

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ OESTE

FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

TESIS

**“LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO PARA SOLUCIÓN DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE
PANAMÁ OESTE”**

ELABORADA POR:

MIRANDA G., EDUARDO ALEXIS

CÉDULA: 1-25-2187

Trabajo de investigación para optar
al título de Magíster en Docencia a
Nivel Superior.

Panamá; La Chorrera

2018

PÁGINA DE APROBACIÓN:

Director de Maestría:

DEDICATORIAS

A esa fuerza superior indescifrable llamada DIOS, creador de todo lo visible e invisible, porque nos ha dado fortaleza, perseverancia y sabiduría de acuerdo a su palabra en Santiago 1:5 "Si a alguno de ustedes le falta sabiduría, pídasela a Dios, y él se la dará, pues Dios da a todos generosamente sin menospreciar a nadie".

A mis hijos Eduardo Emilio y Miguel Eduardo a quienes por mucho tiempo he tomado de su tiempo de convivencia para los estudios con la intención de ser un padre ejemplar.

A mi esposa Emilia por comprender las largas ausencias en la búsqueda de nuevos conocimientos y dejar un legado de un mundo mejor para nuestros hijos.

A mi Madre, quien con sus consejos nos ha orientado siempre para que sea humilde con todos y no soberbio.

Eduardo A. Miranda G.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente al Creador quien ha estado presente en mí; y por lo tanto agradecerte por bendecirme con tantos dones.

A la Universidad de Panamá a través del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, por ofrecerme una vez más la oportunidad de estudiar y lograr una nueva meta.

Al director de tesis Magíster Julio Urieta, así como a todos los docentes por sus esfuerzos y dedicación, quienes, con sus conocimientos, sus experiencias, su paciencia y su motivación han logrado que con este proyecto de investigación obtenga el título de Magíster en Docencia Superior con éxito.

Al personal administrativo de la institución, ya que durante toda la carrera profesional han aportado con un granito de arena a la formación.

Son muchas las personas que han formado parte de la vida profesional a las que les agradezco su: amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más cruciales de los estudios. Algunas están aquí conmigo, otras en mis recuerdos y en mi corazón; sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: muchas gracias y que Dios los bendiga.

ÍNDICE GENERAL

	Página
PÁGINA DE APROBACIÓN	i
DEDICATORIAS	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CUADROS	iv
RESUMEN	v
SUMMARY	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES	
1.1. Antecedentes	2
1.2. Planteamiento del problema	6
1.3. Formulación del problema	7
1.4. Objetivos de la investigación	8
1.4.1. Objetivos generales	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Justificación	9
1.6. Delimitación	10
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	
2.1. La mediación como forma de resolver los conflictos	13
2.1.1. Definición y características del conflicto	14
2.1.2. Breve historia de la mediación	16
2.1.3. La mora de la justicia en los procesos administrativos	18
2.1.4. La mediación y sus características	19
2.1.5. El surgimiento de la mediación en Panamá	20
2.1.6. La mediación y los procesos administrativos	20
CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Diseño de la investigación	23
3.2. Tipo de hipótesis	23

3.3. Hipótesis	25
3.4. Variable	26
3.4.1. Variable independiente	26
3.4.2. Variable dependiente	26
3.5. Población y muestra	26
3.6. Instrumentos de la investigación	27
3.6.1. Entrevista	27
3.6.2. Procedimiento de la investigación	27
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1. Análisis de los resultados	29
4.2. Propuesta de Implementación de centro de mediación en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.	71
CASO N°1	74
CASO N° 2	85
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	
ANEXOS	

ÍNDICE DE CUADROS
Aplicado a los Docentes del CRUPO

		Página
CUADRO N°.1	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI HA PARTICIPADO USTED EN ALGÚN PROCESO DE MEDIACIÓN.	31
CUADRO N°.2	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EXISTE ACTUALMENTE UNA COMISIÓN DISCIPLINARIA EN EL CRUPO.	32
CUADRO N°.3	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE EL CRUPO REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO.	33
CUADRO N°.4	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI UTILIZA EL CRUPO PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO ENTRE LOS ESTUDIANTES EL REGLAMENTO INTERNO, LOS ESTATUTOS Y LA LEY.	34
CUADRO N°.5	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL CRUPO POSEE UN REGISTRO DEL NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR CONFLICTOS ENTRE LOS ESTUDIANTES	35
CUADRO N°.6	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL DIRECTOR DEL CRUPO COLABORA O INTERVIENE EN EL MANEJO LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTAN EN EL MISMO.	36
CUADRO N°.7	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU OPINIÓN LOS CONFLICTOS SE PUEDEN ATENDER UTILIZANDO LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	37
CUADRO N°.8	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE ALGUNA PREPARACION O CONOCIMIENTO SOBRE EL MANEJO DE CONFLICTOS.	38
CUADRO N°.9	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI CONSIDERA QUE ES NECESARIO CREAR UN CENTRO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL CRUPO.	39
CUADRO N°. 9.1	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ES NECESARIO IMPLEMENTAR UN CENTRO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	40
CUADRO N°.10	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CRUPO.	41
CUADRO N°. 11	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE	

	IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CRUPO, ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE EN LOS MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	42
CUADRO N°. 12	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ESTARÍA DISPUESTO A REALIZAR ESTUDIOS A NIVEL UNIVERSITARIO EN EL CRUPO SOBRE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	43

ÍNDICE DE CUADROS
Aplicado a los Estudiantes del CRUPO

	Página
CUADRO N°.13	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI HA PARTICIPADO USTED EN ALGÚN PROCESO DE MEDIACIÓN. 44
CUADRO N°.14	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EXISTE ACTUALMENTE UNA COMISIÓN DISCIPLINARIA EN EL CRUPO. 45
CUADRO N°.15	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE EL CRUPO REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO. 46
CUADRO N°.16	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI UTILIZA EL CRUPO PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO ENTRE LOS ESTUDIANTES EL REGLAMENTO INTERNO, LOS ESTATUTOS Y LA LEY. 47
CUADRO N°.17	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL CRUPO POSEE UN REGISTRO DEL NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR CONFLICTOS ENTRE LOS ESTUDIANTES 48
CUADRO N°.18	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL DIRECTOR DEL CRUPO COLABORA O INTERVIENE EN EL MANEJO LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTAN EN EL MISMO. 49
CUADRO N°.19	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU OPINIÓN LOS CONFLICTOS SE PUEDEN ATENDER UTILIZANDO LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. 50
CUADRO N°.20	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE ALGUNA PREPARACION O CONOCIMIENTO SOBRE EL MANEJO DE CONFLICTOS. 51
CUADRO N°.21	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI CONSIDERA QUE ES NECESARIO CREAR UN CENTRO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL CRUPO. 52
CUADRO N°. 21.1	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ES NECESARIO IMPLEMENTAR UN CENTRO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. 53
CUADRO N°.22	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CRUPO. 54
CUADRO N°. 23	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE

	IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CRUPO, ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE EN LOS MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	55
CUADRO N°. 24	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ESTARÍA DISPUESTO A REALIZAR ESTUDIOS A NIVEL UNIVERSITARIO EN EL CRUPO SOBRE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	56

ÍNDICE DE CUADROS
Aplicado al Personal Administrativo del CRUPO

		Página
CUADRO N°.25	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI HA PARTICIPADO USTED EN ALGÚN PROCESO DE MEDIACIÓN.	57
CUADRO N°.26	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EXISTE ACTUALMENTE UNA COMISIÓN DISCIPLINARIA EN EL CRUPO.	58
CUADRO N°.27	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE EL CRUPO REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO.	59
CUADRO N°.28	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI UTILIZA EL CRUPO PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO ENTRE LOS ESTUDIANTES EL REGLAMENTO INTERNO, LOS ESTATUTOS Y LA LEY.	60
CUADRO N°.29	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL CRUPO POSEE UN REGISTRO DEL NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR CONFLICTOS ENTRE LOS ESTUDIANTES	61
CUADRO N°.30	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL DIRECTOR DEL CRUPO COLABORA O INTERVIENE EN EL MANEJO LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTAN EN EL MISMO.	62
CUADRO N°.31	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU OPINIÓN LOS CONFLICTOS SE PUEDEN ATENDER UTILIZANDO LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	63
CUADRO N°.32	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE ALGUNA PREPARACION O CONOCIMIENTO SOBRE EL MANEJO DE CONFLICTOS.	64
CUADRO N°.33	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI CONSIDERA QUE ES NECESARIO CREAR UN CENTRO DE MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL CRUPO.	65
CUADRO N°. 33.1	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ES NECESARIO IMPLEMENTAR UN CENTRO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	66
CUADRO N°.34	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CRUPO.	67
CUADRO N°. 35	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE	

CUADRO N°. 36	IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CRUPO, ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE EN LOS MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	68
	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ESTARÍA DISPUESTO A REALIZAR ESTUDIOS A NIVEL UNIVERSITARIO EN EL CRUPO SOBRE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	69

RESUMEN

Con la Revolución Francesa de 1789, aparece el arbitraje y la mediación, pero esto no significa que anterior a esta fecha no se hayan dado actos de mediación. La Biblia es un libro que tiene un sinnúmero de ejemplos de mediación anterior a este año. Para el año de 1999 en Panamá se oficializa mediante Decreto ley N°5 del 8 de julio, publicada mediante gaceta oficial N° 23,837, se estableció, el régimen general de arbitraje, de la conciliación y la mediación.

Que de conformidad en lo establecido en el artículo 58 del Decreto Ley 5 de 1999, el Gobierno nacional por Conducto del Ministerio de Gobierno Justicia es el ente encargado de otorgarle el reconocimiento y las autorizaciones a las instituciones, centros, organizaciones o entidades privadas que quieran brindar sus servicios de mediación, de manera tal que este proyecto de investigación pretende orientarse a la apertura de un centro de mediación autorizado en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, para que aparte de resolver los distintos conflictos surgidos entre sus actores antes mencionados, pueda ofrecer a las comunidades vecinas y a todo el sector oeste un centro de mediación para coadyuvar a la reducción de la mora judicial de los distintos procesos administrativos y que los mismo sean resuelto entre las partes a través de un acuerdo de mediación.

Este trabajo persigue la finalidad de lograr la solución de todo tipo de conflicto administrativo surgidos entre los distintos actores que conviven en el

Centro Regional Universitario utilizando la mediación como una herramienta eficaz de los métodos alternos de resolución de conflictos.

Es del conocimiento de todos que los procesos administrativos una vez agotada la vía administrativa, el administrado deberá hacerse asistir por un profesional del derecho para interponer demanda contenciosa administrativa de plena jurisdicción o de nulidad según sea el caso. El tiempo que toma en la mayoría de los casos dicho tribunal para fallar va más allá de tres años.

Es por ello que, la mediación viene a ofrecer una justicia basada en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, para que un corto plazo en comparación a los fallos que se originan en la Corte Suprema de Justicia, los cuales se dilatan demasiado por los múltiples tramites que se deben dar y a la postre no se le da a cada quien lo que se merece.

Los orígenes de la mediación se remontan a principios de la humanidad y a la civilización y son anteriores a la justicia pública y a la aparición de los jueces, es decir, que nace primero que la justicia formal pública.

Palabras claves: código administrativo, métodos alternos de resolución de conflictos, arbitraje, mediación, conciliación.

The Present Research on "Administrative Justice by Mediation"

English Summary

The French Revolution of 1789 brought the arbitration and mediation, and since the year 1999 in Panama by Decree Law N°5 of July 8th, published in Official Gazette No. 23.837, was established in Panama, the general regime of arbitration, conciliation and mediation.

That, pursuant to the provisions of article 58 of Decree Law 5 of 1999, the National Government through the Ministry of Justice is the body responsible for granting the recognition and the authorizations to the institutions, centers, organizations or private entities that wish to provide mediation services, so that this research project aims to focus on the opening of a mediation center authorized in the Regional University Center of West Panama, so that in addition to resolve the various conflicts arising among its actors before mentioned, can offer to the neighboring communities and the entire west sector, a mediation center to contribute to the reduction of the judicial arrears different administrative processes and that the same are resolved between the parties through a mediation agreement.

The present work has as one of its aims to lay the groundwork for the implementation of a mediation center in the Regional University Center of West Panama. This work aims to achieve the solution of all types of administrative

conflict arising between the different actors that coexist in the Regional University

Center using mediation as an effective tool of the alternative methods of conflict resolution.

It is the knowledge of all that administrative processes once the administrative remedies have been exhausted, the administered shall be assisted by a professional of the right to sue contentious administrative appeal of full jurisdiction, or of nullity as the case may be. The time it takes in the majority of cases the court to make a sentence goes beyond three years.

It is for this reason that the mediation comes to offer a justice based on the principle of the autonomy of the will of the parties, for a short period in comparison to the sentence that originate in the Supreme Court of Justice, which dilate too by the multiple steps that must be taken and is not given to each one his own, in the words of the Emperor Justinian.

The origins of the mediation date back to the beginning of the humanity and civilization and are prior to public justice and the emergence of the judges, that is to say, that is born first that the formal justice system.

The most obvious example and that is the domain of all social strata already referred to it in many cases it is the Solomonic sentence, named in honor of King Solomon.

Key Words: alternative dispute resolution method, administrative justice, conciliation, mediation, arbitration, administrative law and procedure.

INTRODUCCIÓN

Nos encontramos transitando en la transformación del sistema procesal tanto a nivel nacional como latinoamericano, en la que se puja por la definitiva exclusión de los métodos inquisitivos, en pos del sistema acusatorio para dar cumplimiento al conjunto de derechos y garantías que los Tratados Internacionales, la Constitución y las leyes reconocen a las partes de un proceso penal y porque no decirlo de un proceso administrativo que implique la mediación como método para solucionar el conflicto.

La reforma intenta establecer una estructura procesal que acoja un proceso penal transparente, público, accesible, eficiente y eficaz. Para ello, se reemplaza el modo escrito por uno principalmente oral, se garantiza la participación de la víctima en el proceso, las funciones de acusar, defender y juzgar, se encomiendan a sujetos diferenciados e independientes entre sí.

El trabajo de tesis de investigación tiene como tema: La mediación como método alternativo de solución de conflictos con relación al mejoramiento de la administración de justicia administrativa en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste. Su importancia radica en la necesidad de incorporar el uso de los métodos alternativos de resolución de conflictos en la administración lo que permitirá que se resuelvan de la mejor manera los conflictos, sin tensiones, ni dilemas, obteniendo mayores logros que beneficien a la administración de justicia de la universidad.

Se nota la necesidad de implementar la mediación como forma de resolver los conflictos de la mejor manera lo que nos permitirá cambiar su paradigma de una cultura de violencia por una cultura de paz.

Frente a este desconocimiento es necesaria la difusión de la mediación y los otros medios alternativos de solución de conflictos para que puedan utilizarlos en sus distintos conflictos.

Seamos parte de este cambio para que nuestros compañeros y administradores aprendan con conocimiento la aplicación de la mediación como medio alternativo de solución de conflictos y que a la vez sean portadores de enseñanza a sus demás integrantes en las diferentes sedes de la "Universidad de Panamá".

El trabajo está estructurado por capítulos. El capítulo 1 hace referencia a los antecedentes, el planteamiento del problema, los objetivos: general y específicos, la justificación y la delimitación.

Capítulo 2 se refiere al marco de referencia de la investigación, la mediación como forma de resolver los conflictos la definición y las características del conflicto, breve historia de la mediación, la mora de la justicia en los procesos administrativos, el surgimiento de la mediación en Panamá, la mediación y los procesos administrativos.

Capítulo 3 metodología de la investigación, tipo de investigación, hipótesis, variables, población y muestra, instrumento de la investigación.

Capítulo 4 marco analítico: Propuesta de Implementación del centro de mediación en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, análisis e interpretación de datos.

Posteriormente las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Esperamos que el presente trabajo sea de beneficio para orientar a las futuras generaciones en cuanto al tema de la mediación en los procesos administrativos que surjan en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

CAPÍTULO 1
ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes

A lo interno de la Universidad de Panamá no existe la mediación como método alternativo de solución de conflictos, pero sí existe desde el año 2006 el Instituto Especializado en Negociación, Conciliación, Mediación y Arbitraje creado mediante la Resolución No.52 de 6 de septiembre del 2006 del Consejo Académico de la Universidad de Panamá, el instituto se ha especializado en realizar investigaciones, docencia, servicios y extensión de calidad e incentivar la incorporación de investigadores y profesionales; fomentando la disponibilidad de infraestructuras científicas en el ámbito de los métodos alternos de solución de conflictos. Como se puede palpar en la propia historia de este instituto, la cual, se encuentra visible en la página de internet de la Universidad de Panamá; en la misma, no se habla de desarrollar la mediación administrativa en la propia Universidad de Panamá. De allí la necesidad de instituir un centro de mediación que ofrezca estos servicios a personal docente, administrativo y los estudiantes del Centro Regional.

La justicia administrativa no es diferente y no escapa de tener por sí misma carácter formal en dichos procesos, por lo que, en particular el estudio del derecho administrativo busca otorgar las sanciones que permitan dar corrección y seguridad jurídica a la actuación de las personas que componen nuestra sociedad. Es por ello que nace a raíz de este constante evolucionar de las leyes se aprueba mediante ley N°16 de 17 de junio de 2016, la Justicia Comunitaria de Paz y dicta disposiciones sobre mediación y conciliación comunitaria. Es decir,

que tanto la mediación y la conciliación está permeando todos los estratos jurídicos.

La búsqueda de nuevos métodos que ayuden a resolver los conflictos en un tiempo abreviado, se propone en Panamá, la mediación penal, es lo que ha conllevado cambios en el sistema de justicia, que ha decidido cambiar en su forma de administrar justicia. El 2 de septiembre del 2011, entró en vigencia en nuestro territorio, de manera escalonada, un nuevo sistema procesal penal con garantía, promesas de solución, transparencia y buena voluntad; el denominado Sistema Procesal Penal Acusatorio, con el que se pretende que prime la igualdad entre las partes en el proceso, así como las interacciones de estas en las audiencias, para de esta manera resolver los hechos criminales.

