



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

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

TÍTULO:

**“LA MEDIACIÓN Y SU CORRECTA APLICACIÓN EN LOS PROCESOS
COLECTIVOS LABORALES EN EL ECUADOR.”**

TUTOR: MSC. JAIME HURTADO DEL CASTILLO.

EGRESADO:

LUIS ANDRÉS DE LA TORRE GONZÁLEZ.

GUAYAQUIL- ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN DE TUTORES

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR/ DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Guayaquil, 28 de Noviembre del 2014.

Certifico que el proyecto de investigación titulado **“LA MEDIACIÓN Y SU CORRECTA APLICACIÓN EN LOS PROCESOS COLECTIVOS LABORALES EN EL ECUADOR**, ha sido elaborado por **LUIS ANDRÉS DE LA TORRE GONZÁLEZ** bajo mi tutoría/ dirección, y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido en el tribunal examinador que se designe al efecto.

Firma: -----

MSC. JAIME HURTADO DEL CASTILLO, Dr.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

LUIS ANDRÉS DE LA TORRE GONZÁLEZ, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo, me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de las investigaciones que hemos realizado.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y Normatividad Institucional vigente.

Firma: -----

LUIS ANDRÉS DE LA TORRE GONZÁLEZ

AGRADECIMIENTO

“Agradezco a DIOS por enseñarme a creer y a confiar en EL, por haberme guiado y dado lecciones de vida, con las cuales aprendí que la vida es única y se la debe disfrutar con responsabilidad y moderación.

A mi madre Ana María González Sola, por enseñarme lo valioso que es el tiempo, a esforzarme al máximo y cumplir todas mis metas.

A mis hermanos José Arturo, Ana María y Juan Carlos De La Torre González, por enseñarme lo importante de la perseverancia en todas las facetas de la vida, a ser organizado y a no rendirme ante los diferentes obstáculos; grandes virtudes que producen y enseñanzas que siempre tendré presente y jamás olvidare.

En especial, a mi padre José Arturo De La Torre Girón, quien es mi pilar, mi sabiduría, mi fortaleza y mi guía, un agradecimiento formal, un agradecimiento total, por ser la persona más inteligente y sabia que conozco, el primero de toda mi lista. Tus consejos serán fuertes y a veces pueden llegarte a lo más profundo de tus sentimientos, pero por ti, soy la persona de ahora, a no darme nunca por vencido. Tú fuiste la primera persona que sabe porque escogí esta carrera tan maravillosa, la persona que me ingreso a la política ecuatoriana. Para mi eres el hombre al que más respeto en este mundo y al que más amo. Agradezco a Dios por darme un padre como tú, eres un verdadero ejemplo de lucha y perseverancia y espero que dios me dé fortaleza y sabiduría, para algún día llegar a estar a tu nivel.

Padre y madre les agradezco por brindarme un hogar lleno de confianza y mucho amor...”

Gracias.

DEDICATORIA

Este Proyecto de Investigación tan maravilloso lo dedico a mis padres, fruto de su esfuerzo he podido culminar mis estudios.

A los excelentes catedráticos que dejan una huella imborrable en sus alumnos.

Al Dr. Jaime Hurtado Del Castillo, al que estaré eternamente agradecido, ya que al ser escogido como mi nuevo tutor, nos propusimos que este proyecto de investigación lo terminaría, había que esforzarse un poco mas y lograríamos la meta deseada por mí. Si no fuera por su guía, por su paciencia y por sus métodos para dar más explícitos cada punto de mi proyecto, no lo habría logrado. Mantengo mi palabra Dr. Hurtado “No lo defraudare”.

*Al Dr. Eduardo González (+), quien me demostró por primera vez **LA MEDIACION LABORAL**, las formas de manejar una exitosa mediación y las falencias que existen en ese tema. De ahí nació mi tema, por el, lamentablemente no se encuentra con nosotros, pero a criterio propio un excelente catedrático, un maestro en la enseñanza de código de trabajo.*

Al Ab. David Mieles Velásquez Ilustre Maestro, que tengo el gusto, el agrado de conocerlo desde el tercer año de carrera estudiantil, con su materia de ese entonces: Derecho Municipal. Gracias por su gran actitud, guía y saber entender los problemas que a veces se nos presentan en nuestras vidas, con quien siempre será un placer coincidir laboral o académicamente.

*A la Ab. Belén Baquerizo Anastacio, quien me supo enseñar algo muy importante, que en esta vida hay que tenerlo muy en cuenta.... **NADA ES IMPOSIBLE, LUCHA POR LO QUE QUIERES, NADIE TE DIGA QUE ESO NO ES PARA TI**, alguien que me supo guiar con teorías, guías, referencias sobre mi tema de proyecto.*

RESUMEN EJECUTIVO

Mi proyecto de investigación se ha centrado en los diferentes problemas y vicisitudes que se presentan dentro de un conflicto colectivo laboral, entre las partes que integran el conflicto, que son: empleador y trabajadores, y las diversas situaciones reales que se pueden presentar dentro de este interesante proceso al igual de presentar diferentes soluciones a estos problemas.

Lo ideal, sería que las condiciones establecidas en la Constitución de la República y el Código del Trabajo, sean respetadas en su totalidad por los diferentes empleadores, existiendo un equilibrio en las relaciones laborales; pero en el país lo más común es que concorra el incumplimiento de las normas constitucionales, así como los derechos del trabajador establecidos en el Código del Trabajo; por esta razón, que se encuentra amparado la creación de Asociaciones, Sindicatos o Comités de Empresa, para que de una manera colectiva, los trabajadores agremiados de una empresa hagan cumplir o mejorar sus condiciones en su empresa ante la autoridad competente.

Cuando ha sido legalmente constituida la Asociación, Sindicato o Comité de Empresa previo al cumplimiento de todos los requisitos establecidos en la ley, recién los trabajadores agremiados pueden plantear un pliego de peticiones bajo los preceptos que los faculta a realizarlo: la constitución y la Ley. Es aquí donde nace el conflicto colectivo, cuando el empleador no cumples las obligaciones provenientes del contrato de trabajo, volviendo tensas las relaciones laborales, llegando a un conflicto y en los casos más graves pudiendo llegar hasta una huelga, que si bien es cierto es un derecho reconocido por la Constitución, puede tener desenlaces violentos, debido a que la resolución de un conflicto colectivo laboral demoran muchos meses e incluso años, afectando de esta manera los intereses de los trabajadores reconocidos, garantizados y protegidos por el cuerpo normativo vigente.

A los factores explicados se le debe sumar la falta de celeridad en la tramitación de los conflictos colectivos y una realidad innegable que ocurre dentro de una empresa: el trato hostil que reciben los trabajadores agremiados cuando interponen un pliego de peticiones concreto por parte de la parte empleadora con el fin de que se hostiguen o logren que los principales

directivos terminen renunciando e intimidar a los demás trabajadores agremiados.

En el Código del Trabajo se establece una Mediación en esta clase de conflictos, la cual tiene el carácter de obligatoria, pero las partes intervinientes en este proceso de naturaleza administrativa-laboral, la subvaloran, y no la ven como lo que es, como una alternativa para que lleguen a un acuerdo a través de un tercero imparcial; Por el contrario, ven esta fase establecida en el Código del Trabajo como una manera de dilatar el proceso, mas no una forma de resolver el conflicto.

Por los antecedentes expuestos en párrafos anteriores, escogí este tema para proponer soluciones a los conflictos laborales y que pase la mediación laboral de una subvaloración a una verdadera forma de acabar el conflicto laboral existente entre empleador y trabajador.

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION.....	12
1 CAPITULO I: EL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	15
1.1 TEMA.....	15
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	17
1.4 DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	17
1.5 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	18
1.6 SISTEMATIZACION DE LA INVESTIGACION.....	19
1.7 OBJETIVOS GENERALES DE LA INVESTIGACION.....	19
1.8 OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA INVESTIGACION.....	20
1.9 LIMITES DE LA INVESTIGACION.....	20
1.10 IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES.....	20
1.11 HIPOTESIS: GENERALES Y PARTICULARES.....	20
1.12 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	21
2 CAPITULO II: FUNDAMENTACION TEORICA.....	22
2.1 ANTECEDENTE REFERENCIAL Y DE INVESTIGACION.....	22
2.1.1 LA MEDIACION.....	24
MEDIOS ALTERNATIVOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS.	24
MEDIACION EN EL ECUADOR.....	24
2.1.2 LA OIT.....	26
INICIOS DE LA OIT.....	26
LA DEPRESION Y LA GUERRA.....	28
LA POST GUERRA.....	29
CONVENIOS CON LA OIT.....	30

2.2 MARCO TEORICO REFERENCIAL.....	31
2.2.1 PRIMEROS VESTIGIOS DE LA MEDIACION.....	34
2.2.2 EL DERECHO COLECTIVO.....	37
CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO.....	37
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	38
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	38
DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.....	39
2.2.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.....	39
LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJO.....	41
COMITÉ DE EMPRESA.....	41
2.2.4 CONFLICTO COLECTIVO.....	42
ORIGENES DE LOS CONFLICTOS.....	43
CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	43
CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	43
CONFLICTO O CONTROVERSIA.....	44
CARACTERES DE LOS CONFLICTOS.....	45
CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS.....	46
LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.....	46
CONFLICTOS DE DERECHO Y CONFLICTOS ECONOMICOS.....	46
CONFLICTOS OBREROS-PATRONALES E INTERSINDICALES.....	47
CONFLICTO ENTRE OBRERO Y PATRONO.....	48
2.2.5 LA HUELGA.....	48
CONCEPTO DE HUELGA.....	49
OBJETIVOS DE LA HUELGA.....	49
2.2.6 LEGISLACION COMPARADA. OBJETIVOS.....	49
TRATADOS INTERNACIONALES.....	50

EL DERECHO CONSTITUCIONAL.....	51
CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO.....	51
2.2.7 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	53
JURIDICO.....	54
ECONOMICO.....	54
2.2.8 EL PLIEGO DE PETICIONES.....	54
CONTROVERSAS DENTRO DEL PLIEGO DE PETICIONES.....	55
2.2.9 LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE.....	56
LA CONCILIACION.....	56
CLASES DE CONCILIACION.....	57
CONCILIACION VOLUNTARIA.....	57
CONCILIACION OBLIGATORIA.....	57
ARBITRAJE.....	57
CLASES DE ARBITRAJE.....	57
VOLUNTARIO O CONVENCIONAL.....	57
OBLIGATORIO O FORZOSO.....	58
2.2.10 ANALISIS DE UN CASO: ACROMAX.....	58
2.3 MARCO LEGAL.....	59
CODIGO DE TRABAJO.....	59
LEY DE MEDIACION Y ARBITRAJE.....	61
CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....	62
2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	65
CONCEPTO DOCTRINAL.....	66
CONCEPTO INSTITUCIONAL.....	66
CONCEPTO ACADEMICO.....	66
CONCEPTO POLITICO.....	67
TRATADISTAS: CULTURA JURIDICA.....	67

CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	69
3.1 METODOS DE LA INVESTIGACION.....	69
3.2 POBLACION Y MUESTRA.....	69
3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	70
3.4 RECURSOS: FUENTES, CRONOGRAMAS Y PRESUPUESTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS.....	70
3.5 TRATAMIENTO A LA INFORMACION-PROCESAMIENTO Y ANALISIS.....	72
3.6 PRESENTACION Y RESULTADOS.....	102
CAPITULO IV LA PROPUESTA.....	105
4.1 TITULO DE LA PROPUESTA.....	105
4.2 JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA.....	105
4.3 OBJETIVOS GENERALES DE LA PROPUESTA.....	106
4.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA PROPUESTA.....	106
4.5 HIPOTESIS DE LA PROPUESTA.....	107
4.6 LISTADO DE CONTENIDOS Y FLUJO DE LA PROPUESTA.....	107
4.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	108
4.8 IMPACTO/PRODUCTO/BENEFICIOS OBTENIDOS.....	108
4.9 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	109
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	109
FUENTES BIBLIOGRAFICAS.....	110
ANEXOS.....	112

INTRODUCCION:

En los últimos años, la Republica del Ecuador en la constitución de la Republica ha instituido la mediación como medio alternativo para la solución de conflictos. En el ámbito laboral, el Código del Trabajo establece la Mediación pero de una manera obligatoria cuando ocurre un conflicto colectivo, dándole el escaso tiempo de quince días para que las partes intervinientes puedan llegar a un acuerdo total o parcial de los puntos tratados en el pliego de peticiones. Los conflictos de trabajo siempre van a existir, pero a su vez deben implementarse los medios alternativos con más perseverancia, debemos considerar que dentro de mi investigación, he logrado realizar encuestas que manifiestan el poco conocimiento de la Mediación como método de solución de conflictos, siendo no aceptable este tipo de respuestas ni por el trabajador ni por empleador. Se debe mantener que la Medicación es un medio de solución de conflictos de tipo administrativo, es decir lo maneja la Dirección Regional de Trabajo, como autoridad competente el Mediador, que a su vez, trata de facilitar, por medio de técnicas, conversaciones o diálogos entre las personas que se encuentra en la controversia, pero ¿Se logra resolver todo conflicto Colectivo que en la etapa de Mediación Obligatoria?... Lamentablemente debo indicar que no, motivos o circunstancias que se presentan por las partes, es decir no llegar a un acuerdo armónico y poder así modificar el pliego de peticiones, o, otro motivo que he mencionado en líneas anteriores que tantos los trabajadores y los empleadores no tienen el conocimiento adecuado sobre la mediación, y piensan que si existe un tipo de conflicto, deben resolverlo por medio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y no ven a la Mediación Laboral como la fase ideal para llegar a un acuerdo entre las partes poniendo fin al conflicto colectivo laboral, sino que erróneamente creen que es una etapa de mero trámite y concurren ante el Mediador solo por un simple formulismo legal.

Al presentarse en conflicto colectivo laboral, los trabajadores tratan de mejorar o solucionar todo tipo de inconvenientes que se presentan, dando así el pliego de peticiones, que a su vez, es el medio para el reconocimiento de sus derechos o llegar a mejorar percances que se presenten en el trabajo, que pueden ser condiciones de tipo social, tipo económico o los riesgos de trabajo.

En esta etapa de la investigación me he propuesto analizar los conflictos colectivos, no tan solo regirnos a un sin números de definiciones o conceptos, sino tratar de identificar el problema y encontrar a la mediación laboral como un medio alternativo más eficaz para la solución de conflictos laborales, tratar de mejorar ciertos parámetros que se presentan en el diario vivir y tantos los trabajadores-empleadores y los mediadores logren tomar en cuenta que este tipo de solución es directo, concierne y brinda bondades para lograr ingresos a una armonía conjunta entre las partes, que al firmar un acuerdo se sientan capaces y sientan que se les ha hecho respetar sus derechos y se les

otorgo ingresar al dialogo por parte de la persona encargada en ese esquema importante que es el mediador.

A criterio personal, he logrado observar que las personas no conocen este medio de solución de conflicto. En nuestra Constitución, en el Capítulo Sexto, en su sección tercera, Artículo 326, en su numeral 12, nos manifiesta: “LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EN TODAS SUS INSTANCIAS, SERAN SOMETIDOS A TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE”, es decir a buena vista, todo conflicto colectivo de trabajo será resuelto por los tribunales de conciliación y arbitraje, por parte mía excelente, se rigen bajo la Constitución de la República, bajo toda norma legal, las personas solo conocen ese tipo de solución de conflictos, sabemos que el arbitraje van a exponer cada uno sus puntos, falencias que se dan en el medio laboral que se desenvuelven y por decisión directa dan el favor a uno, o dan el favor al otro, aunque la otra parte no esté de acuerdo. Por otra parte a la mediación la toman como fase que deben pasar, no tienen el conocimiento claro, preciso ni concreto sobre este punto armónico, punto adecuado que se debe tratar de entrelazar diálogos, lograr un acuerdo, trabajarlo en sí, quitar esa mentalidad absurda.

Debemos enfocar que el Estado ecuatoriano promueve los regímenes laborales, rigiéndose bajo un sistema de ley, bajo una infraestructura adecuada, tratar de hacer respetar todo tipo de necesidades humanas, facilitar todo tipo de servicios, tanto sea en lo social, en lo económico, y hasta en lo político, la protección de los derechos de los trabajadores, de una manera contundente, progresivo, siempre manteniendo la equidad de las partes.

De acuerdo con el **CAPITULO I, EL PROBLEMA A INVESTIGAR**, ingresaremos en la temática del mi investigación, el planteamiento del problema que me he propuesto a investigar, para poder alcanzar el fin y poder así justificarlo, enfrascar los objetivos de la investigación, puntos esenciales y fundamentales para tener claro mi tema. **CAPITULO II, FUNDAMENTACION TEORICA**, nos basaremos a todo tipo de antecedentes históricos sobre mi investigación, conceptos y doctrinas sobre el tema a investigar, tipos de leyes que existen para poder regir este método de solución de conflictos, tratar de iluminar y dar a conocer las temáticas de la presente investigación. **CAPITULO III, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**, entablare los métodos que utilizare para la investigación de mi tema. **CAPITULO IV, LA PROPUESTA**, se enfrasca en dar a conocer mi propuesta y poder justificarlo por medio de los métodos de investigación y mostrar las conclusiones claras de este tema.

