



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE  
LA REPÚBLICA.**

**TEMA:**

**“LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE  
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES”.**

**TUTOR:**

**MSc. CÉSAR MOREIRA DE LA PAZ**

**AUTOR:**

**ARTEAGA NARANJO FERNANDO ENRIQUE**

**Guayaquil, 2019**



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS**

**TÍTULO Y SUBTÍTULO:**

LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE SOLUCIÓN  
DE CONFLICTOS LABORALES.

**AUTOR/ES:**

Fernando Arteaga Naranjo.

**REVISORES O TUTORES:**

MSc. CÉSAR MOREIRA DE LA PAZ

**INSTITUCIÓN:**

Universidad Laica Vicente  
Rocafuerte de Guayaquil

**Grado obtenido:**

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la  
República.

**FACULTAD:**

Facultad de Ciencias Sociales y  
Derecho.

**CARRERA:**

Carrera de Derecho.

**FECHA DE PUBLICACIÓN:**

2019

**N. DE PAGES:**

109

**ÁREAS TEMÁTICAS:**

Derecho

**PALABRAS CLAVE:**

Arbitraje, Conflicto, Empleador, Mediación, Mediador, Trabajador.

**RESUMEN:**

La mediación es una sólida salida a las discrepancias entre empleadores y trabajadores, destacando que un determinado grupo de empleados pueden verse afectados por alguna decisión jerárquica pero que, sin embargo, no hay necesidad de recurrir a las instancias judiciales, y aumentar la carga operativa del Ministerio de Trabajo y de los Juzgados Laborales que para este momento tienen un alto índice de trámites y conflictos por resolver, es importante destacar que una empresa que se ve envuelta en constantes trámites legales crea una desconfianza para con los trabajadores, pues estos no se sentirán seguros

de trabajar en aquella institución, reflejando la existencia de un mal manejo operativo dentro de la misma.

Es de igual manera necesario destacar que la mayoría de empleadores y trabajadores desconocen el sistema de mediación y los resultados que este recurso puede aportar a la resolución de los conflictos laborales, hemos podido ver como un proceso legal entre un grupo de trabajadores y una empresa demora mucho tiempo, a pesar de que hoy en la actualidad con la vigencia del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) hemos podido ver que estos han disminuido el tiempo que llevaba llegar a la resolución del mismo, aun así los resultados tardan en llegar.

<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>
---	-----------------------------

**DIRECCIÓN URL (tesis en la web):**

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
---------------------	---	------------------------------------

<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b> Fernando Arteaga Naranjo	<b>Teléfono:</b> 098 574 2972	<b>E-mail:</b> fer_chelsea7@hotmail.com
---	----------------------------------	--

<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<p><b>MSc. Marco Oramas Salcedo, Decano de la Facultad.</b></p> <p><b>Teléfono:</b> 2596500 Ext. 249</p> <p><b>E-mail:</b> cmoramas@ulvr.edu.ec</p> <p><b>MSc. Violeta Badaraco Delgado, Directora de Carrera</b></p> <p><b>Teléfono:</b> 2596500 Ext. 233</p> <p><b>E-mail:</b> vbadaracod@ulvr.edu.ec</p>
------------------------------------	---

## CERTIFICADO DE SIMILITUDES URKUND



URKUND

### Urkund Analysis Result

Analysed Document: tesis fernando 17 sept - Copy.docx (D45091735)  
Submitted: 12/5/2018 7:29:00 PM  
Submitted By: cmoreirap@ulvr.edu.ec  
Significance: 5 %

#### Sources included in the report:

LIBRO-FORMATO 3.doc (D29761388)

#### Instances where selected sources appear:

23

Autor:



Fernando Arteaga Naranjo.

C.I.: 0926201567

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESION DE DERECHOS PATRIMONIALES**

El egresado Fernando Arteaga Naranjo, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo de investigación corresponde totalmente a los/as suscritos/as y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos nuestros derechos patrimoniales y de titularidad a la UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL, según lo establece la normativa vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar **LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.**

Autor:



Fernando Arteaga Naranjo.

**C.I.:** 0926201567

## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el director de la Carrera de Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: “LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES”, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA.**

Presentado por el egresado: Fernando Arteaga Naranjo.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'César Moreira de la Paz', written in a cursive style.

**MSc. César Moreira de la Paz.**

**Tutor**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y a mi Familia.

## **DEDICATORIA**

A Dios y a mi Familia.



## TABLA DE CONTENIDO

REPOSITORIO.....	II
CERTIFICADO DE SIMILITUDES URKUND.....	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESION DE DERECHOS PATRIMONIALES.....	V
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
DEDICATORIA .....	VIII
CAPITULO I .....	1
TEMA .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
Formulación del problema .....	2
Sistematización del problema .....	3
Justificación de la investigación .....	4
CAPITULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
Marco referencial .....	8
El arbitraje.....	10
La conciliación.....	12
La mediación.....	13
2.2.- La mediación y sus antecedentes en el ecuador .....	14
La mediación y su importancia .....	16
Etapas de la mediación.....	18
Tipos de mediación .....	19
Ventajas de la mediación .....	20
La mediación como medio alternativo de solución de conflictos laborales.....	21
La mediación laboral desde el ministerio de trabajo en Ecuador .....	23
Principios básicos de la mediación .....	24
Principios en materia de trabajo.....	26
Beneficios de la mediación en el sistema laboral .....	29

Oportunidad en la Solución de los Conflictos.- .....	30
Transparencia Procesal.- .....	30
Economía Procesal.- .....	30
Partes intervinientes dentro del proceso de mediación .....	30
Las Partes:.....	31
El Mediador: .....	31
Quienes son las partes .....	31
El mediador.....	32
El rol del mediador en la mediación .....	33
Las partes intervinientes en el conflicto.....	34
Como debe terminar la mediación .....	36
Procesos datos estadísticos de los de materia laboral, .....	36
Datos estadísticos de procesos legales en materia laboral.....	37
Marco conceptual.....	39
Marco legal .....	40
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>59</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>59</b>
Método deductivo.- .....	59
Método inductivo.-.....	59
Tipo de investigación.....	60
Enfoque de la investigación .....	61
Cuantitativa.....	61
Cualitativa.-.....	61
Técnicas de investigación .....	62
Técnica de diálogo.-.....	62
Técnica de la encuesta.- .....	62
Estudio de casos.-.....	62
3.5.- Población y muestra.....	63
3.5.1.- Población. ....	63

3.5.3.- Tamaño de muestra de la población de abogados .....	65
3.7.- Interpretación de las entrevistas realizadas a jueces.....	79
3.8.- Interpretación de las entrevistas realizadas a mediadores.....	83
Conclusiones y recomendaciones .....	87
Conclusiones .....	87
Recomendaciones .....	89
Propuesta.....	90
Bibliografía .....	92
Anexos .....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	36
Tabla 2 .....	37
Tabla 3 .....	38
Tabla 4 .....	38
Tabla 5 .....	63
Tabla 6 .....	63
Tabla 7 .....	64
Tabla 8 .....	69
Tabla 9 .....	70
Tabla 10 .....	71
Tabla 11 .....	72
Tabla 12 .....	73
Tabla 13 .....	74
Tabla 14 .....	75
Tabla 15 .....	76
Tabla 16 .....	77
Tabla 17 .....	78

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .....	19
Gráfico 2 .....	64
Gráfico 3 .....	65
Gráfico 4 .....	69
Gráfico 5 .....	70
Gráfico 6 .....	71
Gráfico 7 .....	72
Gráfico 8 .....	73
Gráfico 9 .....	74
Gráfico 10 .....	75
Gráfico 11 .....	76
Gráfico 12 .....	77
Gráfico 13 .....	78

## **CAPITULO I**

### **TEMA**

LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La mediación es una sólida salida a las discrepancias entre empleadores y trabajadores, destacando que un determinado grupo de empleados pueden verse afectados por alguna decisión jerárquica pero que, sin embargo, no hay necesidad de recurrir a las instancias judiciales, y aumentar la carga operativa del Ministerio de Trabajo y de los Juzgados Laborales que para este momento tienen un alto índice de trámites y conflictos por resolver.

De igual manera, es importante destacar que una empresa que se ve envuelta en constantes trámites legales crea una desconfianza para con los trabajadores, pues estos no se sentirán seguros de trabajar en aquella institución, reflejando la existencia de un mal manejo operativo dentro de la misma.

Es de igual manera necesario destacar que la mayoría de empleadores y trabajadores desconocen el sistema de mediación y los resultados que este recurso puede aportar a la resolución de los conflictos laborales, hemos podido ver como un proceso legal entre un grupo de trabajadores y una empresa demora mucho tiempo, a pesar de que hoy en la actualidad con la vigencia del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) hemos

podido ver que estos han disminuido el tiempo que llevaba llegar a la resolución del mismo, aun así los resultados tardan en llegar.

Dentro de la investigación, se analizara las causas más comunes de los conflictos que se generan en una empresa con los trabajadores que mantienen contratos de trabajo, y de qué manera estos inciden en la sociedad, de la misma manera nos enfocaremos en la utilización del sistema de mediación para la resolución de estos conflictos, comprobando la necesidad de impulsar y potenciar este sistema hacia el campo de las empresas, sean éstas públicas o privadas capacitando a los empleadores y trabajadores con el fin de dar una solución mucho más ágil, sencilla, práctica, y sobretodo rápida para la solución de los conflictos laborales, y que pueda evitarse acudir a las Unidades Judiciales.

Finalmente, se puede establecer que por lo general en las empresas pueden existir discrepancias entre los distintos niveles organizacionales, y que estos a su vez generan anomalías en la misión y visión de la empresa, pues las malas relaciones interpersonales afectan la comunicación interna de la misma, así como el rendimiento de la compañía viéndose reflejado en las bajas ventas, pérdidas o desperdicio en la materia prima, inconsistencia en procesos de manejo de maquinaria, mala atención a los clientes, baja calidad del producto final, entre otros; razón por la cual es importante la intervención de un Mediador para la resolución de los conflictos internos en la compañía y evitar de esta manera tener que acudir a una instancia mayor como lo es un proceso legal.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿En qué medida la obligatoriedad de la Mediación en materia laboral beneficiaría a las partes y al sistema judicial?

## **SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Cómo se beneficiaría a los trabajadores- empleadores si la Mediación fuese obligatoria en materia laboral?
- ¿Cómo se demuestra que la Mediación es la mejor opción para la resolución de los conflictos laborales?
- ¿Se lograría mejorar la reclamación de los derechos en materia laboral, si las partes recurrieran previamente al diálogo, evitando acudir ante el juzgador?
- ¿Es suficiente la simple voluntad de las partes en asistir a una audiencia de mediación para buscar la solución del conflicto o es necesario exigir previamente la consumación de este proceso antes de que se plantee la demanda correspondiente?
- ¿Cómo demostramos que la Mediación es la mejor opción para la resolución de los conflictos laborales?
- ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que se generan los conflictos laborales?
- ¿Se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si las partes recurrieran previamente al diálogo asistido?

## **OBJETIVO GENERAL**

Establecer la obligatoriedad de la Mediación en materia laboral previo a la presentación de la demanda, de manera que este recurso sea la base para la potenciación del sistema como contribución a la celeridad procesal en las Unidades Judiciales.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar las ramas del derecho en materia laboral en nuestro país
- Analizar el sistema de Mediación en nuestro país.
- Analizar el beneficio que traería la obligatoriedad del sistema de Mediación previo a la presentación de la demanda en materia laboral.
- Aplicar el derecho comparado con relación a la Mediación como método alternativo de solución de conflictos.
- Relacionar el número de casos en materia laboral que se han resuelto a través de Mediación de aquellos que no han podido ser resueltos a través de este sistema.

## **DELIMITACIÓN O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

**OBJETO DE ESTUDIO:** Código de Trabajo, Ley de Arbitraje y Mediación

**LUGAR:** Ciudad de Guayaquil.

**ESPACIO:** Abogados de Guayaquil.

**TIEMPO:** 2016-2017.

## **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Es necesario conocer que uno de los principales objetivos que debe tener una empresa es mantener la salud organizacional, libre de conflictos laborales que puedan generarse entre trabajadores y empleadores, por lo tanto, se debe trabajar aplicar medidas que permitan el mantenimiento de la armonía y buen clima dentro de la organización empresarial.



La modernidad no sólo llega a las corporaciones sino a las empresas pequeñas y medianas, que ayudan al proceso económico productivo de las sociedades, es por ello por lo que desde la empresa más pequeña hasta la más grande debe preocuparse por el buen funcionamiento de la organización.

La Mediación es necesaria para la resolución de los conflictos laborales que se impulse, se difunda y capacite principalmente las entidades laborales sobre las pautas necesarias para que se haga uso de las herramientas de mediación existentes para llegar a acuerdos que vayan en beneficios de los intereses del trabajador y del empleador.

La presente investigación se realiza por considerarse la necesidad del sistema de mediación para la resolución de los conflictos laborales, si se logra potenciar este sistema se conseguiría un medio de resolución pacífico para los conflictos laborales, se debe resaltar la necesidad de un tercero neutral que busque a través del diálogo un acuerdo armonioso entre las partes litigantes.

Se debe resaltar que toda empresa puede aprovechar la Mediación, para resolver los problemas y conflictos laborales suscitados dentro de las instalaciones, en el menor tiempo posible, y con el mínimo esfuerzo sin agotar los recursos judiciales dentro de un proceso legal en una de las unidades judiciales, debido a que los mismos están saturados de trámites por resolver, por lo tanto, se debe hacer énfasis en el impulso de este recurso que posee nuestro país y no se lo está explotando en su capacidad total.

Dentro de una mediación el diálogo asistido entre las partes en conflicto es una forma primordial de comunicación para que dos o más personas intercambien información, desde la antigüedad hasta hoy en la actualidad la diplomacia como recurso, para narrar interacciones como negociar o establecer convenios de convivencia, esta técnica busca una armonía entre los comparecientes sin perjuicios ocasionados entre los mismos.

En tiempos de guerra la mediación es la mejor herramienta para la búsqueda de una decisión equilibrada entre las partes, con la finalidad de apaciguar la situación en conflicto.

A través del diálogo se busca que las partes logren un acuerdo en común con iguales y legales beneficios, un acuerdo en la que los intereses colectivos vayan por encima de aquellos individuales, para lo cual las partes estando en igualdad de posiciones tomaran decisiones armoniosas y favorables a ambas con la oportunidad de obtener los mismos medios de negociación en búsqueda de la paz con la ya conocida frase “Hablando la gente se entiende”, siendo su herramienta la palabra sincera y la diplomacia.

La finalidad de que la mediación sea no solo un recurso alternativo, sino; que este recurso sea obligatorio para las partes antes de la presentación de una demanda en materia laboral, será la solución a la saturación de las causas en las unidades judiciales, con el objetivo de buscar el beneficio de la sociedad, debido a que los conflictos siempre están presentes dentro de las organizaciones, por lo cual es importante estudiar la mediación como recurso obligatorio para la resolución conflictos.

## **HIPOTESIS**

Si se reforman los distintos cuerpos normativos vinculados a la materia laboral, en su parte pertinente; indicándose la expresa obligación de recurrir a los centros de mediación para la resolución de los conflictos laborales previo a la presentación de la demanda en las Unidades Judiciales se logrará disminuir la saturación de causas en el sistema Judicial y se obtendría la eficiencia y eficacia procesal, dando cumplimiento al principio de celeridad.

