



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v10i3.3971>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

*La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos
ejecutivos*

Mediation as a Precondition for the Initiation of Executive Proceedings

La médiation comme condition préalable à l'introduction des procédures exécutives

Jalys Camila Cabrera-Chamaidan ^I
jcabrera23@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6362-9680>

Renzo Francisco Tibanta-Alegria ^{II}
rtibanta1@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3146-8373>

Mónica Eloiza Ramón-Merchán ^{III}
meramon@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-1191-863X>

Correspondencia: jcabrera23@utmachala.edu.ec

***Recibido:** 24 de junio de 2024 ***Aceptado:** 14 de julio de 2024 * **Publicado:** 10 de agosto de 2024

- I. Universidad Técnica de Machala, El Oro, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Machala, El Oro, Ecuador.
- III. Universidad Técnica de Machala, El Oro, Ecuador.

Resumen

Este artículo analiza la relación entre la mediación como requisito de procedibilidad y la eficiencia del sistema judicial en Ecuador, con un enfoque en los procesos ejecutivos. El objetivo principal es evaluar cómo la integración de la mediación puede mejorar el acceso a la justicia y la resolución de conflictos en estos procedimientos. Se empleó un enfoque cualitativo basado en el análisis de fuentes secundarias, como estudios académicos, informes del COGEP y análisis comparativos internacionales. Los hallazgos indican que la implementación de la mediación en procesos ejecutivos en Ecuador ha mostrado resultados mixtos. Por un lado, la mediación tiene el potencial de reducir la carga de trabajo judicial y ofrecer soluciones más rápidas y satisfactorias para las partes involucradas. Por otro lado, la efectividad de la mediación se ve afectada por la falta de capacitación adecuada para los mediadores, la resistencia cultural y la insuficiencia de infraestructura adecuada. El artículo propone que para maximizar los beneficios de la mediación, se debe mejorar la formación de mediadores, adaptar la práctica mediadora a las particularidades culturales del país y desarrollar una infraestructura de apoyo robusta. Estas medidas podrían fortalecer la aplicación de la mediación en procesos ejecutivos y, en última instancia, mejorar la eficiencia del sistema judicial en Ecuador.

Palabras clave: mediación; procesos ejecutivos; sistema judicial; COGEP; eficiencia judicial.

Abstract

This article analyses the relationship between mediation as a procedural requirement and the efficiency of the judicial system in Ecuador, with a focus on executive proceedings. The main objective is to assess how the integration of mediation can improve access to justice and conflict resolution in these proceedings. A qualitative approach was employed based on the analysis of secondary sources, such as academic studies, COGEP reports and international comparative analyses. The findings indicate that the implementation of mediation in executive proceedings in Ecuador has shown mixed results. On the one hand, mediation has the potential to reduce judicial workload and offer faster and more satisfactory solutions for the parties involved. On the other hand, the effectiveness of mediation is affected by the lack of adequate training for mediators, cultural resistance and the insufficiency of adequate infrastructure. The article proposes that in order to maximise the benefits of mediation, mediator training should be improved, mediation practice should be adapted to the cultural particularities of the country and a robust support infrastructure should be

developed. These measures could strengthen the application of mediation in executive processes and, ultimately, improve the efficiency of the judicial system in Ecuador.

Keywords: mediation; executive processes; judicial system; COGEP; judicial efficiency.

Resumo

Este artigo analisa a relação entre a mediação como requisito processual e a eficiência do sistema judicial no Equador, com enfoque nos processos executivos. O principal objetivo é avaliar como a integração da mediação pode melhorar o acesso à justiça e a resolução de conflitos nestes procedimentos. Foi utilizada uma abordagem qualitativa baseada na análise de fontes secundárias, como estudos acadêmicos, relatórios do COGEP e análises comparativas internacionais. As conclusões indicam que a implementação da mediação nos processos executivos no Equador tem apresentado resultados mistos. Por um lado, a mediação tem o potencial de reduzir a carga de trabalho judicial e oferecer soluções mais rápidas e satisfatórias para as partes envolvidas. Por outro lado, a eficácia da mediação é afetada pela falta de formação adequada dos mediadores, pela resistência cultural e pela insuficiência de infra-estruturas adequadas. O artigo propõe que, para maximizar os benefícios da mediação, a formação dos mediadores deve ser melhorada, a prática da mediação adaptada às particularidades culturais do país e desenvolvida uma infra-estrutura de apoio robusta. Estas medidas poderão reforçar a aplicação da mediação nos processos executivos e, em última análise, melhorar a eficiência do sistema judicial no Equador.