Esta investigación la realice con el propósito de que sirva de modelo, incentivo, para todas las personas que necesitan de este procedimiento para poder llegar al acuerdo esperados, que se trate de encaminar a una armonía colectiva, tratar de enriquecer la mentalidad de toda persona que no tenga un conocimiento claro sobre este tema tan importante y esplendido que me he

dado el gusto de investigarlo y profundizarlo, ahondando un poco las ideas e investigaciones que desempeñe, esperando que se lo considere un material adecuado y de interés.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA A INVESTIGAR

1.1 Tema

LA MEDIACIÓN Y SU CORRECTA APLICACIÓN EN LOS PROCESOS COLECTIVOS LABORALES EN EL ECUADOR

1.2 Planteamiento del Problema

He decidido investigar sobre este tema porque considero que muchas personas desconocen sobre este medio alternativo de solución de conflicto, se puede llegar acuerdos entre empleador y trabajador, para no malograr la relación laboral en el lugar de trabajo. La mediación a nivel laboral está contemplada en nuestro Código de Trabajo en el Art. 555, es un procedimiento de solución de conflictos laborales por medio del cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que pone fin al conflicto laboral ya sea este una solicitud de audiencia voluntaria de Mediación, una negociación de Contrato Colectivo o a su vez negociar un Pliego de Peticiones, el cual si es obligatoria la mediación tal como lo estipula el Código de Trabajo en su Art. 470, esta acepción nos da una idea general, partiendo de la solución de un conflicto, como acto totalmente voluntario sobre asuntos que se puedan negociar y conciliar, consiguiendo un arreglo definitivo de última instancia. Ya nos pone de alerta sobre la diferencia con una junta o audiencia de conciliación, puesto que éstas son obligatorias.

El Código de Trabajo establece que para la resolución de Conflicto Colectivos Laborales, la autoridad competente para su resolución es el Inspector de Trabajo que preside el Tribunal de Conciliación y Arbitraje pero la misma Ley establece que antes de la conformación del Tribunal se debe pasar una etapa de Mediación Obligatoria, todo esto mediante la vía administrativa, ante el Ministerio de Relaciones Laborales. El problema al conflicto colectivo laboral es básicamente el incumplimiento o violación de las normas legales y

contractuales establecidas entre el empleador y trabajador; debido a que, es una costumbre que el empleador no cumpla con lo establecido en la norma legal pertinente lo que trae consigo el problema en sí: el bajo rendimiento, la inconformidad entre los agentes que intervienen en la relación laboral que originan disputas de distinta naturaleza las que pueden llegar incluso a la huelga, que se llegue, a un punto social, que no exista un bienestar visible para todas las partes, que no haya un manejo claro de la calidad de trabajo, que se pueda dar hasta la disminución de la cantidad de los trabajadores, motivos que antes mencione, que son: **EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES**, dejar de pensar en uno mismo y tratar de pensar, que para que exista una estructura fuerte, una base que sobrepase cualquier límite de barreras, debe **existir el dialogo, la unión y manejo concerniente, correcto de la normativa laboral**. Tratar de lograr tanto las aspiraciones de los empleadores, como las aspiraciones de los trabajadores, que no existan conflictos económicos o de medio laboral, crear, discernir una normativa que logre ampliar el conocimiento claro, preciso, concreto, no solo de los trabajadores, que sabemos perfectamente que la Constitución de la República del Ecuador los protege, sino que, la normativa sea para el empleador también, para que conozcan la norma legal completa, que sepan que hay leyes que los ampara a todos, que manifiesten que la misma normativa los protege. Todo esto se da por no existir un control permanente por parte de las autoridades competentes (Ministerio de Relaciones Laborales), creando discrepancias entre los miembros de una asociación sindical y el empleador, siendo la mediación obligatoria un mecanismo ineficaz, debido al corto tiempo que la ley establece para que se dé, y, debido por conflictos internos, no ceden posturas por parte de ninguno de los miembros que participan en este conflicto, haciendo que la mediación sea de mero trámite y no manejándola como es: UNA SOLUCION PARA EVITAR EL LITIGIO.

1.2.1. Causas y Consecuencias del Problema

Las causas fundamentales que se infieren del análisis previo a la mediación son las siguientes:

1. El desconocimiento del empleador y del trabajador de los medios alternativos de solución de conflictos.
2. El mal asesoramiento a los trabajadores y empleadores por parte de los profesionales en derecho.
3. La poca defunción de este medio alternativo de solución de conflicto laboral.

A criterio del suscrito, esto trae como consecuencia que los trabajadores demanden a sus empleadores por la vía civil en un juicio oral para poder cobrar su respectiva liquidaciones o tiempos de trabajo, llegando a convertirse esto en una lucha de años, o el empleador se siente presionado por que un trabajador solicita un alza de sueldo y lo ve como una amenaza y termina buscando los medios legales para sacarlo por Visto Bueno o un Desahucio, a diferencia que si hubieren tenido un buen asesoramiento legal en una mesa de diálogo tendrían sus posiciones claras y ninguno saldría perjudicado, porque lo que persigue la mediación es una solución para ambas partes sin que haya perdedor o ganador.

1.3. Formulación del Problema

En el ámbito laboral: ¿Se utiliza adecuadamente la mediación como medio de solución de conflictos colectivos laborales?

1.4 Delimitación del Problema.

Delimitación Espacial: Este proyecto de investigación fue realizado en los espacios físicos de la ciudad de Guayaquil, tomando como referencia los diversos conflictos que se han puesto en conocimiento de la Dirección Regional de Trabajo del litoral.

Delimitación Temporal: Este proyecto se desarrollo en el periodo 2013 – 2014.

Unidad de Observación: Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección Regional de Trabajo de la ciudad de Guayaquil.

El problema se enfoca en el Área Laboral Colectiva la cual se considera como una de las zonas con más desconocimiento y el apoyo será el siguiente:

- A. Asesoramiento sobre la mediación
- B. Sociabilizar la mediación
- C. Correcta aplicación de la mediación

1.5 Justificación de la investigación.

La propuesta de la investigación se justifica por cuanto al estar capacitados los trabajadores y empleadores solicitaran la mediación para solucionar de una manera más rápida sus conflictos ante la Dirección de Mediación Laboral dentro del Ministerio de Relaciones Laborales. La mediación es una forma de resolver conflictos entre dos o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial, **el mediador**. No son jueces ni árbitros, no imponen soluciones ni opinan sobre quién tiene la verdad, lo que buscan es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo por medio de unos sencillos pasos en los que, si las partes colaboran, es posible llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos. La mediación es **VOLUNTARIA, CONFIDENCIAL**, y está basada en el **DIÁLOGO**. Ante todo en este carácter estaremos incluyendo fases de la mediación que ante todo o toda persona de nuestro medio busca para llegar a un diálogo y, a un acuerdo RAZONABLE para el bien del ser humano. El arte de mediar es una habilidad que utiliza el mediador para llevar la conducción de la mediación. Consiste en realizar intervenciones encaminadas a mantener el orden y la dirección del proceso de mediación y alcanzar los objetivos específicos de cada una de las fases, gestionando el flujo y la intensidad de la comunicación hacia la desescalada del conflicto. Al ponerse en el lugar de otro esa una habilidad importante en la mediación que pretende promover entre las dos partes del conflicto expresiones que demuestran a la persona que está hablando que la estamos comprendiendo. Este medio es de mucha ayuda, así en el futuro se evitan muchos conflictos no solo colectivos sino que de diversas índoles, además las

diferentes instituciones del estado ya lo están implementando, hoy por hoy la Cámara de Comercio, la Procuraduría General la utilizan y existen muy buenos resultados, a diferencia del ámbito laboral, es por eso, que hoy he planteado este tema de estudio con el ánimo de concientizar y que las personas conozcan los alcances y beneficios de la mediación.

1.6 Sistematización de la investigación

Dentro de esta etapa investigación de mi tema, lograr u alcance pleno de todo los comentarios, charlas e investigaciones que voy a realizar, reconstruyendo puntos importantes y esenciales para lograr penetrar al punto que existe la falencia de la ley, con respecto a este tema. Dirigiéndonos a la sociedad en general, abogados, gremios sindicales y trabajadores de institución pública, lograr encontrar la controversia en su totalidad.

Puntos principales dentro de la sistematización son:

- ❖ El gran interés en aprender de las experiencias que lograre escuchar, cuestionarla y dejarla hablar por sí sola.
- ❖ Habilidades de poder llegar a: describir, analizar, sintetizar y reflexionar críticamente a la mediación.
- ❖ Que la sociedad en sí, tanto los empleadores y los trabajadores, tengan disposición para lograr un diálogo, por medio de la humildad y creatividad, logrando la armonía deseada.

1.7 Objetivo General de la investigación

Difundir la Mediación Laboral como uno de los medios más rápidos para solucionar los conflictos colectivos entre trabajador y empleador.

1.8 Objetivos Específicos de la investigación.

- ❖ Incentivar a los trabajadores y empleadores que busquen soluciones alternativas de conflictos para no dañar la relación laboral.

- ❖ Acortar el tiempo en una negociación de un conflicto Laboral donde ambas partes salgan beneficiados.
- ❖ Capacitar a los trabajadores y empleadores con respecto a los temas que son mediables.

1.9 Limites de la investigación

- ❖ **Tiempo:** El tiempo para la realización de mi proyecto es de Diciembre del 2013, hasta Noviembre del 2014 (11 meses), rigiéndonos dentro del marco legal y constitucional.
- ❖ **Financiamiento:** La inversión de mi proyecto fue financiado por el autor del mismo proyecto.

1.10 Identificación de las variables

En este tipo de investigación se puede observar que existen dos tipos de variables:

- **Variable independiente:** La mediación laboral.
- **Variable dependiente:** Medio alternativo de solución de conflictos colectivos.
Mejor aplicación de la mediación.
Asesoramiento de la mediación.

1.11 Hipótesis: General y Particulares

Los conflictos colectivos se originan, por el poco control que efectúa el Ministerio de Relaciones Laborales, a los diferentes empleadores, sean estos públicos y privados.

Hipótesis General:

Resolver los conflictos colectivos de manera ágil, aplicando la mediación como método adecuado y armónico.

Dar a conocer este medio de solución de conflictos laborales, para poder reducir la violación de derechos por desconocimiento dentro de una sociedad, consiguiendo una interpretación adecuada y satisfactoria del código laboral.

Hipótesis Particulares:

¿Es la mediación el método adecuado para resolver conflictos?

¿Se utiliza adecuadamente la mediación?

¿Conocen las partes que se encuentran en conflicto en la relación laboral a la mediación como método de resolución de conflictos?

1.12 Operacionalización de las Variables

Variable	Tipo de Variable	Dimensiones o Categorías	Indicador
La mediación laboral	Independiente	Incidencias nocivas	100% buscados los casos
Conflicto colectivo laboral	Dependiente	Efectos Sociales, Efectos Económicos y Efectos Psicológicos	100% determinando los efectos de la mediación laboral

CAPÍTULO II:

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

2.1 Antecedente referencial de la Mediación:

En el Ecuador la Mediación fue promovida por Pro Justicia, que fue creada el 30 de Agosto de 1995 mediante el Decreto Ejecutivo N° 3029, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 772 de 1 de Septiembre de 1995, como unidad técnica adscrita a la Presidencia de la República, para la administración y canalización de recursos internacionales para la Reforma de la Administración de Justicia en el Ecuador. Sin embargo, en abril de 1997, mediante Decreto Ejecutivo No. 199 Pro justicia, en tanto proyecto de Modernización de la Administración de Justicia, se adscribe a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia. La Constitución Política del año 1998, en su artículo No 191 y la actual constitución del 2008, reconocen al arbitraje y la medición y otros procedimientos alternativos, como mecanismos idóneos para la solución de conflictos. La Aplicación de estos mecanismos está regulada en la Ley de Arbitraje y Mediación, promulgada el 4 de septiembre de 1997.

Según los registros de inscripción del Consejo Nacional de la Judicatura, hasta la presente fecha se han creado en el país más de 100 centros de arbitraje y Mediación o mediación solamente, es decir un promedio de 10 centros por año, a partir de la expedición de la Ley, de Arbitraje y Mediación por parte del H. Congreso Nacional de conformidad con lo dispuesto en el Art. 160 de la Constitución Política de la República, codifica la Ley de Arbitraje y Mediación, considerando las disposiciones de la carta magna se publica la Ley de Arbitraje y Mediación en el Registro Oficial No 145 del 4 de septiembre de 1997 y posteriormente la Ley Reformatoria a la Ley de Arbitraje y Mediación publicada en el Registro Oficial No 532 del 25 de febrero del 2005. En este sentido Pro Justicia en el cumplimiento de sus fines ejecutó las siguientes tareas:

- Implementar Sistemas Legales de Resolución Alternativa de Conflictos.
- Incrementar Centros de Mediación a nivel nacional para contribuir a la descongestión de la carga judicial.

- Formar mediadores a nivel nacional en pro de una cultura de paz.
- Inicialmente el proyecto abarcaba la creación de 8 centros de mediación adscritos a las cortes, sin embargo, debido a las limitaciones para la sostenibilidad de los centros por parte de la Fundación Judicial, y luego de un profundo análisis de la conflictividad a nivel nacional, se amplió el enlace y se consideró la creación de 9 centros de mediación y el fortalecimiento de 9 ya existentes, en cooperación con socios estratégicos del sector público y privado.

La creación y fortalecimiento de los 18 centros de mediación se realizó en convenio con los siguientes socios estratégicos: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), Escuela Superior Politécnica Ecológica Amazónica (ESPEA), Procuraduría General del Estado (PEGE), Juntas Parroquiales de Esmeraldas, Fundación Ad Litem, Gestor Corp., Fundación Ayllu Huarmicuna y el Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP).

La creación y fortalecimiento de los distintos centros estuvo acompañados de un programa de formación y capacitación con una duración de 70 horas teórico – Prácticas para los potenciales mediadores y de 20 horas como refuerzo a los mediadores en el ejercicio. Adicionalmente se dictaron seminarios a funcionarios judiciales con la finalidad de promover y difundir las ventajas de la mediación. El programa benefició en total a 460 personas entre mediadores y funcionarios judiciales.

Es de mencionar que el Ecuador el Ministerio de Bienestar Social, Mediante acuerdo Ministerial No 6621 de fecha 15 de noviembre del 2003 dio vida jurídica a la Fundación Jurídica para la Víctima en el Ecuador, institución que entre sus objetivos es brindar asistencia a las víctima de todo tipo brindando ayuda a través de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, por lo que aprobó la Creación de la Red de Centros de Mediación Parroquiales, que nacen a la vida jurídica con la Autorización que otorga el Concejo Nacional de la Judicatura con fecha 30 de octubre del 2009.¹

¹ Marco Histórico Referencial,
<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimientocivil/2012/02/28/la-mediacion>

2.1.1 LA MEDIACION.-

MEDIOS ALTERNATIVOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Dentro de mi investigación podemos aceptar que dentro de un fin y dentro del medio social los conflictos colectivos son casi irremediables sin olvidar que son meramente perjudiciales para el empleador, para el trabajador y así para una empresa, perjudicaría a todo un orden publico y es fundamental indicar que **TODOS LOS PAISES BUSCAN PREVENIR** a la mayor agilidad posible solucionarlos.

El derecho laboral ha implementado varios sistemas, que están manifestados de igual manera en la constitución de la republica del Ecuador, entre estos sistemas se encuentra la mediación.

En criterio particular es dar a conocer este medio fundamental que se puede aplicar ante cualquier conflicto que se presente y poder a fin proporcionar el manejo adecuado, claro y conciso de esta opción de solución de conflictos.

LA MEDIACION.- Este sistema da la existencia de un total de personas expertas, capaces de poder lograr un acuerdo armónico entre las partes que se encuentran en conflicto, que de aceptar el acuerdo o convenio concluiría la controversia. La posibilidad de poder encontrar personas idóneas o adecuadas que tengan conocimiento para el manejo de este sistema es escasa. La mediación es un procedimiento ocasional que se mantienen entre las leyes y se mantienen en la fundamentación de las doctrinas, es decir se basa bajo un reglamento. O bien mencionar un sistema legal.

