, sin perjuicio de revisar su contenido y redacción en la Tercera Ronda de Talleres.

4) Se aprobó en materia de conciliación laboral la introducción específica, diseño metodológico del diagnóstico ((trabajo de campo), los hallazgos y conclusiones obtenidas, así como las recomendaciones en este ámbito.

5) En mediación aprobamos el estudio de campo (diagnóstico) y los lineamientos generales en materia de conclusiones y recomendaciones, tanto del diagnóstico como del perfil del mediador y los procedimientos o protocolos de derivación.

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 la necesidad de redactar y proponer un proyecto de Estatuto de la Comisión de Seguimiento Marc-TTD, aprobada que fuera esta. También, se incorporaron al trabajo del Grupo dos observadores de la CICAD:OEA, siendo conveniente su permanencia en las siguientes actividades.

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/xviiiedicion/grupos>)

Respuesta: Se validaron, previo consenso, los documentos que se enviaron a las Secretarías de la Cumbre, antes de esta Segundo Ronda y que están ya en la web institucional: 1) Informe Diagnóstico del Estado de la Mediación Judicial en la Comunidad Iberoamericana, 2) Conciliación. Diagnóstico Preliminar y 3) Propuesta Hacia Un Modelo y Estructura Básica de Tribunal de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol.

Asimismo, se adjunta: A. Documentos sobre la Introducción General de los MARC-TTD y Lineamientos Generales en Materia de Mediación. B. Formulario para la recopilación de información para la construcción del índice de descongestión judicial, a través de la mediación.

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

- **Respuesta:** Ana Umaña (Poder Judicial – Costa Rica)
- Gladys Alfonso de Bareiro (Poder Judicial – Paraguay)
- Jorge Alfonso Quinteros (Consejo Judicatura – El Salvador)



Cumbre Judicial Iberoamericana XVIII Edición: "Hacia la consolidación de la Seguridad Jurídica, paz " la Cultura de la Paz y el Desarrollo Social"

"UNA RESPUESTA AL DESAFÍO DE LA RESOLUCION JUSTA Y EFECTIVA DE LAS CONTROVERSIAS

DOCUMENTOS VALIDADOS EN EL GRUPO DE TRABAJO EN LA 2ª RONDA DE TALLERES (Colombia, Bogotá 27 a 29 de mayo) SOBRE LA INTRODUCCIÓN GENERAL DEL ÁREA TEMÁTICA Y LINEAMIENTOS GENERALES EN MATERIA DE MEDIACIÓN

Introducción general para el documento del Grupo de Trabajo "Una respuesta al desafío de la resolución justa y efectiva de las Controversias"

Los Poderes Judiciales deben implicarse 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 desarrollan su función jurisdiccional jueces/zas independientes y capacitados/as, y constituyen 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 gana rapidez y agilidad.

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. Somos conscientes de que el escenario natural de los MARC-TTD, y singularmente, la mediación, deben actuar en el ámbito extrajudicial.

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, de reducción de cargas de trabajo y de 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 insertados en un sistema de justicia de calidad, eficiente y dotado de seguridad jurídica.

Para facilitar el grado de implicación de los Poderes Judiciales en materia de MARC-TTD conviene hacer llamamientos a la necesidad de que existan previsiones normativas que además sean compatibles con buenas prácticas.

La implementación de MARC-TTD revela un cambio modelo 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.

El papel de los Poderes Judiciales impulsando los MARC-TTD debe venir acompañando 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.

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.

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: 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 tres 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
- **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.

Aspectos específicos para la mediación:

Debe prestarse especial atención como guía de buenas prácticas a la elaboración de los protocolos de derivación, y en particular a la figura del mediador, debiendo estructurarse en los siguientes apartados:

- a) Criterios e indicadores para la **identificación** de asuntos idóneos para derivar a mediación.
- b) **Procedimiento** para informar a las partes del procedimiento de la posibilidad de derivación a mediación y recabar su consentimiento inicial.
- c) Forma de materializar la **derivación** del procedimiento a la UMI (en adelante, Unidades de Mediación Intrajudicial).
- d) **Identificación** del recurso humano apropiado para la mediación: el mediador
- e) **Resultado** de la mediación. Devolución al órgano judicial y efectos sobre el procedimiento en curso.
- f) **Evaluación** por la UMI de los procedimientos derivados a mediación.