Actualmente, ante estos dos nuevos escenarios que plantea la mediación como una herramienta ágil para dirimir los conflictos, y de trascendencia nacional, que se ejecuta con el objeto de reflexionar lo más sistemáticamente posible, las proyecciones y retos planteados respecto a la implementación de este régimen de mediación así como exponer y debatir los avances obtenidos y los obstáculos encontrados durante este proceso, desde la perspectiva de la administración de justicia, la comunidad jurídica y la ciudadanía en general. Todo esto, con miras a que los operadores de las otras circunscripciones judiciales en donde aún este sistema no ha entrado en vigencia como es el caso de la justicia comunitaria de paz, puedan instruirse y aprender a analizar y resolver las complicaciones que puedan surgir de las variadas situaciones

conflictivas que pueden surgir en el seno de una institución, o en este caso el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

Con la firma de un acuerdo entre las instituciones que participan del proyecto, se creó la Comisión de Coordinación para la implementación del Sistema Penal Acusatorio en Panamá. Esta comisión, se hará cargo de supervisar la adecuada ejecución de los procesos que conllevan la puesta en marcha del SPA. De la misma manera la Universidad de Panamá está llamada a firmar acuerdos con distintas instituciones, tales como Órgano Judicial, Ministerio Público y demás ministerios del estado; para que esta propuesta de instituir la mediación en los conflictos administrativos que surjan a lo interno de cada una se haga una realidad.

A partir de la Ley No. 63 del 2008, la República de Panamá adoptó un nuevo sistema de enjuiciamiento penal; el Sistema Penal Acusatorio que proporcionará justicia transparente y rápida. Recientemente se ha adoptado la mediación en el Sistema Penal Acusatorio y por ende al ámbito administrativo no debe quedar rezagado.

Hauriou, (2007). Uno de los fundadores del estudio científico del Derecho Administrativo, señalaba: *“Hay dos correctivos de la prerrogativa de la Administración que reclama el instituto popular: que la Administración actúe, pero que obedezca a la Ley; que actúe, pero que pague el perjuicio”*.

Con esta frase, el Decano de Toulouse, ponía de manifiesto la importancia de la responsabilidad del Estado como institución fundamental del Derecho Administrativo, junto al principio de legalidad.

A pesar de que, el tema del origen y la evolución histórica del estatuto procesal administrativo panameño ha recibido un tratamiento relativamente profuso, no solo en la doctrina, sino también por la jurisprudencia, conviene señalar algunos elementos esenciales para ubicar con claridad el problema de estudio.

Aunque la creación de la jurisdicción contencioso-administrativa es un debate que existe desde el inicio mismo de la República, lo cierto es que es la misma instituida por primera vez en 1941 con el título denominado "*Instituciones de Garantía*" dentro de la Constitución. Sin embargo, los lineamientos constitucionales sobre tal jurisdicción no le dieron un carácter pleno, sino que mantuvo un modelo fragmentado en base a las dos garantías comentadas por Hauriou, según se deduce de los artículos 190 y 191.

Artículo 190. Establéese la jurisdicción contencioso-administrativa para decidir sobre la legalidad o ilegalidad de los actos, resoluciones, órdenes o disposiciones de todas las instituciones del estado.

La Constitución Política de la República de Panamá, en el artículo 103 y la Ley 24 en su artículo 8 de la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, le asignan la misión de la difusión de la cultura, el estudio de los problemas

nacionales, la adecuada utilización de la ciencia y la tecnología, con sentido de pertinencia y competencia, para el cumplimiento de sus funciones académicas, de investigación y servicios a la comunidad nacional e internacional. El Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, a través de sus actividades de docencia, investigación y extensión debe desempeñar, en forma interdisciplinaria unos papeles fundamentales en el desarrollo de una cultura de paz, mediante la búsqueda de alternativas consensuadas, autos compositivos y hetero compositivos, en la solución de los problemas de distinta naturaleza, que emergen de los diferentes Órganos del Estado y los que surgen en el ámbito del Derecho Privado, interno e internacional, y del nuevo derecho de inversiones, conforme lo prevé el Decreto Ley No. 5 del 8 de julio de 1999.

La Universidad de Panamá conjuntamente con el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, conforme a su nueva Ley, y ante los retos de la globalización y de los dinámicos entornos, económicos, sociales, políticos y culturales, se le hace necesario hacer un centro de mediación, formación e igualmente la prestación de servicios, de negociación, mediación y arbitraje, en forma directa o mediante alianzas estratégicas, con entidades tanto públicas como privadas.

Las partes en virtud del principio de autonomía de la voluntad, podrán someterse a los futuros reglamentos para resolver sus controversias, ya sea que las administre el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste o entidades con las que medien convenios para tales propósitos, las cuales adoptarán las

estructuras administrativas necesarias contenidas en un futuro reglamento o manual de mediación que deberá redactarse si se llega a cristalizar esta propuesta investigativa.

1.2. Planteamiento del problema

En el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste no existe un centro de mediación para la solución de los conflictos que surgen entre los distintos actores que día a día conviven en la institución un 50% de su tiempo. Esto, a pesar de que cuenta con el Instituto de Conciliación, Mediación y Arbitraje del cual soy egresado. Los actores son: los profesores vs profesores, profesores vs director del centro, profesores vs alumnos, alumnos vs alumnos, alumnos vs administrativos, profesores vs administrativos, director vs, administrativos, director vs, proveedores de servicios.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Decreto Ley 5 de 1999, el Gobierno Nacional por Conducto del Ministerio de Gobierno Justicia es el ente encargado de otorgarle el reconocimiento y las autorizaciones a las instituciones, centros, organizaciones o entidades privadas que quieran brindar sus servicios de mediación, de manera tal que, este proyecto de investigación pretende orientarse a la apertura de un centro de mediación autorizado para que aparte de resolver los distintos conflictos surgidos entre sus actores antes mencionados, puedan ofrecer a las comunidades vecinas y a todo el sector

oeste un centro de mediación para coadyuvar a la reducción de la mora judicial de los distintos procesos administrativos y que los mismo sean resueltos entre las partes a través de un acuerdo de mediación.

1.3. Formulación del problema

Hemos escogido este tema de mediación administrativa como método alternativo de solución de conflicto en el amplio espectro de métodos alternos de resolución de conflictos (MARC), debido a que es tema nuevo y pocos lo conocen en Panamá. Con el cual se podrán resolver conflictos en menor tiempo y con mayor eficacia, en forma constructiva y pacífica en la administración del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

¿Cómo la mediación en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste puede contribuir a solucionar los distintos procesos administrativos surgidos entre los actores de esta institución de nivel superior?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivos generales

- Determinar las disposiciones reglamentarias que rigen la mediación administrativa en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, con el objeto de detallar los beneficios y perjuicios que este ordenamiento ofrece en el transcurso del procedimiento de mediación

1.4.2. Objetivos específicos

- Mencionar y explicar las normas que regulan el proceso de mediación en Panamá.
- Describir los pasos que se aplican en el manejo de los conflictos que surgen en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.
- Establecer la importancia de la creación de un centro de mediación en el Centro Regional Universitario como forma de proyectarse a la comunidad y obtener fondos de autogestión.

1.5. Justificación

El Instituto de Conciliación, Mediación y Arbitraje de la Universidad de Panamá está a tiempo para implementar la mediación como una excelente herramienta de los métodos alternos de solución de conflictos en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste de La Universidad de Panamá y en los demás centros de la universidad. La mediación en nuestra opinión viene a llenar una necesidad imperante y que no puede ser postergada más tiempo. La mediación empodera a las partes para lograr una justicia más expedita y más equitativa, puesto que la solución a los conflictos o controversias es propuesta por los actores del conflicto.

En entrevista realizada al director de la Comisión Disciplinaria del Centro Regional Universitario Julio Urieta, este nos manifestó que el proceso se inicia mediante queja escrita o verbal presentada ante la comisión quienes la reciben y

evalúan para determinar si la misma reúne los requisitos de forma y fondo para poder admitirla. Luego en reunión se cita a las partes para que cada una presente sus descargos y pruebas. Una vez evacuadas las pruebas la comisión tiene un periodo de treinta días para resolver ya sea sancionando o absolviendo al presunto infractor.

El Centro Regional Universitario podrá ofrecer a los particulares, a las instituciones privadas y de gobierno el servicio de mediación profesional una vez haya creado y obtenido por intermedio del Ministerio de Gobierno y Justicia la respectiva autorización para que funja como centro de mediación, y de esta manera se proyecte hacia la comunidad.

Como es de esperarse dicha implementación traerá: paz, armonía y tolerancia en el ámbito administrativo y por ende será ejemplo para otros centros regionales universitarios. A pesar que son pocos los casos administrativos disciplinarios que se ventilan en la Comisión de Asuntos Disciplinarios del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, según palabras del profesor Julio Urieta quien funge como director de dicha comisión y a la vez como director de la Dirección de Investigación y Postgrado del Centro Regional Universitario.

1.6. Delimitación del problema

El problema está delimitado a la población del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, lo cual incluye a docentes, estudiantes y administrativos. Este

está ubicado en el distrito de La Chorrera, corregimiento de Barrio Colón. Nuestro deseo es que se imparta justicia a las personas que así lo requieren, pero los procesos son largos y en ocasiones pueden durar años.

CAPÍTULO 2
MARCO TEÓRICO

2.1. La mediación como forma de resolver los conflictos

La mediación, como medio alternativo de resolución de conflictos, ha ganado, poco a poco, mayores espacios en el mundo jurídico, administrativo, laboral y social.

La mediación funciona a través de la actividad de un tercero neutral que asiste a las partes para alcanzar una solución voluntaria y negociada al conflicto que enfrentan, propiciando un clima de confianza que permita discutir pacíficamente las diferencias y encontrar espacios de acuerdo.

Actualmente, existe la imposibilidad de dar una respuesta concreta a la demanda social, con la consecuente deslegitimación para la institución judicial. Esta, se encuentra saturada por la gran cantidad de causas que, en definitiva, coadyuvan a la paralización del sistema en la persecución de las conductas delictivas graves.

La forma tradicional en que el Sistema Judicial administra los litigios, tiende más a formalizar las diligencias que a aportar una solución específica para el tipo de conflicto del que se trate.

Por otra parte, existen disputas en los que el demandante más que solicitar algún tipo de vindicativo por un hecho definido, busca la resolución rápida de una circunstancia, desacuerdos, malos entendidos mediante la intervención estatal y es aquí donde se genera la insatisfacción de la ciudadanía. Es por eso,

que se hace necesaria la búsqueda de formas de resolución de conflictos mediante la mediación administrativa.

Esta es un procedimiento que tiene por objeto un diálogo entre sujetos privados y la administración pública que se enmarca en una justicia reglada, evitando así el silencio administrativo cuando un administrado da a conocer un hecho que le afecte o no, para que le reconozcan derechos e intereses legítimos mediante un tercero imparcial que le explicara a las partes que en la justicia administrativa hay cosas que se pueden cambiar y que no se pueden cambiar por lo menos a corto plazo porque están delimitados por una ley que los rige.

2.1.1. Definición y característica del conflicto

El conflicto tiene seis acepciones según el diccionario de la Real academia de la Lengua página 621.

Conflicto “(del latín *conflictus*) En las relaciones laborales, el que enfrenta a representante de los trabajadores y a los empresarios”.

Por su parte el Licenciado Hermel Rodríguez Aguilar, abogado y mediador de profesión en su obra titulada Manual de Mediación y Negociación nos dice que *“El conflicto es un fenómeno social que existirá mientras exista humanidad, por ello, más que pensar en eliminarlos o alejarnos de ellos, debemos preocuparnos y reflexionar para encontrar formas creativas de abordarlos de manera constructiva”*.

El conflicto tiene dos elementos básicos: el primero sería una confrontación o lucha expresada o establecida; y el segundo, se da entre dos partes por los menos que dependan o mantengan una relación entre sí.

En busca de otra alternativa, nace la mediación como una solución alternativa de conflictos, lo que permite que los jueces puedan dedicarles más tiempo a aquellos casos en donde no es posible ni conveniente la mediación; hasta la aplicación de la mediación en el proceso penal en delitos graves ya es posible, siempre y cuando la víctima acepte la mediación. Lo que sí es evidente es que el mediador requiere de una serie de habilidades, conocimientos y prácticas. Integra capacidades y técnicas en un saber y una acción orientados a la administración de los recursos compartidos en un proceso de interacción saludable.

Características:

- Voluntaria

Las partes deben mostrar, de manera expresa, su consentimiento en participar del método. No debe existir coacción alguna. La aceptación, la participación voluntaria, necesariamente implica el conocimiento de las características, funcionamiento, beneficios y las consecuencias de la mediación (Consentimiento informado).

- Auto compositivo

Los interesados deciden cómo resolver sus propios conflictos. El tercero que interviene no decide la solución de la controversia.

- Colaborativa y no adversarial.

Las partes actúan juntas y cooperativamente, no puede ser en forma aislada. Mantienen un control del procedimiento y acuerdan sus decisiones. La solución creada conjuntamente beneficia a todos (Ganar-Ganar).

- Informal

La mediación administrativa es informal, pero no quiere decir que no es importante al contrario tiene su estructura. Lo único es que no requiere de las formalidades propiamente en su ejecución, solo del interés de las partes y un mediador que la conduzca adecuadamente.

- Confidencialidad

Toda la información vertida en la sesión de mediación es de carácter reservado y no podrá ser utilizada, posteriormente. Por lo general, previamente, se firma un convenio de confidencialidad, en el cual las partes se comprometen a no revelar ninguna información producida en la mediación.

2.1.2. Breve historia de la mediación

El sistema de la mediación penal panameña tiene su origen en el año 2005 y surgió de recomendaciones hechas en la Convención del Pacto de Estado por la justicia. Mediante el Decreto Ejecutivo número 541 del 17 de noviembre del

2005. Se creó una comisión que se encargó de proponer reforma al Código Penal y el Código Procesal. Para el año 2008, se concreta la creación del Sistema Penal Acusatorio, mediante la Ley 63 del 28 de agosto de ese año, modificada luego por la Ley 48 del 1 de septiembre del 2009 en donde se dio una restauración del plan para la implementación del nuevo SPA el cual debió de estar totalmente en funcionamiento en todo el país en el 2014.

En el acto de inauguración del SPA, al que asistieron entre otros el expresidente de la República, hoy detenido en Miami, Florida, Ricardo Martinelli, el ex procurador General, José Ayú Prado Canals, hoy Magistrado de la Corte Suprema comentó, "El nuevo sistema representa menor arbitrariedad e impunidad frente a una mayor equidad, efectividad y agilidad en la persecución del delito y la protección al ciudadano." En el año 2012 debía iniciar en las provincias de Herrera y Los Santos. Entra en vigor para complementar la puesta en marcha del sistema, el 2 de septiembre del 2016 en las provincias de: Panamá, Colón, Darién, Panamá Oeste y en las comarcas: Emberá Wounaan y Guna Yala. Siendo este el primer Circuito Judicial.

La implementación del Sistema Penal Acusatorio, como modelo de investigación, litigación y juzgamiento de causas penales, constituye una de las tareas más relevantes que ha afrontado el sistema de administración de justicia en la última década, con miras a su modernización. Ministerio Público del 2016.

A la fecha el país ha transitado por la implementación de este novedoso sistema en las provincias de: Coclé, Veraguas, Herrera, Chiriquí, Bocas del Toro

y Los Santos, así como en los procesos penales que se conocen en primera instancia en la Corte Suprema de Justicia (sala y pleno) y en la Asamblea Nacional. Ahora, corresponde asumir el nuevo reto que implica la puesta en marcha en Panamá (ciudad de Panamá, La Chorrera, Colón, y Darién). De igual forma la Justicia Administrativa de los Jueces de Paz que entra a regir a partir del 2 de enero del 2018.

Todo lo antes señalado nos señala las razones por las cuales en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste se requiere la mediación administrativa como método de solución de conflictos para acelerar los procesos de tipo disciplinario, tales como: profesor vs alumno, entre administrativos vs director del centro, profesor vs profesor, entre otras múltiples combinaciones y los que puedan surgir en el centro universitario.

2.1.3. La mora de la justicia en los procesos administrativos

En los últimos años, la mora en los procesos judiciales es uno de los problemas que aquejan los sistemas tradicionales. La Corte Suprema de Justicia, ha estado combatiendo con fuerza este flagelo, a fin de descongestionar y agilizar los expedientes, comenzando por la jurisdicción de instrucción.

El Órgano Judicial realiza esfuerzos para disminuirla, fue el tema que abordó el licenciado Rodolfo Palma Guerra, Juez Decimoséptimo de Circuito Penal de

Panamá en el Programa Revista Informativa "PORTADA" el 12 de marzo del 2000 en las pantallas del Sistema Estatal de radio y televisión

Palma, manifestó que la mora judicial concebida como el retraso o dilación en la tramitación de las causas planteadas o bien la inobservancia de los términos de Ley en la realización de los trámites del proceso obedece a múltiples factores, entre ellos la falta de presupuesto, el aumento de la criminalidad.

No obstante, en el ámbito administrativo también existe mora en los procesos, se dilatan las tomas de decisiones, los fallos o bien por amiguismo se define un asunto sin considerar que con este mecanismo se afectan a otras personas.

2.1.4. La mediación y sus características

Característica de la mediación penal

El delito es visto en primera instancia como un conflicto entre individuos que desemboca en ofensas a la víctima, la comunidad, al mismo ofensor y en segunda instancia se comprende como una violación contra el estado. La dirección del proceso debe ser hacia la creación de paz en las comunidades reconciliando las partes y reparando los daños causados.

Cabe destacar, que envuelve características fundamentales para la resolución de conflictos tales como: voluntariedad, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, economía procesal, confidencialidad.

2.1.5. El surgimiento de la mediación en Panamá

El Centro de Mediación del Órgano Judicial fue uno de los primeros centros estatales en instaurarse fue creado por la Honorable Corte Suprema de Justicia mediante el Acuerdo N.º 294 del 6 de septiembre del 2001 y reglamentado por el Acuerdo N.º 433 de 13 de diciembre del 2001, para brindar una alternativa de solución pacífica de controversias a la ciudadanía, a través del diálogo dirigido por un mediador calificado.

La misma se fue implementando gradualmente desde el año 2011 hasta concretarse totalmente el 2 de septiembre del 2016.

