



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.

TEMA:

PROCESO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE
LOS ESTAMENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTORA

GLADYS MAGDALENA SANTILLÁN FLOR

DIRECTOR

AB. AGUSTÍN CAMPUZANO PALMA, M.Sc.

Quevedo - Los Ríos - Ecuador

2015



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

**Presentado a la Vicerrectora Académica Encargada de la Facultad de
Derecho como requisito previo a la obtención del Título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

TEMA

**PROCESO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE
LOS ESTAMENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

CERTIFICACIÓN DEL RIBL CALIFICADOR

APROBADO:

Ab. Eliceo Ramírez Chávez, MSc.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ab Víctor Guevara Viteri, , MSc., MSc.
MSc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ab. Víctor Hugo Bayas,

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

QUEVEDO – ECUADOR

2015

Quevedo, 12 de Junio del 2015

Sra. Ing.

Guadalupe Murillo Campuzano MSc.

VICERRECTORA ACADÉMICA, ENCARGADA DE LA FACULTAD DE DERECHO

Presente.-

De mis consideraciones:

Ab. AGUSTÍN CAMPUZANO PALMA MSC, según Resolución Tercera de Consejo Directivo de la Facultad de Derecho de fecha 15 de mayo del 2014, en calidad de Director de la Tesis titulada: **“PROCESO DE MEDIACION PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS ESTAMENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR”**, me permito manifestar a usted, señora Vicerrectora Académica, encargada de la Facultad de Derecho lo siguiente:

Que, la señora **GLADYS MAGDALENA SANTILLAN FLOR**, ha cumplido con las correcciones pertinentes, de acuerdo al Reglamento de Graduación de Pregrado de la UTEQ, e ingresada su tesis de Grado al **SISTEMA URKUND**, tengo a bien certificar la siguiente información sobre el informe del sistema, el mismo que avala los niveles de originalidad en un 93%, y de copia un **7%**, para los fines de ley.

Document	TESIS GLADYS MAGDALENA SANTILLAN FLOR CORREGIDA.docx (D14830980)
Submitted	2015-06-12 19:09 (-05:00)
Submitted by	acampuzano@uteq.edu.ec
Receiver	acampuzano.uteq@analysis.arkund.com
Message	TESIS DE GRADO GLADYS SANTILLAN FLOR CORREGIDA Show full message
	7% of this approx. 37 pages long document consists of text present in 9 sources.

Atentamente,

Ab. Agustín Campuzano Palma MSc
Director de Tesis



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director de la Tesis titulada **PROCESO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LOS ESTAMENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**, de la Sra. GLADYS MAGDALENA SANTILLÁN FLOR, Egresada de la Facultad de Derecho, apruebo dicho trabajo por reunir los requisitos metodológicos establecidos por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Derecho.

Por tanto, solicito que sea sometido a la evaluación del Tribunal Examinador que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Derecho designe.

AB. AGUSTÍN CAMPUZANO PALMA, MSc.

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

A Dios con infinito amor y respeto.

A mis hijos, lo más importante en mi vida,

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por permitirme ser parte de ésta noble Institución de Educación Superior y alcanzar un título profesional.

A las Autoridades de la Universidad y de la Facultad de Derecho.

A los Docentes, a mis compañeros y compañeras de estudio.

Gladys Magdalena Santillán Flor

AUTORA

AUTORÍA

El desarrollo del presente tema de investigación jurídica “**PROCESO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LOS ESTAMENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**” las ideas y comentarios expuestos son de responsabilidad de la autora, excepto en aquellos referentes bibliográficos que se encuentran debidamente citados.

Gladys Magdalena Santillán Flor

AUTORA

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo, GLADYS MAGDALENA SANTILLÁN FLOR, en calidad de autora del trabajo de investigación o tesis realizada sobre el tema: **“PROCESO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LOS ESTAMENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR”**, por la presente autorizo a la **UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contienen esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autora me corresponden, con excepción de la presente autorización, seguirán a mi favor, de conformidad con lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertenecientes a la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento, en concordancia con el Art. 144 de la Ley de Educación Superior.

Quevedo, 10 de Abril del 2015

GLADYS MAGDALENA SANTILLÁN FLOR

C. I. 180098022-7

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	i
NÓMINA DEL TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	ii
INFORME DEL DIRECTOR DE TESIS	iii
DEDICATORIA	iv
AUTORÍA.....	v
AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA	
1.1. Introducción	1
1.2. Problematización	3
1.2.1. Formulación del problema.....	5
1.2.2. Delimitación del problema.....	5
1.2.3. Justificación	5
1.3. Objetivos	7
1.3.1. General	7
1.3.2. Específicos.....	7
1.4. Hipótesis	8
1.5. Variables	8
1.5.1. Independiente	8

1.5.2.	Dependiente.....	8
1.6.	Recursos.....	9
1.6.1.	Humanos	9
1.6.2.	Materiales	9
1.6.3.	Presupuesto.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la Investigación	11
2.2. Fundamentación	12
2.2.1. Doctrina.....	12
2.2.1.1. Teoría del conflicto.....	12
2.2.1.2. Formas de solución de conflictos	13
2.2.1.3. Alternativas para resolver conflictos	15
2.2.1.3.1. La Negociación	17
2.2.1.3.2. La Mediación	18
2.2.1.3.3. La Conciliación.....	20
2.2.1.4. Diferencias entre Mediación, Conciliación, Negociación y Litigio.	23
2.2.1.4.1. Mediación y litigio.....	23
2.2.1.4.2. Mediación y conciliación	24
2.2.1.4.3. Mediación y Arbitraje.....	26
2.2.1.5. La mediación: Reglas básicas	28
2.2.1.5.1. La mediación de la Comunidad.....	30
2.2.1.5.2. La mediación judicial.....	31
2.2.1.5.3. La mediación laboral.....	32
2.2.1.5.4. Mediación empresarial	33
2.2.1.5.5. La mediación en Ecuador	34

2.2.1.5.6.	Mediación entre pares.....	34
2.2.1.6.	Definición de algunos términos	36
2.2.1.7.	La mediación en la Educación Superior	37
2.2.1.8.	La ética en la mediación	39
2.2.1.9.	Derecho comunitario y solución de conflictos	42
2.2.1.10.	El Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior	43
2.2.2.	Jurisprudencia.....	45
2.2.3.	Legislación	48
2.2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	48
2.2.3.2.	Ley de Arbitraje y Mediación	49
2.2.4.	Derecho Comparado.....	55
2.2.4.1.	Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua.....	55
2.2.4.2.	Ley de Mediación y Arbitraje de Panamá.....	62
2.2.4.3.	Ley de Arbitraje y Mediación de Paraguay.....	64

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA.....		68
3.1.	Determinación de los métodos a utilizar	68
3.1.1.	Método Dialéctico.....	68
3.1.2.	Método Deductivo	68
3.1.3.	Método Hermenéutico.....	68
3.1.4.	Método Comparativo.....	69
3.1.5.	Método Analítico	69
3.2.	Diseño de la investigación	69
3.2.1.	Investigación descriptiva.....	69
3.2.2.	Investigación bibliográfica.....	69
3.2.3.	Investigación de campo	70

3.3.	Población y muestra.....	70
3.3.1.	Población	70
3.3.2.	Muestra	70
3.4.	Técnicas e instrumentos de la investigación.....	71
3.4.1.	La Encuesta	71
3.4.2.	La Entrevista	71
3.4.3.	Observación directa	71
3.5.	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	72
3.6.	Técnicas del procesamiento y análisis de datos	72

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....73

4.1.	Análisis e interpretación de gráficos y resultados	73
4.1.1.	Encuesta a los profesionales en libre ejercicio de Quevedo	73
4.1.2.	Encuesta a los Egresados de la Facultad de Derecho de la UTEQ	82
4.1.3.	Entrevista dirigida a autoridades de la UTEQ	91
4.2.	Comprobación de la hipótesis.....	92
4.3.	Reporte de la investigación.....	93

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 95

5.1.	Conclusiones	95
5.2.	Recomendaciones	96

CAPÍTULO VI

PROPUESTA 97

6.1.	Título	97
------	--------------	----

6.2.	Antecedentes	97
6.3.	Justificación	98
6.4.	Síntesis del diagnóstico	98
6.5.	Objetivos... ..	99
6.5.1.	General	99
6.5.2.	Específicos.....	99
6.6.	Descripción de la propuesta.....	100
6.6.1.	Desarrollo de la propuesta.....	100
6.7.	Beneficiarios	104
6.8.	Impacto social.....	105
	Bibliografía	106
	Anexos	110

ÍNDICE DE CUADROS

Encuesta a los Abogados en libre ejercicio de Quevedo

Cuadros	Pág.
Nº 1.- Aplicación de la Normativa de la Ley de Arbitraje y Mediación.....	73
Nº 2.- Legislación universitaria en cuanto a sanciones	74
Nº 3.- Mediación en la solución de los conflictos universitarios	75
Nº 4.- Mediación representa ahorro de tiempo, energías y dinero	76
Nº 5.- Consecución de objetivos institucionales.....	77
Nº 6.- Mediación universitaria en los conflictos sociales	78
Nº 7.- Acuerdos tienen el mismo efecto de sentencia judicial.....	79
Nº 8.- Derivar las causas por la vía de la mediación.....	80
Nº 9.- Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior	81

Encuesta a los Egresados de la Facultad de Derecho de la UTEQ

Nº 10.- Aplicación de la Normativa de la ley de Arbitraje y Mediación.....	82
Nº 11.- Legislación universitaria en cuanto a sanciones	83
Nº 12.- Mediación en la solución de los conflictos universitarios	84
Nº 13.- Mediación representa ahorro de tiempo, energías y dinero	85
Nº 14.- Consecución de objetivos institucionales.....	86
Nº 15.- Mediación universitaria en los conflictos sociales	87
Nº 16.- Acuerdos tienen el mismo efecto de sentencia judicial.....	88
Nº 17.- Derivar las causas por la vía de la mediación.....	89

Nº 18.- Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior	90
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Encuesta a los Abogados en libre ejercicio de Quevedo

Cuadros	Pág.
Nº 1.- Aplicación de la Normativa de la ley de Arbitraje y Mediación	73
Nº 2.- Legislación universitaria en cuanto a sanciones	74
Nº 3.- Mediación en la solución de los conflictos universitarios	75
Nº 4.- Mediación representa ahorro de tiempo, energías y dinero	76
Nº 5.- Consecución de objetivos institucionales.....	77
Nº 6.- Mediación universitaria en los conflictos sociales	78
Nº 7.- Acuerdos tienen el mismo efecto de sentencia judicial	79
Nº 8.- Derivar las causas por la vía de la mediación.....	80
Nº 9.- Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior	81

Encuesta a los Egresados de la Facultad de Derecho de la UTEQ

Nº 10.- Aplicación de la Normativa de la ley de Arbitraje y Mediación	82
Nº 11.- Legislación universitaria en cuanto a sanciones	83
Nº 12.- Mediación en la solución de los conflictos universitarios	84
Nº 13.- Mediación representa ahorro de tiempo, energías y dinero	85
Nº 14.- Consecución de objetivos institucionales.....	86
Nº 15.- Mediación universitaria en los conflictos sociales	87
Nº 16.- Acuerdos tienen el mismo efecto de sentencia judicial	88

Nº 17.- Derivar las causas por la vía de la mediación.....	89
Nº 18.- Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior	90

RESUMEN EJECUTIVO

La presente Tesis de investigación jurídica, intitulada “**PROCESO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LOS ESTAMENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**”, analiza la necesidad de aplicar la mediación como alternativa de solución de conflictos que se generan en los estamentos universitarios, por lo que se plantea una propuesta de reforma al Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En el Capítulo I, se realiza la introducción, el análisis del problema, la justificación, se formulan los objetivos y la hipótesis de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico en los campos doctrinal, jurisprudencial, legislativo y Derecho comparado.

En el Capítulo III, se aborda la metodología: Los métodos empleados, el diseño de la investigación, que en el presente caso fue la descriptiva, documental y de campo. Se describe la población y muestra, las técnicas e instrumentos de investigación

En el Capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a los sectores de la población seleccionada. Se comprueba la hipótesis de la investigación y se realiza el reporte de la investigación.

En el Capítulo V, se realiza la Conclusiones y recomendaciones

El Capítulo VI, desarrolla la propuesta de reforma jurídica al Art. 207. Ley Orgánica de Educación Superior

EXECUTIVE SUMMARY

This thesis legal research, entitled "MEDIATION PROCESS FOR RESOLVING CONFLICTS OF estates HIGHER EDUCATION SYSTEM" discusses need for mediation as an alternative solution to the conflicts generated in the university bodies, so a reform proposal arises Art. 207 of the Organic Law on Higher Education.

In Chapter I, introduction, problem analysis, justification, objectives are formulated and the hypothesis of the research is conducted.

In Chapter II, the theoretical framework developed in the doctrinal, jurisprudential, legislative and legal fields compared.

Chapter III discusses the methodology: The methods, research design, which in this case was descriptive, documentary and field. Population and sample described, techniques and research tools

In Chapter IV, the analysis and interpretation of results obtained by applying surveys and interviews with selected sectors of the population is presented. The research hypothesis is checked and the report of the investigation is done.

In Chapter V, the conclusions and recommendations are performed

Chapter VI, develops the proposed legal reform to Art. 207. Law on Higher Education

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Introducción

La Mediación es una técnica social como acción profesional determinada que se da inicio en el años 70 del siglo XX, el cual ha creado una conducta social delimitada para los diferentes litigios en las espacios sociales y humanas: interculturalidad, educación, menores, consumo, salud, asociacionismo, comunidades, divorcios, entre otros, para reconocer la oportunidad y viabilidad de las ADR (*Alternative dispute resolution*), como una ocupación competitiva de “autorregulación de disputas” sociales.

La necesidad de hacer uso de nuevos mecanismos de solución de controversias que difieran del proceso judicial común, sin perder el peso de cosa juzgada, ha generado la aplicación de alternativas de solución extrajudiciales, mecanismos que desde luego ya se han venido utilizando desde hace mucho tiempo sin regulación específica, dígase la Negociación Directa, la Mediación, la Conciliación y el Arbitraje, donde cada uno de estos mecanismos, a pesar de tener como denominador común la resolución de conflictos en forma pacífica, poseen competencias o atribuciones distintas en aquellos casos que hay intervención de un tercero para ayudar a resolverlo. Por ejemplo, la negociación directa no necesita de un tercero imparcial; se trata de un proceso informal y voluntario que las partes utilizan para llegar a un acuerdo; en la conciliación, la mediación y el arbitraje necesitan de la intervención de un tercero neutral para la solución de las controversias.

Los nuevos contextos político-sociales en el mundo contemporáneo demandan de la aplicación de estrategias, métodos y políticas que respondan a los intereses y necesidades actuales de la sociedad, por ello se vienen aplicando diferentes programas de mediación a los conflictos, mismos que han dado solución de manera parcial o total, dependiendo si existe la voluntad de hallar una solución pacífica.

El Ecuador no se queda al margen de la innovación y aplicación de procesos administrativos y extrajudiciales en la solución de conflictos de la naturaleza que fueren.

En estos procesos alternativos de solución de conflictos, toma importancia el rol del mediador, el cual es una persona imparcial que con su experiencia, motivación y capacidad ayuda a las partes a encontrar una solución mediada, que no perjudique los intereses y pretensiones que pueden estar en juego. En el área social y educativa, se han implementado normativas actualizadas para arbitrar de mejor manera los conflictos que se han presentado o puedan presentar en un futuro para amparar a las partes.

Como se puede apreciar las soluciones deben ir acompañadas de factores determinantes de convivencia social, que es donde verdaderamente se forman los problemas que exploran soluciones prioritarias, estableciéndose la Mediación en un medio efectivo y de control. Son procesos que generan una nueva cultura de arreglo a las diferencias, sin llevar a procesos judiciales que pueden desembocar en situaciones impredecibles, dependiendo del tipo de defensa que tenga

Esta investigación se sustenta de manera conceptual en los métodos alternativos de solución de conflictos en los estamentos universitarios, por

estimarlos que son medios de solución y arreglo de diferencias de manera amigable, sin las formalidades a las que los procesos judiciales obligan a las partes. Aquí prevalece la voluntad de transigir, siendo las partes, ya sea de manera directa como en la negociación o con la intervención de un tercero, buscan llegar a un arreglo o acuerdo.

Es decir que se busca con este proyecto proponer mecanismos de mediación en relación al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, que generen pronta solución a conflictos, donde se deliberen con altura académica y jurídica, las discrepancias y sanciones, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios.

1.2. Problematicación

Las actividades educativas en la Educación Superior de nuestro país, vienen avanzando por derroteros de complejidad en sus diferentes campos: Administrativo, Académico, Gestión, Talento Humano, planificación, etc. un proceso que no está exento de problemas debido a la complicación de relaciones que se establecen en los diferentes sectores sociales y políticos, como en los Estamentos Universitarios, una problemática que requiere de medios alternativos de solución de conflictos, como la mediación, para evitar que se deriven en procesos judiciales. De ahí que podemos mencionar algunos campos problemáticos que requieren solución por una vía rápida y pacífica.

Los problemas del recurso humano de las universidades demandan de atención y solución urgente y eficaz de sus autoridades para evitar que muchos de estos problemas se resuelvan por la vía judicial, poniendo en mal predicamento a las instituciones de nivel superior. La magnitud del problema influye a que los profesionales del Derecho no vean otra vía que no sea la del litigio, propio de una cultura ineficaz de solución de conflictos.

No se considera en la solución de conflictos a los medios alternativos extrajudiciales. La vía inmediata de solución a los problemas y aplicación de sanciones, es mediante la aplicación de procesos administrativos, y cuando los casos requieran, según la gravedad de la falta, mediante la vía judicial. No contemplan en la normativa de la Ley Orgánica de Educación Superior la aplicación de los medios alternativos de solución de conflictos, es insistir en proceso rígidos, nada flexibles en función de los cambios que se operan en la sociedad, como si nuestra administración de justicia tuviera únicamente esa vía; cuando sabemos que los medios alternativos son procesos basados fundamentalmente en la autonomía de la voluntad y la libertad de las partes y que tienen como característica la flexibilidad y la rapidez, nada comparados con los procesos judiciales tradicionales.

La solución de conflictos mediante negociación extrajudicial directa, resulta una utopía en nuestro sistema de vida, donde prima únicamente la intervención de carácter jurisdiccional, esto ocurre por lo general debido a que las partes sostienen que les asiste la verdad en todo: Las autoridades sujetándose estrictamente a lo que disponen los reglamentos y demás instrumentos legales que rigen la vida institucional; y los trabajadores, empleados y estudiantes universitarios también argumentando que tienen la verdad, en este juego de posiciones e intereses, difícilmente pueden aflorar otros medios de solución de conflictos. Es una confrontación que se encierra en un sistema tradicional de justicia.

Los actores sociales y las autoridades, y por qué no decirlo la sociedad, sostienen que los jueces al aplicar el Derecho no pueden apartarse de la letra de la ley, pues el respeto que se guarde por el ordenamiento jurídico es la mejor garantía de su probidad; sin embargo, es obvio reconocer que cuando los jueces y tribunales de justicia aplican las normas con absoluta rigidez, sin hacerlo con responsabilidad, buscando la justicia, la equidad y la verdad, corren el riesgo de convertirse en esclavos de la ley. De ahí

que los conflictos se pueden solucionar sin invocar literalmente lo que dice la ley, por cuanto cada caso controvertido se encuentra revestido de particularidades diferentes a lo previsto en las normas jurídicas. En medio de este panorama, los medios alternativos de solución de conflictos se presentan como la mejor vía de solución a los conflictos en materia transigible (civil, comercial, laboral, educativa), y así evitar que se ahonden las diferencias mientras duren los procesos judiciales.

Hay que puntualizar que las normas y las leyes no se hicieron únicamente para aplicar sanciones, sino también como mecanismos adecuados para la oportuna reparación del daño o terminar con las diferencias. Dicha reparación, es el principio básico sobre el cual se sustenta la conciliación, el arbitraje y la mediación.

1.2.1. Formulación del Problema

¿De qué manera la solución a la problemática de la vida institucional universitaria que se viabiliza a través de procesos de carácter jurisdiccional, disminuirían mediante la aplicación de la mediación como proceso alternativo de solución pacífica de controversias?

1.2.2. Delimitación del Problema

Objeto de estudio	Ley Orgánica de Educación Superior
Campo de acción	Mediación Universitaria
Lugar	Quevedo
Tiempo	Año Junio del 2014 a Abril 2015

1.2.3. Justificación

La Universidad es un espacio de interacción social de amplias características y complejas relaciones de todo orden, por lo que nada raro

es que se presenten conflictos, que se apliquen sanciones a quienes incumplen las disposiciones legales y reglamentarias, y que se exija el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los sectores que lo conforman, toda vez que las normas jurídicas son el resultado de un procedimiento legislativo en función del rol que cumple en la sociedad.

Sin embargo, se debe puntualizar que el Estado garantiza la tutela jurídica efectiva y expedita de los derechos de todas las personas, a través de un sistema de leyes cuyo fin es alcanzar la justicia, la paz, el orden, la libertad y el bien común. Por tanto, precisa resaltar que la justicia no se ha identificado en el ordenamiento jurídico para promover y exaltar los actos virtuosos de las personas, sino para asegurar lo justo y lo equitativo en las diferentes manifestaciones de las relaciones sociales que tienen lugar en el tiempo y en el espacio.

En ese contexto de la relaciones entre los actores sociales que conforman los distintos estamentos universitarios, la atención a los problemas y conflictos que se originen se pueden canalizar mediante la aplicación de los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos la mediación, que es un procedimiento en el cual las partes en conflicto se reúnen con un tercero neutral e imparcial, quien facilita la comunicación entre las partes involucradas para encontrar la solución. De ahí la importancia de realizar la presente investigación jurídica.

Los beneficiarios de la esta investigación y propuesta de reforma jurídica al Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, son todos los actores de los estamentos universitarios y la sociedad en su conjunto.

Siendo la mediación un procedimiento administrativo extrajudicial, al que el Estado o las instituciones del sector público o privado pueden someterse, sea que conste acuerdo escrito entre las partes para someter sus problemas mediante la mediación, a pedido de las partes o de una de

ellas; y, cuando el Juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a postulación de parte, que se realice una diálogo de mediación ante un departamento de mediación, si las partes lo admiten y si el acuerdo fuere parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo.

El acta de mediación debe estipular el acuerdo que tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se será resuelto del mismo modo que las sentencias de última demanda. Esto resalta la trascendencia social de la mediación en la solución de conflictos.

La factibilidad de realizar la presente investigación se concretó gracias a la previsión de los recursos materiales, técnicos, tecnológicos, institucionales y económicos que se consideran pertinentes en esta clase de trabajos.

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Fundamentar jurídicamente la incorporación de mecanismos de mediación, permitiendo que los distintos estamentos universitarios generen pronta solución a los conflictos, sanciones y discrepancias, vinculadas al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

1.3.2. Específicos

Establecer los fundamentos doctrinarios y la legislación universitaria, relacionada con las sanciones a estudiantes, docentes, investigadores, servidores y trabajadores universitarios, con base en el Artículo 207, de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Interpretar la problemática de la vida institucional universitaria, en relación con las sanciones disciplinarias establecidas en el Artículo 207, frente a la posibilidad de mediación jurídica y oportuna intervención.