(a) Indicadores para identificación de asuntos idóneos para mediación.

1. Importancia de este método de resolución de cuestiones que, de cara al futuro, evitará nuevos pleitos. Permite a las partes ser protagonistas en la forma de resolución de sus conflictos, ajustando el posible acuerdo a sus propias necesidades sin sujeción a reglas más estrictas como son las que rigen el proceso judicial.

2. Supuestos en los que, una vez obtenida una sentencia, por la dificultad de ejecución, se hace más penoso su cumplimiento que si hubiéramos llegado a una solución previa aceptada de mutuo acuerdo.

3. Es más probable que los acuerdos resultantes se cumplan voluntariamente y también que preserven una relación amistosa y viable entre las partes, con vocación de permanencia

4. El tiempo y el coste de esta nueva vía serían mucho más convenientes a los intereses de las partes

5. Que exista una necesaria predisposición inicial de buscar un acuerdo por las partes.
6. Sinceridad en la participación.
7. Garantizar el mantenimiento de las relaciones e incluso mejorarlas.
8. Necesidad de decisión urgente
9. Supuestos en los que el conflicto jurídico es secundario.
10. Existencia de buena fe de las partes.
11. Que se trate de conflictos que versen preferentemente sobre hechos
12. Que se trate de asegurar el restablecimiento de las relaciones laborales, favoreciendo la cooperación en el clima laboral (sanciones etc).

- (1) Límites a la mediación
- (2) Casos típicos de derivación a mediación.

(b) Procedimiento para informar a las partes del procedimiento de la posibilidad de derivación a mediación y recabar su consentimiento inicial.

(1) Iniciativa:

- a instancia de las partes, actora, demandada o codemandados
- a propuesta del Magistrado o del Secretario Judicial

(2) Momento procesal oportuno y forma de presentar la iniciativa:

La mediación, se puede llevar a cabo en cualquier momento del proceso abierto o ejecutable.

Es conveniente abrir el número de oportunidades de llegar a un acuerdo de mediación, ya que no hay nada mejor para los intereses de los justiciables que la consecución de un buen acuerdo asumido.

En el supuesto de derivación a iniciativa de las partes, estas deben realizar la petición por escrito, dirigido al Órgano que esté conociendo del proceso que

podrá derivar directamente a mediación, señalando día y hora para la Primera Sesión Informativa.

La derivación se podrá realizar por el Magistrado o Secretario Judicial (de forma oral en el acto de la vista o de la conciliación) o por escrito convocando a las partes directamente para que personalmente acudan a una Primera Sesión Informativa, advirtiéndolas de que se comunicará al juzgado la parte o partes que no han asistido.

Si las partes deciden iniciar la mediación lo comunicarán al juzgado decidiendo también de común acuerdo si se suspende el proceso judicial y comunicándolo así al juzgado.

(c) Forma de materializar la derivación del procedimiento a la UMI.

(1) Remisión a la UMI del proceso: contenido

- Testimonio de los antecedentes del proceso, demanda, sentencia y particulares que proceda incluir.
- Indicación de la fase procesal en que se encuentra la demanda
- Identificación de las partes y profesionales que les asisten
- Oficio de remisión con indicación de número de procedimiento y de partes implicadas.

(2) Desarrollo del procedimiento de mediación en la UMI

- Comunicación por escrito, mediante oficio, o por medios telemáticos, por la UMI al órgano judicial del inicio del procedimiento de mediación
- Sesión Informativa con exposición de la metodología de trabajo (modo de finalización del proceso, resolución de dudas y sobre los principios de actuación del mediador.)
- Sesión constitutiva, con ratificación voluntaria del compromiso de mediación por las partes sin intervención de los profesionales que les asisten en el procedimiento judicial (consentimiento informado de las partes).
- Sesiones sucesivas Fijación de calendario de sesiones: es aconsejable un mínimo de tres sesiones y un máximo de seis con una duración media de una hora por sesión.