Para lo cual se necesitó que 150 fiscales se unieran a trabajar en conjunto con el Ministerio Público y se habilitaron 70 salas de audiencias con la finalidad de cumplir con las demandas.

2.1.6. La mediación y los procesos administrativos

La mediación es un cauce de resolución de conflictos que comienza a abrirse camino en el Derecho Administrativo. Según Garín, (2011). *“Este tipo de instrumentos no solo responde a la necesidad de reducir el número de asuntos contenciosos, sino igualmente a la búsqueda de una vía complementaria de solucionar conflictos jurídicos de forma satisfactoria”*. De igual forma se está implementando el sistema mediador en los conflictos a nivel: universitario, escolar y penitenciario; con el objetivo de crear un ambiente de paz, armonía y convivencia sana, en la cual las personas en conflictos puedan arreglar sus diferencias de la mejor manera posible.

CAPÍTULO 3
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Sobre la estructura lógica de la investigación, la misma es de tipo descriptivo-cuantitativo, pues los datos que se obtendrán se presentarán tal y como están sin evidenciar cambios.

El método descriptivo es aquel que se refiere a la interpretación práctica de todo aquello que se puede observar.

Las investigaciones descriptivas miden y evalúan diversos aspectos, o cualidades de un fenómeno a investigar.

3.2. Diseño de la Investigación.

Presenta el diseño descriptivo ya que, describe situaciones de índole administrativa, como son los conflictos de tipo administrativo que hemos mencionado con anterioridad, como: quejas, disconformidad en las evaluaciones, amiguismo, el acoso sexual entre otros, y el estudio de campo porque estamos en contacto directo con los colaboradores de la investigación que son: docentes, administrativos y estudiantes que son los afectados directamente, experimental porque he elaborado un proyecto de investigación diseñado con la utilización de diferentes instrumentos como: entrevista, cuestionario, también es observacional porque hemos observado directamente en el campo de estudio, valorando los efectos ocasionados por el problema planteado.

El objetivo de esta investigación, consiste en explorar los resultados obtenidos y hacer generalizaciones acerca de la evaluación de la solución de conflictos de tipo administrativos en el centro universitario mediante la mediación.

- Diseño de los instrumentos.

Mediante esta investigación los instrumentos utilizados son: la entrevista, la encuesta, la narración y el diálogo.

- Aplicación del instrumento.

En nuestra investigación el instrumento aplicado en el Centro Universitario de Panamá Oeste fue la encuesta a los: profesores, administrativos y estudiantes.

- Tabulación.

La encuesta nos permitió contrastar los narrativos sustraídos de los diálogos y generar posibles nuevos aspectos a considerar en el mejoramiento de la solución de conflictos en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

- Análisis de la información recolectado.

Mediante los datos recolectados que se están generando producto del proceso de investigación hemos llegado a diferentes conclusiones y recomendaciones que presentaremos al final del trabajo, con las cuales aspiramos aportar nuestro conocimiento para la creación de la resolución de conflictos en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

- Hallazgos importantes.

Son reflexiones e interpretación que a continuación se hacen y la luz de los hallazgos en el proceso de investigación, están enfocados a la solución del problema actual el cual consiste en evitar que los procesos administrativos terminen en la Sala Tercera Contencioso Administrativa de la Corte Suprema de Justicia.

- Redacción del informe preliminar.

Es un plan que comienza a elaborarse cuando el investigador escribe notas y los fragmentos de análisis, en la medida que avanza la investigación.

- Sustentación del tema.

Es la sustentación con una exposición dialogada de las ideas, contenidos en el trabajo, texto o la investigación con la finalidad de justificar la investigación.

3.3. Hipótesis

¿Es necesaria la mediación en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste como método alternativo para la resolución de los conflictos?

3.4. Variables

3.4.1. Variable independiente

- La mediación como método alternativo.

3.4.2. Variable dependiente

- Solución de conflictos

3.5. Población y muestra

La investigación está dirigida a los docentes, administrativos y a los estudiantes del Centro Regional de Panamá Oeste.

La población estudiantil actual aproximada según el profesor Antonio Oses, Director del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste es de 4,200 estudiantes entre los turnos diurno, vespertino y nocturno.

La población docente estimada es de 236 profesores y los administrativos son en promedio unos 88.

Del universo poblacional mencionado se aplicó la muestra al azar desglosada de la siguiente manera 109 (ciento nueve) estudiantes de los diferentes turnos, diurno, vespertino y nocturno. Los docentes fueron 29 (veintinueve) del turno nocturno y 6 administrativos; para un total de la muestra de 144 personas a quienes se le aplicó el instrumento.

3.6. Instrumento de la investigación

3.6.1. Entrevistas.

La entrevista es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador(es) y entrevistado(s), en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador.

3.6.2. Procedimiento de investigación.

- Revisión bibliográfica:

Mediante la revisión bibliográfica de la presente investigación no hemos encontrado ningún estudio de resolución de conflicto en esta casa de estudio por lo que se considera una investigación inédita.

- Escogencia del tema de investigación:

Escogimos el presente tema porque consideramos que la comunidad universitaria tiene que estar a la vanguardia de los avances científicos y judiciales, tal es el caso de la mediación de conflictos administrativos o de cualquier índole de la cual adolece, a pesar que cuenta con un instituto especializado de mediación.

CAPÍTULO 4
ANÁLISIS DE RESULTADO

4.1. Análisis de los resultados

El análisis de resultados no es una tarea sencilla; esto significa entrelazar los datos y resultados que se encontraron en la investigación con los datos o información de la base teórica y los antecedentes.

Esta información resultante es extraída del cuestionario aplicado a la muestra de 144 personas que fueron escogidos al azar y segmentadas en 29 docentes, quienes laboran mayoritariamente en la jornada nocturna, 6 administrativos y estudiantes 109, entre ellos estudiantes de la licenciatura en inglés, derecho y estudiantes de postgrados quienes asistieron a la semana de conferencias con motivo de la fundación de la Universidad de Panamá en el mes de octubre del año 2017. Del universo de 4524 personas, la muestra estratificada que arrojó la información que ahora analizamos fue de 144 encuestados quienes corroboraron la necesidad de implementar la mediación como un método alternativo de solución de conflictos en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

El cuadro uno muestra que de los 29 docentes a quienes se les aplicó el instrumento 17 manifestaron nunca haber estado inmerso en un proceso de mediación, es decir, existe un gran desconocimiento de este método para resolver conflictos. Si contrastamos el cuadro N°11 con el cuadro N°1, vemos la disposición del cuerpo docente de capacitarse en la mediación al tener un 82.8% de aceptación, aunque el mismo se desconoce. Esto demuestra una mentalidad abierta al cambio que es lo que se espera de un cuerpo docente a nivel universitario.

De igual forma, contrastamos el cuadro N° 1 y la N°11 aplicada a los administrativos observamos que los seis administrativos que llenaron la encuesta ninguno ha participado en un proceso de mediación y en el cuadro 11, 6 (seis) administrativos manifestaron estar dispuesto a capacitarse en los métodos alternos de solución de conflictos.

Encuesta Aplicada a los Docentes del CRUPO

CUADRO N°.1

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI HA PARTICIPADO USTED EN ALGÚN PROCESO DE MEDIACIÓN.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	12	41%
No	17	59%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

A esta pregunta 12 docentes dijeron que sí, lo que hace un 41%. 17 docentes dijeron que no lo que hace un 59%. Es decir que más del 50% desconoce los beneficios de la mediación.

CUADRO N°.2
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EXISTE ACTUALMENTE UNA
COMISIÓN DISCIPLINARIA EN EL CRUPO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	24	83%
No	0	0%
No sé	5	17%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

A la interrogante sobre sí ha participado en una comisión disciplinaria 24 docentes respondieron que sí lo que hace un 83% 5 docentes respondieron que no lo que hace un 17%. Esta pregunta revela que el mayor porcentaje de personas está habituada al litigio.

CUADRO N°. 3
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE EL CRUPO REGLAMENTO
INTERNO DISCIPLINARIO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	14	48%
No	2	7%
No sé	13	45%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

14 docentes dicen que el CRUPO tiene un reglamento disciplinario lo que hace un 48%. Mientras que 2 dijeron que no, lo que hace un 7% y 13 dijeron que no sabían, lo que hace un 45%. Esta pregunta lo que revela es que casi 45% de profesores desconocen que existe un reglamento disciplinario.

CUADRO N°. 4
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI UTILIZA EL CRUPO PARA
SOLUCIONAR UN CONFLICTO ENTRE LOS ESTUDIANTES EL
REGLAMENTO INTERNO, LOS ESTATUTOS Y LA LEY.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	15	52%
No	4	14%
No sé	10	34%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

Ante esta interrogante 15 respondieron que sí, lo que hace un 52%. 4 docente respondieron que no, lo que hace un 14%. 10 respondieron no sé, lo que hace un 34%.

CUADRO N°.5

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL CRUPO POSEE UN REGISTRO DEL NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR CONFLICTOS ENTRE LOS ESTUDIANTES.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	6	21%
No	4	14%
No sé	19	65%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

Con respecto al número de casos de estudiantes atendidos por disciplina seis docentes respondieron que sí, lo que hace un 21%. 4 respondieron que no lo que hace un 14%, 19 respondieron que no lo que hace un 65%.

CUADRO N°. 6

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL DIRECTOR DEL CRUPO COLABORA O INTERVIENE EN EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTAN EN EL MISMO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	13	45%
No	5	17%
No sé	11	38%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

A la pregunta referente a la colaboración del director en los conflictos 13 docentes respondieron que sí, lo que resultó un 45%, cinco docentes respondieron que no, lo que hace un 17%. Mientras que 11 docentes respondieron que no sabían, lo que hace un 38%.

CUADRO N°.7

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU OPINIÓN LOS CONFLICTOS SE PUEDEN ATENDER UTILIZANDO LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	23	79%
No	0	0%
No sé	6	21%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

Ante la pregunta los conflictos se pueden atender utilizando la mediación, 23 docentes respondieron que sí, lo que hace un 79%. Mientras que seis docentes respondieron no sé, lo que hace un 21%.

CUADRO N°.8

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE USTED ALGUNA PREPARACIÓN O CONOCIMIENTO SOBRE EL MANEJO DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	10	34%
No	15	52%
No sé	4	14%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

Ante la pregunta sí se tiene preparación o conocimiento del manejo de conflictos 10 docentes dijeron que sí, lo que hace un 34%. Sin embargo 15 docentes respondieron que no. Lo que hace un 52%, Y cuatro respondieron no sé lo que hace un 14%. Se corrobora que casi el 66% de los docentes del Centro Regional Universitario no tienen preparación en mediación.

CUADRO N°.9

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO CREAR UN CENTRO DE MEDIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL CRUPO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	25	86%
No	3	10%
No sé	1	4%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

Ante la pregunta sobre la necesidad de la creación de un centro de mediación 25 docentes respondieron que sí, lo que hace un 86%. Sin embargo, tres docentes respondieron que no, lo que hace un 10%. Mientras que uno respondió que no sabe, lo que hace un 4%. El instrumento corroboró que la mayoría estaría de acuerdo con la apertura de un centro de mediación.

CUADRO N°.9.1

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA, PORQUE CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO CREAR UN CENTRO DE MEDIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL CRUPO.

Ante la interrogante por qué es necesaria la implementación de un centro de resolución de conflictos 5 docentes no contestaron, 17.2% 1 Contestó que no, lo que corresponde a un 3.5 % porque el CRUPO tiene sus leyes. 23 docentes contestaron que es necesario; ayudaría a resolver los conflictos, ya que es mejor llegar a un buen acuerdo, lo que corresponde a un 79.3%.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, ayudaría a resolver conflictos.	23	79%
No, el CRUPO tiene leyes.	1	4%
No contestaron	5	17%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

CUADRO N°.10

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI SE IMPLEMENTARA EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN CONFLICTOS EN EL CRUPO, CONSIDERA QUE HABRÍA ALGÚN BENEFICIO Y QUE BENEFICIOS TRAERÍA A LA INSTITUCIÓN.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	24	83%
No	1	3%
No sé	4	14%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

Ante la pregunta de que sí un centro de mediación tendrá un beneficio en el CRUPO 24 docentes respondieron que sí, lo que hace un 83% un docente opinó que no, lo que hace un 3%. Sin embargo, cuatro docentes dijeron no sé, lo que hace un 14%.

CUADRO N°.11

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN CONFLICTOS EN EL CRUPO ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE EN LOS MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	24	83%
No	1	3%
No sé	4	14%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

24 docentes manifestaron estar dispuestos a capacitarse en el tema de mediación, lo que hace un 83%. un docente manifestó que no, lo que hace un 3%, y 4 docentes manifestaron no sé, lo que hace un 14%.

CUADRO N°.12

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ESTARÍA DISPUESTO A REALIZAR ESTUDIOS A NIVEL UNIVERSITARIO EN EL CRUPO SOBRE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	23	79%
No	2	7%
No sé	4	14%
Total	29	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRUPO

23 docentes dijeron que sí estaban dispuestos a tomar estudios a nivel universitario en mediación, 79%. Sin embargo 2 docentes respondieron que no lo que hace un 7%, 4 docentes respondieron no sé, lo que hace un 14%.

CUADRO N°. 13
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI HA PARTICIPADO USTED EN ALGÚN
PROCESO DE MEDIACIÓN.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	24	22%
No	85	74%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

Ante esta interrogante 24 estudiantes respondieron que sí lo que hace un 22%.

85 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 74%.

CUADRO N° 14
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EXISTE ACTUALMENTE UNA
COMISIÓN DISCIPLINARIA EN EL CRUPO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	16	15%
No	15	14%
No sé	78	71%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

A esta pregunta 16 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 15%, 15 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 14% y 78 estudiantes respondieron no sé, lo que hace un 71%.

CUADRO N° 15
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE EL CRUPO REGLAMENTO
INTERNO DISCIPLINARIO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	34	31%
No	12	11%
No sé	63	58%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

34 estudiantes respondieron que sí, lo que da un 31%, 12 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 11% y 63 estudiantes respondieron no sé, lo que hace un 58%.

CUADRO N° 16

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI UTILIZA EL CRUPO PARA
SOLUCIONAR UN CONFLICTO ENTRE LOS ESTUDIANTES EL
REGLAMENTO INTERNO, LOS ESTATUTOS Y LA LEY.**

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	24	13%
No	22	15%
No sé	63	72%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

24 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 22.3%, 22 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 15%, 63 estudiantes respondieron no sé, lo que hace un 72%.

CUADRO N° 17

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL CRUPO POSEE UN REGISTRO DEL
NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR CONFLICTOS ENTRE LOS
ESTUDIANTES.**

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	14	13%
No	16	15%
No sé	79	72%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

14 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 13%, 16 estudiantes respondieron que no lo que hace un 15%, 79 respondieron no sé, lo que da un 72%

CUADRO N° 18

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL DIRECTOR DEL CRUPO COLABORA O INTERVIENE EN EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTAN EN EL MISMO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	38	35%
No	23	21%
No sé	48	44%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

A esta interrogante 38 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 35%, 23 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 21%, 48 estudiantes respondieron no sé lo que corresponde a un 44%.

CUADRO N° 19

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU OPINIÓN LOS CONFLICTOS SE PUEDEN ATENDER UTILIZANDO LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	77	71%
No	14	13%
No sé	18	16%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

Ante esta interrogante 77 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 71%, 14 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 13% y 18 estudiantes respondieron no sé, lo que hace un 16%.

CUADRO N° 20

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE USTED ALGUNA
PREPARACIÓN O CONOCIMIENTO SOBRE EL MANEJO DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	40	37%
No	69	63%
No sé	0	0%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

A esta pregunta 40 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 37%; 69 estudiantes respondieron que no lo que hace un 63%

CUADRO N° 21

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SÍ CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO CREAR UN CENTRO DE MEDIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL CRUPO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	82	75%
No	9	8%
No sé	18	17%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

82 estudiantes respondieron que sí, lo que corresponde al 75%, 9 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 8%; y 18 contestaron que no sabían, haciendo un 17%

CUADRO N° 21.1

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CREACIÓN DEL CENTRO DE MEDIACIÓN.

A la pregunta por qué inmersa en la pregunta 9, Por qué es necesaria la creación de un centro de mediación la contestaron 30 personas del total de los alumnos Encuestados. 28 contestaron que sí, se presentan muchos problemas, los cuales se pueden resolver, lo que hace un 26%. Un estudiante dijo que no, porque no hay muchas irregularidades que se dan con las materias, lo que hace un 1%, uno contestó que no es necesario. Los estudiantes están de acuerdo porque se presentan muchos problemas. 79 estudiantes no contestaron 72%.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, se presentan muchos problemas, los cuales se pueden resolver.	28	26%
Sí muchas irregularidades en las materias	1	1%
No	1	1%
No contestaron	79	72%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

CUADRO N° 22

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN CONFLICTOS EN EL CRUPO, CONSIDERA QUE HABRÍA ALGÚN BENEFICIO Y QUE BENEFICIOS TRAERÍA A LA INSTITUCIÓN.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	66	60%
No	27	25%
No sé	16	15%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

A esta interrogante 66 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 60%, 27 estudiantes respondieron que no lo que hace un 25% y 16 respondieron no sé lo que hace un 15%.

CUADRO N° 23

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN CONFLICTOS EN EL CRUPO ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE EN LOS MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	85	78%
No	24	22%
No sé	0	0%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

A esta interrogante 85 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 78% y 24 estudiantes respondieron que no, lo que hace un 22%

CUADRO N° 24

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ESTARÍA DISPUESTO A REALIZAR ESTUDIOS A NIVEL UNIVERSITARIO EN EL CRUPO SOBRE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	73	67%
No	25	23%
No sé	11	10%
Total	109	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del CRUPO

A esta interrogante 73 estudiantes respondieron que sí, lo que hace un 67%, 25 respondieron que no lo que hace un 23%, y 11 respondieron no sé, lo que hace un 10%.

CUADRO N° 25
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI HA PARTICIPADO USTED EN ALGÚN
PROCESO DE MEDIACIÓN

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	0	0%
No	6	100%
No sé	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

El sí no obtuvo ninguna respuesta al igual que no sé. Los seis administrativos convinieron en que no han participado en un proceso de mediación, lo que da un 100%.

