

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

DIPLOMADO

“GERENCIA DE GOBIERNOS SECCIONALES”

TESINA:

“LA MEDIACION COMO UNA ALTERNATIVA A
LA JUSTICIA ORDINARIA”

ALUMNAS:

LILI DOMINGUEZ CALLE

LILIANA MARQUEZ ORDOÑEZ

2007 - 2008



DEDICATORIA

El presente trabajo es fruto del esfuerzo, no solo de un par de semanas, sino es el resultado de toda una experiencia enriquecedora a nivel profesional y personal, significando un objetivo más, una meta cumplida.

Es por eso que dedicamos todo el esfuerzo y abnegación consumados en este Diplomado, a Dios por ponernos en este camino y brindarnos esta oportunidad, a la familia por el apoyo constante y a todos los que de una u otra manera siempre estuvieron dispuestos a colaborar, durante todos estos meses.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera especial al Doctor Pablo Estrella V, quien siempre estuvo presto a colaborar en el presente trabajo.

A la Universidad del Azuay por su constante esfuerzo en la formación integral de nuevos profesionales, a todos los maestros que fueron partícipes de este proceso y supieron transmitir sus conocimientos y experiencias, a todos los tendremos siempre presentes.

Gracias.

Finalizo con una frase que nos gusto mucho mientras recopilábamos la información para el desarrollo de este trabajo.

"El conflicto es un signo de que existen verdades más amplias y perspectivas más bellas"

A.N. Whitehead.

INTRODUCCION

El Poder Judicial ha venido ofreciendo a sus ciudadanos los medios para aplicar la ley y dirimir las distintas situaciones conflictivas que se presentan en nuestra sociedad, el aumento progresivo de los conflictos y la complejidad de las causas que se acumulan ante los Tribunales, han provocado una "desestabilización del sistema jurisdiccional", en palabras de Silvia Barona.

Es por esta razón que paralelamente al Poder Judicial se han desarrollado otras alternativas para la solución de los conflictos, como la Mediación, la Conciliación, el Arbitraje, ya que favorecen el diálogo y la búsqueda de fórmulas de acuerdo entre las partes, y eliminan la incertidumbre y los elevados costes de los procedimientos judiciales.

En pleno siglo XXI, el tema de los Métodos Alternativos para la solución de conflictos (MASC) se ha constituido en un pilar fundamental para los cambios ideológicos, conceptuales y prácticos, no solo de la Ciencia Jurídica, sino del modo de vida en general, pues ha propiciado un cambio positivo de actitudes en la humanidad orientado cada vez más hacia una cultura de paz y de diálogo.

Son conocidas las ventajas y bondades de la Mediación en el Ecuador, sin embargo existe en el país una gran resistencia a su utilización ,porque el sistema actual aun mantiene la hipótesis, en la cual todos los litigios o su gran mayoría deben ser sometidos y resueltos a través de una contienda judicial, el objetivo de este estudio es enfatizar que el desarrollo de este procedimiento, debe girar en beneficio del mejoramiento del sistema judicial, pues coadyuva con el tema del acceso universal a la justicia, al coordinarse de manera subsidiaria con los tribunales de justicia del país; al robustecer la responsabilidad ciudadana y proponer bases sólidas para una democracia participativa; entonces que mejor opción que apostar por la mediación un proceso extrajudicial que tiene por objetivo fortalecer la conciencia de los actores civiles para que acudan al proceso judicial única y exclusivamente en aquellos casos que no tienen otra posibilidad de arreglo.

El presente trabajo quiere aportar al constante proceso de difusión que necesita la Mediación en el Ecuador ,como "alternativa" idónea frente a la Justicia Estatal, hemos

constatado que sus características permiten obtener resultados; en un reducido espacio de tiempo, convirtiéndola en una herramienta pacífica, eficaz y efectiva, que las Instituciones Públicas y Privadas del país, los Abogados en libre ejercicio de la profesión, y la ciudadanía en general, pueden y deben considerar al momento de resolver un conflicto.

CAPITULO I

1.-EL CONFLICTO

El conflicto es parte natural de nuestra vida. Desde que el hombre apareció en la Tierra ha enfrentado el conflicto y ha ideado formas de solución desde las formas más primitivas hasta las más elaboradas en los tiempos actuales. Podríamos afirmar que a lo largo de toda la historia los conflictos se han resuelto típicamente en dos formas: violenta y pacífica o amigable. Entre estos dos extremos se dan matices intermedios que conjugan ambas formas. A manera de ejemplo citamos el conflicto que enfrentaron Adán y Eva en el Paraíso Terrenal, cuando Adán percibe que es tentado por su compañera y no desea comer el fruto del árbol prohibido. Sin embargo, Eva deseaba que Adán comiera el fruto que estaba prohibido. Definitivamente, sus intereses eran opuestos, lo cual pudo generar cierto nivel de desavenencia. Esta situación conflictiva, implicó cuatro elementos:

- a.- Más de un participante.
- b.- Intereses opuestos.
- c.- Sentir o percibir la oposición.
- d. -Un objeto materia de la discordia.

En este caso, por lo conocido a través de los textos bíblicos, la solución natural que utilizaron las partes fue la pacífica o amigable, que se logró gracias a que Adán fue convencido de que al comer el fruto prohibido estaba satisfaciendo su más caro anhelo: su inmortalidad. Esta comunidad de intereses entre Adán y Eva fue lo que permitió encontrar una vía pacífica o amigable de solución: que Adán comiera la fruta prohibida. Parecería ser que el primer conflicto, fue entre un hombre y una mujer. Sin embargo, no siempre es así, y tampoco se logra siempre una solución pacífica, lo cual en la mayor parte de los casos significa resultados funestos para las partes. Cuando en las eras primitivas los hombres se organizan en familias y posteriormente en clanes - como una necesidad de supervivencia -, demarcan sus territorios, en donde sólo ellos podían cazar, pescar y recolectar. Cualquier intruso pagaba con su vida el intento de invasión y posesión. Así en forma violenta se resolvía el conflicto, cuyo objeto de discordia era

una zona territorial anhelada en épocas de escasez. Esta circunstancia hacía que los enfrentamientos fueran principalmente entre clanes, los cuales medían su poder en base al número, a la fortaleza de sus miembros y a los elementos de defensa que poseían, triunfando el más fuerte. En este último ejemplo podemos ver que, además de los cuatro elementos señalados anteriormente, existe un quinto, que aclara la naturaleza del objeto de discordia: éste último debe ser escaso, por lo cual dos o más partes compiten por él. Lo anterior, en lo referente a los elementos señalados, es válido para todos los tiempos y para todos los conflictos, desde los más sutiles hasta los de mayor gravedad. Esto es importante tener en cuenta para estudiar y analizar el conflicto.