## **VARIABLE INDEPENDIENTE**

- Código Orgánico General de Procesos.
- Código del Trabajo.
- Ley de Arbitraje y Mediación.

## **VARIABLE DEPENDIENTE**

- Que la mediación en materia laboral sea obligatoria previa a la presentación de la demanda.
- Disminuir la saturación de causas en el sistema Judicial.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **MARCO REFERENCIAL**

En el marco referencial, dentro del proyecto de tesis signado con el nombre “La Mediación como medio obligatorio de solución de conflictos Laborales”, inmerso en este tema se hará referencia a los temas relacionados con la materia laboral, así como lo es el principio del “in dubio pro labore”, mismo que garantiza el bienestar de los trabajadores, respetando sus derechos.

Ecuador, de manera paulatina ha ido estableciendo diversos medios de solución de conflictos entre los cuales están los medios alternativos como son:

- 1.- El arbitraje.**
- 2.- La mediación.**
- 3.- La conciliación.**

Estos medios de solución de conflictos se encuentran establecidos en nuestra Constitución del año 2008, así como en la Ley de Arbitraje y Mediación del año 1967 de la misma manera existen normativas internacionales que garantizan el uso de estos medios alternativos de solución de conflictos como la Convención sobre Derecho Internacional Privado de la Habana de 1928, la Convención de las Naciones Unidas sobre el Reconocimiento y Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras del año 1958, el Convenio sobre Arreglo de diferencias Relativas a Inversiones entre los mismos Estados y Nacionales de otros Estados del año 1966, la Convención Interamericana sobre Arbitraje Comercial Internacional (CIACI) del año 1975, la Convención Interamericana

sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros del año 1979.

Si nos remontamos al pasado en el año 1979 la Constitución Política de la República del Ecuador, se realizó una reforma en el año 1996, en el título IV, sección I, en el artículo 118 el cual estableció lo siguiente:

*“Art.118.- Se reconoce el sistema arbitral, la negociación y otros procedimientos alternativos para la solución de las controversias.”* (Congreso Nacional, 1979)

Una vez que se realizó esta reforma en el año 1996, se da el reconocimiento a los medios alternativos de solución de conflictos y otros que ayuden a solucionar las controversias de manera pacífica, en los cuales se involucrará a un tercero quien será un ente imparcial ante el conflicto o discusión generada, buscando una solución voluntaria y de común acuerdo entre las partes, evitándose llegar a las instancias judiciales.

La materia por tratar dentro de este proyecto de tesis será, la rama laboral, la cual hace referencia no solo a los trabajadores, sino, también a los empleadores, puesto que este derecho garantiza el **SUMAK KAWSAY** o buen vivir, lo cual permite cubrir las necesidades básicas del individuo y de quienes están bajo su cuidado.

El estado será el encargado de garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador, mismos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, el código orgánico de trabajo y de la misma manera los diferentes tratados internacionales, mismos que hablan claramente sobre las necesidades que tiene el trabajador, mismas que deberán ser respetadas y cumplidas por el empleador.

El Estado deberá garantizar la estabilidad laboral y el derecho al trabajo a todos los ciudadanos.

## **EL ARBITRAJE**

Según la definición planteada por el jurista Dr. Rodrigo Borja en su Enciclopedia de la Política, manifiesta que:

*“el arbitraje es uno de los medios para la resolución de los conflictos entre las personas y el estado, que puede estar referido a la legislación interna o a la legislación internacional”* (Borja, 2014)

Es necesaria la existencia del principio de buena fe, el principio de autonomía de la voluntad entre las partes que intervendrán en una sesión de arbitraje las mismas que al finalizar deberán firmar un convenio arbitral, en el cual, dejarán de manera escrita la resolución a la que llegaron durante la sesión, además, la sesión entre las partes intervinientes deberá ser precedida por un árbitro, quien será una persona neutral.

Para el jurista Dr. Rodrigo Borja un árbitro nace de un compromiso otorgado por las partes intervinientes, y en su libro de Enciclopedia Jurídica nos manifiesta lo siguiente:

*“Su nombramiento nace de un compromiso arbitral en cuya virtud las partes litigantes acuerdan someter sus diferencias al fallo de una tercera persona imparcial, investida de la autoridad que ellas habían convenido otorgarle.”* (Borja, 2014)

Este medio de solución alternativa de conflictos se da de dos maneras por lo cual las partes intervinientes deberán decidir cuál de los siguientes será el proceso a utilizar para resolver la controversia suscitada:

*Conforme en Equidad.*- si las partes intervinientes optan por la resolución en equidad el jurista Guarderas hace referencia a que no se aplicara la estructura legal sino el hecho de la justicia, esto es, lo justo para ambas partes expresado en el siguiente texto:

*“...el tribunal arbitral no aplicará ni leyes ni reglamentos para resolver la disputa, sino su entendimiento de lo que es justo y equitativo. A manera de ejemplo, en una disputa sobre arrendamiento de inmueble, el tribunal arbitral no tomaría en cuenta ni la Ley de Inquilinato ni el Código Civil sino que estudiaría los hechos del caso y la manera cómo han actuado las partes para encontrar una solución justa.”* (Guarderas, 2014)

**Conforme en Derecho.**- Si las partes procesales decidieran resolver sus conflictos de esta manera, la sesión será precedida por un Tribunal Arbitral, mismo que deberá aplicar la normativa nacional como internacional para resolver el conflicto, por lo cual, los árbitros deberán observar y resolver el conflicto en base a las leyes y a los reglamentos.

El Abogado Juan González en la Enciclopedia Jurídica del Dr. Rodrigo Borja menciona que:

*“... en las controversias relacionadas con contratos de arrendamiento de inmuebles, se aplicarían las normas del Código Civil y de la Ley de Inquilinato y para los contratos comerciales de venta de maquinaria aplicarían el Código de Comercio y el Código Civil.”* (Guarderas, 2014)

Según este hecho se reconoce que el tribunal arbitral actuara y decidirá conforme a derecho tal y como lo haría un juez dentro de la justicia ordinaria, es necesario comprender que, si entre las partes intervinientes no existe un acuerdo sobre la resolución del conflicto, este será resuelto a través de la equidad, por lo tanto los abogados juegan un papel importantísimo al momento de asesorar a sus clientes en cuanto al proceso que seguirán para la resolución de la litis, estos deberán ser audaces y excelentes negociadores al momento de la redacción de las cláusulas arbitrales para convencer a la parte contraria de la aceptación de las mismas, siempre que estos respeten lo ya establecido en la Constitución y la ley de Arbitraje y Mediación.

## **LA CONCILIACIÓN.**

La Conciliación es un método alternativo de solución de conflictos, es un proceso voluntario, flexible, voluntario, confidencial, con la finalidad de resolver el conflicto suscitado entre las partes, las partes intentarán solucionar su conflicto por vías amistosas con la ayuda de un conciliador, quien actúa como tercero neutral.

Podemos darnos cuenta de que existe una gran diferencia entre la mediación y la conciliación, la cual es que entre los procedimientos de conciliación y mediación es que, llegado cierto punto en la conciliación, el conciliador será requerido por las partes para entregar una propuesta de acuerdo no vinculante. El mediador, por el contrario, en la mayoría de los casos y como principio, se abstendrá de realizar dicha propuesta.



La conciliación es flexible lo cual permite a las partes intervinientes tomarse el tiempo necesario para dialogar sobre los puntos en controversia, este tipo de procedimientos no son públicos, se basan en el interés de las partes, el conciliador al momento de proponer un acuerdo tomará en consideración no solo la parte legal sino que también los interés financieros, comerciales y personales de las partes y al llegar el final de la sesión conciliatoria las partes decidirán si acogerse o no a lo dialogado en la sesión.

## **LA MEDIACIÓN.**

Para el sistema de mediación en Chile el recurso de mediación es:

*“La mediación es un sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial, sin poder decisorio, llamado mediador, ayuda a las partes a buscar por sí mismas una solución al conflicto y sus efectos”*

(Mediación Chile, 2018)

La mediación es un proceso que busca un espacio de diálogo directo y participativo entre dos o más personas con un conflicto en común, la idea principal de este sistema es la resolución del conflicto y las consecuencias que este ha generado de la manera más justa y armoniosa posible.

Esta sesión de mediación estará precedida por un mediador quien será el facilitador del dialogo entre las partes con vistas a una posible solución.

## 2.2.- LA MEDIACION Y SUS ANTECEDENTES EN EL ECUADOR

El jurista Álvaro Galindo Cardona en su obra libro “Origen y desarrollo de la Solución Alternativa de Conflictos en Ecuador”, hace referencia al sistema de solución de conflictos en el cual se establece como un mecanismo diferente que le brinda apoyo a la justicia ordinaria, siendo este sistema una herramienta de mucha utilidad al sistema judicial, debido a que este disminuye la carga procesal dentro de las distintas Unidades Judiciales por medio de una alternativa bastante simple para la resolución de los conflictos.

El Tratadista Galo Camacho en su libro Medios Alternativos de Solución de Conflictos en Ecuador: La Mediación, publicado en el año 2006 manifiesta el respaldo que brinda la Constitución Política del Ecuador en el articulado 191 numeral 3 a este medio alternativo de solución de conflictos (en la actualidad esto está contemplado en el articulado 190 de la Constitución de la República del Ecuador) a través de lo siguiente:

*“En el Ecuador, en virtud de lo que establece el artículo 191, inciso 3 de la actual Constitución Política del Ecuador que reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley, que someten las partes de mutuo acuerdo, sobre una materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin a un conflicto.*

*La ley de Mediación y Arbitraje fue expedida a raíz del impulso general que tuvieron los programas de reforma judicial por parte de los Organismos Multilaterales de Crédito como el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que contemplan segmentos orientados a difundir el empleo de medios alternativos de solución de conflictos.” (Camacho, 2006)*

De la misma manera conforme a lo expresado por el jurista Álvaro Galindo Cardona podemos evidenciar como este jurista ve el sistema de mediación y nos lo explica en su libro lo siguiente:

*“La existencia de la solución alternativa de conflictos, entendida ésta como la corriente que trata de incorporar mecanismos de apoyo a la administración de justicia formal, tiene larga data en la República del Ecuador. Nuestra legislación procesal civil ha reconocido, desde su entrada en vigor, la importancia de la conciliación como una etapa obligatoria de los diferentes procesos de conocimiento. Como antecedente legislativo, en 1963 se dicta la primera Ley especial sobre la materia, llamada Ley de Arbitraje Comercial, la cual regulaba el sistema arbitral como medio idóneo para la solución de conflictos entre comerciantes. Se daba a las Cámaras de Comercio la prerrogativa de prestar el servicio de forma privativa. A pesar de ser una Ley bien concebida, no fue mayor el uso y aplicación de esa normativa por desconocimiento, falta de promoción, entre otras razones. Ya en los años ‘90, con el interés creciente de los gobiernos de turno y la propia Función Judicial, empujados por la influencia de organismos bilaterales y multilaterales de crédito, se comprende la necesidad de incorporar una legislación renovada sobre la materia. En 1997 se aprueba la Ley de Arbitraje y Mediación (en adelante LAM), reconocida como una normativa que incorpora los conceptos doctrinarios y del derecho comparado que rigen la materia. Esta transformación tan acelerada de la legislación ecuatoriana se produce ante la carencia de un sistema de administración de justicia eficiente que brinde las mínimas garantías a los usuarios, convirtiéndose estas debilidades de la Función Judicial en el principal aliado para que los MASC ingresen sin resistencias demasiado fuertes. Además, las tendencias globalizadoras y la necesidad de que*

*los conflictos puedan resolverse de una manera ágil y segura, también colaboraron con esta transformación. Los males que afectan a la Función Judicial ecuatoriana son similares a los que sufren las demás ramas judiciales de América Latina: lentitud en el trámite de las causas, ausencia de instrumentos tecnológicos, falta de capacitación de los funcionarios judiciales y en algunos casos, corrupción.*

*Todos estos hechos, que van en desmedro de la institución judicial, han permitido a que para muchas personas se vuelven atractiva la utilización de estos mecanismos a la hora de resolver sus conflictos. Ecuador no escapa a esta realidad. En la actualidad se lleva adelante un proceso modelizado al interior de la Función Judicial, liderado por la Corte Suprema de Justicia a través de la Unidad de Coordinación del Programa de Modernización de la Administración de Justicia (Pro-Justicia). Esta Unidad, con fondos provenientes de un préstamo otorgado por el Banco Mundial (BIRF), ha con tratado la ejecución de un plan piloto para la creación y puesta en funcionamiento de oficinas de mediación judicial en Quito, Guayaquil y Cuenca. Actualmente este proyecto ya se encuentra en su fase final y una vez que la Corte Suprema de Justicia y el Consejo Nacional de la Judicatura reciban el informe final, se deberán tomar decisiones trascendentales para la eventual permanencia de dichos Centros y, si es posible, su expansión a todos los distritos judiciales del país". (Galindo Cardona, 2001)*

## **LA MEDIACIÓN Y SU IMPORTANCIA**

El sistema de Mediación cumple un papel importante en la actualidad, a pesar, de que este sistema no es nuevo, debido a que ya tiene varios años desde su implementación en

el ordenamiento jurídico ecuatoriano, sigue siendo poco utilizado por los usuarios, siendo este sistema un medio que facilita el diálogo entre las partes, es un método para ahorrar tiempo y dinero, este sistema cumple uno de los factores más importantes en la era moderna como es la tranquilidad y la paz humana.

El sistema de mediación tiene como finalidad la búsqueda de una solución pacífica y rápida entre las partes intervinientes, la vía judicial ordinaria es costosa, debido a la existencia de grandes cantidades de procesos legales que se llevan en las diferentes Unidades Judiciales, los jueces se han llenado de los mismos, lo que ha desencadenado en una saturación de las causas a la espera de una sentencia, entonces como solución a este problema surge la mediación un mecanismo voluntario que ha sido mal utilizado por las partes, esta alternativa promueve una solución eficaz y ágil a la solución de los conflictos laborales existentes.

Una vez que las empresas emprenden un proceso legal por un conflicto laboral, se deberá considerar las tasas y costos de asesoría jurídica que acarrearía este proceso legal, según datos del Banco Mundial y del Parlamento Europeo el costo de los procesos de mediación supone para las empresas un 78% de ahorro en comparación a los gastos de los procesos ordinarios.

La mediación es una herramienta técnica que ayuda a las partes solicitantes, mismas que asisten de manera voluntaria, con la única finalidad de llegar a una resolución de común acuerdo entre las mismas, usando el diálogo con el único fin de obtener una solución de las diferencias, siempre que estos temas se puedan transigir.

“Más vale un mal arreglo que un buen juicio” Con este adagio todas las personas queremos evitar estar inmerso en un proceso judicial, por los múltiples inconvenientes que esto representa y los altos gastos económicos que tienen que hacer las partes en

controversia, ante esto nace, como mejor alternativa, la mediación, para facilitar a las personas que son pacíficas, tranquilas y que no les gusta la confrontación brindándoles una alternativa al prolongado y tedioso proceso judicial en la justicia ordinaria.