Debo manifestar que en la legislación ecuatoriana se creó el departamento de mediación laboral o el decreto supremo No. 1334, con el encargo de que extrajudicialmente busque el acuerdo de las partes. De la misma manera el Art.519 faculta al: Director Regional del Trabajo y a los Inspectores de trabajo para que hagan comparecer a los patronos y a los trabajadores cuando se plantea un reclamo de pliego de peticiones. Los alguaciles y Agentes de Policía harán cumplir dicha orden.²

MEDIACIÓN EN EL ECUADOR.- Nuestras leyes como el Código de Trabajo recogen el concepto de Mediación en forma amplia en donde además la

² Código de Trabajo, Art. 519.

conciliación forma parte de un sometimiento obligatorios para la solución de conflictos colectivos por ejemplo los de trabajo; la Mediación propiamente dicha es un medio para llegar a un acuerdo; y por lo tanto no puede subsistir sin un recurso tan indispensable como lo es la negociación; es por medio de ella que un tercero neutral ayuda a las partes a identificar los puntos de controversia; interactuando con ellas y llegando a una solución justa, lícita y equitativa; dando de esta forma un resultado rápido y económico. El Estado ecuatoriano tiene y ha tenido siempre el interés de proporcionar accesos gratuitos a esta justicia de paz y voluntaria para que todo conflicto de intereses se solucione extrajudicialmente; pero lamentablemente no existe la colaboración, ni la cultura de todas aquellas personas inmersas en controversias legales quienes no acuden a estos medios de justicia de paz, o no acatan su acuerdo firmado; dando cabida a la muerte de esta figura y burlándose de esta clase de medios de justicia. El derecho a acceder a este medio de solución de controversias está garantizado y reconocido por la Constitución de la República en el Artículo 190., así mismo, su regulación y eficacia jurídica están previstas en la Codificación vigente de la Ley de Arbitraje y Mediación, publicada en el Registro Oficial 417 de 14 de diciembre de 2006.; el acuerdo llevado a cabo entre las partes con la intervención de un tercero neutral; guarda la figura legal de un contrato ya que por medio de un acta se suscriben acuerdos conscientes, mutuos y voluntarios y sobre todo justos; entre las partes; sin olvidarnos de un requisito indispensable como es la capacidad, sin ella pues no podríamos suscribir el acta de mediación. Cabe señalar que este acuerdo vendría a ser fuente de obligación como lo estipula el Art. 1453 del Código Civil, en su libro IV, De las Obligaciones; en donde las partes aceptan someterse a la mediación y obligarse al momento de suscribir el acta, siendo este, un concurso real de voluntades³. La justicia no consiste en dar a todos por igual, sino a cada uno lo que le corresponde, el sistema jurídico en si tiene como objetivo fundamental a mi criterio descubrir la verdad, pero la realidad es que no siempre los conflictos o desacuerdos se solucionan en si algo armonioso o rápido que en sí, toda persona desea o anhela eso. Como en si lo desea todo ser humano, dejar a un lado toda clase de disputa o conflicto que

³ Código Civil, Art. 1453 del Libro IV referente a las Obligaciones.

se encuentre involucrado y seguir lógicamente con su vida normal, comercial y en estos aspectos laboral.

Ante todo el objetivo de esto es lograr un bien tanto para el trabajador como para el empleador, poder en si lograr una armonía entre estos antes mencionados y que no disipen un conflicto que llevaría en si a un proceso, que en sí, llegan a la disputa, en este medio ante un conflicto laboral que extienden a procesos laborales para mi criterio es ineficaz, como tanto así, llegar al dialogo de las partes y que en medio de ese conflicto que se está ya en palabras directas creado se encuentra un mediador , la persona neutral que en si su trabajo es lograr el acuerdo de todos y lograr la actitud positiva de tanto el trabajador como el empleador, pero en si Como conocemos en este medio el Mediador, solo logra que lleguen a ciertos acuerdos en si complican el proceso neutral y dilatan en cierta forma los acuerdos de los mismos (empleador y trabajador), para lograr mi objetivo en sí; poder darle más amplitud, mas dirección, más lógica al mediador y que él sea el encargado de hasta las últimas instancias de llegar a un acuerdo digno, honroso, directo, claro, conciso, la mediación, que en todos los casos, se logre un acuerdo entre las partes, tratar de resolver los intereses de los mismos. Antes en la mediación se mostraba el triunfo del más poderoso y finalmente una gran cantidad de conflictos queda sin resolver pues el acceso a la justicia es muy costoso y complicado. Ahora con las reformas y el cambio de este medio han logrado que toda persona llegue a resolver cualquier conflicto y logre su bien común y de los demás, es por tanto, buscar mecanismos adecuados para resolver los conflictos, sin poder recurrir a los juzgados laborales, cambiar la cultura del litigio, en si el litigio no solamente se basa de resolver conflictos de todo tipo, en este caso laboral, sino en si la forma como poder resolverlos y no llegar a aspectos más altos que seria los juzgados laborales.

2.1.2 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)

INICIOS DE LA OIT:

La OIT fue creada el 1919, como parte del tratado de Versalles, que termino en la Primera Guerra Mundial, y reflejo la convicción de que la Justicia Social es esencial para alcanzar una paz universal mundial.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores, y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia. La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

1. Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
2. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
3. Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

1. Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
2. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno

3. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
4. Protección de niños, jóvenes y mujeres.
5. Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
6. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
7. Reconocimiento del principio de libertad sindical;
8. Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años. Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola. En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.⁴

La depresión y la guerra.-

El británico Harold Butler, sucesor de Albert Thomas desde 1932, tuvo que enfrentar la Gran Depresión y su consecuencia de desempleo masivo. Al darse cuenta de que para abordar temas laborales necesitaba también de la cooperación internacional, Estados Unidos se convirtió en Miembro de la OIT en 1934, aunque continuaba fuera de la Sociedad de las Naciones.

El estadounidense John Winant asumió el cargo en 1939 cuando la Segunda Guerra Mundial era inminente. Por motivos de seguridad trasladó la sede de la OIT en forma temporal a Montreal, Canadá en mayo de 1940. En 1941 cuando fue nombrado embajador de EE.UU. en Gran Bretaña dejó la Organización.

⁴ Inicios de la OIT. Derecho del Trabajo, Tomo II, Julio C. Trujillo V.

Su sucesor, el irlandés Edward Phelan, había ayudado a escribir la Constitución de 1919 y desempeñó otra vez un papel importante durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en medio de la Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1948, todavía bajo la dirección de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Los años de la post guerra.-

El estadounidense David Morse fue Director General entre 1948 y 1970, período durante el cual se duplicó el número de países miembros. La Organización asumió su carácter universal, los países industrializados pasaron a ser una minoría ante los países en desarrollo, el presupuesto creció cinco veces y el número de funcionarios se cuadruplicó. La OIT creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra en 1960 y el Centro Internacional de Formación en Turín en 1965. La Organización ganó el Premio Nobel de la Paz en su 50 aniversario en 1969. Entre 1970 y 1973, con el británico Wilfred Jenks como Director General, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Su sucesor, el francés Francis Blanchard, extendió la cooperación técnica de la OIT con países en desarrollo y logró evitar el deterioro la Organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE.UU. desde 1977 hasta 1980. La OIT desempeñó también un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al darle su apoyo total a la legitimación del sindicato Solidarnosc basándose en el respeto del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957. Michel Hansenne de Bélgica asumió el cargo en 1989 y condujo la OIT después del fin de la Guerra Fría. Puso énfasis en la importancia de colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales. También orientó a la OIT hacia una descentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra. El 4 de marzo 1999 el chileno Juan Somavia asumió el cargo de Director General. Somavia ha planteado la importancia de convertir el Trabajo Decente un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. También ha destacado el trabajo como un instrumento para la superación de la pobreza y el papel de la OIT en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen la reducción de la pobreza a la mitad para 2015. El Británico Guy Ryder fue

elegido como el décimo Director General de la OIT y comenzó su mandato de cinco años en octubre de 2012.⁵

Convenios de la OIT.-

El Convenio numero 87, del año 1948, se analiza la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización frente al Estado, en la parte principal se establece:

- Los trabajadores y empleados, sin discriminación ni autorización, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, con libertad de afiliación.
- La libertad de las organizaciones de adoptar los estatutos que lo rigen y de elegir sus representantes.
- Libertad de las organizaciones de constituirse o afiliarse a federaciones o confederaciones.
- La adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y empleadores, no está sujeta a condiciones que limiten su naturaleza, ni estas organizaciones están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.
- La obligación de los estados de adoptar medidas necesarias para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicalización.⁶

El Convenio numero 98, sobre sindicalización y negociación colectiva nos indica y establece:

- Adopción de medidas adecuadas de protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.
- Las organizaciones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia, de miembros ajenos a su organización.
- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para estimular y fomentar; entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra; el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentarla, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
- La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. De acuerdo con los principios establecidos en el

⁵ Historia de la OIT, Años de la guerra y la post guerra. Derecho Colectivo del Trabajo, Págs. 12 a 17

⁶ La OIT (Organización Internacional del Trabajo), Convenio 87: Libertad sindical y derecho a la sindicalización.

párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que conceden a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

- El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de sus estatutos.⁷

El Convenio número 151 del año 1978, en sus artículos 7 y 8, se refiere a la negociación colectiva para los empleados públicos, y nos indica:

- Artículo. 7.- Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo o de cuales quiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.
- Artículo. 8.- La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante 38 procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.⁸

Palabras del director General de la OIT: “TRABAJAR PARA LA JUSTICIA SOCIAL CONSTITUYE NUESTRA VALORACION DEL PASADO, Y NUESTRO MANDATO PARA EL FUTURO”, Juan Somavia.⁹

2.2. Marco Teórico Referencial

Basándonos en aspectos legales la mediación es una alternativa beneficiosa, ya que las partes involucradas en un conflicto acuden de manera voluntaria a fin de solucionarlo. Restablece el vínculo de comunicación, confianza, respeto, credibilidad; es ágil, permite el ahorro económico de quienes participan en un

⁷ La OIT (Organización Internacional del Trabajo), Convenio 98: Sindicalización y negociación colectiva.

⁸ La OIT (Organización Internacional del Trabajo), Convenio 151: Negociación colectiva para los empleados públicos.

⁹ La OIT (Organización Internacional del Trabajo), Juan Somavia, Director General de la OIT.

proceso de mediación, es un proceso voluntario, confidencial, reservado, rápido, sencillo e informal. Normalmente es más rápido que un juicio y sirve para evitar un proceso judicial que podría ser largo, conflictivo y de gran desgaste emotivo. Más económico que un juicio por el notable ahorro de tiempo y dinero. En el juicio una parte gana y la otra pierde, pero en la mediación todos se benefician con la solución que juntos han creado, porque las partes pueden diseñar su propio acuerdo y ajustarlo a sus necesidades, en los juicios, las partes se enfrentan y son contendientes, en la mediación actúan juntos, cooperativamente, lo que ayuda a que las partes, puedan conservar su relación a futuro en buenos términos.

La mediación es un procedimiento basado en los intereses de las partes.

En un litigio ante los tribunales o en un proceso de arbitraje, el resultado de un caso está determinado por los hechos objeto de la controversia y el derecho aplicable. En la mediación, las partes pueden guiarse asimismo por sus intereses comerciales. Así pues, las partes pueden decidir libremente el resultado considerando el futuro de su relación comercial y no únicamente su conducta previa. Cuando las partes tienen en cuenta sus intereses y entablan un diálogo, la mediación suele traducirse en un acuerdo que crea más valor que el que se habría creado si no hubiese surgido la controversia en cuestión, la mediación, por su carácter no obligatorio y confidencial, entraña un riesgo mínimo para las partes y genera beneficios considerables. Es más, podría decirse que, aunque no se llegue a un acuerdo, la mediación nunca fracasa ya que permite que las partes definan los hechos y las cuestiones objeto de la controversia, preparando el terreno para procedimientos arbitrales o judiciales. Para que pueda existir un centro de Mediación y por ende entre en funcionamiento se deben acatar varias disposiciones legales al respecto. En tal sentido considerando la disposición del Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación¹⁰, se necesita **Registro en el Consejo de la Judicatura**, quien da vida para su funcionamiento. Para este registro nos basamos en el Instructivo para el Registro de Centros de Mediación, resuelto por el ex Consejo Nacional de la Judicatura el veinte y nueve de junio de mil novecientos noventa y nueve,

¹⁰ Ley de Arbitraje y Mediación, Art.52.

que entre otras cosas pedía el Comprobante de pago de la Tasa Judicial. (Cien dólares (\$100) por año), actualmente derogado tácitamente.

Este proceso de inscripción dura 15 días, donde habiendo pronunciamiento positivo o no, se entiende como aprobada la solicitud. De lo contrario se puede volver a presentarla, y completando la documentación o requisito indispensable. Es importante señalar que todos los centros de mediación deberán remitir copias certificadas de las actas mensualmente, y la lista de sus mediadores autorizados con sus respectivas firmas. Además cada año deberán presentar un informe descriptivo que refleje la capacitación brindada, las causas atendidas y los resultados de las mismas. Todo esto al Consejo Nacional de la Judicatura.

Control. Nos queda claro que el Consejo de la Judicatura será el órgano competente para el registro de Centros y Mediadores, llevando los respectivos registros como lo dice el mismo Instructivo para el Registro en su Art. 7; pero lo que si queda en duda es el control de los mismos y las respectivas sanciones por omisiones a la ley, instructivos o quejas recibidas, lo que si se exige es una constatación de la constitución y legal funcionamiento de las oficinas de los centros, pero por parte de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura, pero solo para los Centros cuando se proceda a la derivación de los procesos por parte de los jueces. Esto conforme al Art. 12 del Instructivo para la Derivación de Causas.

Registro de Centros por Derivación de Causas. Además parte de este control, La ex Delegación Distrital será la encargada de receptar las solicitudes de centros que deseen ser considerados para la derivación de causas, para lo cual deben presentar: - Certificado del Registro y - Cupo mensual de causas por juzgado que pueden atender.

Donde la delegación o ahora dirección provincial deberá informar a los Jueces competentes la lista de centros autorizados con sus respectivos cupos y cualquier otra información que se necesite, finalmente fuera de nuestra esfera cotidiana, a nivel internacional más comúnmente, se ha dado la mediación por otros medios o formas de hacerlo, y esto es de manera electrónica, muy a

pesar de ello, nuestra legislación en la Ley de Comercio Electrónico recoge tal mención y nos dice: *“Para los casos sometidos a Mediación o Arbitraje por medios electrónicos, las notificaciones se efectuarán obligatoriamente en el domicilio judicial electrónico en un correo electrónico señalado por las partes”* . Es así que se regula de cierta manera la Mediación por medios electrónicos, donde la invitación a mediación, en nuestro caso, se la debe hacer imperativamente en el domicilio legal electrónico.

Es importante señalar que el Código Orgánico de la Función Judicial establece la responsabilidad de los mediadores, puesto que el artículo 17 ¹¹ establece el principio de servicio a la Comunidad, determinando que es un servicio público, donde la misma Constitución establece los compromisos de los servidores públicos y de los profesionales, determinando así esta noble tarea mediadora que debe ser encaminada en el respeto de los derechos garantizados por la Constitución, instrumentos internacionales y las leyes; y mucho más en el caso del Consejo de la Judicatura cuando tiene que registrar y controlar los centros de mediación y a los mediadores.

2.2.1 Primeros Vestigios De La Mediación.- Históricamente podemos mencionar que la Asociación Americana de Arbitraje, conocida por sus siglas (AAA), comenzó a ofrecer servicios de Mediación a quienes preferían lograr un acuerdo privado para su conflicto, a quienes querían que su entendimiento fuera facilitado y resuelta su disputa, siendo los años 1934 y 1947 de importancia en los Estados Unidos, pues se marcaron pautas importantes para el proceso de mediación al crear el Congreso de La National Mediation para mediar conflictos en el sector ferroviario que después se extendió a las líneas aéreas respectivamente con el objeto de encontrar entendimiento entre los trabajadores y las administraciones laborales. A mediados de la década del 70 en estados Unidos, nació la mediación, como una nueva institución encaminada a la resolución alternativa de conflictos. Su crecimiento fue rápido a causa de los buenos resultados que proporcionaba al sistema de resolución de conflictos, por lo cual posteriormente se la incorporó al sistema legal y en algunos estados, como California, se la instruyó como instancia obligatoria,

¹¹ Código Orgánico de la Función Judicial, Art.17

previa al juicio. Esto significa que, frente a conflictos, las partes deben iniciar previamente una instancia de mediación, si el conflicto no se resuelve en esa instancia, recién en ese momento pueden ingresar al sistema formal. Pero dado que el sistema de mediación puede también funcionar separado de los tribunales, en el ámbito privado y los mediadores pueden ser llamados por la comunidad o directamente por las partes, cualquier persona puede iniciar y beneficiarse con su aplicación. Posteriormente, a fines de la década del 70, se comenzó con el sistema de mediación en Inglaterra, donde en sus comienzos fue aplicada por un pequeño número de abogados independientes, y recién en 1989 se estableció la primera compañía británica privada dedicada a la solución de alternativas de disputas. Si bien comparten muchas características semejantes con Estados Unidos, en Inglaterra se instauraron dos tipos de mediación: a) La del sector público, que suple el trabajo de los trabajadores sociales para apoyar el trabajo de los tribunales, pero no como instancia obligatoria previa a la instancia formal y b) La del sector voluntario, que cuenta con 50 o 60 agencias que atienden unos 2000 o 3000 casos por año. Otra característica importante es que en Inglaterra la mediación está en su mayor parte a cargo de los trabajadores sociales y se basa en sus teorías. Otro punto importante es que en general los mediadores británicos no se presentan a sí mismo como personas como personas a las que les competen los problemas financieros y de propiedades que deberán quedar en manos de los abogados, sin embargo, no es posible separar unos problemas de otros en el contexto de la mediación y de hecho, los mediadores intervienen en asuntos en los que están en juego propiedades o temas financieros. En Francia la mediación ha tenido una historia diferente. Parte de la figura del ombudsman como un intermediario ente los particulares y los distintos organismos oficiales, o sea que comienza en el derecho público para extenderse luego al derecho privado. También hay antecedentes dentro del Derecho del Trabajo y en 1982 se sanciona una ley que revitaliza la mediación en este campo con nuevos enfoques. La institucionalización de la mediación en el Derecho Civil es de 1990.