Palavras-chave: mediação; processos executivos; sistema judicial; COGEP; eficiência judicial.

Introducción

Los medios alternativos son mecanismos informales que facilitan la búsqueda de soluciones que benefician equitativamente a ambas partes. Estos procedimientos pueden realizarse directamente entre las partes involucradas o con la ayuda de negociadores, como ocurre en la negociación; o con la participación de un tercero imparcial, como es el caso de la mediación, la conciliación y el arbitraje. Estos métodos se fundamentan en principios de libertad e igualdad, y se caracterizan por su flexibilidad, comunicación horizontal, economía procesal, rapidez y eficacia. Entre los principales medios alternativos se encuentran la mediación, la negociación, la conciliación y el arbitraje, los cuales se explicarán a continuación (Espín, 2020).

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

La mediación conforme al Código Orgánico General de Procesos (COGEP), representa un avance significativo en la evolución del sistema judicial. Este enfoque se centra en la búsqueda de una resolución alternativa de conflictos que no solo alivia la carga del sistema judicial, sino que también promueve soluciones más rápidas, efectivas y satisfactorias para las partes involucradas. El COGEP, promulgado en 2015 y en vigor desde mayo de 2016, introduce varios mecanismos alternativos de resolución de disputas, siendo la mediación uno de los más destacados. Este requisito de procedibilidad implica que, antes de acudir a los tribunales para la ejecución forzosa de una obligación, las partes deben intentar resolver sus diferencias a través de la mediación.

La concepción de la mediación tiene raíces profundas en la historia de la resolución de conflictos. Desde tiempos inmemoriales, las sociedades han buscado métodos pacíficos para resolver disputas, evitando así la violencia y el conflicto prolongado. En muchas culturas antiguas, figuras como los ancianos de la tribu o los líderes comunitarios actuaban como mediadores para resolver desacuerdos entre los miembros de la comunidad. Este enfoque basado en el diálogo y la conciliación se ha adaptado y formalizado a lo largo de los siglos, convirtiéndose en una herramienta clave en los sistemas judiciales modernos.

En el contexto ecuatoriano, la mediación ha ganado relevancia en las últimas décadas como parte de un movimiento más amplio hacia la justicia alternativa. La implementación del COGEP fue una respuesta a la necesidad de modernizar y agilizar el sistema judicial del país, el cual se enfrentaba a problemas como la congestión de casos, la lentitud en la resolución de procesos y la insatisfacción general de los usuarios del sistema. La inclusión de la mediación como requisito previo para iniciar procesos ejecutivos es un reflejo de la importancia que se le otorga a los métodos alternativos de resolución de conflictos, no solo como un complemento, sino como una primera instancia necesaria en ciertos casos (Amaya & Juanes, 2020).

La mediación ofrece múltiples ventajas que justifican su incorporación como un paso previo en los procesos ejecutivos. Primero, permite que las partes involucradas mantengan el control sobre el resultado del conflicto, en lugar de delegar esa responsabilidad a un juez. Segundo, es un proceso más rápido y menos costoso que un litigio completo, lo que beneficia tanto a las partes como al sistema judicial en general. Tercero, la mediación fomenta una comunicación más abierta y constructiva entre las partes, lo que puede llevar a soluciones más creativas y mutuamente beneficiosas. Este enfoque colaborativo es especialmente valioso en disputas comerciales o civiles, donde las relaciones continuas entre las partes pueden ser importantes (Pozo, 2023).

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

Además, la mediación como requisito de procedibilidad refleja un cambio de paradigma en la administración de justicia. En lugar de ver el conflicto como un juego de suma cero, donde una parte gana y la otra pierde, la mediación permite que ambas partes trabajen juntas para encontrar una solución que satisfaga sus intereses. Este enfoque es coherente con la tendencia global hacia una justicia restaurativa, que busca reparar las relaciones y restaurar el equilibrio en lugar de simplemente castigar o imponer un resultado unilateral.

Sin embargo, la implementación efectiva de la mediación como requisito de procedibilidad también enfrenta desafíos. Uno de los principales retos es la necesidad de garantizar que las partes acudan a la mediación con una disposición real a negociar y encontrar una solución, y no simplemente como un trámite para poder avanzar hacia el litigio (Roblero, 2023). Además, es crucial contar con mediadores capacitados y un marco regulatorio claro que asegure la calidad y la imparcialidad del proceso. Sin estos elementos, la mediación podría convertirse en un obstáculo más que en una solución efectiva.