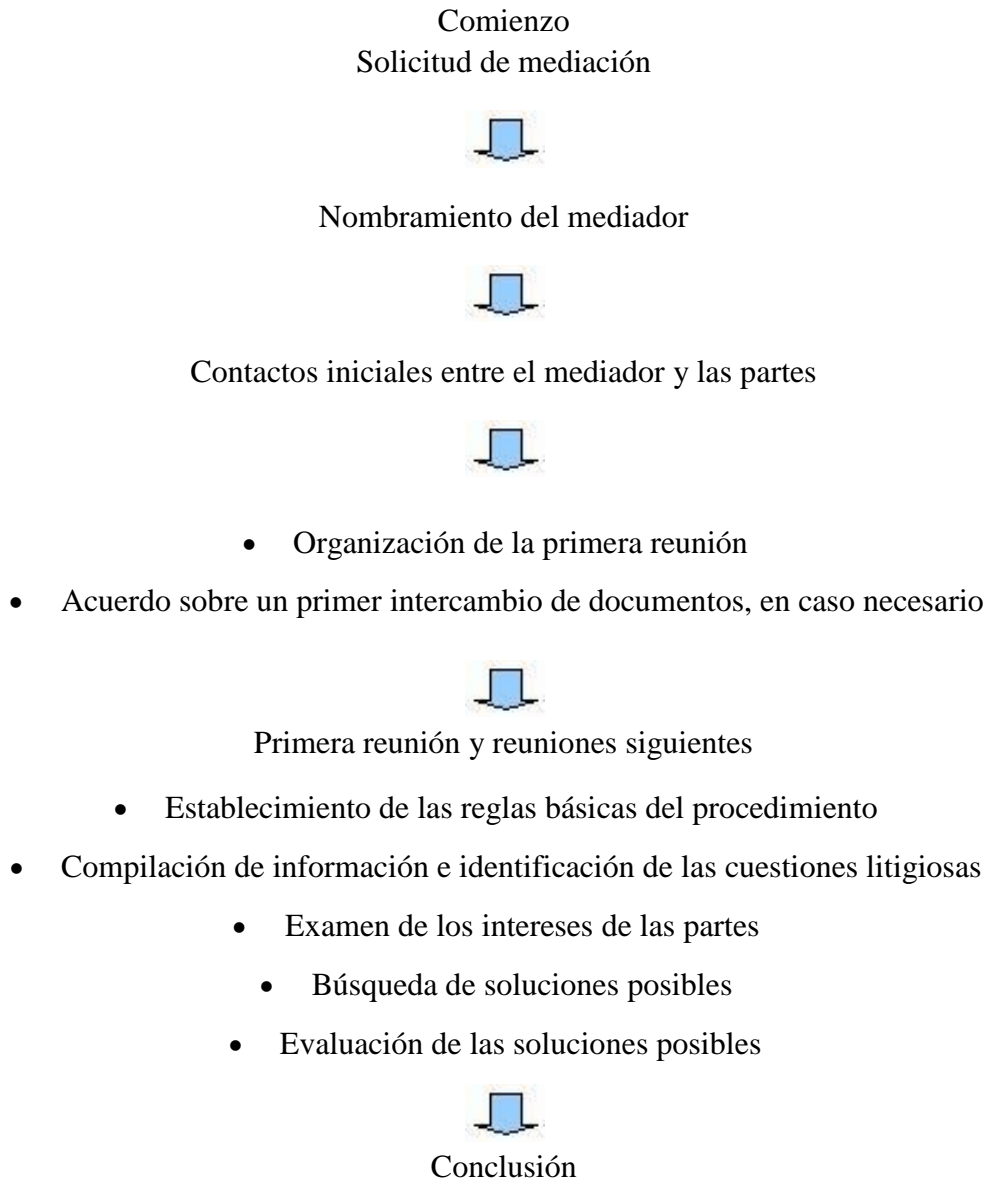
En la Mediación no hay perdedores, ni ganadores, vencedores ni vencidos, sino mutuos beneficiarios de un acuerdo que nace del interior de las mismas personas y ese acuerdo se perfecciona en la mediación, está en la propia voluntad de llegar a solucionar las controversias.

La gran importancia de este método alternativo como es la mediación y su éxito, está dada por esos pequeños acuerdos que, de manera paulatina, surgen en la mediación sin dejar a un lado la realidad y lo práctico, ya que esto es fundamental y nos permiten discernir entre lo que es más conveniente para las partes en conflicto.

En la mediación se permite controlar y hacer cumplir con la protección de los derechos de los trabajadores, pues dentro del sector laboral son el grupo vulnerable, en este proceso serán sus derechos constitucionales los que se encuentren de por medio.

## **ETAPAS DE LA MEDIACIÓN**

El sistema de mediación es flexible con la finalidad de que las partes lleguen a un acuerdo armonioso, amistoso y beneficioso para la resolución del conflicto; para lo cual este sistema se encuentra conformado por las siguientes etapas:



**Gráfico 1**

**Elaborado por:** Fernando Arteaga

## TIPOS DE MEDIACIÓN

Toda vez que se ha conceptualizado el tema sobre la mediación, es importante determinar la existencia de dos tipos dentro del sistema de mediación, que son:

**Mediación Judicial.-** Es el acuerdo al cual llegan las partes que se han sometido en una primera instancia a un proceso ordinario y en la etapa de conciliatorio frente al juez quien hace de mediador se llega a un acuerdo amistoso entre las partes.

**Mediación Extrajudicial.-** Es el acuerdo previo a una instancia legal ordinaria, es decir, es aquel proceso previo a la instalación de una demanda en la materia correspondiente, dentro de este proceso se puede llegar a un acuerdo que beneficie a las partes, culminando de manera armónica y amistosa el conflicto.

## **VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN**

La Mediación tiene a su alcance un sin número de ventajas; sin embargo, estas ventajas tienen consigo un mínimo de falencias que hacen de la Mediación un sistema desvirtuado por la justicia y los mismos profesionales del derecho, la mediación debe ser obligatoria; mas su acuerdo debe ser voluntario.

**Voluntario.-** Se caracteriza por ser voluntario por el hecho de que será una de las partes involucradas quien deberá solicitar una invitación para mediar con la otra parte, así como también podrán mantenerse en la audiencia de mediación o retirarse de creerlo necesario.

**Flexible.-** Se caracteriza por la libertad que tiene las partes dentro de la audiencia de mediación, permite al mediador establecer reglas dentro de la audiencia, pero a sí mismo no le permite intervenir para la resolución o acuerdo que tomen las partes.

**Gratuito.-** La mediación no tiene costo alguno, lo cual le permite a las partes que opten por resolver su conflicto hacerlo sin gastos económicos.

**Arreglos Amistosos.-** Ayuda a la disminución de las relaciones desmejoradas y consecuencias negativas que pueden generar los conflictos, mejora la confianza entre las partes, mismas que se beneficiaran al participar en la búsqueda de una solución de común acuerdo.



## **LA MEDIACIÓN COMO MEDIO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.**

La mediación en todo tipo de materia transigible será la mejor opción para las partes para llegar a una resolución de los conflictos, las partes podrán solicitar una audiencia de mediación con total libertad y voluntariedad, con la única finalidad de solucionar el problema usando únicamente el diálogo.

Empezaremos citando a Elsa Wolfermann quien nos da un breve concepto de lo que es la mediación en su libro La Mediación y la Conciliación como medio alternativo de solución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal de Trabajo, quien expresa:

*“La mediación es un procedimiento no adversarial, donde un tercero neutral –mediador– conduce un proceso de negociación, asistiendo a las partes para que arriben a un acuerdo. Las características definitorias de la mediación son la voluntariedad, el consentimiento de las partes para participar y el acuerdo entre ellas de mantener la confidencialidad del procedimiento.” (Wolfermann, 2005)*

El sistema de Mediación es un proceso que tiene como finalidad buscar una conciliación amistosa entre las partes intervinientes, un sistema en el cual un tercero neutral interviene para buscar un fin al proceso de la manera más armoniosa posible. Este sistema está construido de manera que facilita la comunicación entre las partes para evitar acudir a un proceso judicial ordinario de larga duración, que consigo trae un gasto económico y emocional para las partes sometidas al mismo; mientras que esta alternativa les ofrece a las partes un medio corto y simple para solucionar las adversidades existentes.

Es necesario tener conocimiento de que el tercero imparcial dentro de este método alternativo de solución de conflictos, al cual la ley lo denomina como MEDIADOR,

mismo que no actúa como Juez, este no puede imponer una decisión, solo puede orientar a las partes a que su decisión sea beneficiosa para ambos, el mediador puede dar su opinión del tema una vez que ha identificado cuales, y cuantos son los puntos en controversia, más no imponer sus ideas.

El mediador deberá explorar las posibles alternativas que dan las partes para llegar a una vía de solución de los conflictos, siempre destacando que un acuerdo amistoso es la mejor opción para los intervinientes.

Este sistema alternativo de resolución de conflictos es un método extrajudicial, es un proceso voluntario, flexible y participativo cuya finalidad es la búsqueda de una solución pacífica.

Dentro de una mediación, como se mencionó anteriormente, no existe un ganador o un perdedor, debido a que esta herramienta busca una solución justa para ambas partes, con un enfoque futurístico y con un resultado armonioso para los intervinientes, variando con aquella postura antagónica, misma que es conocida por el hecho de que una parte es considerada ganadora y la otra perdedora dentro de un proceso.

Dentro de una mediación todas las partes intervinientes son ganadoras, debido a que la solución es consensuada y no figura la palabra “perdedor”, en definitiva podemos ver que la decisión más justa es la que es tomada por las mismas partes; pues haber sido parte de la toma de la decisión hace que el acatarla sea más factible para los individuos inmersos en el conflicto, en este sistema no existe la obligación de que se arribe a la toma de una decisión final, existe la libertad de que por sí mismas las partes lleguen a un acuerdo armonioso con la única finalidad de acortar el proceso.

Si las partes optan por acudir a una mediación, no quiere decir que estas renuncian a la justicia ordinaria, pues el hecho de asistir no conlleva al hecho de realizar un acuerdo es necesario la asistencia a mediar para buscar un acuerdo amistoso, en caso de no llegar a ningún acuerdo, las partes se podrán retirar y acudir a la vía ordinaria de la justicia, como lo es un proceso judicial.

Para el tratadista venezolano Sayeh Kaddaje en su compendio “La Mediación Laboral o Autocomposición Laboral Inducida Judicialmente.”, nos hace referencia a la mediación laboral y a los efectos que esta genera a través del siguiente texto:

*“El efecto procesal de la mediación laboral, persigue la terminación del litigio, y ello implica moderar a mediano y largo plazo, la congestión en la que se encuentra la justicia. La implementación de la mediación laboral inducida judicialmente como mecanismo alternativo de solución de conflictos, es aspirar a que las controversias se desjudicialicen y de la misma manera evitar la proliferación de litigios y si los hubiere, acabarlos en cualquier estado y grado que se encuentre la causa. Se tiene este medio alternativo de solución de conflicto en el ámbito laboral, como una nueva técnica que explota el Estado para dar solución a los problemas que presentan los empleadores con sus empleados, sin necesidad de agotar procedimientos dispendiosos e innecesarios.” (Kaddaje, 2007)*

## **LA MEDIACIÓN LABORAL DESDE EL MINISTERIO DE TRABAJO EN ECUADOR**

Para el centro de mediación del Ministerio de Trabajo este sistema es:

*“... un procedimiento voluntario por el cual un tercero independiente e imparcial llamado mediador/a ayuda a las partes involucradas a encontrar soluciones satisfactorias a un conflicto laboral transigible, para resolver sus controversias evitando con este procedimiento acudir a la vía judicial.”*  
(Ministerio de Trabajo, 2018)

La mediación según el filósofo suizo y jurista Emer de Vattel es:

*“la intervención de un amigo común que interpone sus buenos oficios a fin de que dos estados en conflicto logren consensuadamente un arreglo de sus diferencias”.* (De Vattel, 2005)

De la misma manera la Conferencia de la Haya en julio de 1899 hizo la siguiente referencia sobre el sistema de mediación:

*“la actividad de conciliar las reclamaciones antagónicas y apaciguar los sentimientos de agravio que puedan haber surgido entre estados desavenidos, agregando que la opinión de los mediadores no tiene ninguna obligatoriedad”.*  
(Conferencia de la Haya, 1899)

Como podemos ver los diferentes tratadistas definen la mediación como un sistema de dialogo asistido, un procedimiento voluntario en el que las partes se someten para resolver sus conflictos.

## **PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA MEDIACIÓN**

Como principios básicos de la mediación tenemos los siguientes:

**Eficiencia.-** este principio hace referencia al correcto uso de los bienes y servicios que conforman una sociedad con la utilización de una mínima cantidad de recursos

del Estado, obteniendo los mismos resultados; con la única finalidad de satisfacer las necesidades de la sociedad.

**Eficacia.-** Este principio hace referencia a la efectiva aplicación de las sanciones impuestas por la administración de justicia, para una mejor comprensión usaremos la definición del jurista Guillermo Cabanellas, quien manifiesta en su Diccionario Jurídico Elemental lo siguiente:

*“Eficacia.- Consiste en el logro de la conducta prescrita; en la concordancia entre la conducta querida por el orden y la desarrollada de hecho por los individuos sometidos a ese orden. Pero también puede considerarse la eficacia del orden jurídico en la relación con la efectiva aplicación de las sanciones por los órganos encargados de aplicarlas, en los casos que se trasgrede el orden vigente. La importancia de la eficacia reside en que un orden jurídico solo es válido cuando es eficaz; el orden jurídico que no se aplica de ser tal, extremo que se evidencia en el reconocimiento que de los distintos órdenes hace el Derecho Internacional”. (Cabanellas Torres, 1997)*

**Legalidad.-** Este principio hace referencia a la ley, a lo que está escrito dentro de un cuerpo legal, prescribe una técnica específica de calificación penal idónea garantizando los hechos sancionadores de la pena, esta es una norma dirigida por la autoridad competente para ello el jurista Guillermo Cabanellas, quien manifiesta en su Diccionario Jurídico Elemental manifiesta lo siguiente con respecto a la legalidad:

*“Legalidad.- Calidad de legal o proveniente de ley. / Legitimidad. / Licitud. / Régimen político fundamental de un Estado; especialmente el establecido por su Constitución”.* (Cabanellas Torres, 1997)

Para una mejor comprensión citaremos al tratadista Gozaíni, quien manifiesta que no se configura únicamente por la secuencia de los actos procesales, sino que se busca que cada uno de estos cumpla con una forma preestablecida que permita interpretarlos, a través de la siguiente cita:

*“El procedimiento para ser tal, no se configura simplemente por la secuencia ordenada de actos procesales, quiere que estos cumplan una forma preestablecida que los conduzca y permita interpretarlos congruentes con la etapa de litigio que atraviesan. Estas formas condicionan la manifestación exterior del acto, comprometiendo su contenido; van dirigidas a las partes, terceros, auxiliares y al mismo órgano jurisdiccional. Cuando las reglas adjetivas señalan el modo de ser de los actos que componen el proceso, se habla del principio de legalidad de las formas; en oposición a la libertad de emitir requerimientos, alegaciones y decisiones, sin cumplir recaudo alguno de orden ritual, o simplemente llamado, informalismo”.* (Gozaíni, 1994)

## **PRINCIPIOS EN MATERIA DE TRABAJO.**

Para el tratadista argentino Julio Armando Grisolia en su libro de derecho del trabajo hace referencia a los principios de la siguiente manera:

*“son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma.” (Grisolia, 2005)*

Mientras que para el tratadista García los principios son directrices que inspiran el sentido de la norma laboral manifestándolo de la siguiente manera:

*“... líneas, directrices, postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.” (García, 1960)*

Los principios del trabajo son los siguientes:

**a) Público:** Los procesos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, se ventilan públicamente, salvo el caso previsto en el artículo 720 que determina que la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que serán a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

**b) Gratuito:** No existe costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral; dicho principio se encuentra establecido en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo en el que se determina que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

**c) Inmediato:** Los miembros de las juntas deben de estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real; existe una comunicación directa entre las partes y el juzgador.