2.-QUÉ ES EL CONFLICTO?

2.1.- ETIMOLOGIA:

Según el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española la palabra CONFLICTO procede de la voz latina CONFLICTUS que significa lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de una pelea. Antagonismo, pugna, oposición, combate. Angustia de ánimo, apuro, situación desgraciada y de difícil salida. Implica posiciones antagónicas y oposición de intereses.

2.2.-CONCEPTO DE CONFLICTO.

Para definir el conflicto es necesario tener claro que para que se produzca un conflicto, las partes deben percibirlo, es decir, sentir que sus intereses están siendo afectados o que existe el peligro de que sean afectados. Existen muchas definiciones, empero, para efectos de nuestra explicación tomaremos la que nos presenta *Stephen Robbins*, él define el conflicto, con estas palabras:

“Un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses”

Es necesario recalcar que todo conflicto implica necesariamente dos o más personas o grupos que interactúan, es decir, que tienen una relación de doble sentido, donde A se comunica con B, y B se comunica con A.

Otro aspecto que también es importante destacar es que toda relación entre dos personas, entre una persona y un grupo o entre grupos, implica necesariamente un proceso de comunicación, que como veremos posteriormente, puede ser verbal, escrito y sobre todo corporal. En este proceso donde interactúan dos o más partes, es donde se produce el conflicto.

3.-CONFLICTOS FUNCIONALES Y DISFUNCIONALES.

La teoría moderna de los conflictos sostiene que éstos no son ni buenos ni malos en sí, sino que son sus efectos o consecuencias los que determinan que un conflicto sea bueno o sea malo y entonces hablamos de los conflictos funcionales y disfuncionales.

3.-1.-Conflictos Funcionales.

Son aquellos conflictos que se presentan y son de intensidad moderada, mejoran el desempeño de las partes; por ejemplo, si promueven la creatividad, la solución de problemas, la toma de decisiones, la adaptación al cambio, estimulan el trabajo en equipo, fomentan el replanteamiento de metas, etc. Otro ejemplo podría ser cuando en una empresa se decide el otorgamiento de un bono económico a la mejor idea que se presente para resolver un problema específico. Solo un trabajador o un grupo de trabajadores podrá obtener el bono ofrecido si la propuesta es la más original. Pertenecen a este grupo, los conflictos que posibilitan un medio para ventilar problemas y liberar tensiones, fomentan un entorno de evaluación de uno mismo y de cambio.

I.L. Janis, en una investigación realizada con seis decisiones tomadas durante cuatro gobiernos de los Estados Unidos, observó que el conflicto reducía la posibilidad de que la mentalidad del grupo dominara las decisiones políticas. Encontró que el conformismo de los asesores presidenciales estaba relacionado con malas decisiones. Por el contrario, un “ambiente de conflicto constructivo y pensamiento crítico estaban relacionados con decisiones bien tomadas”

3.1.2.-Conflictos Disfuncionales.

Contrario a lo anterior, existen conflictos que tensionan las relaciones de las partes a tal nivel que pueden afectarlas severamente limitando o impidiendo una relación armoniosa en el futuro. Generan stress, descontento, desconfianza, frustración, temores, deseos de

agresión, etc., todo lo cual afecta el equilibrio emocional y físico de las personas, reduciendo su capacidad creativa, y en general, su productividad y eficacia personal. Si este tipo de conflictos afecta a un grupo le genera efectos nocivos que pueden llegar, incluso a su autodestrucción. Como es fácil concluir, los conflictos disfuncionales o negativos, constituyen el campo de acción del conciliador. De todo lo anterior, podemos reiterar que los conflictos se distinguen entre sí, fundamentalmente, por sus efectos y consecuencias, los cuales determinan que un conflicto sea bueno o malo, funcional o disfuncional, positivo o negativo.

4.- ENFOQUES DEL CONFLICTO

Desde que el conflicto fue objeto de estudio y materia de investigación para analizar sus causas y su naturaleza, sus formas de resolución, hasta llegar al momento actual, se han dado tres corrientes o enfoques: el tradicional, el de relaciones humanas y el interactivo.

4.1.- Enfoque Tradicional:

Tuvo vigencia en las décadas de 1930 y 1940. Defendía la idea de que todo conflicto es malo, que es sinónimo de violencia, destrucción e irracionalidad, y que por tanto había que evitarlo, porque afectaba negativamente a las personas, grupos y organizaciones. Para resolverlo o prevenirlo, plantea que sólo hay que atacar sus causas, que según este enfoque son la mala comunicación, la falta de franqueza y de confianza, entre otros. Este enfoque es el que la gran mayoría de nosotros tiene acerca del conflicto. No obstante ya hemos visto que no es así y que existen evidencias demostrables que no siempre el conflicto es negativo.

4.2.-Enfoque de Relaciones Humanas:

Este enfoque fue vigente desde fines de la década de 1940 hasta mediados de la década de 1970. Sostiene que su presencia en las relaciones humanas es un proceso natural y que por tanto es inevitable y que debemos aceptarlo como tal. Sin embargo, plantea que no siempre es malo o negativo y que puede ser beneficioso para el desempeño de las personas y los grupos. Significó un avance en el manejo o gestión de conflictos.

4.3.-Enfoque Interactivo:

El enfoque interactivo acepta el conflicto como algo natural, pero además sostiene que es conveniente fomentarlo. Sostiene “que un grupo armonioso, pacífico, tranquilo y cooperativo, tiende a ser estático, apático y a no responder a las necesidades del cambio y la innovación.”. Recomienda estimular el conflicto en un grado manejable que incentive la creatividad, la reflexión, la forma más eficiente de tomar decisiones, el trabajo en equipo, la disposición al cambio y el establecimiento de metas ambiciosas y alcanzables, contribuyendo a un sentido de logro.

5.- ELEMENTOS Y PRINCIPIOS DE UN CONFLICTO.

Podemos resumir los elementos y principios de un conflicto, de la siguiente forma:

Elementos:

- LAS PARTES: pueden ser dos o más.
- OPOSICIÓN DE INTERESES: Las partes no ceden.
- CHOQUE DE INTERES: Choque de derechos o pretensiones

6.- ANÁLISIS DEL CONFLICTO

Al analizar un conflicto, debemos estudiar su proceso teniendo en consideración cada una de sus etapas o fases, toda vez que por ellas transcurren las personas y los grupos cuando enfrentan el conflicto. Pero este análisis debe ser efectuado viendo en cada etapa la oportunidad de su resolución. El análisis de un conflicto no debe ser efectuado como un ejercicio académico y en forma estática, si no como algo dinámico y con sentido práctico para que sirva de herramienta al mediador (y a cualquier persona que enfrente un problema y que tenga que ver por su solución). **Roger Fisher**, sostiene que un elemento clave para comprender por qué suceden las cosas, es saber por qué las personas toman decisiones del modo que lo hacen. Allí la importancia de analizar un conflicto, pues de lo contrario no se dispone de información necesaria para su solución. Para ello debemos conocer a los protagonistas del conflicto, su cultura para entenderlos mejor, los paradigmas que prevalecen, las causas que lo originaron, los problemas de comunicación subyacentes, las emociones, las percepciones de las partes, los valores y principios, formas de reaccionar, la influencia de los factores externos, y sobre todo, las

posiciones, intereses y necesidades de los protagonistas.