A pesar de estos desafíos, la mediación tiene el potencial de transformar el modo en que se resuelven los conflictos en Ecuador. Al integrarse plenamente en el sistema judicial a través del COGEP, la mediación no solo alivia la carga de los tribunales, sino que también empodera a las partes para tomar un rol activo en la resolución de sus propios conflictos. Esta participación activa puede conducir a una mayor satisfacción con el resultado del proceso, lo que a su vez refuerza la legitimidad y la confianza en el sistema judicial.

Para Basantes & Barrionuevo (2023) la ausencia de obligatoriedad en la mediación en los procesos judiciales que involucran materia transigible limita su capacidad para contribuir de manera efectiva a la resolución de conflictos y a la reducción de litigios. Esta situación impide que esta herramienta legal alcance su máximo potencial en la solución de disputas y en la disminución de la carga de trabajo de los tribunales. Es importante tener en cuenta que la mediación en procesos ejecutivos no es obligatoria en Ecuador, pero puede ser una opción recomendable para las partes que deseen resolver sus disputas de manera más rápida y amigablemente.

Dada la importancia del tema, este trabajo tiene como objetivo analizar la mediación como requisito de procedibilidad en los procesos ejecutivos y su impacto en el sistema judicial.

Metodología

Prosiguiendo con el desarrollo del artículo y con el objetivo establecido, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la literatura académica, normativa legal nacional e internacional, así como jurisprudencia relacionada con la mediación como requisito previo en procesos ejecutivos en Ecuador.

La investigación es fundamental para avanzar en el conocimiento en todas las áreas del saber. En este sentido, la elección del enfoque de investigación es de suma importancia, ya que define la manera en que se aborda el tema de estudio y, en consecuencia, el tipo de resultados que se obtienen. (Vizcaíno, Cedeño, & Maldonado, 2023)

- **Método Cualitativo:** con este método se realizará un análisis de contenido de documentos relevantes, como jurisprudencia relacionada con la mediación en procesos ejecutivos y opiniones de expertos en derecho.
- **Método Exegético:** En este estudio, se aplicará para analizar disposiciones legales pertinentes, como el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y otras normativas relacionadas con la mediación en Ecuador. Se examinará cómo se define y regula la mediación en el contexto de los procesos ejecutivos, así como cualquier jurisprudencia relevante que haya interpretado estas disposiciones.
- **Revisión de literatura:** Se utilizarán bases de datos académicas y legales, así como bibliotecas digitales y físicas, para recopilar información relevante sobre el tema de estudio.

Resultados y discusión

Naturaleza de la mediación

La mediación es un proceso estructurado de resolución de conflictos que se basa en la interacción entre las partes a través de un tercero neutral, conocido como mediador. Según Córdova (2016), el sistema que da origen a la mediación es el medio, que no se refiere simplemente al objeto material utilizado para emitir o recibir mensajes, ni a la señal o canal por sí sola, sino al conjunto de elementos estructurales que, al relacionarse con el entorno, permiten la interacción y la comunicación efectiva. En este contexto, la mediación se presenta como un sistema complejo que facilita la comunicación y la resolución de conflictos mediante un proceso colaborativo y estructurado.

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

El acto de mediar implica intervenir en una situación para ayudar a resolver un conflicto o disputa entre dos partes. La mediación se realiza con el propósito de facilitar la comunicación y la negociación entre las partes involucradas, buscando un acuerdo mutuamente aceptable. Para Hernández (2003) La mediación, como estrategia para resolver conflictos, se ubica en un punto intermedio entre el compromiso y la colaboración. La persona que media, conocida como mediador, actúa de manera imparcial y objetiva, sin tener intereses personales en el conflicto, y su papel es apoyar a las partes en la búsqueda de una solución que satisfaga sus necesidades e intereses.

La mediación es un proceso en el que las partes involucradas resuelven sus conflictos directamente con la asistencia de un mediador, quien facilita la búsqueda de un acuerdo que satisfaga los intereses de todos. Las decisiones o recomendaciones del mediador no tienen carácter obligatorio, es decir, no obligan a las partes a aceptarlas. Este método es informal y muy flexible, y se utiliza principalmente para resolver disputas entre personas. (Romero, 2016)

La mediación está concebida para alcanzar una solución que sea aceptable y satisfactoria para todas las partes involucradas en un conflicto, utilizando herramientas que fortalecen a las partes y las guían en la gestión de sus propios problemas. Mediante la mediación, las partes asumen conjuntamente con el Estado la responsabilidad de resolver sus controversias (Bustamante, 2007)