CUADRO N° 26

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EXISTE ACTUALMENTE UNA
COMISIÓN DISCIPLINARIA EN EL CRUPO**

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	50%
No	2	33%
No sé	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

A esta interrogante tres administrativos señalaron que sí, lo que hace un 50%: dos administrativos señalaron que no, lo que hace un 33%; uno dijo que no sabía, lo que hace un 17%

CUADRO N° 27

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE EL CRUPO REGLAMENTO
INTERNO DISCIPLINARIO

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	50%
No	2	33%
No sé	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

A esta interrogante tres administrativos señalaron que sí, lo que hace un 50%.

Mientras que dos administrativos señalaron que no, lo que hace un 33%. uno

dijo que no sabía, lo que hace un 17%.

CUADRO N° 28

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI UTILIZA EL CRUPO PARA
SOLUCIONAR UN CONFLICTO ENTRE LOS ESTUDIANTES EL
REGLAMENTO INTERNO, LOS ESTATUTOS Y LA LEY**

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	5	83%
No	1	17%
No sé	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

A esta interrogante cinco personas contestaron que sí, lo que hace un 83% uno respondió que sí, lo que hace un 17%. No sé no obtuvo respuesta.

CUADRO N° 29

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL CRUPO POSEE UN REGISTRO DEL
NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR CONFLICTOS ENTRE LOS
ESTUDIANTES**

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	67%
No	1	16%
No sé	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

A esta pregunta cuatro administrativos respondieron que sí, lo que hace un 67%, uno respondió que no para un 16% y uno respondió no sé, para un 17%.

CUADRO N° 30

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI EL DIRECTOR DEL CRUPO
COLABORA O INTERVIENE EN EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS QUE SE
PRESENTAN EN EL MISMO**

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	5	83%
No	1	17%
No sé	0	05
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

A esta pregunta cinco administrativos respondieron que sí, lo que hace un 83%. Mientras que uno respondió que no, lo que hace un 17%.

CUADRO N° 31

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU OPINIÓN LOS CONFLICTOS
SE PUEDEN ATENDER UTILIZANDO LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO
ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	6	100%
No	0	0%
No sé	0	0%
Total	0	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

Los seis administrativos estuvieron de acuerdo en que sí se pueden atender los conflictos usando la mediación.

CUADRO N° 32

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI TIENE ALGUNA PREPARACIÓN O CONOCIMIENTO SOBRE EL MANEJO DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	50%
No	3	50%
No sé	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

Ante esta interrogante tres administrativos respondieron que sí lo que hace un 50%; tres administrativos respondieron que no lo que hace un 50%.

CUADRO N° 33

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI CONSIDERA QUE ES NECESARIO CREAR UN CENTRO DE MEDIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL CRUPO

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	5	83%
No	1	17%
No sé	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

Ante esta interrogante cinco administrativos respondieron que sí, lo que hace un 83%; uno respondió que no lo que hace un 17%.

En esta pregunta cinco administrativos dieron diversas razones por la cual es necesaria la implementación de un centro de mediación lo que hace un 83.3%.

CUADRO N° 33.1

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE POR QUÉ ES NECESARIA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE MEDIACIÓN EN EL CRUPO.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	67%
No	1	16%
No contestó	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

De los seis encuestados cuatro respondieron que es necesario en el CRUPO para resolver conflictos, lo que hace un 67%, mientras que uno respondió que no porque ya existe un reglamento disciplinario, lo que hace un 16%, sin embargo, uno no contestó lo que hace un 17%

CUADRO N° 34

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN CONFLICTOS EN EL CRUPO, CONSIDERA QUE HABRÍA ALGÚN BENEFICIO Y QUE BENEFICIOS TRAERÍA A LA INSTITUCIÓN

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	5	83%
No	0	0%
No sé	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

A esta interrogante cinco administrativos respondieron que sí, lo que hace un 83%; uno respondió que no sabe lo que hace un 17%.

CUADRO N° 35

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI DE IMPLEMENTARSE EL CENTRO DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN CONFLICTOS EN EL CRUPO ESTARÍA DISPUESTO A CAPACITARSE EN LOS MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	6	100%
No	0	0%
No sé	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

Los seis administrativos encuestados dijeron que están dispuestos a capacitarse, lo que corresponde al 100%

CUADRO N° 36
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SI ESTARÍA DISPUESTO A REALIZAR ESTUDIOS A NIVEL UNIVERSITARIO EN EL CRUPO SOBRE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	6	100%
No	0	0%
No sé	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los administrativos del CRUPO

Los seis administrativos estuvieron de acuerdo con realizar estudios sobre mediación en el CRUPO, lo que hace un 100%

Al ser la mediación un proceso en el cual los involucrados desean resolver sus diferencias o conflictos con la asistencia de un tercero que es un mediador a través de la discusión y la negociación de un acuerdo. Nos parece que debemos orientar a los: estudiantes, docentes y al personal administrativo en este punto para que lo utilicen con propiedad y se llegue a un feliz término.

Al finalizar la tabulación de las Encuestas mediante la información obtenida de los estudiantes, docentes y administrativos, reafirmamos que en el CRUPO es necesario la creación de un Centro de Mediación Administrativo: Ya que el mismo será de beneficio para la familia universitaria, lo que permitirá: trabajar, estudiar e investigar en un clima de armonía y paz que tanto se necesita en nuestros días.

Lo que evita que los conflictos internos del centro universitario se ventilen en los tribunales, cuando se pudieron resolver internamente mediante la mediación.

4.1. Propuesta de Implementación del Centro de Mediación en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste

El sistema de resolución de conflictos, en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste abarcará el proceso de mediación administrativa y los métodos alternativos serán eficientes ya que contarán con los mecanismos o procedimientos que permiten prevenir los conflictos y resolverlos, en su mayor parte, con el menor tiempo posible. Para ello debe partir de las necesidades e intereses de las partes. Este principio orienta que los conflictos sean tratados de la mejor manera posible en beneficio de todos es decir buscando la solución y la paz.

Como Panamá ha sido uno de los últimos países en implementar la mediación penal, así como la justicia comunitaria de paz y en temas de resolución alterna de conflictos, de manera tal que el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste debe hacer docencia, inmersa en esta temática de la mediación administrativa, sin embargo, había que darle formalidad.

Para ello se creará una Consejo Asesor que se hará cargo del papeleo legal, registro y demás por menores. El mismo estará formada por:

- 1) El Director del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.
- 2) El Director de Investigación, Postgrado y Extensión.
- 3) El Decanato de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas.
- 4) La Dirección General de Asesoría Legal.
- 5) Un representante estudiantil.
- 6) Un representante del personal administrativo.

Además, el Centro de Mediación contará con un abogado, un mediador, una secretaria.

El Centro de Mediación de Resolución de Conflictos del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste seguirá las siguientes normativas al momento de actuar en cada caso:

Notificación: El inicio y el desarrollo del proceso de intervención serán confidenciales. Se le notificara a cada uno el día y la hora señalada.

Neutralidad: El CRUPO actuará con respeto a las posiciones de los implicados. Todos los procesos se conducirán en una relación con los implicados sin favoritismos, en igualdad de condiciones, promoviendo diferentes procesos de comprensión, clarificación del problema, búsqueda de solución y acuerdo.

Transparencia: A las personas implicadas, se les proporcionará toda la información sobre las garantías y las características de la mediación o el asesoramiento. Se pretende que las personas perciban el proceso, claro y previsible, en su procedimiento. También, pueden solicitar la presencia de su representante legal o se le asignará un abogado de oficio. Los procesos de intervención siguen los protocolos que fueron aprobados por el Consejo de profesores, decanos, estudiantes y administrativos.

Vamos a implementar de la siguiente manera:

Petición de mediación: de parte del afectado.

Notificación: Se le comunica a la contraparte, el cual tiene un plazo de cinco días para responder.

Comunicación del inicio de la sesión de mediación: Se les notifica a ambas partes el inicio, se toman las posiciones, necesidades e intereses de los mediados.

Posteriormente: Las partes generan los pormenores del acuerdo y se hace un acta del acuerdo y se firma por todos los intervinientes.



Cronograma de la mediación.

Veremos un caso de conflicto administrativo que terminan en la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo. Estamos convencido que dicho proceso disciplinario manejado mediante el proceso de mediación habría tenido un final distinto para ambas partes.

CASO N° 1

REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA-SALA DE LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO

Panamá, cinco (5) de diciembre de dos mil siete (2007)

V I S T O S:

La Firma VILLALAZ y ASOCIADOS, actuando en virtud de poder conferido por **LEONEL DONATO GUZMÁN SAÉNZ**, presentó demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción, a fin que se declare nula, por ilegal, la Resolución No. 34-06 SGP de 29 de marzo de 2006, emitida por el Consejo Académico de la Universidad de Panamá, acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

I. Acto administrativo impugnado

La pretensión del demandante se encamina a obtener la nulidad de la Resolución No. 34 SGP de 29 de marzo de 2006, dictada por el Consejo Académico de la Universidad de Panamá, mediante la cual se aplica al profesor LEONEL GUZMÁN la sanción de suspensión por cinco (5) años.

Al explicar la sanción la autoridad indicó que el profesor GUZMÁN había sido sometido a una investigación disciplinaria, por haber incurrido en un acto de acoso sexual en perjuicio de la estudiante y también funcionaria administrativa de la Universidad, Ana Raquel Pittí.

II. Fundamento de la demanda

El recurrente arguye por su parte, que el acto impugnado ha infringido los artículos 145, 146, 148 y 152 del Estatuto Universitario, que básicamente establecen:

Que los profesores universitarios solo pueden ser removidos o sancionados por infracciones a la Constitución, la ley, el Estatuto Universitario y los reglamentos (art. 145); que el procedimiento de investigación debe hacerse respetando todos los elementos del debido proceso, es decir, a través de una autoridad competente, otorgando el derecho de defensa, oportunidad probatoria, y la posibilidad de presentar recursos contra la decisión sancionatoria; (art. 146).

Que, en virtud de la potestad administrativa y disciplinaria, la Universidad tiene la capacidad de investigar la conducta de los profesores y determinar si son constitutivas de faltas administrativas o disciplinarias. (art. 148)

Que la medida de suspensión de un profesor implica el no goce de salarios, y puede imponerse en un intervalo que va desde un (1) día hasta cinco (5) años según la gravedad de la falta. (art.152)

De acuerdo al impugnante, estas normas han resultado infringidas, porque el Consejo Académico de la Universidad de Panamá convalidó una investigación disciplinaria sin atender el acatamiento del debido proceso, pues se hizo una doble investigación por el mismo caso y contra la misma persona.

Añade en ese contexto, que la Comisión de Disciplina de la Facultad de Ciencias Agropecuarias consideró que el cargo de acoso sexual contra el profesor GUZMÁN no se había comprobado, y, sin embargo, posteriormente el Consejo Académico acogió otra denuncia por la misma persona y contra el mismo profesor, por el cargo de acoso sexual, llegando a la conclusión que se le debía imponer la sanción máxima de suspensión.

Sigue explicando el demandante, que el profesor GUZMÁN había recibido la sanción de amonestación escrita mediante nota de 16 de septiembre del 2005, y pese a ello, en febrero del 2006, se abre el mismo caso, bajo la instrucción de la Comisión de Asuntos Académicos del Consejo Académico, lo que viola el debido proceso. Finalmente, el actor manifiesta que las pruebas aportadas en la investigación no acreditan la falta que se imputaba al profesor GUZMÁN, y que, en cualquier caso, la sanción impuesta carece de proporcionalidad, tomando en cuenta que se trataba de un docente con 28 años de servicios consecutivos, y una buena evaluación de desempeño.

III. Informe de conducta del funcionario demandado

De la demanda instaurada se corrió traslado al Rector de la Universidad de Panamá, para que se rindiese un informe explicativo de actuación, lo que se cumplió a través de la Nota No.1418-2006 de 13 de octubre 2006, visible a fojas 25-27 del expediente. En lo medular del mencionado informe, el funcionario manifestó que el acto acusado fue dictado con arreglo a las disposiciones

legales pertinentes, refiriéndose al régimen disciplinario aplicable al personal académico, contemplado en el Capítulo V del Estatuto Universitario, aprobado por el Consejo General Universitario en su reunión Extraordinaria No. 2-05, Reitera, que las normas del régimen estatutario de la Universidad de Panamá se cumplieron en este caso, al aclarar que el profesor GUZMÁN **no fue investigado ni sancionado dos veces por la misma causa**, como se alega en la demanda, sino que fue investigado por instancias distintas dentro del engranaje universitario, y por cargos distintos, siendo éstos, el incumplimiento de sus deberes como docente, y el cargo de acoso sexual en perjuicio de una estudiante, El Rector manifiesta en ese contexto lo siguiente:

"Mediante nota. s/n de 7 de julio de 2005, dirigida al Rector de la Universidad de Panamá, la estudiante y administrativa Ana Raquel Pittí, con cédula de identidad personal No. 4-281-822, interpuso denuncia por acoso sexual en contra del profesor Leonel Guzmán y como los actos de acoso sexual son causales de suspensión de tres (3) hasta cinco (5) años y de destitución, sanciones disciplinarias aplicables por el Consejo Académico, de conformidad con lo establecido en los artículos 150 literales d) y f), en concordancia con lo establecido en los artículos 153 LITERAL C numeral 1 y 155 literal B) del Estatuto Universitario, la denuncia que ocupa nuestra atención fue atendida por el Consejo Académico No. .48-05 de 20 de julio de 2005, que aprobó darle traslado a la Comisión de Asuntos Disciplinarios del Consejo Académico y que esta Comisión ordene la investigación preliminar, con base en el informe que presente la Comisión de Disciplina de la Facultad.

El 29 de marzo del 2006, el Consejo Académico No. 27-06, aprobó la Resolución No.34.- 06 SGP, mediante la cual decidió aplicar la sanción de suspensión por cinco (5) años al profesor Leonel Guzmán, por haber incurrido en acto de acoso sexual en perjuicio de la estudiante y administrativa Ana Raquel Pittí, decisión que fue mantenida por este Consejo mediante Resolución No. 60-06 de 19 de julio del 2006, Ahora bien, cabe mencionar que en virtud de una denuncia presentada por un grupo de estudiantes del curso D.A:525-Gestión de empresas Agropecuarias, en contra del Profesor Leonel Guzmán, la Comisión de Disciplina de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, inició, adelantó y concluyó la investigación disciplinaria correspondiente. En su Informe Final, parte, final denominada "nota Aclaratoria", que consta a foja 224 del expediente disciplinario, la Comisión citada, señala que en las entrevistas a estudiantes firmantes y que no están matriculados en el curso de Gestión de Empresas Agropecuarias, se destaca el caso de la estudiante Ana Pittí, quien aduce que supuestamente fue objeto de acoso sexual, pero "La Comisión de Disciplina de la Facultad de Ciencias Agropecuarias no ha recibido ninguna denuncia formal de estos hechos, por lo cual no ha procedido a su investigación..." (el subrayado es nuestro).

Es por ello, que el profesor Leonel Guzmán no fue sancionado por incurrir en acoso sexual, mediante Nota FCA-JAM0--I31-2005 de 6 de septiembre de 2005, por el Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, sino por incumplimiento de sus deberes y funciones. Además, la aplicación de sanción disciplinaria a un docente, por la comisión de actos de acoso sexual, trasciende

de la competencia de los decanos, puesto que es una atribución privativa del Consejo Académico.

Siendo así, no es cierto que el profesor Leonel Guzmán fue investigado y sancionado, dos (2) veces por denuncia en su contra de haber acosado sexualmente a la estudiante administrativa Ana Raquel Pittí, de manera tal que en el presente caso no se violó el principio "Non bis in ídem".

Termina por indicar, que la sanción impugnada fue impuesta al comprobarse que la conducta del profesor GUZMÁN se adecuaba a la definición de acoso sexual. y lesionaba el prestigio de la institución.

IV. Opinión de la procuraduría de la administración

El representante del Ministerio Público, a través de Vista Fiscal NO.279 de 9 de mayo de 2007, visible a fojas 28-34 del expediente, señaló a esta Superioridad que debía negarse la pretensión contenida en la demanda. A tal efecto, el agente colaborador de la instancia judicial, luego de reseñar las actuaciones que han tenido lugar en este caso, acogió las explicaciones ofrecidas por el Rector de la Universidad de Panamá, concluyendo que la actuación demandada se encuentra debidamente fundamentada en derecho, y que las pretensiones invocadas quedan sin sustento legal.

Ello obedece, a que el demandante, profesor GUZMÁN fue objeto de dos investigaciones disciplinarias, pero por distintos hechos, en momentos diferentes, y ante las autoridades que eran competentes para conocer de cada

caso, siendo éstas, la Comisión de Disciplina de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, y la Comisión de Asuntos Disciplinarios del Consejo Académico.

En lo que corresponde a la sanción de suspensión aplicada, el Ministerio Público concluye que los hechos que se le imputaron fueron debidamente acreditados, y que la investigación realizada se ajustó al debido proceso, pues no le fueron restringidos sus derechos a ser oído, proponer pruebas o a ejercer sus recursos legales.

V. Examen de la sala tercera

Surtidos los trámites que la Ley establece, al estar encontrándose el negocio en estado de fallar, procede esta Magistratura a resolver la controversia. Según se desprende de los cargos de ilegalidad presentados en la demanda, la pretensión del impugnante se cimienta en dos argumentos medulares:

- 1) Que la Universidad de Panamá violó sus derechos subjetivos, al haberle investigado y sancionado dos veces, por los mismos hechos, con lo que se afecta la garantía del debido proceso: y
- 2) Que en ningún momento se acreditó la conducta de acoso sexual que le fuera imputada, pues las pruebas aportadas no evidencian que el docente haya incurrido en dicha falta, sin perjuicio que la sanción de cinco años de suspensión, también ha sido considerada como excesiva o desproporcional.

Una vez analizados los cargos endilgados por el demandante, esta superioridad estima que no se han producido las violaciones legales que acusa el actor, en virtud de lo siguiente:

Consta en autos, a partir de la documentación analizada por el Tribunal, que el profesor GUZMÁN fue sujeto de dos investigaciones distintas, una por parte de la Comisión de Disciplina de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, por incumplimiento de sus deberes, y otra investigación disciplinaria, esta vez por parte del Consejo Académico de la Universidad de Panamá, que investigó los cargos de acoso sexual que fueron presentados a través de denuncia por la estudiante y funcionaria administrativa universitaria Ana Pitty.