**d) Oralidad:** Este principio está en íntima relación con el anterior y significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales, por lo que la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, lo que implica mayor rapidez en el procedimiento por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento, otros dos principios del procedimiento laboral.

**e) A instancia de parte:** Se exige, para que ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral, que exista solicitud de parte interesada.

**f) Protector del trabajador o suplencia de la defensa deficiente:** La importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la ley del trabajo. Las juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera.

En este caso tendrán obligación de comunicarlo a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y administración de pruebas, y observar lo dispuesto en los artículos 784 y 873 de esta ley.

También existen los principios de economía, concentración y sencillez que consisten cada uno en lo siguiente:

**a) Economía.-** Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos; en la simplificación del número de audiencias; la facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento; la



preclusión que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía; la aclaración de los laudos evitando la interposición de amparos innecesarios.

**b) Concentración.-** Se manifiesta en la acumulación de los juicios, en la tramitación de los incidentes dentro del expediente principal y la obligación de los colitigantes de designar un representante común.

**c) Sencillez.-** Consiste en la ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Ya como resultado del estudio del Derecho Procesal del Trabajo, y al tener claro estos conceptos, pasaremos al tema que nos ocupa y nos interesa, que es la mediación como instrumento jurídico para evitar los procesos laborales.

## **BENEFICIOS DE LA MEDIACIÓN EN EL SISTEMA LABORAL**

Los beneficios de acogerse a un sistema alternativo de solución de conflictos son varios; sin embargo, dentro de la materia laboral los beneficios son aún más extensos, si bien es cierto con la aparición del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) los plazos y términos han disminuido, se podría decir que hoy en día si gozamos de una celeridad procesal, aun así y a pesar de ello los procesos legales son extensos, mientras que la mediación ha llegado a darnos múltiples beneficios necesarios de hacer mención como son los siguientes:

- 1. Mecanismo de solución de conflictos ágil y gratuito.**

2. Procedimiento voluntario y confidencial.
3. Mediación evita que las partes acudan a los largos procesos judiciales.
4. No existe un tercero que resuelve el caso.
5. Las partes construyen un acuerdo.
6. Ahorro de tiempo y dinero.
7. No se requiere intervención de patrocinadores legales.

**Oportunidad en la Solución de los Conflictos.-** El conflicto generado entre las partes necesita de una solución pronta, la cual conlleve a un resultado amistoso y beneficioso para las partes y así disminuir las consecuencias que pudiere ocasionar entre empleador y trabajador.

**Transparencia Procesal.-** Al darse inicio a la audiencia de mediación las partes son comunicadas por el mediador de sus derechos y obligaciones que se generan al momento de dar por terminada la relación laboral, de esta manera ambos pueden llegar a una solución armoniosa acorde a las leyes.

**Economía Procesal.-** Al referirnos a la economía procesal, hacemos referencia a los gastos que ocasiona un proceso legal tanto para el Estado como las partes intervinientes, lo cual significa un ahorro económico para todos.

## **PARTES INTERVINIENTES DENTRO DEL PROCESO DE MEDIACIÓN**

Las partes son los protagonistas de una mediación, su voluntad, su autonomía de decisión juegan el papel más importante de la audiencia para llegar a la resolución del conflicto en discusión, estas controlan el resultado de la sesión, las partes dependen del tipo de materia de la cual se trate la mediación, estarán hablarán el tiempo que necesiten para llegar a un acuerdo beneficioso

*"Las partes acordarán la manera de llevar a cabo la mediación. Si las partes no lo hicieran, y en la medida en que éste sea el caso, el mediador determinará, de conformidad con este Reglamento, la manera en que se ha de llevar a cabo la mediación".*

Al ser la Mediación un sistema autocompositivo, serán las partes intervinientes quienes deban encontrar la solución al conflicto, sin delegaciones de ningún tipo, por lo cual, se debe hacer referencia a las partes que intervienen dentro del proceso, estas son:

- **Las Partes:** “Son aquellas personas que mantienen un conflicto en común y que pueden concurrir solas o acompañadas por un tercero (Abogado)”. ( GRUPO DE DERECHO , 2008)

- **El Mediador:** “Es un tercero que conduce el proceso de la mediación con el objetivo de llegar a que las partes se comuniquen entre sí.

Se destaca en este proceso que el mediador no decide en ningún momento, ya que son las partes quienes tienen todo el protagonismo a lo largo de la mediación.

El mediador responde a las dos partes, sin tomar en cuenta quien contacta primero al mediador, su trabajo está dirigido a colaborar con las partes y lograr la comunicación, participación y el protagonismo de las mismas, quienes tienen que tomar decisiones en este proceso”. ( GRUPO DE DERECHO , 2008)

## **QUIENES SON LAS PARTES**

Las partes que intervienen dentro de un proceso de mediación controlan el resultado de esta, las cuales dependen del tipo de materia de la cual se trate la mediación, la audiencia durará el tiempo que sea necesario para que las partes puedan obtener un acuerdo beneficioso.

"Las partes acordarán la manera de llevar a cabo la mediación. Si las partes no lo hicieran, y en la medida en que éste sea el caso, el mediador determinará, de conformidad con este Reglamento, la manera en que se ha de llevar a cabo la mediación".

## **EL MEDIADOR**

El Mediador es una persona especializada, utiliza diferentes técnicas, las cuales ayudan a la facilitación del diálogo entre las partes como un buen amigo para que ellas mismas resuelvan sus desacuerdos.

Según el tratadista ecuatoriano Juan Ignacio Yuquilema, nos manifiesta en su obra literaria Teoría y Práctica de la Mediación y Conciliación, la capacidad que debe tener un individuo para ser Mediador de un conflicto.

*“capacidad para abstenerse de proyectar su propio juicio, inteligente, paciente, empatía, sensible, respetuoso, oyente activo, imaginativo, capaz, eficiente y objetivo.*

*La doctrina recomienda que el mediador verifique, antes de la reunión de mediación, el rol de los abogados en el procedimiento; conocer el lugar donde se realizara la mediación; intercambiar ideas con otro mediador; la naturaleza del conflicto; el vínculo que existe entre las partes; el tiempo transcurrido entre el conflicto y la reunión de mediación; y, la eventual solución que ha propuesto cualquiera de las partes”. (Yuquilema G, 2016)*

Los mediadores no necesariamente son abogados, pues hay psicólogos, periodistas y toda clase de profesionales, pero en este tema de familia y de manera

especial en el Régimen de Visitas, debe ser en forma obligatoria un abogado, es la persona adecuada que conoce la ley, que está capacitado para ello y que puede resolver con mayor eficiencia.

## **EL ROL DEL MEDIADOR EN LA MEDIACIÓN**

Es una persona neutral, no mira el problema, ni las pruebas presentadas por las partes, mira a la parte humana de las personas que se encuentran en conflicto, mira la parte afectiva de cada uno y se convierte en una persona de confianza, como un gran componedor y les brinda también su amistad y arma el escenario del dialogo, de la comprensión, de la afectividad, de la comunicación, despejando el odio, el rencor, la ira, la venganza.

El Mediador debe evitar subjetividades que podría caer en favoritismo que beneficie a una de las partes; no hacerse un juicio moral, ni de valor en favor o en contra de uno de las partes que asistan a la mediación, y si esto ocurriere dejaría de ser mediador.

Es un administrador de conflictos, debe estar seguro de sí mismo y de que podrá ayudar a las partes a obtener la solución, nunca debe perder el control, debe mantenerse sereno, transmitir esa confianza a los demás participantes en el proceso de negociación, esto le permitirá ver la realidad del conflicto de manera imparcial, evite el roce entre los mediados, no permita que falten el respeto.

El mediador debe administrar bien el tiempo, mantener la calma, obviando los apresuramientos, en el tratamiento en la cuestión conflictiva, consienta que las partes también se tomen el tiempo necesario, esto les tranquilizan y permita que afloren las ideas de solución, caso contrario vendría el ofuscamiento aspecto negativo para la solución de las controversias, el apuro perturba y no permite la lluvia de ideas, es necesario recordar

que en la tranquilidad y mesura se pueden encontrar soluciones muy importantes por más difícil que sea el problema. La mediación requiere de absoluta imparcialidad.

*“El mediador no es un juez y no decide quien es culpable o inocente” es decir que lo importante y fundamental es tomar en consideración para solucionar la disputa interpersonal el restablecimiento, hasta el mayor grado posible, de la comunicación entre las partes en conflicto, lo que generalmente se logra a partir de la comprensión. El mediador no sugiere, no dispone, no ordena, es un guía, un facilitador, para lograr a través del dialogo solucionar una controversia, es imparcial, no está a favor de ninguna de las partes, no juzga el comportamiento, tampoco condena o sanciona”.* (Castanedo Abay, 2015)

## **LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL CONFLICTO**

Existen dos partes que intervienen dentro del conflicto laboral, en este caso serían el o los trabajadores y el o los empleadores quienes mantienen un conflicto creado desde la relación laboral en común:

### **TRABAJADOR**

La palabra trabajador hace referencia a aquella persona que presta su fuerza física o servicios a una persona u empresa, obteniendo una retribución económica por su fuerza de trabajo dada a dicha institución.

El concepto de trabajador según el Código de trabajo se encuentra establecido en el articulado 9 que manifiesta lo siguiente:

*“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”.* (Congreso Nacional, 2012)

## **EMPLEADOR**

El Empleador es aquella persona que da el empleo, la ley le da una situación de poder sobre el empleado o trabajador, el empleador puede ser una o varias personas físicas o jurídicas que contrate a los trabajadores para que pongan a su disposición su mano de obra.

El empleador es aquella persona o entidad, de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, cuyo concepto según el Código de trabajo establecido en el articulado 9 manifiesta lo siguiente:

*“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*

*El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.*

*También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros”.*  
(Congreso Nacional, 2012)

## **COMO DEBE TERMINAR LA MEDIACION**

La Mediación debe terminar con un acuerdo que beneficie a las partes en conflicto, de darse este el Mediador hará un acta que al finalizar será leída y firmada por los intervinientes, quedándose cada uno de ellos con una copia y luego un original se enviara al consejo de la Judicatura para su posterior conocimiento al Juzgador.

Caso contrario, esto es, que no exista acuerdo entre las partes que han estado presente en la mediación, el Mediador realizará un acta de imposibilidad de acuerdo, misma que contendrá el motivo por el cual no se pudo llegar a una resolución por parte de los intervinientes en el proceso, y de la misma manera que en el caso anterior se entregará un copia a las partes y otra al consejo de la judicatura para el correspondiente archivo; y de esa manera se podrá seguir con la vía judicial siendo requisito esencial la presentación de esta acta de imposibilidad de acuerdo.

## **PROCESOS DATOS ESTADÍSTICOS DE LOS DE MATERIA LABORAL, ATENDIDOS EN EL CENTRO NACIONAL DE MEDIACIÓN DE LA FUNCIÓN JUDICIAL A NIVEL NACIONAL, DURANTE LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017.**

Tabla 1

<b>Año</b>	<b>Casos Atendidos</b>	<b>Audiencias Instaladas</b>	<b>% Audiencias Instaladas</b>	<b>Acuerdos Logrados</b>	<b>% Acuerdos Logrados</b>
2015	4.884	2.359	48,30%	2.113	89,57%
2016	4.400	2.513	57,11%	2.255	89,73%
2017	3.499	2.444	69,85%	2.272	92,96%
<b>Total general</b>	<b>12.783</b>	<b>7316</b>	<b>57,23%</b>	<b>6.640</b>	<b>90,76</b>

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Como se puede observar en la tabla, 9 de cada 10 casos de materia laboral han llegado a un acuerdo a través de la mediación a nivel nacional.



**DATOS ESTADÍSTICOS DE PROCESOS LEGALES EN MATERIA LABORAL  
EN LAS UNIDADES JUDICIALES EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL 2016,  
2017 E INFORMACIÓN 2018 (ene - jun)**

*Tabla 2.*

<b>INGRESADAS</b>				
<b>NOMBRES ACCIÓN</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018 (ene - jun)</b>	<b>TOTAL</b>
DILIGENCIA PREPARATORIA	4	18	2	24
EJECUCION		1		1
GARANTIAS JURISDICCIONALES DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES	44	27	6	77
MEDIDAS PRECAUTELATORIAS	19	8		27
MONITORIO	12	13		25
ORDINARIO	16	26	2	44
PROCEDIMIENTO ORAL	1960			1960
RECUSACION	3	1		4
SUMARIO	1943	3379	353	5675
TRAMITE ESPECIAL	38			38
VERBAL SUMARIO	1	1		2
VOLUNTARIO	2	2		4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4042</b>	<b>3476</b>	<b>363</b>	<b>7881</b>

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)  
Fecha de Corte: 30 de junio del 2018

Tabla 3

<b>RESUELTAS</b>				
<b>NOMBRES ACCIÓN</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018 (ene - jun)</b>	<b>TOTAL</b>
DILIGENCIA PREPARATORIA	3	18	3	24
EJECUCION		1		1
GARANTIAS JURISDICCIONALES DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES	57	109	4	170
MEDIDAS PRECAUTELATORIAS	10	19		29
MONITORIO	10	14		24
ORDINARIO	10	15	5	30
PROCEDIMIENTO ORAL	6075	7176	35	13286
PROVIDENCIAS PREVENTIVAS	1			1
RECUSACION	6	8		14
SUMARIO	1159	3006	312	4477
TRAMITE ESPECIAL	94	158	3	255
VERBAL SUMARIO	111	700	28	839
VOLUNTARIO	1	3		4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>7537</b>	<b>11227</b>	<b>390</b>	<b>19154</b>

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de Corte: 30 de junio del 2018

Tabla 4

<b>TRAMITE</b>			
<b>ESTADO</b>	<b>dic-16</b>	<b>dic-17</b>	<b>jun-18</b>
INTERMEDIO	3908	3247	2639
TRAMITE	12924	2404	2015
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>18915</b>	<b>7712</b>	<b>6712</b>

Fuente: Sistema Automático de Trámites Judiciales (SATJE)

Fecha de Corte: 30 de junio del 2018

## MARCO CONCEPTUAL

**Arbitraje.** – “La acción o facultad de arbitral y el juicio arbitral y el juicio arbitral. Toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto”. (Cabanellas Torres, 1997)

**Conflicto.** - Del lat. *conflictus*. / 1. m. Combate, lucha, pelea. U. t. en sent. fig. / 2. m. Enfrentamiento armado. / 3. m. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida. / 4. m. Problema, cuestión, materia de discusión. Conflicto de competencia, de jurisdicción. / 5. m. Psicol. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos. / 6. m. de sus. Momento en que la batalla es más dura y violenta. / Conflicto colectivo. (RAE, 2018)

**Empleador.-** “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros”. (Congreso Nacional, 2012)

**Mediación.-** “La mediación es un sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial, sin poder decisorio, llamado mediador, ayuda a las partes a buscar por sí mismas una solución al conflicto y sus efectos.” (Mediación Chile, 2018)

**Mediador.-** “Capacidad para abstenerse de proyectar su propio juicio, inteligente, paciente, empatía, sensible, respetuoso, oyente activo, imaginativo, capaz, eficiente y objetivo.