Importancia de la Mediación en los Procesos Ejecutivos

La mediación en los procesos ejecutivos juega un papel crucial en la eficiencia y efectividad del sistema judicial ecuatoriano. El COGEP establece la mediación como un requisito de procedibilidad para ciertos casos, reconociendo su potencial para resolver conflictos de manera más rápida y menos conflictiva. Este enfoque alienta a las partes a buscar una solución amigable antes de proceder a un juicio, lo que puede resultar en una resolución más

La implementación de la mediación en los procesos ejecutivos como una vía alternativa al litigio representa un avance crucial en la búsqueda de una justicia más eficiente, accesible y menos confrontativa. Esta estrategia responde a la necesidad de aliviar la carga que enfrentan los sistemas judiciales contemporáneos, caracterizados por la congestión de casos y la lentitud en la resolución de disputas (Zurita, 2023). Al exigir que las partes involucradas en un proceso ejecutivo intenten resolver sus diferencias mediante la mediación antes de recurrir al litigio, se busca no solo reducir el número de casos que llegan a los tribunales, sino también fomentar soluciones que sean más rápidas y satisfactorias para ambas partes.

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

Uno de los beneficios más evidentes de la mediación en los procesos ejecutivos es la reducción de costos. Los litigios pueden ser largos y costosos, tanto en términos financieros como emocionales. La mediación, en contraste, ofrece una alternativa más económica, ya que suele ser más rápida y menos formal que un juicio. Esto no solo es beneficioso para las partes involucradas, que pueden ahorrar recursos significativos, sino también para el sistema judicial en su conjunto, que puede enfocar sus recursos en casos que realmente necesitan una intervención judicial (Guamán, 2011).

Además, la mediación en procesos ejecutivos promueve una mayor satisfacción entre las partes, ya que el acuerdo alcanzado es producto de la colaboración mutua. A diferencia de un fallo judicial, que puede dejar a una o ambas partes insatisfechas, la mediación permite que las partes mantengan el control sobre el resultado de su conflicto (Centro de Arbitraje y Mediación, 2020). Esto es particularmente importante en el contexto de los procesos ejecutivos, donde la relación entre las partes puede continuar después de que se resuelva la disputa, como en el caso de deudas comerciales o acuerdos contractuales.

La mediación también tiene un impacto positivo en la eficiencia del sistema judicial. Al desviar casos de los tribunales hacia vías alternativas de resolución de disputas, se reduce la carga de trabajo de los jueces y se acelera la resolución de otros casos que sí requieren un juicio. Esto es crucial en contextos donde los sistemas judiciales están sobrecargados, lo que puede llevar a demoras significativas en la administración de justicia. Una justicia más ágil no solo es más justa, sino que también refuerza la confianza de la ciudadanía en el sistema judicial (Tapia & Fierro, 2024).

Otro aspecto importante es la naturaleza menos adversarial de la mediación. Los litigios tienden a polarizar a las partes, convirtiendo el conflicto en una competencia donde uno gana y el otro pierde. En cambio, la mediación fomenta un enfoque cooperativo, donde ambas partes trabajan juntas para encontrar una solución. Este cambio de enfoque puede ayudar a preservar las relaciones entre las partes, lo que es especialmente valioso en disputas comerciales o civiles donde las relaciones continuas son importantes.

La implementación de la mediación como requisito previo en los procesos ejecutivos también tiene implicaciones importantes en la cultura jurídica. Promueve un cambio de mentalidad, desde una dependencia del litigio como la principal vía para resolver disputas hacia un enfoque más integrado que valora las soluciones colaborativas y consensuadas. Este cambio cultural es fundamental para la evolución del sistema judicial hacia un modelo más moderno y eficaz.

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

A nivel social, la mediación puede contribuir a una mayor cohesión y paz social. Al resolver disputas de manera menos confrontativa y más cooperativa, se reduce el potencial de escalada del conflicto y se promueve una convivencia más armoniosa. En un contexto donde la litigiosidad puede tensar las relaciones sociales y económicas, la mediación ofrece una alternativa que no solo resuelve el conflicto, sino que también tiende a fortalecer los lazos entre las partes.

Sin embargo, para que la mediación en los procesos ejecutivos sea verdaderamente efectiva, es esencial que las partes involucradas la perciban como una herramienta legítima y útil, y no simplemente como un obstáculo a superar antes de litigar. Esto requiere una adecuada capacitación y sensibilización tanto de los mediadores como de las partes sobre los beneficios y el funcionamiento del proceso de mediación. Asimismo, es necesario contar con un marco legal y regulatorio que apoye y facilite la mediación, garantizando la calidad del proceso y la imparcialidad de los mediadores.

