



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE ABOGADO

**“Fundamentos teóricos y prácticos de la mediación laboral.”**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN:

**AUTOR: Cueva Vivanco, Patricia Ivonne**

**DIRECTOR: Moreira Aguirre, Diana Gabriela**

LOJA – ECUADOR

2015

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Doctora

Diana Gabriela Moreira Aguirre

**DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Fundamentos teóricos y prácticos de la mediación laboral, realizado por Cueva Vivanco Patricia Ivonne, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2015

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Patricia Ivonne Cueva Vivanco declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Fundamentos teóricos y prácticos de la mediación laboral, de la Titulación Abogacía, siendo la Dra. Diana Gabriela Moreira Aguirre directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f).....

Autora: Patricia Ivonne Cueva Vivanco

Cédula de identidad: 1104536535

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres: Patricio y Carmita, por su apoyo incondicional y por ser la razón de mi vida, gracias a ellos soy quien soy hoy en día. A mis hermanos: Juan Iván y Carmita, por guiarme en todo momento y por todo lo que de ustedes he aprendido. A mi Abuelita Chochita, por ser la persona que cada día me da su bendición, ha apoyado e iluminado mi camino y más que nada por su infinito amor. A mis familiares, amigos y compañeros ya que han sido pilares esenciales en mi realización como persona.

## **AGRADECIMIENTO**

Dejo constancia de gratitud infinita a la muy prestigiada Universidad Técnica Particular de Loja, pionera de la Educación Superior. Así mismo, expreso mi agradecimiento a todos y cada uno de los brillantes y sacrificados catedráticos que participaron con generosidad y sabiduría en el proceso de mi formación profesional en el campo del Derecho. Especialmente mi agradecimiento a la Doctora Gabriela Moreira Aguirre por su colaboración al éxito de este trabajo en calidad de Directora de Investigación.

Con inmensa gratitud

Patricia Ivonne Cueva Vivanco

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	4
1.1 LA MEDIACIÓN.....	5
1.2 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	7
1.3 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA MEDIACIÓN.....	9
1.4 ANTECEDENTES DE LA MEDIACIÓN.....	13
1.5 CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN.....	14
1.6 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MEDIACIÓN.....	15
CAPITULO 2.....	18
2.1 LA MEDIACIÓN EN EL ECUADOR.....	19
2.1.1 PERFIL DEL MEDIADOR.....	21
2.1.2 FUNCIONES DEL MEDIADOR.....	21

2.1.3 CARÁCTER DE LA MEDIACIÓN.....	21
2.2 LA MEDIACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA.....	22
2.3 LA MEDIACIÓN EN COLOMBIA.....	23
2.4 LA MEDIACIÓN EN CHILE.....	24
2.5 ANALISIS DEL DERECHO COMPARADO.....	25
CAPITULO 3.....	28
3.1 EL DERECHO LABORAL.....	29
3.2 EL DERECHO LABORAL EN ECUADOR.....	32
3.3 CONFLICTOS DENTRO DEL CAMPO LABORAL.....	33
3.3.1 EL DESAHUCIO.....	33
3.3.2 EL VISTO BUENO.....	34
3.3.3 EL DESPIDO O ABANDONO INTEMPESTIVO.....	35
CAPITULO 4.....	37
4.1 MEDIACIÓN EN LOS JUICIOS LABORALES.....	38
4.2 PROCESO LABORAL.....	40
4.3 AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN.....	41
4.4 AUDIENCIA FINAL.....	42
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	45
ANEXOS.....	48

## RESUMEN

La mediación es una vía más eficiente para la resolución de conflictos ya que son las propias partes, las que van a intentar ponerle fin a la controversia por la cual están pasando. La mediación funciona y es necesaria ya que en nuestra sociedad estamos acostumbrados a que nuestros problemas los resuelva una tercera persona. En nuestro país, la mediación no ha sido lo suficientemente explotada, sin embargo es un método adecuado para resolver muchos conflictos.

Ante la nueva reforma de nuestro Código de Trabajo, se han ido implementando ya los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para resolver de manera más rápida, efectiva y económica los problemas que se presentan en el campo laboral, entre los empleadores y los trabajadores.

El motivo de mi trabajo radica en investigar cómo se dan estos procesos laborales, en los que intervienen dos partes para llegar a un acuerdo y de esta forma seguir con sus trabajos, beneficiándose el uno del otro.

**PALABRAS CLAVES:** Mediación, Fundamentos, Resolución de Conflictos, Sociedad, Ecuador, Laboral, Colombia, Chile, Conciliación, Arbitraje

## ABSTRACT

The mediation is an efficient way for the resolution of conflicts because both parts are going to try to put end to their controversy. Mediation is necessary because in our society we are used to solve our problems by a third person. In our country, mediation has not been sufficiently exploited, however it is an appropriate method to resolve many conflicts.

In the new of Ecuador about Labor Code, it has been already implementing the Courts of Conciliation and Arbitration to settle faster, effective and also cheaper problems that arise in the workplace, between employers and workers.

The purpose of my work takes root in searching how they give themselves these labor processes, in those who control two parts to reach an agreement and of this form to continue with his works, helping one from other one.

**KEYWORDS:** Mediation, Resolution of Conflicts, Controversy, Society, Ecuador, Labor Code, Colombia, Chile, Conciliation, Arbitration.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de carrera va a estar enfocado a investigar la necesidad de la utilización de la Mediación como medio alternativo de solución de conflictos, para resolver los mismos que se suscitan diariamente en el campo laboral del Ecuador.

Actualmente, el mundo en el que vivimos está pasando por constantes cambios y transformaciones de todo tipo, ante estos, el derecho, como regulador de la conducta humana también debe evolucionar y perfeccionarse, es por esto que se deben cambiar ciertos aspectos relacionados con la forma de administración de justicia. De aquí surge una opción que es el proceso de mediación como medio alternativo para la solución de conflictos.

Este proceso nace como respuesta a los graves problemas que existen, constituyéndose una oportunidad para buscar la resolución mutua y satisfactoria de un conflicto que es compartido por las partes, para esto también se usa herramientas para guiar a cada parte, al manejo de sus propios conflictos.

En nuestro país se tiene como objetivo el descubrir la verdad; sin embargo no siempre se soluciona el problema que se presenta, mucho menos en forma rápida y económica, como requiere la persona que es la que desea dejar el conflicto atrás o terminar con el mismo, para poder así continuar con su vida normal, peor aún si el litigio es con alguien a quien debe continuar viendo o con quien debe seguir manteniendo una cercana relación.

Un sistema de resolución de conflictos es eficiente cuando cuenta con muchos procedimientos que permiten prevenir las controversias y en tal caso resolverlas, en su mayor parte con el menor costo y tiempo posible, partiendo de las necesidades e intereses de las partes.

En el presente trabajo analizaremos lo que es la mediación y de donde proviene la misma, también haremos un análisis comparativo con otros países de Latinoamérica, para poder llegar al tema de la mediación laboral en nuestro país.

**CAPITULO 1**  
**LA MEDIACIÓN**

## 1.1 La Mediación.

Siendo un tema diferente en nuestro medio, no me resulta fácil definir exactamente el concepto de Mediación, sin embargo tomaré como referencia algunas definiciones de tratadistas de jerarquía internacional.

En relación con lo que sostiene el argentino Aquiles Guaglianone en su Diccionario Jurídico, cuando al definir lo que es la Mediación, dice: "Mediación (Mediaíion) del latín mediatio (de mediare, interponerse). Procedimiento pacífico para la solución de conflictos. Se distingue del Arbitraje por el hecho que llega a una solución que es propuesto pero que no es impuesta a las partes" (Guaglianone-Aquiles, 2006)

En la Enciclopedia Jurídica Omeba al tratar de dar un concepto de mediación, encontramos: "El concepto de Mediación gana gran perfección como también otros medios de solución pacífica, con la Primera Conferencia de la Paz de la Haya, matizada entre el 18 de mayo y el 29 de julio de 1899, en la que tomaron parte los principales estados de la época. Efectivamente en su acto final encontramos, además de votos y declaraciones, tres convenciones una de las cuales se titula "Arreglo Pacífico de disputas internacionales" y cuyo contenido en general muy satisfactorio ha tenido indiscutible trascendencia".

Según el criterio del tratadista Guillermo Cabanellas (2003) afirma, Mediación, es: "la participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento como real o intentado en una controversia, conflicto o lucha. Facilitación de un contrato presentado a las partes u opinando acerca de alguno de sus aspectos. Intervención. Complicidad".

En los tres conceptos que se han analizado, que existen coincidencias entre los autores, cuando hacen referencia a la mediación, como un procedimiento alternativo a la solución de conflictos de diversas índoles y materias legales, primeramente la mediación fue creada y convenida por los Estados para solucionar las controversias existentes entre ellos y posteriormente se la utilizó para las controversias comerciales y ahora para todo tipo de controversia incluso entre las personas naturales.

Poco a poco ha venido incursionando este procedimiento dentro de las legislaciones (civiles comerciales laborales, entre otros) internas de los países; es decir, para aplicar entre particulares en problemas susceptibles de transacción, como en el caso de Estados Unidos de Norteamérica, Argentina, Colombia, entre otros, que mediante un Programa Nacional de Mediación ha propulsado y han tomado conciencia de las ventajas que brinda este procedimiento o sea haciendo de los problemas judiciales un problema de Estado, comprometiéndoles y obligándoles a las instituciones públicas y privadas inmersas en la administración de justicia a ser parte activa y directa de la utilización de este procedimiento.

Como antecedente, es necesario entender el término mediación. El autor Eduardo Zurita nos informa que históricamente el principio de la mediación, Zurita Gil (2001) citando a Moore 1986 afirma: "podría ser el papel denominado "comisionados de conciliación", que apareció con la creación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y que luego se organizó con el nombre de Servicio Federal de Mediación y Conciliación para atender diferencias obrero-patronales" (p.8).

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. El mediador no actúa como juez, pues no impone decisiones, sino que ayuda a las partes a identificar los puntos de controversia, a explorar las posibles bases de un pacto y las vías de solución, puntualizando las consecuencias de no arribar a un acuerdo. Por esos medios, facilita la discusión e insta a las partes a conciliar sus intereses, dando un resultado rápido y económico.

La mediación fue impulsada en América Latina desde la década de los años 90 por diversos actores de los distintos países y organismos internacionales, debido a que el "acceso a la justicia denotaba situaciones como el número insuficiente de juzgados, las dificultades de acceso geográfico de la población a la administración de justicia formal y desconfianza en las instituciones del Estado", entre los más importantes.

En Ecuador, el cuatro de septiembre de 1997 fue promulgada la Ley de Arbitraje y Mediación. Un año más tarde, la Constitución Política del año 1998 reconoció el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos como mecanismos idóneos para la solución de conflictos, reconocimiento que actualmente lo hace igualmente la actual Constitución de la República del año 2008 en su artículo 190 conforme lo hemos indicado y citado en este trabajo investigativo.

## 1.2 Concepto y generalidades.

Concepto legal: La Ley de Arbitraje y Mediación. Ley s./n3 Registro Oficial 145, de 4-IX-97, expresa que "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 extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto" (Art. 43).