Proponer mecanismos de mediación en relación al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, que generen pronta solución a conflictos, donde se deliberen con altura académica y jurídica, las discrepancias y sanciones, que pudieren acontecer en los distintos Estamentos Universitarios.

1.4. Hipótesis

La incorporación de mecanismos de mediación como alternativa de solución de conflictos, permitirá que se generen soluciones pacíficas y eficaces a los conflictos, sanciones y discrepancias, acontecidas por la aplicación del Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

1.5. Variables

1.5.1. Variable Independiente

La incorporación de mecanismos de mediación como alternativa de solución de conflictos

1.5.2. Variable Dependiente

Permitirá que se generen soluciones pacíficas y eficaces a los conflictos, sanciones y discrepancias, acontecidas por la aplicación del Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

1.6. Recursos

1.6.1. Humanos

AB. Agustín Campuzano Palma, M.Sc.

Director de Tesis

Gladys Magdalena Santillán Flor

Investigadora

1.6.2. Materiales

En el desarrollo de la presente tesis de grado se utilizaron los siguientes materiales:

Muebles de oficina, computador, impresora, papel A4, tinta de impresora, lápices, esferográficos, carpetas, hojas impresas para realizar las entrevistas y las encuestas a los estamentos (docentes, empleados, estudiantes, trabajadores) de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, así como también hojas impresas para realizar encuestas a profesionales en libre ejercicio de sus funciones de Los Ríos en Quevedo y una cámara fotográfica.

1.6.3. Presupuesto

Concepto	Valor Unitario	Valor Total
Compra de Computadora	500,00	500,00
Compra de Impresora	100,00	100,00
Copias Xerox 1000	0,03	30,00
Compra de libros 4 u.	30,00	120,00
Tarjetas teléfono 3 u.	10,00	30,00
Materiales	35,00	35,00

Alimentación	100,00	100,00
Movilización	60,00	60,00
Papel A 4 2 resmas	5,00	10,00
Anillado tesis 4 u.	1,50	6,00
Empastado tesis 5 u.	15,00	75,00
Imprevistos (3%)		30,99
Total		1094.98

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Alcanzar un conocimiento objetivo de las diversas situaciones que ocurren, condicionan o configuran el desarrollo institucional, local, provincial o nacional, requiere incursionar en procesos de investigación científica, vincularse con los distintos niveles de abstracción y cumplir determinados procesos metodológicos.

La investigación de los problemas universitarios, por su parte, exige contar con rudimentos cognitivos confiables que garanticen idoneidad en los procesos y resultados; así como buscar otros medios de atención y solución a los conflictos que se generan en su vida institucional. La diversidad de intereses y necesidades de los estamentos universitarios, deben ser canalizadas mediante la definición de objetivos, políticas y estrategias de gestión consensuadas, a efecto de promover una cultura organizacional que le ayude a cumplir satisfactoriamente su rol. Desde luego que hay otros medios de solución de conflictos que se pueden aplicar.

Los conflictos que se generan en los diferentes estamentos universitarios no pueden derivarse únicamente por la vía judicial o aplicando sanciones dependiendo las faltas cometidas, y que están señalados como tales en el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Es importante generar una cultura de solución de conflictos mediante el diálogo, la mediación, la conciliación o la negociación directa. Son medios alternativos que proponen soluciones rápidas y confiables, siempre que la posición de las partes exprese esa voluntad de hacerlo.

La educación superior en los actuales momentos enfrenta muchos cambios que hacen que la mediación, y demás medios alternativos, una posibilidad confiable de aplicarlos en casos concretos como veremos más adelante.

2.2. Fundamentación

2.2.1. Doctrina

2.2.1.1. Teoría del Conflicto

De acuerdo a la etimología el conflicto, éste proviene del latín “conflictos” el cual se deriva del verbo “confluyere”, que quiere decir: combatir, luchar, pelear, entre otros¹

El conflicto se presenta cuando existe una circunstancia en la cual dos o más personas perciben tener intereses mutuamente incompatibles, ya sea total o parcial, contrapuestos y excluyentes, generando un contexto confrontativo de permanente oposición debido a los intereses que están de por medio y por las “distintas o diferentes percepciones que tienen las partes respecto de un mismo problema”²

De allí que el conflicto debe ser examinado como un desafío, donde se puede alcanzar nuevas posiciones para lograr las necesidades y objetivos. Lo cual permite hacer las cosas de una manera diferente en el futuro, “superar las relaciones personales y con los demás, debiendo considerarse desde un punto de vista constructivo como el resultado de la diversidad de perspectivas”³

¹ Cabanellas de las Cuevas, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Argentina, 2010.

<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

² Rodríguez Vega, Marco Antonio, Aspecto generales de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos y la Visión de la Mediación, VI Congreso Mundial de Derecho, Mediación y Arbitraje, Ecuador., 2014, p. 4

³ Ramírez Vásquez, Wilson, Manual de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, Lima Perú, 2003-2004

Es importante resaltar que lo que percibimos generalmente como conflicto, muchas veces no es, es solo falta de comunicación y diálogo, pues en los “conflictos muy en el fondo no existen objetivos opuestos o incompatibles, sino intereses que deben ser satisfechos”⁴

2.2.1.2. Formas de Solución de Conflictos

Cada vez que aparezcan necesidades y éstas sean opuestas, existirán conflictos, por consiguiente partimos de la premisa que siempre han existido y existirán conflictos, es una situación que en cierta forma es parte consustancial de la condición humana, pues siempre habrán necesidades insatisfechas, como también propuestas de solución diferentes.

La naturaleza humana hace que en muchas ocasiones, la visión sobre un determinado hecho sea distinta para los sujetos en conflicto y esto genera una colisión o choque de voluntades que originan una postura particular sobre un hecho materia de la controversia. Cuando estas circunstancias se presentan y existen voluntades opuestas sobre la visión que se tiene de un determinado hecho, se genera un conflicto; aun así, la existencia del conflicto en “teoría no debería ser entendido como algo negativo”⁵

“El conflicto es producto de la dificultad de satisfacer con el mismo objeto, intereses real o aparentemente incompatibles. Si el conflicto es un hecho real y constante, comencemos por aceptarlo como una realidad útil y aprovecharlo del modo más productivo. La resolución del conflicto se puede conducir, generalmente, por dos vías: la negociación o el litigio. El resultado, usualmente, representa lograr una etapa superior. La negociación supone el camino menos costoso. Si el ser humano fuese realmente inteligente, menos codicioso y egoísta para resolver

⁴ Asociación Internacional de Mecanismos alternativos de resolución de Conflictos, ASIMARC, Perú, Curso de Formación

⁵ Rodríguez Vega, Marco Antonio, Aspecto generales de los medios alternativos de resolución de conflictos y la visión de la mediación, VI Congreso Mundial de Derecho, Mediación y Arbitraje, Ecuador., 2014, p. 4

contradicciones, habría escogido la senda del diálogo, la negociación y la comunicación y así superar sus desavenencias. La resolución del conflicto recorre un camino que va desde acciones para prevenir, evitar o eludirlo, hasta la realización de actos de violencia. Ahora bien, es necesario puntualizar las formas de resolución de conflictos, y estas son:

a) “Decisión de las Partes: (transaccional)”

- “Desistir de las pretensiones o allanarse a las exigencias.
- Acercamiento informal: para prever la agudización del conflicto o resolverlo a tiempo.
- Negociación: consiste en discutir directamente el acuerdo procurando satisfacer mutuos intereses.

Mediación: cuando las partes de la negociación directa no pueden por sí solas alcanzar la solución, recurren a la asistencia de un tercero mediador cuya única participación es ayudar a las partes a decidir los mejores logros. Puede ser legal o contractual. La primera cuando la mediación está prevista en el contrato; y la segunda, cuando se determina por disposición de la ley.

b) Decisión de un Tercero (adversarial)

Resolución Administrativa: Las partes recurren a una instancia administrativa, prevista en un Reglamento o Estatuto (como en el caso de las corporaciones, asociaciones o sindicatos).

Arbitraje: Las partes recurren a árbitros (jueces privados). Es un procedimiento adversarial que guarda las formalidades de un juicio (demanda, contestación a la demanda, términos de prueba) concluye con un dictamen que se denomina laudo arbitral (sentencia) de resolución obligatoria”⁶

⁶ Castillo Tapia, Silvio, La Mediación ... una alternativa, Machala, 2006.
<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesissobremediacioncomunitaria.pdf>

Aquí se presenta el procedimiento y las circunstancias en que se pueden aplicar los medios alternativos de solución de controversias, donde el factor fundamental es que exista la voluntad y libre disponibilidad de acceder a estos medios en procura de hallar una solución, sin las formalidades que deben cumplirse en el proceso judicial.

Cabe resaltar la frase de Julio César Cueto Rúa, con respecto a la administración de justicia vía proceso judicial como responsabilidad del Estado, que dice: “¿Por qué habrá de ser el Estado proveedor exclusivo del servicio de justicia? ¿Por qué se verá forzado el habitante de nuestro país a llevar su caso a los tribunales?”⁷

Si bien la frase fue formulada en 1994, cobra actual vigencia ante la aplicación de nuevos procedimientos extrajudiciales de solución de controversias. Sin embargo, al parecer esta situación ha generado una cultura del litigio vía proceso judicial, la cual debe modificarse a medida que se acceden a nuevos “medios alternativos de solución de conflictos”⁸, pues la vía judicial no resulta ser, en la mayoría de casos, el mejor camino para resolver diferencias de relevancia jurídica.

2.2.1.3. Alternativas para Resolver Conflictos

Los mecanismos alternativos empezaron a gestarse a inicios de la década del 70 y que originariamente tuvo la denominación de Alternative Disputes resolution (ADR) o como Resolución Alternativa de Disputas (RAD)⁹

En la actualidad existe una amplia gama de métodos o procedimientos que tienen por finalidad asistir a las partes en la resolución de sus conflictos. Estos mecanismos han demostrado ser una herramienta útil para lograr acuerdos efectivos, rápidos y económicos. Son formas de

⁷ Diario La Nación, Extracto Académico tomado del Artículo La hora del Arbitraje y la Mediación, Perú

⁸ Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008, Art. 190.

⁹ Headrick Rizik Alvarez & Fernández es una de las Firmas pioneras en creer en la justicia rápida y efectiva a través de métodos de resolución alternativa de disputas.

solucionar las controversias agrupadas bajo el nombre de Resolución Alternativa de Disputas. Comprenden una amplia gama de técnicas y procedimientos que se utilizan tanto en sectores públicos como privados, dentro y fuera del sistema judicial. Entre ellos mencionamos los siguientes:

- Negociación Colaborativa
- Conciliación
- Mediación
- Arbitraje vinculante
- Arbitraje no vinculante
- Evaluación Neutral Previa
- Expertos neutrales
- Mini - juicio
- Ombudsman¹⁰

La característica común de estos nuevos métodos consiste en dar mayor participación y control sobre el proceso de resolución a las partes involucradas en la controversia. “Se advierte que en las últimas décadas los sistemas judiciales no pueden dar adecuada respuesta al servicio de justicia debido a la proliferación de controversias y límites”¹¹ procesales

Son procedimientos basados en el principio de autonomía de la libertad, donde cada quien o partes en conflictos, son libres de elegir el proceso para solucionar un conflicto, cuya característica es la flexibilidad. Existen varias clasificaciones relacionadas a estos mecanismos, pero nos remitiremos a la negociación directa, mediación, conciliación y arbitraje.

¹⁰ www.derecho.uba.ar/academica/posgrados/cur_intensivos_resolucion_disputas.php

¹¹ <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

2.2.1.3.1. La Negociación

Es un procedimiento basado fundamentalmente en el diálogo y la comunicación, donde el término negociación debe ser entendido como un puente de acercamiento amigable para llegar a un acuerdo sin la intervención de un tercero. La única forma de sacarle provecho a este sistema, es que las partes enfoquen adecuadamente sus intereses y sus necesidades por sobre las posiciones antagónicas que pudiese existir.

Rodríguez Vega, sostiene que la “negociación directa es un procedimiento en el cual las partes en conflicto intercambian opiniones sobre el mismo y se formulan mutuamente propuestas de solución. Le llaman también procedimiento puro por cuanto no se presenta intervención alguna de terceras personas”¹²

La negociación es una técnica de resolución pacífica de conflictos, que se ejecuta a través de dos o más partes involucradas que dialogan cara a cara, analizando la discrepancia y buscando un acuerdo que resulte mutuamente aceptable, para alcanzar así una solución a la controversia

Para negociar, debe existir en las “partes involucradas en la disputa disposición, voluntad y confianza para resolver mediante el diálogo, exponiendo asertivamente la posición de cada uno y lo esperado del proceso”¹³

La negociación puede ser entendida como un proceso dinámico, en el cual dos o más actores en conflicto –latente o manifiesto–, o con intereses divergentes, entablan una comunicación para generar una solución aceptable de sus diferencias, la que se explicita en un compromiso¹⁴.

¹² Rodríguez Vega, Marco Antonio, Aspecto Generales de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos y la Visión de la Mediación, VI Congreso Mundial de Derecho, Mediación y Arbitraje, Ecuador., 2014, p. 9

¹³ www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=116759

¹⁴ <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

2.2.1.3.2. La Mediación

La mediación es una técnica de resolución pacífica de conflictos en la cual una persona o grupo que no es parte del conflicto, ayuda a las partes en conflicto a llegar a un acuerdo y/o resolución del problema¹⁵.

Zurita Gil, manifiesta que “La mediación es sinónimo de diálogo... y no existe aún el diálogo como cauce natural de comunicación para resolver y avanzar en la crisis”¹⁶

Vemos que se incentiva mucho lo que se denomina cultura del diálogo, basada en la comunicación directa, lo que actualmente llamamos sistema alternativo de solución de impases, donde sino es posible entre las partes llegar a un acuerdo amistoso y que satisfaga sus expectativas, debería buscarse la intervención de un tercero, que puede ser el mediador, luego someterse al Arbitraje, que ya se convierte en mecanismo adversarial, y finalmente recurrir al Estado como autoridad de juzgador y responsable de la justicia.

La mediación es una práctica que ha sido desarrollada especialmente en diversos ámbitos: judicial, laboral, comunitario, familiar; a la vez que en diversas organizaciones como procedimiento alternativo de resolución de conflictos, donde no se establecen culpabilidades ni sanciones, sino un acuerdo que restablecer la relación y repare el daño en caso de ser necesario¹⁷.

En el contexto escolar, otorga una amplia posibilidad a ser ejecutada por los estudiantes, a modo de “Mediación entre Pares o entre los distintos estamentos como mediación institucional (docentes-estudiantes, codocentes-estudiantes, o entre docentes”¹⁸

¹⁵ Ibídem

¹⁶ Zurita Gil, Eduardo , Manual de Mediación y Derechos Humanos – Defensoría del Pueblo, Quito, 2001, 8

¹⁷ <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

¹⁸ www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=116759

Pero la mediación ya se empleó desde tiempos antiguos. En la biblia se menciona a Moisés como mediador entre Dios y los hombres y en las religiones cristianas muchas veces los curas o pastores son solicitados como mediadores por miembros de esas iglesias.

Con la creación de los Estados, los diplomáticos actuaban para clarificar los problemas y las cuestiones sociales, modificar los intereses conflictivos y transmitir información que fuera de interés para ambas partes.

En muchas culturas era habitual que los ancianos más respetados mediaran en los conflictos familiares. El empleo de la mediación es la resolución de otras cuestiones no solo familiares sino disputas vecinales entre países como ocurrió en China, Japón y África”¹⁹

Por tanto, la mediación es un mecanismo en el cual interviene un tercero que ayuda a las partes para arribar a una solución, sin proponer fórmulas de solución. El papel del tercero es mejorar la comunicación entre las partes para que estas precisen con claridad el conflicto, descubran sus intereses y generen opciones para hacer realizable un acuerdo satisfactorio. El mediador es una persona neutral que no tiene interés personal en el resultado, por lo que la suspicacia y la desconfianza se reducen al mínimo²⁰.

La mediación es un procedimiento no adversarial en el cual un tercero neutral ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable. “Constituye un esfuerzo estructurado para facilitar la comunicación entre los contrarios, con lo que las partes voluntariamente evitan el sometimiento a un largo proceso judicial

¹⁹ Badaraco Delgado Violeta, La Mediación en el Régimen de Visitas, Biblioteca Jurídica, Guayaquil Ecuador, 2011, p.

²⁰ <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

pudiendo acordar una solución para su problema en forma rápida, económica y cordial”²¹

Por lo visto, se trata de un proceso alternativo que busca soluciones rápidas y amigables, lo cual viene a descongestionar en algo los procesos judiciales. Debe aplicarse este tipo de procedimiento antes de acudir a la vía judicial, por ejemplo “Entre los chinos y orientales en general, para quienes el sentido del honor es el valor más elevado del individuo, aún se considera altamente ofensivo acudir al sistema judicial sin antes intentar un arreglo directo”²²

Se resalta la importancia de promover la cultura del diálogo, dejando como alternativa a la justicia ordinaria.

En la mediación, el mediador, facultado por las partes, propone su particular solución. “La propuesta del mediador puede ser aceptada o no por las partes en conflicto”²³

La función del mediador es asistir a las partes para que ellas mismas encuentren la solución a sus diferencias, por lo que prevalece el principio constitucional de la libertad²⁴.

2.2.1.3.3. La Conciliación

Es un medio alternativo y extrajudicial que evita que las partes tengan como única opción el proceso judicial, brindándoles la ventaja de encontrar una solución en forma rápida, eficaz y económica. Las particularidades en este tipo de proceso son:

²¹ Badaraco Delgado Violeta, op. cit. p. 10

²² Zurita Gil, Eduardo, Manual de Mediación y Derechos Humanos – Defensoría del Pueblo, Quito, 2001, p. 9

²³ .slideshare.net/guestcc07e9/solucion-conflictos-laborales

²⁴ <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

Es un proceso de negociación asistida por un tercero denominado conciliador, que ayuda a que las partes encuentren una solución consensual que satisfaga sus intereses; teniéndose en cuenta que la solución final siempre será la propuesta por partes.

Es un acto jurídico por medio del cual las partes buscan solucionar sus conflictos, con la ayuda de un tercero que da fórmulas o propuestas conciliatorias, dentro de una audiencia de conciliación, cuyos acuerdos serán reflejados en el Acta de Conciliación. Entre sus características, tenemos²⁵:

1) Consensual: Las partes adoptan libre y voluntariamente sus acuerdos bajo el principio de la autonomía de la voluntad.

2) Voluntario: Las partes deben participar libremente en la audiencia de conciliación. Debe ser obligatorio para que se cumpla>.

3) Actuación de un Tercero: Las partes tienen la facultad de elegir el Centro de Conciliación o Juzgado de Paz en donde acudirán a resolver su conflicto, el cual a su vez designará al conciliador capacitado en la materia.

4) Informalidad: La conciliación es un procedimiento flexible e informal, lo cual hace que se desarrolle en forma ágil y en un clima de confianza; respetando ciertas normas de conducta establecidas por el conciliador, todo ello dentro de los principios establecidos en la ley.

5) Privacidad: Supone “que sólo las partes” directamente involucradas en el conflicto, además del conciliador, podrán participar en la audiencia de conciliación, sin embargo, existe la posibilidad de que las partes concurren acompañadas por personas de su confianza, sean letradas o

²⁵ <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

no, quedando en facultad del conciliador y de las partes aceptar la presencia de éstos últimos.

6) Confidencialidad: Supone que toda “información” expuesta ante el conciliador y las mismas partes se mantendrá en absoluta reserva”²⁶

Son características que distinguen a la conciliación como un mecanismo idóneo y alternativo, pues concurren algunos aspectos que le hacen un procedimiento de solución confiable.

“La conciliación es un proceso utilizado para dirimir conflictos por la vía pacífica. Intervendrá una tercera persona que sólo se limitará a inducir las partes en conflicto a debatir sus diferencias y a ayudarlas a presentar sus propias conclusiones. La solución de un conflicto queda librado a la decisión de las partes y a la confluencia de sus decisiones”²⁷.

Consiste en un intento de llegar voluntariamente a un acuerdo en el que puede ayudar un tercero, quien en forma oficiosa y desestructurada dirige la discusión sin un rol activo; esto es, sin sujetarse al procedimiento judicial, donde debe cumplirse el “debido proceso”²⁸ siguiendo las instancias que están determinadas en la ley; esto es, ajustarse a unos trámites que aseguren a las partes procesales el ejercicio de sus derechos fundamentales, en procura de que se “administre justicia con justicia”²⁹

²⁶ Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 189: “De acuerdo a la Ley habrá jueces de paz, encargados de resolver en equidad conflictos individuales, comunitarios o vecinales. (Decreto Legislativo s/n: Registro Oficial 449, 20/10/2008). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

²⁷ [s.slideshare.net/guestcc07e9/solución-conflictos-laborales](https://www.slideshare.net/guestcc07e9/solución-conflictos-laborales)

²⁸ Schmidt, Eberhardt, Los Fundamentos Teóricos y Constitucionales del Derecho Procesal Penal, Editorial Bibliográfica Buenos Aires, Argentina, 1957, pp. 80 y ss.

²⁹ Morales Godo, Juan, Introducción de Derecho Procesal, Palestra Editores, Lima, Perú, 2005, p. 127

La ley de Arbitraje y Mediación en el Art. 55 indica que la “conciliación extrajudicial, o sea aquella que se realiza fuera de la sede judicial, es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos”³⁰

Las tres posibles soluciones que se dan en la conciliación, son:

“El pretendiente renuncia unilateralmente al total de su pretensión.

El resistente renuncia unilateralmente al total de su resistencia, y ambos contendientes renuncian simultánea y recíprocamente a la parte de lo que aspiraba al entablarse el conflicto”³¹

En este caso, las partes deben renunciar voluntariamente a sus pretensiones, intereses y posiciones en procura de allanarse a una solución consensuada.

2.2.1.4. Diferencias entre Mediación, Conciliación, Negociación y Litigio.

2.2.1.4.1. Mediación y Litigio

Un litigio es una controversia jurídica que surge entre dos o más personas. El término se utiliza habitualmente como sinónimo de juicio, pero su significado es algo más amplio. Su uso está más extendido en controversias jurídicas de carácter civil, mercantil o administrativo, y no tanto en juicios de carácter penal³².

Para Francesco Carnelutti, el “litigio es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro”.

³⁰ Ley de Arbitraje y Mediación, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2010, Art. 55

³¹ Badaraco Delgado, Violeta, la Mediación en el Régimen de Visitas, Biblioteca Jurídica, Guayaquil, 2011, p. 15

³² <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3973/1/T-UCE-0013-Ab-258.pdf>

Señala dos polos en la conflictiva social:

a) El contrato, en el que hay un pacto de fuerzas.

b) El delito, en el que el equilibrio de fuerzas se rompe”³³

El litigio según este autor, es el conflicto de intereses generado por la pretensión de uno y la resistencia del otro. Es la controversia que lleva a las partes a tomar posiciones, y no deponer posiciones.