En contraste, la mediación como proceso se refiere a la metodología y las técnicas empleadas para resolver conflictos. Este proceso está estructurado para facilitar el diálogo entre las partes y promover la resolución pacífica de sus diferencias. La mediación se basa en principios como la confidencialidad, la imparcialidad y la autonomía de las partes para tomar decisiones. A través de una serie de etapas, como la presentación de las posiciones, la identificación de intereses y la generación de opciones, la mediación busca ayudar a las partes a alcanzar un acuerdo que sea equitativo y viable.

Ventajas y desventajas de la mediación en procesos ejecutivos

La mediación en los procesos ejecutivos presenta un conjunto de ventajas y desventajas que es crucial analizar para entender su impacto y efectividad dentro del sistema judicial. Este mecanismo, aunque ofrece soluciones innovadoras y menos confrontativas que el litigio tradicional, también tiene limitaciones que deben considerarse al implementarlo como una vía alternativa en la resolución de conflictos.

Una de las principales ventajas de la mediación en los procesos ejecutivos es que permite a las partes involucradas encontrar soluciones más personalizadas y ajustadas a sus necesidades específicas. A diferencia de un juicio, donde un juez dicta una sentencia basada en la ley, en la mediación, las partes tienen la oportunidad de negociar y llegar a un acuerdo que refleje mejor sus intereses y circunstancias particulares. Este enfoque cooperativo puede resultar en un acuerdo más satisfactorio para ambas partes y, por lo tanto, más probable de ser cumplido.

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

Una de las ventajas más destacadas de la mediación en procesos ejecutivos es la eficiencia en términos de tiempo. En comparación con los procedimientos judiciales tradicionales, que a menudo se ven afectados por la congestión de los tribunales y diversas demoras, la mediación ofrece un enfoque mucho más expedito. Las partes involucradas pueden avanzar hacia una resolución en un período considerablemente más corto, lo cual es especialmente beneficioso en situaciones donde la rapidez es esencial. Esta agilidad no solo minimiza el desgaste emocional de los participantes, sino que también les permite evitar los costos prolongados asociados con litigios extendidos. Además, la capacidad de llegar a una solución en un marco temporal más reducido facilita que las partes puedan restablecer rápidamente sus vidas o negocios, mitigando así el impacto negativo del conflicto.

La mediación también tiene el potencial de preservar las relaciones entre las partes. En un proceso ejecutivo tradicional, la confrontación inherente al litigio puede dañar o destruir relaciones que, en muchos casos, son de larga data, como ocurre en disputas comerciales o entre socios de negocios. La mediación, al fomentar el diálogo y la cooperación, ayuda a mantener intactas estas relaciones, permitiendo que las partes continúen interactuando de manera constructiva después de la resolución del conflicto.

Un beneficio adicional es la confidencialidad que caracteriza a la mediación. A diferencia de los procedimientos judiciales, que son generalmente públicos, las sesiones de mediación son privadas, y las discusiones que ocurren en ellas no pueden ser utilizadas en un tribunal si la mediación no tiene éxito. Esta confidencialidad anima a las partes a ser más abiertas y honestas durante las negociaciones, lo que a menudo resulta en soluciones más creativas y adecuadas (Viola, 2010).

Sin embargo, la mediación en los procesos ejecutivos no está exenta de desventajas. Una de las más significativas es que el éxito de la mediación depende en gran medida de la buena fe y la disposición de las partes a negociar. Si una o ambas partes no están realmente interesadas en resolver el conflicto a través del diálogo, la mediación puede convertirse en una pérdida de tiempo y recursos, sin que se logre un acuerdo viable. En tales casos, las partes podrían verse obligadas a recurrir al litigio de todos modos.

Otra desventaja potencial es la falta de equidad en el proceso si una de las partes tiene significativamente más poder o recursos que la otra. En la mediación, no hay un juez que imponga un equilibrio; por lo tanto, una parte más fuerte podría presionar a la otra para aceptar un acuerdo que no sea verdaderamente justo o equitativo. Esto es particularmente problemático en casos donde las diferencias de poder o conocimiento son marcadas, como entre un deudor y un acreedor institucional.

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

Además, aunque la mediación es más rápida que un juicio, no siempre garantiza una resolución definitiva. Si las partes no logran llegar a un acuerdo, el conflicto puede continuar, y el proceso judicial tendrá que retomarse, lo que puede resultar en una duplicación de esfuerzos y costos. Esto puede ser frustrante para las partes, que habrían esperado resolver el conflicto de manera más expedita.