- Iniciada la Mediación, durante el tiempo que se desarrolle no podrán ejercitar las partes unas contra otras ninguna acción judicial o extrajudicial, en relación con su objeto, salvo la solicitud de las Medidas Cautelares, u otras medidas urgentes imprescindibles para evitar la pérdida irreversible de bienes y derechos.
- Durante la Mediación las partes deberán mantener una actitud de colaboración y apoyo permanente a la actuación del Mediador, con deferencia a su actividad.
- Las partes podrán recabar asesoramiento externo sobre la legalidad y efectividad de los posibles acuerdos.
- Acta final con acuerdo total o parcial, o sin acuerdo.
- Si el acuerdo es parcial, y estuviera iniciado un proceso judicial, se reanudará respecto a las materias sobre las que no se haya alcanzado el acuerdo.

(d) Identificación del recurso humano apropiado para la mediación: el mediador

1. Carácter profesional del mediador, debiendo tener una formación determinada, en técnicas de Mediación, sometida a un control de calidad de la prestación de sus servicios.
2. El Mediador estará sometido a un código ético de conducta, basados en deberes morales y éticos personales y profesionales.
3. El mediador tendrá un estatuto propio.
4. Obligatoriedad de la inscripción del Mediador en el Registro de Mediadores y de Instituciones de Mediación, a efectos de control y publicidad.
5. Suscripción de un seguro de responsabilidad civil
6. Habilidad propia para tratar de forma imparcial que las partes resuelvan su conflicto
7. El mediador facilitará la comunicación entre las partes, intentando lograr el acercamiento, y la adopción de acuerdos justos y razonables entre las mismas, desde una posición objetiva y equilibrada
8. Intervención activa del mediador, procurando un diálogo y respeto mutuo entre las partes, utilizando el sentido común.

9. El mediador ofrecerá a las partes la garantía inequívoca por la responsabilidad civil en que pudieran incurrir

10. Posibilidad de intervención de uno o más mediadores. De intervenir más de un mediador deberán hacerlo de forma coordinada

11. El mediador no deberá iniciar o continuar la Mediación, cuando concurren causas que afecten a su imparcialidad o que generen un conflicto de intereses (relación personal, contractual o empresarial como una de las partes, interés directo o indirecto en el resultado de la Mediación, relación de parentesco, o cuando él o un miembro de su empresa u organización haya actuado anteriormente a favor de algunas de las partes, a excepción de la Mediación) salvo consentimiento expreso de las partes.

12. Posibilidad de renuncia del mediador a desarrollar la mediación, mediante entrega a las partes de un acta en la que conste su renuncia

13. Responsabilidad del Mediador en el ejercicio de su función, aceptada la Mediación, por daños y perjuicios causados a las partes, el perjudicado podrá ejercitar acción directa contra el Mediador.

14. Responsabilidad del Mediador por la infracción del deber de confidencialidad.

(e) Resultado de la mediación. Devolución al órgano judicial y efectos sobre el procedimiento en curso.

(1) Mediación con acuerdo de las partes.

- El acuerdo se documentará en la correspondiente acta o bajo un registro informático. El contenido del acuerdo dependerá en cada caso de los puntos sustanciales que satisfagan las pretensiones de las partes. Consignando cuando así sea necesario, cantidades, conceptos, plazos para su cumplimiento y determinación de las obligaciones que se asumen por cada parte.

- Dicho acuerdo se remitirá por la UMI al órgano judicial, que estuviera conociendo del proceso judicial al que se pretende poner fin, para su homologación, salvo que sea contrario al ordenamiento jurídico, o lesivo al interés público o de terceros, sirviendo de título ejecutivo para el caso de incumplimiento por alguna de las partes.

- Una vez homologado el acuerdo por el órgano judicial, se acordará así por auto decretando el archivo del procedimiento judicial

- La ejecución del acuerdo se instará ante el Órgano Jurisdiccional que homologó el acuerdo.
- Contra lo convenido en el acuerdo de Mediación sólo se podrá ejercitar acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.

(2) Mediación sin acuerdo.