Para Zamora Alcalá y Castillo Niceto, el litigio tiene el mismo “significado genérico de las palabras controversia, causa, proceso, juicio, de los cuales los teóricos y los prácticos se sirvieron indiferentemente para el proceso en sentido propio o la relación sustancial objeto del proceso”³⁴

Estos autores consideran al litigio como sinónimo de controversia, causa, etc., en consecuencia, tiene una gran diferencia con la naturaleza flexible de la mediación, pues ella es un procedimiento de solución, no la causa.

Según Pinkas Flint, la mediación constituye una variante del proceso de negociación. Si bien aplica a ésta las mismas reglas generales, difiere del litigio en que entra en escena un tercero denominado mediador. El rol del mediador es el de un facilitador, quien recoge inquietudes, traduce estados de ánimo y ayuda a las partes a confrontar sus pedidos con la realidad. En su rol, el mediador calma los estados de ánimo exaltados, rebaja los pedidos exagerados, explica posiciones y recibe confidencias”³⁵

2.2.1.4.2. Mediación y Conciliación

La mediación es procedimiento ágil, nada comparado con el tiempo que tardaría en resolverse por la vía judicial. Con la mediación puede requerir

³³ Canelutti, Sistemas de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, UTHEA, 1994, pp. 9 y 10

³⁴ Zamora Alcalá y Castillo Niceto, Cuestiones de terminología procesal, UNAM, México, 1972, pp. 122 - 124

³⁵ www.monografias.com/trabajos33/mediosdesolucion/mediosdesolucion.shtml y <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

de una sola sesión para concluirse con la satisfacción de ambas partes, donde hay ahorro de dinero, tiempo, energía y carga emocional

“La mediación se adapta a las necesidades de las partes y busca satisfacer sus intereses, lo cual implica que ambas partes concedan algo en beneficio del otro”³⁶

Se deduce que es un procedimiento confiable para zanjar las diferencias o reparar los daños, una vía por la cual las partes ganan y nadie puede sentirse perjudicado. Son acuerdos arribados mediante el diálogo y en la necesidad de mantener la armonía y la amistad.

“La mediación es un método de solución de controversias jurídicas basado en la autocomposición, de tal forma que son las propias partes las que ponen fin al conflicto por vía del acuerdo (en ello se distingue de los métodos de heterotutela, como serían el arbitraje y la decisión arbitral)”³⁷

Son las partes en conflicto quienes buscan un mecanismo no adversarial para zanjar sus diferencias o controversias, donde la vía judicial es la última opción, como ya viene ocurriendo en otras latitudes en que se privilegia el diálogo, los acuerdos mutuos y los consensos.

El acuerdo al que llegan las partes por medio del sistema de mediación, según la legislación ecuatoriana, tiene toda la fuerza legal de una “sentencia ejecutoriada, por lo que no es sujeta de apelación alguna”³⁸

Por lo visto, la mediación es un medio alternativo rápido y eficaz. Todo es cuestión de deponer posiciones; desde luego que hay asuntos que no pueden ser resueltos bajo el esquema de mediación, como: Derechos

³⁶ Ministerio de Justicia y Recursos Humanos, La Mediación, Pro Justicia, Quito, 2010., p. 1.
<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

³⁷ Zapatero, La Mediación Hoy, 2011, 08 de abril

³⁸ Romero Ponce Diego Dr. (1997) Presidente del directorio centro de Arbitraje y Mediación (CAM) Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana, Centro de Arbitraje y Mediación.

Humanos, derechos fundamentales, asuntos constitucionales, tributarios o acciones de nulidad

La conciliación como un procedimiento establecido en la ley, está regulada normativamente para permitir que el “juez convoque a las partes en litigio, a fin de intentar que lleguen a un advenimiento”³⁹

La conciliación busca de manera pacífica solucionar los conflictos sin acudir al Poder Judicial. Podemos decir también que la conciliación es un sistema de solución directa y amistosa de las diferencias que puedan surgir de una relación contractual o extracontractual, mediante la cual las partes en conflicto, con la colaboración activa de un tercero o conciliador, ponen fin al mismo, celebrando un contrato de transacción.

La visión de la conciliación como institución jurídica, se enmarca dentro de una nueva forma de terminación de procesos judiciales que actúa con independencia y autonomía, y que consiste en intentar ante un tercero neutral un acuerdo amigable que puede dar por terminadas las diferencias que se presentan. Se constituye así esta figura en un acto jurídico, por medio del cual las partes se someten antes de un proceso judicial o en el transcurso de él, a un trámite conciliatorio con la ayuda de un “tercero neutral y calificado que puede ser el juez, otro funcionario público o un particular, a fin de que se llegue a un acuerdo que tendrá los efectos de cosas juzgada y prestará mérito ejecutivo”⁴⁰.

2.2.1.4.3. Mediación y Arbitraje

La mediación es un procedimiento no adversarial en el cual un tercero neutral ayuda las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable. “Constituye un esfuerzo estructurado para facilitar

³⁹ Dra. Badaraco Delgado Violeta, MSc. (2011) La Mediación en el Régimen de Visitas, Biblioteca Jurídica, Guayaquil Ecuador

⁴⁰ Ministerio de Justicia, Programa Nacional de Conciliación, Colombia, 2012.

la comunicación entre los contrarios, con lo que las partes pueden voluntariamente evitar el sometimiento a un largo proceso judicial pudiendo acordar una solución para su problema en forma rápida, económica y cordial”⁴¹

Se demuestra la importancia de la cultura del diálogo, de los consensos en medio de la diversidad de criterios, lo cual es posible cuando se tiene un mismo interés por solucionar los problemas.

“El arbitraje es un método de resolución de conflictos tradicional y de carácter adversarial, donde un tercero neutral es quien decide la cuestión planteada, siendo su decisión obligatoria. En consecuencia, las partes se convierten en contendientes a fin de lograr un laudo favorable a su posición.

El arbitraje clásico funciona en forma paralela a la jurisdicción, pues necesita recurrir en algunas oportunidades. “Las partes tienen algún poder de decisión sobre aspectos del procedimiento, además de participar en la elección de los árbitros o la institución que los proveerá”⁴²

La diferencia que se advierte entre los dos procedimientos alternativos de solución de conflictos, es que en la mediación se trata de proceso no adversarial, a fin de acordar una solución para su problema en forma rápida, económica y cordial; no así en el arbitraje, donde las partes se convierten en contendientes, cuyo fin es lograr un laudo favorable a su posición.

⁴¹ Badaraco Delgado, Violeta, La Mediación en el Régimen de Visitas, Biblioteca Jurídica, Guayaquil Ecuador, 2011, p. 20

⁴² Badaraco Delgado, Violeta, La Mediación en el Régimen de Visitas, Biblioteca Jurídica, Guayaquil Ecuador, 2011, p. 22

2.2.1.5. La Mediación: Reglas Básicas

Veamos algunas cuestiones básicas de la mediación:

“Entre las reglas básicas para aclarar el proceso de mediación se incluyen técnicas que buscan romper el impase, en cada caso objeto de solución aparecen momentos que precipitan a las partes, por lo que, conviene desarrollar algunos aspectos para definir este problema que impide avanzar el procedimiento previamente acordado; y si se detuvo el proceso de mediación por algún motivo, conviene reflexionar sobre la causa de lo contrario se perjudicará al objetivo de la mediación”⁴³

Si el inconveniente se mantiene dentro de un círculo vicioso y no avanza, estamos frente a un Impase Simple, y si en un momento dado uno de los mediados arremete o insulta al otro, y éste responde de igual manera estamos atravesando por un momento de tensión. En consecuencia, toca al mediador suspender el proceso hasta que los mediados hayan interiorizado que esa postura perjudica el trámite escogido y producido este impase, en este momento nos encontramos frente al denominado Termo Impase que es la tensión develadora de la tensión espiritual de las partes.

Finalmente cuando los mediados se estancan y discuten a lo mejor aspectos intrascendentes, por ejemplo en asuntos conyugales (partición) respecto al valor de un determinado bien, se está frente al Impase para Tercero, lo que quiere decir que buscamos la ayuda de un perito, llamado tercero ajeno⁴⁴.

⁴³ Instituto Cooperativo Interamericano – ICI;

<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

⁴⁴ <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

Objetivos del Mediador

Explicar a las partes en conflicto de forma clara y precisa en qué consiste el proceso:

- Procurar que los mediados se sientan cómodos durante el proceso.
- Generar confianza en su destreza para lograr un acuerdo.
- Aclarar a los mediados que solo ellos pueden hacer que el acuerdo funcione, si se logra.

Para conseguir los objetivos señalados, el mediador debe considerar:

1. “Ser informal y verdaderamente amistoso cuando conoce a las partes por primera vez.
2. Deberá explicar a sus mediados ya por escrito y verbalmente en qué consiste el proceso de mediación, sus ventajas en comparación con un litigio judicial.
3. Enfatizar que es un proceso voluntario que busca mediar y que solamente ellos pueden hacer que funcione, que estén dispuestos a exponer y comprender puntos de vista y a acatar los términos del acuerdo si éste es logrado.
4. Reiterar a las partes que las sesiones de la mediación son estrictamente confidenciales, y que el mediador como tal, no atestiguará, en caso de que el asunto sea llevado por la vía judicial”⁴⁵

Son situaciones que reafirman el carácter de seriedad del procedimiento, no obstante la informalidad con que se realice, cuyo fin es garantizar a las partes la confianza y apertura necesarias para alcanzar acuerdos. Son

⁴⁵ Castillo, Tapia Silvio, La Mediación una alternativa, Machala, Ecuador, 2006. Ver ley de arbitraje y Mediación, Quito, Ecuador, Art. 49

aspectos que predisponen el ambiente y generan condiciones favorables para el desarrollo de la mediación.

2.2.1.5.1. Mediación de la Comunidad

Dentro de la mediación merece mención especial la denominada mediación comunitaria, que se refiere a un método alternativo que se preocupa del manejo de los conflictos locales o comunitarios donde está en juego la idea de lo justo comunitario.

Se desarrolla en el seno de grupos, organizaciones, sectores y pueblos que presentan lazos de afinidad y de permanencia⁴⁶. En la realidad nacional se ha mostrado en dos espacios bien diferenciados:

- Comunidades identificadas por su raza (indígenas, campesinos, negros)
- Comunidades urbano marginales, gremiales, asociaciones educativas, etc.

Se debe indicar que la mediación puede aplicarse prácticamente en todos los temas, aunque la ley de arbitraje y mediación nacional reduce su aplicabilidad a todo aquel asunto que es transigible, es decir, en el cual las partes pueden renunciar derechos. De igual forma, se considera que la mediación es positiva no solo para solucionar conflictos, sino que sirve para un “proceso de terapia o al menos para un desahogo emocional así como para estructurar un proceso adecuado de manejo de conflictos, donde la mediación es una fuente de evaluación y remisión a otros servicios profesionales y técnicos”⁴⁷

⁴⁶ <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

⁴⁷ Castillo Tapia, Silvio, La Mediación una Alternativa, Machala, Ecuador, 2006. Ver ley de Arbitraje y Mediación, Quito, Ecuador, p. 49

La mediación tiene un abanico de aplicaciones en la vida familiar, social, institucional, etc. En el plano personal, la mediación sirve como terapia o desahogo emocional. Son instancias en las que una persona que tiene algún tipo de conflicto, mediante el diálogo franco y sencillo, puede hallar el camino para direccionar su vida.

2.2.1.5.2. Mediación Judicial

La finalidad de la mediación judicial es la resolución del conflicto, buscando satisfacer necesidades de las partes en litigio y de personas involucradas en forma directa o indirectamente. Diferentes factores influyen en el resultado, ya sean fechas, plazos y varias necesidades. Cuando son muchas las cuestiones en litigio, la solución es más accesible que cuando son pocas y los recursos resultan escasos.

La siguiente lista de técnicas es aplicable para lograr la finalidad de la mediación, es perfecta en el ejercicio de la mediación:

- “Lograr ánimo de cooperación y confianza entre las partes, para que les sea posible compartir tareas e información relevantes.
- Desarrollar la habilidad de las partes para comunicarse, o comprender los sentimientos de la otra parte y compartir las decisiones necesarias.
- Asegurar a todas las partes relevantes la oportunidad de que sus puntos de vista sean escuchados, es decir, que sientan que han sido tratadas y con importancia sus inquietudes.
- Reducir la tensión y el conflicto, para que quienes deben mantener una relación cercana con ambas partes no se vean involucrados en conflictos de lealtades.
- Hacer que las partes expresen totalmente los hechos relevantes, de modo que tomar las decisiones sobre la base de información

adecuada y después de haber considerado propuestas alternativas para resolver las mismas cuestiones.

- Favorecer el orden privado, en el desarrollo de la resolución voluntaria del litigio.
- Llegar a un acuerdo razonable y justo, a diferencia de lo que suele ocurrir en los tribunales”⁴⁸

Son técnicas que se aplican en el proceso de la mediación, con el fin de que las partes confíen en que los conflictos y controversias no tienen necesariamente que resolverse por la vía judicial; más bien, como ya subrayamos, ésta debería ser la última opción a considerarlo.

2.2.1.5.3. Mediación Laboral

La Constitución de la República en el Art. 326, núm., dice “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula estipulación en contrario”⁴⁹

Para garantizar el derecho al trabajo, el Estado establece la tutela efectiva y expedita de los derechos de las personas. Además que el trabajo es un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”⁵⁰

El núm. 3, del citado Art. dice: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”⁵¹

⁴⁸ Castillo Tapia, Silvio, La Mediación una Alternativa, Machala, Ecuador, 2006. Ver ley de Arbitraje y Mediación, Quito, Ecuador, p. 49

⁴⁹ Constitución de la República del Ecuador, Art. 326, núm. 2

⁵⁰ Constitución Art. 33.

⁵¹ Ibídem, Art. 326, núm. 3

El Estado para garantizar los derechos de los trabajadores, dispone que en caso de duda en los aspectos normativos, éstos se aplicarán en el sentido más favorable. Partiendo de estas premisas, la mediación laboral es un procedimiento alternativo de solución a los conflictos laborales

El Ministerio de Trabajo ha establecido un Reglamento Orgánico Funcional, donde se reconoce a la Mediación Laboral como una de las funciones dependientes de la Dirección Nacional, esta dependencia buscará elaborar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, con las organizaciones sindicales buscando encaminar el entendimiento, aplicando la negociación colectiva como un medio eficaz en las condiciones de trabajo, investigando los motivos que generan los conflictos laborales, determinar las causas y establecer medidas preventivas.

La “Mediación Laboral propende al acercamiento extrajudicial de las partes para evitar conflictos, es importante resaltar el tema de la Mediación previa a cualquier acción judicial”⁵²

2.2.1.5.4. Mediación Empresarial

Las relaciones comerciales entre las empresas y/o entre sus empresarios se encuentran ampliamente reguladas por legislación. Las relaciones comerciales entre empresas se mueven esencialmente por intereses de continuidad y derecho, de aquí nació la necesidad del arbitraje comercial.

En la mediación empresarial siempre estará latente la posibilidad de un entendimiento negociado entre ambas partes y la continuidad estrictamente normal de las relaciones comerciales. Si se genera un conflicto, la “mediación deberá referirse a éste a través de un caso

⁵² Codificación 17: Registro Oficial Suplemento 167 de: 16/DIC/2005 Código del Trabajo Codificado, Artículo 542, Atribuciones de las direcciones regionales del trabajo, núm. 9. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/1410/3/UTP>, <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

concreto, sin afirmar que la concreción del proceso de mediación lo conduce a tener poca o ninguna incidencia en el perfeccionamiento social”⁵³

El área social donde más viene operando la mediación como proceso, sin desconocer otras, es en el plano laboral, donde las partes acuden a un centro de mediación en procura de llegar a un arreglo amistoso de sus controversias.

2.2.1.5.5. La Mediación en Ecuador

En nuestro país la mediación entra en vigencia a partir del 4 de septiembre de 1997, fecha en la cual se publica la Ley de Arbitraje y Mediación, desde esa fecha hasta la actualidad se han creado más de un centenar de centros de mediación a nivel nacional.

La Ley de Arbitraje y Mediación en su Art. 43 reconoce a la Mediación como un método alternativo, y en su parte medular dice: “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”⁵⁴

2.2.1.5.6. Mediación entre Pares

Cierto es que no puede haber un solo camino para solucionar los conflictos. De hecho hay muchas alternativas y procedimientos, solo es cuestión de mayor apertura. Este tipo de mediación entre pares, en el plano educativo busca soluciones rápidas a los problemas, sin la rigidez o

⁵³ Castillo Tapia, Silvio, La Mediación una Alternativa, Machala, Ecuador, 2006

⁵⁴ Ley de Arbitraje y Mediación, Art.43;

<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

las formalidades que conlleva resolverlo con la intervención de los organismos internos.

La mediación entre pares es un proceso que incluye a uno o dos estudiantes que actúan como terceros neutrales, ayudando a sus pares en el manejo de sus conflictos. Es un proceso voluntario que permite a los disputantes llegar por sí mismo a un acuerdo sobre el modo de manejar el conflicto. Con este propósito, los mediadores utilizan habilidades de comunicación y mediación para facilitar que las partes puedan dialogar con mayor eficacia sobre su conflicto y se involucren en procesos de resolución de problemas.

En la mediación entre pares, el entrenamiento necesita ser provisto por alguien ajeno a la escuela, habitualmente una organización que realiza este tipo de formación o un centro comunitario.

Una vez que se evalúa si la mediación es aplicable al conflicto, el procedimiento de admisión determina quién o quienes actuarán como mediadores en ese caso específico, en donde tendrá lugar la mediación y quién supervisará los trámites administrativos y registros del caso. Estos trámites son muy variados, pero los más comunes son aquellos que documentan quienes están involucrados en la disputa, rumores y habladurías; agresiones menores y peleas; vandalismo; mentir y robar; confrontaciones raciales y culturales; dificultad para relacionarse, hostigamiento; disputas en el salón de clase o extracurriculares⁵⁵

Los mediadores de pares no toman decisiones pero trabajan para lograr una resolución donde todos ganen en pro de evitar futuras disputas. Los administradores a cargo de la disciplina incorporan la resolución de conflictos a sus estrategias y procesos.

⁵⁵ <http://www.studygs.net/espanol/peermed.htm>

La mediación entre pares por tanto es un programa y un proceso, donde grupos de estudiantes de la misma edad facilitan la resolución de disputas entre dos personas o pequeños grupos. Este proceso ha demostrado ser efectivo en escuelas alrededor de los Estados Unidos, cambiando la forma en que los estudiantes entienden y resuelven conflictos en sus vidas. Los cambios incluyen una mejora de la autoestima, habilidades para escuchar y pensar críticamente, y un clima escolar para aprender, así como también la reducción de acciones disciplinarias y menos peleas. Estas habilidades son transferibles fuera del salón de clases.

Desde luego que hay problemas más serios que requieren atención profesional y no son apropiados para la mediación de pares, como el abuso sexual, asalto, suicidio, uso de drogas, posesión de armas, y esos que incluyan problemas legales”⁵⁶

2.2.1.6. Definición de algunos términos

Las personas intervinientes en los conflictos pueden desempeñar una amplia variedad de papeles en cualquier disputa dentro de una comunidad. Por ejemplo, Laue (Laue y Cormick, 1978, identificó cinco posiciones principales para estas personas; activista, defensor, mediador, investigador y encargado de las normas.

Las personas intervinientes pueden cumplir uno de esos papeles a lo largo de toda la disputa o pasar de un papel a otro a medida que avanza el proceso.

Cada uno de estos papeles es valioso por distintas razones. Si bien aquí nos centraremos en el papel del mediador, todos los otros (y aún más) actúan en los conflictos universitarios y su cometido merecería ser objeto de un ulterior examen.

⁵⁶ <http://www.studygs.net/espanol/peermed.htm>

No obstante, se considera que la mediación posee un valor particular en los establecimientos de enseñanza superior, y que sería positivo que tuviera una aplicación más amplia. No es menos importante dejar en claro que mantenemos la perspectiva sobre el uso de la mediación como una de las múltiples formas de intervención posibles.

La palabra mediación tiene en sí misma numerosas connotaciones, a veces antagónicas, muchas definiciones han sido puntualizadas en esta investigación; pero en rasgos generales, comprende intervenciones conciliatorias de una o más partes no involucradas directamente en un problema o disputa, que trabaja con las otras partes involucradas, con el fin de facilitar el logro de una solución compartida ante un problema, que sea aceptable para todos.

La práctica efectiva de la “mediación en la educación superior varía enormemente según el grado de formalidad o informalidad, apertura o cierre del proceso, cantidad de tiempo que las partes están cara a cara, tipo de persona o personas elegidas como intervinientes mediadores, y énfasis relativo puesto en la transformación tanto individual como sistémica, o en la resolución de problemas”⁵⁷

2.2.1.7. La Mediación en la Educación Superior

Se define a la educación superior como cualquier medio educativo posterior al nivel secundario, incluidas las universidades, las escuelas técnicas terciarias, los colegios terciarios comunitarios y los institutos de formación profesional. Las entidades terciarias y universitarias son organizaciones complejas y en muchos aspectos difieren de las organizaciones industriales, los organismos oficiales y las empresas.

⁵⁷ Laue, J., *The Ethics of Intervention in Community Disputes*. En G. Bertman, H. Kelman y D. Warwick (Comps) *Ethics of Social Intervention*. New York: Halsted Press. New York, 1979.

Víctor Baldridge y sus colaboradores (Baldridge, Curtis, Ecker y Riley, 1977) han descrito algunas de las características especiales de los medios de educación superior, comparándolos con otras organizaciones que persiguen finalidades más racionales, como las empresas. Si bien estos modelos se desarrollaron observando las universidades norteamericanas, las ideas correspondientes tienen aplicación más general.

Una de las características es que las universidades constituyan un terreno fértil tanto para la existencia de conflictos, como para el surgimiento de servicios universitarios de mediación.

Baldridge y sus colaboradores señalan que las universidades se enfrentan a las siguientes circunstancias:

- Existe en ellas considerable ambigüedad en torno a sus objetivos, ya que rara vez su misión ha sido claramente explicitada. De ahí que deban crear procesos de decisión destinados a abordar un alto grado de incertidumbre y de conflicto.
- Son instituciones "procesadoras de personas", cuya clientela los estudiantes y la población en general a menudo pretende ser incluida en los procesos de toma de decisiones.
- La tecnología que utilizan es compleja y puede ser problemática, pues con el fin de atender a su clientela sobre todo a los estudiantes debe ser holística y adaptable a un vasto espectro de necesidades individuales.
- Son organizaciones profesionales cuyo personal pretende tener un alto grado de control sobre los procesos institucionales de decisión. Tanto los profesores como los estudiantes valoran su autonomía, y su participación en las decisiones es importante en la mayoría de las universidades.

- Se están volviendo cada vez más vulnerables a los problemas políticos y económicos del entorno y deben adoptar decisiones difíciles que afectan muchos aspectos de la organización”⁵⁸

Las universidades poseen una amplia diversidad de subdivisiones y subculturas comparativamente fuertes, que coexisten y a menudo están en pugna unas con otras. Estas diferentes culturas organizativas giran en torno a la experiencia de las personas en su papel primario como estudiantes, miembros del personal, miembros del claustro docente, autoridades directivas, especialistas de ciertas materias académicas.