Otra limitación es que la mediación carece del poder coercitivo de un fallo judicial. Incluso si se llega a un acuerdo, su cumplimiento depende de la voluntad de las partes. Si una de las partes decide no cumplir con lo acordado, la otra parte tendrá que volver a los tribunales para hacer cumplir el acuerdo, lo que nuevamente puede aumentar los costos y prolongar el conflicto.

Para asegurar el buen uso de la mediación en los procesos ejecutivos, es esencial contar con una adecuada capacitación y certificación de mediadores. Los mediadores deben estar bien formados en técnicas de resolución de conflictos y en el marco legal específico del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). La capacitación debe incluir aspectos como la imparcialidad, la gestión de las dinámicas de poder entre las partes, y el conocimiento profundo del procedimiento ejecutivo. Además, la certificación de mediadores por parte de instituciones acreditadas garantizará que solo profesionales calificados puedan desempeñar este rol, aumentando la confianza de las partes en el proceso.

Otro aspecto clave es la sensibilización y educación de las partes involucradas sobre los beneficios de la mediación. En Ecuador, es importante que tanto los ciudadanos como los abogados y jueces comprendan que la mediación no es un mero trámite, sino una herramienta efectiva para la resolución de conflictos. Programas educativos y campañas de concientización deben promover la mediación como una alternativa viable y ventajosa frente al litigio tradicional, destacando cómo puede ahorrar tiempo y costos, y cómo puede preservar relaciones comerciales o personales.

El establecimiento de un marco legal claro y sólido es fundamental para el éxito de la mediación en los procesos ejecutivos. En Ecuador, el COGEP ya establece la mediación como un requisito previo en ciertos casos, pero es necesario que las normas sean claras sobre cómo se debe llevar a cabo este proceso, cómo se seleccionan los mediadores, y qué ocurre si no se alcanza un acuerdo. Este marco debe garantizar la confidencialidad del proceso y asegurar que los acuerdos alcanzados en la mediación sean fácilmente ejecutables por los tribunales.

La infraestructura adecuada es otro pilar esencial para la efectividad de la mediación en Ecuador. Deben existir centros de mediación bien equipados y accesibles en todo el país, especialmente en

zonas rurales o menos desarrolladas, donde el acceso a estos servicios podría ser limitado. Estos centros deben ofrecer un entorno neutral y contar con los recursos necesarios, como salas de reuniones y tecnología para facilitar la participación de todas las partes, incluso en casos de mediación a distancia.

Derecho comparado

El análisis de la mediación en los procesos ejecutivos a través del derecho comparado permite comprender cómo diferentes sistemas legales han integrado esta herramienta y cuáles han sido sus enfoques y resultados. Comparar la normativa ecuatoriana con la de otros países ofrece valiosas lecciones sobre las mejores prácticas y las posibles áreas de mejora (Alarcón, 2018).

España es uno de los países que ha avanzado significativamente en la institucionalización de la mediación. Con la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, se estableció un marco claro para la mediación en conflictos civiles, incluyendo los procesos ejecutivos (Juan Carlos I, 2012). En España, la mediación es voluntaria, pero los jueces pueden sugerirla o incluso ordenarla como paso previo antes de continuar con un proceso judicial. Esto ha facilitado la descongestión de los tribunales y ha promovido la resolución amistosa de disputas, aunque la adopción masiva de la mediación ha sido gradual y aún enfrenta desafíos en términos de cultura legal. En Estados Unidos, la mediación es ampliamente utilizada y se encuentra profundamente arraigada en el sistema judicial. Cada estado tiene sus propias regulaciones, pero en general, la mediación es una parte esencial de la resolución de conflictos, especialmente en procesos civiles y familiares (Reyes, 2019). En muchos casos, la mediación es obligatoria antes de que un caso pueda ser escuchado en un tribunal, especialmente en estados como California y Florida. La flexibilidad del sistema estadounidense permite que las partes tengan control sobre el proceso y los resultados, lo que ha demostrado ser eficaz en la resolución de disputas comerciales y en la reducción del número de casos que llegan a juicio.