Un cuidadoso examen del expediente remitido por la Universidad de Panamá permite apreciar que, si bien es cierto, durante el curso de la investigación que adelantó la Comisión de Disciplina de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, se esgrimieron entre otras muchas quejas por parte de los estudiantes del profesor GUZMÁN, lo declarado por la estudiante Pitty, sobre el comportamiento impropio del referido profesor, resulta evidente que la Comisión de Disciplina no investigó ni sancionó al profesor GUZMÁN por tales hechos, ya que no se habían denunciado formalmente, ni era competencia de un Decano de Facultad conocer de los mismos. Es por ello, que el Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias aplicó la sanción de amonestación escrita al profesor GUZMÁN, pero por el incumplimiento de sus deberes y funciones docentes, tal y como se aprecia a foja 361 del expediente administrativo.

Fue en razón de la denuncia por acoso sexual presentada por la estudiante Ana Pitty, que el Consejo Académico de la Universidad de Panamá investigó disciplinariamente por tal conducta, al profesor LEONEL GUZMÁN, siendo eventualmente sancionado con la suspensión del cargo, por espacio de cinco años.

Lo anterior, al quedar claramente consignado en autos, se concluye que no se han producido las infracciones alegadas en relación a los artículos 145, 146, y 148 del Estatuto Universitario, toda vez que se ha seleccionado un hecho contemplado como infracción en el Estatuto Universitario. Asimismo, el procedimiento de investigación se realizó respetando el debido proceso. a través de una autoridad competente, otorgando el derecho de defensa, oportunidad probatoria, y la posibilidad de presentar recursos contra la decisión sancionatoria.

Finalmente, en lo que atañe a la supuesta violación del artículo 152 del Estatuto Universitario, estima el Tribunal que dicha norma tampoco ha resultado transgredida, siendo que la medida de suspensión de un profesor es acorde con la norma.

En el negocio sub-júdice, se ha investigado una falta grave, como fue el acoso sexual de una estudiante, que a su vez era funcionaria administrativa de la Universidad de Panamá, determinándose a través de un proceso en que el investigado contó con todas las posibilidades de defenderse de los cargos

impetrados, que efectivamente había incurrido en una conducta completamente impropia y grave, en perjuicio de Ana Pitty.

Para la imposición de dicha sanción, se ponderaron todos los elementos subjetivos y objetivos necesarios para determinar el período de suspensión, de forma tal que la misma fuese proporcional a la gravedad de la falta. No puede perderse de vista el hecho que, además de la gravedad de la conducta, el profesor GUZMÁN ya había sido antes sujeto de sanción, por incumplimiento de sus deberes docentes.

De todo lo esbozado se sigue, que no se han producido las infracciones alegadas, y procede en consecuencia, negar las pretensiones contenidas en la demanda.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de la Corte Suprema, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DECLARA QUE NO ES ILEGAL, la Resolución No. No. 34-06 SGP de 29 de marzo de 2006, emitida por el Consejo Académico de la Universidad de Panamá, ni su acto confirmatorio," y niega las demás pretensiones contenidas en la demanda.

JACINTO A. CARDENAS M.

ADAN ARNULFO ARJONA

VICTOR L. BENAVIDES P.

JANINA SMALL

SECRETARIA

CASO N° 2

Caso 2

Diferencias de poder: los desequilibrios de poder en las relaciones terminan desembocando en un conflicto, exponiendo al más débil a la posibilidad de ser reprimido por el más fuerte.

María es contratada como bibliotecaria, pues la señora Ana que es la del cargo está enferma.

El lunes la señora Ana muere a las 12 del mediodía.

Es el primer día de labores de María.

El Magíster Mario Luna quiere darle el puesto a su colega Luisa, pues tiene muchos años y gana salario mínimo.

Jefe de recursos humanos: señora María, le corresponde a usted ocupar la vacante en forma permanente, pues usted ha firmado el contrato y entró a trabajar.

María: Gracias, no me lo esperaba.

A la siguiente quincena, el jefe le comunica que va a hacer un cambio de planilla por antigüedad.

María va a recursos humanos.

Jefe de recursos humanos: _No la puedo ayudar señora, Luisa tiene muchos años de servicios.

María: _Usted me dijo que el puesto era mío.

_Bueno, que sea entonces por méritos académicos.

Jefe de recursos humanos: _ Tráigalos.

El día acordado se presentan ambas con sus títulos y seminarios. Resulta que la señora Luisa solo tiene la Licenciatura. María tiene: Licenciatura, Post grado y Maestría.

Jefe de recursos humanos: Por títulos ganaría la Licenciada María. Pero por antigüedad gana la Licenciada Luisa.

María se quedó asombrada y recordó una volante que le dio un estudiante sobre el Centro de Mediación Administrativa fue y expuso su caso.

Hace su petición de mediación.

Se citan a las partes involucradas.

Todos aceptan acudir.

Se fija la fecha para el 25 de octubre del 2017.

El mediador abre la sesión de mediación.

Licenciada María: _Estoy aquí porque considero que es injusto que no se me dé la plaza de trabajo, yo tengo mis títulos.

Licenciada Luisa: _Yo me lo merezco. Tengo años de trabajar de asistente.

Jefe de la biblioteca: Es cierto la Licenciada Luisa por antigüedad se lo merece.

Mediador: Escucha y analiza la situación. Determina lo siguiente.

_ La Licenciada María debe ocupar el puesto, ha trabajado 4 años en la Facultad de Trabajo Social y tiene todos los títulos para ocupar el cargo. Además, ella firmó un contrato cuando la Licenciada Ana aún estaba viva. Deben deponer las diferencias, llevarse bien, cooperar y buscar el bienestar de todos.

Los presentes aceptan y se comprometen a cumplir y respetar el dictamen.

Licenciada Luisa: _Haré lo que esté de mi parte para ayudarte, y que nos llevemos bien.

Jefe de las bibliotecarias: _Bueno, disculpa la verdad creí que era injusto con la Licenciada Luisa sí te dejaba en el cargo.

Licenciada María: _ Gracias, yo no quiero quitarle nada a nadie, solo quiero hacer mi trabajo y brindar mis servicios de la mejor manera.

Posteriormente se hizo el acta.

Competir o contender: en ese caso tratamos de resolver el conflicto, manteniendo nuestras aspiraciones y tratando de persuadir al otro para que ceda. Implica un alto interés por la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones propias y bajo interés por las del otro.

CONCLUSIONES

- Al terminar la investigación podemos darnos cuenta de la importancia y necesidad de implementar la mediación para la resolución de los conflictos administrativos de manera que podamos evitar recargar el sistema de justicia ordinaria en algún momento. Se probó con el instrumento aplicado a los profesores en la pregunta uno (1) que más del 58% de la población docente Encuestada desconoce realmente sobre mediación puesto que nunca han participado en un proceso; pero el 50% de esa misma población está dispuesta a capacitarse en los MARC. Lo mismo ocurre con la muestra estudiantil Encuestada el 78%, es decir 85 estudiantes de la muestra manifestaron desconocer sobre la mediación. De igual forma los administrativos el 100% de la muestra que fueron seis (6) manifestaron nunca haber participado en una mediación.
- La administración de justicia ordinaria es un tanto delicada y lenta, por lo que se debe tener precaución y tomar las medidas pertinentes para que todos los implicados queden satisfechos al terminar un proceso, pero en el sistema de justicia ordinaria nunca o casi nunca las partes llegan a un acuerdo que satisfaga a ambos puesto que existe un ganador y un perdedor; pero eso es parte de lo que revela la pregunta dos (2) sobre la existencia de una comisión disciplinaria, donde la mayoría está acostumbrada al litigio. De 29 profesores 24 que representan el 82.2% han participado de dicha comisión y de los 6 administrativos 3 que es él

50%; mientras que 16 estudiantes, que representan 14.8% han participado de una comisión de disciplina.

- El estado por intermedio de la Universidad de Panamá (CRUPO) debe apoyar más los procesos de mediación abriendo la carrera de técnico o licenciatura en mediación ya que la pregunta 11(once) de este trabajo revelo el sentir de la muestra Encuestada que fue de 144 personas, 115 manifestaron su disposición de capacitarse en los métodos alternos de solución de conflictos. Estos se desglosan así, 24(82.8%) docentes, 85(77.9%) estudiantes, y 6 (100%) administrativos. Este sistema busca erradicar el conflicto desde la raíz.
- El rol determinante del Centro Regional Universitario de concienciar a la comunidad universitaria y comunidad en general sobre la importancia de recurrir al sistema de mediación para arreglar sus diferencias sin tener que ir a los tribunales de justicia ordinaria. Esto ha quedado demostrado en la pregunta siete (7) del instrumento aplicado a la muestra de 144 participantes 106 manifestaron que los conflictos administrativos se pueden atender utilizando la mediación. Los docentes 23(79.3), dijeron que si, los estudiantes 77(70.7) igualmente dijeron que sí, y los administrativos 6(100%), dio su aprobación a que se implemente la mediación en la solución de los conflictos. Esto nos indica que facilitara la aplicación de justicia de la mejor manera posible, en un clima de amistad y dentro de una cultura de paz.

RECOMENDACIONES

- Sensibilización a través de cursos, seminarios y charlas a los: administrativos, profesores, y estudiantes para que resuelvan sus conflictos utilizando los métodos alternos de resolución de conflictos y específicamente la mediación.
- Difusión de la mediación universitaria mediante: banners, trípticos y volantes.
- Abrir la carrera de licenciatura o técnico en métodos alternos de resolución de conflictos con una duración de cuatro años para la licenciatura y dos para los técnicos.
- Usar los medios de comunicación masiva: Prensa, radio y televisión, para hacer saber a las personas que en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste se ha creado un centro de mediación para así poder impartir justicia administrativa de manera expedita.
- Realizar convenios con las distintas instituciones del estado del sector oeste para que den a conocer a sus funcionarios la existencia de los servicios de mediación que habrá en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, y de esta manera bajar los índices de mora judicial en la Sala tercera de lo Contencioso Administrativo.
- Otorgar poder al director de asesoría jurídica de la Universidad de Panamá para que inicie los trámites necesarios para que se implemente el Centro de Mediación en el Centro regional Universitario de Panamá Oeste.

- Crear un centro de mediación en el CRUPO para la resolución de conflictos surgidos en este centro de educación a nivel superior.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, Carrasco. (2013) **Servicios previos al juicio: manual de implementación.** México, USAID, Instituto de Justicia Procesal Penal.
- Álvarez, G. E. (2013). **La mediación y acceso a la justicia.** Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Arauz Rovira, J. (1981). **Investigación científica.** Panamá. Universitaria.
- Arosemena, M. y Otros. (agosto 2010). **¿Qué es la justicia comunitaria de paz? Manual del Ciudadano.** Alianza Ciudadana Pro-Justicia- Unión Europea.
- Arosemena, M., Martínez N., Pinder, K. (2010). **Manual del Ciudadano,** Impreso por Worldcolor Colombia, Panamá: Novo Art, S.A.,
- Ayala D., P. (1991). **Lecciones de gobierno.** Panamá. Impresora Edissa S.A.,
- Barusch Bush, R. A. y Folger, J. P. (1996). **La promesa de la mediación. como afrontar el conflicto mediante la revalorización y el reconocimiento.** Argentina: Granica.
- Belloso, N., Coordinación. (2006). **Estudios sobre mediación; la ley de mediación en castilla y león.** Valladolid, Junta de Castilla y León: Indipress.

- Biblioteca Encarta. Microsoft Encarta 2006
- Budjac Corvette, B. A. (2011). **Técnica de negociación y resolución de conflictos**. México: Pearson Education.
- Cabanellas & Cabanellas, G. (2003). **Diccionario jurídico elemental**: Heliasta.
- Chúan. **Manual del nuevo procedimiento penal**. Lexis, Nexis, página 301. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Suscrita en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969.
- Decreto Ejecutivo 777 de 21 de diciembre de 2007, publicada en Gaceta Oficial 25979 del 16 de febrero del 2008. esta regula los centros de mediación.
- Decreto Ley N° 5 de 8 de julio de 1999. Por el cual se establece el régimen general de Arbitraje, de la Conciliación y la mediación.
- Diccionario de la Real Academia Española. 22° Edición. 2001. Tomo I
- Fisher, R., Ury, y W., Patton, B. (2005) Obtenga el Si: Gestión 2000
- Folger, J. P. y Jones, T. S. (1997) **Nuevas direcciones en mediación**. Barcelona: Paídos.
- Giménez Romero, C. (2001). **“Modelos de mediación y su aplicación en mediación intercultural”** En Revista Migraciones. Universidad Pontificia de Cornillas.

- Hauriou, M. (2007). **Derecho administrativo y derecho público**. San José. Jurídica Universitaria.
- Hernández Sampieri, R. (2007). **Metodología de la investigación**. México: Editorial McGraw Hill.
- Miguel y Alonso, Carlos. **El principio de la inmediatez dentro del sistema formal de la oralidad**.
- Ministerio Público. Sistema Penal Acusatorio. 2 de septiembre de 2016.
- Mundate Jaca, L. y Medina Díaz, F., J. (2005): **Gestión del conflicto, negociación y mediación**. Madrid: Pirámide.
- Parkison, L. (2005). **Mediación familiar**. Barcelona. Gedisa
- Serrado Soldevilla, J., J. y Ferrer Ventura, M. (2003): **La mediación: un reto para el futuro**. Bilbao: Descleé.
- Soleto Muñoz, H. y Otero Parga, M. (2007): **Mediación y solución de conflictos**. Madrid: Tecnos.
- Soares, Marines (2004). **Mediación conducción de disputas, comunicación y técnicas**. Buenos Aires: Paídos.
- Teira B., Gabriel Edwin. (diciembre 2010). **Acuerdos de mediación y conciliación. Efectos jurídicos de su aplicación**. Cultural Portobelo.
- Ury W. L. (2005). **Alcanzar la paz. resolución de conflictos y mediación en la familia, el trabajo y el mundo**.

INFOGRAFÍA

- <https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/71289/3458>
96
- Decreto Ley N° 5 de 8 de julio de 1999. Por el cual se establece el régimen general de Arbitraje, de la Conciliación y la mediación.
- Decreto Ejecutivo 777 de 21 de diciembre de 2007, publicada en Gaceta Oficial 25979 del 16 de febrero del 2008. esta regula los centros de mediación.
- Garín, B. (2011). La mediación administrativa: una realidad jurídica. Ponencia.
- Ley 16 del 17 de junio de 2016 que instituye la Justicia Comunitaria de Paz y dicta disposiciones sobre mediación.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ OESTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Instrumento N° 1

Encuesta dirigida a docentes del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste (CRUPO).

Como estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria realizamos una investigación acerca de la "Necesidad de crear un Centro de Mediación como método alternativo para la solución de los conflictos administrativos surgidos entre los distintos actores" El propósito de esta investigación es recabar información que nos permita a los interesados fundamentar este estudio.

Los datos que usted aporte son de apoyo para este estudio y serán utilizados con confidencialidad. Muchas gracias por su apoyo brindado a este estudio.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente el instrumento. Marque una equis (X) donde se le amerite. Anote con letra clara donde se le indique.

1. ¿Ha participado usted en algún proceso de mediación?

- Sí _____ NO _____

2. ¿Existe actualmente una Comisión Disciplinaria en el CRUPO?

- Sí _____ NO _____ NO SÉ _____

3. ¿Tiene el CRUPO Reglamento Interno Disciplinario?

- Sí _____ NO _____ NO SÉ _____

4. ¿Utiliza el CRUPO para solucionar un conflicto entre los estudiantes el Reglamento Interno, los estatutos y La Ley?

- Sí _____ NO _____ NO SÉ _____

5. ¿El CRUPO posee un registro del número de casos atendidos por conflictos entre los estudiantes?

- Sí _____ NO _____ NO SÉ _____

6. ¿El Director del CRUPO colabora o interviene en el manejo de los conflictos que se presentan en el mismo?

- Sí _____ NO _____ NO SÉ _____

7. ¿Según su opinión los conflictos se pueden atender utilizando la mediación como método alternativo de solución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

8. ¿Tiene usted alguna preparación o conocimiento sobre el manejo de conflictos?

- SÍ _____ NO _____

9. ¿Considera usted que es necesario crear un centro de mediación para la resolución de los conflictos en el CRUPO?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

• ¿Por _____ qué?

10. ¿De implementarse el centro de mediación como método alternativo de resolución de conflictos en el CRUPO, considera que habría algún beneficio y que beneficios traería a la institución?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

11. ¿De implementarse el centro de mediación como método alternativo de resolución de conflictos en el CRUPO estaría dispuesto a capacitarse en los métodos alternos de solución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____

12. ¿Estaría dispuesto a realizar estudios a nivel universitario en el CRUPO sobre mediación como método alternativo de resolución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ OESTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Instrumento N° 2

Encuesta dirigida a los estudiantes del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste (CRUPO).

Como estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria realizamos una investigación acerca de la "Necesidad de crear un Centro de Mediación como método alternativo para la solución de los conflictos administrativos surgidos entre los distintos actores" El propósito de esta investigación es recabar información que nos permita a los interesados fundamentar este estudio.

Los datos que usted aporte son de apoyo para este estudio y serán utilizados con confidencialidad. Muchas gracias por su apoyo brindado a este estudio.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente el instrumento. Marque una equis (X) donde se le amerite. Anote con letra clara donde se le indique.

1. Sexo

- Femenino _____ Masculino _____

2. ¿Existe actualmente una comisión disciplinaria en el CRUPO?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

3. ¿Tiene el CRUPO Reglamento Interno Disciplinario?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

4. ¿Utiliza el CRUPO para solucionar un conflicto entre los estudiantes el Reglamento Interno, los Estatutos y La Ley?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

5. ¿El CRUPO posee un registro del número de casos atendidos por conflictos entre los estudiantes?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

6. ¿El Director del CRUPO colabora o interviene en el manejo de los conflictos que se presentan en el mismo?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

7. ¿Según su opinión los conflictos se pueden atender utilizando la mediación como método alternativo de solución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

8. ¿Tiene usted alguna preparación o conocimiento sobre el manejo de conflictos?