Peterson y Spencer (1991) sostienen que: “Hay una amplia bibliografía sobre las percepciones divergentes de los administrativos, los directivos, los profesores y los estudiantes, así como sobre las diferencias entre las disciplinas y profesiones. Es importante que cualquiera que trabaje en este campo sea sensible a la existencia potencial de subculturas y subclimas”⁵⁹

Es natural que esto ocurra, pues toda persona, independiente de su rol o estatus social, es diferente a los demás; cada quien piensa y actúa en función de esa individualidad de su personalidad y carácter.

Sin embargo, es posible llegar a consensos y acuerdos cuando se comparten objetivos comunes, donde las divergencias ayudan a clarificar conceptos y definir aptitudes.

2.2.1.8. La Ética en la Mediación

En circunstancias en que la corrupción campea galopante en todas las actividades sociales, la mediación es una acción positivamente

⁵⁸ Baldidge, J., Curtis, D., & Ecker, G., *Alternative Models of Governance in Higher Education*, 1977.

⁵⁹ Peterson, M., *Assesing Academic Culture and Climate*. *New Directions for Institutional Research*, 1991.

constructiva; pero mal usada, también podría fracasar. Por ello, los centros e instituciones que practican mediación cuidan que su ejercicio se enmarque en una ética rigurosa. El mediador debe ser un profesional con responsabilidades y deberes éticos. Mencionamos el código del mediador⁶⁰:

Primero: El mediador dirigirá con honestidad e imparcialidad el proceso de mediación. Actuará como tercero neutral y pondrá a disposición de las partes todas las habilidades inherentes a su profesión y todos los esfuerzos tendientes a conducir la mediación con el más alto grado de excelencia.

Segundo: Es deber del mediador evaluar, antes de comenzar la audiencia y durante todo el proceso, si la mediación constituye un procedimiento adecuado para las partes y si estas están en condiciones de participar.

Tercero: Al iniciar la mediación, el mediador deberá informar detalladamente a las partes sobre sus funciones específicas, procedimiento a seguirse, las características propias de las audiencias y la naturaleza del acuerdo que firmarían eventualmente. El mediador deberá asegurarse de la comprensión de los participantes y su consentimiento sobre esos puntos

Cuarto: El mediador deberá excusarse y apartarse de los casos en los que no pueda garantizar su neutralidad.

Quinto: El mediador no puede asesorar durante la mediación, ni en el futuro, a las partes intervinientes en la mediación, sobre la materia objeto de la mediación, cualquiera sea el resultado de esta.

⁶⁰ <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

Sexto: El mediador respetará el deber de confidencialidad que caracteriza las audiencias de mediación. Nada de lo dicho por las partes durante las audiencias puede trascender; sólo el acuerdo al que las partes llegaren no es confidencial, a menos que estas lo deseen y lo hagan saber.

Séptimo: El mediador actuará diligentemente para tratar de lograr la pronta conclusión del procedimiento. En caso de producirse el acuerdo, el mediador deberá asegurarse del libre consentimiento de las partes antes de la firma del mismo y que las partes han comprendido todos los términos del acuerdo y sus alcances.

Octavo: Cuando el mediador advirtiere qué derechos de terceros pudieran verse afectados por el acuerdo, lo hará saber a las partes y sugerirá la integración del o los terceros al procedimiento.

Noveno: El mediador debe tender a la excelencia profesional, manteniendo activas sus destrezas y actualizados sus conocimientos teóricos. En la medida en que se lo requiera, deberá prestar su colaboración y experiencia en la capacitación de otros mediadores.

Décimo: El mediador tiene el deber de desempeñar servicios voluntarios para que el Centro pueda ofrecer asistencia a aquellos que no puedan⁶¹

La práctica de valores éticos y morales en su desempeño diario, en el plano social, político, cultural e institucional que fuere, es la mejor carta de presentación que debe caracterizar a toda persona de bien.

El cumplimiento responsable de nuestras actividades y obligaciones, hace que nos preocupemos de manera permanente por estar siempre preparados y actualizados para responder a los desafíos y enfrentar a las

⁶¹ Castillo, Tapia Silvio, La Mediación una alternativa, Machala, Ecuador, 2006, p. 49; <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

vicisitudes y adversidades. En ese sentido, el código del mediador es en esencia la característica a quienes ejercen este papel.

2.2.1.9. Derecho Comunitario y Solución de Conflictos

Es un método alternativo que se preocupa del manejo de los conflictos locales o comunitarios donde está en juego la idea de lo justo comunitario. Se desarrolla en el seno de grupos, organizaciones, sectores y pueblos que presentan lazos de afinidad y de permanencia. Esta institución ha sido redescubierta desde la perspectiva de los problemas concretos de actores colectivos específicos que basan su conducta en principios culturales y sociales que los identifican. Sus ventajas, son⁶²:

- “Reconocimiento de la acción comunitaria.
- Valor jurídico de la mediación comunitaria.
- Evita el acudir a agentes externos, lo cual robustece la identidad de la comunidad.
- Ayuda a fortalecer la organización de la comunidad.
- Abre espacios de comunicación entre diversos sectores relacionados con la comunidad.
- La mediación comunitaria debidamente implementada y aplicada genera confianza, pues considera las propias vivencias, las tradiciones y circunstancias sociales de cada comunidad”⁶³

La mediación comunitaria es un procedimiento que nace de las características socioculturales de cada comunidad. De entre sus moradores se designará a quien ejercerá esta responsabilidad, quien obviamente será una persona que goce de simpatía, consideración y respeto en la comunidad, de forma tal que en un ambiente de amistad y cordialidad las partes lleguen a consensuar decisiones y acciones que solucionen sus diferencias.

⁶² <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesis sobre mediacion comunitaria.pdf>

⁶³ Castillo, Tapia Silvio, La Mediación una alternativa, Machala, Ecuador, 2006, p. 45

2.2.1.10. El Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

“En la Ley Orgánica de Educación Superior, dentro del Título XI, destinado a las sanciones, se abordan en el Artículo 207, las sanciones para los y las estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores⁶⁴. (sic) Se considera que las instituciones del Sistema de Educación Superior y los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para estudiantes, profesores e investigadores, según un determinado enunciado. (LOES)

Se consideran faltas:

- a) Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución;
- b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;
- c) Atentar contra la institucionalidad y la autonomía universitaria;
- d) Cometer actos de violencia de hecho (sic) o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;
- e) Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados;
- f) No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y,
- g) Cometer fraude o deshonestidad académica”.⁶⁵

En relación a estas disposiciones, se prevé que según la gravedad de las faltas cometidas, éstas serán leves, graves y muy graves, pudiendo sancionarse de la siguiente manera:

⁶⁴ Ley Orgánica de Educación Superior. Artículo 207.; http://procuraduria.utpl.edu.ec/sites/default/files/Reglamento%20de%20Etica%20y%20del%20Comit%C3%A9%20de%20C3%89tica_0.pdf

⁶⁵ Ley Orgánica de Educación Superior, Artículo 207.; <http://procuraduria.utpl.edu.ec/>

- a) Amonestación del Órgano Superior;
- b) Pérdida de una o varias asignaturas;
- c) Suspensión temporal de sus actividades académicas; y,
- d) Separación definitiva de la Institución.

En el referido Artículo 207, se señala además, que los procesos disciplinarios se instaurarán, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución.

El Órgano Superior deberá nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes⁶⁶.

Al respecto, se considera que así como la Ley establece la conformación de una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa, se debería considerar también como alternativa de solución de conflictos, y no únicamente garantizar el ejercicio de los derechos constitucionales mencionados, que se deriven su tratamiento a través de la mediación, como primera opción, de no ser posible, aplicar lo establecido en la Ley, y como última opción la vía judicial.

Esto evitaría pérdidas de tiempo, de energías, dinero; interrumpir la marcha de los procesos y hasta de la misma planificación por tener que atender la diversidad de problemas que tiene una Universidad.

La mediación en ese sentido se convierte en un procedimiento alternativo para la solución de conflictos en las universidades y en la educación en general; por lo que ya es hora de ir promoviendo en todas instancias del

⁶⁶ <http://www.utn.edu.ec/web/portal/images/doc-utn/reglamento-infracciones-sanciones.pdf>

desarrollo social la cultura del diálogo, donde la mediación sea el primer paso en la solución de conflictos.

Si la mediación es un procedimiento amplio al que pueden acceder las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, para resolver amistosamente los conflictos, se considera oportuno que las universidades por la complejidad de situaciones que enfrenta y la diversidad de intereses y necesidades que están de por medio en los distintos estamentos universitarios, busque resolverlos internamente a través de la mediación, desde luego en aquellos conflictos que son de competencia de la mediación.

En el sector universitario existen programas específicos que abarcan diferentes tipos de conflictos en y entre los estamentos de la institución, tratándose de comunicación y aprendizaje, resulta lógico que la mediación tenga en la educación una de sus aplicaciones más significativas, ya que provee tempranamente herramientas y destrezas para la resolución de conflictos, incentiva todas las formas de participación social y posibilita el desarrollo de una formación ética y ciudadana. No solo ayuda a prevenir y disminuir la violencia sino que contribuye al desarrollo de los niños y jóvenes como una oportunidad de cambio para la sociedad⁶⁷

2.2.2. Jurisprudencia

CENTRO DE MEDIACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Expediente SOLUTEQ-003-2015

ACTA DE ACUERDO TOTAL DE FAMILIA Y NIÑEZ

⁶⁷ <http://www.utn.edu.ec/web/portal/images/doc-utn/reglamento-infracciones-sanciones.pdf>

En la ciudad de Quevedo, a los veintitrés días del mes de abril del año dos mil quince, siendo las once horas con diez minutos, concurren en este Centro de Mediación y Solución de Conflictos de la UTEQ, los siguientes comparecientes, por una parte el señor **DARWIN MEDARDO BENITEZ GUERRA** con cédula de ciudadanía No.120415416-3, acompañado de su abogado defensor Dr. René Loor Cela, con matrícula profesional 09-2008-135, por los derechos que representa a su cliente quine actualmente se encuentra **DEMANDADO** y, por otra parte el Adolescente **KEVIN GABRIEL BENITEZ SOLEDISPA**, con cédula de ciudadanía No.050330379-4, por sus propios y personales derechos que representa comparece en calidad de **ACTOR**: conforme lo establece el Art. innumerado 6 numeral 2 del Código de la Niñez y Adolescencia. Se instala la presente Audiencia en presencia del **Ing. CESIL RODRIGO RASHID MORENO CEDEÑO MSc.** En calidad de DIRECTOR DEL CENTRO DE MEDIACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA UTEQ. Los comparecientes declaran que son de nacionalidad ecuatoriana, el primero mayor de edad y el segundo Adolescente mayor, domiciliados en el cantón La Maná, quienes libre y voluntariamente suscriben la presente Acta de Acuerdo Total de Mediación de la Familia y Niñez, contenida en los siguientes términos: **PRIMERO.- ANTECEDENTES:** En el mes de Noviembre 27 del año 2014, a las once horas y veintitrés minutos, el Actor KEVIN GABRIEL BENITEZ SOLEDISPA , presenta una demanda para ejercer el derecho de demandar la prestación de alimentos al padre Sr. **DARWIN MEDARDO BENITEZ GUERRA** , mediante juicio de alimentos No.05953-2014-1179, por lo que antes de proseguir con el juicio de alimentos, está dispuesto a aceptar la propuesta inicial que hiciera el demandado y notificada que fuera esta mediante oficio de solicitud directa sin derivación judicial Quevedo, 13 de abril 2015, por lo que tácitamente acepta la pensión alimenticia y voluntaria de \$96.28 USD más beneficios de ley, en dinero que será depositado en la cuenta de ahorro No.0601001179537, de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO, a nombre del Actor

Adolescente de la tarjeta kardex que la UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE DE LA MANA apertura para este efecto.

SEGUNDO.- ACUERDOS EN MEDIACIÓN EN FAMILIA Y NIÑEZ: Una vez realizada la audiencia de mediación, las partes llegaron a los siguientes acuerdos: 1.- El señor **DARWIN MEDARDO BENITEZ GUERRA (demandado)**, acuerda cancelar al Adolescente y el Actor **KEVIN GABRIEL BENITEZ SOLEDISPA** la cantidad de 96,28 USD mensuales más beneficios de ley y, que se respetará este valor pactado por el tiempo mínimo de tres años a partir de la suscripción de esta acta. 2.- El Actor **KEVIN GABRIEL BENITEZ SOLEDISPA**, declara que recibe a buena y entera satisfacción el dinero que satisface su pretensión alimenticia más beneficios de ley acordados de mutuo acuerdo en la cantidad de \$96.28USD mensuales y, que fue el motivo por el cual demando al señor **DARWIN MEDARDO BENITEZ GUERRA** mediante juicio de alimentos No.05953-2014-1179, en la UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE DE LA MANA. 3.-El Actor **KEVIN GABRIEL BENITEZ SOLEDISPA**, declara que en vista que su padre Sr. **DARWIN MEDARDO BENITEZ GUERRA** ha cumplido la obligación pendiente, él no tiene nada que reclamar, ni tampoco porque impulsar el proceso de juicio de alimentos signado con el No.05953-2014-1179, en la UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE DE LA MANA. 4.- Que el **Ing. CESIL RODRIGO RASHID MORENO CEDEÑO Msc.**, DIRECTOR DEL CENTRO DE MEDIACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA UTEQ, remitirá copia de esta acta al proceso judicial No.05953-2014-1179, que se tramita en La UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE DE LA MANA, para que tenga conocimiento y repose en su despacho copia certificada del ACTA DE ACUERDO TOTAL DE MEDIACION FAMILIAR Y NIÑEZ, identificada dentro del Expediente SOLUTEQ-003-2015, para que conozca de este acuerdo de carácter de cosa juzgada. **TERCERO.- ACEPTACIÓN** Las partes declaran que aceptan el contenido de esta acta por ser favorable a sus intereses y porque así lo han acordado, mismos que declaran que conocen el efecto legal que la presente acta tiene, es

decir de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada. Declaran además, que para la comparecencia y suscripción de la presente acta no se encuentran presionados, ni afectados en su voluntad. Los comparecientes y el mediador suscriben la presente Acta en virtud de lo dispuesto en Art.47 de la Ley de Arbitraje y Mediación. En caso de incumplimiento de las partes la presente acta se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia, en las condiciones ya señaladas. Para constancia de lo aquí acordado las partes y el mediador suscriben y firman la presente acta en cuatro ejemplares de igual valor y tenor⁶⁸.

2.2.3. Legislación

2.2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Medios alternativos de solución de conflictos Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley”⁶⁹

El derecho Constitucional del Ecuador reconoce el arbitraje, la mediación y otros medios alternativos de solución de conflictos en materias en que por su naturaleza se pueda transigir; esto es, en situaciones en que sea posible reparar amigablemente los daños causados o zanjar diferencias en que no comprometan bienes jurídicos como derecho a la vida, delitos sexuales, tributarios, entre otros.

⁶⁸

<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACI%C3%93N.doc>

⁶⁹ Constitución de la República del Ecuador, Art. 190;

<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

En la contratación pública establece que procede el arbitraje, un procedimiento adversarial donde sea posible ejercitar sus derechos, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado.

La mediación laboral es un procedimiento muy utilizado en otros países, logrando con ello que los conflictos sean neutralizados a tiempo con la intervención voluntaria de las partes y de un tercero neutral. Por lo que la ley establece que primeramente se intente un arreglo a través de los medios alternativos, como en Argentina, Perú, por ejemplo, dejando a la vía judicial como última opción⁷⁰

2.2.3.2. Ley de Arbitraje y Mediación

TITULO II DE LA MEDIACION

Art. 43.- “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”⁷¹

Esta es la definición que Ley propone al procedimiento de la mediación, donde las partes en pleno ejercicio de sus derechos y haciendo uso el principio constitucional de libertad, expresan su voluntad de terminar las diferencias mediante un acuerdo a través de la mediación.

Art. 44.- “La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados.

Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas,

⁷⁰ <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/64Tesisobremediacioncomunitaria.pdf>

⁷¹ Ley de Arbitraje y Mediación, Ecuador, 2010, Art. 43; http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Ecuador/larbymed_s.asp

públicas o privadas, legalmente capaces para transigir. El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder⁷²

La norma jurídica establece los mecanismos para acceder a la mediación, y quienes pueden hacerlo; esto es, no existe ningún impedimento para que cualquier persona legalmente capaz de transigir recurra a la mediación.

Art. 45.- “La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto”⁷³

En este artículo se establece la necesidad que tienen las partes, instituciones públicas y privadas de expresar por escrito un convenio de mediación donde expresen su voluntad de solucionar sus conflictos mediante este proceso.

Art. 46.- “La mediación podrá proceder: a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y

⁷² Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 44; http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Ecuador/larbymed_s.asp

⁷³ Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 45;

<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACI%C3%93N.doc>

exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales; b) A solicitud de las partes o de una de ellas; y, c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término”⁷⁴

Aquí se establece las instancias en que procede la mediación, donde primeramente es necesario que se haya firmado un convenio de mediación, lo cual prohíbe que los jueces puedan tramitar casos sometidos al convenio; también a solicitud de las partes o de una de ellas, y cuando el juez así lo disponga del proceso de juzgamiento.

Art. 47.- “El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo. En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador. Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en éste son auténticas. El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen

⁷⁴ Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 46; http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Ecuador/larbymed_s.asp

con posterioridad a la suscripción del acta de mediación. Si el acuerdo fuere parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo. En el caso de que no se llegare a ningún acuerdo, el acta de imposibilidad firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia y el mediador podrá ser presentada por la parte interesada dentro de un proceso arbitral o judicial, y esta suplirá la audiencia o junta de mediación o conciliación prevista en estos procesos. No obstante, se mantendrá cualquier otra diligencia que deba realizarse dentro de esta etapa en los procesos judiciales, como la contestación a la demanda en el juicio verbal sumario. LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION - Página 12 eSilec Profesional - www.lexis.com.ec En los asuntos de menores y alimentos, el acuerdo a que se llegue mediante un procedimiento de mediación, será susceptible de revisión por las partes, conforme con los principios generales contenidos en las normas del Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes relativas a los fallos en estas materias”⁷⁵

El procedimiento termina con la firma del acta de mediación donde contiene los acuerdos alcanzados y los compromisos de reparación acordados. Acta que realizará una relación de los hechos descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador. El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna⁷⁶.

Art. 48.- “La mediación prevista en esta Ley podrá llevarse a cabo válidamente ante un mediador de un centro o un mediador independiente

⁷⁵ Ley de Arbitraje y Medición, Art. 47;
<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACI%C3%93N.doc>

⁷⁶
<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACI%C3%93N.doc>

debidamente autorizado. Para estar habilitado para actuar como mediador independiente o de un centro, en los casos previstos en esta Ley, deberá contarse con la autorización escrita de un centro de mediación. Esta autorización se fundamentará en los cursos académicos o pasantías que haya recibido el aspirante a mediador. El centro de mediación o el mediador independiente tendrá la facultad para expedir copias auténticas del acta de mediación”⁷⁷

La mediación podrá solicitarse ante un centro de mediación o a un mediador independiente legalmente autorizado extendido por un centro de mediación, pues son profesionales que están avalizados por su nivel de preparación académica en la materia y la experiencia obtenida en el ejercicio de su trabajo.

Art. 49.- “Quien actúe como mediador durante un conflicto queda inhabilitado para intervenir en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes. Además por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación”⁷⁸

Quienes asuman el papel de mediadores, están prohibidos por la ley de hacer algún tipo de declaraciones sobre el asunto y por ende también inhabilitado para intervenir en cualquier instancia de un proceso judicial.

Art. 50.- “La mediación tiene carácter confidencial. Los que en ella participen deberán mantener la debida reserva. Las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial

⁷⁷ Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 48

⁷⁸ Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 49; http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Ecuador/larbymed_s.asp;
<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION%20C3%93N.doc>

subsecuente, si tuviere lugar. Las partes pueden, de común acuerdo, renunciar a la confidencialidad”⁷⁹

Es un proceso donde se guarda la confidencialidad de todo lo actuado y acordado en el proceso de mediación, aunque existe la discrecionalidad de renunciarlo si esa es la voluntad de las partes, esa parte de la flexibilidad e informalidad que le caracteriza.

Art. 51.- “Si alguna de las partes no comparece a la audiencia de mediación a la que fuere convocada, se señalará fecha para una nueva audiencia. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación”⁸⁰

Existe la posibilidad que una vez acordado el convenio de mediación, una de las partes no concurra a la audiencia, de ocurrir una segunda ausencia debidamente convocada, se sentará razón de la imposibilidad de continuar con el proceso⁸¹.

Art. 52.- “Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de la producción, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general, las organizaciones comunitarias, podrán organizar centros de mediación, los cuales podrán funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la cancelación del registro y prohibición de su funcionamiento. El Consejo de la Judicatura podrá organizar centros de mediación pre procesal e intraprocesal. Nota: Artículo Reformado por Ley

⁷⁹ Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 50;
<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION%20C3%93N.doc>

⁸⁰ Ibídem, Art. 51

⁸¹ http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Ecuador/larbymed_s.asp

No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 544 de 9 de Marzo del 2009”⁸²

En esta norma se establece quienes pueden organizar centros de mediación, mismos que deben tener el registro Consejo Nacional de la Judicatura. Está pendiente que se organicen centros de mediación procesal e intraprocesal.

Art. 53.- “Los centros de mediación que se establecieren deberán contar con una sede dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo para las audiencias. Los centros que desarrollen actividades de capacitación para mediadores deberán contar con el aval académico de una institución universitaria”⁸³

Los centros de mediación deben contar con una sede y estar dotado del mobiliario necesario y además funcionar bajo el aval de una institución universitaria.

2.2.4. Derecho Comparado

2.2.4.1. Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua

Artículo 4.- Concepto de Mediación

“A los efectos de la presente Ley, se entenderá por mediación todo procedimiento designado como tal, o algún otro término equivalente, en el cual las partes soliciten a un tercero o terceros, que les preste asistencia en su intento por llegar a un arreglo amistoso de una controversia que se

⁸² Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 52.;
<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACI%C3%93N.doc>

⁸³ Ibídem, Art. 53.;
<http://u.jimdo.com/www16/o/s4ba3d8059abeb567/download/m57f108784c83bc27/1263056907/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACI%C3%93N.doc>

derive de una relación contractual u otro tipo de relación jurídica o esté vinculada a ellas. El mediador no estará facultado para imponer a las partes una solución de la controversia”⁸⁴

La mediación es un procedimiento en el cual las partes, mediante la asistencia de un tercero o terceros neutral, buscan llegar a un arreglo amistoso. Es una definición similar a la contenida en nuestra Ley de Arbitraje y Mediación.

Artículo 5.- Del Mediador

“El mediador es un tercero neutral, sin vínculos con las partes ni interés en el conflicto, con facultad de proponer soluciones si las partes lo acordaren y que cumple con la labor de facilitar la comunicación entre las mismas, en procura de que estas encuentren en forma cooperativa el punto de armonía al conflicto mutuamente satisfactorio y que no contravengan el orden público ni la ley”⁸⁵.

El rol del mediador es el de una persona neutral, sin vínculos de ninguna naturaleza con las partes, que se encarga de llegar a un acuerdo amistoso mutuo.