El sistema de mediación obligatoria ha sido implementado en varios países, como Italia, Bulgaria y Eslovenia, donde la mediación se establece como un requisito previo para poder acceder a los tribunales. Por otro lado, países como Francia han optado por un enfoque de "voluntariedad mitigada". En este contexto, el artículo 56 del Código de Procedimiento Civil Francés exige que el demandante incluya en su demanda las gestiones realizadas para intentar resolver la controversia de manera amistosa. Si el demandante no cumple con esta obligación, podría enfrentarse a la nulidad de

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

las actuaciones judiciales, a menos que pueda justificar razones de urgencia, la imposibilidad de una solución amistosa debido a la naturaleza del conflicto, o que el asunto afecte al orden público (Ruiz, 2022).

Argentina también ofrece un ejemplo interesante con su Ley 24.573 de Mediación y Conciliación, que establece la mediación como un requisito previo obligatorio antes de iniciar ciertos tipos de procesos judiciales, incluyendo los ejecutivos (Gozaíni, 2001). En Buenos Aires, por ejemplo, se ha visto un aumento significativo en la resolución de conflictos a través de la mediación, lo que ha contribuido a la reducción de la carga judicial. Sin embargo, como en otros países, la calidad y eficacia de la mediación dependen en gran medida de la capacitación de los mediadores y del apoyo institucional.

En Chile, la mediación se ha implementado con éxito en áreas como el derecho de familia y el derecho laboral, y se está explorando su expansión a otros ámbitos, incluidos los procesos ejecutivos. La Ley 19.968, que regula los tribunales de familia, incluye la mediación como un procedimiento previo y obligatorio en muchos casos, lo que ha demostrado ser eficaz para resolver disputas de manera más rápida y menos conflictiva (Villarroe, 2023). Sin embargo, en el ámbito de los procesos ejecutivos, la mediación aún no es tan prevalente, aunque existe un interés creciente en expandir su uso.

En Colombia, la mediación, conocida como "conciliación", es una herramienta obligatoria en muchos tipos de procesos judiciales, incluyendo los ejecutivos, según lo estipulado en la Ley 640 de 2001 (Arrieta, Meza, & Noli, 2018). La conciliación en Colombia ha sido eficaz en la descongestión de los tribunales y en la promoción de soluciones más rápidas y menos costosas. Los centros de conciliación están ampliamente disponibles, y la figura del conciliador es reconocida y respetada. Sin embargo, uno de los desafíos ha sido garantizar que todas las partes tengan acceso equitativo a la conciliación, especialmente en áreas rurales.

En comparación con Ecuador, estos países muestran una variedad de enfoques en la implementación de la mediación en procesos ejecutivos. Mientras que Ecuador ha avanzado con el COGEP al introducir la mediación como requisito previo en ciertos casos, aún hay margen para aprender de las experiencias internacionales, especialmente en áreas como la capacitación de mediadores, la integración cultural de la mediación, y la creación de infraestructuras adecuadas. Estudiar y adaptar las mejores prácticas de otras jurisdicciones podría fortalecer el uso y la eficacia de la mediación en Ecuador, promoviendo una justicia más accesible y eficiente.

Reflexiones finales

Para que la mediación sea un requisito exigible antes de iniciar un proceso ejecutivo, debe estar claramente establecido en la legislación aplicable. Esto implica modificar el marco normativo para incluir la mediación como un paso obligatorio antes de proceder con la demanda ejecutiva. En Ecuador, por ejemplo, el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) podría ser adaptado para reflejar esta obligación, especificando los procedimientos para la mediación, los plazos para completarla, y las consecuencias de no cumplir con este requisito. La ley también debe prever mecanismos para la selección y la certificación de mediadores para asegurar la calidad del proceso.

Por otro lado, La implementación efectiva de la mediación como requisito previo requiere la formación adecuada de mediadores y la disponibilidad de centros de mediación accesibles. Los mediadores deben ser capacitados no solo en técnicas de resolución de conflictos, sino también en la dinámica de los procesos ejecutivos. Además, es crucial contar con una infraestructura adecuada, como centros de mediación bien equipados y personal de apoyo, para facilitar la mediación en todo el país. Estos recursos deben estar disponibles en las principales ciudades y, idealmente, en áreas rurales para garantizar el acceso a todas las partes involucradas.

Por otro lado, la mediación puede no ser adecuada en todos los casos de procesos ejecutivos. Por ejemplo, si el conflicto implica una obligación clara y no hay espacio para negociación, la mediación puede no ser efectiva. En tales casos, la ejecución coercitiva puede ser la única opción viable para hacer cumplir la obligación.

Para fortalecer el sistema judicial en Ecuador y maximizar los beneficios de la mediación en procesos ejecutivos, sería estratégico implementar una serie de reformas legislativas y procedimentales que integren la mediación como un requisito previo antes de proceder con un litigio. Esta integración debería establecer la mediación obligatoria en procesos ejecutivos, con disposiciones claras para excepciones en casos donde la mediación no sea viable, como situaciones de desequilibrio de poder significativo o falta de disposición para negociar por una de las partes.