6.1.-ETAPAS O FASES DE UN CONFLICTO.

Podemos señalar seis etapas o fases que caracterizan el proceso de un conflicto, y que deben servir de base para analizar cada controversia, buscando posibilidades de solución. Para este efecto nos basaremos en *S. Robbins* y en *K. Girard / S. J. Koch*. Estas fases son las siguientes:

- a. Los orígenes o protagonistas
- b. Las causas o fuentes
- c. El conocimiento y personalización
- d. Los tipos de conflicto

6.1.1.-Los Orígenes o Protagonistas.

Analiza el conflicto desde el punto de vista de las personas o grupos que enfrentan un conflicto o desavenencia. Considera los niveles en que se da la disputa y la cultura de cada uno de los protagonistas.

Niveles.-El conflicto puede darse en cuatro niveles:

1. A nivel intrapersonal: lo experimenta una persona consigo misma.
2. A nivel interpersonal: entre dos o más personas.
3. A nivel intragrupal. al interior de un grupo
4. A nivel intergrupalo: entre dos o más grupos.

El estudio del primer nivel obedece a la necesidad de determinar posibles causas de tipo personal (desajustes emocionales, aspiraciones, deseos, frustraciones, temores, etc.) que pueden afectar las relaciones interpersonales.

Es necesario tener en cuenta, que los conflictos pueden abarcar uno o más niveles, por ejemplo, entre el Gerente de Producción y el Jefe de Ensamble de una empresa (interpersonal e intragrupal) que luego puede ampliarse al Gerente de Logística (intergrupalo) por las características técnicas de un equipo requerido para su compra. Otro ejemplo podría ser el problema que surja por la rotura de una luna de la ventana de un vecino, ocasionado por el hijo de una familia. Surgirá una desavenencia entre la madre y el hijo (interpersonal) por la desobediencia de éste último de no jugar pelota

frente a la casa del vecino que podría verse agravado por intervención del padre (intergrupala); y luego ampliado con la intervención del vecino cuando éste reclame airadamente por el perjuicio que se le ha ocasionado, todo lo cual podría ocasionar un problema mayor de relación entre las dos familias (intergrupala).

6.1.2.- Las Causas o Fuentes

Es todo aquello que ha podido originar o motivar el conflicto. Para su determinación podríamos plantearnos la siguiente pregunta: ¿Cuál es el motivo de este conflicto? Un conflicto puede originarse por una gran cantidad de factores, los cuales pueden ser clasificados de distintas maneras. Esto es, por su sencillez y claridad adoptaremos la clasificación en tres grupos propuesta por S. Robbins, en los cuales ubica todas las posibles causas de un conflicto:

- Las personales
- Las derivadas de las comunicaciones
- Las estructurales o del entorno

Causas Personales:

En este grupo se ubican los sistemas de valores individuales y las características de la personalidad que explican el temperamento, el modo de ser y las diferencias individuales.

Pertenecen a este grupo, fundamentalmente las percepciones y las emociones que muchas veces son la causa de reacciones negativas. Podemos citar en este grupo a los deseos y aspiraciones insatisfechos, frustraciones, celos, envidia, necesidad de reconocimiento, de ser respetado, deseos de progreso, de pertenencia a un grupo (de aceptación),etc.

Causas derivadas de las comunicaciones:

También pueden generarse conflictos por problemas de comunicación entre las personas o grupos, tales como malentendidos, desinformación, problemas semánticos, por mentiras o engaños, los gestos y actitudes que forman parte del lenguaje corporal, las comunicaciones poco claras o transmitidas a través de terceros (teléfono malogrado), etc.

Causas Estructurales o del Entorno :

El entorno tiene muchísimas variables que pueden afectar a las personas y grupos y a

sus relaciones. Por ejemplo: disposiciones legales (el despido arbitrario y su secuela, la desocupación); la política tributaria del País; la falta de trabajo, las condiciones inseguras de trabajo; la escasez de recursos (no se tiene lo suficiente para cubrir los gastos de la familia).

6.1.3.-El Conocimiento y la Personalización

Cuando se da una causa no se produce necesariamente el conflicto. Para que esto suceda, la causa tiene que ser percibida y sentida como algo que afecta de manera negativa los intereses y necesidades de las partes. Al percibirse un hecho que nos afecta negativamente, entonces, surgen sentimientos y emociones que preceden a una disputa.

“Las emociones desempeñan un papel importantísimo para dar forma a las percepciones. Por ejemplo: las emociones negativas producen una simplificación exagerada de las cuestiones, disminuyen la confianza y provocan interpretaciones negativas de la conducta de la otra parte. Por el contrario, los sentimientos positivos aumentan la tendencia a encontrar posibles relaciones entre los elementos de un problema, a encontrar una visión más amplia de la situación y a encontrar situaciones más innovadoras.” Si no hay percepción, es decir, si no se personaliza un estímulo o causa, no se da el conflicto. Las emociones contribuyen a dar forma a las percepciones, y éstas pueden desencadenar el conflicto.

6.1.4.- Tipos de Conflicto:

Al igual que en las otras fases, en ésta también se hace necesario que analicemos el tipo de conflicto que enfrentan las partes a fin de determinar las formas de lograr su solución. Estos pueden ser de dos clases:

1.-Conflictos irreales

2.-Conflictos reales

Conflictos Irreales:

Son ocasionados por problemas de comunicación y de percepciones. Cuando la causa es atribuida a problemas de comunicación, puede resultar su solución bastante manejable con sólo aclarar los malos entendidos, mejorar la comunicación, etc.

Conflictos Reales:

Son estructurales o del entorno (económicas, legales, condiciones de trabajo, ruidos

molestos, posesión irregular de bienes, etc.).

CAPITULO II

LA MEDIACION

2.1.- ANTECEDENTES DE LA MEDIACIÓN.

Orígenes históricos y culturales.

La mediación, como alternativa a los procesos judiciales, no es un concepto novedoso. La intervención de una tercera persona que ayuda a las partes a resolver sus conflictos y a adoptar sus propias decisiones se ha venido produciendo en diversas culturas desde tiempos lejanos.