La doctrina recomienda que el mediador verifique, antes de la reunión de mediación, el rol de los abogados en el procedimiento; conocer el lugar donde se realizara la mediación; intercambiar ideas con otro mediador; la naturaleza del conflicto; el vínculo que existe entre las partes; el tiempo transcurrido entre el conflicto y la reunión de mediación; y, la eventual solución que ha propuesto cualquiera de las partes”. (Yuquilema G, 2016)

**Trabajador.-** “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Congreso Nacional, 2012)

## MARCO LEGAL

Enfocándonos en el marco legal de nuestro proyecto de tesis con el título “LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES”, hacemos referencia a la necesidad que se tiene de que los conflictos generados entre trabajador y empleador se resuelvan de una manera armonioso, no se trata de que la audiencia de mediación sea obligatoria para las partes, pero sí de que las partes usen como primera alternativa una vía de rápida y armoniosa solución; dejando la vía ordinaria para aquellos casos en los que las partes no llegaren a un acuerdo beneficioso; dentro del marco legal nacional encontramos la norma suprema que rige nuestro

ordenamiento jurídico que es la Constitución de la República del Ecuador y como normas siguientes la Ley de Arbitraje y Mediación y el Código de Trabajo.

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:**

**Artículo 33.-** “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Asamblea Nacional, 2008)

**Artículo 34.-** “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”. (Asamblea Nacional, 2008)

**Artículo 97.-** “Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir. Se reconoce al voluntariado de acción social y desarrollo como una forma de participación social”. (Asamblea Nacional, 2008)

**Artículo 169.-** “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido

proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. (Asamblea Nacional, 2008)

**Artículo 190.-** “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley”. (Asamblea Nacional, 2008)

**Artículo 325.-** “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”. (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 326.-** “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios,

asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

**8.** El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

**9.** Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

**10.** Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

**11.** Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

**12.** Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

**13.** Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

**14.** Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

**15.** Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

**16.** En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos,

para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado.

Nota: Numeral 16 reformado por artículo 9 de Resolución Legislativa No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 653 de 21 de Diciembre del 2015.” (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 327.-** “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.” (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 328.-** “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de



las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.” (Congreso Nacional, 2012)

**Art. 417.-** “Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución” (Asamblea Nacional, 2008)

### **ANÁLISIS:**

En la Constitución el trabajador es el ente primordial para el Estado, debido a que estos son el motor productivo del mismo Estado, por lo cual se debe de prevenir todo hecho que pudiere ocasionarle algún tipo de daño, hechos que en ciertos casos son imposibles de evitar como los accidentes laborales.

Nuestro Estado es garantista de los derechos humanos y por ello está encargado de velar por todos los ciudadanos que habitan bajo las leyes ecuatorianas, de la misma manera el estado impone a cada individuo la obligatoriedad de cumplir con los ROLES que desempeñen dentro de la sociedad, pudiendo ser estos los de empleadores, trabajadores, padres, entre otros.

El Rol de cada ciudadano es diferente dependiendo de la situación en la que este se encuentre, si se tratare del empleador, este deberá cuidar y velar por sus trabajadores, lo cual incluye, el pago de un salario mínimo vital digno para que pueda el trabajador costear los gastos de alimentación, vestimenta, recreación, entre otras cosas que son importantes en la vida de los que dependen de él.

Cabe destacar que el sistema procesal es el medio para la ejecución de la justicia, las normas procesales se sujetarán a los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso.

El derecho al trabajo será sustentado por los principios de eficiencia, eficacia, legalidad entre otros que resultan importantes para un correcto desenvolvimiento de los procesos judiciales.

El salario del trabajador será digno para lograr la subsistencia de él y su familia, bajo ningún concepto el salario general del trabajador unificado será menor que el establecido por la ley.

Nuestro país ha ratificado varios tratados internacionales que favorecen y hacen prevalecer al trabajador, dotándolos de derechos y privilegios que garantizan su total y completo crecimiento, desarrollo en el ámbito laboral.

### **CÓDIGO DE TRABAJO:**

**Artículo 4.-** “Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 11.-** “Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

d) A prueba;

e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;

f) Por enganche;

g) Individual, de grupo o por equipo; y,

h)Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.” (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 42.-** “Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

**7.** Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

**8.** Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

**9.** Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

**10.** Respetar las asociaciones de trabajadores;

**11.** Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

**12.** Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

**13.** Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

**14.** Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

**15.** Atender las reclamaciones de los trabajadores;

**16.** Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

**17.** Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

**18.** Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

**19.** Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

**20.** Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

**21.** Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

**22.** Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

- 23.** Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
- 24.** La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
- 25.** Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
- 26.** Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
- 27.** Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
- 28.** Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
- 29.** Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
- 30.** Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- 31.** Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo

y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

**32.** Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

**33.** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción

que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

**34.** Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

**35.** Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Nota: Numerales 2. y 33. Sustituidos y numeral 35. Agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.” (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 470.-** “Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el Inspector del Trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al Inspector del Trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.



Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos.

Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirá al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones”. (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 476.-** “Normas para concurrencia a la junta de conciliación.- Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito”. (Congreso Nacional, 2012)

**Artículo 477.-** “Conciliación.- Durante la audiencia el tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria”. (Congreso Nacional, 2012)

### **ANÁLISIS:**

El código de trabajo prevé que las partes puedan llegar a una mediación sin la necesidad de que se llegue a un proceso judicial, de la misma manera el juez podrá escuchar a las partes e invitarles a conciliar para llegar a un acuerdo beneficioso que no afecte ninguno de los interés de las partes intervinientes.

Dentro de este código se hace referencia a los deberes y a los derechos que tiene cada uno de los trabajadores, de la misma manera encontramos articulados que manifiestan la

## **LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN:**

**Artículo 43.-** “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.” (Congreso Nacional, 2006)

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

Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir.

El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 45.-** “La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 46.-** “La mediación podrá proceder:

a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales;

b) A solicitud de las partes o de una de ellas; y,

c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten.

Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 47.-** “El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo. En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador. Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en éste son auténticas.

El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación. Si el acuerdo fuere parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo.

En el caso de que no se llegare a ningún acuerdo, el acta de imposibilidad firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia y el mediador podrá ser presentada por la parte interesada dentro de un proceso arbitral o judicial, y esta suplirá la audiencia o junta de mediación o conciliación prevista en estos procesos. No obstante, se mantendrá cualquier otra diligencia que deba realizarse dentro de esta etapa en los procesos judiciales, como la contestación a la demanda en el juicio verbal sumario.

En los asuntos laborales y alimentos, el acuerdo a que se llegue mediante un procedimiento de mediación, será susceptible de revisión por las partes, conforme con los principios

generales contenidos en las normas del Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes relativas a los fallos en estas materias.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 48.-** “La mediación prevista en esta Ley podrá llevarse a cabo válidamente ante un mediador de un centro o un mediador independiente debidamente autorizado. Para estar habilitado para actuar como mediador independiente o de un centro, en los casos previstos en esta Ley, deberá contarse con la autorización escrita de un centro de mediación. Esta autorización se fundamentará en los cursos académicos o pasantías que haya recibido el aspirante a mediador.

El centro de mediación o el mediador independiente tendrá la facultad para expedir copias auténticas del acta de mediación.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 49.-** “Quien actúe como mediador durante un conflicto queda inhabilitado para intervenir en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes. Además por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 50.-** “La mediación tiene carácter confidencial. Los que en ella participen deberán mantener la debida reserva. Las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial subsecuente, si tuviere lugar. Las partes pueden, de común acuerdo, renunciar a la confidencialidad.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 51.-** “Si alguna de las partes no comparece a la audiencia de mediación a la que fuere convocada, se señalará fecha para una nueva audiencia. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 52.-** “\*[Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de la producción, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general, las organizaciones comunitarias, podrán organizar centros de mediación, los cuales podrán funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la

cancelación del registro y prohibición de su funcionamiento. El Consejo de la Judicatura podrá organizar centros de mediación pre procesal e intraprocesal].

\*Nota: Artículo reformado por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 544 de 9 de Marzo del 2009.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 53.-** “Los centros de mediación que se establecieron deberán contar con una sede dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo para las audiencias. Los centros que desarrollen actividades de capacitación para mediadores deberán contar con el aval académico de una institución universitaria”. (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 54.-** “Los reglamentos de los centros de mediación deberán establecer por lo menos:

a) La manera de formular las listas de mediadores y los requisitos que deben reunir, las causas de exclusión de ellas, los trámites de inscripción y forma de hacer su designación para cada caso;

b) Tarifas de honorarios del mediador, de gastos administrativos y la forma de pago de éstos, sin perjuicio de que pueda establecerse la gratuidad del servicio;

c) Forma de designar al director, sus funciones y facultades;

d) Descripción del manejo administrativo de la mediación; y,

e) Un código de ética de los mediadores.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 55.-** “La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos. Para efectos de la aplicación de esta Ley se entenderán a la mediación y la conciliación extrajudicial como sinónimos.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 56.-** “Los jueces ordinarios no podrán ser acusados de prevaricato, recusados, ni sujetos a queja por haber propuesto fórmulas de arreglo entre las partes en las audiencias o juntas de conciliación.” (Congreso Nacional, 2006)

**Artículo 57.-** En caso de no realizarse el pago de los honorarios y gastos administrativos conforme a lo establecido en la ley y el reglamento del centro de mediación este quedará en libertad de no prestar sus servicios.” (Congreso Nacional, 2006)

### **ANÁLISIS:**

La Mediación es un medio alternativo para solucionar conflictos, entre las partes, será el Mediador el que les ayude a llegar a un acuerdo, la mediación es confidencial entre las partes inmersas en el conflicto, y en el caso de que se diera una imposibilidad de acuerdo, se recurrirá a la justicia ordinaria.

Si las partes buscan la mediación para resolver sus conflictos el centro de mediación le entregara un documento que se llenara con sus nombres, domicilios, teléfonos y el relato materia del conflicto, esto avalado con la firma del Mediador, la mediación tiene como fin que las partes que se presentan resuelvan el conflicto de la mejor manera y lleguen a un acuerdo amistoso donde las partes interesadas queden satisfechas y al final de la controversia los conflictos resueltos por esta vía cumplen ejecutoria de resoluciones inmediata como los juicios resueltos por la vía ordinaria

Para ser considerado Mediador debe tener hecho cursos, seminarios, talleres sobre la mediación y ser reconocido por el Consejo de la Judicatura para ejercer dicho cargo.

Así mismo cada centro de mediación tendrá sus reglamentos y requisitos que son exigidos por ley, para su correcto funcionamiento debe de tener un director el mismo que ejercerá sus funciones para que dicho centro de mediación tenga un óptimo funcionamiento.

Todas las materias de derecho son transigibles y susceptibles de mediación, siempre y cuando exista un acuerdo justo y beneficioso para las partes.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

Para una mejor comprensión de mi tema de tesis LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, es trascendente iniciar desde la observación ordenación, clasificación y utilización de una metodología crítica participativa, lo cual, nos va a permitir interrelacionar personas de diferentes criterios y pensamientos, con la única finalidad de estudiar y desarrollar de mejor manera el tema a través de la investigación científica y sus diversos métodos, técnicas e instrumentos de estudio.

Para lo antes mencionado usaremos métodos científicos, los cuales representaran la metodología que da el concepto al conocimiento, siendo está excluyente de aquella metodología subjetiva, por lo cual para el presente trabajo de investigación dentro del campo se ha hecho uso de los métodos inductivos y deductivos, mismos que se caracterizan por partir de lo general a lo particular dentro del desarrollo de la investigación.

**MÉTODO DEDUCTIVO.-** Con este método se busca obtener indicios importantes sobre la Mediación y la importancia de que su aplicación sea obligatoria en la legislación laboral ecuatoriana, a través de los cuales llegaremos a la obtención de las conclusiones de nuestro tema.

**METODO INDUCTIVO.-** Este método busca el razonamiento lógico de los hechos, los cuales se obtendrán a partir de casos o hechos particulares, hasta elevarse a conocimientos generales. El mismo permite la comprobación de la hipótesis, a través de la investigación de leyes científicas, y las demostraciones de las mismas.

Una vez definidos los conceptos de cada uno de los métodos que vamos a utilizar para el desarrollo de nuestra tesis, la finalidad de nuestra investigación será obtener, conocer, analizar y concluir la investigación de nuestro tema de tesis de manera conjunta con los conocimientos científicos y jurídicos de los diferentes profesionales, usuarios de las instituciones públicas quienes han hecho uso de las herramientas alternativas de solución de conflictos en materia laboral.

Es necesario examinar la existencia de la aplicación de los diferentes métodos analíticos, sintéticos y descriptivos con la finalidad de facilitar la comprensión de los diferentes aspectos relevantes de nuestra investigación durante el desarrollo de la misma.

## **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

- La investigación en cuanto a ser considerada como un acercamiento de naturaleza científica al problema, por el hecho de que aún no ha sido implementado, estudiado y sus condiciones no se han determinado será **EXPLORATORIA**.
- Nuestra investigación por ser dirigida a la descripción de los diferentes componentes que la hacen existente dentro de una determinada norma jurídica; aun cuando la misma no está regulada como tal en la norma; será **DESCRIPTIVA**.
- Esta investigación tiene como finalidad buscar la relación entre diferentes conceptos o variables, por ello es **CORRELACIONAL**.



- Esta investigación tiene una relación causal por el hecho de avanzar a más de una simple descripción o acercamiento al problema que se trata, esta busca las causas y consecuencias de la problemática; por ello es **EXPLICATIVA**.
- Por la relación del tiempo, el cual será el periodo 2016 - 2017 mismo en el cual se desenvolverá la investigación, esta será **SINCRÓNICA**.

## **ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Dentro de nuestra investigación vamos a enfocarnos en la naturaleza de la misma, ya que se recaudará datos e información para dar respuesta a la problemática hallada en el inicio de nuestro proyecto.

En nuestro proyecto de tesis aplicaremos un enfoque mixto lo que es una unión entre la forma cuantitativa y cualitativa.

- **CUANTITATIVA.** – dentro de nuestro campo de investigación he obtenido abundante información cuantitativa referente a la existencia de casos de mediaciones resueltas a través de mediación y de las mismas en las unidades judiciales en materia laboral, pero es ahí donde podemos darnos cuenta que no existe un verdadero uso de los medios alternativos de solución de conflictos.
- **CUALITATIVA.-** Por el hecho de buscar el bienestar social se aplicará una variedad de técnicas investigativas con la finalidad de recolectar, obtener, procesar y analizar las diversas características que se pudieren dar en personas de un determinado grupo, en este caso serán Mediadores avalados por el Consejo de la Judicatura.

## **TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo absoluto de nuestro proyecto de tesis se utilizará diversas técnicas de investigación con la finalidad de obtener una mejor comprensión de nuestro tema, los cuales enumerare a continuación.

**TÉCNICA DE DIÁLOGO.-** Esta tiene por objetivo conseguir una interrelación con aquellos que tienen un amplio conocimiento en el tema sean estos en nuestro caso profesionales en jurisprudencia, mismos con los cuales tendremos un breve dialogo que nos permitiría tener una visión más amplia de nuestro tema.