Artículo 6.- Deberes del Mediador

1. “Cumplir con las normas éticas establecidas por los Centros mediación y arbitraje
2. Excusarse de intervenir en los casos que le represente conflictos de intereses.
3. Informar a las partes sobre el procedimiento de mediación, así como

⁸⁴ Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua, LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005. Publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005.; http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/NIC/MedArbitr_s.pdf

⁸⁵ Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua, LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005. Publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005.; http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/NIC/MedArbitr_s.pdf

sus derechos y de los efectos legales del mismo.

4. Informar a las partes del carácter y efecto del acuerdo de mediación.
5. Mantener la imparcialidad hacia todas las partes.
6. Mantener la confidencialidad sobre lo actuado en el curso del proceso de mediación.
7. No participar como asesor, testigo, arbitro o abogado en procesos posteriores judiciales, referidos al mismo asunto en el cual ha actuado como mediador.
8. Generar, si así lo acordaren las partes en cualquier estado del proceso de mediación, propuestas dirigidas a la solución del conflicto
9. Elaborar las actas de las audiencias de manera imparcial cumpliendo los requisitos de la presente Ley.
10. Redactar y firmar junto con las partes, el acuerdo de mediación de conformidad a la presente Ley”

Se establecen los deberes y prohibiciones del mediador, a efecto de garantizar confiabilidad en el procedimiento, no obstante la informalidad con que se lleve a cabo el acuerdo. Lo que interesa es propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo del proceso⁸⁶.

Artículo 7.- Representación y Asesoramiento

“Las partes pueden comparecer en forma personal a través de su representante legal debidamente acreditado, las partes también podrán ser asesoradas por personas de su elección, preferiblemente, profesionales del derecho habilitados para ejercer dicha función”⁸⁷

⁸⁶ http://www.copades-nic.com/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=44:540&id=11:informe-legislativo

⁸⁷ Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua, LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005, publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005, Art. 7; http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/NIC/MedArbitr_s.pdf

Esta norma difiere de nuestra ley, por cuanto no se establece la posibilidad de que asista con su representante legal, y también pueden ser asesorados.

CAPÍTULO II

Artículo 8.- Inicio del Procedimiento de Mediación.

“El procedimiento de mediación relativo a una determinada controversia dará comienzo el día en que las partes acuerden iniciarlo. La parte que haya invitado a otra a entablar un procedimiento de mediación y no reciba de esta última una aceptación de la invitación en el plazo de quince días a partir de la fecha en que envió esta, o en cualquier otro plazo fijado en ella, podrá considerar que la otra parte a rechazado su oferta de mediación”⁸⁸

Si transcurrido 15 días del acuerdo de iniciación del procedimiento no tiene respuesta a la invitación, se dará por cerrado el caso.

Artículo 9.- Número y designación de Mediadores.

“El mediador será uno solo a menos que las partes acuerden que sean dos o más. Las partes tratarán de ponerse de acuerdo para designar al mediador o los mediadores, a menos que se haya convenido en un procedimiento diferente para su designación.

Las partes podrán solicitar la asistencia de los Centros de Mediación y Arbitraje para la designación de los mediadores. Así mismo, las partes podrán solicitar a esta institución, que les recomienden personas idóneas para desempeñar la función de mediador, o podrán convenir en que el

⁸⁸ Ibidem, Art. 8; http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/NIC/MedArbitr_s.pdf

nombramiento de uno o más mediadores sea efectuado directamente por estos Centros de Mediación y Arbitraje.

Al formular recomendaciones o efectuar nombramientos de personas para el cargo de mediador, el Centro de Mediación y Arbitraje tendrá en cuenta las consideraciones que puedan garantizar el nombramiento de un mediador capacitado, independiente e imparcial y, en su caso, tendrá en cuenta la conveniencia de nombrar un mediador de nacionalidad distinta a las nacionalidades de las partes.

La persona a quien se comunique su posible nombramiento como mediador deberá revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas acerca de su imparcialidad o independencia.

El mediador desde el momento de su nombramiento y durante todo el procedimiento de mediación, revelará sin demora tales circunstancias a las partes, a menos que se les haya informado de ellas⁸⁹.

Las partes se podrán de acuerdo si designan a uno a más mediadores o si solicitan que el Centro de Mediación designe uno, donde tendrá muy en cuenta de que entre las partes no haya ningún nexo que los inhabilite

Artículo 10.- Asistencia de la Audiencia.

“La audiencia de mediación, se desarrollará con la presencia del mediador y de las partes o sus apoderados autorizados mediante poder de representación. Los abogados podrán asistir a las partes si estas lo solicitan expresamente. Las partes conjunta o separadamente por una sola vez podrán, hasta dos días antes de la audiencia de mediación, solicitar la suspensión de la misma.

⁸⁹ Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua, LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005, publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005, Art. 7; http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/NIC/MedArbitr_s.pdf

Salvo acuerdo entre las partes, las mismas podrán justificar su inasistencia por una sola vez. Posterior a ello, si no comparece a la audiencia alguna de las partes, o habiendo comparecido las mismas, no se logra acuerdo alguno, de tal circunstancia se dejará constancia en la acta suscrita por el mediador y las partes que se levanten para tal fin, acto con el cual se dará por concluida la actuación del mediador y la mediación misma”⁹⁰

La norma describe las condiciones por las que el proceso de mediación puede darse por concluida, lo cual ocurre, si no asiste por segunda vez a la audiencia, o cuando asistiendo su representante legal no llegaron a ningún acuerdo.

Artículo 11.- Procedimiento de Mediación

“Las partes podrán determinar por sí o por remisión al reglamento del Centro de Mediación y Arbitraje o al Reglamento de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil, la forma en que se llevará a cabo el procedimiento de mediación.

Si las partes no se ponen de acuerdo acerca del procedimiento de mediación, el mediador podrá proponer a las partes el procedimiento que considere adecuado en procura de un acuerdo de las partes, teniendo en cuenta las circunstancias del caso, los deseos que expresen las partes y la necesidad de lograr un rápido arreglo de la controversia. Así mismo, por acuerdo de partes, el mediador podrá dirigir el procedimiento que se haya determinado emplear.

⁹⁰ Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua, **LEY No. 540**, Aprobada el 25 de Mayo del 2005, publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005, Art. 10; http://www.copades-nic.com/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=44:540&id=11:informe-legislativo

En todo momento, el mediador dará a las partes un tratamiento equitativo, teniendo en cuenta las circunstancias y particularidades de la controversia. Asimismo, en cualquier etapa del procedimiento de mediación, previo acuerdo entre las partes, podrá sugerir propuestas para un arreglo de la controversia.

De cada sesión que se realice durante el proceso de mediación se deberá de levantar un acta que contendrá como mínimo lo siguientes requisitos:

- a) Lugar, hora y fecha donde se llevó a cabo la mediación.
- b) Nombres, apellidos y generales de las partes.
- c) Nombres, apellidos y generales de los representantes y asesores si lo hubiere.
- d) Nombres, apellidos y generales del o de los mediadores que actuaron en el proceso.
- e) Nombres, apellidos y generales de cualquier otra persona que estuviere presente en el proceso de mediación y el carácter que ostentaba.
- f) Un resumen de lo ocurrido en la sesión.
- g) Indicación de los acuerdos a que se llegaron durante la sesión.
- h) En caso de que el proceso de mediación se dé por terminado, se deberá indicar la razón de su determinación.
- i) Las actas deberán ser firmadas por las partes, los asesores si los hubiere y por el mediador o mediadores”⁹¹

En este artículo se establece el procedimiento de la mediación, el cual tiene mucha similitud con lo contenido en nuestra Ley de Arbitraje y Mediación.

⁹¹ Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua, LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005, publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005, Art. 7; http://www.copades-nic.com/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=44:540&id=11:informe-legislativo

2.2.4.2. Ley de Mediación y Arbitraje de Panamá

De la mediación

ARTÍCULO 52. “Se instituye la mediación como método alternativo para la solución de conflictos de manera no adversarial, cuyo objeto es buscar y facilitar la comunicación entre las partes mediante la intervención de un tercero idóneo, llamado mediador, con miras al logro de un acuerdo proveniente de éstas, que ponga fin al conflicto o controversia”⁹²

Es una definición de mediación similar a la de Paraguay y la nuestra, o cual me releva de cualquier comentario.

ARTÍCULO 53.- “La mediación se orienta en los principios de la autonomía de la voluntad de las partes, equidad, neutralidad, confidencialidad, economía y eficacia”⁹³

De igual manera que en nuestra ley de Arbitraje y Mediación, en este procedimiento de mediación se garantizan los principios de la autonomía de la voluntad, la equidad, neutralidad, confidencialidad, economía y eficacia.

ARTÍCULO 54.- “La mediación puede ser pública o privada, dependiendo de si la misma se lleva a cabo por un mediador o mediadores al servicio del Estado o a nivel privado. Puede ser institucional o independiente, atendiendo a la procedencia del mediador o mediadores de centros, organismos o instituciones establecidas mediante las exigencias que la ley ordene o, ejercida por mediadores independientes”⁹⁴

⁹² Ley de Mediación y Arbitraje de Panamá, Decreto Ley No. 5, de 8 de julio de 1999 (Gaceta Oficial 23,837 de 10 de julio de 1999), Art. 52

⁹³ Ibídem, Art. 53

⁹⁴ Ley de Mediación y Arbitraje de Panamá, Decreto Ley No. 5, de 8 de julio de 1999 (Gaceta Oficial 23,837 de 10 de julio de 1999), Art. 54

Por tratarse de un procedimiento de solución de conflictos de naturaleza flexible, pueden acceder las personas naturales como jurídicas, públicas y privadas en procura de llegar a un acuerdo que solucione los conflictos.

ARTICULO 56.- “Al iniciarse la mediación, el mediador y las partes deben suscribir previamente un convenio de confidencialidad que garantice lo siguiente:

Que el contenido de las actividades preparatorias, conversaciones y convenios parciales del acuerdo sean absolutamente confidenciales. En este sentido, el mediador no podrá revelar el contenido de las discusiones ni de los acuerdos parciales de estas partes y, en consecuencia, al mediador le asiste el secreto profesional.

2. Que las partes no pueden relevar al mediador de su deber de confidencialidad, ni tendrá valor probatorio el testimonio o la confesión de ellas ni de los mediadores, sobre lo ocurrido o expresado en la audiencia o audiencias de mediación. El principio de confidencialidad establecido en este artículo se aplicará sin perjuicio de las excepciones establecidas en la Ley. En caso de que las partes lleguen a acuerdo, éste se hará constar por escrito mediante un acta. Dicho documento prestará mérito ejecutivo a partir de la discusión y firma por los interesados y el mediador”⁹⁵

Aquí se establece ciertas condiciones para que se dé la mediación: Primeramente que las partes deben firmar un convenio de confiabilidad, por el cual queda prohíbo divulgar el contenido de las discusiones y de los acuerdos, tanto a las partes como al mediador, pues su carácter es informal, esto no significa que se deba hacer lo que a uno se le antoje, lo cual no es ético.

⁹⁵ Ibídem, Art. 56

ARTÍCULO 58. “Para que una institución, centro, organización, o entidad privada pueda llevar a cabo mediación, deberá contar con el correspondiente reconocimiento y autorización conferida por el Ministerio de Gobierno y Justicia. En las entidades públicas nacionales o municipales, la mediación deberá ser llevada a cabo por mediadores certificados como tales por el Ministerio de Gobierno y Justicia”⁹⁶

Este artículo difiere de la Ley de Nicaragua y la nuestra, por cuanto no contempla la autorización del Ministerio de Gobierno y Justicia en casos en que instituciones privadas quiera acudir a la mediación.

ARTÍCULO 59. “Para ejercer la conciliación y la mediación se requiere:

1. Haber recibido capacitación que lo califique como conciliador o mediador por un centro especializado o institución educativa debidamente reconocida, las cuales expedirán las certificaciones correspondientes.
2. Inscribir dicha certificación en el Ministerio de Gobierno y Justicia, el cual creará el Registro de conciliadores y mediadores”⁹⁷

En este artículo también se encuentra alguna diferencia con las citadas leyes, si bien hay coincidencia en cuanto al perfil del mediador que debe ser capacitado por un centro especializado o institución educativa, certificación que debe inscribirse en el Ministerio de Gobierno, en cambio en nuestra ley debe hacerlo en el Consejo de la Judicatura.

2.2.4.3. Ley de Arbitraje y Mediación de Paraguay

Artículo 53.- “Definición. La mediación es un mecanismo voluntario orientado a la resolución de conflictos, a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución amistosa de sus

⁹⁶ Ley de Mediación y Arbitraje de Panamá, Decreto Ley No. 5, de 8 de julio de 1999 (Gaceta Oficial 23,837 de 10 de julio de 1999), Art. 58

⁹⁷ Ley de Arbitraje y Mediación de Panamá, Art. 59;
http://cmapspublic.ihmc.us/rid=1202350073843_396889603_11374/presentacion%20final-30-01-08.pps<http://cmapspublic.ihmc.us/>

diferencias, con la asistencia de un tercero neutral y calificado, denominado mediador”⁹⁸

En este artículo se contempla una definición de igual contenido que las definiciones en las leyes citadas, donde a más de las partes que voluntariamente acceden a la mediación hay un tercero neutral denominado mediador.

Artículo 54.- “Asuntos mediables. Podrán ser objeto de mediación todos los asuntos que deriven de una relación contractual u otro tipo de relación jurídica, o se vinculen a ella, siempre que dichos asuntos sean susceptibles de transacción, conciliación o arbitraje”⁹⁹

Los temas o casos que pueden resolverse por la mediación, son de naturaleza contractual, jurídica y en general aquellos que sean susceptibles de transacción.

Artículo 55.- “Efectos de la audiencia de mediación. Si antes de sustanciarse la audiencia de conciliación prevista en las normas procesales las partes decidieran recurrir a la mediación, el informe escrito del mediador o del Centro de Mediación en el que exprese que las partes han concurrido al menos a una audiencia de mediación, tendrá los mismos efectos legales que la audiencia de conciliación establecida en dichas normas procesales”

Se resalta el carácter de sentencia o cosa juzgada que tienen las actas de mediación, pues tendrá los mismos efectos de las sentencias en la jurisdicción procesal.

Artículo 57.- “Confidencialidad. La mediación tendrá carácter confidencial.

⁹⁸ Ley de Arbitraje y mediación de Paraguay, Poder Legislativo, Ley N° 1.879, Art. 53

⁹⁹ Ley de Mediación y Arbitraje, de Panamá, Art. 54

Los que en ella participen deberán mantener la debida reserva y las fórmulas de acuerdo que se propongan no incidirán en el juicio, si tuviera lugar. El mediador no podrá ser llamado como testigo o en otro carácter en ningún juicio posterior entre las mismas partes o por el mismo objeto”¹⁰⁰

Se resalta la confidencialidad que caracteriza a la mediación, donde se garantiza la reserva de los acuerdos, ni que el mediador sea llamado como testigo en ningún juicio con las mismas partes.

Artículo 65.- Requisitos. “El mediador deberá ser persona de reconocida honorabilidad, capacitación e imparcialidad y su labor será la de dirigir libremente el trámite de la mediación, guiado por los principios de imparcialidad, equidad y justicia. Como requisito previo al ejercicio de sus funciones el mediador deberá participar de un curso de capacitación especial dictado por un Centro de Mediación”. Este artículo establece el mismo perfil de mediador. Tiene que ser una persona capacitada en la materia, honorable e imparcial, que practique principios de equidad y justicia.

Se debe puntualizar que los Estados democráticos y constitucionales de la región, garantizan mediante el sistema de Administración de Justicia, la tutela efectiva de los derechos de todas las personas. Así como también prescriben la aplicación de los medios alternativos de solución pacífica de las controversias y los conflictos colectivos. Un avance importante en la generación de una cultura de paz, mediación y conciliación a través de procesos extrajudiciales.

En los países de la región, como Argentina, Colombia, Perú, Chile, y otros, ya se ha establecido jurídicamente que los medios alternativos de

¹⁰⁰ Ley de Mediación y Arbitraje de Panamá, Decreto Ley No. 5, de 8 de julio de 1999 (Gaceta Oficial 23,837 de 10 de julio de 1999), Art. 57; http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Ecuador/larbymed_s.asp

solución de conflictos se apliquen previamente a todo juicio como requisito procesal en materia civil, comercial y laboral.

En lo que respecta a la aplicación de los medios alternativos de solución de conflictos en los centros de Educación Superior, hay que puntualizar que las Leyes de Educación Superior de estos países, como también en nuestro país, no contemplan en sus normativas la aplicación de los medios alternativos, como mecanismos de solución pacífica de los conflictos, sino que se insiste en la aplicación de sanciones mediante procesos administrativos, a pesar de reconocerse la autonomía universitaria.

En ese sentido, considero que la presente investigación jurídica en este campo de la incorporación de los medios alternativos de solución de conflictos a las normativas de las Leyes Orgánicas de Educación Superior; pues se pretende aplicar procesos extra judiciales, como la mediación o la conciliación, cuando las partes decidan aceptarlo de manera libre y voluntaria.

Cabe señalar que la Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL cuenta con un reglamento general del Centro de Arbitraje y Mediación, desde el 30 de agosto 2011, mismo que se acoge a los que dispone la Constitución del Ecuador. Además el Centro de Mediación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, nace gracias a un convenio entre la Universidad y PROJUSTICIA, cuyos reglamentos fueron aprobados en el Consejo Nacional de la Judicatura, en Quito, el 15 de Noviembre de 2001 y registrado con el No 27.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Determinación de los métodos a utilizar

Se utilizaron los siguientes métodos:

3.1.1. Método Dialéctico

Este método se demuestra en el enfoque aplicado en la investigación, a través del cual se realizó el análisis del orden jurídico en función de la realidad social., donde las normas jurídicas que determinan la vía judicial como única opción de solucionar conflictos, hoy presentan una amplia gama de procedimientos.

3.1.2. Método Deductivo

Mediante este método se realizó el estudio de las diferentes doctrinas y teorías sobre la Ley de Arbitraje y Mediación, las que determinaron la necesidad de elaborar la Reforma al Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior en cuanto a las sanciones disciplinarias,

3.1.3. Método Hermenéutico

La presente investigación jurídica realizó un estudio crítico de las diversas teorías y doctrinas, con el fin de aportar al desarrollo de la ciencia del Derecho en este campo de los medios alternativos de solución de conflictos.

3.1.4. Método Comparativo

Se realizó un estudio comparado de nuestra ley de Arbitraje y Mediación con legislaciones de otros países, lo con ayudó a fundamentar la aplicación de este medio alternativo de solución de conflictos en la solución de problemas universitarios.

3.1.5. Método Analítico

Se demuestra este método en el estudio analítico que se realiza en toda la investigación, donde fue necesario determinar la vigencia y aplicabilidad de un orden jurídico flexible y de carácter extrajudicial en la solución de conflictos universitarios.

3.2. Diseño de la Investigación.

3.2.1. Investigación Descriptiva

Mediante esta investigación se describen los diversos campos temáticos y situaciones que giran en torno a los medios alternativos de solución de conflictos, tanto de la parte bibliográfica como de la investigación de campo.

3.2.2. Investigación Bibliográfica

Las fuentes de consulta están contenidas en La Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, Leyes, Revistas Jurídicas, páginas de internet y otros.

3.2.3. Investigación de Campo

Se realizaron encuestas a los estudiantes de los últimos años de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo y entrevistas a Autoridades de la Universidad.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Profesionales del Derecho en libre ejercicio 286 profesional de la ciudad de Quevedo y 289 Egresados de la Facultad de Derecho de la UTEQ.

3.3.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra para los consumidores se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)E^2 + PQZ^2}$$

Dónde:

n= muestra

N = Universo objetivo 286 y 289

Z = Nivel de confianza 1.96%

e = Margen de error 5%

p= Probabilidad de ocurrencia del evento 50%

q = Probabilidad de no ocurrencia 50%

Aplicación de la Ecuación para los abogados en libre ejercicio:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 286}{0.05^2 (286 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.50 \times 0.50 \times 286}{0.0025(285) + 3.8416 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{1274.67}{0.071 + 0.9604}$$

$$n = \frac{274.67}{1.0316} = 266$$

Aplicación de la Ecuación para los egresados:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 289}{0.05^2 (289 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.50 \times 0.50 \times 289}{0.0025(288) + 3.8416 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{277.56}{0.072 + 0.9604}$$

$$n = \frac{277.56}{1.032} = 269$$

3.4. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.

3.4.1. La Encuesta

Fue dirigida a Abogados en libre ejercicio y a los Egresados de la Facultad de Derecho de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

3.4.2. La Entrevista

Realizada a las Autoridades de la Universidad, se utilizó como instrumento la guía de entrevista.

3.4.3. Observación Directa

Se aplicó esta técnica para conocer el sistema de operación, y procedimientos que se realiza en este tema de investigación, mediante la visita que se realizó a los estamentos de la UTEQ.

3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

La validez y confiabilidad de los instrumentos en los sondeos de encuestas que se les realizó a estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo y a los Abogados en libre ejercicio son confiables, las preguntas fueron claras y precisas y fueron aprobadas por el Director de Tesis.

3.6. Técnicas del Procesamiento y Análisis de Datos

Análisis cualitativo.- Se obtuvo un conocimiento directo de la realidad social, no mediado por definiciones conceptuales u operativas, ni filtrado por instrumentos de medida con alto grado de estructuración. Los métodos cualitativos intentan dar cuenta de la realidad social, comprender cuál es su naturaleza más que explicarla o predecirla.

Análisis cuantitativo.- El análisis cuantitativo de las encuestas realizadas ve las respuestas proporcionadas como juicios subjetivos y, en cambio, se concentra en la información objetiva e irrefutable que puede ser analizada.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis e Interpretación de Gráficos y Resultados

4.1.1. Encuesta a los profesionales en libre ejercicio de Quevedo

N° 1 ¿En su ejercicio profesional ha aplicado la normativa de la Ley de Arbitraje y mediación?

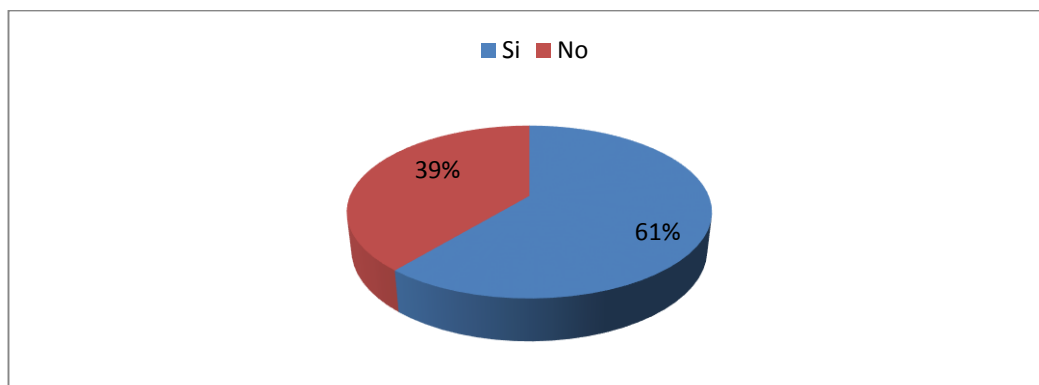
Cuadro 1. Aplicación de la Normativa de la ley de Arbitraje y Mediación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	162	61 %
No	104	39 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 1. Aplicación de la Normativa de la ley de Arbitraje y Mediación



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 1 demuestran que el 61% de los encuestados dicen que su ejercicio profesional sí han aplicado la normativa de la Ley de Arbitraje y mediación; no así el 39 % que expresa lo contrario. Se demuestra la importancia de la aplicación de los medios alternativos en la solución de conflictos.