Existe una rica tradición de mediación en el Nuevo Testamento cuando Pablo se dirigió a la congregación de Corinto pidiéndoles que no resolvieran sus diferencias en el tribunal, sino que nombraran a personas de su propia comunidad para conciliarlas *Biblia:1 Corintio 6: 1-4*. La mediación es congruente con los valores bíblicos del perdón, la reconciliación, y la comunidad.

En muchas culturas, las relaciones familiares y de parentesco han constituido un recurso de mediación muy importante, con la institución del jefe de familia o patriarca como figura respetada por las familias por su sabiduría y competencia para ayudar a resolver las desavenencias personales entre sus miembros. Grupos étnicos y religiosos han establecido históricamente sus propios sistemas alternativos para la resolución de desavenencias.

La resolución de conflictos interpersonales y comerciales entre miembros de un subgrupo con la asistencia de terceras personas respetadas del mismo grupo era una manera de conservar la independencia y establecer normas. Gremios comerciales, mercaderes, etc., sintieron la necesidad de resolver sus desavenencias sin la imposición de una autoridad externa, por lo que la mediación y hasta cierto punto el arbitraje representaban la fórmula idónea para preservar esa independencia. En la antigua China, la conciliación y la mediación fueron los principales recursos para resolver desavenencias. La mediación se sigue ejerciendo en la República Popular China a través de los comités populares de conciliación. En Japón, país de rica tradición

mediadora en sus leyes y costumbres, el líder de una población se erigía en mediador para ayudar a sus miembros a resolver sus diferencias. Con el tiempo se aprobaron disposiciones legales para que los tribunales japoneses emplearan la conciliación de forma habitual.

En los Estados Unidos, los primeros cuáqueros ejercían tanto la mediación como el arbitraje para resolver sus desavenencias comerciales, sin recurrir al litigio. No obstante, los antecedentes y modelos de mediación más conocidos en los Estados Unidos provienen de los procedimientos de resolución de desavenencias laborales industriales. Según Kressel y otros autores, algunos de los primeros escritos que proponían la adaptación de técnicas alternativas para resolver conflictos interpersonales se apoyaban precisamente en esos antecedentes. Aunque ya se había observado anteriormente, es a finales de la década de los 60 cuando la sociedad estadounidense expresa un gran interés por las formas alternativas de resolución de desavenencias, o "Alternative Dispute Resolutions" (ADR), es decir "mecanismos que intentan resolver disputas, principalmente al margen de los tribunales, o mediante medios no judiciales". Estudiosos del derecho como L.Fuller, F.Sander, Roger Fisher, todos ellos de la Harvard Law School, o el conocido autor Howard Raiffa, han contribuido notablemente a la formación del pensamiento teórico respecto a los procedimientos y aplicación de técnicas para la resolución de conflictos fuera de los tribunales.

La adaptación a Europa de un movimiento de ADR semejante al estadounidense resultaba particularmente compleja por diversas razones, a excepción del Reino Unido, que es el país de la Unión Europea que por su afinidad cultural y jurídica con los Estados Unidos ha acogido con más intensidad las técnicas de ADR en áreas tan diversas como el derecho comercial, la responsabilidad médica o el derecho del deporte. En países como la República Federal Alemana, que no se caracteriza especialmente por la cultura negocial característica de los sistemas del common law, la utilización de la mediación se ha incrementado considerablemente en los últimos años, como un mecanismo de lo que se denomina *Alternative in der Ziviljustiz*, en materias tales como la resolución de conflictos que afectan al medio ambiente, derechos económicos, conflictos laborales, arrendamientos, disputas entre vecinos, o cuestiones que afectan a los consumidores.

En el año 1995 entra en vigor en Francia la Ley de Mediación Procesal, que modifica el artículo 131 del Código de Procedimiento Civil e introduce explícitamente la mediación. Además de la conciliación como proceso previo y obligatorio antes de

iniciar el juicio, se instaura la figura del mediador, inspirado en el ombudsman sueco, cuya función es hacer recomendaciones a la administración sobre cómo habría de resolverse la disputa, sin facultades para obligarla.

En España se observa un cierto retraso en la asimilación de las técnicas de ADR, al no pertenecer a aquellos países que han potenciado desde la Universidad, desde la judicatura o desde el legislativo, la utilización de esas fórmulas alternativas, si bien últimamente se aprecia un movimiento en alza, especialmente en el ámbito de la mediación familiar. En la última década se ha observado no obstante una potenciación, desde diversos foros, de la técnica de la mediación, habiéndose desarrollado diversas iniciativas, tanto en Cataluña como en el resto de España, para fomentar y difundir la mediación mediante programas de formación y capacitación.

En nuestro país la Constitución Política en el Art.191 reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley.

De todas maneras cabe indicar que los Medios Alternativos de Solución de Conflictos existieron desde antes e incluso hubo la antigua Ley de Arbitraje Comercial de 1963.

El 4 de septiembre de 1997 entró en vigencia la nueva Ley de Arbitraje y Mediación, siendo una ley que trae una serie de innovaciones y posibilidades ciertas para un mejoramiento del concepto de justicia. El cuerpo normativo tiene el carácter de especial, con la disposición expresa que prevalecerá sobre cualquier otra ley en caso de oposición.

Antes de la expedición de la Ley de Arbitraje y Mediación en 1997, se mantenía la convicción de que los medios alternativos para la solución de conflictos tenían un carácter mas bien marginal y no eran tomados como un medio idóneo para conseguir poner fin a una controversia, ya que existe la concepción de que el proceso judicial era la única opción válida. La Ley en mención presenta tres capítulos ordenados: Arbitraje, Mediación y Mediación Comunitaria.

En lo referente a la mediación, esta es la primera vez que se considera a este mecanismo de manera autónoma, es decir, sin relación al proceso judicial. Al respecto, se debe destacar que en nuestro país ha existido la conciliación procesal dentro de un juicio, especialmente en los juicios de tipos ordinarios, ejecutivos y verbal sumarios, aunque ha existido en el siglo pasado el juicio de conciliación.

Cabe señalar también que en materia de mediación se hace una división muy práctica: la mediación comunitaria, es decir, aquella que es aplicada en comunidades y la

mediación en sentido amplio, que es utilizada en espacios diferentes a los comunitarios e incluso en la misma función judicial.

2.2.- CONCEPTO DE MEDIACION.

Existen diferentes definiciones para conceptualizar la mediación. Para los autores *Jay Folberg y Alison Taylor* la mediación es: " **El proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades**".

Mientras que para *J.W Zeilgler, Jr (The mediation Kit: tools to solve disputes)* la Mediación" es un proceso en el cual las partes en conflictos se comunican con la ayuda y guía de un mediador neutral con el objeto de finalizar su conflicto". El mediador no asume capacidad de decisión alguna, simplemente orienta a las partes para que estas lleguen a un acuerdo conjunto.