En la Argentina el 19 de agosto de 1992 el Poder Ejecutivo Nacional dictó el decreto No 1480/92 que declaró de interés nacional la institucionalización y

desarrollo de la mediación como método para la solución de controversias, y por resolución del 8 de septiembre de 1992, el Ministerio de Justicia reglamentó la creación del Cuerpo de Mediadores. Este cuerpo de diez mediadores, perteneciente al sistema judicial, está realizando una experiencia piloto, comenzó con casos derivados de diez juzgados de la Capital Federal y luego el número de juzgados se extendió a veinte. El porcentaje de acuerdos alcanzados es superior al 60% hasta la fecha. Con fecha 5 de octubre de 1995 se sancionó la ley 24.573, que establece la obligatoriedad de la instancia de Mediación para los casos patrimoniales. Esta ley fue debatida y generó muchos desacuerdos entre las cámaras y dentro de cada una de ellas. Los temas más polémicos fueron: la obligatoriedad, los abogados como únicos profesionales que pueden llegar a ser mediadores después de una capacitación específica, la integración de la Comisión de Selección y Contralor, etc. La ley se sancionó para casos patrimoniales y permite que únicamente los abogados puedan capacitarse como mediadores judiciales y que la Comisión de Selección y Contralor esté integrada por dos representantes del Poder Judicial, dos del Poder Legislativo y dos del Poder Ejecutivo. Deberá entrar en vigencia dentro de los ciento ochenta días de sancionada. La Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Gladys Álvarez, aconseja incluir en los contratos una cláusula que prevea la posibilidad de recurrir a la mediación en caso de conflictos.

Pero la mediación no es sólo aplicable a los casos derivados por el sistema judicial. Su ámbito de aplicación es mucho más amplio. O sea que sólo una parte “del campo de la mediación es la de los casos derivados por el sistema judicial. La mayoría de las mediaciones que realizan en otros países (en empresas, en empresas familiares, en instituciones educativas, en grupos familiares, en problemas vecinales, en problemas de medio ambiente, etc.) pueden no tener nada más que ver con lo judicial que el hecho de “evitar juicio”. Son muy interesantes, por ejemplo, los trabajos realizados en Estados Unidos en el ámbito de la educación, y las investigaciones que se han efectuado sobre estos trabajos demuestran los óptimos resultados que se obtienen. Sintetizando, los campos de aplicación son múltiples y sólo uno de ellos es el de los casos derivados por el sistema judicial.

La práctica de la mediación en todo el mundo ha tenido un inmenso crecimiento en lo que lleva de vida en estas dos últimas décadas. La principal razón de esto es que ha resultado ser muy efectiva.¹²

2.2.2 EL DERECHO COLECTIVO:

Los trabajadores de una empresa o empleador, en general actúan individualmente o por separado cada uno adquiere derechos y obligaciones, también los hacen colectivamente, uniéndose en una asociación que los representa y protege los intereses y aspiraciones en su totalidad de los trabajadores.

La primera de estas dos formas que habla de la actuación individual fue la que siempre se reconoció como lícita por lo tanto, nunca dejó de ocuparse el derecho, aunque en un comienzo lo hizo de acuerdo a las normas y principios del derecho civil, eminentemente individualista.

Después se desarrolló el derecho del trabajo, una rama autónoma del derecho, con principios y reglas propias y completamente diferentes de las otras ramas jurídicas.

En cambio la actuación en forma colectiva de los trabajadores en un principio fue considerada como delito, luego tolerada pero sujeta en todo a las consecuencias que se deducían de la aplicación del derecho civil, y solo mucho tiempo después, a continuación de la primera guerra mundial se la reconoció como un derecho de los trabajadores que daba por consiguiente a la creación de nuevas instituciones y a nuevas relaciones jurídicas.

CONCEPTO DEL DERECHO COLECTIVO.-

El derecho colectivo del trabajo nació, pues, un poco subrepticamente y sus instituciones fueron estudiadas fenómenos políticos, sociológicos y aun económicos antes que jurídicos. Sin embargo, con el creciente proceso de socialización esas instituciones han adquirido gran importancia, lo mismo en los países capitalistas que en los de economía centralizada aunque, su naturaleza y su función son distintos en uno y otro caso.

Las asociaciones profesionales de trabajadores o sindicatos, son los sujetos de las relaciones jurídicas de que se ocupa el derecho colectivo del trabajo, por eso, en el estudio sistemático de esta rama del derecho se ha de ocupar el primer lugar. En efecto, los sindicatos pueden ser de diferentes especies y de

¹² La Mediación, Su historia, Referencia. Zabala Egas. Primeros vestigios de la mediación. Referencia: www.google.com

estas la más trascendental y de mayor importancia la que se distingue de los trabajadores con los empleadores o patronos.

El sindicato se sustenta en el derecho fundamental que asiste a patrono y trabajadores para reunirse entre sí y reunidos defender sus intereses y promover su mejoramiento a las relaciones laborales, a esta facultad que damos mención la denominamos de hecho o libertad de asociación profesional o sindical.

Napoli denomina al derecho sindical, a lo que nosotros llamamos derecho colectivo como: “la parte del derecho del trabajo que estudia las asociaciones profesionales y su actuación en el campo del trabajo”.¹³

Las asociaciones profesionales del trabajo tiene como finalidad esencial la defensa de los intereses del grupo al que congregan y representan, y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, y para alcanzarla cuentan con un medio, que podríamos llamarlo pacífico y que se denomina contrato colectivo

El término contrato colectivo que es el empleado por nuestro código de trabajo, al igual que la ley federal de trabajo de México, no es el único término que se emplea para identificar a esta novedosa institución de derecho colectivo del trabajo, antes por el contrario, se emplea otras denominaciones como convención colectiva, pacto colectivo, y convenio colectivo.

Es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.¹⁴

Esta definición encierra tanto las relaciones individuales como las relaciones colectivas de trabajo.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.- Se encuentran reguladas por normas, inherentes en el código del trabajo y sus leyes conexas, también se lo conoce como el derecho individual del trabajo, y como su nombre mismo lo dice, regula las relaciones directas entre empleado y trabajador, no interfiere una asociación y sindicato constituido legalmente.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.- Se encuentran reguladas por normas inherentes en el código del trabajo vigente, las cuales protegen los derechos colectivos laborales alcanzados y constituidos conforme con el ordenamiento jurídico actual.

¹³ Derecho Sindical, Definición. Napoli, Instituciones del derecho colectivo laboral, Pag. 9

¹⁴ Muñoz Ramón Roberto. Tratado del derecho colectivo del trabajo.

DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO.-

El conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenándolas hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.¹⁵

PRINCIPIOS UNIVERSALES QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.

- a) Preeminencia.- El hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales. Este principio recopila lo establecido en la Revolución Francesa 1789 con su lema que traspasó a las demás Constituciones del Mundo, a través de sus legisladores, mediante el cual se establece al hombre por el hombre, con su tan famosos lema "IGUALDAD, EQUIDAD Y FRATERNIDAD"
- b) Dignidad.- Los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que puede cumplir por sí mismo.
- c) Vitalidad.- La conservación y la vida de todos los trabajadores.
- d) Libertad.- Los trabajadores y los patrones son libres de escoger ocupación y asociarse.
- e) Dotación.- Acceso de los trabajadores a la propiedad.
- f) Igualdad.- Equiparación de los trabajadores y los patrones con respecto al trabajo.
- g) Desigualdad.- Distinción de los trabajadores y los patrones en lo que son entre sí, desiguales.
- h) Nivelación.- Equilibrio de las fuerzas de los grupos sociales.
- i) Producción.- Rendimiento del trabajo de todos.
- j) Protección.- Tutela o asesoramiento de los trabajadores y un principio de distribución laboral.¹⁶

TEORIAS REFERENTES AL DERECHO DEL TRABAJO

Debemos entender y considerar que la teoría o norma laboral, no solo es observaciones y especulaciones teóricas, no se conforma con descubrir la esencia y relaciones entre los sujetos y objetos materia, sino tiene la finalidad

¹⁵ Muñoz Ramón Roberto. Tratado de derecho colectivo de trabajo.

¹⁶ Muñoz Ramón Roberto. Principios Universales que rigen las relaciones laborales. Tratado de derecho colectivo de trabajo.

práctica de la buena organización de lo laboral; referencia como deben ser las relaciones entre los elementos del mundo de lo laboral.

Su misión no es solamente en explicar el mundo de lo laboral, sino, transformarlo. El mundo laboral vive, no puede ser de otra manera, en una perpetua tensión dialéctica entre el ser y el debe ser.

La teoría laboral con un objetivo más claro, para cumplir con su misión, efectuaría el examen de las **normas, conductas y justicia** del mundo del derecho del trabajo. Efectúa este estudio basándose en lo laboral, porque el mundo del derecho del trabajo es, al mismo tiempo, una obra humana de forma normativa orientada a alcanzar la justicia social.

La naturaleza de lo laboral, nos revela o enseña, que la teoría laboral no puede separar estos tres elementos, sino que debe trabajar conjuntamente con todos. En cada uno de esos tres elementos refleja esencialmente la referencia de los otros dos. Cualquier estudio que se realice referencialmente de las normas, envuelve una referencia necesaria a la conducta y a la justicia social.

Cuando se enfoca lo laboral como conducta se advierte que esta conducta implica esencialmente referencia a lo normativo y a la justicia social. Y de otro modo análogo, cuando se estudia el problema de la justicia social de lo laboral, descubrimos una referencia esencial a la conducta en que dicho fin laboral debe cristalizar, sin poder prescindir del instrumento normativo utilizado para su realización.

La teoría laboral, en consecuencia, es una teoría jurídica que consiste en la observación concentrada y detenida, como unidad indivisa, **de lo normativo (como ordenamiento jurídico-laboral), de lo factico (como conducta humana- de los fines sociales), justicia social (como el mundo del derecho del trabajo- del mundo jurídico laboral)**. Son objetivos fundamentales para la penetración, investigación y análisis más profundo, en su esencia íntima y poder percibir los enlaces existentes o que deben existir entre ellos.

Dentro de mi investigación podemos agregar en un enfoque más claro o directo, que al derecho del trabajo se lo investiga, se lo analiza a mi parecer como **OBRA HUMANA** de forma normativa orientada a alcanzar la justicia social; toma en consideración esa obra humana, no como un objeto independiente, que la estudia como contenido jurídico, en la medida en que es materia regulada por las normas laborales proyectadas teleológicamente a la justicia social.

Como una obra humana, **derecho al buen vivir se refiere a lo social, el derecho del trabajo se manifiesta por lo cultural**, porque además de estar constituidos por las normas jurídicas y la justicia social se encuentra integrado

por la actividad de los trabajadores, prestación del trabajo, y las conductas de los patrones que se basa o es referente a la administración y dirección del trabajo.

2.2.3 LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJO.-

Las asociaciones profesionales de trabajo o sindicatos son los sujetos a las relaciones jurídicas de que se ocupa el derecho colectivo del trabajo. Para que exista una relación colectiva de trabajo, como un contrato colectivo o un conflicto colectivo, basta que intervengan los sindicatos de trabajadores, no es necesario, de que parte de los empleadores intervenga un sindicato, basta que intervenga un empleador aislado como persona natural persona jurídica, sin que por ese motivo, deja de ser colectiva la relación en la que participa un sindicato de trabajadores.

El sindicato en sí, se sustenta por una norma que asiste tanto a los trabajadores como a los empleadores, para poder reunirse entre ellos, reunidos poder defender sus intereses, en conjunto y tratar de promover su mejoramiento frente a las pretensiones laborales que se suscitan. A esa facultad se la denomina: **DERECHO O LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL O SINDICAL.**

COMITÉ DE EMPRESA.-

El comité de empresa es la asociación de empleadores más fuerte y representativa que está contemplada en nuestra legislación y es la única que, directamente puede plantear un pliego de peticiones para adquirir el beneficio de contrato colectivo ante la autoridad competente; por esta razón los requisitos para su formación son mucho más exigentes que para las demás asociaciones de trabajadores, es por esto que por lo que representan a una cantidad mucho más grande de trabajadores, que el diálogo y los acuerdos son mucho más difíciles de conseguir; primero entre los mismos trabajadores, y luego entre los trabajadores que presiden el comité de empresa y su empleadora, representada por su gerente general o presidente, según el caso. Esta complejidad cuantitativa es el primer obstáculo que las asociaciones sindicales deben empezar a afrontar para lograr la consecución de un contrato colectivo laboral, de ahí las diferentes acciones legales que el código del trabajo contempla, a pesar que el Código contempla términos muy cortos, pero que en la práctica no se cumplen por diferentes causas, pero tal vez la principal es la acumulación de procesos que se deben despachar y la poca cantidad de servidores públicos que se tienen que encargar del despacho y del cumplimiento de los términos.

Es por este motivo que elegí este tema como mi tesis, para tratar de proponer métodos o formas más rápidas, claras y directas para que tanto el empleador y el trabajador lleguen a una solución más eficaz y conseguir una armonía entre estos dos sujetos y el bienestar entre ellos.

2.2.4 LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.-

Se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre empleadores y los empleados.

Este concepto de conflicto laboral incluye las disputas de hecho y las contiendas de derecho:

- a. Entre empleadores y trabajadores;
- b. De trabajadores entre sí;
- c. Entre sindicatos o intersindicales;
- d. Entre empleadores y sindicatos de empleados;
- e. Entre la entidad gremial y sus afiliados;
- f. Entre empleadores, sindicatos y empleados con el estado o funcionarios administrativos y judiciales, encargados de la aplicación de la ley laboral.
- g. Disputas laborales de carácter penal.

El concepto de conflictos de trabajo señalado anteriormente, comprende una infinidad de situaciones individuales o colectivas, jurídicas o de interés, que dependen de las circunstancias y del grado de desarrollo de las instituciones y de los sujetos del derecho del trabajo que intervienen en ellas.¹⁷

ORIGEN DE LOS CONFLICTOS.

Los Conflictos tienen su origen por varios motivos como son:

- Existencia de intereses diferentes o complementarios, y de posibilidades limitadas para su satisfacción.
- La toma de posiciones extremas.
- Interpretaciones erróneas.

¹⁷ Dra. Graciela Monesterolo Lencioni. Instituciones del derecho laboral colectivo.

- El hecho de tener en cuenta sólo un punto de vista o una forma de percibir el conflicto.
- Incapacidad para reconocer el hecho de no tener razón.
- Incapacidad para ponerse en el lugar de los demás.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Una característica que se puede observar, que desborda el interés particular, tiene repercusión social, se trata propiamente de conflictos entre el capital y el trabajo; elementos esenciales de una producción, cuyo desequilibrio origina perturbaciones sociales de imprevisibles alcances, susceptibles de romper la necesaria armonía que debe existir entre las clases sociales.

Caracteriza también estos conflictos, la intervención de los sindicatos como parte del proceso. Generalmente en los conflictos de intereses, los empleados actúan representados por el sindicato; este es parte activa y decisiva en el conflicto. El Laudo Arbitral, o el pacto colectivo de condiciones de trabajo contienen casi siempre derechos y obligaciones a cargo del sindicato, el cual es parte de la negociación en el conflicto económico.

CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.-

Estos tienen, propiamente dicho, causas principales que generan los conflictos laborales, que son:

- a. El incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales, lo que generalmente es fuente de conflictos jurídicos.
- b. Las aspiraciones de los empleados, que tienden al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la modificación de los existentes, generando casi siempre conflictos económicos o de interés.
- c. Los cambios que introducen los empleadores en el transcurso de la relación de trabajo, con el propósito de reducir los costos de producción y aumentar el rendimiento.
- d. La mala organización del trabajo en la empresa, lo que trae consigo inconformidad, accidentes, bajo rendimiento y disputas de distintas naturaleza.

CONFLICTOS O CONTROVERSIAS.

Se dice que el conflicto implica la situación de hecho que tiende a la separación de las partes; y la controversia significa la situación de derecho que procura el avenimiento de las mismas mediante el debido proceso. Guillermo Cabanellas, expresa que conflicto difiere de controversia tanto en su sentido técnico como gramatical, aun utilizando el término de conflicto como sinónimo de combate mientras que controversia de trabajo es admisible, pero para indicar una fase

distinta del conflicto.¹⁸ Dice Nápoli, que el conflicto resulta la condición previa de la controversia y no puede existir ésta sin aquel y en cambio puede existir aquel sin esta.¹⁹

Se han generalizado estas terminologías, unas partes mantienen la distinción y no le otorgan mayor importancia, otras partes si manifiestan que deben otorgarse diferencias entre el termino conflicto y controversia. Gran autor a criterio personal como es Guillermo Cabanellas manifiesta que: “ la denominación de conflicto de trabajo para indicar la existencia de una dificultad, de intrincada solución de cualquier clases que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio “uno, varios o la totalidad”, siempre que se origine en el trabajo”; la palabra controversia, terminología para designar,: “ el conflicto queda sometido a la resolución de una autoridad con poder para imponer a las partes a su resolución”. De la Cueva, Krotoschin y Ruprecht consideran que entre la terminología conflicto y controversia:” la distinción es artificial y en realidad, ambos términos deben tender el mismo alcance; no ha razones que hagan necesaria o conveniente la misma denominación ²⁰ .Tomando en consideración el criterio de los dos últimos autores mantienen que la distinción se da para poder justificar las diferencias que existen entre y tal y tal situación. Debemos considerar que todo medio para resolver cualquier tipo de situación o conflicto laboral se elaboraba a través de bases, reglamentos y normativas del derecho civil, y como estas no eran ni suficientes ni adecuadas existían desajustes porque a criterio personal no llegaban a ningún fin. En este punto crucial de mi tesis voy a encaminarme y que llegue a la consideración que esto es un fenómeno social, tomando en cuenta que para resolver este tipo de situaciones se resolvían ya sea por la fuerza de una de las partes o porque cansancio de ambas, se imponía un acuerdo expreso o tasita con independencia a lo que diga la ley. De este punto crítico después de costosas y sangrientas experiencias se logra expedir el derecho laboral, que a su vez esto nos facilita poder resolver cualquier tipo de altercados y vicisitudes que se presentan en el entorno social, esto trae consigo del cambio de las relaciones sociales y económicas. En nuestra actualidad en las terminologías antes mencionadas cabe mencionar que la terminología conflicto significa: “Antagonismo, oposición. Situación que opone a uno o varios Estados con otro u otros, o con grupos de individuos o también con individuos aislados protegidos por el derecho de gentes, respecto de la satisfacción de un interés simple o por la existencia, extensión o ejercicio de un derecho; Significado de conflicto colectivo de trabajo: “La pugna entre un grupo de trabajadores y el patrono”, y la terminología controversia significa: “Discusión larga y reiterada, que defienden un mismo punto” .Con estos significados no se encuentra

¹⁸ Guillermo Cabanellas. Derecho del Trabajo.