Nº 2.- ¿Conoce Ud. la legislación universitaria en cuanto a las sanciones?

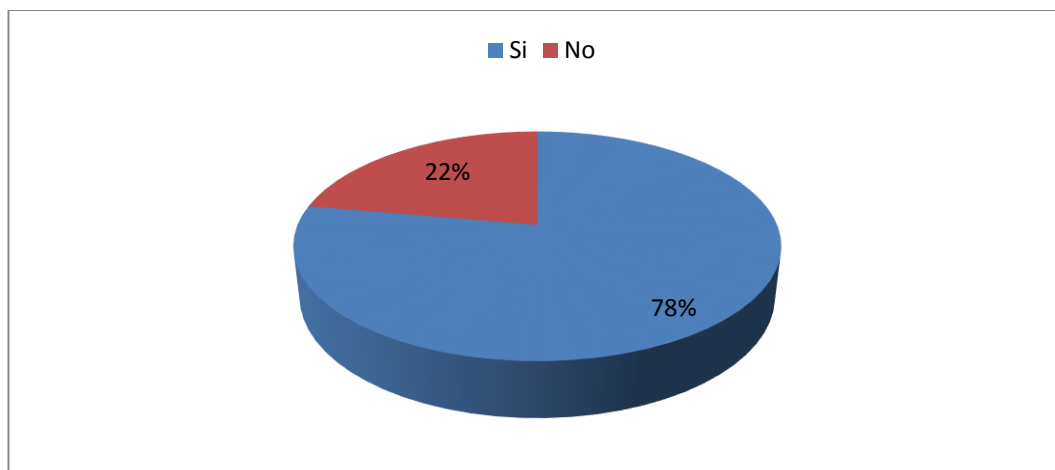
Cuadro 2.- Legislación universitaria en cuanto a las sanciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	207	78 %
No	59	22 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 2. Legislación universitaria en cuanto a las sanciones



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 2 demuestran que el 78 % de los encuestados dicen que sí conoce la legislación universitaria en cuanto a las sanciones; mientras el 22 % manifiesta lo contrario. Es necesario que las sanciones establecidas en la ley tengan diversos procedimientos de atención y solución. Se debe priorizar la cultura del diálogo.

Nº 3.- ¿Cree Ud. que se debería aplicar la mediación en la solución de los conflictos universitarios?

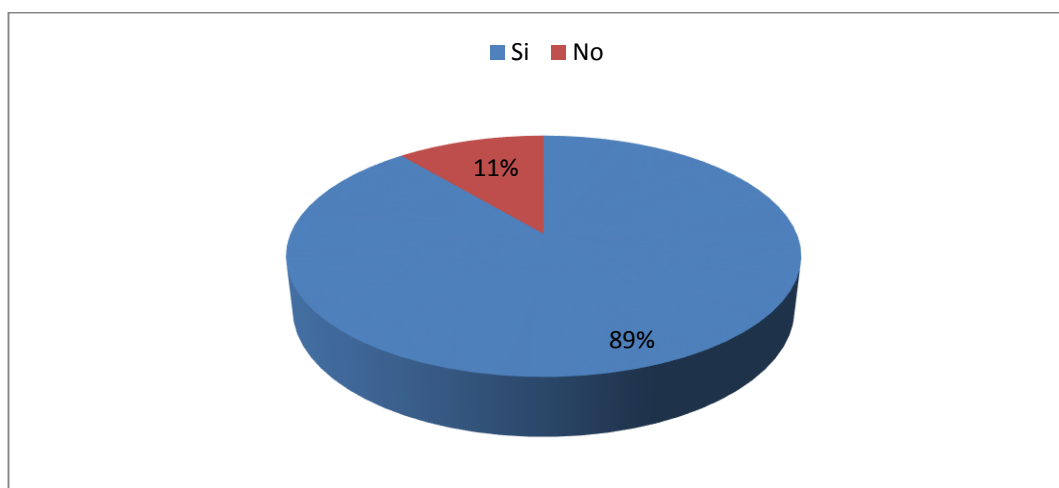
Cuadro 3.- Mediación en la solución de los conflictos universitarios

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	237	89 %
No	29	11 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 3. Mediación en la solución de los conflictos universitarios



Análisis e Interpretación

Los resultados del cuadro 3 demuestran que el 89 % de los encuestados dicen que sí se debería aplicar la mediación en la solución de los conflictos universitarios; mientras el 11 % expresa lo contrario. Se confirma la necesidad de aplicar los medios alternativos de solución de conflictos, antes de acudir a la vía judicial o aplicar las sanciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior.

N° 4.- ¿Cree Ud. que los mecanismos de mediación en la solución de conflictos, representan ahorro de tiempo, energía y dinero?

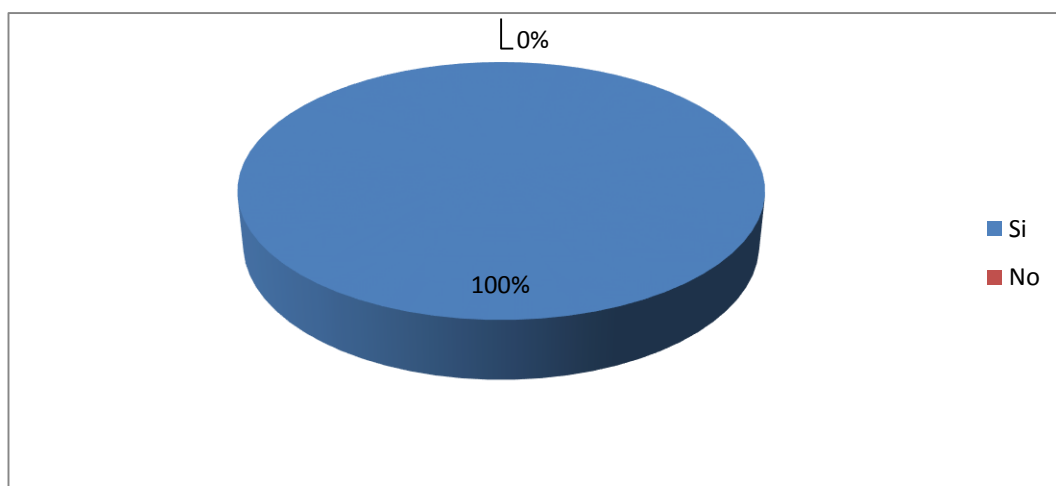
Cuadro 4.- Mediación representa ahorro de tiempo, energía y dinero

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	266	100 %
No	0	0 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 4. Mediación representa ahorro de tiempo, energía y dinero



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 4 demuestran que la totalidad de los encuestados manifiestan que los mecanismos de mediación en la solución sí representan ahorro de tiempo, energía y dinero. Es una alternativa de solución de conflictos que se debe promover a efecto de cambiar la cultura del litigio que nos caracteriza.

Nº 5.- ¿Cree Ud. los mecanismos de mediación en los estamentos universitarios, ayudarían a la consecución de objetivos institucionales?

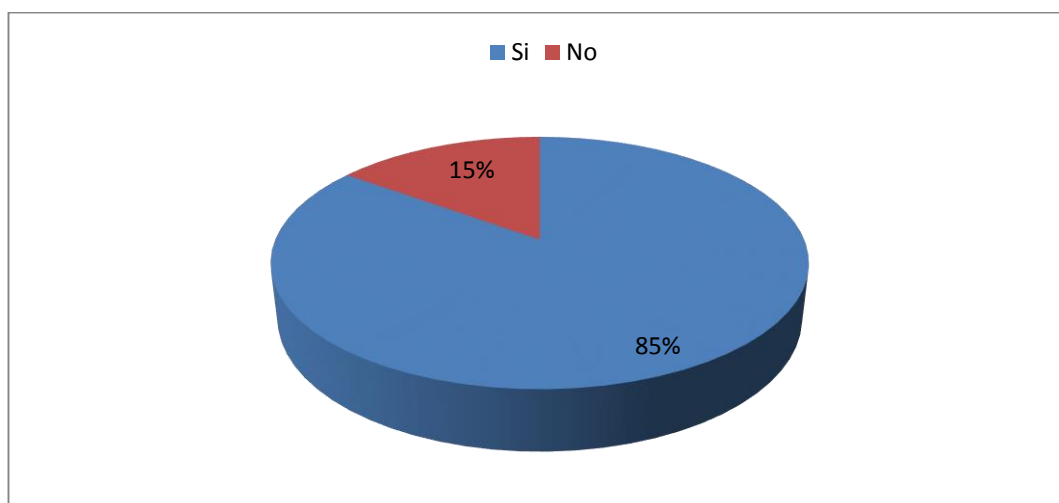
Cuadro 5.- Consecución de objetivos institucionales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	226	85 %
No	40	15 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 5. Consecución de objetivos institucionales



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 5 demuestran que el 85 % de los encuestados dice los mecanismos de mediación en los estamentos universitarios, sí ayudarían a la consecución de objetivos institucionales, no así el 15 % que dice lo contrario. Son procedimiento que se debería intentar, antes de acudir a la vía judicial.

N° 6.- ¿Los centros de mediación universitarios deberán considerar la atención a los conflictos sociales?

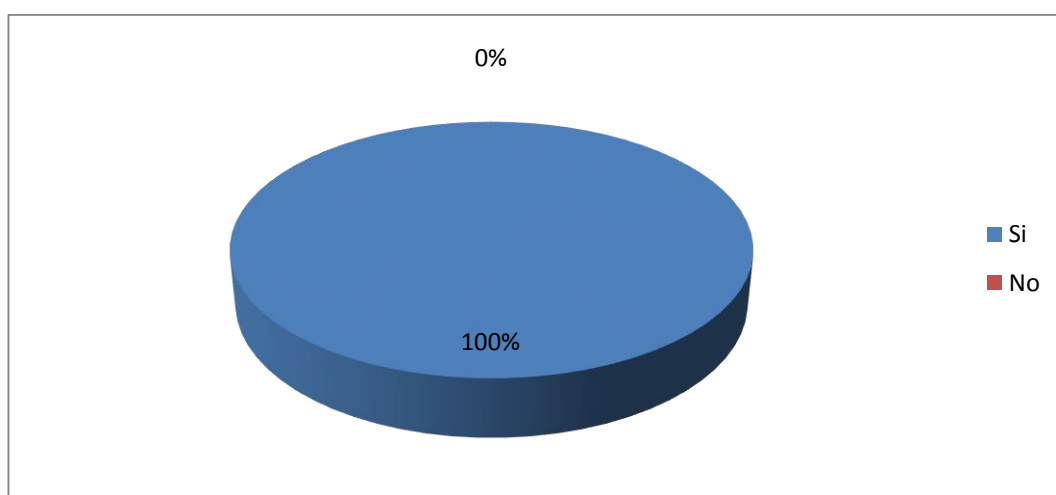
Cuadro 6.- Mediación universitaria en los conflictos sociales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	266	100 %
No	0	0 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 6. Mediación universitaria en los conflictos sociales



Análisis e Interpretación:

El 100% de los encuestados del cuadro 6 manifiestan que los centros de mediación universitarios sí deberán considerar la atención a los conflictos sociales. Se demuestra la trascendencia social de los medios alternativos de solución de conflictos. Sin duda es una importante vía para descongestionar la sustanciación de casos por la vía judicial.

N° 7.- ¿Los acuerdos que pongan fin a los conflictos tendrán el mismo valor y efecto de sentencia judicial?

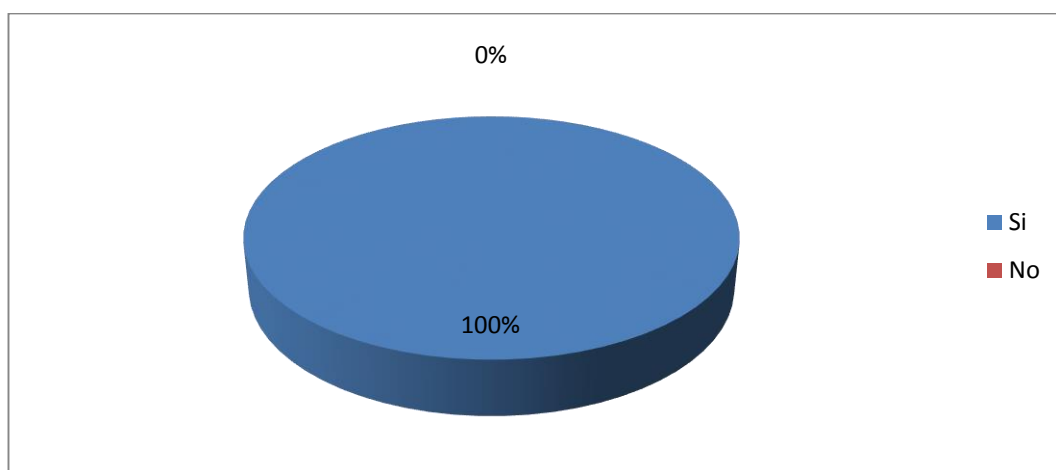
Cuadro N° 7.- Acuerdos tienen el mismo efecto de sentencia judicial

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	266	100 %
No	0	0 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 7. Acuerdos tienen el mismo efecto de sentencia judicial



Análisis e Interpretación:

El total de la población de abogados encuestados, según los datos del cuadro 7, manifiesta que los acuerdos que pongan fin a los conflictos, sí tienen el mismo valor y efecto de sentencia judicial. Son acuerdos que una vez establecidos en una acta de mediación, tienen el valor de cosa juzgada.

Nº 8.- ¿Deberían los jueces ordinarios derivar el arreglo de las causas en materia transigible por la vía de la mediación?

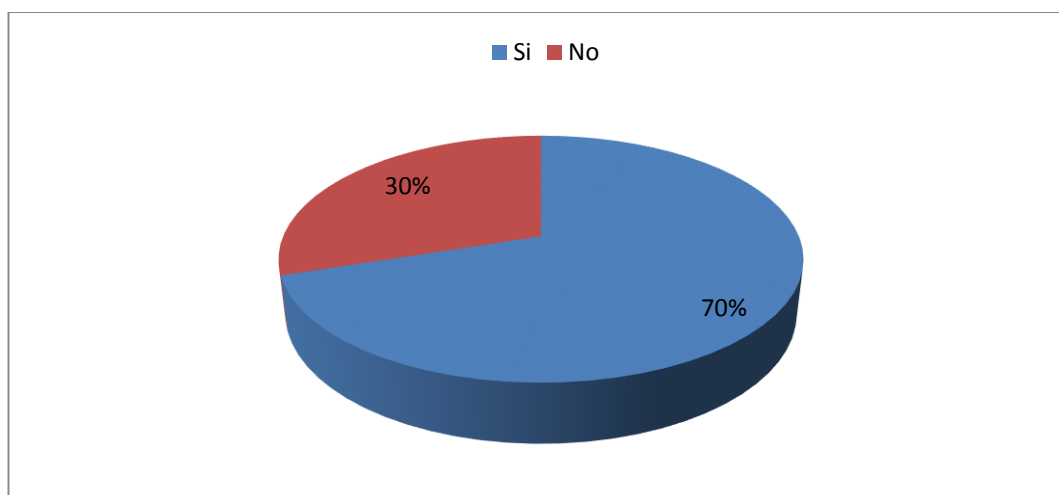
Cuadro 8.- Derivar las causas por la vía de la mediación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	186	70 %
No	80	30 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 8. Derivar las causas por la vía de la mediación



Análisis e Interpretación

Según los datos del cuadro 8, el 70 % de los encuestados dice que sí deberían los jueces ordinarios derivar el arreglo de las causas en materia transigible por la vía de la mediación; mientras el 30 % dice que no. Se destaca la necesidad de promover una cultura de diálogo, donde las partes propongan formas flexibles de arreglo de los conflictos.

N° 9. ¿Cree Ud. que debe proponer mecanismos de mediación en el Artículo 207 de las sanciones, de la Ley Orgánica de Educación Superior?

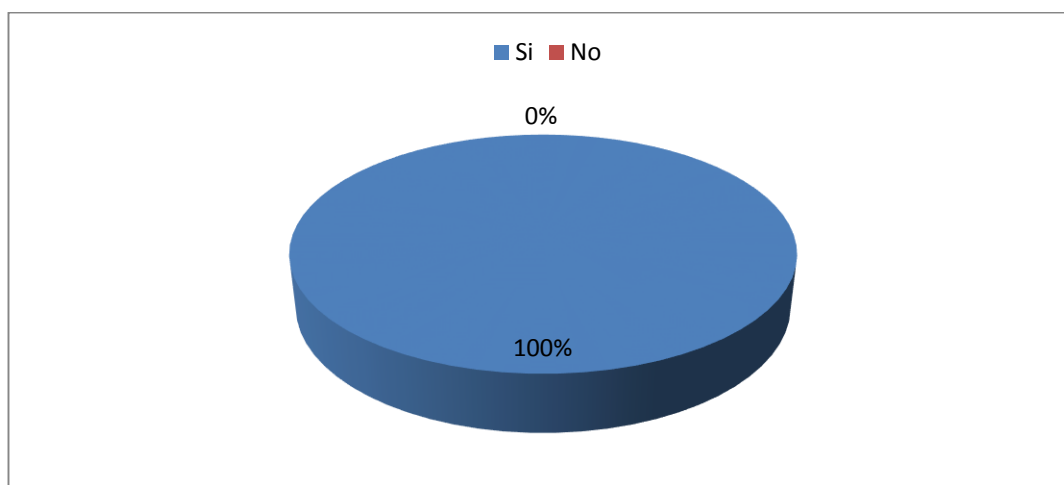
Cuadro 9.- Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	266	100 %
No	0	0 %
Total	266	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 9. Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior



Análisis e Interpretación

Según los datos del cuadro 9, todos los encuestados manifiestan que se debe proponer mecanismos de mediación en relación al Artículo 207, de las sanciones, de la Ley Orgánica de Educación Superior. Se requiere de soluciones rápidas y efectivas a los problemas. El ahorro de tiempo representa un ahorro de dinero que tanta falta nos hace.

4.1.2. Encuesta a los Egresados de la Facultad de Derecho de la UTEQ

N° 1 ¿Conoce Ud. la normativa de la Ley de Arbitraje y mediación?

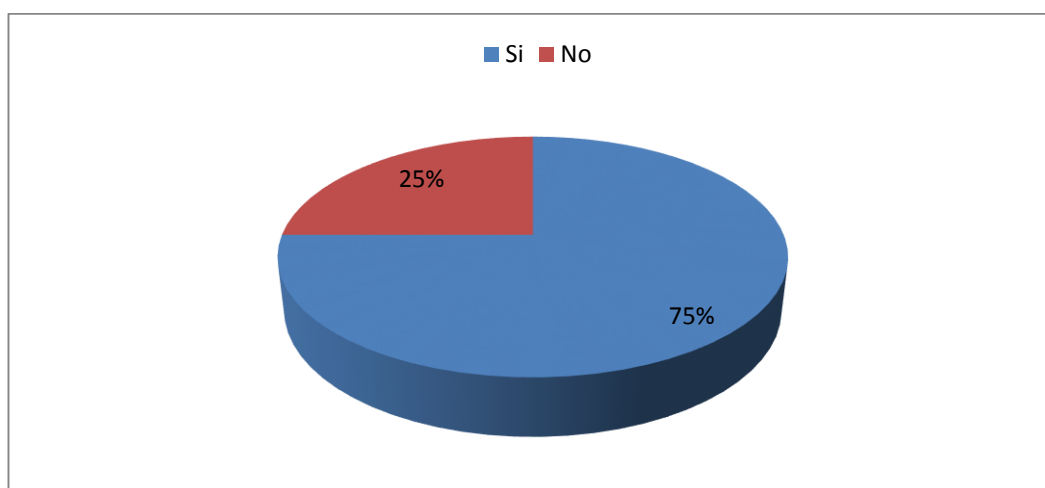
Cuadro 10.- Normativa de la ley de Arbitraje y Mediación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	202	75 %
No	67	25 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 10. Aplicación de la Normativa de la ley de Arbitraje y Mediación



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 10 demuestran que el 75 % de los encuestados dicen que Conoce Ud. la normativa de la Ley de Arbitraje y mediación; no así el 25 % que expresa lo contrario. Es necesario promover el estudio de la Ley de Arbitraje y Mediación, a efecto de valorar la efectividad de su normativa en el sistema nacional de administración de justicia y en la solución de conflictos en materia transigible.

Nº 2.- ¿Conoce Ud. la legislación universitaria en cuanto a las sanciones?

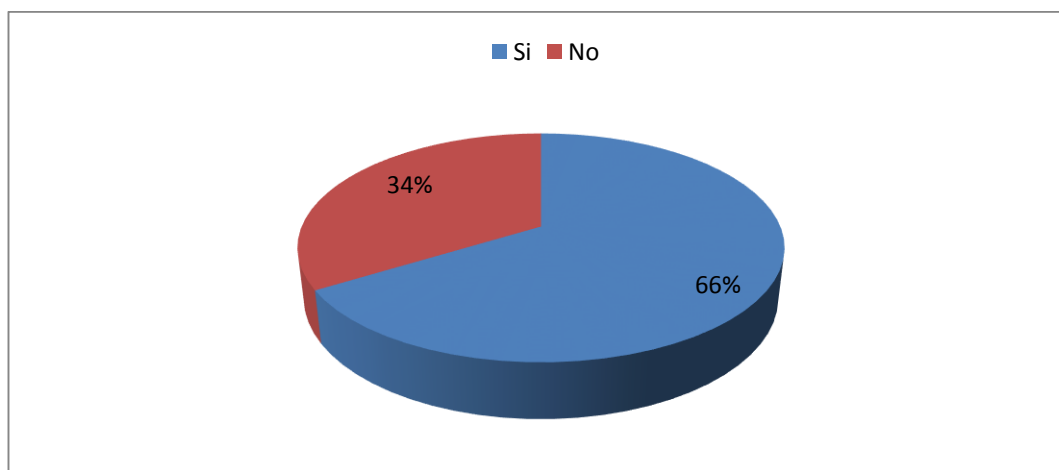
Cuadro 11- Legislación universitaria en cuanto a las sanciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	178	66 %
No	91	34 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 11. Legislación universitaria en cuanto a las sanciones



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 11 demuestran que el 66 % de los encuestados dice que sí conoce la legislación universitaria en cuanto a las sanciones; mientras el 34 % manifiesta lo contrario. El conocimiento del Derecho es para determinar si ese orden jurídico es coherente con los requerimientos sociales.

Nº 3.- ¿Cree Ud. que se debería aplicar la mediación en la solución de los conflictos universitarios?