Esta acepción nos da una idea general, partiendo de la solución de un conflicto, como acto totalmente voluntario sobre asuntos que se puedan negociar y transar, consiguiendo un arreglo definitivo de última instancia. Ya nos pone de alerta sobre la diferencia con una junta o audiencia de conciliación, puesto que éstas son obligatorias.

Vemos entonces que la Mediación viene a ser un tipo de negociación, una Acta con fuerza de sentencia de última instancia que le da un valor único a la solución de controversias o los conflictos por este medio alternativo.

Resaltemos lo que el autor Dr. Eduardo Zurita (2001) que al respecto indica 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" (p.8). Vemos como incentiva mucho lo que se denomina como cultura del diálogo, basada en la comunicación directa, lo que actualmente llamamos como sistema alternativo de solución de impases, donde sino es posible entre las partes llegar a un acuerdo, debería ser necesario la intervención de un tercero, que puede ser el mediador, luego sometimiento al Arbitraje que ya se convierte en mecanismo adversarial y finalmente recurrir al Estado como autoridad de juzgador y responsable de la justicia.

Concepto académico: Cabanellas, Guillermo (2003) ha afirmado que: "Intervención. Participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento real o intentado, en una controversia, conflicto o lucha".

Concepto doctrinal: Cabanellas, Guillermo (2003) ha afirmado que: Es una forma de resolver conflictos entro dos o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial, el mediador. No son jueces ni árbitros, no imponen soluciones ni opinan sobre quien tiene la verdad, lo que buscan es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo por medio de unos sencillos pasos en los que, si las

partes colaboran, es posible llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos.

Concepto político: "Es una de las formas de solución pacífica de las controversias internacionales. Está consagrada en la Carta de las Naciones Unidas" (Borja, 2002). En este caso, el autor nos enfoca un criterio general de ser una solución pacífica a los conflictos, y nos encamina al tema internacional que al final lo analizaremos brevemente.

Hemos podido enfocar estos criterios que colaboran con la interpretación de la mediación. Pero aunque la Ley de Mediación y Arbitraje no habla sobre la supletoriedad de la ley, solo que por su Carácter Especial, está sobre toda norma que se le opusiere; así podemos analizarla desde la perspectiva de los cuerpos legales generales, siempre y cuando no se opongan, sino más bien la complementen o enriquezcan para su interpretación y desarrollo; así:

Acuerdo: Como vimos en todas las definiciones, la mediación es un acuerdo que se convierte en un contrato. Así cabe señalar que este acuerdo vendría ser fuente de obligación como lo estipula el Art. 1453 del Código Civil, en su libro IV, De las Obligaciones; pues las partes aceptan someterse a la mediación y obligarse al momento de suscribir el acta, siendo este, un concurso real de voluntades.

Capacidad Legal: Es necesario esclarecer que las partes que concurren a una mediación deben acudir a esta, libre y voluntariamente, es decir que deben gozar del derecho de obligarse por sí mismo, de esta forma poder transigir en un acto o declaración, es así que su consentimiento no deberá adolecer de vicio, sobre un objeto lícito y causa lícita. Al cumplirse estos requisitos, finalmente se obliguen por medio del acta de declaratoria de voluntad, de acuerdo al art. 1461 del código civil, sobre la capacidad.

Contrato: Existe una disyuntiva a lo que concierne el acuerdo que recoge el acta de mediación, pues algunos la toman como un contrato por el hecho de que según el Art. 1454 del Código Civil, toma al contrato o convención al acto donde una parte se obliga con otra a dar, hacer o no hacer algo. Que podrían ser unilaterales o bilaterales. Así en Acta de Mediación encierra la obligación, el acto donde una parte se obliga con otra.

### **1.3 Historia y evolución de la Mediación.**

A lo largo de la historia de la humanidad, se han inventado, formas alternativas de solucionar las disputas existentes entre los miembros de una colectividad, evitando los métodos tradicionales, las costumbres y las creencias que se han dado en cada época. Si nos remontamos en la historia los filósofos griegos le han atribuido a la mediación como una acción de acercar dos elementos distintos es decir, se entendía como mediación a la actividad propia de un agente facilitador que a su vez era la "realidad intermedia".

En el Derecho Romano podemos citar a los llamados jueces de avenencia y de la época de Cicerón los juicios de árbitros que acudían a la equidad para resolver las disputas. Se puede citar a manera de ejemplo que ya en el año de 1239, en España el Tribunal de Aguas de Valencia, utilizaba una resolución alternativa de conflictos para regular el tipo de controversia más importante en aquella región, como era el uso del agua.

En América Latina podemos citar que en México las culturas indígenas y castellanas creen en una manera singular de solucionar los conflictos populares. La idea Zapoteca de "balance" tiene un sentido muy especial; no se aplica la ley del Talión, (ojo por ojo, diente por diente), sino que, por el contrario su objetivo principal es el restablecimiento del equilibrio entre las relaciones interpersonales.

En 1899, en la primera conferencia de la paz en la Haya, los principales estados de la época incluyen ya a la mediación como una forma de resolución de conflictos. En su artículo 4o manifiesta que "el papel del mediador consiste en conciliar las reclamaciones antagónicas y apaciguar los sentimientos de agravio que pueden haber surgido entre los Estados desavenidos".

En el Artículo XII del Tratado Americano de Soluciones Pacíficas Organization of American States se conceptúa a la mediación estableciendo que: "Las funciones del mediador o mediadores consistirán en asistir a las partes en el arreglo de las controversias de la manera más sencilla y directa, evitando formalidades y procurando hallar una solución aceptable. El mediador se abstendrá de hacer informe alguno, y en lo que a él atañe los procedimientos serán absolutamente confidenciales."

Dentro de los conflictos laborales para evitar la violencia y las huelgas en 1913 el Congreso autoriza al secretario de trabajo para nombrar comisionados de conciliación, sin embargo esta medida no evita el autoritarismo de los patronos. En la década de 1930 a 1940 algunas oficinas públicas empiezan a dar servicios de mediación en algunos de los estados. Pero es en 1947 que el Congreso crea una agencia independiente a la cual se la denominó como servicio general de mediación y conciliación en la cual se resolvía generalmente sobre conflictos laborales. Cabe señalar que la intervención del gobierno se limitaba a prestar sus servicios en el campo de la mediación sobre situaciones no muy importantes. A finales de la década de los sesenta aparecen los Centros Comunitarios de Mediación en la mayoría de los estados, los cuales se encargaban de resolver cualquier tipo de conflicto que se presente. Es así como la mediación nace como institución nueva en los Estados Unidos, cuya principal función es la resolución de los conflictos de una manera rápida evitando llegar al procedimiento judicial. Los magníficos resultados que proporcionó este nuevo sistema, especialmente en California, hizo que pronto la mediación se constituya, como instancia obligatoria previa al juicio. Esto quiere decir que, las partes están obligadas a someterse a una instancia previa de mediación, y solo en el caso de no conseguir llegar a un acuerdo podrán iniciar una acción legal vía judicial. Se exceptúan los casos penales.

Posteriormente, a finales de los 70, Inglaterra, incluye el sistema de mediación aplicada por un número reducido de abogados independientes. Pero, es recién en 1989 que una compañía privada se dedica a la solución alternativa de disputas.

En Francia la mediación parte de la figura del Ombudsman, que es un intermediario entre los particulares y los organismos oficiales, comienza en el derecho público para extenderse luego al derecho privado. Los primeros antecedentes dentro del derecho francés se remontan a 1982 donde la mediación toma un nuevo giro dentro del Derecho Laboral. En el Derecho Civil, este país institucionaliza la mediación en 1990.

Ya en América, como parte del revivir de los métodos alternativos para la resolución de controversias, la mayoría de los países Latinoamericanos comienzan a darle nuevo impulso a la negociación, la mediación, la conciliación y al arbitraje, dentro y fuera de la función judicial, como ejemplos interesantes de la actualización de la mediación dentro de la función judicial tenemos a la República Argentina, Colombia, Uruguay y Bolivia, ellos ofrecen interesantes aspectos de modalidades diferentes de implantación de esos medios, con el denominador común de buscar el perfeccionamiento de la justicia.

Dentro de nuestro país tenemos que dentro de la Comisión de Notables reunida en el año de 1994, por motivo de una serie de reformas, la idea nace a partir de la propuesta realizada por el Doctor Jorge Zavala Egas, que fue respaldada por los demás miembros de la Comisión, es decir, hubo consenso sobre la propuesta planteada.

La redacción que propuso la Comisión de Notables fue la siguiente:

"Se reconoce el sistema arbitral y otros mecanismos alternativos para la solución de las controversias" Luego, una vez que el Presidente Sixto Duran Ballen, envía el proyecto de reformas al Congreso Nacional, el 4 de octubre de 1994, por diferentes circunstancias se trataron los asuntos por tres diferentes "paquetes" y en diferentes momentos.

El tema que nos irrumpe, se trató en el segundo paquete de reformas; y es el 11 de enero de 1995, donde se aprueba en primer debate por unanimidad y el 12 de enero de 1995, se aprueba en segundo debate sin ninguna observación.

El 26 de noviembre de 1995, se realiza una nueva consulta popular - convocada por el Presidente de la República el 29 de agosto de 1995 - posterior a la consulta del 28 de agosto de 1994. En ésta consulta, sin ningún justificativo aparente, se incluye en una pregunta que hacía referencia a la Función Judicial, el tema de Medios Alternativos.

El texto de la Consulta Popular y la pregunta referente a la Función Judicial, introduce un inciso, redactado de la siguiente manera:

"Se reconoce el sistema arbitral y otros medios alternativos para la solución de controversias" El resultado de la Consulta Popular del 26 de noviembre de 1995 fue negativo, en la totalidad de sus preguntas.

A pesar de esto, el 16 de enero de 1996, se publica en el Registro Oficial el llamado segundo bloque de reformas, en el cual, como quedó señalado en líneas anteriores, se incluía el tema de los Medios Alternativos. Si nos remitimos al texto constitucional, que regiría entonces, se puede concluir que la publicación del tema de los Medios Alternativos en la Constitución Política, carecería de validez por ser inconstitucional; porque como resultado de la Consulta Popular realizada dos meses antes fue negativo, incluyendo medios alternativos.

A pesar de este análisis antes dicho, el texto de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, definitivamente, en su Art. 191, inciso tercero, decía: "Se reconocerán el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley". Actualmente se lo reconoce de manera similar en la actual Constitución de 2008 en el artículo 97 cuando se habla del uso de la mediación en lo que respecta a la Organización Colectiva sobre los principios de participación en democracia y en el artículo 190 de manera específica cuando se reconoce a la mediación como un medio de solución de conflictos.

La Ley de Arbitraje y Mediación vigente, es Ley de la República desde el 4 de septiembre de 1997, publicaba en el Registro Oficial número 145, esta norma jurídica derogó disposiciones de Arbitraje que se encontraban contenidas en el Código Procesal Civil y la Ley de Arbitraje Comercial, dictada mediante Decreto Supremo No. 735 de 23 de octubre de 1963 y publicada en el Registro Oficial No. 90 de 28 de octubre de 1963 del Ecuador. Además viabilizó la Mediación en el Ecuador, tanto en lo que respecta a Mediación Institucional como a Mediación Comunitaria, establece determinados requisitos y formalidades que deben cumplir tanto Mediadores como Centros de Mediación, para que cumplan con su finalidad en forma completa. (Derecho Ecuador Recuperado de: <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimientocivil/2012/02/28/la-mediacion.>)

Ahora bien, el Código Orgánico de la Función Judicial cataloga a la mediación como un servicio público concerniente a la administración de justicia por parte del Estado.