Mediante esta técnica, hemos obtenido información de vital importancia con relación directa al tema de nuestra tesis, misma que ha realizado un aporte bastante significativo para el desarrollo de nuestras conclusiones y recomendaciones que han contribuido con plantear una mejor propuesta legal en nuestro proyecto.

**TÉCNICA DE LA ENCUESTA.-** Está técnica consiste en la elaboración de un pequeño formulario compuesto por un mínimo de 5 preguntas y un máximo de 10 preguntas, las mismas que van dirigidas a los profesionales del derecho especializados en el área laboral, con la finalidad de recaudar información dirigida a nuestra área de estudio, la cual será aplicada a una muestra determinada de nuestro universo.

**ESTUDIO DE CASOS.-** Este tipo de técnica se hace referencia a los casos prácticos que ya tienen una sentencia por parte de un juez competente, logrando de esta manera evidenciar la problemática tanto de la normativa legal nacional como la extranjera, para la cual hemos usado el caso Satya que es muy conocido y de renombre en nuestro país.

### 3.5.- POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1.- POBLACIÓN.

La constitución numérica de mi universo de investigación está construido por los profesionales del derecho como son los Abogados del libre ejercicio acreditados debidamente por el Foro Nacional de Abogados, dentro de la provincia del Guayas se encuentran registrados 11.728 abogados, de los cuales 9.896 pertenecen al Cantón Guayaquil, Mediadores debidamente acreditados por el Consejo de la Judicatura y a su vez a Profesionales con título de cuarto nivel en Mediación y Arbitraje.

Para lo cual aplicaremos las siguientes fórmulas:

Tabla 5

COMPOSICION	CANTIDAD	PARTICIPACION
Abogados de la Provincia del Guayas.	11.728	24 %
Abogados de la Provincia de Pichincha y el resto del Ecuador.	34.107	68 %
Abogados de la Provincia del Azuay.	3.700	8 %
<b>TOTAL</b>	<b>49244</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Consejo de la Judicatura del Guayas (2017)

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo.

Tabla 6

COMPOSICION	CANTIDAD	PARTICIPACION
Abogados del Cantón Guayaquil	9.896	84.3 %
Abogados de los demás cantones del Guayas	1.841	15.7%
Abogados de la Provincia del Guayas.	<b>11.728</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Consejo de la Judicatura del Guayas (2017)

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo.

Aplicaremos la fórmula siguiente:

Tabla 7

COMPOSICIÓN	CANTIDAD	PARTICIPACION
Abogados del Cantón Guayaquil. (Fuente Consejo de la Judicatura del Guayas 2017)	9.896	100 %

Fuente: Consejo de la Judicatura del Guayas (2017)

Elaborado por: Fernando Arteaga Naranjo.

### 3.5.2.- MUESTRA

El tamaño de la muestra será verificable con la siguiente fórmula que se indicará a continuación:

#### 3.5.2.1.- FÓRMULA PARA CALCULAR EL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para obtener el cálculo del tamaño de nuestra muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$= ( \quad - ) \quad +$$

Gráfico 2

Significado de las variables usadas en la fórmula para el cálculo de la muestra:

**n** = el tamaño de la muestra.

**N** = tamaño de la población.

= Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

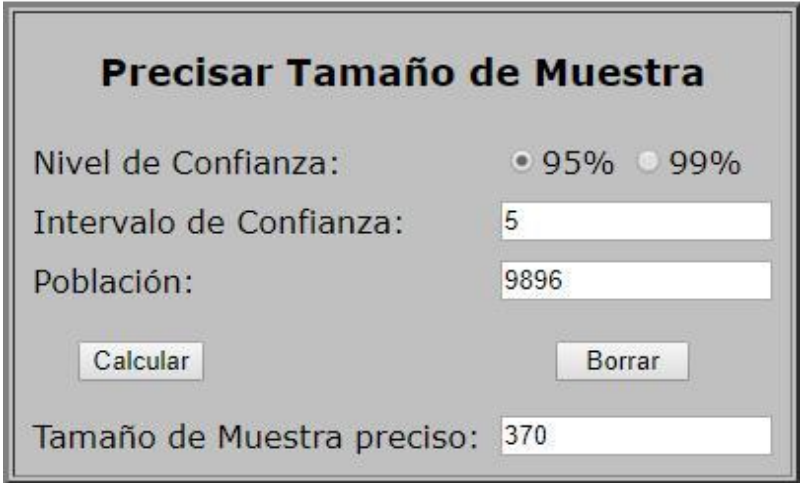
**Z** = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más

usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

$e$  = Límite aceptable de error muestra que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

En uso de las técnicas e instrumentos de comunicación la tecnología nos permite acudir al cálculo en línea de la muestra como hemos procedido.

### 3.5.3.- TAMAÑO DE MUESTRA DE LA POBLACIÓN DE ABOGADOS



**Precisar Tamaño de Muestra**

Nivel de Confianza:  95%  99%

Intervalo de Confianza:

Población:

Tamaño de Muestra preciso:

Gráfico 3

La página <http://www.surveyssoftware.net/sscalce.htm> nos dio el resultado del tamaño de nuestra muestra que en este caso es el de 370.

<sup>1</sup> <http://www.surveyssoftware.net/sscalce.htm>

### 3.6. ENCUESTA

**A = TOTALMENTE DE ACUERDO**

**C = EN DESACUERDO**

**B = DE ACUERDO**

**D = TOTALMENTE EN DESACUERDO**

N°	PREGUNTA	A	B	C	D
1	¿Está usted de acuerdo con que la Mediación ha servido como ayuda para la disminución de juicios en materia laboral dentro de las Unidades Judiciales?				
2	¿Está usted de acuerdo con que la Mediación en materia laboral sea obligatoria previo a la presentación de una demanda?				
3	¿Está Usted de acuerdo con que la Mediación beneficiaría a las partes y a nuestro sistema judicial?				
4	¿Está usted de acuerdo con que la Mediación es necesaria en materia laboral?				
5	¿Está usted de acuerdo en que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si las partes recurrieran previamente al diálogo asistido, provocándose evitar acudir ante el juzgador?				
6	¿Está usted de acuerdo con que la Mediación contribuye a la celeridad procesal y disminución de la saturación de causas en las Unidades Judiciales?				
7	¿Está usted de acuerdo que la Mediación en materia laboral fortalece el sistema judicial de nuestro país?				
8	¿Está usted de acuerdo con que la obligatoriedad de la Mediación lograría la eficiencia y eficacia de la solución del conflicto en favor del trabajador afectado?				
9	requisitos para la presentación de una demanda en materia laboral sea un acta de imposibilidad de acuerdo emitida por un centro de Mediación.				
10	Está usted de acuerdo que si se reforma el Código Orgánico General de Procesos en su articulado 141, haciendo obligatoria la mediación se disminuiría la saturación de causas en el sistema Judicial en materia laboral.				



## MATRIZ DE ENTREVISTA PARA MEDIADORES

UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

**ENTREVISTAS APLICADA A LOS MEDIADORES CON FINES**

**INVESTIGATIVOS.**

### **OBJETIVO:**

Establecer la obligatoriedad de la Mediación en materia laboral previo a la presentación de la demanda, de manera que este recurso sea la base para la potenciación del sistema como contribución a la celeridad procesal en las Unidades Judiciales.

### **RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA PERSONAL**

1.- **¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si las partes recurrieran previamente al diálogo asistido, antes de acudir ante un juzgador? ¿Por qué?**

---

---

---

2.- **¿Considera usted que la aplicación de la Mediación como cláusula compromisoria en los contratos de trabajo lograría la eficiencia y eficacia de la solución del conflicto? ¿Por qué?**

---

---

---

3.- **¿Considera usted que la Mediación al no ser aplicada se está dejando de potenciar un sistema que contribuye a la celeridad procesal y eliminación de la saturación de causas en las Unidades Judiciales? ¿Por qué?**

---

---

---

**4.- Considera usted que es necesario reformar el Código Orgánico General de Procesos en su articulado 141, para que sea obligatoria la Mediación y exista así una disminución de la saturación de causas en el sistema Judicial. ¿Por qué?**

---

---

---

**5.- Considera usted que se reforme el articulado 43 de la Ley de Mediación y Arbitraje haciendo este sistema obligatorio. ¿Por qué?**

---

---

---



### 3.6.- INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS

**PREGUNTA 1.- ¿Está usted de acuerdo con que la Mediación ha servido como ayuda para la disminución de juicios en materia laboral dentro de las Unidades Judiciales?**

Tabla 8

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	214	58 %
<i>B</i>	88	24 %
<i>C</i>	45	12 %
<i>D</i>	23	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

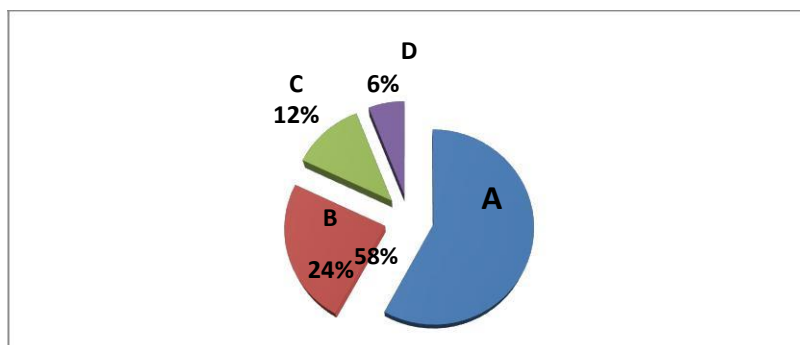


Gráfico 4

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 1.-** En el gráfico podemos ver que, en las encuestas realizadas a 370 abogados, manifestaron que el 58% está totalmente de acuerdo el 24% manifestó estar de acuerdo, y que, gracias a la mediación, se ha agilizado los procesos judiciales en materia laboral, el 12% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. Estos últimos porcentajes manifestaron su negativa por la falta de transparencia en el proceso de designación de los mediadores. Considerando que todo proyecto presenta riesgos, es necesario establecer los controles adecuados para mitigarlos o reducirlos y de esta forma garantizar el éxito de esta propuesta.

**PREGUNTA 2.- ¿Está usted de acuerdo con que la Mediación en materia laboral sea obligatoria previo a la presentación de una demanda?**

Tabla 9

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

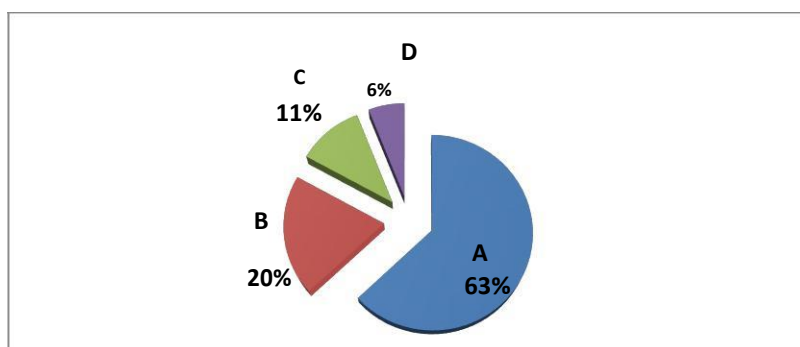


Gráfico 5

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 2.-** El 63% está totalmente de acuerdo con la mediación obligatoria previa a la presentación de la demanda en materia laboral, el 20% está de acuerdo ya que le evita entrar en un juicio complejo que podrían causar fricciones entre las partes, además indicaron que se debería concientizar a los profesionales del derecho para que en vez de llevarlo por la vía verbal sumaria se lo realice directamente por la mediación, el 11% está en desacuerdo y el 6% está en total desacuerdo. De producirse fallas en el sistema de mediación, después de éste se ingresaría al proceso de reclamo por la vía judicial, y la suma de los tiempos de los procesos afectaría a la búsqueda de soluciones para los implicados, en un tiempo adecuado.

**PREGUNTA 3.- ¿Está Usted de acuerdo con que la Mediación beneficiaría a las partes y a nuestro sistema judicial?**

Tabla 10

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

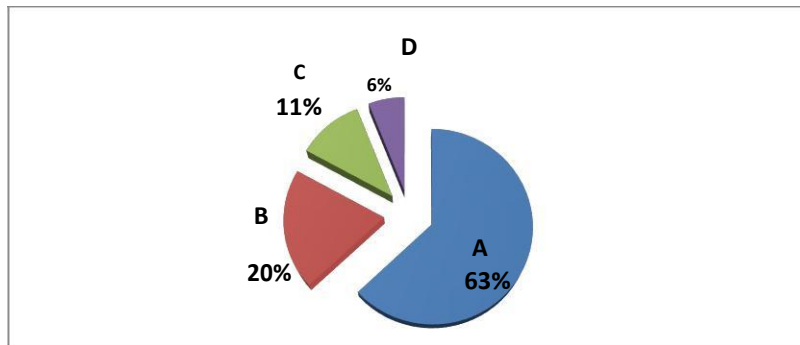


Gráfico 6

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 3.-** El 63% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la mediación beneficiara a las partes y a nuestro sistema judicial, el 20% está de acuerdo con este mecanismo judicial ya que es una forma de llegar a un acuerdo consensuado, reservado, ágil y no tiene ningún costo para las partes que están inmersas en el conflicto y logrando precautelar los intereses de los trabajadores, el 11% está en desacuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo. Los dos últimos porcentajes contrarios manifestaron que la mediación no es muy difundida, los mecanismos utilizados no tienen mayor alcance y por lo tanto las partes no tienen conocimiento del objetivo y del proceso a aplicarse.

**PREGUNTA 4.- ¿Está usted de acuerdo con que la Mediación es necesaria en materia laboral?**

Tabla 11

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

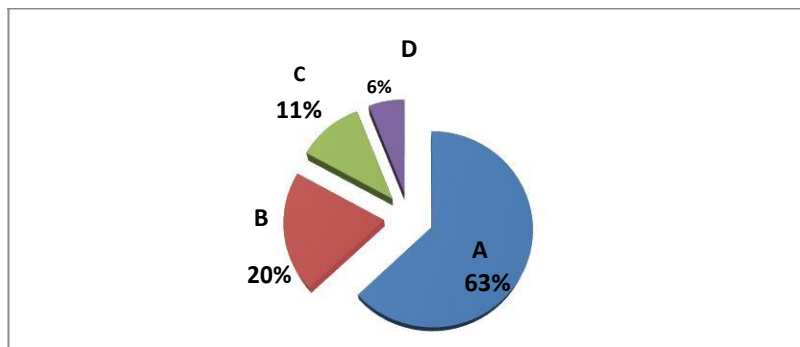


Gráfico 7

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 4.-** El 63% están totalmente de acuerdo con que la mediación es necesaria en materia laboral ya que de manera rápida, eficaz y eficiente se llegaría a una solución conveniente entre los progenitores para el desarrollo del campo laboral, evitándole pasar por el proceso de un juicio largo y que le podría afectar económicamente a los intervinientes, el 20% está de acuerdo con la misma premisa, mientras que el 11% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo nos han manifestado que la mediación no tiene la experiencia requerida en pro de los derechos de los trabajadores, experiencia y conocimiento que si lo tiene un juez especializado en materia laboral; en consecuencia los mediadores no pondrán resolver las situaciones de los trabajadores y empleadores de la mejor manera posible sin afectar a las partes intervinientes.