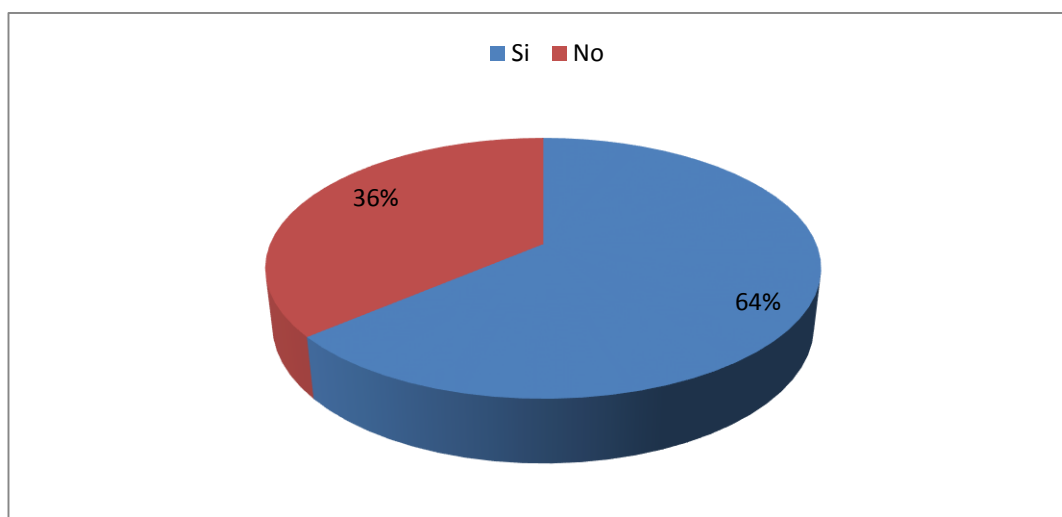
Cuadro 12.- Mediación en la solución de los conflictos universitarios

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	172	64 %
No	97	36 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 12. Mediación en la solución de los conflictos universitarios



Análisis e Interpretación

Los resultados del cuadro 12 demuestran que el 64 % de los encuestados dice que sí se debería aplicar la mediación en la solución de los conflictos universitarios; mientras el 36 % expresa lo contrario. Los medios alternativos de solución de conflictos deberían ser la primera opción a considerarse para resolver controversias, antes de acudir a la vía judicial.

N° 4.- ¿Cree Ud. que los mecanismos de mediación en la solución de conflictos, representan ahorro de tiempo, energía y dinero?

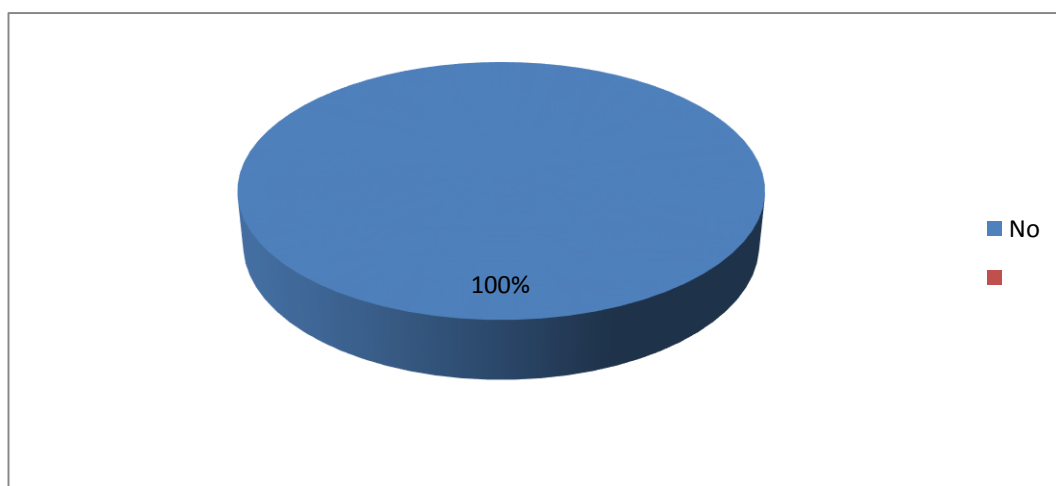
Cuadro 13.- Mediación representa ahorro de tiempo, energía y dinero

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	269	100 %
No	0	0 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 13. Mediación representa ahorro de tiempo, energía y dinero



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 13 demuestran que la totalidad de los encuestados manifiestan que los mecanismos de mediación en la solución sí representan ahorro de tiempo, energía y dinero. Sin duda, a medida que la sociedad avanza, los mecanismos de solución de conflictos toman mayor fuerza.

N° 5.- ¿Cree Ud. los mecanismos de mediación en los estamentos universitarios, ayudarían a la consecución de objetivos institucionales?

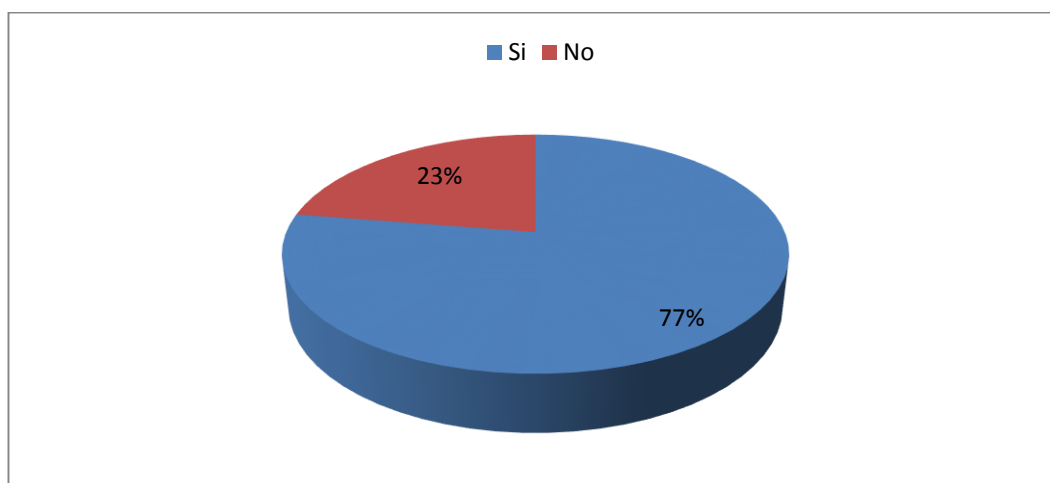
Cuadro 14.- Consecución de objetivos institucionales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	207	77 %
No	62	23 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 14. Consecución de objetivos institucionales



Análisis e Interpretación

Los datos del cuadro 14 demuestran que el 77 % de los encuestados dice los mecanismos de mediación en los estamentos universitarios, sí ayudarían a la consecución de objetivos institucionales, no así el 23 % que dice lo contrario. La solución de conflictos universitarios por la vía de la mediación, con seguridad va a fortalecer la consecución de sus objetivos institucionales.

N° 6.- ¿Los centros de mediación universitarios deberán considerar la atención a los conflictos sociales?

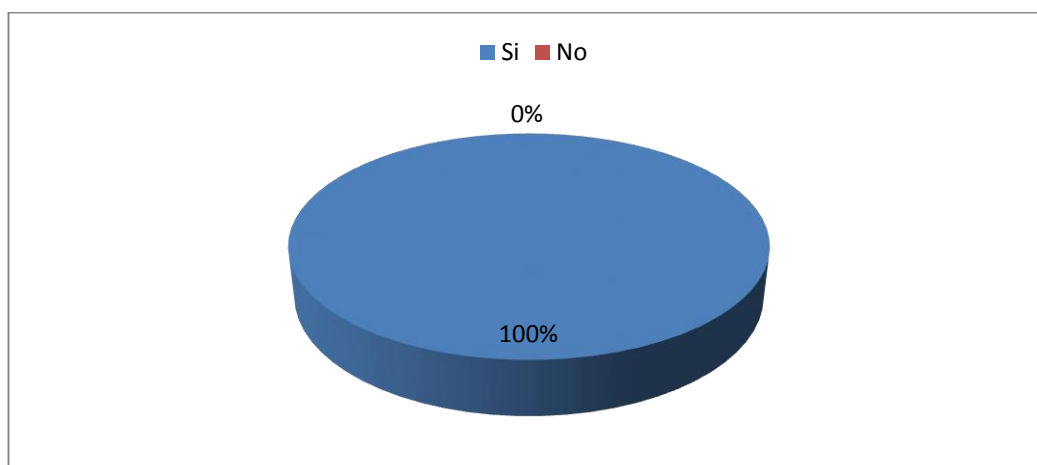
Cuadro 15.- Mediación universitaria en los conflictos sociales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	269	100 %
No	0	0 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 15. Mediación universitaria en los conflictos sociales



Análisis e Interpretación:

Según los datos del cuadro 15, el 100% de los encuestados manifiestan que los centros de mediación universitarios sí deberán considerar la atención a los conflictos sociales. Si de la universidad salen los profesionales que requiere la sociedad, entonces un centro de mediación universitaria es de gran ayuda para la solución de conflictos de la comunidad.

N° 7.- ¿Los acuerdos que pongan fin a los conflictos tendrán el mismo valor y efecto de sentencia judicial?

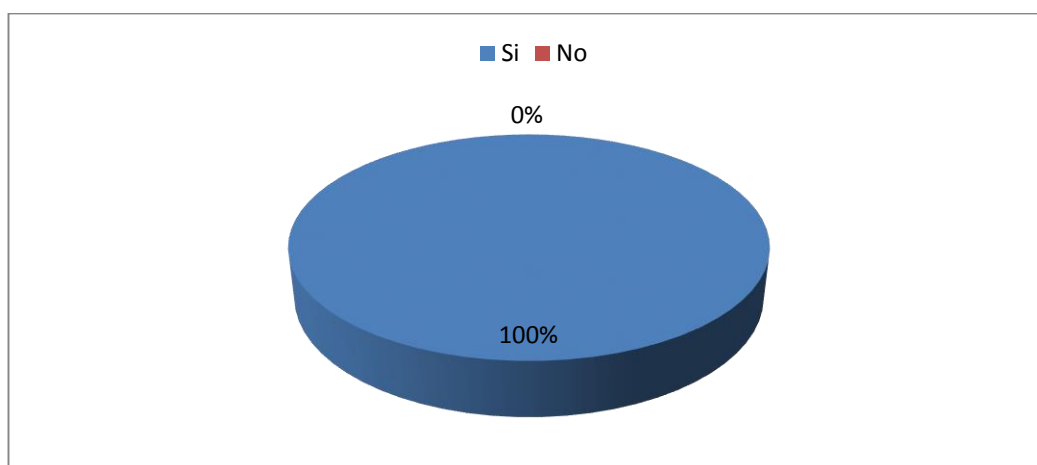
Cuadro N° 16.- Acuerdos tienen el mismo efecto de sentencia judicial

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	269	100 %
No	0	0 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 16. Mediación universitaria en los conflictos sociales



Análisis e Interpretación:

El total de la población de abogados encuestados, según los datos del cuadro 16, manifiesta que los acuerdos que pongan fin a los conflictos, sí tienen el mismo valor y efecto de sentencia judicial. No puede ser de otra manera, sí eso está normado en la Ley de Arbitraje y Mediación.

Nº 8.- ¿Deberían los jueces ordinarios derivar el arreglo de las causas en materia transigible por la vía de la mediación?

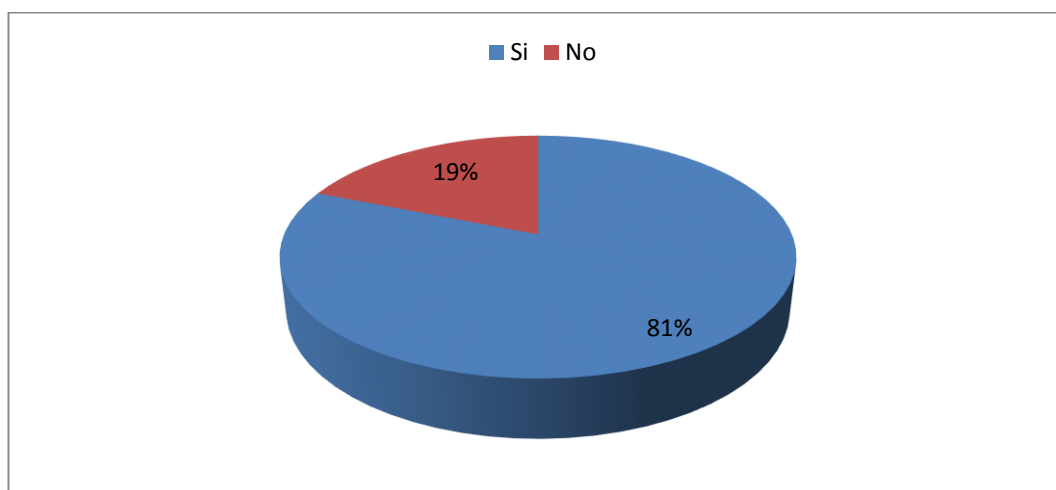
Cuadro 17.- Derivar las causas por la vía de la mediación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	218	81%
No	51	19 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 17. Derivar las causas por la vía de la mediación



Análisis e Interpretación

Según los datos del cuadro 17, el 81% de los encuestados dice que sí deberían los jueces ordinarios derivar el arreglo de las causas en materia transigible por la vía de la mediación; mientras el 19 % dice que no. Nuestro sistema de administración de justicia debería derivar los casos que son de materia transigible a que se ventilen por la vía de la mediación.

N° 9. ¿Cree Ud. que debe proponer mecanismos de mediación en el Artículo 207 de las sanciones, de la Ley Orgánica de Educación Superior?

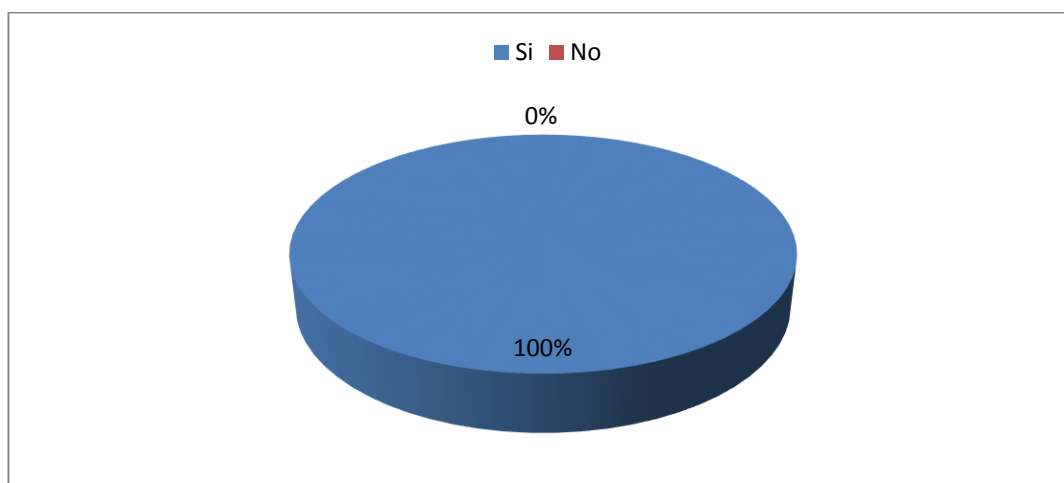
Cuadro 18.- Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	269	100 %
No	0	0 %
Total	269	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales en libre ejercicio

Elaborado por: Autora

Gráfico 18. Sanciones de la Ley Orgánica de Educación Superior



Análisis e Interpretación

Según los datos del cuadro 18, todos los encuestados manifiestan que se debe proponer mecanismos de mediación en relación al Artículo 207, de las sanciones, de la Ley Orgánica de Educación Superior. La sociedad está consiente que la vía judicial en la sustanciación de los casos, no brinda suficiente garantía de eficiencia.

4.1.3 Entrevista dirigida a autoridades de la UTEQ

Pregunta	Respuesta
¿Se ha presentado problema en los estamentos de la UTEQ en la cual se ha aplicado la normativa legal de la Ley de Arbitraje y mediación?	No hemos considerado en la Legislación Interna de la UTEQ
¿Conoce Ud. cuáles son normativas legales universitarias, relacionada con las sanciones a estudiantes, docentes, investigadores, servidores y trabajadores universitarios?	El Honorable consejo Universitario aprobó el Reglamento de sanciones a servidores y Estudiantes de la UTEQ
¿Cómo interpretar la problemática universitaria, en relación con las sanciones disciplinarias frente a la posibilidad de mediación jurídica y oportuna intervención arbitral?	Sería un mecanismo de solución más rápido y efectivo
¿Considera Ud. Que los mecanismos de mediación generan pronta solución a conflictos, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios?	Las partes tienen la posibilidad de entenderse de mutuo acuerdo
¿Conoce Ud. Cuáles son los procesos legales para la incorporación de mecanismos de mediación en los estamentos universitarios?	Habría que hacer un análisis de parte de Procuraduría
¿Ha utilizado algún Centro de Mediación para la solución de conflictos que se han presentado en la institución?.	No ha sido necesario
Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, indique si se ha suscrito algún acta y ésta se ha cumplido?	Ninguno

¿Considera Ud. Que la mediación universitaria es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos?	Por ser mecanismos más rápidos en la solución
¿Considera que los centros de mediación universitarios deberán contar con elementos administrativos y técnicos de apoyo para las audiencias?	Para que la atención en los centros sea más rápida y eficiente
Los centros de mediación universitarios deben funcionar en las principales Unidades de Policía Comunitaria de la Provincia de Los Ríos?	Sería bueno que sean centros acreditados
¿Considera Ud. Que se debe proponer mecanismos de mediación en relación al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, que generen pronta solución a conflictos, donde se deliberen con altura académica y jurídica, las discrepancias y sanciones, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios?.	Sería de mucho beneficio académico y de transparencia en el manejo de los conflictos en la UTEQ.

4.2. Comprobación de la Hipótesis

El análisis cuantitativo de los datos de las encuestas, me permitió realizar la interpretación de los mismos, lo cual ayudó a comprobar que la hipótesis de la investigación: “La incorporación de mecanismos de mediación, permitirá que se generen soluciones eficaces ante los conflictos, sanciones y discrepancias, acontecidas con la aplicación del Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior”, es positiva, por tanto se acepta

Significa que la mediación universitaria para atender y solucionar a los conflictos que se generen en los distintos estamentos universitarios, constituye una alternativa viable a considerarse.

4.3. Reporte de la Investigación

El desarrollo de la presente investigación jurídica siguió el Plan de Tesis y los procedimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Derecho para este tipo de trabajos de investigación.

En ese contexto, la selección del tema fue producto de una amplia recopilación bibliográfica del objeto de estudio, el mismo que una vez aprobado el Anteproyecto por el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho de la UTEQ y contando con la guía de mi Director de Tesis, se desarrolló el proyecto y la Tesis definitiva.

La formulación de los objetivos de la investigación permitió determinar el marco conceptual doctrinal, jurisprudencial, legislativo y el Derecho Comparado. La hipótesis, por su parte, direccionó todo el proceso de recolección de información de las fuentes primarias.

En el diseño de la investigación jurídica, se aplicaron los siguientes tipos de investigación: descriptiva, bibliográfica y de campo. Entre las técnicas de recolección de datos, se utilizaron encuestas y entrevistas que se aplicaron a los Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Quevedo, a los Egresados de la Facultad de Derecho de la UTEQ y a las Autoridades de esta Universidad, respectivamente; información que una vez analizada e interpretada, permitió la comprobación de la hipótesis planteada, misma que resultó positiva.

En las conclusiones se demuestra el logro de los objetivos alcanzados en la investigación, donde se resalta la necesidad de que la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 207, De las Sanciones, contemple la posibilidad de aplicar la mediación como medio alternativo en la solución de conflictos.

Por lo que se recomienda a los Asambleístas que mediante normas jurídicas que respondan a los intereses y necesidades sociales, se promueva una cultura de diálogo que permite abordar y solucionar los conflictos de manera amistosa, siendo la vía judicial la última opción.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Durante la investigación se logró fundamentarla en cuanto a los aspectos doctrinarios y la legislación universitaria, relacionada con las sanciones a estudiantes, docentes, investigadores, servidores y trabajadores, con relación al Artículo 207, de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de información aplicados a los estamentos universitarios se determinó que no se ha aplicado de manera adecuada los procesos de mediación por falta de un departamento que se encargue del tema tal como lo estipula la ley.

En base a los resultados se ha visto la necesidad de reformar el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, a fin de generar pronta solución a conflictos, con altura académica y jurídica, las discrepancias y sanciones, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios.

5.2. Recomendaciones

Socializar los reglamentos y normativas universitarias a los estamentos para concientizar la aplicación de los procesos de mediación.

Establecer las medidas necesarias y gestionar un departamento que se encargue del proceso de mediación para los estamentos de la UTEQ garantizando de esta manera las buenas relaciones entre sus clientes internos y externos.

Reformar el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, que generen pronta solución a conflictos, donde se deliberen con altura académica y jurídica, las discrepancias y sanciones, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Título

Reforma al Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior

6.2. Antecedentes

En los últimos tiempos, los teóricos y profesionales de la mediación, la negociación, el desarrollo organizacional y comunitario y la terapia familiar, entre otros, han diseñado métodos muy eficaces de abordar el conflicto, mediante sistemas mediadores, diseños reflexivos, sistemas generativos, coaching, diálogos transformativos, conversaciones y diálogos públicos, etcétera.

A medida que la resolución de conflictos gana terreno, surgen también programas de mediación en el ámbito comercial y empresarial. Estos permiten que empresas, empresas/clientes, equipos de trabajo o empleadores/empleados resuelvan sus disputas. Los programas y servicios que utilizan un terreno neutral, están en expansión y el desafío es una tarea abierta.

Existen numerosos diseños de programas y modelos de facilitación. Los diversos tipos de programas incluyen centros de mediación y mediadores profesionales de amplia experiencia que brindan sus servicios como mediadores en áreas tan diversas como los conflictos ambientales, en la educación, el campo laboral, entre otros.

La resolución alternativa de conflictos en el sector universitario, mediante la mediación, se constituye en una necesidad a ser considerada a efecto

de promover una cultura de diálogo en la sociedad, y así reemplazar a la cultura del litigio.

6.3. Justificación

Este trabajo pretende hacer conocer y orientar a los estamentos de la UTEQ del sistema de mediación universitario, así como a los reglamentos, leyes y normas que regulan los procesos de mediación entre los estamentos ya que es necesario implementar reformas en la Ley Orgánica de Educación Superior.

Es por esto que es necesario reformar el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior a fin de incorporar en la Ley aspectos fundamentales que tiendan a resolver las graves afectaciones que sufren los estudiantes, docentes, empleados, trabajadores de la UTEQ por considerar en la mayoría de los casos a este grupo de educación superior.

6.4. Síntesis del Diagnóstico

Para la realización del presente trabajo de Investigación, me he valido del análisis, comentarios, doctrinas, de los diferentes textos, autores, que tiene relación con mi tema, obteniendo conocimientos con veracidad, de la forma como no se aplica adecuadamente los dos últimos literales del artículo 207 de la Orgánica de Educación Superior, por cuanto hace falta uno que sustente de mejor manera estos dos criterios, además de diferentes comentarios de profesionales del Derecho, que de una u otra forma me han permitido comunicarme con ellos y comentar de este valioso tema que es la mediación y su afectación a relaciones de los estudiantes, docentes, empleados, trabajadores, así como también de Estudiantes de Derecho que con sus opiniones e inquietudes me ayudaron a esclarecer mi tema, a los Catedráticos de nuestra

Universidad que con sus guías y correcciones, también me ayudaron a mejorar la mediación universitaria y por último he obtenido información del Internet.