¹⁹ Napoli. Derecho del Trabajo, tomo II, Julio C. Trujillo V.

²⁰ De La Cueva, Krotoschin, Ruprecht, Derecho del Trabajo, Tomo II

motivos para sostener la diferencia o distinción entre conflicto y controversia, a los dos términos se los emplea como sinónimos:

CARACTERES DE LOS CONFLICTOS.-

Los conflictos laborales tienen caracteres típicos para identificarlos dentro de la realidad social. Estos caracteres se refieren: a las partes, a la materia y a sus efectos.

LAS PARTES.- es imposible identificar que a referirse a las partes directamente son los empleadores y los trabajadores que a su vez mantienen una relación laboral. En este criterio podemos manifestar antes de entrar a la palabra materia, que siempre se podría dar un conflicto colectivo a criterio íntimo y personal siempre va a existir una desigualdad real visible, que el derecho siempre busca corregir.

LA MATERIA.- en este punto, son materia en los conflictos de trabajo los desacuerdos, que trae consigo la aplicación de las normas jurídicas. En este término se trata de satisfacer las necesidades o modificarlas para mantener y a su vez tratar o bien consigo mejorar las condiciones del trabajo que se presenten a lo largo de la vida. Los acuerdos en si podemos manifestarlos que es un punto básico para llegar a un cambio y nuevas necesidades que se presentan en el tiempo y en el lugar donde se desenvuelve el trabajo y mejorar las relaciones obrero patronales.

LOS EFECTOS.- es donde se encuentran los rasgos más evidentes del conflicto colectivo es el campo laboral, estos efectos sobresalen el orden jurídico e inciden en lo económico y social, y a la vez comprometen los intereses de las partes. Esto puede traer consigo una huelga y se da por no satisfacer sus necesidades de los trabajadores trae consigo la paralización de una empresa y eso afecta económicamente a la empresa y la priva de prestar sus servicios generales, básicos, fundamentales a la sociedad.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS

Se puede entender que los conflictos son confrontaciones que su suscitan entre el empleador y el trabajador estos son: los conflictos **individuales** y los conflictos **colectivos**.

LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.-

Para muchos autores si existe la diferencia de estas terminologías, algunos autores sostienen que los conflictos son individuales cuando las partes que en el intervienen son los trabajadores y los patronos individualmente y son conflictos colectivos cuando intervienen las mismas partes pero con una pluralidad de litigante. Se puede también entender que no es necesario que este toda la colectividad de los trabajadores sino que se tienen que mantener o se mantiene el derecho o interés de los trabajadores, el derecho colectivo de todos. En el conflicto individual se habla de los derechos o intereses particulares de un trabajador.

A criterio personal la distinción que se hace entre conflicto individual y el conflicto de trabajo se debe tener en consideración que no es solo de interés académico, sino que también es de interés práctico porque consigo depende que se pueda apreciar el procedimiento y el contenido de los intereses de un grupo de trabajadores solo de un solo trabajador.

Los países que dan importancia a esta clasificación de los conflictos han establecido órganos y procedimientos para su conocimiento y dar consigo una resolución; se puede mencionar a Colombia, o Ecuador, entre los países miembros de los países miembros del acuerdo de Cartagena, que han creado órgano especiales para el arreglo de tal situación que son los conflictos de trabajo. Que habla de la suspensión laboral o la cancelación de la personería jurídica. La O.I.T. prohíbe en su naturaleza la suspensión y la disolución de las asociaciones sindicales por la vía administrativa.

CONFLICTO DE DERECHO Y CONFLICTOS ECONOMICOS.- El conflicto es de derecho cuando se define, cual es el derecho que se debe aplicarse; esto puede acontecer lo mismo que los conflictos individuales que los colectivos.

Los conflictos económicos tienen por finalidad no precisamente la aplicación de una regla de derecho sino establecer una norma no existente pero que es sumamente importante para regular situaciones que se presentan o cuando se quiera consigo modificar normas jurídicas actualmente vigente con el fin de introducirlas y poder adecuarlas a las circunstancias socio económicas.

A criterio personal cabe mencionar que los conflictos económicos solamente pueden ser los colectivos y no los individuales, porque se trata de reclamar los derechos de las partes y para hacerlo deben existir normas jurídicas que los impongan. Los conflictos de derecho a diferencia de líneas anteriores se supone que las partes coincidan en una norma jurídica existente y con la necesidad de aplicarla.

Alemania ha dado importancia prevaleciente a esta distinción y a partir de ella ha constituido diferentes tribunales para que resuelvan estos conflictos, por esto tiene establecido el procedimiento laboral judicial para los conflictos de derecho y el arbitraje para los conflictos económicos o de intereses, únicos para los cuales se usa el termino de conflicto.

En nuestra legislación cabe esta clasificación; pero carece de relevancia procesal y por tanto, derecho o sean económicos son de competencia tribunales de conciliación y arbitraje, y los individuales lo son de los órganos judiciales.

CONFLICTOS OBRERO PATRONALES E INTERSINDICALES.- Mario de la Cueva lo define donde lo intervienen los trabajadores por un lado y los empleadores por el otro sea que lo hagan individualmente o en colectividad²¹.

A los conflictos intersindicales se refieren todos los autores, quienes coinciden además en definirlos diciendo que son los querellas de las asociaciones profesionales entre si y que versan sobre el derecho a representar a la respectiva categoría profesional en la celebración de los contratos colectivos, en la sustanciación de los conflictos obrero – patronales y en general, en el ejercicio de las facultades que les confiere la ley en calidad de representantes de la clase trabajadora.

El contrato colectivo de acuerdo al Art. 220 del Código de trabajo es: el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto²². A criterio personal, claramente dice que debe estar legalmente constituida, con el objetivo de establecer bases y acuerdos por medio de las partes. Los conflictos son manejados entre los empleadores y los trabajadores, que existen la discusión, otras veces pueden existir conflictos internos. Por eso la existencia del comité de empresa que lleva consigo la legitimidad de la representación de los trabajadores por el comité especial en el trámite del pliego de peticiones en virtud del Art. 468 antedicho código.

CONFLICTOS ENTRE OBREROS Y ENTRE PATRONOS.- Completamente la clasificación anterior, la que considera a los conflictos entre obreros y a los conflictos entre patronos; ambos, al decir de Stafforini, citado por Ruprecht,

²¹ Mario de la Cueva, Derecho del trabajo, Tomo II.

²² Código de Trabajo, Art.220. Contrato Colectivo.

responde principalmente al desarrollo del Derecho Sindical y a la regulación colectiva de las reacciones de trabajo.

Trueba Urbina manifiesta que los conflictos entre obreros o interobreros, según la denominación por el preferida, revisten doble naturaleza, la individual que se presenta pocas veces en la vida del trabajo y la colectiva que se presenta a su juicio, siempre que el pleito se establece entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre varias agrupaciones sindicales, a los cuales nosotros hemos denominado conflictos intersindicales²³.

De la Cueva habla de los conflictos entre una asociación y personas ajenas a ellas, manifiesta, lo que acontece cuando en un contrato colectivo existe la clausula de exclusión de ingreso y no obstante el empleador da trabajo a un trabajador no sindicalizado. De modo que el sindicato se vea con la necesidad de separar a este trabajador.

2.2.5 LA HUELGA.-

CONCEPTO DE HUELGA.- El Art. 467 del código del trabajo define a la huelga en la siguiente forma: “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”²⁴.

Con la huelga ocurre lo mismo que con la mayoría de los términos jurídicos cuando se trata de definirlos discrepan quienes intentan hacerlos, a pesar de que todos coinciden en el uso ordinario del término; de aquí que acaso sea más aconsejado partir de la definición legal para enriquecerla o complementarla con las opiniones de los autores y de los elementos de otras legislaciones.

También define a la huelga la Ley General del trabajo de Bolivia y el Código sustantivo del trabajo de Colombia en cambio Chile y Perú se inhiiben de hacerlo; Venezuela describa los hechos que ocurren durante la huelga.

Bolivia dice que la “huelga solo comprende la suspensión pacifica del trabajo; en Colombia” se entiende por huelga la suspensión colectiva y pacifica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresas con fines económicos y profesionales propuestos a patronos y previos los trámites establecidos en la ley y por ultimo Venezuela, afirma que es el cese colectivo del trabajo con el objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones del trabajo.

El Art. 498 del código del trabajo dispone que la huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa en las empresas en donde estuviere legalmente

²³ Trueba Urbina, Derecho del Trabajo.

²⁴ Código de Trabajo, Art.467. Huelga.

constituido y en donde no lo estuviere por más de la mitad de los trabajadores de la empresa o fábrica cuyas labores deban paralizarse a consecuencia de la declaración de la huelga.²⁵

OBJETIVOS DE LA HUELGA.- los objetivos que se propongan lograr los huelguistas es el elemento más discutido de los de la institución materia de nuestro estudio; los autores coinciden en que la huelga “no constituye en si una finalidad, sino un medio para alcanzar ciertos objetivos”, discrepan, en cambio, acerca de si los objetivos de la huelga son o no un elemento esencial de ella.

2.2.6 LEGISLACION COMPARADA.-

LOS OBJETIVOS FUNDAMENTALES EN LA LEGISLACION COMPARADA.-

Colombia y Venezuela se encuentran entre los países que determinan legalmente los objetivos de la huelga.

Colombia limita los objetivos de la huelga a la de conseguir por parte de los trabajadores las pretensiones “económicas y profesionales propuestas a sus patronos”, y Venezuela la define como la suspensión de los trabajadores con el fin de “inducir al patrono o patronos a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo.

Bolivia, Chile y Perú, lo mismo que el Ecuador, no consideran a los objetivos que puedan tener las huelgas como un elemento esencial y, por lo mismo, prescindan de ellos en el concepto o definición de las mismas; pero a pesar de ello, en todos estos países la huelga procede legalmente en cuanto sirve para presionar al empleador con el propósito de que acceda a las pretensiones de los trabajadores, pretensiones que deban hacer constar en el documento con el que se da comienzo al conflicto colectivo.

Por consiguiente, en la legislación andina la huelga es un medio de presión para lograr del patrono la aceptación total o parcial de las aspiraciones de los trabajadores; estas aspiraciones pueden consistir en el respeto y cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en las normas jurídicas vigentes, o en la fijación de nuevas condiciones de vida o de trabajo.

Mario de la Cueva y la ley Federal del trabajo de México adoptan la teoría de que el derecho de huelga es un derecho colectivo que consiste en la facultad de los trabajadores de suspender totalmente las labores de la empresa, debiendo acatar esa decisión el patrono y la minoría opuesta a la huelga, si es que hubiere.

²⁵ Código de Trabajo, Art. 498. Huelga.

El titular o sujeto activo del derecho de huelga es la colectividad laboral de la empresa y no la asociación sindical ni la mayoría ahora bien, la voluntad de esa colectividad se elabora en su asamblea general a través de la proposición y de las deliberaciones que preceden a la votación y se expresa por la resolución que adopte la mayoría de los miembros de la asamblea general obliga a todos miembros de la colectividad de la misma manera que la voluntad popular ha manifestado por uno de sus órganos, como es el legislativo, obliga a todos los habitantes del país.

Bolivia y Venezuela también consagran el principio de que es un derecho colectivo, y así el primero de los dos países dispone que los trabajadores podrán declarar la huelga siempre que la resolución se tome, por lo menos, por las tres cuartas partes del total de los que laboran en la empresas o empresas.

En Venezuela no es precisa la ley sobre esta materia pero "La jurisdicción administrativa relaciona al derecho de huelga con el de contratar colectivamente,... Por tal razón exige al grupo incitador del conflicto la misma mayoría que para negociar y estipular las condiciones de trabajo en las empresas.

LOS TRATADOS INTERNACIONALES.- De los múltiples instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Ecuador, reconocen el derecho de los trabajadores a la huelga. La carta de la Organización de los Estados Americanos en el Art 43, literal) que integra el Capítulo VIII de las normas sociales: la carta internacional de Derecho Económicos, Sociales, y culturales de las Naciones Unidas, literal d), Art 8.

El texto de la carta internacional americana consta publicado en el Registro Oficial en cambio el texto del pacto esta publicado en el registro oficial No. 101 de 24 de enero 1969 y las carta de la O.E.A. en el No. 51 de 2 de septiembre de 1970.

Lo que conviene relieves es que en todos estos instrumentos se le incluye a la huelga entre los derechos sociales, de modo similar procede nuestro Derecho constitucional.

EL DERECHO CONSTITUCIONAL.- El derecho constitucional ecuatoriano se incorpora al constitucionalismo social en la constitución de 1929 que, por primera vez, prescriben que la ley reglamentara todo lo relativo a coaliciones, huelgas y pares.

La constitución de 1945 acuñó la expresión de que se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio; formula esta que le han repetido todas las constituciones posteriores, con modificaciones en su redacción, inclusive la de 1978 aprobado por el pueblo del Ecuador en referéndum, que dice: "se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

En el año 1967 se avanzó en la evolución del derecho a la huelga al adherirse nuestra constitución a la corriente mantenida en Venezuela y en virtud de la cual se reconoce que los empleados públicos podrán recurrir a la huelga únicamente en los casos y términos en que la ley les autorice, sin que aquella produzca la paralización total de los servicios públicos.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO.-

El estudio de derecho comparado lo vamos a reducir a la legislación de los países miembros del acuerdo de Cartagena por las mismas razones invocadas en otro lugar con motivo del estudio de otras instituciones.

Todos los países miembros del Pacto Andino distinguen tres clases de conflictos de trabajo, a más de que algunos de ellos se ocupan de otros conflictos en particular; los conflictos comunes los conflictos individuales de trabajo los conflictos colectivos de derecho y los conflictos colectivos económicos o de intereses.

LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES EN EL DERECHO COMPARADO.-

En Bolivia, Colombia, Perú y Venezuela se regula la solución de conflictos entre los trabajadores y los empleadores respecto de la aplicación de las leyes laborales y de las estipulaciones de los contratos de trabajo, y todos ellos con la calidad de conflictos individuales los someten al conocimiento y solución de la judicatura especial de trabajo que establecen con competencia privativa.

Bolivia incluye en esta especie de conflictos a los relacionados con la aplicación de las leyes de previsión social, y Perú, en cambio distingue los conflictos individuales entre los empleadores y trabajadores cuyo contrato de trabajo ha terminado de aquellos otros cuyos contratos no terminan aun; los primeros los remite al conocimiento del fuero privativo del trabajo y los segundos a la autoridad administrativa.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL DERECHO COMPARADO.-

Colombia y Venezuela se refieren expresamente a este género de conflictos, para su conocimiento y resolución confieren al a judicatura especial del trabajo o sea los mismo jueces y tribunales llamados los conflictos individuales de trabajo. En el código procesal de trabajo de Colombia en el art No2 inciso primero manifiesta que: LA JURISDICCION DEL TRABAJO esta instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. En el código de trabajo del mismo país agrega: la tramitación de los conflictos económicos entre patronos y trabajadores se continuara adelantando de acuerdo con las leyes especiales.

En Venezuela se manifiesta de esta manera: el comienzo y tramitación de los conflictos de derecho corresponde a los tribunales de trabajo mientras que los conflictos de intereses son de competencia de los órganos administrativo (Inspectoría de trabajo).

En Perú y en Bolivia, no distingue los conflictos colectivos de derecho y conflictos económicos de intereses, sino que ellos lo manejan como se lo maneja en nuestro país, se ocupa simple y llanamente de los derechos conflictos, y por lo tanto están sujeto al mismo órgano y al mismo procedimiento es decir, tiene la misma referencia a nuestro código de trabajo.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS.- Los cinco países del área andina tratan de estos conflictos, Bolivia, Ecuador, Perú los asimilan a los conflictos colectivos de derecho como ya dejamos dicho; pero, Bolivia y Ecuador los llaman “conflictos”; Perú “reclamaciones por aumentos de remuneraciones y condiciones de trabajo”. Colombia y Venezuela los tratan de manera específica en forma distinta que a los conflictos de derecho, y a los económicas en el primero de estos dos países se los denomina “conflictos económicos o “conflictos colectivos” y en Venezuela simplemente “conflictos colectivos”

Estos conflictos se encuentran reglamentados en las leyes o códigos sustantivos del trabajo, de la siguiente manera: Bolivia en el Título X del Derecho Reglamentario; Colombia en el Título II de la 2º. Parte del código sustantivo del trabajo, Perú en el Decreto Supremo 006171-TR de 29 de noviembre de 1971, y Venezuela en el título VIII de la ley del trabajo y el capítulo XXXI del reglamento de dicha ley.