- Por la UMI, se remitirá al órgano judicial, un ejemplar original del ACTA celebrada sin acuerdo o en su caso la de soporte electrónico, firmada por las partes y el Mediador, quedando depositada otra en el procedimiento de Mediación.
- Recibido por el órgano judicial se alzarán de oficio la suspensión del proceso continuando el trámite que corresponda, se reanudará el cómputo de los plazos de prescripción y caducidad.
- Si las partes ponen fin a la Mediación, y continúa el procedimiento, no podrá servir de prueba lo tratado en Mediación dado el carácter de confidencialidad de la misma, no pudiendo declarar sobre el contenido de la Mediación, en ningún procedimiento judicial o arbitraje, salvo cuestión de orden público o cuando sea necesario para la ejecución del Acuerdo el conocimiento del contenido del mismo.
- Las partes no podrán aportar la documentación de la Mediación al procedimiento judicial, o a un arbitraje, salvo que expresamente por escrito dispensen del deber de confidencialidad, o si lo acordare una resolución motivada de un Juez de lo Penal
- El mediador no podrá ser citado para prestar declaración testifical ni emitir informe pericial con relación al proceso.

(f) Evaluación por la UMI de los procedimientos derivados a mediación.

- Por parte de la UMI se confeccionarán las oportunas estadísticas de los procesos derivados a mediación a fin de obtener datos y porcentajes sobre los resultados obtenidos, indicadores de las materias derivadas, de aquéllos en los que se ha obtenido o no acuerdo, de los que se ha abandonado o no el proceso de mediación etc. Como el número de cumplimiento de los acuerdos alcanzados en Mediación, a efectos del control de calidad de la misma.
- El control de calidad compete a los Poderes Judiciales y/o Administraciones Públicas competentes, quienes colaborando con las Instituciones de Mediación, fomentarán, y requerirán la adecuada formación inicial y continuada de los Mediadores, así como la elaboración de códigos de conducta voluntarios, y la adhesión de aquellos y de las Instituciones de Mediación a tales códigos.

ALCANCE A LA FICHA DE INFORMACIÓN EN MEDIACIÓN JUDICIAL

País:

Persona:

Fecha:

III. Eje Temático: PRÁCTICA

I Criterio: Comparativa en el sistema de mediación

1. Por favor, indique en el siguiente cuadro: ¿Cuántos casos se han derivado al sistema de mediación desde el Poder o Función Judicial durante los años 2013 y 2014? ¿Cuántos casos de solicitudes directas se han recibido en el sistema de mediación durante los años 2013 y 2014? ¿Cuántas audiencias de mediación se han instalado (desagregar por origen: solicitud directa o derivación judicial) durante los años 2013 y 2014? ¿Cuántos acuerdos de mediación se han alcanzado (desagregar por origen: solicitud directa o derivación judicial) durante los años 2013 y 2014?

Criterio: Comparativa derivación judicial - solicitudes directas / audiencias instaladas/acuerdos alcanzados		
Sistema de mediación	Derivación judicial	
	2013	
	2014	
	Solicitud directa	
	2013	
	2014	
	Total	
Audiencias convocadas	Derivación judicial	
	2013	
	2014	
	Solicitud directa	
	2013	
	2014	
	Total	
Audiencias instaladas	Derivación judicial	
	2013	
	2014	
	Solicitud directa	
	2013	
	2014	
	Total	
Acuerdos alcanzados	Derivación judicial	
	2013	
	2014	
	Solicitud directa	
	2013	
	2014	
	Total	

2. Por favor, indique en el siguiente cuadro: ¿De los casos recibidos en el Poder o Función Judicial que se han derivado al sistema de mediación, en cuántos no fue posible instalar la audiencia de mediación y cuántos han concluido con imposibilidad de alcanzar un acuerdo, durante los años 2013 y 2014?

Criterio: Comparativa derivación judicial - solicitudes directas / audiencias instaladas/acuerdos alcanzados	
Audiencias no instaladas 2013	
Audiencias no instaladas 2014	
Total	
Imposibilidad de acuerdo 2013	
Imposibilidad de acuerdo 2014	
Total	

II Criterio: Índice de descongestión judicial

1. Por favor, indique en el siguiente cuadro: ¿Cuántas causas se han recibido en el Poder o Función Judicial en su país en los años 2013 y 2014? (desagregue materias transigibles)

Criterio: Índice de descongestión judicial	
Casos recibidos 2013	
Materias transigibles	
Total	
Casos recibidos 2014	
Materias transigibles	
Total	