**PREGUNTA 5.- ¿Está usted de acuerdo en que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si las partes recurrieran previamente al diálogo asistido, provocándose evitar acudir ante el juzgador?**

Tabla 12

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

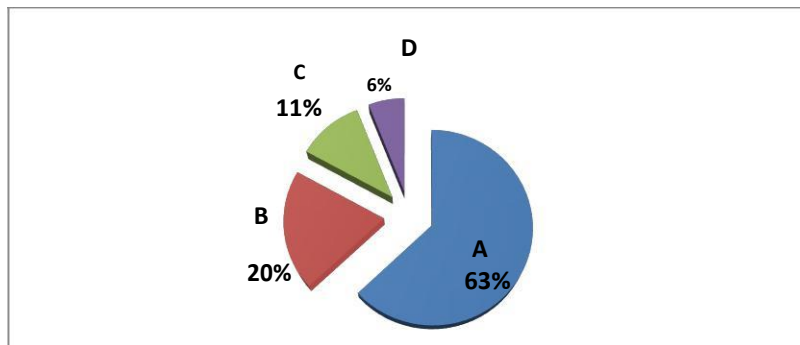


Gráfico 8

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 5.-** Los encuestados determinaron lo siguiente el 63% estar totalmente de acuerdo, el 20% están de acuerdo el 11% están en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. La mayoría de los encuestados apoyaron este mecanismo ya que se llegaría a resoluciones oportunas que beneficiarían a las partes evitando los conflictos y sin necesidad de acudir ante la justicia ordinaria, resolviendo el conflicto de la mejor manera, precautelando los derechos de los trabajadores por medio del sistema de mediación como una primera instancia. En el porcentaje negativo que en la mediación no siempre se llega a un acuerdo en materia laboral y que es necesaria la intervención de un juez para que imponga una decisión por la vía ordinaria en pro de los derechos del trabajador y de la obligación del empleador.

**PREGUNTA 6.- ¿Está usted de acuerdo con que la Mediación contribuye a la celeridad procesal y disminución de la saturación de causas en las Unidades Judiciales?**

Tabla 13

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

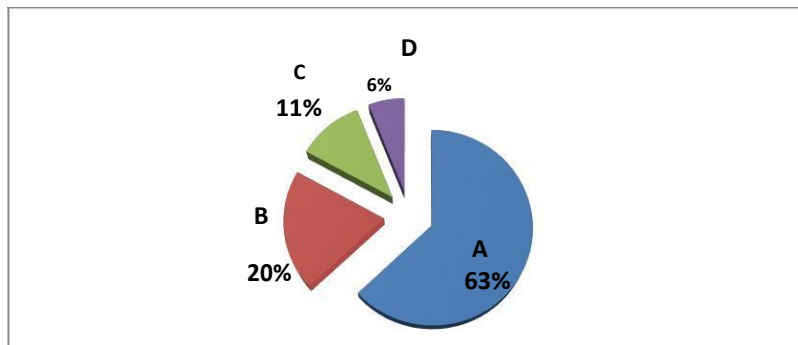


Gráfico 9

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 6.-** El 63% de los encuestados están totalmente de acuerdo, el 20% está de acuerdo en que a través de esta propuesta se llegara a disminuir la carga procesal, ya que por medio de la mediación los procesos en materia laboral se resolverían con mayor rapidez, haciendo que nuestro sistema judicial sea más eficaz y eficiente en la resolución de casos con mayor grado de complejidad y esto daría una mayor credibilidad y mejoramiento a nuestro sistema judicial. El 11% está en desacuerdo y el 6% en total desacuerdo, este grupo de encuestados continúa otorgando credibilidad al sistema judicial que se maneja en la actualidad, considerando que el sistema de mediación aún no se encuentra en su mejor etapa, no obstante se debe primar los intereses de los trabajadores.

**PREGUNTA 7.- ¿Está usted de acuerdo que la Mediación en materia de los derechos de los trabajadores fortalece el sistema judicial de nuestro país?**

Tabla 14

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

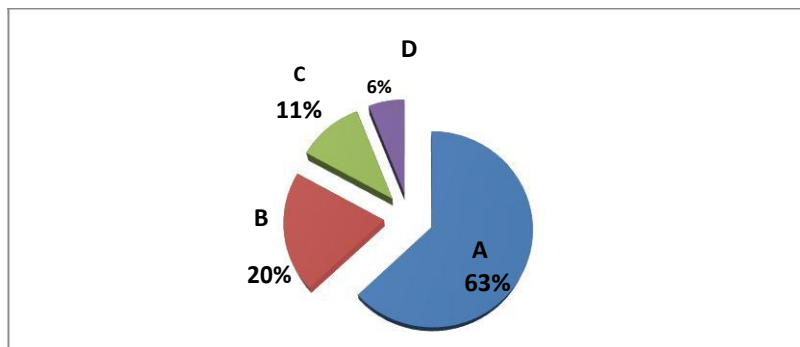


Gráfico 10

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 7.-** El 63% de los abogados encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, el 20% estar de acuerdo en que la mediación en materia laboral dentro del sistema judicial de nuestro país optimiza el tiempo de arreglo del conflicto y se evitaría la producción de un conflictos mayor entre las partes velando por el interés de los trabajadores, el 11% está en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo, debido a que si la mediación no da los resultados deseados y no llegan a un acuerdo amistoso y beneficioso entre las partes por medio de este sistema alternativo de resolución de conflictos, se tendría que iniciar un juicio verbal sumario haciendo más largo el proceso de reclamación de derechos, debido a que tendría que cubrirse las dos etapas la extrajudicial y la judicial.

**PREGUNTA 8.- ¿Está usted de acuerdo con que la obligatoriedad de la Mediación lograría la eficiencia y eficacia de la solución del conflicto en favor del menor afectado?**

Tabla 15

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

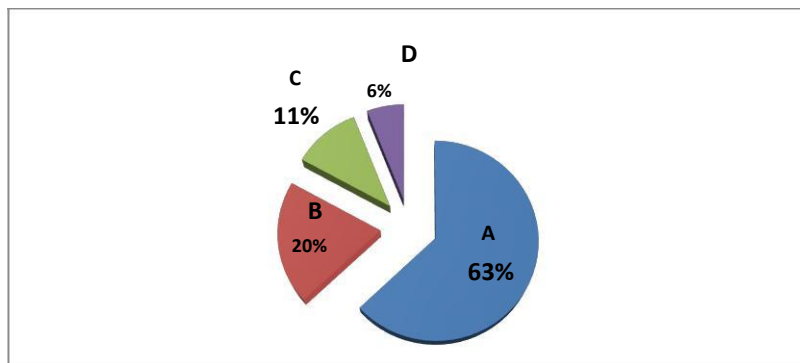


Gráfico 11

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 8.-** El 63% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 20% está de acuerdo que la mediación obligatoria lograría la eficiencia y eficacia ya que se solucionarían los conflictos de manera más adecuada rápida en favor de los derechos del menor llegando a una resolución amistosa entre las partes, evitando así el trámite procesal largo que se da en los juicios verbales sumarios en materia laboral. El 11% está en desacuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo, manifestando que la mediación en la solución de conflicto en materia laboral si llegara hacer defectuosa en su implementación y no la aplican bien los que están llamado hacerlo, en este caso los mediadores.



**PREGUNTA 9.- Está Usted de acuerdo con el hecho de que uno de los requisitos para la presentación de una demanda en materia laboral sea un acta de imposibilidad de acuerdo emitida por un centro de Mediación.**

Tabla 16

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

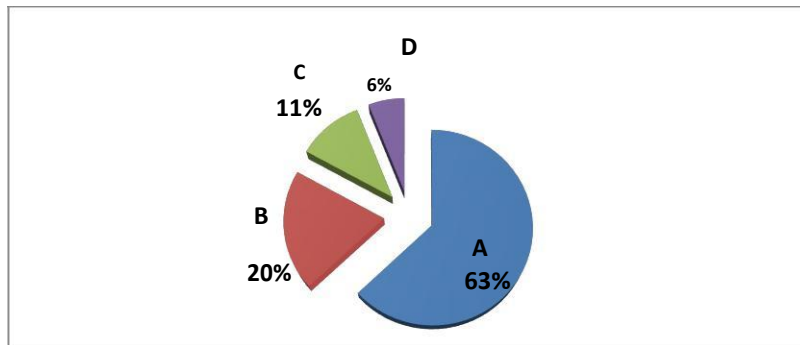


Gráfico 12

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 9.-** El 63% está totalmente de acuerdo, el 20% está de acuerdo en que debe haber un acta de imposibilidad de acuerdo antes de la presentación de la demanda en asuntos laboral, así el juez se percata que no pudieron resolver la situación del o de los trabajadores por medio de la mediación quienes aspiraban llegar a una solución viable para velar por los derechos de los mismos, y van a resolver la situación por medio de la justicia ordinaria. El 11% está en desacuerdo y el 6% en total desacuerdo. Que si la mediación no se resuelve debe pasar directamente ante un Juez en juicio verbal sumario en la vía Judicial Ordinaria y en ese caso se suprimiría el documento de imposibilidad de acuerdo.

**PREGUNTA 10.-** Está usted de acuerdo que si se reforma el Código Orgánico General de Procesos en su articulado 141, siendo obligatoria la mediación se disminuiría la saturación de causas en el sistema Judicial.

Tabla 17

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	233	63 %
<i>B</i>	74	20 %
<i>C</i>	41	11 %
<i>D</i>	22	6 %
<i>TOTAL</i>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

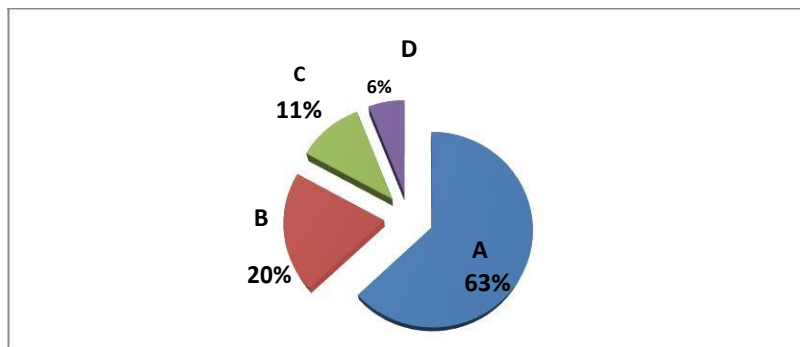


Gráfico 13

**Elaborado por:** Fernando Arteaga Naranjo

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA N° 10.-** El 63%, está totalmente de acuerdo, ya que descongestionaría el sistema judicial haciendo más ágil en la movilidad de los procesos y un óptimo funcionamiento en la parte administrativa, pues por medio de la mediación se resolverían las causas sin que lleguen al proceso judicial en materia laboral. El 20% está de acuerdo, el 11% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. Llega a darse con fallas su manejo de parte de las autoridades que lo llevan a cabo, esto ocasionaría una carga judicial difícil de sostener en la resolución de los casos en materia laboral.

### **3.7.- INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A JUECES**

**A: Ab. Mario Blum Aguirre**

**B: Ab. Ivonne Nuñez Figueroa**

**C: Ab. Yanina Peña Correa**

**D: Ab. Carlos Pinto**

**E: Ab. Víctor Fernández Álvarez**

**1.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si las partes recurrieran previamente al diálogo asistido, antes de acudir ante un juzgador? ¿Por qué?**

**A:** Si, porque el artículo 190 de la Constitución lo prevé como medio alternativo de la solución de conflictos.

**B:** Al no ser todos los derechos laborales negociables, no todas las reclamaciones o demandas laborales pueden ir a mediación, por ejemplo: el pago a la jubilación patronal.

**C:** Si, porque la Constitución prevé estos medios de solución alternativos de conflictos para dar por terminados conflictos de toda naturaleza; en relación con los trabajadores es interesante acudir a esta vía para que se resarza los valores económicos a los que tienen derechos sin que se tenga que acudir a las instancias judiciales.

**D:** Si porque los asuntos laborales tienen carácter social y mediante el dialogo se puede llegar a acuerdos, pero para esto falta difundir los medios alternativos de solución de conflictos que están en la ley.

**E:** El artículo 190 de la Constitución en concordancia con el 232 del Código Orgánico General de Procesos y el artículo 17 del Código Orgánico de la Función Judicial señala los métodos alternativos para solucionar los conflictos, la Organización Internacional de Trabajo señala el dialogo social y el tripartismo para resolver las controversias laborales.

**2.- ¿Considera usted que la aplicación de la Mediación como cláusula compromisoria en los contratos de trabajo lograría la eficiencia y eficacia de la solución del conflicto? ¿Por qué?**

**A:** A los centros de Mediación pagados no puede asistir el empleado o trabajador, de asistir al centro de mediación de la Corte.

**B:** No necesariamente, porque siempre dependerá de la cultura laboral e institucional que cumplan las partes.

**C:** Si, porque en esta área el mediador trata de solucionar el conflicto siempre y cuando este en la capacidad de discernir que en el acuerdo no exista renuncia de derechos que afecte al trabajador frente a ello la mediación lograría eficiencia y eficacia.

**D:** Si, porque antes de recurrir a las unidades judiciales es necesario ir a mediación y de esta forma se descongestionaría las Unidades Judiciales de procesos que pudieron haber sido resueltos sin una demanda.

**E:** La mediación es una obligatoriedad jurídica para los jueces en todos los momentos del proceso.

**3.- ¿Considera usted que la Mediación al no ser aplicada se está dejando de potenciar un sistema que contribuye a la celeridad procesal y eliminación de la saturación de causas en las Unidades Judiciales? ¿Por qué?**

**A:** Si, porque se lograría no llegar al conflicto de trabajo que es la causa abarrotada de juicios las unidades judiciales.

**B:** No porque el Código Orgánico General de Procesos está orientado al cumplimiento de la celeridad procesal al establecer los términos de calificación de la demanda, citación, notificación, fecha de audiencia, audiencia oral.

**C:** Si, por cuanto no existe la debida información a través de los medios públicos a fin de que la persona afectada conozca del proceso de Mediación que se enfoca en hacer cumplir el principio de celeridad procesal evitando la saturación de causas.

**D:** Si, pero hubiera que concientizar a los Abogados en el Libre ejercicio para que se comprenda que los medios alternativos de solución de conflictos son la mejor opción.

**E:** Los medios alternativos para solucionar los conflictos es una de las formas paralelas que crea el legislador para administrar justicia.

**4.- Considera usted que es necesario reformar el Código Orgánico General de Procesos en su articulado 141, para que sea obligatoria la Mediación y exista así una disminución de la saturación de causas en el sistema Judicial. ¿Por qué?**

**A:** Si, pero con la salvedad de la respuesta anterior.

**B:** No, porque la mediación no resuelve la falta de cultura en el cumplimiento de la obligación laboral.

**C:** No, seria inoficioso reformar el referido articulo porque existe resoluciones del Consejo de la Judicatura en el cual una vez comparecido el demandado deberá derivar a las partes a la conciliación a través de los diferentes centros de mediación sumado que los jueces en el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos en proceso sumario como requisito llevará a las partes a conciliación.

**D:** Si, para que la mediación sea obligatoria antes de la presentación de la demanda.

**E:** Efectivamente a nivel internacional existe la mediación obligatoria, para luego presentar la demanda en la vía ordinaria y los resultados son positivos ejemplo Argentina.

**5.- Considera usted que se reforme el articulado 43 de la Ley de Mediación y Arbitraje haciendo este sistema obligatorio. ¿Por qué?**

**A:** Si, es procedente la reforma, pero que para el trabajador debe ser gratuito como acontece en los conflictos colectivos de trabajo.