En base a lo anterior y por tal motivo es justificable la presente investigación ya que permitirá mejorar la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador de cómo influye la falta de mediación sobre los estamentos universitarios, produciéndose descontento en los usuarios internos y externos, así también va a ser un aporte en el campo académico para la sociedad.

6.5. Objetivos

6.5.1. General

Proponer mecanismos de mediación en relación al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, que generen pronta solución a conflictos, donde se deliberen con altura académica y jurídica, las discrepancias y sanciones, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios.

6.5.2. Específicos

- Identificar las causas de las afectaciones en los estamentos universitarios por falta de un buen proceso de mediación.
- Elaborar el contenido de la reforma al Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.
- Demostrar las causas por las cuales se produce los conflictos entre los estamentos universitarios y cómo influye la falta de un buen proceso de mediación en las relaciones de los docentes, estudiantes, empleados y trabajadores.

- Analizar las afectaciones en el desarrollo psicológico estudiantes, docentes, empleados, trabajadores de la UTEQ

6.6. Descripción de la Propuesta

La reforma al Artículo 207 de la Ley de Orgánica de Educación Superior tiene importancia determinante en el respeto de los Derechos de los estudiantes, docentes, empleados y trabajadores universitarios, por problemas de asistencias, notas, proceso de tutorías, registros de calificaciones, etc. todo esto desmejora su calidad de vida y desarrollo armónico que debe primar en el trajinar diario de su existencia.

La propuesta de reforma al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior es necesaria ya que se contará con un marco legal adecuado el cual respete los derechos universitarios.

6.6.1. Desarrollo de la Propuesta

Asamblea Nacional Considerando

Que, el art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.

Que, el Art. 43.- “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado

mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto¹⁰¹”

Qué. el Art. 62.- Participación de las y los servidores y las y los trabajadores en el cogobierno.- La participación de las y los servidores y las y los trabajadores en el cogobierno de las universidades públicas y privadas será equivalente a un porcentaje del 1% al 5% del total del personal académico con derecho a voto. Las y los servidores las y los trabajadores o sus representantes no participarán en las decisiones de carácter académico.

Que, en cumplimiento con la Disposición Transitoria Primera de la Constitución de la República del Ecuador, la Asamblea Nacional, Expide la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Segundo Suplemento de Registro Oficial N°298 del 12 de octubre del 2010.

Que, el número 5 del artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador establece que corresponde al Presidente de la Republica dirigir la administración pública en forma desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su organización, regulación y control;

Que la Ley Orgánica de Educación Superior, define los principios, garantiza el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egresos sin discriminación alguna.

Que con la vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior se establecen las regulaciones para el sistema de educación superior, los organismos e instituciones que lo integran, determina los derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece

¹⁰¹ <http://www.utn.edu.ec/web/portal/images/doc-utn/reglamento-infracciones-sanciones.pdf>

las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones constitucionales y las contenidas en ese instrumento legal.

Que la Educación Superior tiene como fines ser de carácter humanista, cultural y científica, constituyéndose como un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la Republica, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Que, para cumplir con el objetivo establecido por la Ley de Orgánica de Educación Superior y alcanzar sus fines, es necesario reformar el artículo 207, incorporando un proceso de mediación para sustentar los dos últimos literales existentes que permita la correcta aplicación de los principios constitucionales y legales en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Educación Superior., la Asamblea Nacional expide la siguiente:

Ley Reformatoria al artículo 207 de la Ley de Orgánica de Educación Superior

Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores.- Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian.

Son faltas de las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras:

- a) Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución;
- b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;
- c) Atentar contra la institucionalidad y la autonomía universitaria;
- d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;
- e) Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados;
- f) No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y,
- g) Cometer fraude o deshonestidad académica.

Según la gravedad de las faltas cometidas por las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, éstas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación del Órgano Superior;
- b) Pérdida de una o varias asignaturas;
- c) Suspensión temporal de sus actividades académicas; y,
- d) Separación definitiva de la Institución¹⁰².

¹⁰²

[http://www.utmachala.edu.ec/archivos/siutmach/documentos/resoluciones/2014/DICIEMBRE%204%20\(300\).pdf](http://www.utmachala.edu.ec/archivos/siutmach/documentos/resoluciones/2014/DICIEMBRE%204%20(300).pdf)

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. El Órgano Superior deberá nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.

El Órgano Superior dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.

Las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, podrán interponer los recursos de reconsideración ante el Órgano Superior de la Institución o de apelación al Consejo de Educación Superior¹⁰³.

Reforma

Incorporar un proceso de mediación entre las partes para evitar lo que establecen los literal b, c y d) antes mencionados

Los servidores y trabajadores se regirán por las sanciones y disposiciones consagradas en el Código de Trabajo.

6.7. Beneficiarios

La presente reforma al Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, viene a normar una situación educativa y social que merece especial atención del Estado, a efecto de proteger los derechos

¹⁰³ <http://www.utn.edu.ec/web/portal/images/doc-utn/reglamento-infracciones-sanciones.pdf>

constitucionales de los estudiantes, empleados, trabajadores y docentes universitarios.

En consecuencia, los beneficiarios de esta reforma jurídica son los estudiantes, empleados, trabajadores y docentes universitarios, las instituciones y la sociedad en su conjunto

6.8. Impacto Social

La presente reforma jurídica, por su naturaleza y trascendencia en el nivel de educación superior, no sólo que es interesante por su contenido, sino que corrige un desfase normativo que causa malestar entre los estudiantes, empleados, trabajadores y docentes universitarios. Por tanto, tiene un nivel de impacto social alto, pues contribuye a fortalecer los objetivos del desarrollo nacional con equidad y justicia.

BIBLIOGRAFÍA

Badaraco Delgado Violeta, La Mediación en el Régimen de Visitas, Biblioteca Jurídica, Guayaquil Ecuador, 2011.

Baldidge, J., Curtis, D., & Ecker, G., Alternative Models of Governance in Higher Education, 1977.

Cabanellas de las Cuevas, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Argentina, 2010.

Carnelutti, Sistemas de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, UTHEA, 1994.

Castillo Tapia, Silvio, La Mediación una Alternativa, Machala, Ecuador, 2006.

Congreso Mundial de Derecho, Mediación y Arbitraje, Ecuador, 2014.

Decreto Legislativo s/n: Registro Oficial 449, 20/10/2008)

Diario La Nación, Extracto Académico tomado del Artículo La hora del Arbitraje y la Mediación, Perú.

Headrick Rizik Alvarez & Fernández es una de las Firmas pioneras en creer en la justicia rápida y efectiva a través de métodos de resolución alternativa de disputas.

Instituto Cooperativo Interamericano – ICI.

Ley de Arbitraje y Mediación, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2010.

Ministerio de Justicia y Recursos Humanos, La Mediación, Pro Justicia, Quito, 2010.

Ministerio de Justicia, Programa Nacional de Conciliación, Colombia, 2012.

Morales Godo, Juan, Introducción de Derecho Procesal, Palestra Editores, Lima, Perú, 2005.

Peterson, M., Assesing Academic Culture and Climate”. New Directions for Institutional Research, 1991.

Ramírez Vásquez, Wilson, Manual de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, Lima Perú, 2003-2004.

Rodríguez Vega, Marco Antonio, Aspecto generales de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos y la Visión de la Mediación, VI

Congreso Mundial de Derecho, Mediación y Arbitraje. Ecuador,, 2014.

Romero Ponce Diego Dr. Presidente del directorio centro de Arbitraje y Mediación (CAM) Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana, Centro de Arbitraje y Mediación. (1997)

Romero Ponce Diego. Presidente del directorio centro de Arbitraje y Mediación (CAM) Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana, Centro de Arbitraje y Mediación, 1997.

Schmidt, Eberhardt. Los Fundamentos Teóricos y Constitucionales del Derecho Procesal Penal, Editorial Bibliográfica Buenos Aires, Argentina, 1957.

Warwick (Comps) Ethics of Social Intervention. New york: Halsted Press. New York, 1979.

Zamora Alcalá y Castillo Niceto, Cuestiones de terminología procesal, UNAM, México, 1972.

Zapatero, La Mediación Hoy, 08 de abril. 2011

Zurita Gil, Eduardo, Manual de Mediación y Derechos Humanos – Defensoría del Pueblo, Quito, 2001.

TEXTOS JURÍDICOS

Codificación 17: Registro Oficial Suplemento 167 de: 16/DIC/2005

Código del Trabajo Codificado, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2009.

Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.

Ley Orgánica de Educación Superior, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2012.

Ley de Arbitraje y Mediación, Corporación de Estudios y Publicaciones, Ecuador, 2008.

Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua, LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005. Publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005.

Ley de Mediación y Arbitraje de Panamá, Decreto Ley No. 5, de 8 de julio de 1999 (Gaceta Oficial 23,837 de 10 de julio de 1999).

Ley de Arbitraje y Mediación de Paraguay, Poder Legislativo, Ley N° 1.879.

LINKOGRAFÍA

<http://www.studygs.net/espanol/peermed.htm>¹ Laue, J., *The Ethics of Intervention in Community Disputes*. En G. Bertman, H. Kelman y D.

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/1410/3/UTP>

www.monografias.com/trabajos33/mediosdesolucion/mediosdesolucion.shtml

slideshare.net/guestcc07e9/solución-conflictos-laborales

www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=116759

www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=116759

www.derecho.uba.ar/academica/posgrados/cur_intensivos_resolucion_disputas.php

ANEXOS

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 207 DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 1. La presente normativa interna de la Universidad Politécnica Salesiana regula el procedimiento para aplicar las sanciones a las que deben sujetarse las y los estudiantes cuando incurran en infracciones a las normas establecidas en la Ley, Estatuto y normativa interna de la Universidad; sin perjuicio de otras responsabilidades, de acuerdo a lo que determina el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Los lugares donde se consideran efectuadas las infracciones son: los predios universitarios, su entorno y cuando estén realizando actividades en nombre y representación de la Universidad;

Art. 2. Constituyen infracciones de las y los estudiantes:

- a. Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución;
- b. Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;
- c. Atentar contra la institucionalidad y la autonomía universitarias;
- d. Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, compañeros estudiantes, ciudadanos y colectivos sociales;
- e. Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados;
- f. No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la normativa institucional de la educación superior y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y.
- g. Cometer fraude o deshonestidad académica.

Art. 3 Según la gravedad de las infracciones, los estudiantes se harán merecedores a la aplicación de las siguientes sanciones:

SANCIONES LEVES:

a. Amonestación escrita; RESOLUCIÓN N° 0104-07-2011-11-15/16

Página 2 de 5

Tiene competencia para imponer sanciones leves, el Consejo de Carrera a través del Director de Carrera.

SANCIONES GRAVES:

b. Pérdida de una o varias asignaturas;

c. Suspensión temporal de sus actividades académicas; y,

d. Separación definitiva de la Institución.

Tiene competencia para imponer las sanciones graves, el Consejo Superior a petición del Rector o Vicerrector de Sede, previo informe de la comisión especial designada para el efecto.

Art. 4 Constituyen infracciones leves sujetas a amonestación escrita del Consejo de Carrera a través del Director de Carrera:

- La indisciplina en el aula o en los actos académicos oficiales, que organice la universidad.

Art. 5 Para juzgar las infracciones leves se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Conocida la infracción, el Director de Carrera, notificará al presunto inculpado para que conteste y deduzca las pruebas de descargo en el término de diez días.

b) Con lo actuado y de ser el caso el Consejo de Carrera impondrá la sanción de amonestación en el término de ocho días, y será incluida en el expediente del estudiante.

Art. 6 Constituyen infracciones graves sujetas a pérdida de una o más materias, seminarios o módulos:

- a) Reincidir en la infracción establecida en el artículo anterior, en un período de sesenta días;
- b) Atentar culposa o deliberadamente al ejercicio de los deberes y derechos de los miembros de los diversos estamentos de la Universidad;
- c) Impedir de cualquier modo el desarrollo normal de las actividades educativas;
- d) Demostrar un comportamiento contrario a la moral, al decoro y al prestigio de la institución, dentro o fuera de ella;
- e) Presentarse, cumplir actividades o permanecer en los recintos universitarios bajo los efectos de sustancias alcohólicas o estupefacientes.

Art. 7 Constituyen infracciones graves sujetas a pérdida del semestre:

- a) Reincidir en las infracciones establecidas en el artículo anterior, en un período de sesenta días;
- b) Plagiar tesis, investigaciones, trabajos o cuando suplantaren a otros, a fin de obtener notas, certificados y/o títulos, independiente de las acciones penales y civiles contempladas en otras leyes sobre la materia;
- c) Formar asociaciones u organismos al interno de la Universidad, que no estén autorizados por la misma, ni dispuestos en el Estatuto y normativa interna y que sean contrarios a los principios generales de la Universidad;
- d) Realizar y ejecutar actos públicos o privados tomando el nombre de la Universidad sin el consentimiento y autorización de las autoridades universitarias;
- e) Irrespetar y ofender a compañeros estudiantes, autoridades y personal de la Institución.

Art. 8 Constituyen infracciones graves sujetas a expulsión temporal o definitiva de la Universidad:

- a) Reincidir en las infracciones señaladas en el artículo anterior, en un período de sesenta días;
 - b) Cometer actos de violencia física, verbal o psicológica contra compañeros estudiantes, autoridades y personal de la Institución.
 - c) Atentar contra las personas en los predios universitarios, los bienes y patrimonio de la Universidad, en cualquier forma, sin perjuicio de las obligaciones civiles o penales y la de resarcir los daños y perjuicios causados;
 - d) Participar en la ocupación arbitraria e injustificada de las instalaciones de la Universidad, con la finalidad de impedir el normal desenvolvimiento de sus actividades;
 - e) Atentar gravemente al prestigio y dignidad de la Universidad, o sus miembros;
 - f) Utilizar, deslealmente, los resultados de las investigaciones, estudios, tesis y más producciones intelectuales, en beneficio propio, de terceras personas naturales o jurídicas;
 - g) Falsificar cualquier documentación oficial de la Universidad.
 - h) Cometer fraude o deshonestidad académica;
 - i) Transgredir las normas legales tipificadas como delitos en el Ecuador, y las que sean ejecutadas al interno de la Universidad; RESOLUCIÓN N° 0104-07-2011-11-15/16
- Página 4 de 5
- j) Utilizar de manera dolosa los medios de comunicación y redes sociales para agredir de palabra a miembros de la comunidad universitaria;
 - k) Utilizar engaño, falsificación, adulteración, omisión intencional o cualquier otro acto ilícito respecto de su documentación personal y o profesional.

Art. 9 En el caso que se acordare la expulsión, ésta no dará derecho a la devolución de los valores por concepto de inscripciones, matrículas, derechos y aranceles u otros valores pagados a la Universidad.

El deterioro de bienes o cualquier otro daño ocasionado por un estudiante, será reparado por el causante, en la forma que estableciere la Universidad.

Art. 10 Cuando los estudiantes incurran en faltas que no estén previstas en el presente Reglamento, se sujetarán a lo que determine el Consejo Superior según la gravedad de la falta.

Art. 11 El Rector o los Vicerrectores de Sede a petición de organismos universitarios, autoridades, docentes, trabajadores y estudiantes o por propia iniciativa, serán los encargados de instaurar procesos disciplinarios en contra de los estudiantes que transgredan la normativa institucional de acuerdo al Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Art. 12 Para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa se designa una Comisión Especial en cada Sede, encargada de tramitar los procesos disciplinarios en lo pertinente.

La comisión especial estará integrada por:

El Vicerrector de Sede o su delegado;

El Director de la Carrera correspondiente;

El Presidente de la Asamblea de Carrera;

El Director Técnico de Bienestar Estudiantil de la Sede;

El Procurador de la Universidad o su delegado;

Art. 13 RESOLUCIÓN N° 0104-07-2011-11-15/16 Página 5 de 5

El proceso iniciará de oficio o a través de la denuncia. Si la autoridad no fuere competente para juzgar la infracción pondrá el hecho en conocimiento de la instancia correspondiente.

Art. 14 Para juzgar las infracciones graves establecidas en el Art. 3 literales b) c) y d) se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Conocida la infracción, el Rector o el Vicerrector de Sede, según el caso, pondrá en conocimiento de la Comisión Especial designada en cada Sede, la cual notificará al presunto inculpado para que conteste y deduzca las pruebas de descargo en el término de diez días.
2. Con lo actuado el Procurador de la Universidad emitirá el informe legal, en el término de ocho días, el que contendrá el texto de la resolución, para la aprobación final del Consejo Superior.
3. Puede el presunto inculpado solicitar ser escuchado en el Consejo Superior, en este caso de creerlo conveniente el Rector señalará día y hora para la audiencia.
4. El Consejo Superior podrá ordenar de oficio las pruebas que considere indispensables para la comprobación de la infracción, y con el informe se incluirá en el orden del día del Consejo Superior para que emita su resolución que causará ejecutoria.
5. De ser el caso y sin perjuicio de las sanciones institucionales aplicadas, se comunicará a las instancias externas respectivas.

RECTOR

SECRETARIO GENERAL

CERTIFICO:

Que el presente “Reglamento para la aplicación del artículo 207 de la Ley Orgánica de

Anexo 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE DERECHO

ENCUESTA A PROFESIONALES DEL DERECHO EN LIBRE EJERCICIO DE LA CIUDAD DE QUEVEDO

Objetivo: Fundamentar jurídicamente la incorporación de mecanismos de mediación, permitiendo que los distintos estamentos universitarios generen pronta solución a los conflictos, sanciones y discrepancias, vinculadas al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Marque con una **X** la respuesta correcta.

4.1.2. Encuesta a los profesionales en libre ejercicio de Quevedo

Nº 1 ¿En su ejercicio profesional ha aplicado la normativa de la Ley de Arbitraje y mediación?

Si () No ()

Nº 2.- ¿Conoce Ud. la legislación universitaria en cuanto a las sanciones?

Si () No ()

Nº 3.- ¿Cree Ud. que se debería aplicar la mediación en la solución de los conflictos universitarios?

Si () No ()

Nº 4.- ¿Cree Ud. que los mecanismos de mediación en la solución de conflictos, representan ahorro de tiempo, energías y dinero?

Si () No ()

Nº 5.- ¿Cree Ud. los mecanismos de mediación en los estamentos universitarios, ayudarían a la consecución de objetivos institucionales?

Si () No ()

Nº 6.- ¿Los centros de mediación universitarios deberán considerar la atención a los conflictos sociales?

Si () No ()

Nº 7.- ¿Los acuerdos que pongan fin a los conflictos tendrán el mismo valor y efecto de sentencia judicial?

Si () No ()

Nº 8.- ¿Deberían los jueces ordinarios derivar el arreglo de las causas en materia transigible por la vía de la mediación?

Si () No ()

Nº 9. ¿Cree Ud. que debe proponer mecanismos de mediación en el Artículo 207, de las sanciones, de la Ley Orgánica de Educación Superior?

Si () No ()



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO

Encuesta a los Egresado de la Facultad de Derecho de la UTEQ

Objetivo: Fundamentar jurídicamente la incorporación de mecanismos de mediación, permitiendo que los distintos estamentos universitarios generen pronta solución a los conflictos, sanciones y discrepancias, vinculadas al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Marque con una **X** la respuesta correcta.

Nº 1 ¿Conoce Ud. la normativa de la Ley de Arbitraje y mediación?

Si () No ()

Nº 2.- ¿Conoce Ud. la legislación universitaria en cuanto a las sanciones?

Si () No ()

Nº 3.- ¿Cree Ud. que se debería aplicar la mediación en la solución de los conflictos universitarios?

Si () No ()

Nº 4.- ¿Cree Ud. que los mecanismos de mediación en la solución de conflictos, representan ahorro de tiempo, energías y dinero?

Si () No ()

Nº 5.- ¿Cree Ud. los mecanismos de mediación en los estamentos universitarios, ayudarían a la consecución de objetivos institucionales?

Si () No ()

Nº 6.- ¿Los centros de mediación universitarios deberán considerar la atención a los conflictos sociales?

Si () No ()

Nº 7.- ¿Los acuerdos que pongan fin a los conflictos tendrán el mismo valor y efecto de sentencia judicial?

Si () No ()

Nº 8.- ¿Deberían los jueces ordinarios derivar el arreglo de las causas en materia transigible por la vía de la mediación?

Si () No ()

Nº 9. ¿Cree Ud. que debe proponer mecanismos de mediación en el Artículo 207, de las sanciones, de la Ley Orgánica de Educación Superior?

Si () No ()

Anexo 3



Entrevista a las Autoridades de la UTEQ

Objetivo: Fundamentar jurídicamente la incorporación de mecanismos de mediación, permitiendo que los distintos estamentos universitarios generen pronta solución a los conflictos, sanciones y discrepancias, vinculadas al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

1. ¿Se ha presentado problema en los estamentos de la UTEQ en la cual se ha aplicado la normativa legal de la Ley de Arbitraje y mediación?

.....
.....

2. ¿Conoce Ud. cuáles son normativas legales universitarias, relacionada con las sanciones a estudiantes, docentes, investigadores, servidores y trabajadores universitarios?

.....
.....

3. ¿Cómo interpretar la problemática universitaria, en relación con las sanciones disciplinarias frente a la posibilidad de mediación jurídica y oportuna intervención arbitral?

.....
.....

4. ¿Considera Ud. Que los mecanismos de mediación generan pronta solución a conflictos, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios?

.....

5. ¿Conoce Ud. Cuáles son los procesos legales para la incorporación de mecanismos de mediación en los estatutos universitarios?

.....
.....

6. ¿Ha utilizado algún Centro de Mediación para la solución de conflictos que se han presentado en la institución?

.....
.....

7. ¿Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, indique si se ha suscrito algún acta y ésta se ha cumplido?

.....
.....

8. ¿Considera Ud. Que la mediación universitaria es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos?

.....
.....

9. ¿Considera que los centros de mediación universitarios deberán contar con elementos administrativos y técnicos de apoyo para las audiencias?

.....
.....

10. ¿Los centros de mediación universitarios deben funcionar en las principales Unidades de Policía Comunitaria de la Provincia de Los Ríos?

.....
.....

11. ¿Considera Ud. Que se debe proponer mecanismos de mediación en relación al Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, que

generen pronta solución a conflictos, donde se deliberen con altura académica y jurídica, las discrepancias y sanciones, que pudieren acontecer en los distintos estamentos universitarios?

.....
.....

Anexo 4. FOTOS



Foto 1. Entrevista al Ing. Roque Vivas, Rector de la UTEQ



Foto 2. Entrevista a la Ing. Guadalupe Murillo, Vicerrectora Administrativa de la UTEQ



Foto 3. Entrevista al Ing. Roberto Pico, Director de la UPA de la UTEQ



Foto 4. Entrevista al Ab. Pico Omar, Procurador de la UTEQ



Foto 5. Entrevista al Ab Francisco Pincay, Secretario General de la UTEQ



Foto 6. Encuesta a empleada de la UTEQ



Foto 7. Encuesta a empleado de la UTEQ



Foto 8. Encuesta a estudiante de la UTEQ