La ley de arbitraje y Mediación en el artículo 43 establece la Mediación es el: **“Procedimiento de solución de conflictos, por el cual, las partes se encuentran asistidas por un tercero imparcial, llamado Mediador, quien ayudará en la construcción de un acuerdo voluntario, sobre asuntos que versen sobre materia transigible de carácter extra-judicial y definitivo.”**

Mediación es entonces un modo extrajudicial, eficaz y económico de alcanzar resultados manteniendo, y en ocasiones mejorando, la relación entre las partes.

A pesar de ser un modo extrajudicial de resolver conflictos, la Constitución Política dispone en su artículo 191 el reconocimiento del arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley.

La mediación entendida y conceptualizada de esta manera, marca el punto de partida para la construcción de espacios, donde se crea una nueva cultura de dialogo, y donde se confirma que el buen manejo del lenguaje y una comunicación acertada pueden lograr en muchos casos poner fin a un conflicto o al menos gestionar una solución, basada en el respeto y la igualdad de las partes, las que se convierten en gestoras de su propio destino y de sus propias soluciones.

2.3.-CARACTERISTICAS DE LA MEDIACION.

La mediación; como medio alternativo de solución de conflictos, esta reconocida

constitucionalmente, y se ha convertido en una herramienta beneficiosa al momento de gestionar un conflicto ,este procedimiento tiene características propias que la diferencian notablemente de la administración de Justicia, con lo cual no pretendemos desestimar el papel que juega esta , sino más bien poner a consideración una **ALTERNATIVA**, con el fin de disminuir la litigiosidad confrontacional de la cultura jurídica nacional; y, eventualmente, descongestionar los Tribunales de Justicia del país. Entre estas características tenemos:

1.- LA VOLUNTARIEDAD.

La Mediación es un procedimiento totalmente voluntario ya que las partes son las llamadas exclusivamente a decidir si se someten o no al procedimiento y además hasta cuándo desean utilizarlo. Es decir, que los participantes manejan este procedimiento libremente facilitados por un tercero neutral llamado **MEDIADOR**, hasta que se sientan cómodos, pudiendo dejar de usarlo cuando a bien tuvieren. Este principio es fundamental, pues marca el inicio de una cultura de comunicación basada no en la coacción sino en el convencimiento social de la utilidad de este medio.

2.-LA IMPARCIALIDAD.

Uno de los aspectos más notables durante el proceso de mediación es el hecho que el mediador no debe y no puede inclinarse a favor de ninguna de las personas que solicitan el procedimiento, aunque en un momento determinado, sobre todo en casos de dificultad de acuerdo, podría eventualmente sugerir o recomendar propuestas de arreglo o soluciones intermedias que podrían ser aceptadas o rechazadas libremente por las partes. Lo que se busca es resguardar el derecho que tienen las partes a someter a un procedimiento equitativo donde sus puntos de vista sean aceptados, respetados y a través de estos se logre un acuerdo que permita a las personas un ganar – ganar y no una situación excluyente como sucede con la administración de Justicia donde de antemano una de las partes esta predestinada a la perdida y además donde un tercero el Juez o tribunal es el que tomará la decisión en torno al conflicto.

Sin embargo el tema de la neutralidad en la mediación, es difícil de manejar, pues generalmente se tiene un tipo de afinidad con una de las partes en disputa, de allí que el mediador debe tener un entrenamiento muy fuerte en el dominio de sus emociones y creencias. Por ello es preferible hablar de imparcialidad en la mediación que es más formal.

3.-ES UN PROCEDIMIENTO NO OBLIGATORIO CONTROLADO POR LAS PARTES.

Hablamos de procedimiento no obligatorio porque en la mediación, no se puede imponer una decisión a las partes. A diferencia del árbitro o el juez, el mediador no toma decisiones. La función del mediador consiste en ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo, una solución conveniente que de por terminado el conflicto.

Es más, aun cuando las partes hayan convenido en someter una controversia a la mediación, no están obligadas a continuar el procedimiento de mediación tras la primera reunión si consideran que la continuación del procedimiento va en contra de sus intereses.

No obstante, cuando han decidido recurrir a la mediación, las partes suelen participar activamente en la misma.

4.-LA MEDIACIÓN ES UN PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL.

Esta es una de las características más importantes de este medio alternativo, la confidencialidad de la mediación esta garantizada en la ley de arbitraje y mediación en el Art.-50 que establece:“La mediación tiene carácter confidencial. Los que de ella participen deberán mantener la debida reserva. Las fórmulas de acuerdo que se propongan o se ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial subsecuente, si tuviera lugar. Las partes pueden, de común acuerdo renunciar a la confidencialidad”. Así nada de lo que se discuta o se proponga durante la Mediación puede ser divulgado o conocido por personas ajenas a ésta, salvo voluntad expresa de las partes.

El carácter confidencial de la mediación permite a las partes negociar de manera más libre y productiva, sin temor a la publicidad, ya que sienten más confiados y protegidos sabiendo que el conflicto se ventilara solo entre los participantes.

En un litigio ante los tribunales o en un proceso de arbitraje, el resultado de un caso está determinado por los hechos objeto de la controversia y el derecho aplicable. En la mediación, las partes pueden guiarse asimismo por sus intereses. Así pues, las partes pueden decidir libremente cual será el resultado de su conflicto, considerando el futuro de su relación y no únicamente su conducta previa.

Cuando las partes tienen en cuenta sus intereses y entablan un diálogo, la mediación se traduce en un acuerdo que crea más valor que aquel se es dado por un tercero ajeno a la causa.

La mediación, por su carácter no obligatorio y confidencial, entraña un riesgo mínimo para las partes y genera beneficios considerables. Es más, podría decirse que, aunque no se llegue a un acuerdo, la mediación nunca fracasa ya que permite que las partes definan los hechos y las cuestiones objeto de la controversia, preparando el terreno para procedimientos arbitrales o judiciales posteriores.

LÍMITES DE LA CONFIDENCIALIDAD.

La excepcionalidad al principio de confidencialidad sólo debería producirse en situaciones límite, en las cuales el mediador debe detener el procedimiento y denunciar la gravedad del hecho inmediatamente a las autoridades competentes. El fin fundamental de la excepcionalidad a la confidencialidad estriba en evitar que bajo la protección de este principio se permitan o se mantengan en reserva actos que atentan al orden público y en algunos casos penales.

La confidencialidad es del procedimiento o del resultado. Muchas personas acuden a la mediación porque tienen la plena certeza de que sus diferencias no tendrán repercusión alguna en los medios de comunicación o en su entorno social cercano.