- SÍ _____ NO _____

9. ¿Considera usted que es necesario crear un centro de mediación para la resolución de los conflictos en el CRUPO?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

• ¿Por _____ qué?

10. ¿De implementarse el centro de mediación como método alternativo de resolución de conflictos en el CRUPO, considera que habría algún beneficio y que beneficios traería a la institución?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

11. ¿De implementarse el centro de mediación como método alternativo de resolución de conflictos en el CRUPO estaría dispuesto a capacitarse en los métodos alternos de solución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____

12. ¿Estaría dispuesto a realizar estudios a nivel universitario en el CRUPO sobre mediación como método alternativo de resolución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ OESTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Instrumento N° 3

Encuesta dirigida al personal administrativo del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste (CRUPO).

Como estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria realizamos una investigación acerca de la "Necesidad de crear un Centro de Mediación como método alternativo para la solución de los conflictos administrativos surgidos entre los distintos actores" El propósito de esta investigación es recabar información que nos permita a los interesados fundamentar este estudio.

Los datos que usted aporte son de apoyo para este estudio y serán utilizados con confidencialidad. Muchas gracias por su apoyo brindado a este estudio.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente el instrumento. Marque una equis (X) donde se le amerite. Anote con letra clara donde se le indique.

1. Sexo

- Femenino _____ Masculino _____

2. ¿Existe actualmente una Comisión Disciplinaria en el CRUPO?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

3. ¿Tiene el CRUPO Reglamento Interno Disciplinario?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

4. ¿Utiliza el CRUPO para solucionar un conflicto entre los estudiantes el Reglamento Interno, los Estatutos y La Ley?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

5. ¿El CRUPO posee un registro del número de casos atendidos por conflictos entre los estudiantes?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

6. ¿El Director del centro colabora o interviene en el manejo de los conflictos que se presentan en el CRUPO?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

7. ¿Según su opinión los conflictos se pueden atender utilizando la mediación como método alternativo de solución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

8. ¿Tiene usted alguna preparación o conocimiento sobre el manejo de conflictos?

- SÍ _____ NO _____

9. ¿Considera usted que es necesario crear un centro de mediación para la resolución de los conflictos en el CRUPO?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

• ¿Por _____ qué?

10. ¿De implementarse el centro de mediación como método alternativo de resolución de conflictos en el CRUPO, considera que habría algún beneficio y que beneficios traería a la institución?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

11. ¿De implementarse el centro de mediación como método alternativo de resolución de conflictos en el CRUPO estaría dispuesto a capacitarse en los métodos alternos de solución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____

12. ¿Estaría dispuesto a realizar estudios a nivel universitario en el CRUPO sobre mediación como método alternativo de resolución de conflictos?

- SÍ _____ NO _____ NO SÉ _____

REPÚBLICA DE PANAMÁ
LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ
POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGIMEN DE ARBITRAJE DE LA
CONCILIACION Y DE LA MEDIACION.

DECRETO LEY N°5
(De 8 de Julio de 1999)

Por la cual se establece el régimen general de arbitraje de la conciliación y de la
mediación

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de sus facultades constitucionales y Especialmente de la que confiere el
Ordinal 4

del Artículo 1 de la Ley 27 del 5 de julio de 1999, oído el concepto favorable del
Consejo de Gabinete

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: El arbitraje es una institución de solución de conflictos mediante el cual cualquier persona con capacidad jurídica para obligarse somete las controversias surgidas o que puedan surgir con otra persona, al juicio de uno o más árbitros, que deciden definitivamente mediante laudo con eficacia de cosa juzgada, de conformidad a lo establecido en el presente Decreto Ley.

ARTÍCULO 2: No podrán ser sometidas a arbitraje, las siguientes controversias:

1. Las que surjan de materias que no sean de la libre disposición de las partes. Se entiende portales, entre otras, todas aquellas afectas al desempeño de potestades públicas o las que derivan de funciones de protección o tutela de personas o que están reguladas por normas de imperativas de Derecho.

2. Cuestiones sobre las que haya recaído resolución judicial que hagan tránsito a cosa juzgada.

ARTÍCULO 3: El arbitraje será de derecho o en equidad. Será de Derecho cuando el poder conferido por las partes a los árbitros sea para resolver la cuestión conforme a las reglas de Derecho. Será en equidad si los árbitros hubieren de resolver conforme a su leal saber y entender, sin sujeción a las reglas de Derecho. Las partes podrán determinar en el convenio, o con posterioridad. Si no fuera así, la clase de arbitraje será la que resulte del reglamento aplicable y, en su defecto, se entenderá que el arbitraje es de equidad.

Cuando el arbitraje sea de Derecho, el o los árbitros deberán ser abogados en ejercicio. Salvo que sea otra la voluntad de las partes, podrán nombrarse árbitros extranjeros para las distintas clases. En todo caso, para los arbitrajes de Derecho, el árbitro extranjero deberá cumplir con la condición de ser licenciado o doctor en Derecho.

ARTÍCULO 4: Además de lo dispuesto en el artículo 3, el arbitraje puede ser institucionalizado o ad-hoc.

Es arbitraje ad-hoc el practicado según las reglas de procedimientos especialmente establecidas por las partes para el caso concreto, sin remisión a reglamento preestablecido y, en todo caso con sumisión al presente Decreto Ley.

El arbitraje institucionalizado es el practicado por una institución de arbitraje autorizada de conformidad al presente Decreto Ley y que ha sido elegida por las partes es en el convenio arbitral o con posterioridad al mismo. La institución de arbitraje designada por las partes quedará obligada a la administración del mismo, en la forma prevista en su estatuto o reglamento.

Son instituciones de arbitraje autorizadas aquellas reúnan las siguientes cualidades:

1. Solvencia moral y técnica acreditadas.
2. Capacidad para la organización y efectiva administración de arbitrajes.
3. Atribución específica para la administración de arbitrajes en sus estatutos o reglamentos.

Las instituciones de arbitraje serán objeto de autorización por el Ministerio de Gobierno y Justicia, de conformidad a el presente Decreto Ley y al procedimiento establecido en el Decreto No. 26 de 28 de marzo de 1988, que regula la obtención de personería jurídica de las asociaciones sin fines de lucro.

ARTÍCULO 5: El arbitraje comercial internacional es, de conformidad a el presente Decreto Ley, cuando el objeto o negocio jurídico contenga elementos de extranjería o de conexión suficientemente significativos que lo caractericen como tal o bien que conforme a la regla de conflicto del foro lo califiquen como internacional.

También se considerará que el arbitraje es comercial internacional al concurrir alguna de las circunstancias siguientes:

1. Si las partes en un convenio arbitral tienen, al momento de celebración de ese convenio, sus establecimientos u oficinas en Estados diferentes.
2. Si el lugar del arbitraje que se ha determinado en el convenio arbitral o con arreglo a éste, está situado fuera del país en que las partes tienen sus establecimientos.
3. Si el lugar de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación jurídica que vincula a las partes, está situado fuera del país en que las partes tienen sus establecimientos.
4. Si el lugar con respecto al cual la controversia guarda una relación más estrecha, está situado fuera del país en que las partes tienen sus establecimientos.
5. Si la materia objeto del arbitraje es de naturaleza civil o mercantil internacional y/o está relacionada con más de un Estado y/o consista en prestaciones de servicios, enajenación o disposición de bienes o transferencia de capitales que produzcan efectos transfronterizos o extraterritoriales.

ARTÍCULO 6: A los efectos del artículo anterior, si alguna de las partes tiene más de un establecimiento, se considerará aquel que guarde una relación más estrecha con el arbitraje pactado. Si una parte no tiene ningún establecimiento,

se considerará el lugar de residencia de la persona natural y en el caso de persona jurídica, el domicilio de su representante legal.

Si el arbitraje es comercial internacional, de conformidad al artículo anterior, y se desarrollase en territorio panameño, será de aplicación esta ley, con las especialidades que contiene respecto de las normas de Derecho Internacional. En ningún caso se aplicará de éste Decreto Ley autoriza la violación del orden público panameño.

La presente ley se aplicará al arbitraje comercial internacional, sin perjuicio de los tratados y acuerdos internacionales vigentes en Panamá.

CAPÍTULO II

EL CONVENIO ARBITRAL

ARTÍCULO 7: El convenio arbitral, es el medio mediante el cual las partes deciden someter al arbitraje las controversias que surjan, o que puedan surgir entre ellas, de una relación jurídica, sea contractual o no.

Es válida la sumisión a arbitraje acordada por el Estado, las entidades autónomas, semiautónomas, incluso la Autoridad del Canal de Panamá, respecto de los contratos que suscriban en el presente o en lo sucesivo. Igualmente podrán acudir al arbitraje internacional cuando la capacidad del Estado y demás personas públicas resulte establecida por tratado o convención internacional. El convenio arbitral así establecido tendrá eficacia por sí mismo y no requerirá la aprobación del Consejo de Gabinete y el concept o favorable del Procurador de la Nación.

En los casos en que no se haya pactado el convenio arbitral en los contratos suscritos por el Estado y surja el litigio (es decir pleito en tribunal) se requerirá, para someter a arbitraje, la aprobación del Consejo de Gabinete y el concept o favorable del Procurador General de la Nación.

No obstante, en los casos en que no se haya pactado convenio arbitral y surja una controversia y no haya litigio aún, éste podrá convenirse por el acuerdo de las partes. Para éstos efectos, cualquiera de ellas remitirá notificación escrita a la otra expresando su voluntad de someter a arbitraje el conflicto. La parte requerida tendrá siete días hábiles para responder la solicitud. De aceptar la propuesta de arbitraje, las partes dispondrán de un plazo común de cinco días hábiles para designar sus árbitros. De no llegar a acuerdo, se procederá conforme al artículo 14 del presente Decreto Ley.

ARTÍCULO 8: El convenio arbitral podrá adoptar alguna de las modalidades siguiente es:

1. Un convenio o acuerdo en forma de cláusula inserta dentro de otro contrato llamado contrato principal.
2. Un convenio o acuerdo independiente sobre controversias ya surgidas o que puedan surgir entre las partes.
3. Una declaración unilateral de someterse a arbitraje por una de las partes, seguida de una adhesión posterior de la otra u otras partes involucradas en el conflicto.

ARTÍCULO 9: El convenio arbitral deberá constar por escrito. Se entenderá que adopta la forma escrita cuando conste en un documento firmado por ambas

partes, o en documento intercambiado entre las partes por medio de télex, fax, correo electrónico o cualquier otra forma de comunicación que acredite la voluntad inequívoca de las partes.

ARTÍCULO 10: El convenio arbitral contendrá los siguientes requisitos mínimos:

1. La designación o forma de designación de los árbitros.
2. Las reglas de procedimiento o su indicación por remisión a un reglamento preestablecido.

Las partes podrán confiar a un tercero la designación de los árbitros o incorporar la fórmula de convenio adoptada por una institución de arbitraje, o en su defecto, nombrar o establecer una autoridad de designación.

La autoridad de designación es la institución de arbitraje debidamente autorizada que es designada por las partes la cual quedará obligada a cumplir con lo que se establece en este Decreto Ley, respecto del nombramiento de los árbitros para la debida constitución del tribunal arbitral o para establecer el procedimiento arbitral, en su caso.

CAPÍTULO III

EL TRIBUNAL ARBITRAL

ARTÍCULO 12(si c): El Tribunal Arbitral estará compuesto por uno o tres árbitros. Si las partes nada hubieran dispuesto, el número de árbitros será de tres.

En el arbitraje con pluralidad de partes, se podrá establecer, por voluntad de las partes, un número distinto de árbitros para la composición del tribunal arbitral.

ARTÍCULO 13: No podrán ser nombrados árbitros ni proseguir con las actuaciones las siguientes personas:

1. Las que hubieren atentado gravemente contra el Código de ética de cada institución de arbitraje autorizada.
2. Las que hubiesen sido declaradas responsables penalmente por delitos de prevaricación, falsedad, o estafa.
3. Las que hayan incurrido o estén incurriendo en alguna de las causas de abstención o recusación propia de los jueces, según lo previsto en el Código Judicial.

ARTÍCULO 14: Las partes eligen los árbitros, por sí o a través del reglamento aplicable conforme a su voluntad o de acuerdo al procedimiento establecido por la autoridad de designación, en los casos que así proceda de conformidad al artículo siguiente.

ARTÍCULO 15: A falta de acuerdo sobre el nombramiento de los árbitros en la forma que ha quedado expuesta en el artículo anterior y si no existe regla precisa a este respecto en el reglamento, se procederá de la siguiente manera:

1. En el arbitraje integrado por tres árbitros, cada parte nombrará un árbitro y los dos árbitros así designados nombrarán el tercero, quien actuará como árbitro presidente para dirigir e impulsar el procedimiento y para dirimir las discordias entre los miembros del tribunal.
2. En los arbitrajes con pluralidad de partes, éstas podrán actuar agrupadas en lo que concierne al nombramiento de árbitros como se indica en el numeral anterior, y siempre que no exista conflicto de intereses entre ellas. De no ser así, cada parte elige un árbitro y los nombrados a su vez eligen el árbitro presidente,

en la forma y con las atribuciones previstas en ésta Ley para los tribunales colegiados. Si no hubiera acuerdo entre las partes o los árbitros en su caso, procederá la autoridad de designación en la forma prevista en éste artículo.

3. El tribunal arbitral, una vez constituido y si así lo estima conveniente nombrará, un Secretario en la forma que determine el reglamento aplicable o, en su defecto, determine el propio tribunal.

4. Si alguna de las partes no nombrara árbitro dentro del plazo de veinte días a partir de su requerimiento por la otra parte, o si los árbitros designados no se pusieran de acuerdo sobre el tercer árbitro, dentro del plazo de veinte días a partir de su aceptación, la autoridad de designación hará el nombramiento directamente a petición de una de las partes, en el término de otros veinte días, a partir de esa petición.

5. La autoridad de designación tendrá en cuenta, en el nombramiento de los árbitros criterios de especialización en la materia objeto del arbitraje y de imparcialidad e independencia. Para el caso de que el arbitraje sea internacional tendrá en cuenta la nacionalidad de las partes, procurando nombrar árbitros de nacionalidad distinta a la de éstas.

6. En el caso de un tribunal arbitral unipersonal, si las partes no se han puesto de acuerdo para el nombramiento del árbitro único, en el plazo de veinte días a partir del requerimiento que haga una a la otra, el árbitro será nombrado de conformidad al reglamento aplicable y, en su defecto, será nombrado por la autoridad de designación de análoga manera a lo establecido en el párrafo anterior. De manera análoga se procederá cuando, en un procedimiento de nombramiento pactado por las partes, ni éstas ni los árbitros actúen de conformidad a lo allí establecido.

7. Tratándose de arbitraje ad-hoc, si una de las partes incumple la designación en el plazo establecido, el arbitraje se desarrollará con el árbitro que haya sido designado por una de las partes.

8. Cuando el árbitro, por cualquier, causa cesare en el ejercicio de sus funciones se nombrará un sustituto en la forma prevista por las partes o por el reglamento aplicable para el nombramiento de los árbitros y, en su defecto, mediante la intervención de la autoridad de designación conforme al presente Decreto Ley.

9. La sustitución de los árbitros no dará lugar a una retroacción de actuaciones practicadas, salvo en lo que concierne a las pruebas, a no ser que el árbitro sustituto se dé por instruido, a la vista de las actuaciones documentadas.

ARTÍCULO 16: Toda persona propuesta como árbitro deberá comunicar a las partes las causas de recusación.

Todo árbitro propuesto como tal, deberá rechazar el nombramiento o abstenerse, tras haber aceptado el mismo, cuando reconozca que existen causas de recusación o que pueda haber dudas acerca de su imparcialidad o independencia.

Los árbitros serán recusados por las mismas causas que los jueces. Una parte sólo podrá recusar al árbitro nombrado por ella, o en cuyo nombramiento haya participado, por cualquier causa de la que haya tenido conocimiento después de efectuado el nombramiento.

Los árbitros sólo serán recusables, por causas sobrevenidas con posterioridad a su nombramiento, salvo cuando no hubieren sido nombrados por las partes, en cuyo caso también podrán ser recusados por causas anteriores o que se hayan conocido con posterioridad.

Los árbitros recusados podrán aceptar la recusación, en cuyo caso deberán comunicarlo a las partes y separarse inmediatamente, o por el contrario declarar su decisión de no aceptar la recusación y proseguir con el desarrollo del proceso arbitral. En tal supuesto, la parte que haya alegado la causal de recusación podrá, dentro del plazo de tres días, promover incidente de recusación ante el propio tribunal, el cual establecerá plazos perentorios para la exposición de las razones de cada una de las partes en el incidente, y decidirá de forma inapelable sobre la misma.

No obstante, podrán ser reproducidas y alegadas las razones de recusación en el trámite correspondiente a la anulación del laudo o en el trámite de reconocimiento y ejecución de sentencia, en su caso.

ARTÍCULO 17: El Tribunal Arbitral deberá decidir, de oficio o a petición de parte, acerca de su propia competencia y del ámbito a que ésta se extienda, incluso pronunciándose sobre la invalidez, inexistencia o ineficacia del convenio arbitral. La excepción de incompetencia deberá ser promovida a más tardar en el escrito de contestación a la demanda, en su caso.

El Tribunal Arbitral decidirá las cuestiones sobre su competencia, en una decisión de carácter previo, que se hará en el plazo máximo de un mes a partir de su constitución, sin perjuicio de su reproducción en el laudo. La decisión sobre la competencia podrá ser impugnada por las partes, con motivo del recurso de anulación, o en el trámite de reconocimiento y ejecución del laudo arbitral, según proceda.

ARTÍCULO 18: El procedimiento se ajustará a lo determinado por las partes o de conformidad al reglamento aplicable. En su defecto, el procedimiento será establecido y desarrollado según lo determine el tribunal arbitral.

El tribunal arbitral tendrá facultades para interpretar, aplicar o suplir las reglas de procedimiento aplicables o establecidas según la voluntad de las partes de forma expresa. En caso de discordia, se acatará a lo que determine el presidente del tribunal arbitral.

ARTÍCULO 19: El procedimiento arbitral atenderá a la igualdad de las partes, dando a cada una la oportunidad de hacer valer sus derechos.