Además, sería beneficioso diseñar un sistema robusto de capacitación y certificación para mediadores especializados en procesos ejecutivos. Esto garantizaría que los mediadores no solo comprendan la ley aplicable, sino que también tengan habilidades específicas para manejar conflictos en este contexto particular, lo cual es esencial para mantener la calidad y efectividad de la mediación.

Referencias

1. Alarcón, P. (2018). Una metodología comparativa crítica aplicada al sistema constitucional ecuatoriano. Obtenido de Editora Derecho y Sociedad: 2018
2. Amaya, C., & Juanes, Y. (2020). Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 518-524 .
3. Arrieta, M., Meza, A., & Noli, S. (2018). Análisis de la conciliación extrajudicial civil en la Costa Atlántica colombiana. *Jurídicas*, 187-210.
4. Basantes, A., & Barrionuevo, J. (2023). La mediación como requisito obligatorio para el inicio de la contienda judicial, en materia transigible. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4131-4153.
5. Bautista, L., & Bahamonde, M. (31 de agosto de 2020). Los beneficios de la mediación. Obtenido de Universidad San Francisco de Quito: <https://jur.usfq.edu.ec/2020/07/los-beneficios-de-la-mediacion.html>
6. Bustamante, X. (2007). La naturaleza jurídica del acta de mediación. Obtenido de <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/152tesis.pdf>
7. Centro de Arbitraje y Mediación . (2020). Arbitraje y Mediación: Sistemas eficientes de resolución de conflictos . Obtenido de <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/75MANUALDELCENTRODEARBITRAJEYMEDIACIONDEPARAGUAY.pdf>
8. Córdova, M. (2016). Sobre la naturaleza de la mediación. *Investigación en Humanidades*, 49-60.
9. Gozaíni, A. (2001). La mediación y el arbitraje en argentina: Situación actual. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109796.pdf>
10. Guamán, J. (2011). La mediación como requisito previo para descongestionar a la justicia ordinaria en cuestiones de interés público. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2875/1/T1026-MDE-Guaman-La%20mediacion.pdf>
11. Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Revista Educar*, 125-136.
12. Juan Carlos I. (2012). Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9112>

13. Narváez, M. (2021). La mediación y su impacto en época de coronavirus, caso Ecuador. *Polo del conocimiento*, 922-940.
14. Pozo, G. (2023). la mediación como requisito previo para presentar demandas en asuntos transigible en materia de familia en pensiones alimenticias. Obtenido de <http://repositorio.unibe.edu.ec/bitstream/handle/123456789/651/POZO%20VITE%20LUIS%20GERARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Reyes, A. (2019). La mediación prejudicial obligatoria en el ámbito civil. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6850/1/T2933-MDP-Reyes-La%20mediacion.pdf>
16. Roblero, R. (2023). El fomento de la responsabilidad de los ciudadanos a través de los métodos adecuados de resolución de controversias. *Rev. Bolivariana de Derecho*, 622-655. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9043860.pdf>
17. Romero, D. (27 de agosto de 2016). Los procesos de mediación en juicio ejecutivo. Obtenido de Repositorio Digital UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/7173>
18. Tapia, C., & Fierro, C. (2024). El crimen organizado en el Ecuador y su relación con la administración de justicia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 524-535.
19. Villarroé, M. (2023). La factibilidad de regular la mediación como obligatoria previa a la presentación de la demanda de pensiones alimenticias de los niños, niñas y adolescentes en las y adolescentes en las y adolescentes en la normativa ecuatoriana. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/41670/1/Trabajo-de-titulaci%C3%B3n.pdf>
20. Viola, I. (2010). La confidencialidad en el procedimiento de mediación. *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC*.
21. Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica Paulina Iveth Vizcaíno Zúñiga 1pvizcaino08@gmail.com <https://orcid.org/0009-0001-9418-8707> Investigador Independiente Quito –Ecuador Ricardo Javier Cedeño Cedeño rjcedenoc@gmail.com <https://orcid.org/000>. *Revista Científica Multidisciplina*, 9723-9762.
22. Zurita, C. (2023). La justicia alternativa como mecanismo para disminuir la carga procesal en el sistema judicial ecuatoriano Carlos Zurita. *Revista de producción ciencias e investigación*, 165-173.

La mediación como requisito de procedibilidad previo al inicio de los procesos ejecutivos

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|