2.2.7 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

FUNDAMENTO, CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA.

La segunda de las tres instituciones básicas del derecho colectivo del trabajo es el contrato colectivo que se haya profundamente vinculado a las

asociaciones profesionales, porque es el fruto de las actividades que están efectuando para la realización constante de sus fines y además se vinculan a los denominados conflictos colectivos, esto sirve para prevenir este tipo de conflictos.

Esto también sirve para ponerlos término cuando ya se han suscitados. Si en el contrato colectivo de trabajo, y las asociaciones profesionales podrían lograr el cumplimiento de sus fines, a no ser por medio de la suscitada violencia que se da por el mal manejo o mal diálogo que se da entre el trabajador y el empleador, los trabajadores aspiran al mejoramiento de las condiciones de trabajo, pero por existir este tipo de conflictos, que a su vez, se da en la mayoría de los trabajos, por exigir un buen manejo y trato, tanto social como laboral. Hay que entender que estos conflictos dañan el bien social que puede existir entre el empleador y el trabajador, a su vez, no permiten el buen manejo y labor, diálogo entre las partes, unos por pedir demasiado y otros por pensar de yo llegar a un acuerdo viable, manejable, por medio del diálogo.

Estos medios se logran o supuestamente se tratan de mejorar por la intervención del estado ecuatoriano, es decir, por medio de un arreglo eficaz que sería medios alternativos, que es la mediación laboral, pero hay que entenderlo en este punto, en la mayoría de casos, no es eficaz la intervención de Estado, sino que es lenta y poco probable que se logre alcanzar un fin en esa etapa, de lograr el bienestar entre las partes.

Sin embargo, la intervención del estado, a través de la creación de leyes o normativas protectoras y por medio de sus funcionarios y empleados encargados en sí, en vigilar el cumplimiento de esas leyes, nunca será suficiente, porque la ley en virtud de su carácter en general, forzosamente señala condiciones aplicables por igual a todas las empresas y en todo el territorio Nacional y, por lo mismo, ellas serán mínimas, a fin de que pueda cumplirlas, sin peligro de liquidación, y, inclusive las empresas más deficientes, cuya subsistencia sea necesaria para satisfacer las exigencias de la economía Nacional.

Pero estas condiciones aplicadas a las más eficientes, dejaría en manos de los empresarios ganancias que no se justificarían en forma alguna. Por consiguiente, una vez que las leyes laborales señalan lo mínimo, comunes a todos los trabajadores y empresarios, dejan en manos de los propios interesados el ajustar las condiciones del trabajo a todos los sectores de la producción, De cada trabajador y cada empresario. De ahí el conflicto se suscita por quien el empresario quiere imponer condiciones que no puede satisfacer las necesidades de los trabajadores, en el caso individual.

En cambio, cuando todos los trabajadores actúan y unidos negocian con el patrono, de las condiciones, todos han de quedar sometidos, es probable que estas condiciones mejoren. Que para fijarlas a su arbitrio, contaba con las

posibilidades de prescindir del trabajador y no quería sometersele. No puede ya contar con la amenaza de prescindir de todos, sin paralizar la empresa, tanto más cuanto, que si hay el peligro de huelga, las labores que llegaren a paralizarse en la empresa, no podrían volver a activarse con otros trabajadores, sino con los huelguistas y luego de fijadas las condiciones de trabajo y terminada la huelga.

El conflicto colectivo de trabajo puede ser de diversas formas:

1. Conflicto Jurídico, y
2. Conflicto Económico

1.- CONFLICTO JURÍDICO: se manifiesta como un derecho nacido y actual, interpretación exclusiva de la Organización Internacional de Trabajo. Esto podemos observarlo en la ley, y, directa o indirectamente el conflicto jurídico se refleja por medio de un contrato colectivo de trabajo. Esto se manifiesta por el NO CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS, esto quiere decir por el incumplimiento del contrato por una de las partes, ya sea por la no cancelación salarial de los sueldos completos, el no cumplimiento específico del contrato nos lleva a esto, a la parte jurídica.

2.- CONFLICTO ECONÓMICO: O el llamado conflicto de intereses, esto se da entre las partes que son el empleador y el trabajador, por la insatisfacción de un trabajo, y por medio del ya mencionado **Pliego de Peticiones** se quiere lograr resolver el acuerdo del contrato. En el mismo se busca actualizar o modificar los derechos que se adquirieron en el contrato y buscar crear nuevos derechos, que favorezcan a las partes.

En nuestra ley no se encuentra definido lo más importante que se presenta cuando existe un conflicto de trabajo:

2.2.8 EL PLIEGO DE PETICIONES.-

En nuestra ley no se encuentra definido lo más importante que se presenta cuando existe un conflicto de trabajo. Lo podría definir sencillamente como: Es el grupo de intereses o peticiones de los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, que se interponen cuando se presenta o suscita un conflicto colectivo laboral, para crea o modificar reformas o suprimir condiciones

imperantes²⁶. Su finalidad es poder satisfacer las peticiones de los trabajadores y llegar a la armonía absoluta.

CONTROVERCIAS DENTRO DEL PLIEGO DE PETICIONES.-

El problema común entre las personas que conforman el comité de empresa es el ponerse de acuerdo a la hora de hacer el pliego de peticiones concreto tal vez por la cantidad de personas que lo conforman y se debe tener presente que este pliego de peticiones debe ser aprobado y apoyado por todos y cada uno de sus miembros hasta que sea legalmente un contrato colectivo, más las represalias que por lo general tiene la parte empleadora contra sus trabajadores es un proceso extremadamente riesgoso para cada uno sus directivos y más el tiempo que se toma en la resolución es un arma de doble filo porque por tratar de conseguir un futuro mejor para los trabajadores y sus familias, terminan con hostigamiento laboral y hasta despido intempestivo en los casos más extremos y con un proceso administrativo que todavía no acaba; esto es el diario vivir de las asociaciones sindicales y con un debido proceso tardío.

Un pliego de peticiones debe estar bien estructurado y con las aspiraciones de todos los trabajadores miembros del comité de empresa para que exista una complacencia y unidad entre sus miembros cosa que, es mucho más factible negociar con una asociación bien organizada y no dividida; otra forma de resolver los diferentes conflictos dentro del trámite de un contrato colectivo sería que en la etapa de mediación obligatoria el mediador deje de ser un simple árbitro y que aparte de sugerir ideas para que las partes lleguen a un acuerdo, la ley le dé más atribuciones que ser un mero espectador y que en asuntos fundamentales dentro de un contrato colectivo laboral como la remuneración de los trabajadores, la calidad y cantidad del trabajo y el subsidio familiar sean puntos clave de los que en esta instancia ya se los pueda resolver y finiquitar, puesto que, el resto de los puntos a discutir son de menor trascendencia y los puntos que detallé anteriormente no se pueden aplazar debido a su importancia y hasta que se convoque, se nombre y se posea a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje puesto que en diario vivir jurídico, pasan meses hasta que se llegue a esta instancia y para que se realice una sesión y entren estos importantes puntos a discusión.

Tenemos que tener muy en cuenta que este pequeño, sencillo pero importante concepto, no se encuentra en la ley laboral, todo lo contrario, siempre se trata de dar una pauta o se trata de dar una explicación clara, precisa y concreta sobre que es un pliego de peticiones. Hay que mencionar que el pliego se

²⁶ Ospina Duque, Carmen Helena, Garces Navarro, Derecho Colectivo de Trabajo. Editorial Mc Graw Hill, Colombia 1999

presenta por los trabajadores que se encuentran sindicalizados o no sindicalizados, como un comité especial, se encuentran organizados, tratando de lograr el bienestar laboral y cumplir fines u objetivos.

En la etapa del conflicto colectivo de trabajo, siempre se trata de lograr llegar a una conciliación, bien dicho se lo podría llamar **MEDIACION**, pero teniendo en cuenta que se debe realizar la conciliación, es decir, debe encontrarse un conciliador. En nuestra ley y en la Constitución de la República del Ecuador, se toma en consideración mucho a la mediación, que es un medio de solución de conflictos, de cualquier tipo de dificultades que se presenten en el diario vivir. En mi tesis nos regiremos en la mediación laboral, como un método de solución de conflictos entre el empleador y el trabajador y llegar a una armonía. Debemos tener un poco claro la palabra conciliación; Jorge Hernán Gil Echeverry nos dice: *“La conciliación es un método alternativo de solución de conflictos, judicial o extrajudicial, mediante el cual las partes buscan llegar a un acuerdo, por sí mismas, respectivamente a las diferencias de naturaleza contractual y extracontractual, para lo cual se acude al apoyo de un tercero denominado conciliador”*.²⁷

Esto nos trata de mencionar que: La conciliación es un mecanismo, que nos sirve para la resolución de conflictos entre las partes, para poder así resolver cualquier tipo de problemas que se presentan en el diario vivir, a su vez, se pueda resolver por una persona capacitada para cualquier tipo de dificultades y se encuentre calificada, que se lo llama conciliador.

En todo campo jurídico se está utilizando esta terminología de la mediación, según nuestra codificación “Es un procedimiento de solución de conflicto por el cual las partes, asistidas por un tercero llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”.

2.2.9 LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE.-

LA CONCILIACION.- se puede mencionar que la conciliación es uno de los métodos más versátil y universal que utilizan todas las legislaciones, y podría traducírsele como un acto por el cual dentro de un conflicto las partes dan sus opiniones e intercambian sus puntos mas accesibles, pretensiones y argumentos que quieran resolver, es decir, tratar de resolverlos o llegar a una negociación.

CLASES DE CONCILIACION.- la conciliación se la ve como una etapa previa a la huelga; algunas veces se la pone como una instancia obligatoria antes de que se pueda legalmente suspender el trabajo por decisión unilateral o de la

²⁷ Jorge Hernán Gil Echeverry, La conciliación extra-judicial y la amigable composición. Editorial Temis. 2001

mayoría de todos los trabajadores, en el caso de huelga, o de los patronos si se trate del paro. Se divide la conciliación en voluntaria y en obligatoria.

1.- LA CONCILIACION VOLUNTARIA.- o llamada también la conciliación facultativa es la forma de resolución de conflictos y la que se utiliza precisamente a la falta de ley. Esta conciliación puede ser convenida por las partes cada vez que se encuentran ante un conflicto colectivo o puedan fijarla en el contrato colectivo.

Se puede demostrar que en algunos países la conciliación voluntaria o facultativa se utilizaba como en el caso de Uruguay antes que se expida de la ley 13270. En México hasta 1941, tenía establecida la conciliación como un deber de la autoridad pero protestativo ante las partes, esto quiere decir, que la autoridad de debía convocarlas a una reunión con el único objetivo que lleguen a conciliar, aunque las partes asistan o no asistan, eso no les quitaba o les privaba de un ningún tipo de derecho.

2.- LA CONCILIACION OBLIGATORIA.- Los países miembros del acuerdo de Cartagena han optado por el régimen de conciliación obligatoria esto quiere decir que siempre que se presente un conflicto colectivo las partes tienen que someterse a una etapa de conciliación. En Bolivia y en Venezuela se mantiene una junta de conciliación que esto está integrado por dos integrantes de cada parte y presidida por el inspector de trabajo, en Colombia se utiliza a uno o más mediadores nombrados por las dos partes es decir, en un acuerdo común y en Perú ante la autoridad administrativa de trabajo.

EL ARBITRAJE.- El arbitraje es lo mismo que la conciliación y se lo puede interpretar o manifestar por el acto por el cual, las personas litigantes comparecen ante al árbitro para presentar sus peticiones y sus pedidos y los fundamentos de los mismos, y las pretensiones presentadas por las partes contrarias se las impugna.

La diferencia entre la conciliación y el arbitraje es que el conciliador presenta propuestas que tienen validez cuando las partes en conjunto las acepta. En el arbitraje el árbitro adopta una resolución, se escucha a las partes y les obliga a mantener la resolución que el da, aunque esté en contra de su voluntad.

CLASES DE ARBITRAJE.- el arbitraje se divide en dos clases el arbitraje voluntario o convencional y el arbitraje obligatorio forzoso.

El arbitraje voluntario o convencional.- cabe mencionar como lo indica el tema presente el arbitraje voluntario es cuando la ley deja a voluntad de las partes el sometimiento de la resolución de los conflictos muy aparte de la decisión de un árbitro, especialmente a los trabajadores.

El arbitraje obligatorio o forzoso.- como la palabra lo dice es obligatorio y le compete a un tribunal de conciliación y arbitraje que intervenga en la

conciliación, para que se pueda hablar y resolver las negociaciones y reclamaciones colectivas dentro del ámbito laboral.

2.2.10 ANALISIS DE UN CASO.-

CONFLICTO COLECTIVO-PLIEGO DE PETICIONES

NÚMERO DE PROCESO: 63479-2013

Solicitado por el Comité de empresa de los trabajadores de Acromax: Laboratorio Químico Farmacéutico S.A.

Contra: Acromax: Laboratorio Químico Farmacéutico S.A

En este proceso, se trataba de un desacuerdo que existía entre el empleador y los trabajadores de ese grupo laboral, por tales motivos se presenta un pliego de peticiones respectivamente y antes que inicie el proceso de mediación, el mediador con sus propios derechos se acercó al establecimiento antes mencionado, para cerciorarse de los problemas que existían y desacuerdos, percatándose que el grupo de trabajadores se encontraban pocos satisfechos con el pago de sus remuneraciones, el objetivo de ese comité de empresa era que sean canceladas todas las remuneraciones pendientes, logrando llegar a un acuerdo Extra-Judicial y firmando las partes.

Cabe indicar que este conflicto colectivo, con su respectivo pliego de peticiones fue el primero que se presentó, tales que se inicia otro conflicto con su respectivo pliego de peticiones nuevamente entre los trabajadores de la Farmacéutica Acromax y sus empleadores. Los motivos que se vuelve a iniciar un proceso es el NO CUMPLIMIENTO DEL ACTA TRANSACCIONAL, que se había firmado, los trabajadores de la Farmacéutica Acromax y su empleador, la falta es por los trabajadores, el no cumplimiento del acuerdo antes mencionado. El empleador al observar que no existía un acuerdo y al no cumplirlo, los despidió a todos. Debemos entender que los trabajadores provocaron la inestabilidad de toda una empresa, sabiendo que el error era de ellos. Existe la mediación obligatoria y esta se da: Cuando la contestación de la otra parte que sería el empleador, no fuere totalmente favorable o que no conteste, inmediatamente se inicia la mediación y son citadas las dos partes. El día de la audiencia de mediación ninguna de las partes llegaron, así que sin más preámbulos se regresa al inspector de trabajo, para que se encargue de iniciar el tribunal de Arbitraje. Al momento que iniciar eso, se recepta un escrito indicando que habían llegado a un nuevo acuerdo y que quieren mediar. Debemos tener en cuenta que nuestra constitución, en su Art. 326 numeral 10 nos indica: **SE ADOPTARA EL DIALOGO SOCIAL PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO Y FORMULACION DE ACUERDOS**, se debe

hacer respetar la ley y respetar el acuerdo, tratar de que sea ágil y eficaz la mediación.

CONCLUSIONES:

1. A través de este proceso, las partes lograron entrar a un diálogo que les permitió reconocer que es preferible llegar a acuerdos rápidos y precisos, que a llegar a judicializar las situaciones de conflicto y evitar el desgaste psicológico.
2. Los procesos de mediación, pese a existir, en nuestra actualidad son muy apartados por los mismos usuarios, motivos que desconocen o no tienen confianza en este medio de solución de conflictos.

2.3 MARCO LEGAL.-

2.3.1 Código de Trabajo

Art. 555.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

- a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
- b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;
- c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;
- d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;
- e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,
- f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.

Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de

peticiones concretas. La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar. Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

Art. 470.- Mediación obligatoria.- 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 remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

2.3.2 Ley de Mediación y Arbitraje

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 extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

Art. 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 de menores 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.

Art. 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.

Art. 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.

2.3.4 Constitución de la República del Ecuador.-

En nuestra constitución, que es nuestra carta magna, que ninguna ley impera sobre ella, no da e indica, por medio de su normativa, la PROTECCION a los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo, goza de los mismos derechos y virtudes de los derechos individuales, se establece y se respeta la IGUALDAD, LIBERTAD Y EQUIDAD, que bien dicho sea, en nuestra anterior constitución, se mantiene algunas prioridades, de igual forma. La constitución de la República del Ecuador, del año 98, en el Art.35 numeral 13, establecía: “Art. 35.- **El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:** Numeral 13.- **Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presidido por un funcionario de trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos;** El trabajo es un derecho y a su vez, un deber social, de todo ciudadano, como un derecho económico para llegar a la realización personal, social, el respeto, la dignidad social al ser humano, y tratar en todo lo posible que se termine con los malos tratos laborales, tratos mal manejados, tratos precarios que se suscitan y deben ser detenidos. En el Art 326 de la constitución de la República del Ecuador nos habla de las garantías del trabajo, para hacerse cumplir las normativas y hacer valer los derechos del trabajador.

El Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, nos indica: “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, éstas 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, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

En la actual Constitución de la república del Ecuador, con referéndum y publicada en el Registro Oficial No. 449, de fecha 20 de octubre del 2008, realizo un gran cambio y se preocupo más en la protección en el ámbito social.