Las actuaciones arbitrales estarán presididas por los principios de contradicción, impulso de oficio y leal colaboración de las partes en el desarrollo del proceso.

La mera inactividad o rebeldía de alguna de ellas, o las actuaciones judiciales, en su caso, acerca de la validez del convenio o de la incompetencia del tribunal arbitral o cualquier otra actuación relacionada con la controversia objeto de arbitraje, no impedirá el seguimiento de las actuaciones arbitrales hasta dictar el laudo.

En ningún caso podrán las partes interponer incidentes ante los tribunales ordinarios durante el curso del proceso arbitral.

ARTÍCULO 20: Las partes podrán designar en el convenio arbitral el lugar del arbitraje. En caso de que no lo hicieran, este será designado de conformidad al reglamento de la institución administradora, si el arbitraje es institucionalizado o por decisión del tribunal arbitral, si es ad-hoc.

Igualmente, el tribunal arbitral decidirá el lugar donde se practiquen algunas actuaciones concretas, notificándolo en forma debida a las partes con suficiente antelación. El idioma será el convenido por las partes, o el designado de conformidad con el reglamento de procedimiento aplicable y, en su defecto, el que determine el tribunal arbitral. El idioma será siempre el español cuando, ambas partes sean panameñas. Las partes designarán un domicilio para notificaciones. En su defecto, serán válidas las que se hagan en el domicilio de las partes o en el de su representante.

ARTÍCULO 21: El procedimiento se iniciará en la fecha en que cualquiera de las partes haga el requerimiento para someter una determinada controversia entre ellas al arbitraje o según lo establezca el reglamento aplicable.

En el proceso arbitral no podrá aducirse ninguna excepción en forma de incidente de previo y especial pronunciamiento.

ARTÍCULO 22: Dentro del plazo convenido por las partes, o determinado por el reglamento aplicable, y en su defecto, por disposición del tribunal arbitral, el demandante deberá formular el escrito de alegaciones con exposición de los hechos en que funde su demanda, los puntos controvertidos y el objeto de la demanda. Efectuado el traslado al demandado este contestará sobre los mismos puntos.

Las partes podrán acompañar a sus respectivos escritos los documentos que consideren pertinentes para el éxito de su pretensión, o hacer las indicaciones precisas de archivos o de otras pruebas que vayan a presentar.

Salvo acuerdo en contrario, en el curso del procedimiento arbitral, las partes, a solicitud de una de ellas, o por disposición del tribunal arbitral, podrán ampliar o modificar sus respectivos escritos de alegaciones, a menos que el tribunal arbitral lo considere improcedente.

ARTÍCULO 23: El tribunal arbitral practicará las pruebas propuestas por las partes que sean admisibles, o de oficio, con sujeción al principio de contradicción y audiencia.

A tal efecto, el tribunal citará a las partes o a sus representantes con una antelación mínima de cinco días hábiles.

El tribunal arbitral, con anuencia de las partes, podrá igualmente determinar que las pruebas se basen únicamente en documentos.

El tribunal arbitral también determinará el número de peritos o testigos u otras pruebas a manera de evitar dilaciones injustificadas en el desarrollo del proceso.

En lo relativo a la administración de las pruebas regirá supletoriamente lo determinado por las partes o el reglamento aplicable o lo que determine el tribunal arbitral, o bien tratándose de pruebas extranjeras, a la ley de su creación. La Ley extranjera podrá probarse mediante la Ley 15 de 1928.

ARTÍCULO 24: El tribunal arbitral practicará todas las pruebas que hayan sido admitidas, dejando constancia de las actuaciones practicadas.

Asimismo, podrá dirigirse al juez de circuito del ramo civil del lugar del arbitraje, en solicitud de auxilio para las pruebas que no pueda el tribunal practicar por sí mismo, para lo cual se le concede un término no mayor de quince días para su práctica.

El Juez hará la práctica de las pruebas solicitadas de conformidad a lo preceptuado en el Código Judicial, y las remitirá al Tribunal Arbitral.

Salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral podrá, a petición de una de ellas, adoptar las medidas provisionales o cautelares que considere oportunas en orden al aseguramiento del objeto del proceso. El tribunal arbitral podrá exigir a cualquiera de las partes que otorgue garantías apropiadas.

Para la ejecución de las medidas, el tribunal arbitral puede auxiliarse con el juez de circuito de turno sin necesidad de reparto, el cual deberá practicar estas medidas en un término de diez días hábiles.

CAPÍTULO IV

DEL LAUDO ARBITRAL

ARTÍCULO 25: El Tribunal Arbitral dictará el laudo en el plazo máximo de seis meses, contados a partir de la aceptación del cargo por el último de los árbitros, salvo que las partes o el reglamento aplicable establecieren un plazo distinto.

El plazo podrá ser prorrogado en la forma que convengan las partes o determine el reglamento aplicable.

ARTÍCULO 26: El tribunal arbitral aplicará las reglas de Derecho si el arbitraje es de Derecho y su libre criterio si el arbitraje es de equidad.

En el caso de ser el arbitraje comercial internacional, se procederán en la forma prevista en el Artículo 43 del presente Decreto Ley.

En todo caso, se tendrán en cuenta las estipulaciones del contrato y los usos mercantiles que se consideren de aplicación.

ARTÍCULO 27: El tribunal arbitral apreciará las estipulaciones del contrato para la aplicación del

Derecho que gobierna la relación contractual, y tendrá en cuenta los usos y prácticas mercantiles y los principios de los contratos de comercio internacional de UNIDROIT.

ARTÍCULO 28: Los laudos constarán por escrito y firmados por todos los componentes del tribunal arbitral. En caso de discordia, se estará al pronunciamiento de la mayoría. Si no hubiera acuerdo mayoritario el laudo será dictado por el árbitro presidente.

El árbitro que no esté conforme con el voto de la mayoría expresará en el laudo su voluntad discrepante.

ARTÍCULO 29: El laudo contendrá como mínimo, la identificación de las partes y de los árbitros y de la controversia; el reconocimiento y alcance de la competencia del tribunal arbitral; el lugar y demás circunstancias del arbitraje y una relación sistematizada de las pruebas practicadas, las alegaciones de las partes y la decisión o fallo adoptada por el tribunal.

Los árbitros decidirán en el laudo sobre las costas del arbitraje, que incluirán todos los gastos en que se ha incurrido y su imputación a las partes en la forma

que consideren conveniente, si el acuerdo de las partes o el reglamento aplicable no lo previene de forma diferente.

En el arbitraje de Derecho los laudos serán motivados.

ARTÍCULO 30: En cualquier momento del procedimiento arbitral, las partes podrán llegar a una transacción sobre la controversia, con lo cual pondrán fin al litigio. La transacción podrá adoptar la forma y tener la eficacia del laudo, si las partes lo solicitan.

El tribunal arbitral podrá incorporar en el laudo los acuerdos transaccionales parciales adoptados por las partes y referidos a puntos concretos de la controversia.

ARTÍCULO 31: El laudo será notificado a las partes en la forma que estas hayan convenido directamente o a través del reglamento aplicable.

En su defecto, el laudo se notificará por el secretario del tribunal arbitral, si lo hubiere. En su defecto, por el árbitro único o el presidente del tribunal arbitral, remitiendo copia del mismo a las partes, mediante correo certificado o cualquier otro medio tecnológico de comunicación escrita, que permita acreditar la veracidad de su contenido.

Continuación: Artículo 32

ARTÍCULO 32: Dentro del plazo de cinco días a partir de la notificación del laudo, si las partes no han dispuesto otra cosa, cualquiera de ellas podrá solicitar del tribunal arbitral la corrección de cualquier error de tipo aritmético o tipográfico, así como una aclaración o interpretación sobre aspectos del laudo. Los árbitros resolverán en el plazo improrrogable de quince días.

ARTÍCULO 33: Con la notificación del laudo a las partes y su aclaración o corrección posterior, cesa la jurisdicción arbitral.

El laudo produce efecto de cosa juzgada y no cabrá contra él recurso alguno, salvo el de anulación de conformidad con el artículo siguiente.

CAPÍTULO V

IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL INTERNO

ARTÍCULO 34: Contra el laudo arbitral sólo podrá interponerse el recurso de anulación, por los siguientes motivos tasados:

1. Cuando la parte que interpone el recurso pruebe:

a) Que el convenio arbitral estaba viciado por alguna de las causas de nulidad consagradas en el

Código civil y las causales contenidas en los convenios internacionales que la República de

Panamá haya ratificado sobre la materia.

b) Que la constitución del tribunal arbitral, el desarrollo del procedimiento arbitral o la emisión del laudo, no se ha ajustado al acuerdo celebrado entre las partes o de conformidad a lo establecido en la presente Decreto Ley, o no haya sido una de las partes notificada en debida forma de la iniciación del arbitraje o de cualquier trámite del procedimiento.

c) Que el laudo se refiere a una controversia no contenida en el convenio arbitral, o que contiene decisiones que exceden de su ámbito o alcance.

d) La anulación afectará únicamente a las cuestiones a que se refieren los párrafos anteriores que se puedan separar de las demás contenidas en el laudo.
2. Que el tribunal compruebe que el objeto de la controversia no es arbitrable conforme a la ley panameña, o que el laudo es contrario al orden público panameño.

ARTÍCULO 35: El recurso de anulación se sustanciará ante la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia.

El recurso se interpondrá mediante escrito dentro del plazo de quince días contados a partir de la notificación del laudo o de la fecha de que se entienden estimadas o desestimadas las aclaraciones o rectificaciones del laudo que se indican en el artículo 32.

El recurso y su impugnación, en todo caso, serán presentados al tribunal por abogados en ejercicio. En el escrito de interposición del recurso se razonará sobre los motivos de la impugnación, proponiendo la prueba pertinente y acompañando documentos justificativos del convenio arbitral y del laudo dictado debidamente notificado, conforme al presente Decreto Ley. Del escrito del recurso el tribunal competente dará traslado del escrito a las demás partes en el proceso, las cuales podrán impugnarlo, dentro de un plazo de veinte días. Las pruebas se practicarán, si a ello hubiere lugar, en el plazo de veinte días. El tribunal dictará sentencia en el plazo de quince días a partir del último trámite señalado, la cual no es susceptible de recurso alguno.

ARTÍCULO 36: Si el arbitraje es comercial internacional de conformidad el presente Decreto Ley, las partes podrán pactar, o el reglamento de arbitraje establecer, la renuncia al recurso de anulación prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 37: Simultáneamente a la interposición y sustanciación del recurso de anulación las partes podrán dirigirse al tribunal que entiende de dicha causa en solicitud de medidas cautelares para el aseguramiento del objeto del procedimiento, las cuales se concederán por el tribunal con arreglo en lo dispuesto a este respecto, en el Código Judicial.

CAPÍTULO VI

RECONOCIMIENTO Y EJECUCIÓN DE LAUDOS

ARTÍCULO 38: El laudo arbitral firme será objeto de ejecución por el juez de circuito civil correspondiente al lugar donde ha sido dictado, por el procedimiento establecido para sentencias judiciales firmes.

Al escrito solicitando la ejecución se adjuntará copia auténtica del convenio, y del laudo.

El Juez de ejecución dará traslado a la otra parte de este escrito con sus copias, en el plazo de quince días, quién podrá oponerse a la ejecución solicitada, alegando únicamente la pendencia del recurso de anulación. En su caso, aportando el escrito de interposición o la existencia de una sentencia de anulación, con copia auténtica de dicha sentencia.

Fuera de esos supuestos el juez decretará la ejecución. Ningún auto del juez en esta fase será objeto de recurso.

Si el laudo dictado en territorio panameño tuviese la consideración de internacional, de conformidad con el presente Decreto Ley, y las partes hubiesen renunciado, por sí o a través del reglamento aplicable, a la interposición del recurso de anulación, será trámite necesario para su ejecución la obtención de exequatur, por la Sala Cuarta de Negocios Generales Corte Suprema de Justicia, en la forma prevista para los laudos extranjeros.

ARTÍCULO 39: Los laudos extranjeros se reconocerán y ejecutarán en Panamá de conformidad a los tratados y convenios en que la República de Panamá sea parte y, en su defecto, p por lo previsto en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 40: Se considera laudo arbitral extranjero el dictado fuera del territorio de la República de Panamá.

Así mismo, se considerará laudo extranjero el dictado en el territorio panameño en el curso de un arbitraje comercial internacional, de conformidad con el presente Decreto Ley.

ARTÍCULO 41: Sólo se podrá denegar el reconocimiento y ejecución de un laudo arbitral extranjero, si concurren alguna de las circunstancias siguientes:

1. A instancia de la parte contra la cual se invoca, cuando esta parte pruebe ante la Sala de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia, que ha quedado establecido:

a) Que una de las partes en el convenio arbitral estaban sujetas a alguna incapacidad en virtud de la ley que le es aplicable o que dicho acuerdo no es válido en virtud de la ley a la que las partes lo han sometido o, si nada se hubiera indicado a este respecto, en virtud de la ley del país en que se haya dictado el laudo.

b) Que la parte contra la cual se invoca el laudo no ha sido debidamente notificada de la designación de un árbitro o del procedimiento de arbitraje o no ha podido, por cualquier razón hacer valer sus derechos de defensa.

c) Que el laudo se refiere a una controversia no prevista en el convenio arbitral o no comprendidas en las disposiciones de la cláusula compromisoria, o contiene decisiones que exceden de los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria. No obstante, si las disposiciones del laudo que se refieren a las cuestiones sometidas al arbitraje pueden separarse de la que no han sido sometidas al arbitraje se podrá, conceder el reconocimiento y ejecución a las primeras.

d) Que la constitución del tribunal arbitral o el procedimiento arbitral no se han ajustado al convenio celebrado entre las partes o, en su defecto, no se han ajustado a la ley del país donde se ha celebrado el arbitraje.

e) Que el laudo no es aún obligatorio para las partes o ha sido anulado o suspendido por un tribunal del país en que, o conforme a cuya ley, haya sido dictado.

Si se ha pedido ante un tribunal la anulación del laudo conforme a la ley aplicable, el tribunal competente al que se pide el reconocimiento y ejecución, podrá, si lo considera procedente, aplazar su decisión, y a instancia de la parte que pide el reconocimiento y la ejecución, podrá también ordenar a la otra parte la constitución de garantías apropiadas y suficientes.

2. Igualmente cuando el tribunal compruebe:

a) Que, según el presente Decreto Ley, el objeto de la controversia no es arbitrable.

b) Que el reconocimiento o la ejecución del laudo serían contrarios al orden público internacional de Panamá.

ARTÍCULO 42: Será tribunal competente para el reconocimiento y ejecución de un laudo extranjero, la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia de Panamá.

La parte que invoque el reconocimiento y ejecución de un laudo arbitral extranjero deberá aportar, junto con el escrito de solicitud, los siguientes documentos:

1. Original autenticado en debida forma o copia certificada del laudo arbitral.

2. Original autenticado en debida forma o copia certificada del convenio de compromiso.

3. Traducción oficial, si el idioma del arbitraje ha sido un idioma distinto del español.

ARTÍCULO 43: Si el arbitraje es comercial internacional de conformidad con el presente Decreto Ley, o cuando se presenten de manera general elementos de extranjería que determinen su internacionalización, regirán las siguientes disposiciones especiales:

1. La capacidad de las partes en un convenio arbitral se regirá de conformidad a la ley personal.

2. La ley aplicable al convenio arbitral, en lo que afecta a la validez y los efectos, será la expresamente designada por las partes, por sí o a través del reglamento de una institución de arbitraje; en su defecto, por la ley del lugar en donde haya de dictarse el laudo arbitral. Si éste no estuviere determinado, se aplicará la ley del lugar de celebración del convenio arbitral cuando éste constase expresamente; en su defecto, por la ley panameña.

3. En el arbitraje de Derecho el tribunal arbitral decidirá conforme a la ley designada por las partes, por sí o a través del reglamento de una institución de arbitraje que sea aplicable. En su defecto, por la ley que determinen libremente a los árbitros, aplicando o no una norma de conflicto, sin desnaturalizar la voluntad de las partes.

Se tendrán en cuenta los usos de comercio y, en su caso, las estipulaciones del contrato y las reglas de contratación privada internacional.

Cuando se trate de un arbitraje comercial internacional, el orden público que se contempla es el orden público internacional.

Para el resto de cuestiones afectas por elementos de internacionalidad o extranjería regirá supletoriamente lo establecido en el Código Civil.

Parágrafo: El Tribunal podrá renunciar a la aplicación de las reglas de conflicto de Derecho Internacional privado y aplicar directamente el Derecho material o sustantivo o Derecho convencional o ley uniforme haya sido designada por las partes de manera clara e indubitable.

TÍTULO II DE LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN

CAPÍTULO I

De la Conciliación

ARTÍCULO 44: Para la solución de sus controversias, en desarrollo del principio de la autonomía de la voluntad, las partes en conflicto podrán acudir al método de la conciliación extrajudicial. Esta se rige por los principios de autonomía de la voluntad acceso, eficiencia, eficacia, privacidad, equidad, neutralidad, imparcialidad y celeridad en la Justicia.

ARTÍCULO 45: La conciliación es un método de solución pacífica de conflictos, a través del cual las partes gestionan la solución de sus propios conflictos con la intervención de un facilitador imparcial, llamado conciliador, cualificado mediante reglamento expedido por el Ministerio de Gobierno y Justicia.

ARTÍCULO 46: Podrán someterse al trámite de la conciliación las materias susceptibles de transacción, desistimiento y negociación.

ARTÍCULO 47: La conciliación puede ser institucional cuando se desarrolló a través de centros de arbitraje, conciliación y mediación privados autorizados, conforme a los procedimientos establecidos para las instituciones arbitrales, de acuerdo con lo establecido en el presente Decreto Ley. También podrá conciliarse a través de instituciones estatales, en cuyo caso la práctica del trámite será gratuita.

La conciliación será ad-hoc o independiente cuando sea llevada a cabo por personas independientes, cualificadas y debidamente designadas por las partes.

ARTÍCULO 48: Tratándose de conciliación institucional, la calidad del conciliador institucional o independiente, será cualificada por la institución reconocida como centro de arbitraje, conciliación y mediación. Éstas determinarán los procedimientos para dicha cualificación, tales como la capacitación requerida y la formación permanente, así como los costos administrativos y los honorarios correspondientes.