**B:** No, la mediación y el arbitraje no puede reglar el principio cualitativo de derechos laboral son irrenunciables e intangibles.

**C:** No, porque el derecho a decidir si se somete o no a este sistema es intrínseco de la persona y no puede ser obligado.

**D:** Si, porque entre las leyes debe existir armonía y así obtener resultados positivos considerando que en la Constitución existe los medios alternativos de solución de conflictos.

**E:** En el Ecuador si existe casos de mediación obligatoria por ejemplo en el conflicto colectivo de trabajo y en el trámite del contrato colectivo el legislador señala la mediación obligatoria.

**COMENTARIO:**

Una vez revisada las respuestas emitidas por los profesionales del derecho podemos ver que tres de los cinco entrevistados, nos han manifestado que si es viable nuestra propuesta, que es necesario incrementar como obligatoria la mediación para lograr una mejor cultura de dialogo entre las partes en conflicto, mientras que dos de los entrevistados manifiestan que por el hecho de que la mediación sea negociable entre las partes no puede haber este tipo de actos entre las partes; de esta manera podemos considerar la existencia de que son más las personas que consideran este proyecto como la mejor opción para lograr una solución entre los conflictos, haciendo el sistema de mediación una ayuda para evitar la saturación de las causas procesales en las unidades judiciales.

### **3.8.- INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A MEDIADORES**

**A: Ab. Gunter Moran Kuffó**

**B: Ab. Rosaelena Ferrin Castro**

**C: Ab. Manuel Murillo Estrada**

**D: Ab. Carlos Vásquez Hidalgo**

**E: Ab. Walter Avilés**

**1.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si las partes recurrieran previamente al diálogo asistido, antes de acudir ante un juzgador? ¿Por qué?**

**A:** Claro que sí, es oportuno un dialogo asistido de las partes previa la comparecencia a un juicio. El acuerdo de las partes debería priorizarse por cuanto la voluntad de las mismas debería basarse en lo dispuesto en la ley.

**B:** Si, porque el dialogo asistido o la mediación se realiza por medio de técnicas especializadas para reconstruir la comunicación.

**C:** Podría resultar beneficioso debido a que en un dialogo asistido existen mejores y propicias condiciones para lograr una solución que dentro de una contienda legal.

**D:** Definitivamente la comunicación entre las partes es fundamental para lograr en resultados equilibrados y justos en todo proceso.

**E:** Si, pero se debe observar los requisitos de la ley.

**2.- ¿Considera usted que la aplicación de la Mediación como cláusula compromisoria en los contratos de trabajo lograría la eficiencia y eficacia de la solución del conflicto? ¿Por qué?**

**A:** Claro que sí, principalmente se evitaría la judicialización de los casos que en muchos de los casos o la mayoría de ellos prevalece la “cultura” del litigio mas no la del dialogo entre trabajador y patrono.

**B:** Si, La mediación como clausula ayudaría a que las partes involucradas en un conflicto toman la primera opción el dialogo asistido.

**C:** Si, pues estableciese el contexto ulterior, en caso de suscitarse desavenencias, lo que lo que agilizaría el proceso de solución del conflicto.

**D:** Sin lugar a duda; es más, la cláusula compromisoria ha dado resultados más favorables en otras materias del derecho y también promovería en materia laboral.

**E:** No, porque la mediación es voluntaria y los partes pueden someterse a ello en cualquier momento.

**3.- ¿Considera usted que la Mediación al no ser aplicada se está dejando de potenciar un sistema que contribuye a la celeridad procesal y eliminación de la saturación de causas en las Unidades Judiciales? ¿Por qué?**

**A:** Claro que sí, la no aplicación de la mediación mantiene la estructura anterior de la justicia en cuanto a la saturación de causas a pesar de que actualmente se cuenta con nueva normativa procedimental como es el Código Orgánico General de Procesos (COGEP).

**B:** Si, dentro de los procesos judiciales se realizaran derivaciones a mediación el porcentaje de acuerdos sería muy buenos de casos que se tengan los datos de las partes.

**C:** Desde luego que sí, a mayor celeridad, más posibles acuerdos y, por ende, menos juicios.

**D:** El no aplicar la mediación previamente en los conflictos en las unidades judiciales, no solo que se deja de potenciar un sistema, sino que se le está coartando derechos constitucionales a las partes que facilitarían su problemática judicial.

coartando los derechos constitucionales a las partes que facilitarían su problemática judicial.

**E:** Como método alternativo de solución de conflictos es eficaz.



**4.- Considera usted que es necesario reformar el Código Orgánico General de Procesos en su articulado 141, para que sea obligatoria la Mediación y exista así una disminución de la saturación de causas en el sistema Judicial. ¿Por qué?**

**A:** Claro que sí, esta pregunta tiene mucha relación con mi respuesta en la pregunta anterior.

**B:** Si, para que después de calificar la demanda se derive a un centro de mediación altamente.

**C:** Considero que una reforma legal seria decisiva en el sentido planteado y para que se pueda instituir la mediación y sus fines.

**D:** Evidentemente se debería incluir obligatoriamente en el Código Orgánico General de Procesos de forma obligatoria la mediación y poder estar a la vanguardia como otros países de la región.

**E:** No creo que deba ser reformada porque dentro del proceso el juez puede derivar a que se efectuó la mediación.

**5.- Considera usted que se reforme el articulado 43 de la Ley de Mediación y Arbitraje haciendo este sistema obligatorio. ¿Por qué?**

**A:** Claro que sí, no solamente debe reformarse el artículo 43 de la Ley de Mediación y Arbitraje, sino que cuerpo normativo en su contexto debe ponerse a actualizar con la Constitución del 2008 innovando procedimientos con resultados eficaces en otra parte del mundo.

**B:** Si la mediación muy bien llevada trae grandes posibilidades de lograr un acuerdo.

**C:** Seria decisivo, puesto que con un proceso que derive en una decisión decisiva y además obligatoria, se cumpliría a cabalidad con la intención y los propósitos de la mediación haciéndola eficaz.

**D:** Por supuesto que, si se debiese, porque le daría potenciación y actividad al sistema, pilar fundamental con el procedimiento judicial y que de hoy nace la mediación.

**E:** No, porque la Constitución establece como método alternativo.

## **COMENTARIO**

Una vez analizado las respuestas de los mediadores podemos apreciar que existen 4 de los 5 entrevistados que se encuentran de acuerdo con nuestra postura manifestando que el dialogo siempre será la mejor opción mientras que el mediador que no se encuentra de acuerdo nos manifiesta que la mediación es voluntaria y por ello no es accesible a cambio; pero se ha entendido por el restante que no se hará de la mediación un sistema obligatorio para mediar; pero si obligatorio a su uso.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Habiendo realizado el presente trabajo de investigativo, presento las siguientes conclusiones y recomendaciones:

1. Dentro del análisis de nuestra tesis y de los resultados que han arrojado las encuestas que se realizó a los abogados en el libre ejercicio de la profesión, siendo que los resultados de esta indican que están de acuerdo con el hecho de que la Mediación ha sido de gran ayuda para que los procesos judiciales en la vía ordinaria dentro de las Unidades Judiciales han disminuido; alcanzando una aceptación del 82% de los encuestados; esta pregunta se logra fortalecer con la respuesta dada por los encuestados, quienes manifiestan que “el dialogo asistido siempre será la mejor opción ante un conflicto”. De esta manera los resultados de las encuestas realizadas se inclinan al cuestionarnos “si las partes recurrieran al dialogo asistido provocándose evitar acudir ante un juzgador”, alcanzando un resultado de un 82% de aceptación; lo cual nos da como resultado la confirmación del hecho que la mediación es un sistema necesario para la resolución de los conflictos en materia laboral. No obstante, de ello el resultado de las entrevistas realizadas a los jueces especializados en materia laboral refuerza el pronunciamiento de los abogados en libre ejercicio manifestando que si es necesario una mediación previa a la presentación de la demanda.
2. De la misma manera visto los resultados de las encuestas en la pregunta dos los abogados en el libre ejercicio el 82% manifiestan que están de acuerdo con la necesidad de que la Mediación en materia laboral sea obligatoria o se establezca un compromiso previo a la presentación de la demanda en la vía ordinaria; la misma pregunta se fortalece con la pregunta nueve del mismo instrumento de investigación, misma que alcanza un 83% de la población en total acuerdo cambiando el articulado 141 manifestando que como requisito indispensable se requerirá de un acta de imposibilidad de acuerdo otorgada por un centro de mediación; lo cual se fortalece con la pregunta diez del mismo instrumento en el que manifiesta la necesidad de que las normas legales se encuentren en armonía

la una con la otra; pronunciándose la necesidad de eliminar la saturación de causas en las Unidades Judiciales de materia laboral.

3. Podemos apreciar que en las entrevistas que se ha realizado a los jueces y mediadores especializados en materia laboral nos dan a entender que existe una necesidad de aplicar la mediación como obligatoria no en obligar a las partes a mediar, sino, en que la mediación sea el primer recurso a utilizarse por las partes logrando la eficacia y la eficiencia en la solución de los conflictos en esta rama, así como se generaría la potenciación del mismo sistema a favor de la ciudadanía, de la misma manera en la pregunta cuatro se manifiesta por los mediadores que se debe de incluir la mediación como obligatoria dentro del Código Orgánico General de Procesos lo cual ya existe en otros países de la región, lo cual contribuirá a la celeridad procesal y lograría disminuir la saturación de procesos en las unidades judiciales; con este resultado logramos demostrar que nuestro objetivo general ha sido satisfecho por completo.

## RECOMENDACIONES

Una vez que hemos analizado las conclusiones que nos dieron como resultado las diferentes técnicas de investigaciones podemos llegar a las siguientes recomendaciones:

1. Dentro de las recomendaciones que podemos dar en este tema es importante reconocer y recordar la existencia de un adagio que dice lo siguiente: “Todo lo que se hace en derecho debe deshacerse en derecho”; por lo cual la Mediación instituida en la ley deberá ser modificada en la misma ley, dejando en claro a través de ella que está establecida como un compromiso previo a una instancia ordinaria en la vía judicial.
2. Dentro de la ley de mediación y arbitraje se deberá establecerse un compromiso contractual de trabajo, la mediación en el articulado 43 del mismo cuerpo legal, garantizando que este sistema sea gratuito para las partes, logrando la solución de los conflictos de manera armoniosa.
3. Podemos apreciar que si existe una necesidad de reformar el articulado 141 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), para lograr una garantía estable para los trabajadores en relación con los conflictos de trabajo, es indispensable recordar que no todos los derechos de un trabajador están sujetos a negociar, pero sin embargo se podrá hablar sobre ello y posterior a ello será un juez el encargado de resolver el conflicto, después de haber usado el sistema de mediación.

## **PROPUESTA**

Quedando la reforma de la siguiente manera:

El articulado 141 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), el mismo que modificara al articulado 43 de la ley de Arbitraje y Mediación:

**Artículo 141.- Inicio del proceso.** Todo proceso comienza con la presentación de la demanda a la que podrán precederle las diligencias preparatorias reguladas en este Código. (Asamblea Nacional, 2015)

**Ley de Arbitraje y Mediación Art. 43.-** La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto. (Congreso Nacional, 2006)

El cambio que deberá realizarse en el Código Orgánico General de Procesos sería un aumento de un segundo inciso en el articulado 141 en el cual dirá la siguiente frase:

**“Como excepción en materia laboral será obligatoria la asistencia a un centro de mediación previo al inicio de un proceso legal.”**

Quedando el articulado 141 del Código Orgánico General de Procesos de la siguiente manera:

**Artículo 141.- Inicio del proceso.** Todo proceso comienza con la presentación de la demanda a la que podrán precederle las diligencias preparatorias reguladas en este Código.

Como excepción en materia laboral será obligatoria la asistencia a un centro de mediación previo al inicio de un proceso legal.

A su vez el articulado 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación aumentando la siguiente frase:

**“En materia laboral será obligatoria la asistencia a un centro de mediación previo al inicio de un proceso legal y como resultado de esta, se elaborará un acta de imposibilidad de acuerdo o del acuerdo que llegaren las partes intervinientes.”**

Quedando el articulado 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación de la siguiente manera:

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

En materia laboral será obligatoria la asistencia a un centro de mediación previo al inicio de un proceso legal y como resultado de esta, se elaborará un acta de imposibilidad de acuerdo o del acuerdo que llegaren las partes intervinientes.

## Bibliografía

- GRUPO DE DERECHO. (22 de Febrero de 2008). *Actualizaciones Jurídicas*. Obtenido de <http://actualizacionesjuridicas.blogspot.com/2008/02/concepto-y-personas-que-intervienen-en.html>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Ecuador: Registro Oficial.
- Borja, R. (2014). *Enciclopedia de la Política*. Quito - Ecuador.
- Cabanellas Torres, G. (1997). *Diccionario Jurídico Elemental*. Barcelona - España: Heliasta.
- Camacho, G. (2006). *Medios Alternativos de Solución de Conflictos en Ecuador: La Mediación*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Castanedo Abay, A. (2015). *Manual de Mediación para la gestión y solución de conflictos (Doctrina y Práctica)*. La Habana - Cuba: Ediciones ONBC.
- Conferencia de la Haya. (31 de julio de 1899). *ecured.cu*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Conferencia\\_de\\_La\\_Haya](https://www.ecured.cu/Conferencia_de_La_Haya)
- Congreso Nacional. (1979). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Congreso Nacional. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Ecuador: Registro Oficial.
- Congreso Nacional. (2012). *Código de Trabajo*. Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167.
- De Vattel, E. (2005). *The Law of Nations*. Clark, New Jersey: The Lawbook Exchanged, Ltd.
- Galindo Cardona, A. (2001). *Origen y desarrollo de la Solución Alternativa de Conflictos en Ecuador*. Quito: Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito.
- García. (1960).
- Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Tomo I*. Buenos Aires - Argentina: LexisNexis.
- Guarderas, J. F. (20 de julio de 2014). *www.encyclopediajuridica.com*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/search?q=enciclopedia+politica+del+dr+rofrigo+borja&oq=enciclopedia+politica+del+dr+rofrigo+borja&aqs=chrome..69i57j0.9724j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Kaddaje, S. (2007). *La Mediación Laboral o Autocomposición Laboral Inducida Judicialmente*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.



- Mediación Chile. (2 de Agosto de 2018). *www.mediacionchile.com*. Obtenido de <http://www.mediacionchile.cl/sitioumed/trabajadores/>
- Ministerio de Trabajo. (5 de Agosto de 2018). *www.trabajo.gob.ec*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/centro-de-mediacion-laboral/>
- RAE. (5 de Marzo de 2018). *Real Academia Española* ©. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=DgIqVCc>
- Wolfermann, E. (2005). *La Mediación y la Conciliación como medio alternativo de solución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal de Trabajo*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Yuquilema G, J. I. (2016). *Teoría y Práctica de la Mediación y Conciliación*. Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

# **ANEXOS**

## Entrevista a los Mediadores de la Procuraduría General del Estado



**ENTREVISTA A LOS JUECES ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL**



**Dr. Carlos Pinto Torres**



**Dr. Víctor Fernández Álvarez**



**Dra. Yanina Peña Correa**



**Dra. Ivonne Núñez Figueroa**



**Dr. Mario Blum Aguirre**