Dentro de las facultades jurisdiccionales de juezas y jueces se menciona el hecho de procurar la conciliación de las partes, en cualquier estado del proceso; al efecto, pueden de oficio convocarlas a audiencia, a las que deberán concurrir las partes personalmente o por medio de procuradora o procurador judicial dotado de poder suficiente para transigir.

De considerarlo conveniente los tribunales o juezas y jueces podrán disponer de oficio que pasen los procesos a una oficina judicial de mediación intraprocesal con la misma finalidad. Se exceptúan los casos en que se halla prohibida la transacción, y si ésta requiere de requisitos especiales previos necesariamente se los cumplirán, antes de que el tribunal, jueza o juez de la causa homologue el acuerdo transaccional

#### **1.4 Antecedentes de la Mediación.**

La mediación es considerada como una institución compleja y propia, que ha dado lugar dentro de la doctrina al surgimiento de una gran polémica respecto a su naturaleza jurídica. La complejidad le viene en razón de sus diversos componentes: voluntariedad de las partes, procedimentales y jurisdiccionales. Así, vemos que tiene su origen en un acuerdo de voluntades mediante el cual las partes someten sus controversias susceptibles de transacción a la decisión de un tercero llamado mediador; este tercero facilita a las partes a resolver el asunto controvertido, la actividad del mediador se desarrolla a través de un proceso que culmina con un acta que puede ser de imposibilidad de acuerdo, acuerdo parcial o total, lo cual produce efectos de cosa juzgada, pudiendo obtenerse su ejecución forzosa del mismo modo que las sentencias judiciales de última instancia.

El sistema procesal civil ecuatoriano, por norma general ha contemplado, como fórmula para concluir con el litigio, una instancia denominada audiencia de conciliación; con el pasar del tiempo está se ha convertido en un mero trámite al que acuden los abogados para ratificarse en los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en la demanda y la contestación de la misma ante un funcionario judicial, que no es precisamente el Juez.

La Ley de Arbitraje y Mediación se dicta en virtud del precepto constitucional y es ley de la República del Ecuador desde el 04 de septiembre de 1997 (R.O. No.145, 4.9.97), esta norma jurídica derogó disposiciones de Arbitraje que se encontraban contenidas en el Código Procesal Civil y la Ley de Arbitraje Comercial, dictada mediante Decreto Supremo No. 735 de 23 de octubre de 1963 y publicada en el Registro Oficial No. 90 de 28 de octubre de 1963.

La denominada Ley de Mediación y Arbitraje contiene la regulación de lo analizado en textos anteriores y definido como mediación, en los títulos I y II se reseña la mediación como una institución moderna para solucionar conflictos dentro del actual ordenamiento jurídico ecuatoriano. Cabe recalcar que la presente ley viabilizó la Mediación en el Ecuador, tanto en lo que respecta a Mediación Institucional como a Mediación Comunitaria, esto es un aspecto innovador, pues ha permitido reconocer la existencia de la Mediación Comunitaria, lo cual viabiliza que las diferentes comunidades y los sectores urbanos marginales puedan resolver sus diferencias o problemas internos por medio del diálogo y la Mediación, antes que acudan a la

Justicia Ordinaria, con el agregado de hallarnos inmersos en un estado plurinacional e intercultural.

En la actualidad, es de conocimiento general que existe un proyecto de Reglamento General de Aplicación a la Ley de Arbitraje y Mediación, cuya necesidad es latente, a pesar que la misma norma determina un plazo de 90 días para la promulgación por parte del ejecutivo, pero lamentablemente esto no se ha cumplido. La importancia que sugiere la existencia de un reglamento, se basa en lo referente a lo que son procesos, formas y maneras de desarrollo de una mediación. Es más, podría servir como referencia a la aplicabilidad y proceso de la ejecución de actas en caso de no cumplimiento, su nulidad y sucesos dentro de la vía de ejecución como recursos, nulidades procesales y otros.

### **1.5 Características de la Mediación.**

Las características principales de la mediación son:

- 1) La mediación es un procedimiento no obligatorio controlado por las partes.
- 2) En una mediación, no se puede imponer una decisión a las partes.
- 3) La función del mediador consiste en facilitar que las partes lleguen a un acuerdo sobre la solución de la controversia.

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. El mediador les hace conocer a las partes como se va a llevar el procedimiento.

- 4) La mediación es un procedimiento confidencial.
- 5) Por ser confidencial la mediación permite a las partes negociar de manera más libre y productiva, sin temor a la publicidad.

- 6) La mediación es un procedimiento basado en los intereses de las partes.
- 7) En la mediación, las partes se guían por sus intereses comerciales. Así pues, las partes pueden decidir libremente el resultado considerando el futuro de su relación comercial y no únicamente su conducta previa.
- 8) Cuando las partes tienen en cuenta sus intereses y entablan un diálogo, la mediación suele traducirse en un acuerdo que crea más valor que el que se habría creado si no hubiese surgido la controversia en cuestión.
- 9) La mediación, por su carácter no obligatorio y confidencial, entraña un riesgo mínimo para las partes y genera beneficios considerables.
- 10) 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.

## **1.6 Ventajas y desventajas de la Mediación.**

Como he indicado, la mediación es un sistema de resolución de conflictos al que llegan las partes; ayudadas por un tercero imparcial llamado mediador. El mediador facilita a que las partes resuelvan su conflicto, y esto es posible a través de audiencias realizadas fuera de un tribunal judicial, y dentro de un lugar neutro en donde las partes se sientan cómodas.

De las características de la mediación se pueden concluir las ventajas y desventajas; entre ellas tenemos:

## **Ventajas.**

Equitativa.- Los procedimientos controversiales usualmente terminan con un ganador a expensas del perdedor.

La mediación se adapta a las necesidades de las partes y busca satisfacer sus intereses. Desde luego ello implica que ambas partes concedan algo en beneficio del otro; pero siempre esta alternativa es mejor que el riesgo del final devastador de un juicio.

Ágil.- Un conflicto, que por vía judicial demoraría en resolverse varios años, en mediación puede requerir de una sola audiencia para concluirse.

Democrática.- Las partes tienen el poder de decisión.

La mediación significa una suerte de autogobierno frente a una administración de justicia engorrosa y formalista, lenta, costosa y en muchos casos corrupta. No es el juez, árbitro o tribunal, quien resuelve por ellas. La mediación, al igual que la negociación directa, recupera para las partes la capacidad y competencia de acordar una solución que convenga a sus intereses. Incrementa la participación de los ciudadanos y facilita su acceso a la justicia.

Económica.- La mediación, por su dinámica, significa ahorro de dinero, tiempo, pero sobre todo evita la carga emocional de soportar el angustioso y desagradable pleito. Previene y resuelve los conflictos en el menor tiempo posible y con el menor costo.

## **Desventajas.**

Tal como sostienen Elena I. Highton y Gladis A. Álvarez que los aspectos en contra de la aplicación de la mediación son los siguientes: Desequilibrio de poder entre las partes ya que en un conflicto judicial se parte de que el litigio es entre personas con similar poder y en igualdad, siendo el juez el que bilateralice el conflicto. Falta de representación para dar consentimiento: los individuos se presentan a la mediación solos, hablan y arriban a acuerdos que no siempre

son beneficiosos. Falta de fundamento para la posterior actuación judicial: si por ejemplo las partes suscriben el acuerdo y luego por incumplimiento o para modificarlo se presentan al juez, él no tendrá fundamento para hacerlo. Falta de neutralidad: según mi opinión también puede ocurrir que el mediador no sea del todo imparcial en determinados casos que lo afectan personalmente.

Un problema que atañe en particular a Latinoamérica es que debido a que no se dictan sentencias en los casos de mediación, no se sientan precedentes jurídicos y no se desarrolla jurisprudencia. El resultado es que ello impide que se legisle con la rapidez necesaria para lograr un ordenamiento jurídico flexible, es decir que el buen éxito de la mediación podría afectar al sistema de impartición de justicia, haciéndolo más obsoleto e inadecuado para las nuevas situaciones.

Por otro lado, este nuevo proceso de resolución colaborativa de conflictos involucra el riesgo de ser entendida como una panacea, esto es, como remedio o solución para cualquier tipo de conflicto, no siendo útil, sin embargo, de acuerdo a sus principios éticos fundantes, en aquellas situaciones en las que existe un desbalance exagerado de poder entre las partes, que no es posible que sea equilibrado por el mediador. La Mediación padece, de la falta de un marco legal que asegure la calidad técnica y ética de los mediadores, así como los espacios y formas adecuadas para su ejercicio. (Barboza, 1999)

**CAPITULO 2**  
**LA MEDIACION EN EL ECUADOR**

## 2.1 La Mediación en el Ecuador.

Nuestra Ley de Arbitraje y Mediación en su artículo 43, nos dice que “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” (Congreso Nacional, 1997, p. 14)

De este modo, es importante conocer cuándo procede la Mediación, por lo que el artículo 46 de la Ley de Mediación y Arbitraje, señala que 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 (...);
- 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. (Congreso Nacional, 1997, p. 20)

También es importante señalar qué personas pueden solicitar la mediación, así el artículo 44 del mismo cuerpo legal, menciona que:

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, 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 poder. (Congreso Nacional, 1997, p.20)

Además se debe tener en cuenta cuándo es válida la mediación, para ello el artículo 48 de la Ley de Mediación y Arbitraje, determina que:

La mediación prevista en esta Ley podrá llevarse a cabo válidamente ante un mediador de un centro o un mediador independiente 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. (Congreso Nacional, 1997, p. 22)

En consecuencia, es considerable tomar en cuenta que el mediador es un tercero neutral, que facilita la comunicación de las partes, para que lleguen a un acuerdo mutuamente satisfactorio.

Mediación es una palabra que se utiliza en un sinnúmero de espacios y contextos, con un significado distinto en los diferentes ámbitos, lo que obliga a clarificar la perspectiva en que esté situada y aproximarse al concepto o definición del quehacer social. En nuestro caso debe estar orientado hacia la ciencia jurídica dentro del área del derecho.

Lamentablemente, el sistema de resolución de conflictos en cuanto a mediación en nuestro país es ineficaz ya que se ingresan a los tribunales de justicia más causas de las que se resuelven; la duración de los procesos excede el tiempo legal, a los que debe sumarse otro tanto para lograr la ejecución de las sentencias; y el costo de litigar es elevado.

En un sentido amplio la mediación es una institución vigente desde siempre, en la forma de encarar los conflictos entre las personas o grupos y puede ser aplicable a cualquier ámbito y por todas aquellas personas que en su quehacer cotidiano trabajen en situaciones en las que se presentan o pueden presentarse, de cualquier forma conflictos de índole interpersonales.