5.-RAPIDEZ.

La mediación es un proceso mucho más rápido que un litigio judicial, pues el conflicto puede llegar a resolverse en cuestión de días y, en algunos casos, incluso de horas. Puede comenzar en cualquier momento, cuando los participantes acepten la mediación, y fijarse un calendario de sesiones que sea conveniente para las partes, cosa que no sucede con la administración de Justicia actualmente donde los procesos tardan meses e incluso años en obtener una sentencia que de por terminado el litigio.

6. FLEXIBILIDAD.

La mediación es un proceso totalmente flexible ya que presenta una informalidad relativa, requiere solemnidades mínimas para su cumplimiento, esto hace que se pueda ir adaptando a las circunstancias y las personas, y lo más importante que le permite convertirse en un procedimiento ágil. En la realidad son pocos los pasos que deben seguirse en la mediación, a saber: invitación, audiencia y cierre. Además, dentro de la misma audiencia lo único que se repite es la entrada o reglas de juego de la mediación y la terminación de esta se plasma en forma de acuerdo total o parcial o de imposibilidad de acuerdo, pues lo demás depende de cada circunstancia

7.-AGILIDAD.

Los procesos de mediación son totalmente ágiles, es decir se invierte poco tiempo comparado con el que se emplea en los Juzgados o Tribunales de Justicia. La solicitud de someterse a mediación, es tramitada inmediatamente y la primera reunión de Mediación se realiza en un máximo de 8 días. Todo esto coadyuva a obtener resultados en corto tiempo.

8.-ECONOMÍA.

Los costos de mediación son moderados si los comparamos con los gastos realizados en un litigio judicial. La mayoría de los Centros de Mediación y Arbitraje se rige con una tabla de costos.

Como podemos observar las características que nos ofrece este medio alternativo distan mucho de las que nos ofrece la Administración de Justicia actualmente, la Mediación caracterizada de esta manera permite tener una mirada diferente, y una nueva perspectiva al momento de solucionar un conflicto. Porque no solo proporcionan ventajas en la solución de estos, sino que benefician directamente a las personas pues al someterse a un proceso de mediación pueden hacerse partícipes de la solución y expresar en ella, sus legítimos intereses.

2.4.- VENTAJAS QUE OFRECE LA MEDIACION.

Las ventajas que ofrece la mediación varían generalmente en función de las necesidades e intereses de las partes.

Sin embargo las ventajas para las partes son sin duda convenientes, ya que estas se benefician directamente al ser partícipes de la solución y expresar en ella, sus legítimos intereses. Son los involucrados, quienes deben buscar las mejores alternativas de solución a los problemas, ellos son entonces gestores de su propio futuro y bienestar.

- 1 Gracias a la mediación las personas tienen la opción de aprender a resolver otros conflictos pues se trabaja de manera cooperativa, autocompositiva y no confrontacional, se busca acuerdos, no distanciamientos que ahonden más el problema.
- 2 La mediación es una manera de ahorrar recursos: especialmente de tiempo y dinero, recordemos que las contiendas judiciales, en la mayoría de los casos son

una fuerte inversión de recursos económicos y una espera que se prolonga incluso por varios años.

- 3 Es beneficioso, porque ayuda a las personas a disminuir costos emocionales logrando preservar y/o reconstruir relaciones humanas deterioradas por el conflicto.
- 4 El mediador al actuar como un tercero neutral, observa la disputa de forma objetiva, y ayuda a crear y evaluar opciones distintas a las consideradas por las partes con anterioridad, sin imponer criterios, sino participando para obtener resultados positivos .
- 5 Tiene Rigor de Ley. El acuerdo logrado en la mediación es obligatorio según las leyes vigentes y tiene efecto de cosa juzgada, es decir, es definitivo.
- 6 Como la mediación puede programarse en la fase inicial del conflicto, el acuerdo puede alcanzarse mucho más rápido que en un litigio judicial.
- 7 El acuerdo final produce acuerdos creativos y/o la satisfacción de determinadas necesidades y expectativas de las partes. Ya que mientras un tribunal decide quién gana y quién pierde, o un árbitro impone un acuerdo, la mediación cambia las reglas del juego. El mediador trabaja con las partes para generar todas las soluciones posibles, buscando arreglos creativos no sólo para solucionar el problema planteado, sino para que se mejoren las relaciones entre ellas.
- 8 Se utiliza un lenguaje sencillo, simple que la gente puede entender y que les permite comunicarse. Una de las circunstancias que favorecen la mediación es precisamente cuando se debaten cuestiones técnicas muy complejas. Dejar momentáneamente de lado los papeles y pedir a las partes que expliquen lo que realmente desean favorece en muchas ocasiones el acuerdo.
- 9 La mediación, hoy por hoy, se utiliza igualmente para dirimir entre personas (tanto naturales como jurídicas), considerándose como instrumento valioso y más humano, que el de llevar a los tribunales, hechos que bien pueden ser resueltos a través de la mediación.
- 10 Es una alternativa frente a la administración de Justicia tradicional y es también una ayuda pues descongestiona el sistema.
- 11 Los Abogados tenemos una nueva opción de asesorar a los clientes, acercarlos a nuevas experiencias, además es una oportunidad para formarnos y creer fielmente que la solución no es el litigio, sino tratar de comunicarnos mejor.
- 12 La mediación marca el punto de partida para la construcción de espacios donde

se crea una nueva cultura de dialogo, y donde se confirma que el buen manejo del lenguaje y una comunicación acertada pueden lograr en muchos casos poner fin a un conflicto o al menos gestionar una solución, basada en el respeto y la igualdad ante las partes.

2.4.1.-PORQUE RESOLVER UN CONFLICTO MEDIANDO Y NO ANTE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

Básicamente analicemos que cuando el conflicto se somete a la administración de Justicia ocurre lo siguiente:

1) Otro decide el resultado del conflicto:

Cuando la decisión se toma en juicios en tribunales o arbitraje, nadie controla el proceso ni el resultado. Por ende el resultado del conflicto se determina por reglas jurídicas de conocimiento público, que son interpretadas por los abogados y finalmente por la autoridad (el juez o el árbitro) quien es el que decide.

Esto significa:

- Pago de honorarios
- Gastos administrativos
- Mucho tiempo
- Abogados, Jueces y/o Árbitros
- Incertidumbre
- Desgaste emocional
- Generalmente las decisiones pueden ser revisadas por otros tribunales genera en fin más de lo anterior

Lo contrario ocurre con la mediación en donde básicamente sucede lo siguiente:

2) Las partes deciden y controlan el resultado del conflicto

Mediando se puede lograr acuerdos para evitar o resolver el problema legal, de manera confidencial, manteniendo el control del proceso y de su resultado.