Se debe tomar muy en cuenta, que en la Constitución de la Republica del Ecuador, se favorece en amplio aspectos la solución de conflictos de trabajo, como podemos mencionar el Art. 190 que indica: **“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”**, otro articulado ya antes mencionado Art. 326, en los numerales 10 que nos indica: **“Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”**, numeral 11: **“Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”** y el numeral 12: **“Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”**, es decir, se puede, se debe alcanzar u dialogo y resolver los conflictos laborales, pero los aplicaremos adecuadamente?, podemos mencionar algo transcendental RESPETAR Y

HACER RESPETAR, alcanzar un fin, un objetivo, una armonía, pero que no se menciona y no lograr la armonía social.

2.4. Marco conceptual

Mucha de la doctrina y análisis sobre el tema de La Mediación, se lo ha realizado en su mayoría por profesionales de los Estados Unidos; esto tal vez como resultado de mucha experiencia acumulada desde 1950 donde ya se practicaba la mediación y el arbitraje como anexos a las cortes. Muchos autores latinoamericanos en sus textos, siempre citan a tales autores norteamericanos experimentados en la materia; esperemos que nosotros como ecuatorianos podamos aportar de igual manera dentro del contexto de nuestro marco jurídico y social. Esta investigación pretende darle un estudio y análisis conforme a nuestra legislación ecuatoriana, en relación al tema de mediación; y específicamente a la ejecución, advertido en instituciones jurídicas vigentes como los recursos, nulidad y otros. Como antecedente, es necesario entender el término mediación. El autor Eduardo Zurita nos informa que históricamente el principio de la mediación, *“podría ser el panel denominado “comisionados de conciliación”, que apareció con la creación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y que luego se organizó con el nombre de Servicio Federal de Mediación y Conciliación para atender diferencias obrero-patronales. (Moore, 1986)”*²⁸. Es así que nuestro Código del Trabajo, es el primer cuerpo legal que utiliza como concepto amplio, la palabra **Mediación**, donde incluso la conciliación responde a un sometimiento obligatorio en conflictos colectivos de trabajo.

Concepto Doctrinal. *“Es una forma de resolver conflictos entre dos o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial, el mediador. No son jueces ni árbitros, no imponen soluciones ni opinan sobre quien tiene la verdad, lo que buscan es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo por medio de unos sencillos pasos en los que, si las partes colaboran, es posible llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos. ... Es*

²⁸ Eduardo Zurita, Conceptos de mediación, (Moore 1986), <http://www.derechoecuador.com>

voluntaria, es confidencial, y está basada en el diálogo".²⁹ Sabemos que rige el concepto legal de la Ley de Arbitraje y Mediación, pero es necesario profundizar auxiliados de más acepciones para entender al máximo su definición y características, propias de la mediación; como vemos, siempre se busca que todos ganen, asegura la confidencialidad y nuevamente propende a la cultura del diálogo; como dice Zulema Wilde y Luis Gaibrois que la mediación es: *"una negociación expandida, una negociación asistida o dirigida, es decir, es una técnica de solución alternativa de conflictos gestada por un tercero imparcial, denominado mediador"*³⁰. Vemos entonces que la Mediación viene a ser un tipo de negociación, un Acta con fuerza de sentencia de última instancia que le da un valor único a la resolución de controversias o los conflictos por este medio alternativo.

Concepto Institucional. En un procedimiento de mediación dentro de un conflicto laboral, el mediador es un tercero neutral, el mediador, ayuda a las partes a solucionar su controversia de manera mutuamente satisfactoria. Cualquier acuerdo se formaliza en un contrato.³¹

Concepto Académico. *"Intervención. Participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento real o intentado, en una controversia, conflicto o lucha"*.³²

Vemos que el concepto, se lo toma en forma general a una intercesión entre las partes, para servirles en este caso a un fin, de resolver su litigio, y más aún como nos afirma de controlarlo y manejarlo.

Concepto Político. *"Es una de las formas de solución pacífica de las controversias internacionales. Está consagrada en la Carta de las Naciones Unidas"*³³. En este caso, el autor nos enfoca un criterio general de ser una solución pacífica a los conflictos, y nos encamina al tema internacional que al final lo analizaremos brevemente.

²⁹ Eduardo Zurita, Conceptos de mediación, www.educastur.princast.es/proyectos/mediación/mediación.html. 16-II-2008

³⁰ Eduardo Zurita, Conceptos de mediación, www.serpaj.org.ec/es/book/export/html/264

³¹ Eduardo Zurita, Conceptos de mediación, www.wipo.inf/amc/es/mediación/princial-steps.html. 16-II-2008

³² CABANELLAS, Guillermo – Diccionario Jurídico Elemental – (Ed. Heliasta S.R.L), Argentina 1979.

³³ BORJA, Rodrigo – Enciclopedia Política - (Fondo de Cultura Económica) 3ra. Ed. México 2002.

CULTURA JURIDICA DEL TRABAJO.- TRATADISTAS

Miguel Reale con su teoría dice que es un producto cultural, porque es una forma de comportamiento que, en los planos material y espiritual, el hombre desarrolla sobre la base de la naturaleza para modificarla y modificarse a sí mismo.

Para los escolásticos, la actividad laboral tiene una doble finalidad Perfectio Operis (perfección de la obra), y Perfectio Operantis (la perfección del obrero). El trabajo no solo perfecciona la obra sino que perfecciona al hombre que o realiza; en sí el trabajo es en consecuencia: Autoexpresión y Autocreación del hombre.

Para Marx el trabajo en primer término, es la teoría de proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que este realiza regula y controla mediante su propia acción con la materia de la naturaleza.

El trabajo es la Autoexpresión de las fuerzas naturales Biológicas, afectivas, sensitivas, intelectivas y volitivas del hombre; es la prolongación y extensión del ser humano a través de sus mecanismos fisiológicos y resortes psicológicos, para modificar su relación con la naturaleza; es la influencia de lo corporal y mental del ser humano sobre la naturaleza para transformarla.

Para Hegel el trabajo no es solo Autoexpresión sino Auto creación del hombre. El trabajo no solo es la exteriorización de las energías del ser humano, sino que es desarrollo y perfeccionamiento de la propia naturaleza **“El hombre trabaja creando y, al mismo tiempo, se crea trabajando”**.

Dice Marx que el hombre pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos, la cabeza, las piernas y las manos, para de este modo proporcionarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de este modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma; transforma su propia naturaleza desarrollando las potencias que están en él. El obrero no se limita a hacer cambiar de forma la materia que le brinda la naturaleza, sino que al mismo tiempo realiza con ella su fin.

Aristóteles dice que el hombre es una mezcla de acto y potencia: acto porque no es una posibilidad de hombre puesto porque ya existe, pero es potencia porque es una suma de energías creadoras “Biológicas, afectivas, sensitivas, intelectivas volitivas”.

El hombre es un ente en proceso, es y, al mismo tiempo se está haciendo. Es en cuanto acto por que existe, y se está haciendo en cuanto potencia como suma de energía creadora.

El trabajo es la condición básica y fundamental de toda vida humana y lo es en tal grado que, hasta cierto punto podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre. Ciertamente podemos decir desde este punto de vista o perspectiva, que el trabajo es un producto cultural, porque es una obra de actividad, que en los planos material y espiritual, el hombre desarrolla sobre la base de la naturaleza para modificarla y modificarla así mismo.

En mi investigación he logrado alcanzar un sin número de teorías fantásticas que en sí, tratan de mejorar el manejo de los conflictos colectivos laborales, teorías que ayudan al funcionamiento y mejoramiento de criterios de nuestro ámbito social, económico y político, Nos enfocamos en el tema principal: “LA MEDIACION Y SU CORRECTA APLICACIÓN EN LOS PROCESOS COLECTIVOS LABORALES EN EL ECUADOR”, en sí, tratar de lograr ese fin, que no quede en el aire, tratar de crear un mecanismo amplio que sirvan a futuro, tratar de que aparte de den normativas, que favorecen a los trabajadores y empleadores, que se cumplan. Una teoría interesante que pude encontrar es la de Eugenio Pérez Botija, que en su estudio del Derecho Colectivo del Trabajo, nos indica que existe un sistema para la resolución de conflictos y llegar a una conciliación, en sí, un método para poder evitar las huelgas o tratar en lo posible de acortarlas.

Francisco Walker Linares señala que “Al obrar de esta manera, la sociedad hace obra no sólo de progreso, sino de propia conservación, pues la fuerza y valor de las colectividades se encuentran en la suma de fuerzas y del valor de las familias y de los individuos que la componen. El objetivo de la colectividad debe ser el establecimiento de la justicia y por consiguiente, en sus soluciones debe predominar el criterio moral sobre el de utilidad económica; los intereses individuales deberán subordinarse a los intereses sociales, y si bien los derechos del individuo deben ser respetados, en los casos en que ellos se encuentran en pugna con los derechos colectivos, éstos deberán predominar sobre aquellos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Métodos de la investigación.

Mi investigación con referencia al tema fundamental, que es: MEDIACION LABORAL, es de modalidad cuali-cuantitativa con predominio cualitativo, el tipo de investigación es descriptiva por cuanto analiza el fenómeno jurídico, sus manifestaciones y componentes que se presentan en nuestra sociedad, tratar de alcanzar de resolver las inquietudes e incógnitas que se encuentran en mi proyecto y darle un adecuado análisis e información del mismo. La metodología investigativa integra métodos, técnicas e instrumentos para aplicarlos en el proceso de investigación y lograr los objetivos propuestos. Se utilizará los siguientes métodos teóricos: histórico lógico, para describir la evolución histórica del problema de investigación. Además se aplicará los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo y de modelación. La selección de los métodos y técnicas permitirá la aplicación de los instrumentos, la interpretación de resultados y la viabilidad del camino hacia la propuesta de la investigación del tema.

3.2 Población y muestra.

UNIDADES DE OBSERVACIÓN:	POBLACIÓN	MUESTRA
Criterios u opiniones fundamentadas	Criterio de 10 dirigentes sindicales	Consulta de 10 miembros de gremios sindicales
Criterios u opiniones fundamentadas	Criterio de 10 abogados del libre ejercicio	Consulta de bases legales, jurisprudencia y casos prácticos
Criterios u opiniones fundamentadas	Criterio de 10 abogados del Ministerio de Relaciones Laborales	Consulta de legislación y Casos de ejecución de la mediación en conflictos colectivos

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Todo tipo de información obtenida en mi investigación, referente a la MEDIACIÓN COMO MÉTODO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, para poder analizarla y a su vez, poder alcanzar o logra el fin, se las propusieron de la siguiente forma:

TECNICAS DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL.-

- ❖ Análisis de doctrinas, con respecto al tema en referencia y la consulta de especialistas.
- ❖ Investigación de documentos legales, y normativas referentes al tema.
- ❖ Análisis de criterios y consultas de casos que tratan de la Mediación Laboral.

TECNICAS DE OBSERVACIÓN DE CAMPO.-

- ❖ Cuestionario para la entrevista que se realizo con funcionarios públicos, autoridades de trabajo y abogados dedicados al área laboral.
- ❖ Cuestionario que se realizo a miembros sindicales o dirigentes sindicales.
- ❖ Cuestionario que se realizo a abogados (as) que laboran en el libre ejercicio.
- ❖ Encuesta realizada a autoridades de trabajo con respecto a la Mediación.
- ❖ Informes e investigaciones.

En el presente tema de investigación se manifiesta que su campo de estudio y aplicación se realiza en el Ministerio de Relaciones Laborales, que es el lugar donde se tramita cualquier tipo de inquietud o controversia que se presenta por lo laboral, siendo el lugar donde se presentan a diario conflictos laborales colectivos. Siendo de suma importancia e interés los criterios que se impartan de ese centro laboral, se podrá logra un análisis claro, preciso y contundente sobre este medio de solución de conflictos, que investigare y analizare más adelante.

3.4 Recursos: Fuentes, cronogramas y presupuesto para la recolección de datos.

En la etapa de he logrado obtener, por medio de la respectiva investigación, indicare un cronograma claro de cada punto que realizare, a la obtención de información primordial de mi tesis.

- PUNTO UNO: Toda la recopilación de información de estudio, previo análisis de las doctrinas e investigar antecedentes históricos.
- PUNTO DOS: Análisis de las doctrinas adquiridas, previo se realizara la selección del material investigativo.
- PUNTO TRES: Consulta de casos prácticos de procesos Colectivos de Trabajo tramitados en el Ministerio de Relaciones Laborales, antes Ministerio de Trabajo y Empleo de abusos en la ejecución de conflictos colectivos y de resolución de la misma.
- PUNTO CUATRO: Elaboración del proyecto de investigación, la identificación del problema, su formulación, sus consecuencias; análisis

jurídico, situación actual del problema, establecimiento de objetivos, justificación, hipótesis del proyecto, variables.

- PUNTO CINCO: Elaboración del Marco Teórico, antecedentes referenciales que sirvan en la investigación, selección de teorías válidas, tomar muy en cuenta el marco legal, un gran punto de referencia para la investigación.
- PUNTO SEIS: Indicar la Metodología que se va a utilizar para el trabajo de investigación, Esquema de actividades y tiempo de ejecución de la misma, un esquema administrativo de la investigación en general.
- PUNTO SIETE: Presentación de la propuesta, justificando la misma, hipótesis, objetivos específicos, el impacto que ocasiono y con las conclusiones demostrar que por medio de la investigación se pudo alcanzar un beneficio.

CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES.-

En mi investigación se utilizara para una mejor organización, un cronograma de actividades (Anexo), que se realizara desde el mes de Enero, hasta el mes de Diciembre, del presente año 2014.

PRESUPUESTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.-

En el presente proyecto de investigación, el presupuesto que se utilizo se encuentra distribuido de la siguiente forma:

DETALLE:	COSTO:
1. Investigación, recopilación de datos, estadísticas.	\$ 200.00
2. Libros referentes a la materia de investigación.	\$ 225.00
3. Utensilios o materiales para la investigación.	\$ 100.00
4. Análisis comparativos de la investigación.	\$ 100.00
5. Varios.	\$ 300.00
6. Imprevistos, último momento.	\$ 80.00
TOTAL:	\$ 1005.00

3.5 Tratamiento a la información-procesamiento y análisis.

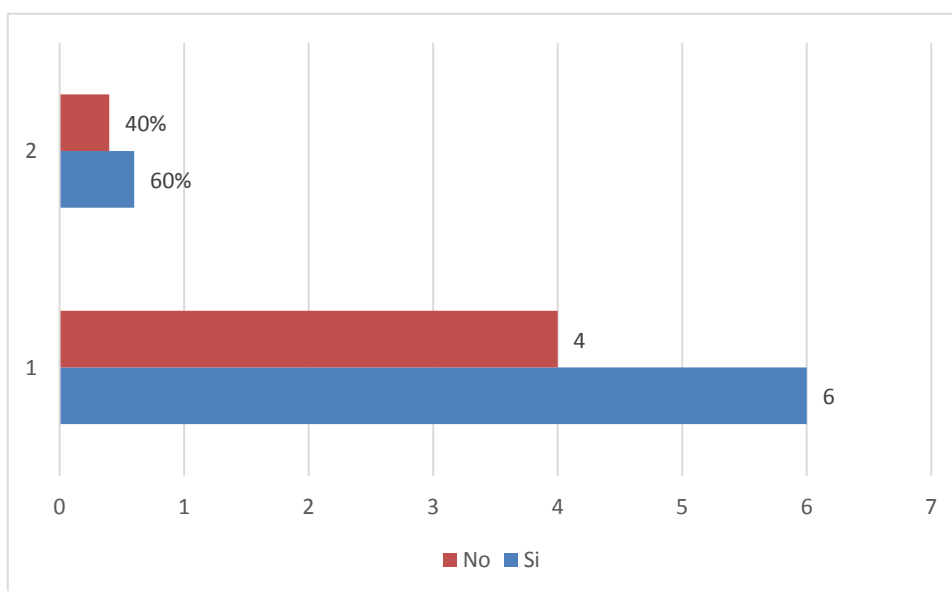
1.- INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS SOBRE LA MEDIACIÓN Y SU CORRECTA APLICACIÓN EN LOS PROCESOS COLECTIVOS LABORALES EN EL ECUADOR.

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES-DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO.

¿Cree usted que en el Ecuador se utiliza la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 1

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

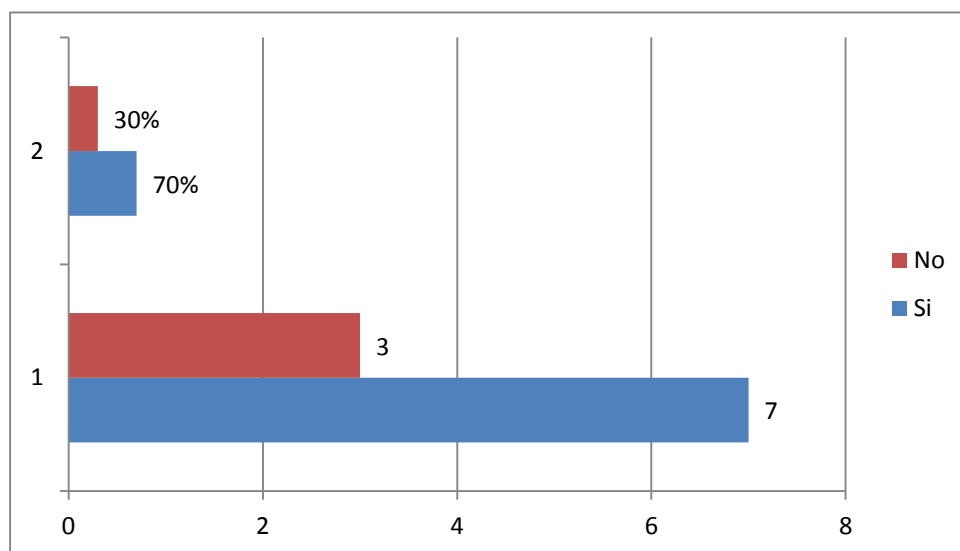
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla que el 60% de las personas encuestadas opinaron que si se utiliza la mediación para la solución de conflictos, a diferencia que el 40% de las personas encuestadas consideran que no se utiliza la mediación para la solución de conflictos por desconocimiento de la misma.