Actualmente el proceso de mediación se define por diversas áreas, ya sea cuando el conflicto asume un papel predominante en las relaciones familiares, penal, tránsito, administrativo, escolar, político, social, o en el ámbito empresarial y siempre que la búsqueda de alternativas exija la intervención de una tercera persona que valore la comunicación entre las partes para llegar a una solución del conflicto.

### **2.1.1 Perfil del Mediador.**

- Compromiso hacia la resolución pacífica de los conflictos.
- Neutralidad.
- Confidencialidad.
- Comunicación.
- Estrategia.
- Creatividad.

### **2.1.2 Funciones del Mediador.**

- Fijar las reglas y condiciones para el proceso de mediación.
- Prestar su colaboración en el proceso de mediación y actuar en forma imparcial ante las partes.
- Facilitar y garantizar la comunicación, el intercambio de ideas, el diálogo con respeto entre las partes.
- Motivar y apoyar a las partes para que ellos mismos dialoguen y encuentren soluciones.

### **2.1.3 Carácter de la Mediación.**

- Asistencia de un tercero imparcial.
- Voluntaria.
- Ágil.
- Económica.
- Se da en materia transigible.
- Extrajudicial.
- Definitiva.
- Confidencial.
- Flexible.

Cuando entre las personas se suscita un conflicto, lo ideal es que acuda a un método colaborativo para solucionar el problema, lo que no siempre es fácil pero merece un esfuerzo, especialmente si la disputa llega aun punto muerto o si las partes deben apoyarse una en la otra en el futuro. Cuando esto ocurre, la solución está en la mediación. (Kressel, 1989)

En resumen, la mediación es una alternativa diferente para solucionar los conflictos, en la medida que introduce una cultura de paz porque las personas evitan en el proceso un desgaste emocional y moral que comprometa su salud, y buen nombre. Además, es una alternativa ágil y económicamente viable. Es decir, demora menos que el tiempo de un juicio y tampoco se requiere de recursos cuantiosos.

### **2.2 La Mediación en la Constitución de la República.**

La Constitución ecuatoriana parte enfatizando, dentro de sus principios fundamentales, el derecho de sus habitantes a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción; al hablar de cultura paz nos referimos obviamente a la mediación, como un importantísimo elemento que la constituye.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 190, reconoce a la mediación como un método alternativo para la solución de conflictos. Este tipo de procedimientos se aplican con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.

La mediación es participativa, por lo tanto fortalece un sistema democrático y por otro lado mejora las condiciones de igualdad en el acceso al sistema de justicia. La Constitución de Montecristi ha entendido ese precepto otorgando a las organizaciones, la facultad de desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que la ley lo permita. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 97).

Antes de la promulgación de la Ley de Arbitraje y Mediación, todos los trámites, procesos y conflictos sustanciaban los jueces ordinarios, funcionarios de la Función judicial o sistema jurisdiccional como también se lo conoce; quienes eran los encargados de tramitarlos y resolverlos. Ecuador ha sabido reconocer el íntegro valor que ofrece la mediación, que no se limita solamente a buscar una solución a un problema o conflicto, sino que además es capaz de restaurar las relaciones que se han visto deterioradas por la confrontación

Debido a la falta de celeridad en despachar los casos, en el año de 1997 se expide la Ley sobre esta materia, con lo cual surge estos mecanismos alternativos de solución de controversias y conflictos que da la posibilidad de concurrir las partes que se encuentran en contradicción acudiendo a los centros autorizados de mediación y arbitraje, para resolver desacuerdos de carácter público o privado ocasionando resultados positivos, en la medida en que se trata de evitar e iniciar litigios, juicios o acciones judiciales que conllevan gastos y tiempo de demora debido a que las partes desean resolver lo más pronto posible sus controversias, dando inicio a la mediación o el arbitraje, así sus problemas pueden ser resueltos de una manera más ágil y rápida.

Nuestra sociedad ha tomado conciencia de la crisis que sufre la función judicial por el exceso de causas y por ello, se ha fortalecido el fundamento de que los métodos alternativos de solución de conflictos constituyen procedimientos ventajosos por su celeridad y condiciones; en este sentido, los legisladores han tratado de incorporarlos para su aplicación efectiva.

### **2.3 La Mediación en Colombia.**

Colombia ha sido considerada históricamente como uno de los pioneros en materia de arbitraje, no solamente por haber tenido una legislación moderna y avanzada que de hecho sirvió de base a otros estatutos de arbitraje en América Latina sino además por haber tenido un desarrollo doctrinal y jurisprudencial abundante en la materia. Podemos afirmar que en Colombia existe una cultura arbitral con un número importante de operadores del arbitraje (árbitros, asesores y centros de arbitraje) y que la cantidad de asuntos que se someten a los tribunales de arbitramento son los más altos en la región.

En los últimos años, sin embargo, diversas situaciones, y particularmente las decisiones de los altos tribunales, han llevado el marco normativo del arbitraje en Colombia a una categoría de simple conjunto de normas e interpretaciones que distan mucho de constituir un verdadero sistema. Los vacíos e inconsistencias son notables; la voluntad de las partes ha perdido terreno en pro de una judicialización del arbitraje: la línea que diferencia al árbitro del juez es cada vez más tenue, y el formalismo campea en los procesos arbitrales.

Sin embargo, la creatividad de un número importante de árbitros y usuarios del arbitraje, por una parte, y algunas decisiones judiciales que han marcado pautas importantes particularmente en materia de arbitraje internacional, han dado un segundo aire al arbitraje que ha permitido, en alguna medida, mantener la tendencia de llevar a arbitraje un número importante de controversias.

Colombia no es ajena a la globalización ni a la tendencia de modernización de las normas arbitrales que se observa en América Latina. No solamente es un asunto de seguridad jurídica, sino también de competitividad. La adopción de estatutos modernos de arbitraje es impulsada, entre otros, por el deseo de promover y atraer la inversión y de tener un verdadero sistema de arbitraje que sea fácilmente reconocible por obedecer a parámetros internacionalmente aceptados, pero también como un sistema de promover el país como sede de arbitraje con todo lo que ésta elección conlleva, es decir un estado con gran número de Tribunales Arbitrales.

## **2.4 La Mediación en Chile.**

Juristas Chilenos defensores de los Sistemas de Mediación y Arbitraje afirman que:

Es de conocimiento Universal que el Derecho Chileno ha servido de base para la fundamentación del Derecho en el Ecuador, tanto es así que el primer Código Civil Ecuatoriano, se inspiró para su promulgación en el Código Civil Chileno y en sus principales instituciones, por esta razón es importante tomar en cuenta el criterio que los autores Alberto Chacón Oyanedel y Rodrigo Bosques Corvalán, que en sus consideraciones preliminares hacen sus comentarios con respecto a la mediación comercial en Chile y América Latina dicen:

“Hasta el 29 de septiembre de 2004, el sistema arbitral comercial en Chile se encontraba regulado en forma exclusiva por disposiciones cuyo origen data en las postrimerías del siglo XIX, agrupadas en códigos de orden procesal, los que definen el ejercicio de la judicatura ordinaria, y en aquella normativa que la actividad privada, realizada en torno a los diversos centros locales de arbitraje, ha desarrollado para la satisfacción de sus necesidades arbitrales, pero sin contar en propiedad con una normativa especialmente adecuada a los imperativos jurisdiccionales que impone la creciente actividad de las relaciones comerciales”.

## **2.5 Análisis del Derecho Comparado.**

La mediación, como institución, fue impulsada en América Latina desde la década de los años 90 del siglo pasado, por diversos actores de los distintos países y organismos internacionales, debido a que el acceso a la justicia denotaba situaciones como el número insuficiente de judicaturas, las dificultades de acceso geográfico de la población a la administración de justicia formal y desconfianza en las instituciones del Estado.

El Ecuador posee precedentes legislativos que datan del año 1963, donde se dicta una ley especial que hacía referencia a un procedimiento alternativo para la solución de conflictos (a pesar de no ser la mediación), denominada Ley de Arbitraje Comercial, que regulaba el sistema arbitral como medio idóneo para la solución de conflictos entre comerciantes.

En el año de 1995, se implementa en Ecuador un Programa Nacional de Apoyo a la Reforma de la Administración de Justicia, conocido como Projusticia, con la finalidad de canalizar y administrar recursos internacionales para la reforma del sector justicia que ya venía en decadencia. Projusticia promovió proyectos como la creación de los centros de mediación en las Cortes Superiores de Justicia, de la Procuraduría General del Estado, de las municipalidades y comunidades. En ese año, auspicia la creación de cinco centros en convenio con el Centro para la Investigación y el Desarrollo de los Movimientos Sociales (CEDIME).

En 1997 se aprueba la Ley de Arbitraje y Mediación - en adelante LAM - norma que viabiliza la Mediación en el Ecuador, tanto en lo que respecta a Mediación Institucional como a Mediación Comunitaria, estableciendo determinados requisitos y formalidades que deben cumplir tanto mediadores como Centros de Mediación, para que cumplan con su finalidad en forma completa.

Ecuador, Colombia y Chile en mayor o menor medida se cumplen con todos los presupuestos legales de la Ley de Arbitraje y Mediación de cada país, lógicamente Ecuador al haber adoptado en el año 2006 una nueva estructura con la Codificación de la Ley de Arbitraje y Mediación, está creando recién experiencia y jurisprudencia arbitral y mediadora, no así Colombia que fue la pionera en utilizar el sistema arbitral en la región andina, pues su legislación fue tomada como base inclusive por nuestra legislación, que tiene bien estructurado el sistema arbitral digno de ser tomado como modelo.

El laudo es el resultado de la intervención de una tercera persona denominada mediador o árbitro, que conduce y orienta a la solución de un conflicto sea individual o colectivo entre las dos partes. El laudo arbitral es aquel que pronuncian los árbitros designados en el compromiso. Ha de ser conforme a lo alegado y probado, y dictado en la misma forma que las sentencias de los jueces de primera instancia. (Cabanellas, 2012)

De esta manera el árbitro opera siempre ligado a la mediación. La diferencia es que mientras la jurisdicción del juez viene marcada por la ley, la jurisdicción del árbitro viene dictada por la autonomía de la voluntad.

La mediación en Colombia, se puede distinguir un asunto muy especial, que se propuso en el sector de Telecomunicaciones como una innovación muy importante en la que el Órgano Estatal Regulador iba a tener la facultad de Arbitrador, para tratar los problemas surgidos entre operadores, con la seguridad de que el árbitro elegido debía ser un experto en la materia, y que

por su naturaleza tendría una clara comprensión del conflicto que se debate, ya que se contaba con el soporte técnico de profesionales y personal de apoyo, así como de los asesores externos, que ostentaban los conocimientos profesionales adecuados y las perspectivas del sector, por lo que ésta facultad en la práctica, se iba a constituir como una magnífica ventaja para los operadores de servicios de telecomunicaciones que acudían al arbitraje ante el Organismo Regulador, pero lamentablemente éste proyecto no contó con la aprobación de los organismos competentes para sacar a la luz un proyecto que hubiera servido de ejemplo y de base para el sector de telecomunicaciones en América Latina.