Esto significa:

- Existe comunicación personal o facilitada entre las partes
- Permite el control de la situación a ambas partes
- Brinda absoluta confidencialidad
- No hay necesidad de esperar términos de tiempo legales
- El proceso termina cuando las partes del conflicto así lo desean
- Evita litigios nacionales y arbitrajes internacionales que cuestan mucho dinero, tiempo y que son inciertos.
 - Existe comunicación personal o facilitada entre las partes
 - Permite el control de la situación a ambas partes
 - Brinda absoluta confidencialidad
 - No hay necesidad de esperar términos de tiempo legales
 - El proceso termina cuando las partes del conflicto así lo desean
 - Evita litigios nacionales y arbitrajes internacionales que cuestan mucho dinero, tiempo y que son inciertos
 - Mantiene las puertas abiertas en un futuro y le permite a las partes preservar o consolidar relaciones en el futuro
 - Satisface los intereses realmente importantes para ambas partes
 - No crea un ganador y un perdedor, ambas partes ganan y quedan satisfechas
 - Previene conflictos más profundos
 - Los gastos son menores

2.5.-PROCEDENCIA DE LA MEDIACION.

La mediación podrá proceder en los siguientes casos:

- 1.- Cuando exista un convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación.
- 2.- A petición de las partes o de una de ellas; y,
- 3.- Por disposición del juez ordinario, de oficio o a petición de parte, siempre que exista

aceptación de las partes. Los jueces ordinarios no podrán ser acusados de prevaricato, recusados, ni sujetos a queja por haber propuesto arreglos entre las partes en las audiencias o juntas de conciliación.

2.6.-QUIÉNES PUEDEN RECURRIR A LA MEDIACIÓN?

Legalmente pueden someterse a una mediación:

Las Personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir. (Art. 44, inc. 2do. LAM).

Los organismos e instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva, previa la suscripción del respectivo convenio, surgida la controversia, podrá someterse a mediación, de conformidad con las leyes pertinentes. (Art. 44, inc. 3ro. LAM, Art. 11 LOPGE).

Cuando existan dificultades no solventadas dentro del proceso de ejecución tanto con el contratista, como con el contratante, se puede utilizar el proceso de mediación que lleve a solucionar sus diferencias, de conformidad con la cláusula establecida en el contrato. (Art. 108 LCPE).

2.7.-QUE ASUNTOS SE PUEDEN MEDIAR?

Todos aquellos que admitan transacción. Así, los asuntos:

- Civiles
- De inquilinato
- De comercio
- De alimentos, régimen de visitas y menores en general
- Herencias
- Particiones
- Servidumbres
- Conflictos derivados de la contratación pública y privada.
- Liquidación de bienes de la Sociedad Conyugal
- Asuntos derivados de contratos civiles y mercantiles
- Indemnizaciones

- Propiedad Intelectual

2.8.-QUE NO SE PUEDE MEDIAR

No puede someterse a mediación:

- Las Penas.
- Hechos que se configuren como delitos.
- Estado Civil de las Personas.
- Violencia Intrafamiliar.

Sin embargo en el ámbito penal, podemos mediar las indemnizaciones civiles, producto del daño causado por el delito cometido.

2.9.- CUAL ES EL PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LA MEDIACION?

Receptada la solicitud, y cancelados los gastos administrativos iniciales, el Director del Centro califica si la solicitud reúne con los requisitos del Art. 45 de la Ley de Arbitraje y Mediación (LAM) y el Reglamento Interno del Centro, en caso de encontrarse incompleta u oscura, la mandará a completar o aclarar, en un término no superior a 5 días.

Si la solicitud reúne todos los requisitos, en la providencia de calificación, el Director del Centro, designa un Mediador, fija día y hora para que se lleve a efecto la Audiencia de Mediación y ordena la notificación de la providencia a las partes y al mediador.

El mediador deberá expresar por escrito su aceptación para intervenir en el proceso.

Si a la Audiencia convocada, no comparecen uno o las dos partes, se convoca a una segunda Audiencia, en la cual si no se presenta una o ambas partes, se suscribe una Acta de Imposibilidad de Mediación, al amparo de lo señalado en el Art. 51 de la LAM.

Si se instala la Audiencia de Mediación, esta no tiene un límite de duración; se pueden convocar a nuevas Audiencias, el Mediador, debe estar alerta para detectar si alguna de las partes trata de dilatar el proceso, con el objetivo de que no se desnaturalice el proceso de mediación. El proceso de mediación por lo general tarda aproximadamente 15 días, lo que lo convierte en una herramienta perfecta para lograr celeridad y eficacia.

2.9.1.-ACTA DE MEDIACIÓN

El procedimiento de mediación terminará con la firma de un acta en la que se deberá hacer constar el acuerdo total, parcial o la negativa total según sea el caso t esto de

acuerdo con el (Art.-47 de la LMA).

El acta contendrá en forma detallada la relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones de cada una de las partes y las firmas correspondientes, incluida la del mediador. El acuerdo que se detallan en el acta de mediación, tienen efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada. Se deberá entender a la mediación y la conciliación extra-judicial como sinónimos.

2.9.2.-COSTOS DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN?

Cada Procedimiento de Mediación causa honorarios de acuerdo a la cuantía del asunto que se trate. Dichos honorarios son relativamente bajos y se rigen por la Escala de Honorarios vigente en el Centro de Mediación.

2.10.-CENTROS DE MEDIACIÓN.

Como sabemos para acceder a una mediación debemos hacerlo a través de los centros de Mediación que se han organizado en el país. Al respecto la Ley de Mediación y Arbitraje establece en sus Artículos: 52, 53, 54; la regulación pertinente a los Centros de Mediación.

Así Los Gobiernos Locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de la producción, las organizaciones comunitarias, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro, podrán organizar centros de mediación, los mismos que funcionarán previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura.

Los centros de mediación deberán contar con una sede dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios. Se reconocerá además, la mediación comunitaria como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos.

Cabe mencionar que cada centro de Mediación debe tener para su funcionamiento un reglamento, que deberá contener entre otras cosas, por lo menos:

- 1.- La manera de formular las listas de mediadores y los requisitos que debe reunir, causas de exclusión, trámites de inscripción y forma de designación;
- 2.- Tarifas de honorarios del mediador, gastos administrativos y forma de pago, sin perjuicio de la gratuidad del servicio.
- 3.- Forma de designar al director, sus funciones y facultades;
- 4.- Manejo administrativo de la mediación; y,
- 5.- Código de ética de los mediadores.