ARTÍCULO 49: El acuerdo de conciliación al cual lleguen las partes presta mérito ejecutivo será inmutable a partir de la suscripción y firma del documento por los interesados y por el conciliador cualificado. El acuerdo de conciliación puede ser elevado a laudo cuando las partes así lo soliciten expresamente, para lo cual se constituirá el tribunal arbitral respectivo, de conformidad con lo previsto para el arbitraje en el presente Decreto Ley.

ARTÍCULO 50: Las partes en conflicto, que podrán ser asistidas por abogado, podrán solicitar la intervención de un conciliador en la solución de sus controversias, ante esa o durante el proceso ordinario, mientras no se haya proferido sentencia de primera instancia. En los contratos administrativos en los cuales puedan suscribirse convenios arbitrales, podrá convenirse la conciliación. Cuando haya proceso administrativo en curso las partes, de común acuerdo, podrán solicitar al juez la suspensión del proceso con el objeto de acudir al mecanismo de la conciliación. En caso de acuerdo y si éste no vulnera normas

de Derecho Público, el juez lo homologará; en caso contrario, el proceso continuará.

En los demás procesos en los que se haya solicitado suspensión, las partes que acudan a la conciliación deberán informar al juez sobre su resultado dentro de los cuarenta y cinco días siguientes. Si dicho resultado es un acuerdo de conciliación, el juez dará por terminado el proceso, en caso contrario lo continuará.

ARTÍCULO 51: Con el objeto de viabilizar los propósitos de este capítulo, el Gobierno nacional o municipal podrá crear centros comunales de conciliación, los cuales se desarrollarán en proyectos de fortalecimiento de las organizaciones comunales.

CAPÍTULO II

De la Mediación

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

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

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

ARTÍCULO 55: Podrán someterse al trámite de la mediación las materias susceptibles de transacción, desistimiento y negociación y demás que sean reglamentadas.

ARTÍCULO 56: Al iniciarse la mediación, el mediador y las partes deberán suscribir previamente un convenio de confidencialidad que garantice lo siguiente:

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

2. Que las partes no pueden relevar al mediador de su deber de confidencialidad, ni tendrá valor probatorio el testimonio o la confesión de ellas ni de los mediadores, sobre lo ocurrido o expresado en la audiencia.

El principio de confidencialidad establecido en este artículo se aplicará sin perjuicio de las excepciones establecidas en la ley.

En caso de que las partes lleguen a acuerdo, éste se hará constar por escrito mediante un acta. Dicho documento prestará mérito ejecutivo a partir de la discusión y firma por los interesados y el mediador.

ARTÍCULO 57: La mediación puede tener lugar judicial o extrajudicialmente. Cuando sea ante un conflicto planteado judicialmente, la mediación puede darse en cualquier momento o etapa procesal.

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

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

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

ARTÍCULO 60: No podrán ser nombrados conciliadores y mediadores las siguientes personas:

1. Las que hubiesen sido declaradas responsables penalmente por delitos de prevaricación, falsedad, o estafa;
2. Los que hayan violado el principio de confidencialidad, dentro de un proceso de conciliación o mediación.

ARTÍCULO 61: Quedan reconocidos y autorizados para la administración de arbitrajes y procedimientos de conciliación y mediación, los centros de conciliación, mediación y arbitraje que, al promulgarse éste Decreto Ley, tengan personería Jurídica debidamente aprobada e inscrita en el Registro Público y aquellos que en lo sucesivo sean reconocidos como tales por el Ministerio de gobierno y Justicia, conforme a este Decreto Ley y demás disposiciones complementarias.

ARTÍCULO 62: El presente Decreto Ley se aplicará a los arbitrajes cuyo convenio arbitral sea anterior a la fecha de su vigencia.

Los procedimientos en curso ante tribunales arbitrales constituidos se regirán por la legislación anterior, hasta la dictación del laudo.

Los recursos contra el laudo y el reconocimiento y ejecución de éste se regirán por el presente Decreto Ley.

ARTÍCULO 63: Este Decreto Ley deroga los artículos 1409 al 1411 del Código Judicial, en lo que se refiere a laudos, sentencias arbitrales extranjeras; deroga en su totalidad los artículos 1412 al 1445 del mismo Código, los artículos 558 y 559 de la Ley 8 de 1982, la Ley 6 del 12 de julio de 1988 y demás disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO 64: Esta Ley entrará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

REPÚBLICA DE PANAMÁ

LEGISPAN

LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

QUE DICTA MEDIDAS SOBRE LAS INSTITUCIONES DE ARBITRAJE CONCILIACION Y MEDIACION; SE CUALIFICA AL MEDIADOR Y AL CONCILIADOR Y SE REGULA LA CONCILIACION Y MEDIACION A NIVEL COMUNAL.

DECRETO EJECUTIVO: 777

Título: DER. COMERCIAL, DER. INTERNACIONAL PRIVADO, DER. PROCESAL CIVIL Arbitraje comercial, Arbitraje internacional, Arbitraje, Código Judicial,

Dictada por: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Gaceta Oficial: 25979 Publicada el: 16-02-2008

Que mediante Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999, se establece el régimen general de Arbitraje, de la Conciliación y de la Mediación.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Decreto Ley 5 de 1999, el Ministerio de Gobierno y Justicia es el ente encargado de expedir el reconocimiento y la autorización a las instituciones, centros, organizaciones o entidades privadas que brinden sus servicios de mediación.

Que el Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999, también dispone en su artículo 51, que el Gobierno Nacional y los Municipios podrán crear centros comunales de conciliación, los cuales se desarrollarán en proyectos de fortalecimiento de las organizaciones comunales.

Que el artículo 59 del Decreto Ley 5 de 1999 le atribuye al Ministerio de Gobierno y Justicia la certificación de los mediadores y conciliadores.

Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 55 del Decreto Ley 5 de 1999 podrán someterse al trámite de la mediación las materias susceptibles de transacción, desistimiento y negociación, y demás que sean reglamentadas.

Que es urgente encontrar alternativas para la solución de conflictos que surgen en nuestra sociedad, toda vez que el número de procesos que se ventilan ante el Órgano Judicial ha aumentado significativamente en los últimos años.

Que el desarrollo de métodos alternos de solución de conflictos, como la mediación y conciliación comunitaria, constituye un instrumento fundamental para el mejoramiento del acceso a la justicia de los ciudadanos y la promoción de una cultura de paz.

Que en virtud de lo anterior se hace necesario expedir algunas disposiciones que permitan cumplir con los fines y los objetivos del Decreto Ley 5 de 1999.

DECRETA:

CAPITULO I

De la Conciliación, las Instituciones de Arbitraje, Mediación y Conciliación.

Artículo 1. La conciliación se regirá por los principios de autonomía de la voluntad, acceso, eficiencia, eficacia, privacidad, equidad, neutralidad, imparcialidad y celeridad en la Justicia.

Artículo 2. Para ejercer la conciliación en instituciones estatales o ad-hoc se requiere:

1. Poseer título universitario.
2. No haber sido condenado por delitos de prevaricación, falsedad y estafa.
3. Ser nacional panameño.
4. Haber recibido la capacitación que lo certifique como conciliador por un centro especializado o institución educativa debidamente reconocido.
5. Haber inscrito la certificación que lo acredita como conciliador en el Ministerio de Gobierno y Justicia.

No 25979 Gaceta Oficial Digital, sábado 16 de febrero de 2008 1

Artículo 3. Los conciliadores deben sujetarse a las normas y principios éticos que se desarrollan a continuación:

1. Autodeterminación de las partes: Deber de reconocer y respetar la autonomía de las partes, la facultad de éstos de llegar a un acuerdo libre y voluntario o de abandonar la conciliación antes del acuerdo.
2. Competencia: El conciliador deberá analizar el conflicto y determinar si está capacitado para dirigir el proceso.
3. Imparcialidad: El conciliador debe ser imparcial. Si en algún momento de la conciliación estuviere incapacitado para conducir el proceso de manera imparcial, por concurrir en él alguna causa que lo inhabilite para conducir el proceso de manera imparcial, su deber es renunciar.
4. Confidencialidad: Todo lo dicho por las partes, así como toda la información entregada por éstas durante el proceso de conciliación son absolutamente confidenciales, por tanto queda vedado de revelar la información obtenida durante el proceso de conciliación.
5. Conducción del proceso: Deber de informar a las partes sus características, reglas, ventajas, desventajas y de la existencia de otros mecanismos de resolución de disputas.

Artículo 4. La mediación se orienta en los principios de autonomía de la voluntad, equidad, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad, economía y eficacia.

Artículo 5. Las Instituciones de arbitraje, mediación y conciliación, centros, organizaciones o entidades privadas que se dediquen al arbitraje, a la mediación y a la conciliación, requerirán del reconocimiento como persona jurídica por el Ministerio de Gobierno y Justicia, para lo cual deberán presentar la siguiente documentación:

1. Poder y solicitud mediante abogado.
2. Acta de constitución o fundación refrendada por el Presidente y por el Secretario.
3. Acta de aprobación del estatuto firmado por el Presidente y Secretario.
4. Estatuto aprobado el cual debe contener los requisitos exigidos en el Decreto Ejecutivo 524 del 31 de octubre del 2005, y los requisitos y formalidades del arbitraje, conciliación y mediación señalados en la Ley.
5. Lista de la Junta Directiva la cual no debe ser inferior a cinco miembros con certificación que los acredite como mediadores conciliadores o árbitros, con señalamiento del cargo, número de cédula y firma de cada uno de ellos, los

miembros de la Junta Directiva deben ser panameños. Para efectos de comprobar la nacionalidad panameña debe adjuntarse copia de la cédula de cada miembro.

6. Dos cartas de referencia que manifiesten que la asociación tiene la capacidad para organizar y administrar actos de arbitraje, mediación y conciliación.

7. Lista de mediadores y/o conciliadores del Centro, indicando el nombre, cédula y demás generales, incluyendo número y copia del registro en el Ministerio de Gobierno y Justicia.

8. Presentar un diseño de la infraestructura mínima para prestar el servicio de arbitraje, mediación y conciliación.

9. Toda la documentación debe ser presentada en original y dos copias y debidamente refrendada por el Presidente y Secretario.

Parágrafo: Las instituciones, centros, organizaciones o entidades privadas antes descritas se registrarán por las disposiciones contenidas en el Decreto Ejecutivo N° 524 del 31 de octubre de 2005.

Artículo 6. Créase en el Ministerio de Gobierno y Justicia el registro de mediadores y conciliadores. Para registrarse como mediadores y conciliadores, se requiere presentar la siguiente documentación:

1. Poder y memorial dirigido al Ministro(a) de Gobierno y Justicia, solicitando el registro de Mediador o Conciliador.

2. Certificado de nacimiento.

3. Certificación expedida por el centro o institución debidamente reconocida, donde conste que ha recibido la capacitación como conciliador o mediador y el número de horas de formación acreditadas.

4. Hoja de vida, que contenga dirección, teléfonos, estudios realizados, experiencia laboral y referencias personales.

5. Llenar el formulario interno del Ministerio de Gobierno y Justicia.

6. Declaración jurada de no violación al principio de la confidencialidad, de no haber sido condenado, ni declarado penalmente responsable por delitos de prevaricación, falsedad o estafa.

7. Dos fotos tamaño carné.

CAPITULO II

De los Centros Comunales de Conciliación

Artículo 7. El Gobierno Nacional o Municipal podrá crear Centros Comunales de Conciliación con el fin de promover la solución pacífica de conflictos en las comunidades de la República de Panamá y mejorar el acceso de los ciudadanos a otras formas alternativas de solución de controversias que ayuden a prevenir la violencia en la comunidad.

Artículo 8. En los Centros Comunales de Conciliación se realizarán de forma gratuita procesos para la solución alternativa de conflictos como la conciliación y mediación, siempre que estén a cargo de conciliadores y mediadores certificados por el Ministerio de Gobierno y Justicia. Para tal efecto, se crea la categoría de conciliadores y mediadores comunitarios.

No 25979 Gaceta Oficial Digital, sábado 16 de febrero de 2008 2

Artículo 9. La conciliación y/o mediación comunitaria también podrá(n) ser realizada(s) por instituciones privadas constituidas de conformidad con los requisitos y autorizaciones establecidas en la Ley, para brindar servicios de mediación y conciliación.

Artículo 10. Los centros de conciliación y mediación comunitaria privados, deberán contar para su funcionamiento con la aprobación del Ministerio de Gobierno y Justicia, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1 del presente Decreto Ejecutivo.

Artículo 11. Los centros comunales de conciliación y los centros privados de conciliación y mediación comunitaria incorporarán en sus reglamentos internos normas de funcionamiento, procedimiento y normas éticas de acuerdo a los principios establecidos en el presente decreto, que deben ser cumplidas por los conciliadores, mediadores y todas las partes intervinientes de forma directa o indirecta en el proceso respectivo.

Artículo 12. La conciliación y mediación comunitaria también pueden practicarse de forma itinerante o independiente a través de conciliadores y mediadores debidamente certificados por el Ministerio de Gobierno y Justicia.

CAPITULO III

De la Conciliación y Mediación Comunitaria

Artículo 13. La conciliación y mediación comunitaria se regirá por los principios de autonomía de la voluntad, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, economía, eficacia, gratuidad y acceso a la justicia.

Artículo 14. Tanto la conciliación, como la mediación comunitaria son de carácter confidencial, por tanto el mediador, el conciliador, las partes, asesores, expertos, observadores y toda persona que participe en la misma, no podrá divulgar a terceros la información relativa al proceso, ni aquella que ha sido obtenida durante su desarrollo.

Artículo 15. Se podrá iniciar un proceso de conciliación y/o mediación comunitaria en los siguientes casos:

- 1) Cuando la Autoridad de Policía remita al Centro de Conciliación Comunal, una controversia que pueda ser resuelta a través de estos mecanismos; o
- 2) Por voluntad expresa de las partes en conflicto, que manifiesten directamente al centro o al conciliador y mediador comunitario su interés de someter su conflicto a cualquiera de estos procesos.

Artículo 16. El acuerdo de conciliación y/o mediación comunitaria al que lleguen las partes en conflicto será de obligatorio cumplimiento, y prestará mérito ejecutivo. En caso de que una de las partes incumpla lo pactado, la otra podrá solicitar su ejecución a las autoridades correspondientes.

Artículo 17. La conciliación y mediación comunitaria podrá ser aplicada en aquellos asuntos que puedan ser resueltos a través de pactos o convenios, que no alteren el orden público, ni contravengan alguna disposición legal expresa o afecten derechos de terceras personas no involucradas en la controversia.

Específicamente, podrán ser sometidas al mecanismo de conciliación y/o mediación comunitaria, las siguientes controversias:

- 1) Ruidos molestos.

- 2) Riñas.
- 3) Mascotas o animales en soltura.
- 4) Quemadas.
- 5) Colindancias.
- 6) Instalación y prestación de servicios técnicos básicos (plomaría, ebanistería, carpintería, electricidad, chapistería, pintura y mecánica).
- 7) Arbolado rural y urbano.
- 8) Filtración de agua.
- 9) Paredes y cercas medianeras.
- 10) Riego.

No 25979 Gaceta Oficial Digital, sábado 16 de febrero de 2008 3

- 11) Uso de espacios comunes.
- 12) Ampliación, mejoras, daños u ocupación de la propiedad.
- 13) Pastizales.
- 14) Todos aquellos conflictos susceptibles de transacción o negociación surgidos en el seno de la comunidad, y que puedan ser sometidos a estos mecanismos, sin infracción de la ley.

CAPITULO IV

Del Registro del Conciliador y Mediador Comunitario

Artículo 18. Los conciliadores y mediadores comunitarios deberán ser personas certificadas por el Ministerio de Gobierno y Justicia, previo cumplimiento de los requisitos contenidos en el presente Decreto Ejecutivo.

Artículo 19. El Ministerio de Gobierno y Justicia creará un registro de conciliadores y mediadores comunitarios.

El registro de conciliadores y mediadores comunitarios será actualizado periódicamente por el Ministerio de Gobierno y Justicia, debiendo cada conciliador y cada mediador acreditar su experiencia en resolución de conflictos comunitarios, con una práctica comprobada no menor a diez (10) procesos anuales, debidamente certificada por el Centro de Conciliación y Mediación al cual pertenezca o el de la comunidad más cercana al lugar donde preste sus servicios.

Artículo 20. Serán requisitos mínimos para el ejercicio de la conciliación y mediación comunitaria, los siguientes:

1. Ser mayor de veintiún (21) años.
2. Ser nacional panameño.
3. Haber culminado estudios primarios.
4. Haber recibido capacitación en materia de mediación comunitaria, por un mínimo de 40 horas verificables mediante certificado expedido por alguna institución nacional o internacional en la cual haya recibido la capacitación.
5. Estar inscrito en un centro de conciliación y mediación comunitaria.
6. No haber sido condenado por los delitos de prevaricación, falsedad o estafa.

Artículo 21. Para la obtención del certificado como mediador o conciliador comunitario y la correspondiente inscripción en el Registro de conciliadores y mediadores comunitarios, el interesado debe aportar la siguiente documentación ante la Dirección de Asesoría Legal del Ministerio de Gobierno y Justicia:

- 1) Poder y memorial dirigido al Ministro(a) de Gobierno y Justicia.
- 2) Certificado de nacimiento.
- 3) Certificado de educación básica o profesional.
- 4) Certificación en que se haga constar la aprobación de la capacitación mínima de 40 horas en materia de conciliación y/o mediación comunitaria, expedida por una institución o centro de formación debidamente reconocido.
- 5) Certificación en que se haga constar que el solicitante está inscrito en un Centro de Conciliación y Mediación Comunitaria público o privado.

Artículo 22. Este Decreto Ejecutivo deroga el Resuelto 106-R56 de 30 de abril del 2001.

Artículo 23. Este Decreto Ejecutivo comenzará a regir partir de su promulgación.
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá a los 21 días del mes de diciembre de dos mil siete (2007).

MARTÍN TORRIJOS ESPINO
Presidente de la República

DANIEL DELGADO DIAMANTE
Ministro de Gobierno y Justicia

No 25979 Gaceta Oficial Digital, sábado 16 de febrero de 2008.