En el Ecuador en cambio se está demostrando que es un mecanismo ágil, hasta que el tribunal arbitral dicta el laudo, pero que el vacío existente en la ley para determinar claramente, que en caso de que una de las partes mediante acción demande la nulidad de laudo ante la función ordinaria y que únicamente es de revisión del laudo, hizo que se vuelva un trámite lento y engorroso.

La poca importancia que se le dio en un comienzo y el desconocimiento, hicieron que ésta acción vaya de paso en paso por las Salas de la Corte Provincial y la Corte Nacional, llegando inclusive a casación; pero ya han habido pronunciamientos al respecto, ya existe mayor conocimiento del proceso arbitral, ya se va ganando más terreno, ya los funcionarios de la Función Judicial, se van dando cuenta de que es un procedimiento que hasta los ayuda a aligerar la carga de procesos, que les va dando más espacio para evacuar las causas judiciales; ya se está determinando que para que un proceso vaya a casación o con recurso de hecho, tiene que ser un juicio o proceso judicial de conocimiento, que no lo es la nulidad de laudo arbitral, puesto que la nulidad es un trámite especialísimo de revisión, para determinar si el laudo no se encuentra afectado por vicios en el procedimiento.

En cuanto a Chile, se demuestra que no en vano, ha sido tomada su legislación como modelo para otros países como por ejemplo el Ecuador, que tomó de legislación el Código Civil, el procedimiento arbitral gracias a la modificación de la Ley de Arbitraje de 29 de septiembre de 2004, que estableció las reglas del Arbitraje Internacional, basado en la norma CIADI, y que ha establecido un Centro de Arbitraje Internacional para América Latina, ha dado un gran salto, ya que inclusive en éste país se está incursionando ya con el "ARBITRAJE ON LINE".

**CAPITULO 3**  
**EL DERECHO LABORAL**

### 3.1 El Derecho Laboral.

Para poder referirme acerca del derecho laboral, a continuación citaré los siguientes autores:

“Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de Derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.” (Aczel, 2001, p.18).

“Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Trueba, citado en Campos, 1997, p.93).

“Rama del Derecho que, en forma principal, se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios” (Thayer y Novoa, 1980, p.25).

En un sentido más amplio, el derecho laboral se ocupa de regular las relaciones entre particulares, ya sea que estos intervengan de manera individual o de manera colectiva, esto se lo permite catalogar como un Derecho Privado aunque se reconozca la intervención del Estado para limitar la voluntad de cada parte en beneficio de la más débil. Sin embargo, el derecho laboral no deja de pertenecer al Derecho Público ya que organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores. Mientras que el Derecho Privado establece las normas sobre los contratos individuales.

Uno de los procesos históricos de mayor relevancia que marcaron el desarrollo de la humanidad y en especial del trabajo fue el periodo de la esclavitud, que se conoce como la explotación del hombre por el hombre. Según como se desarrollaron las culturas y fueron evolucionando los pueblos, fueron los esclavos quienes se revelaron a sus amos, por la explotación desmedida que existían en aquellas épocas. Y gracias a ellos ahora en día los trabajadores tienen derechos como obligaciones que pueden verse en esa época como vivíamos, pero que han constituido evoluciones normativas importantes.

Así tenemos como antecedentes más importantes en la historia como los que se veían se daban en Alejandría, Grecia y Roma.

### **Alejandría.**

La ciudad de Alejandría, por derecho propio, tiene un puesto importante en la historia, porque fue un centro y pilar fundamental de la cultura antigua. Por su situación geográfica, ubicada frente al mediterráneo, fue una ciudad privilegiada para el comercio, cultura y transporte, permitió fundir en una sola, las más diversas civilizaciones de la época, el desarrollo de las actividades industriales y comerciales, llegando a ser el crisol cultural del mundo antiguo y el centro de Egipto, que era la civilización dominante de aquellos tiempos.

“La gran evolución que tenía esta ciudad por su ciencia y tecnología, permitieron que sobresalga de las demás ciudades de su época, tanto fue el desarrollo, que existían gran número de obreros que vivían con sus familias, grupos humanos que por sus innatas inquietudes y anhelos, llegaron a organizarse en elementales corporaciones ya asociaciones de resistencia contra la explotación, logrando incluso instaurar paralizaciones o huelgas para conseguir la atención a sus aspiraciones.”

### **Grecia.**

“En esta ciudad el trabajo manual era normal entre sus habitantes, pero como en las demás culturas también se desarrollaron en el ámbito cultural y militar. En su tiempo los griegos por su predominio militar conquistaban grandes territorios, los dominaban y en si esclavizaban a la gente de dichos territorios. La cual los griegos dejaron de ejecutar labores manuales y de realizar en fin cierto tipo de obras, dejando en las manos de los esclavos el trabajo más duro y ellos se desplazaban al campo cultural, militar y sobre todo de la dirección de los trabajos que realizaban sus esclavos.”

## **Roma.**

Esta ciudad creció gracias a las conquistas y campañas militares formando así un gran imperio, para luego constituirse en una de las civilizaciones más importantes del mundo antiguo. Roma tuvo una gran importancia en el campo político, principios jurídicos y normas legales muy desarrolladas, las cuales fueron como bases fundamentales en muchos países occidentales, los cuales hasta la actualidad nos basamos en muchos principios fundamentales de la ley romana que se aplica hasta en la actualidad en algunos países en especial en el nuestro.

La vida romana estuvo dedicada a una actividad pastoril y agrícola, la cual fue fundada en el año 753 antes de nuestra era, por Rómulo y Remo. Pero en lo que tiene que ver en lo militar y cultural, tomaron pueblos nativos para su invasión y en los cuales radicaban para construir el imperio romano. Con el desarrollo de la ciudad de Roma existió una gran división de clases sociales podríamos decir que era los patricios y los plebeyos, los cuales se caracterizaban por que los patricios que eran descendientes directos de fundadores de Roma y los plebeyos que era una clase mucho menos importante que no tenían influencia en el medio político, como por lo cual estaban encargados de la agricultura y construcciones. La cual es sorprendente saber que las grandes construcciones romanas fueron hechas por los plebeyos que eran los esclavos y bajo dirección de los patricios que como se menciona era descendientes de fundadores de la gran Roma y tenían más derechos que los plebeyos.

Luis Salgado establece que: Por la reclamación de varios grupos de los plebeyos, se dio la extensión de las XII tablas, las cuales reconocían las obligaciones y derechos de los esclavos. Los colonos fueron de gran importancia en esta época, ya que por medio de ellos se permitió mejorar la vida de los esclavos, en su forma y con el paso de los años desapareciendo en si la esclavitud que existía en aquel entonces. En esta época existieron muchas normas jurídicas las cuales hasta en la actualidad en algunos países toman como pilar fundamental el Derecho Romano. (p.249)

Dentro de las características del Derecho Laboral puedo mencionar las siguientes:

Es un derecho protector, ya que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.

Es una garantía social, ya que genera condiciones para el ejercicio de sus derechos.

Es un derecho expansivo, ya que respalda los derechos del menos protegido, que en este caso sería el trabajador.

Es actual, ya que aún se encuentra en formación.

### **3.2 El Derecho Laboral en Ecuador.**

El derecho laboral surge como respuesta a la desigualdad de las partes que se encuentran vinculadas por una relación laboral, frente a lo cual es necesaria la intervención estatal para poner dicha relación, a favor de la parte más débil.

La primera ley laboral que apareció en el Ecuador fue en el año 1903 por medio de la cual, se fijó la jornada máximo en ocho horas diarias y seis días por semana; los recargos por horas excedentes de trabajo y también el desahucio.

La segunda ley expedida en 1921, se refiere a las indemnizaciones que se otorgarán cuando existan accidentes de trabajo y señala el procedimiento en las controversias laborales.

En el año 1927 se promulga la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, la cual se refiere a la obligación de cada empleador de asegurar las mejores condiciones para la salud y la vida de sus trabajadores.

En el año 1928 se expide la Ley de Contrato Individual de Trabajo, la cual dispone que en los contratos de plazo indefinido ninguna de las partes puede darlo por terminado sin previo aviso escrito con 30 y 15 días de anticipación según sea el empleador o el trabajador quien presente dicho aviso. También se expidió la Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo y la Ley de Procedimientos para las Acciones de Procedimientos del Trabajo.

Subsiguientemente, se crearon una serie de Derechos y obligaciones de la parte empleadora y trabajadora, para que en el año 1938 se expida el primer Código del Trabajo en nuestro país. Dicho Código de Trabajo desde ese año, ha requerido de una serie de codificaciones para incorporar todas las reformas a las leyes vigentes dentro del Ecuador.

De esta forma, estas leyes se han ido acoplado cada vez más al trabajador, para así evitar la explotación de los empleadores los cuales en ese entonces se manifestaban mediante huelgas, exigiendo sus derechos, para de alguna manera, ser tomados en cuenta.

### **3.3 Conflictos dentro del campo laboral.**

En cuanto a nuestra legislación, dentro de la materia laboral se hace referencia a varios conflictos laborales los cuales surgen como una disputa de los derechos o intereses que se susciten entre los trabajadores y los empleadores. Dentro de los conflictos laborales más importantes que se encuentran estipulados en nuestra Ley, tenemos el desahucio, el visto bueno y el despido o abandono intempestivo.

#### **3.3.1 El Desahucio.**

El desahucio es un acto jurídico unilateral, en el cual una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato, lo cual se lo debe presentar con anticipación y en las formas que determina la Ley, este aviso anticipado tiene como finalidad, evitar que el trabajador se encuentre bruscamente sin su trabajo o en el otro caso, que el empleador se quede sin una persona que preste sus servicios hacia su empresa.

Dentro del procedimiento que se debe seguir para que se realice el desahucio es el siguiente:

Se debe presentar la solicitud de desahucio ante el inspector o subinspector del trabajo del lugar;

Esta solicitud debe ser escrita y patrocinada con la firma de un abogado;

Se deben acompañar las cédulas del solicitante y la certificación del IESS de estar al día en el pago de las obligaciones respecto al trabajador cuyo desahucio se tramita;

El inspector de trabajo notificará el desahucio a la otra parte dentro de las 24 horas siguientes;

Si el trabajador tiene derecho a la bonificación del 25% por año de servicio, se procederá a realizar la liquidación correspondiente por parte del inspector del trabajo y el empleador deberá consignar el valor liquidado dentro del plazo de treinta días. Si no lo hiciere, el desahucio no surtirá efecto alguno.

### **3.3.2 El Visto Bueno.**

El visto bueno se puede definir como la resolución del Inspector del Trabajo, explicando que considera que son legales las causas solicitadas por el trabajador o por el empleador para dar por terminada la relación laboral.

El trámite que se sigue para que se realice el visto bueno es el siguiente:

Se presenta la solicitud por parte del empleador o del trabajador ante el Inspector del Trabajo, dicha solicitud se la acompaña con la cédula de ciudadanía, nombramiento y RUC del empleador, certificado de cumplimiento de obligaciones conferido por el IESS cuando el empleador lo solicita.

Notificación a la parte contraria en 24 horas, acompañada de la providencia y copia de la solicitud.

Se concede dos días para contestar.

Se realiza una investigación en el lugar de trabajo.

La resolución del Inspector del Trabajo se la concede en el término de tres días, en la cual, acepta o niega el visto bueno para de esta manera dar por terminada la relación laboral.