CAPITULO IV

4.-ANALISIS PRÁCTICO DE LAS DIFERENCIAS EN COSTO Y TIEMPO DE UN PROCESO SOMETIDO A MEDIACION Y OTRO SOMETIDO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

DESARROLLO:

4.1.-CASO SOMETIDO AL PROCESO DE MEDIACION:

Tomamos como ejemplo un proceso conocido por el Centro de Mediación de la Función Judicial.

1.- El conflicto surgió por el incumplimiento de una obligación económica, por ende al ser materia transigible es susceptible de ser llevada a mediación.

2.- Por la confidencialidad que caracteriza a la Mediación nos reservamos lo nombres de las partes que solicitan la misma.

3.- Como sabemos el proceso inicia con la presentación de la solicitud de mediación, en este caso fue presentada el 24 de Julio del 2007.

4.-No se tuvo que realizar pagos por concepto de tazas al recibir este servicio.

5.-Transcurridas 48 horas, el día 26 de Julio del 2007 el centro de Mediación Notifica con el señalamiento del día y hora para que se realice la Audiencia.

6.-Se señala para esta diligencia el día 20 de Agosto del 2007.

7.-En la Audiencia se llevo a un acuerdo, razón por la cual se firma el acta de acuerdo total entre las partes.

CONCLUSION:

TIEMPO TOTAL INVERTIDO EN LA MEDIACIÓN	COSTOS
16 DÍAS (APROXIMADAMENTE)	CERO dólares

4. 2.-CASO SOMETIDO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA:

Tomamos como ejemplo un Juicio Ejecutivo, conflicto que surge por el incumpliendo de pago, de una obligación económica, (Cheque protestado),este litigio esta enmarcado dentro del área Civil aquí el procedimiento cambia radicalmente por la regulación legal a la que tiene que ceñirse(Código de Procedimiento Civil, Código Civil, Ley de Cheques),en este juicio se realización las siguientes diligencias:

- 1.- El actor debe contratar los servicios profesionales de un abogado.(200 \$).
- 2.-Se cancela para obtener las certificaciones necesarias para solicitar las medidas cautelares, (Registraduría de la Propiedad).
- 3.-Se cancela la tasa Judicial, en este caso \$10(se cancela el 1% de la cuantía)
- 4.-Se presenta la demanda el día 4 de Octubre del 2007 y se realiza el sorteo correspondiente, recayendo la competencia en el Juzgado Sexto de lo Civil del Cantón Cuenca.
- 5.-Se califica la demanda el 16 de Octubre del 2007.
- 6.-Como se desconoce el domicilio del demandado se procede a realizar las publicaciones por la prensa.
- 7.-Se paga 15 dólares por concepto de publicaciones.
- 8.-Tres días después de la última publicación, al no haberse efectuado el pago, ni propuesto excepciones, el actor solicita autos para dictar sentencia.
- 9.- El Juez dicta sentencia el 16 de Enero del 2008, a favor del demandante.

CONCLUSION:

TIEMPO INVERTIDO EN EL JUICIO	COSTOS
3 meses y medio	\$ 550 dólares

CONCLUSION GENERAL

Considerando el análisis de los casos señalados anteriormente, observamos que existe

un ahorro de tiempo del 90% y un ahorro del 100% en relación a costos.

Razón por la cual queda demostrada la CELERIDAD y ECONOMIA que garantiza un proceso de mediación frente a un Juicio.

INDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTOS
INTRODUCCION

PRIMERA PARTE

CAPITULO I

- 1.- EL CONFLICTO
- 2.- QUÉ ES EL CONFLICTO?
 - 2.1.- ETIMOLOGIA
 - 2.2.-CONCEPTO DE CONFLICTO.
- 3.- CONFLICTOS FUNCIONALES Y DISFUNCIONALES.
 - 3.1.-CONFLICTOS FUNCIONALES.
 - 3.1.2.-CONFLICTOS DISFUNCIONALES.
- 4.-ENFOQUES DEL CONFLICTO
 - 4.1.- ENFOQUE TRADICIONAL
 - 4.2.-ENFOQUE DE RELACIONES HUMANAS.
 - 4.3.-ENFOQUE INTERACTIVO.
- 5.- ELEMENTOS Y PRINCIPIOS DE UN CONFLICTO.
- 6.- ANÁLISIS DEL CONFLICTO.
 - 6.1.-ETAPAS O FASES DE UN CONFLICTO.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO II

- 2.- LA MEDIACION
 - 2.1.-ANTECEDENTES DE LA MEDIACION.
 - 2.2.-CONCEPTO DE LA MEDIACION.
 - 2.3.-CARACTERISTICAS DE LA MEDIACION.
 - 2.4.-VENTAJAS DE LA MEDIACION.
 - 2.4.1.-PORQUE RESOLVER UN CONFLICTO MEDIANDO Y NO ANTE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.
 - 2.5.-CUANDO PROCEDE UNA MEDIACION?
 - 2.6.-QUIENES PUEDEN RECURRIR A LA MEDIACION?
 - 2.7.-ASUNTOS QUE PUEDEN SOMETERSE A MEDIACION.
 - 2.8.-QUE ASPECTOS NO SE PUEDEN SOMETER A UNA MEDIACION.
 - 2.9.-PROCEDIMIENTO DE LA MEDIACION.
 - 2.9.1.-EL ACTA DE MEDIACION.
 - 2.9.2.-COSTOS DEL PROCESO DE MEDIACION.
 - 2.10.-CENTROS DE MEDIACION.

TERCERA PARTE

CAPITULO III

3.- ANALISIS PRÁCTICO DE LAS DIFERENCIAS EN COSTO Y TIEMPO DE UN PROCESO SOMETIDO A MEDIACION Y OTRO SOMETIDO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

ANEXOS

- FORMATO DE SOLICITUD PARA UN PROCESO DE MEDIACION.
- MODELO DE PRIMERA INVITACION EN SOLICITUD DIRECTA.
- ACTA DE ACUERDO TOTAL.
- JUICIO EJECUTIVO (Cheque protestado).

BIBLIOGRAFÍA:

- Constitución Política Ecuatoriana.
- Ley de Arbitraje y Mediación.
- Pagina Web de la Fundación Servicio Paz y Justicia – Ecuador.
- VINYALA CAMP Eduard; Aprender Mediación ,Paidos; Barcelona.
- VERDUGA SALCEDO Ernesto ; La justicia Alternativa; segunda edición.
;Andina Ediciones.
- CAIVANO, Roque J., y otros, “Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos, Negociación, Conciliación y Arbitraje”, Editor E. Moame Drago, Primera Edición, 1998.
- FISHER, Roger y Ury, William, Edit. Norma, 1992.
- JANDT, Fred E. y GILLETTE, Paul: “Ganar, Ganar Negociando, Cómo convertir el conflicto en acuerdo”, Edit. Compañía Editorial Continental S.A., Segunda reimpresión, 1987.