La resolución tomada por el Inspector no quita el derecho de acudir ante los Juzgados de Trabajo y su informe tendrá validez dentro de las pruebas valoradas en el juicio. Así: "...la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio..."

### 3.3.3 El Despido o Abandono Intempestivo.

El despido intempestivo es cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin existir causa alguna, separando al trabajador de su lugar, sin seguir algún procedimiento establecido por la ley. Mientras que el abandono intempestivo se da cuando el trabajador toma la decisión de dejar de concurrir al trabajo sin aviso previo o sin ninguna causa.

En los dos casos, el contrato de trabajo antes realizado, termina por actitud unilateral del trabajador o del empleador, pero la parte que realiza este acto, debe pagar a la otra, cierta indemnización establecida por la ley.

El despido intempestivo se configura por las siguientes causas:

- Terminar el contrato a pesar de haber notificado al trabajador con el desahucio pero con una anticipación menor a los treinta días;
- Desahuciar a trabajadores en un número mayor al permitido;
- Dejar de proporcionar los materiales al trabajador;
- Cambiar al trabajador de ocupación sin su consentimiento, siempre que éste lo reclame dentro de los 60 días posteriores;
- Sancionar al trabajador con la suspensión del contrato;
- Terminar el contrato sin haber tramitado legalmente el desahucio;
- No llamar al trabajador para laborar en una nueva temporada;
- No recibir al trabajador a su retorno de una licencia legal;
- Terminar el contrato sin haber tramitado antes el visto bueno previsto en la Ley.

El abandono intempestivo se configura de la siguiente manera:

- Cuando se da por terminado el contrato con alguna causa, pero sin haber tramitado el visto bueno;
- Cuando se deja de asistir injustificadamente al trabajo por más de tres días;
- Cuando se da por terminado el contrato pero sin desahucio;
- Cuando por alguna causa y en general se da por terminado el contrato de manera ilegal.

Adicionalmente, si por orden del empleador, un trabajador es cambiado de su ocupación actual, sin su consentimiento, se entiende ésta orden como despido intempestivo, así lo determina el artículo 192 del Código del Trabajo.

Para Cabanellas: (2002) Si dada la índole del nuevo trabajo, por razones circunstanciales, resulta inadecuado al cambio, se justifica que el trabajador se considere en situación de despido, como también cuando el traslado represente una rebaja en la remuneración, por la injuria que causa a los intereses de éste...

**CAPITULO 4**  
**MEDIACIÓN EN LOS JUICIOS LABORALES**

#### **4.1 Mediación en los juicios laborales.**

La práctica de un medio alternativo de resolución de conflictos como lo es la mediación dentro de un proceso laboral se puede iniciar antes de presentada la controversia, una vez presentada y también en las diferentes instancias de un trámite judicial.

La mediación en los juicios laborales consiste en un conjunto de métodos que promuevan la resolución de un conflicto que tengan las partes, para que un tercero neutral, intervenga para dirigir el conflicto y de esta manera llevarlo a una solución.

La mediación es válida cuando se lleve a cabo ante un mediador calificado por un centro de mediación. Esta persona debe contar con el perfil de ser una persona neutral, confidencial, comunicadora, estratégica y creativa para así poder hacer llegar a las partes a una solución. Este no puede decidir por las partes, no puede perder la calma ni el control y tampoco puede apoyar a una de las partes poniéndose en contra de la otra.

El procedimiento que se debe seguir para una mediación es el siguiente:

- Solicitud de mediación.
- Designación del mediador.
- Citación.
- Audiencia de Mediación.
- Presentación y discurso inicial.
- Definir el conflicto.
- Acuerdo Total, Parcial, o Desacuerdo.

Este tipo de resolución de conflictos termina al realizar las siguientes actas:

- Acta de acuerdo total: cuando las dos partes están de acuerdo en la totalidad del conflicto.
- Acta de acuerdo parcial: cuando se ponen de acuerdo en una parte del conflicto.
- Acta de imposibilidad de acuerdo: cuando las partes no se ponen de acuerdo en ningún punto del conflicto.

El valor de estas actas se da como el de cosa ejecutoriada, el mismo que se deberá cumplir en su totalidad ya que constituye como cosa juzgada. Y en el caso de no llegar a ningún acuerdo dentro de la mediación se procederá al debido proceso judicial como lo dispone la Ley.

También se puede utilizar la Mediación en el caso de la contratación colectiva, prevista en el Código del Trabajo, para ello existe en el Ecuador, la Dirección de Mediación Laboral, que es la instancia encargada de atender las peticiones de los gremios de trabajadores.

De lo anotado, se puede evidenciar que a pesar de que los ciudadanos palpamos la realidad de la falta de celeridad y por lo tanto, tardío reconocimiento de derechos, en la función judicial; utilizamos en un mínimo porcentaje la Mediación como un medio alternativo para resolver nuestros conflictos laborales.

La Guía para la mediación laboral establece que: Al parecer, a las partes enfrentadas les cuesta mucho ir más allá de las peticiones y demandas que respectivamente aspiran y que han calculado que les beneficia en la disputa en curso. En este punto, la labor de la mediación consiste en ayudar a las partes a clarificar todos los aspectos mencionados, los intereses propios y de la otra parte, sus prioridades y sus posibles pérdidas en caso de no llegar a un acuerdo.

Consecuentemente, como en casi todos los conflictos, los canales de comunicación son fundamentales para conocer la posición de las partes y llegar a una solución del inconveniente. En este proceso de comunicación, incluso se podría evitar la intervención de un tercero externo, si es que en cada organización, empresa o institución empleadora, se contara con una persona que escuche las inquietudes de los trabajadores y a su vez de a conocer las apreciaciones del empleador al respecto, con el fin de llegar a un acuerdo satisfactorio y evitar tercerizar el problema.

Lo fundamental, radica en la difusión para entendimiento de la sociedad, de que al llegar a acuerdos y evitar judicializar los conflictos, el beneficio es para todos, descongestionamos las unidades judiciales, ahorramos tiempo y costos y fortalecemos la cultura del diálogo.

## **4.2 Proceso laboral.**

Mediante el proceso laboral permite que exista una manera de solucionar las controversias, conflictos y desacuerdos entre los trabajadores y los empleadores. En donde existe la autoridad especializada, la cual se encargará de administrar justicia entre las dos partes.

Dentro del proceso laboral existen principios, competencia y jurisdicción. La competencia se determina por razón de la materia, territorio, función y cuantía. La jurisdicción es la potestad que tiene el juez, para ejecutar las leyes, resolviendo los conflictos que se le presenten primando la elección del demandante.

Dentro de los principios que contempla nuestra Constitución existen los siguientes:

**Principio de Concentración:** Este exige que se realice las diferentes diligencias probatorias, en el menor número posible de audiencias.

**Principio de Celeridad:** Los términos o plazos que se encuentren en el procedimiento laboral no se pueden prorrogar, sin embargo, se pueden presentar excepciones, las cuales se las debe analizar.

**Principio de Equidad:** Este principio lo aplica el Juez en todo el proceso que se lleva a cabo, esta cumple una función correctora e interpretativa de la Ley.

**Principio de Economía Procesal:** Su objetivo es tratar de reducir tanto tiempo como gastos en general dentro de un proceso.

**Principio de Irrenunciabilidad:** Este principio establece la imposibilidad de privarse los derechos concedidos por nuestra Ley.

**Principio de Oralidad:** Este principio se refiere al método procesal en el cual la palabra constituye el modo de comunicarse y expresarse dentro del proceso.

**Principio Protector:** Este es el principio más importante del Derecho Laboral ya que es el que consiste en proteger más los derechos del trabajador frente a los del empleador, que por lo general tiene más obligaciones y menos derechos que el primero.

### **4.3 Audiencia Preliminar de Conciliación.**

La audiencia preliminar de conciliación se orienta a establecer el objeto procesal y la solución última, siendo significativo lograr un acuerdo entre las partes, remediar algún incidente, fijar las pruebas, etc., a fin de lograr su función. Esta constituye una expresión de la oralidad, cuya trascendencia es innegable, pues es una forma auto compositiva, que permite finalizar los litigios laborales. La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle, en procura que la intermediación sea efectiva, ya que se entiende que es un funcionario capacitado para llevar con éxito la conciliación.

En la audiencia preliminar de conciliación, en primer término se procede a su instalación, el objeto de esta Audiencia es el de contestar a la demanda, formular pruebas y determinar el objeto del juicio. Debe llevarse a efecto en el término de quince días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. Cuando se cite por la prensa el término rige desde la fecha de la última publicación. Si existiere acuerdo en la parte inicial de la Audiencia, el acuerdo será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria; si no es posible la conciliación el demandado debe contestar a la demanda en forma escrita, “sin perjuicio de su exposición oral”, pudiendo reconvenir a la pretensión del actor siempre que esta fuere conexa, y en caso de existir dicha reconvenición el actor en la misma audiencia da contestación a la reconvenición.

En esta audiencia se debe solicitar la práctica de pruebas, debe señalarse día y hora para la práctica de las mismas, dentro del término improrrogable de quince días. El solicitante deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita en la misma audiencia.

En la audiencia preliminar de conciliación se debe señalar día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contados desde la fecha de realización de la audiencia preliminar, se puede diferir esta audiencia por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. El juez de oficio, puede ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio.

#### **4.4 Audiencia Final.**

En esta audiencia en primer lugar se procede a la instalación de la Audiencia, luego la recepción de la confesión judicial, la declaración de testigos, las repreguntas a los testigos y la presentación de los alegatos en derecho, se puede presentar prueba de carácter documental hasta antes de los alegatos. El juez tiene facultad para suspender esta audiencia por fuerza mayor o caso fortuito. La sentencia debe expedirse en el término de diez días de concluida la Audiencia.

## CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado la presente investigación sobre los Fundamentos teóricos y prácticos de la mediación laboral, he podido llegar a las siguientes conclusiones:

- La mediación no debe ser vista, como un sistema que se sobrepone a la justicia ordinaria, que compite con ella, simplemente colabora con ella, la descongestiona permitiendo que los jueces resuelvan con eficacia otros procesos judiciales de mayor dificultad.
- A través de la mediación se abre un espacio de solución de conflictos, teniendo como objetivo la solución de las controversias que puedan generarse entre las entidades, el sector público-privado y entre estas y sus contratistas teniendo como base legal a la ley de arbitraje y mediación lo que permitirá que las personas puedan acceder a estos mecanismo establecidos en la constitución, para que las partes litigantes puedan gestionar y lograr un acuerdo libre y voluntario a través de un tercero imparcial denominado mediador.
- El proceso de mediación podrá ser pedido tanto por personas naturales o jurídicas con el único propósito de dar por terminada cualquier controversia sea laboral, civil, etc.
- De acuerdo a los casos analizados, pude ver que la mediación muchas veces no causa efecto ya que las partes litigantes no llegan a ponerse de acuerdo.

## RECOMENDACIONES

Tomando en consideración los conocimientos y certezas que me ha permitido obtener el desarrollo del presente estudio, considero importante realizar las siguientes recomendaciones:

- Sugiero a los Señores Abogados que se desempeñan en libre ejercicio profesional en nuestro país que recurran y pongan en práctica el proceso de mediación y las leyes referentes a este proceso y sobre todo con la finalidad de dar por terminada cualquier discusión.
- Que se dé la Mediación como medio de solución de conflictos antes de demandar por la vía judicial, con la finalidad de que las partes en conflictos traten de remediar sus inconvenientes para de esta manera evitar llegar a trámite laboral pertinente.

## BIBLIOGRAFIA

- Arbitraje en línea
- Borja, Rodrigo (2002) Enciclopedia Política (Fondo de Cultura Económica) 3ra. Ed. México.
- Cabanellas, Guillermo (2003) Diccionario Jurídico. Editorial Heliasta Tomoll, III, IV, Buenos Aires-Argentina.
- Cabanellas, Guillermo (2003) Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina.
- Cabanellas, Guillermo (2002) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina.
- Centros de Mediación de la Función Judicial. Projusticia-Ecuador. Recuperado de: <http://www.cejamericas.org>
- Cfr. Verdesoto, Luis Salgado, Derecho Constitucional del Trabajo, pag. 249
- Cfr. Pruitt Dead G. Kressel, Kenneth: Introduction: an overview OFICIO No. Mediation research, en Kressel: Pruit, Dead G. y asoc.: Mediation Research, San Francisco, 1989.
- Congreso Nacional del Ecuador. ((2006). Ley de Arbitraje y Mediación. Quito: Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional del Ecuador.

- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II. Editorial Bibliográfica Argentina Sociedad Responsabilidad Limitada. Buenos Aires - Argentina.
- El sistema de mediación y arbitraje en Colombia
- Gómez Barboza Paulina (1999) La mediación, una forma alternativa de Resolución de conflictos, Valparaíso – Chile
- Guaglianone Aquiles (2006) Diccionario Jurídico.
- Juristas Chilenos defensores de los Sistemas de Mediación y Arbitraje.
- Ley de Arbitraje y mediación. Ley s./n3 Registro Oficial 145, de 4-IX-97, Art. 43.
- Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia. (1999) Sentencia de Casación Res. 244-98. Quito: Registro Oficial No. 169, 14-IV-1999.
- Zurita Gil, Eduardo (2001) Manual de Mediación y Derechos Humanos, pág 8. Defensoría del Pueblo, Quito.
- Zurita Gil, Eduardo (2001) Manual de Mediación y Derechos Humanos, pág 8. Defensoría del Pueblo, Quito.
- [www.educastur.princast.es/proyectos/mediación/mediación.html](http://www.educastur.princast.es/proyectos/mediación/mediación.html).16-II-2008, 11H00.

- [http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference\\_docs/Tratado\\_SolucionesPacificas.pdf](http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Tratado_SolucionesPacificas.pdf)
- <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimientocivil/2012/02/28/la-mediacion>
- <http://www.mediacion.icav.es/archivos/contenido/273.pdf>

## **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Oficina de Asistencia Jurídica Gratuita y Centro de Mediación y Arbitraje

ACTA Nro. 030-2013

**EL CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**



Autorizado por el Consejo Nacional de la Judicatura con el Número 030 de acuerdo a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Medición de la República del Ecuador, emita lo siguiente:

**ACTA DE ACUERDO TOTAL**

Entre: El señor Dionicio José Jaramillo Castillo en calidad de representante legal de la CONCESIÓN MINERA DENOMINADA "MINERALES DEL PINCHO" código 500220 y los procuradores judiciales del representante legal de la Compañía RATSIRA S.A.

**PRIMERA: COMPARECIENTES.-**

El Señor Dionicio José Jaramillo Castillo, portador de la cedula de identidad 110232359-7 en calidad de representante legal de la CONCESIÓN MINERA DENOMINADA "MINERALES DEL PINCHO" y el código 500220 y los abogados Martín Alberto Carvaca Chávez portador de la cedula de identidad 091670871-6 y David Edgar Ramírez Cambrich, portador de la cedula de identidad 091303581-4, en calidad de procuradores judiciales del señor Day-Min Meng, Gerente General de la compañía RATSIRA S.A., acuden al Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, el día de hoy miércoles 03 de julio de 2013, a fin de el fin de suscribir una Acta de Acuerdo Total de Mediación, en presencia del Dr. Luis Medardo Samaniego Ruiz, mediador de este Centro, bajo las siguientes cláusulas:

**SEGUNDA: ANTECEDENTES.-**

El Señor Dionicio José Jaramillo Castillo con fecha 29 de junio de 2013, solicita una mediación con los representantes de la Compañía RATSIRA S.A.

- a) Se realizó una Audiencia de Mediación con fecha 03 de julio de 2013 a las 10H00 en el Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la Universidad Técnica Particular de Loja

**TERCERA: ACUERDO TOTAL.-**

Con los antecedentes expuestos, las partes antes intervinientes, después de haber mantenido la Audiencia de Mediación han llegado a un acuerdo total que se contrae única y exclusivamente en los siguientes puntos:

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Oficina de Asistencia Jurídica Gratuita y Centro de Mediación y Arbitraje

Las partes acuerdan dar por terminado de manera BILATERAL el contrato de operación minera celebrado mediante escritura pública, ante el doctor Piero Gastón Aysar Vincenzini, notario encargado de la Notaría Séptima, del cantón Guayaquil, e inscrita en el Registro Minero de la Agencia de Regulación y Control Minero, Coordinación Regional Zamora, bajo el Repertorio Nro. Trescientos sesenta y cuatro (364), Partida Nro. Doce (12), Tomo Nro Uno (01), Folio Nro. Cincuenta y uno (51), del Libro de Inscripciones de Instrumentos Sujetos a inscribir en el Registro Minero de Zamora Chunchipe, del 29 de Abril del 2013, suscrito por una parte entre los señores Dionicio José Jaramillo Castillo en calidad de procurador común y apoderado especial de los señores Lizardo Amador Jaramillo Vera, Elena Elizabeth Jaramillo Castillo, Betty Yolanda Jaramillo Castillo y Reinaldo Enrique Jaramillo Castillo, y como tal representante legal de la CONCESIÓN MINERA MINERALES DEL PINCHO, CÓDIGO 500220, y por otra parte la señora Karla Katherine Galán Bravo, en calidad de Representante Legal de la Compañía RATSIRA S.A, actualmente representada por el señor Day-Min Meng, con pasaporte de la República de China Nro. 302844579.

Dentro de la presente audiencia se acuerda la devolución de una letra de cambio por un valor de DOS CIENTOS CUARENTA MIL DÓLARES, misma que fue suscrita de conformidad a la cláusula decima quinta, literal C, para garantizar el fiel cumplimiento de la obligación de responsabilidad ambiental y de seguridad e higiene minera - industrial, letra que será entregada a la suscripción de la presente acta, en el Centro de Análisis y Resolución de Conflictos CENARC, sin nada que reclamar al respecto.

El Representante Legal de la concesión minera anteriormente mencionada, entregará un cheque cruzado a favor del Representante Legal de la compañía RATSIRA S.A, el señor Day-Min Meng, por la cantidad de QUINIENTOS DÓLARES AMERICANOS, el mismo que será cobrado el día cinco de agosto de 2013.

**CUARTA: ACEPTACIÓN.-**

Las partes señaladas en la cláusula primera declaran que aceptan el contenido de este Acto Total.

Además, las partes declaran que para la comparecencia y suscripción de la presente acta no se encuentran presionados, ni afectados en su voluntad, y renuncian a cualquier reclamación futura sobre la presente acta, rescisión y terminación, del contrato de Operación Minera, mencionado. El concesionario se encargará de inscribir este acuerdo de la terminación del contrato de operación minera en los registros de la agencia de regulación y control minero (ARCOM)



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Oficina de Asistencia Jurídica Gratuita y Centro de Mediación y Arbitraje

Para constancia firman las partes cuatro documentos de igual valor y contenido, al igual que el Mediador certificado por este Centro.

A la presente acta se adjuntan copias de los documentos personales.

  
.....  
Dionicio José Jaramillo Castillo  
11012359-7

  
.....  
Ab. Martín Alberto Carvaca Chávez  
091670671-6

  
.....  
Ab. David Edgar Ramírez Cambrich  
091303561-4

  
.....  
Dr. Medardo Samaniego Ruiz  
MEDIADOR

El Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, certifica que se llevó a cabo la mediación y la suscripción de la presente ACTA DE ACUERDO TOTAL, en la ciudad de Loja a los tres días del mes de julio de 2013, en las instalaciones de este Centro, entre: Los señores Dionicio José Jaramillo Castillo, Ab. Martín Alberto Carvaca Chávez y Ab. David Edgar Ramírez Cambrich, con, con la presencia del Mediador autorizado por este Centro Dr. Medardo Samaniego Ruiz

  
Ab. Valeria del Espíritu Sánchez  
SECRETARIA DEL CENTRO DE MEDIACIÓN  
CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Oficina de Asistencia Jurídica Gratuita y Centro de Mediación y Arbitraje

ACTA Nro. 043-2013

EL CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Autorizado por el Consejo Nacional de la Judicatura con el Número 030 de acuerdo a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación de la República del Ecuador, emite la siguiente:

**ACTA DE ACUERDO TOTAL**

Entre: El señor Miguel Wilfrido Rodríguez Urvina, en calidad de representante legal de la empresa M.R.U. y la señora Maricela Cárdenas Chiriboga en calidad de representante legal de la Cruz Roja de Loja.

**PRIMERA: COMPARECIENTES.-**

El Señor Miguel Wilfrido Rodríguez Urvina, en calidad de representante legal de la de la empresa M.R.U., portador de la cedula de identidad 1801638014 y la señora Maricela Cárdenas Chiriboga en calidad de representante legal de la Cruz Roja de Loja, portador de la cedula de identidad 1100573284, acuden al Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, el día de hoy jueves 12 de septiembre de 2013, a fin de el fin de suscribir una Acta de Acuerdo Total de Mediación, en presencia del Dr. Luis Medardo Samaniego Ruiz, mediador de este Centro, bajo las siguientes cláusulas:

**SEGUNDA: ANTECEDENTES.-**

El Señor Miguel Wilfrido Rodríguez Urvina con fecha 10 de septiembre de 2013, solicita una mediación con la señora Maricela Cárdenas Chiriboga en calidad de representante legal de la Cruz Roja de Loja.

- a) Se realizó una Audiencia de Mediación con fecha 12 de septiembre de 2013 a las 15H00 en el Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la Universidad Técnica Particular de Loja

**TERCERA: ACUERDO TOTAL.-**

1. La empresa M.R.U, representado por el Ingeniero Miguel Rodríguez Urvina, con el soporte del fabricante Landwind procederá a entregar un analizador automático para QUÍMICA CLINICA a la Cruz Roja de Loja, como cambio del analizador

## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Oficina de Asistencia Jurídica Gratuita y Centro de Mediación y Arbitraje

LWC200IPLUS, que fue entregado a través del contrato celebrado entre las partes el 18 de octubre del 2011, máquina que tuvo algunos inconvenientes de funcionamiento. Para la entrega del analizador clínico el proveedor presentara dos opciones para que la Cruz Roja de Loja, elija cuál de ellas requiere para la institución, luego de lo cual se hará el trámite respectivo de la entrega de la maquina en esta ciudad de un plazo máximo de sesenta días.

2. El analizador clínico a entregar, no tendrá costo adicional para la Cruz Roja.
3. Cruz Roja de Loja, suspenderá el trámite de diligencia previa de inspección judicial la cual ha sido notificada al Ing. Rodríguez en la ciudad de Quito y una vez que se cumpla lo acordado en la presente mediación se procederá a archivar dicho expediente.

### CUARTA: ACEPTACIÓN.-

Las partes señaladas en la cláusula primera declaran que aceptan el contenido de esta Acta Total.

Además, las partes declaran que para la comparecencia y suscripción de la presente acta no se encuentran presionados, ni afectados en su voluntad, y renuncian a cualquier reclamación futura sobre la presente acta,

Para constancia firman las partes cuatro documentos de igual valor y contenido, al igual que el Mediador certificado por este Centro.

A la presente acta se adjuntan copias de los documentos personales.

  
.....  
Miguel Wilfrido Rodríguez Urvina  
1801638014

  
.....  
Maricela Cárdenas Chiriboga  
1100573284

  
.....  
Dr. Medardo Samaniego Ruiz  
MEDIADOR



entre Bolívar y Sucre, Edificio de la Judicatura

Teléfono: 3703200 ext 75105

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Oficina de Asistencia Jurídica Gratuita y Centro de Mediación y Arbitraje

El Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, certifica que se llevó a cabo la mediación y la suscripción de la presente ACTA DE ACUERDO TOTAL, en la ciudad de Loja a los doce días del mes de septiembre de 2013, en las instalaciones de este Centro, entre: Los señores Miguel Wilfrido Rodríguez Urvina, en calidad de representante legal de la empresa M.R.U. y la señora Maricela Cárdenas Chiriboga en calidad de representante legal de la Cruz Roja de Loja, con la presencia del Mediador autorizado por este Centro Dr. Medardo Samaniego Ruiz

  
Ab. Valeria Veintimilla Sánchez

SECRETARIA DEL CENTRO DE MEDIACIÓN  
CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



*Loja*

Dir: Colon entre Bolívar y Sucre, Edificio de la Judicatura

Teléfono: 3703200 ext 75105

Loja, 29 de mayo del 2013  
Oficio Nro. 031-PCCL 2013

Montesinos  
15:00



## CAMARA DE COMERCIO DE LOJA

*oficio 031*

Doctor  
Roberto Beltrán Zambrano  
DIRECTOR DEL CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
Ciudad.-

De mi consideración.

Me permito solicitar se sirva considerar el presente caso para ser sometido a un proceso de mediación, para lo cual pongo a su conocimiento los datos necesarios.

### DATOS DEL SOLICITANTE

NOMBRES Y APELLIDOS: Dr. Wilmer Villamagua Montesinos  
REPRESENTANTE DE: CÁMARA DE COMERCIO DE LOJA  
CÉDULA DE IDENTIDAD: 110146160-4  
DOMICILIADO EN: Loja  
TELÉFONO: 07 2574000 FAX: 07 2576002

### PARTE A CONVOCAR

NOMBRES Y APELLIDOS: Lic. Petronio Valdivieso Cevallos  
REPRESENTANTE DE: COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CÁMARA DE  
COMERCIO DE LOJA - CADECOL  
CÉDULA DE IDENTIDAD: 110265923-0  
DOMICILIADO EN: Loja  
TELÉFONO: 07 2576270 FAX:

Así mismo, le solicito la designación de un mediador que intervenga como facilitador, para lograr un acuerdo respecto a la controversia que a continuación indico:

La Cámara de Comercio de Loja, con el objetivo de brindar un nuevo servicio a sus socios, decidió crear la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Cámara de Comercio de Loja, la misma que se legalizó mediante acuerdo ministerial No. 0204 del 02 de febrero de 1979. Al inicio esta institución financiera tenía el carácter de cerrada, es decir, brindaba un servicio exclusivo a los socios del gremio; sin embargo en el año 2000, el Directorio de la Cámara de Comercio de Loja toma la decisión de abrir los servicios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito al público en general. Desde esa fecha ambas instituciones fueron obteniendo su independencia, y en la actualidad no existe ningún vínculo administrativo o legal, entre la Cámara de Comercio de Loja y la Cooperativa de

Av. Universitaria 00-68 y Rocafuerte  
Telf.: 2 570 320 - 2 574 000 / Fax: 2 576 002  
Casilla: 11 01 402 Email: presidencia@camaradecomercio Loja.ec  
www.camaradecomercio Loja.ec



## CAMARA DE COMERCIO DE LOJA

Ahorro y Crédito antes mencionada, sin embargo al llevar la institución financiera el nombre de nuestro gremio, causa confusión entre nuestros socios, los medios de comunicación y la ciudadanía en general. En la actualidad nos encontramos constituyendo nuestra Cooperativa de Ahorro y Crédito, que brindará un servicio exclusivo a todos nuestros socios (cerrada), dentro de este proceso hemos registrado ante el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual el nombre "Cámara de Comercio de Loja - CADECOL", el mismo que nos identifica desde el año 1919; es por esta razón que se solicitó al Lic. Petronio Valdivieso Cevallos, Gerente y Representante Legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Loja CADECOL, se abstenga de utilizar nuestro nombre, sin lograr hasta la presente fecha, un pronunciamiento oficial de su parte.

Agradeciéndole por la atención a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



Dr. Wilmer Villamagua Montesinos  
**PRESIDENTE**  
H. CÁMARA DE COMERCIO DE LOJA

Av. Universitaria 08-89 y Rocafuerte  
Telf. 2 576 320 - 2 574 000 / Fax: 2 576 002  
Casilla: 11 01 402 Email: presidencia@camaradecomercio Loja.ec  
www.camaradecomercio Loja.ec

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Oficina de Asistencia Jurídica Gratuita y Centro de Mediación y Arbitraje

ACTA Nro. 0025-2013

**EL CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Autorizado por el Consejo Nacional de la Judicatura con el Número 030 de acuerdo a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación de la República del Ecuador, emite la siguiente:

**ACTA DE ACUERDO TOTAL**

Entre: Doctor Wilmer Villamagua Montesinos y Licenciado Petronilo Valdivieso Cevallos

**PRIMERA: COMPARECIENTES.-**

El Señor Doctor Wilmer Villamagua Montesinos, portador de la cédula de identidad 110146160-4 y el y Licenciado Petronilo Valdivieso Cevallos portador de la cédula de identidad 110265623-0, acuden al Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, el día de hoy martes 04 de junio de 2013, a fin de el fin de suscribir una Acta de Acuerdo Total de Mediación, en presencia de la Dra. Ligia Guzmán Zambrano, mediadora de este Centro, bajo las siguientes cláusulas:

**SEGUNDA: ANTECEDENTES.-**

El Señor Doctor Wilmer Villamagua Montesinos con fecha 30 de mayo de 2013, solicita una mediación con el señor Licenciado Petronilo Valdivieso Cevallos, para llegar a un acuerdo con el uso del nombre de la COOPERATIVA CAMARA DE COMERCIO DE LOJA.

- a) Se realizó una Audiencia de Mediación con fecha 04 de junio de 2013 a las 15:00 en el Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la Universidad Técnica Particular de Loja.

**TERCERA: ACUERDO TOTAL.-**

Con los antecedentes expuestos, las partes antes intervinientes, después de haber mantenido la Audiencia de Mediación han llegado a un acuerdo total que se confirma única y exclusivamente en los siguientes puntos:

Las partes se comprometen a asistir a una Segunda Mediación, el día miércoles 12 de junio de 2013, a las 15:00, a la que asistirán con todos los documentos habilitantes de los cargos que ocupan.

**CUARTA: ACEPTACIÓN.-**

Las partes señaladas en la cláusula primera declaran que aceptan el contenido de esta *Acta Total*.

Además, las partes declaran que para la comparecencia y suscripción de la presente acta no se encuentran presionados, ni afectados en su voluntad, y renuncian a cualquier reclamación futura sobre la presente acta.

Para constancia firman las partes cuatro documentos de igual valor y contenido, al igual que el Mediator, certificado por este Centro.

A la presente acta se adjuntan copias de los documentos personales.

.....  
Doc Wilmer Vilamagua Montesinos  
110146160-4

.....  
Lic. Petronilo Valdivieso Cevallos  
10265823-0

.....  
*Ligia Guzmán Zambrano*  
Dra. Ligia Guzmán Zambrano  
MEDIADORA

El Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, certifica que se llevó a cabo la medición y la suscripción de la presente **ACTA DE ACUERDO TOTAL**, en la ciudad de Loja a los cuatro días del mes de junio de 2013, en las instalaciones de este Centro, entre: Los señores Doc Wilmer Vilamagua Montesinos y Y Petronilo Valdivieso Cevallos, con, con la presencia de la Mediadora autorizado por este Centro Dra. Ligia Guzmán Zambrano

*Medardo Samaniego*  
Dr. Medardo Samaniego  
CORDINADOR DEL CENTRO DE MEDIACIÓN  
CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



EL CENTRO DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
ACTA DE IMPOSIBILIDAD DE AUDIENCIA NRO. 21 CENARC-UTPL

Autorizado por el Consejo Nacional de la Judicatura con el Número 050 de acuerdo a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación de la República del Ecuador, emite la siguiente:

CONSTANCIA DE IMPOSIBILIDAD DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

PRIMERA. SOLICITANTE

El doctor Wilmar Villanueva Montañez, solicitó con fecha 29 de mayo de 2013, una mediación con el Licenciado Patricio Valdivieso Cevallos.

SEGUNDA. IMPOSIBILIDAD DE AUDIENCIA

- a) Para la convocatoria y asistencia a las audiencias de mediación son necesarias la comparecencia y colaboración de las partes en el trámite del proceso.
- b) Se convocó por tercera vez a audiencia de mediación el día viernes 18 de junio de 2013 a las 10:00.
- c) La primera audiencia de mediación se realizó el día cuatro de junio, en la que las dos partes acordaron que se llevaría a cabo una segunda audiencia, el día 12 de junio de 2013 a las 15:00, para presentar en esta todos los documentos habilitantes; audiencia a la que la parte invitada no asistió.
- d) Se convocó a una tercera audiencia el día 18 de junio de 2013 a las 10:00, a la que solo la parte solicitante se presentó a la audiencia referida.

En base de lo indicado anteriormente se expide la presente CONSTANCIA DE IMPOSIBILIDAD DE AUDIENCIA.

Para constancia, firmen las partes y el Mediador certificado por este centro, en tres documentos de igual valor y contenido.

.....  
Wilmar Villanueva Montañez  
Solicitante

.....  
Dr. Medardo Samaniego Ruiz  
MEDIADOR

El Centro de Análisis y Resolución de Conflictos, certifica que se llevó a cabo la suscripción de la presente ACTA DE IMPOSIBILIDAD DE AUDIENCIA, en la ciudad de Loja a los dieciocho días del mes de junio de 2013, en las instalaciones de este Centro por el Mediador autorizado por este centro Doctor Medardo Samaniego Ruiz.

.....  
SECRETARIA DEL CENTRO DE  
MEDIACIÓN CENARC-UTPL