En conclusión se puede observar, de las 10 personas encuestadas, se puede determinar que actualmente en nuestro Ecuador, se está tratando de difundir este medio alternativo de solución de conflictos, pero la realidad es que todavía existe un desconocimiento claro de este tema, manifestando que no existen garantías que protejan a las partes, sabiendo que la constitución lo ampara.

¿Cree usted que los empleadores y los trabajadores utilizan la mediación como método para resolver sus conflictos?

TABLA 2

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

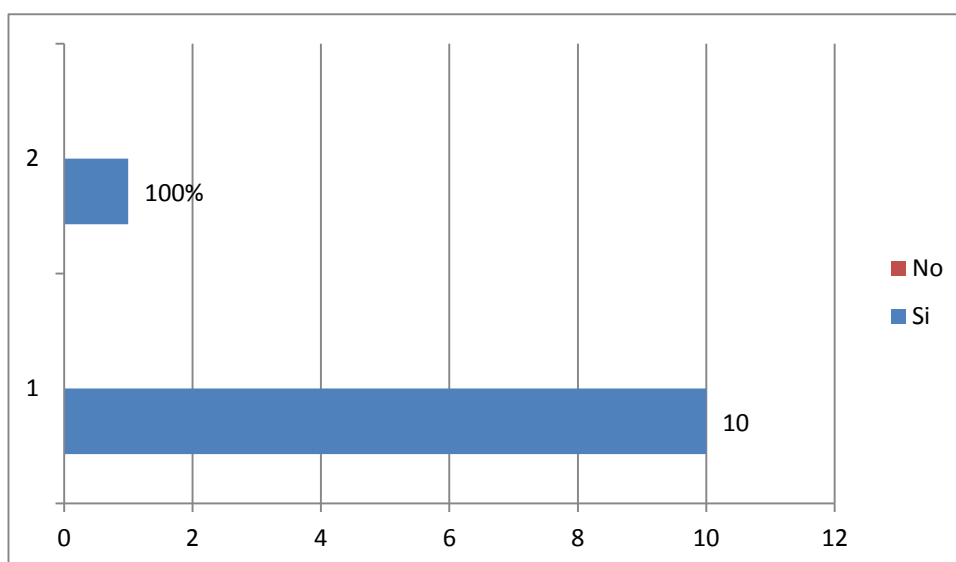
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla, que el 70% de las personas encuestadas opinaron que los empleadores y los trabajadores si utilizan la mediación como método para resolver sus conflictos, a diferencia que el 30% de las personas encuestadas consideran que no se utiliza la mediación para resolver sus conflictos, ya que las partes velan por sus intereses y no ceden, prefieren un procedimiento más largo.

En conclusión se puede observar, que de las 10 personas encuestadas, solo tres personas opinaron que no existe la predisposición por las partes, en colaborar o ceder dentro de un proceso llamado mediación, teniendo en cuenta, que este medio alternativo de solución de conflictos, es la opción más pacífica e idónea para llegar a un acuerdo justo y eficaz.

¿Cree que se debe implementar un mecanismo para difundir a la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 3

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

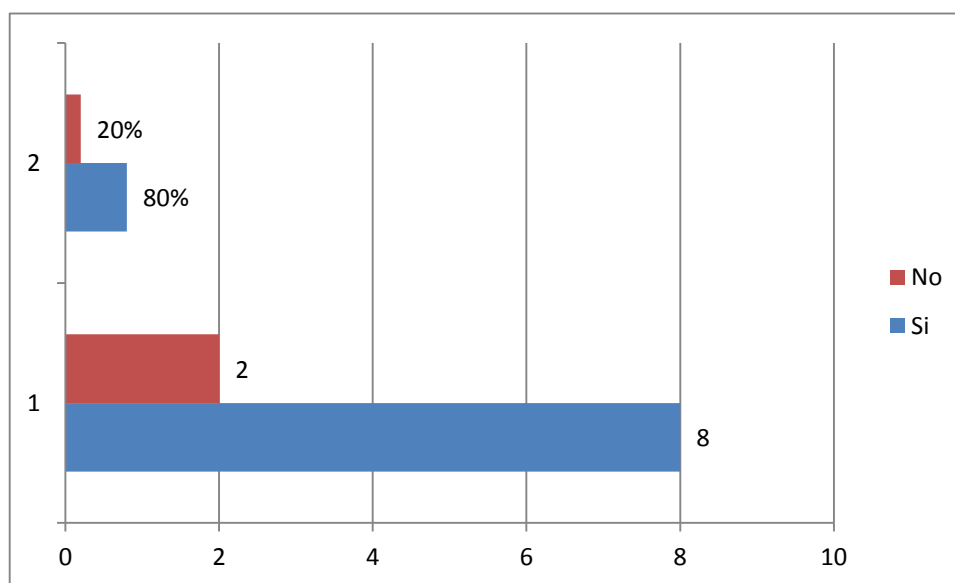
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas consideran que se debe implementar o aplicar un mecanismo para difundir a la mediación como método de solución de conflictos.

En conclusión se puede observar, que de las 10 personas encuestadas, todos manifestaron que debe implementar un mecanismo, para dar a conocer a la mediación, refiriéndose que siempre quieren ir a la litis, dándole a conocer que es un medio más ligero para resolver sus conflictos.

¿Conoce usted sobre conflictos que se hayan resuelto utilizando la mediación?

TABLA 4

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

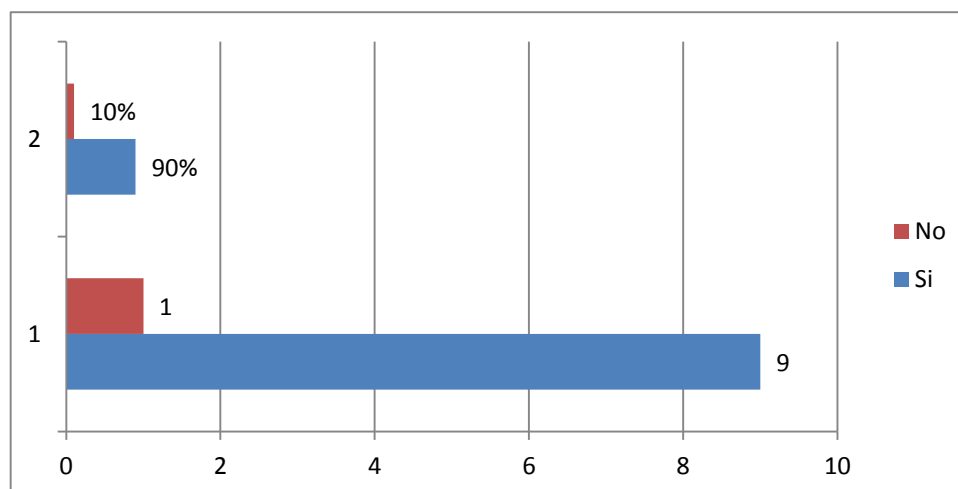
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 80% de las personas encuestadas conocen sobre conflictos que se hayan resuelto utilizando la mediación, el 20% de los encuestados manifestaron que no, porque no existe antecedente o porque cada persona reclama lo que cree y no lograr resolver nada.

En conclusión se puede observar, que de las 8 personas encuestadas, todos manifestaron que si tienen conocimiento de conflictos que se hayan resuelto por la mediación, que se ha logrado llegar a un acuerdo y solucionado tales controversias que suelen presentarse, es un mecanismo más práctico, pero a criterio personal, dan a entender que se puede resolver, cuando las partes estén de acuerdo, a diferencia cuando no tienen conocimientos claros y precisos sobre este medio de solución de conflictos. Cada cual reclama lo que cree y cada uno permite lo que ellos piensan que es justo, y la otra parte lógicamente, quiere mantener lo suyo. No hay ni dialogo, ni fundamentos de acuerdos.

¿Sabe usted, cuales son los beneficios de la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 5

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

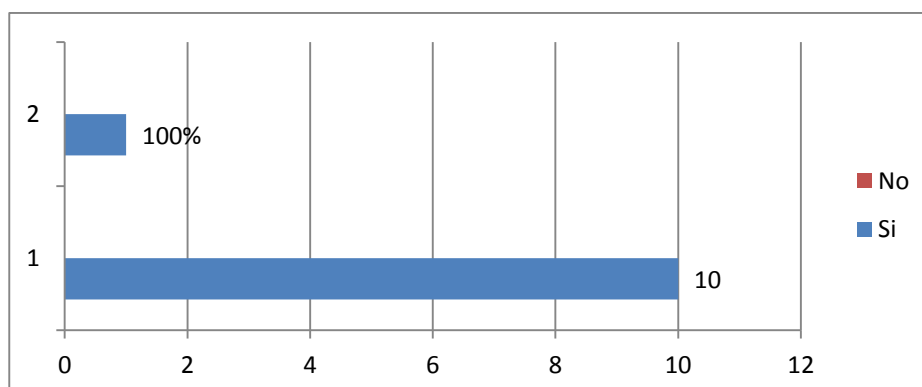
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 90% de las personas encuestadas conocen sobre los beneficios de la mediación como método de solución de conflictos, el 10% de los encuestados manifestaron que no, porque no existe información adecuada o mejor planteada sobre la mediación.

En conclusión se puede observar, que de las 9 personas encuestadas, todos manifestaron que si tienen conocimiento de los beneficios de la mediación como método de solución de conflictos, que a su vez evitan procesos largos, evitan el congestionamiento en los juzgados, ahorro de tiempo, pero observando lo recaudado en las encuestas, se da a entender que ellos tienen capacitaciones de este recurso, lógicamente, pertenecen al Ministerio de Relaciones Laborales, les dan charlas, pero la incógnita se manifiesta más en mi investigación..... ¿Y los afectados?, los que deben tener más conocimiento de este medio, no lo tienen a cabalidad, de 1 persona manifestando que no hay una información adecuada o explícita de los beneficios de la mediación.

¿Cree usted, que en los conflictos que se presentan, entre los trabajadores y los empleadores estos deban informarse sobre las bondades que nos da la mediación para resolver sus conflictos?

TABLA 6

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

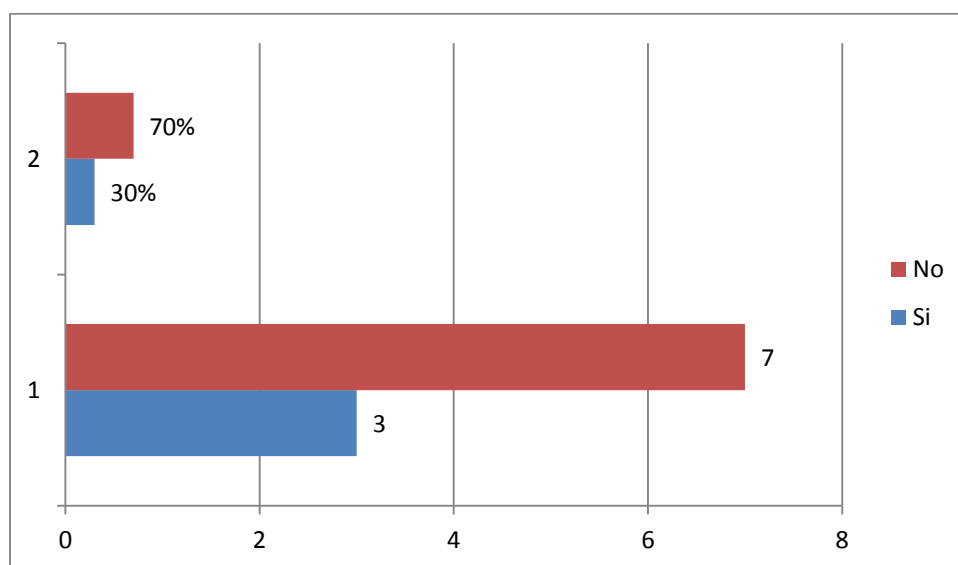
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas, creen que, en los conflictos que se presentan entre los trabajadores y los empleadores, estos deban informarse sobre las bondades de la mediación.

En conclusión se puede observar, que de las 10 personas encuestadas, todos manifestaron el si absoluto, para poder evitar gastos administrativos y obtener una mayor celeridad por este medio de solución de conflictos y que sea de una manera pacífica.

¿Considera usted que el procedimiento establecido en el código de trabajo, para la aplicación de la mediación en solución de conflictos es adecuado?

TABLA 7

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

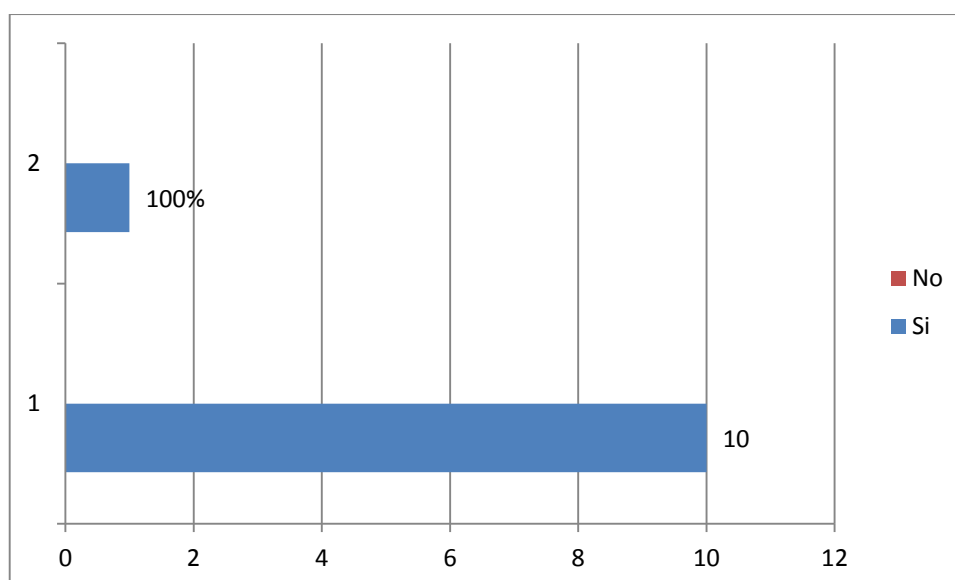
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 70% de las personas encuestadas, consideran que el procedimiento establecido en el código de trabajo, sobre la aplicación de la mediación en soluciones de conflictos no es el adecuado, con diferencia del 30% que indicaron que si es el idóneo.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, indican que no se encuentra bien establecido en el código de trabajo la mediación como método de solución de conflictos, motivos que, no es explicito en algunas situaciones en la actualidad, no se encuentra determinado y no es específico. No existe un procedimiento objetivo, optimo y el desconocimiento que tienen ambas partes, tanto empleador o trabajador, no se logra agilizar el proceso de la mediación.

¿Considera que la mediación laboral es un buen método de solución de conflictos?

TABLA 8

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

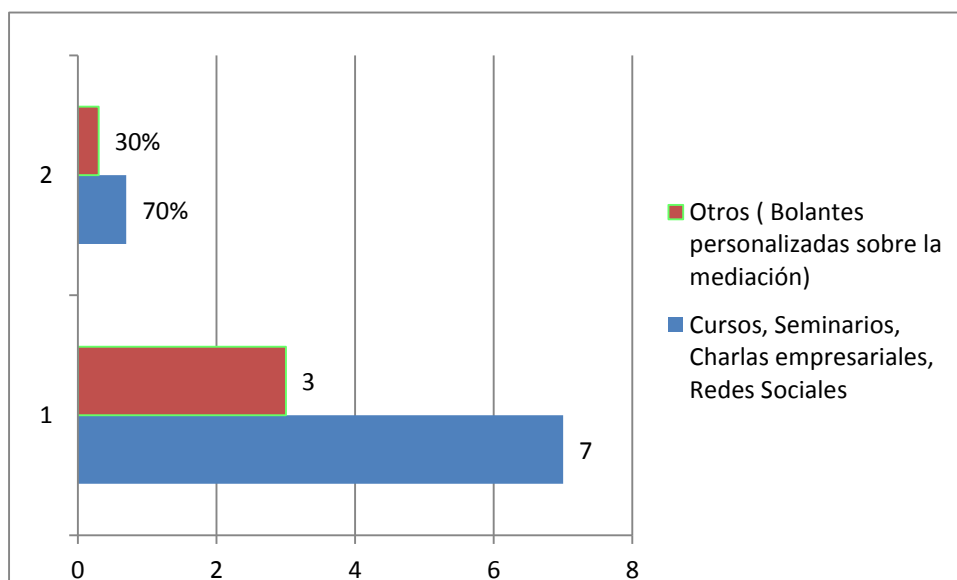
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas, consideran que la mediación es un buen método de solución de conflictos.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, indican que la mediación es un método ágil, evitan procesos largos, ayuda mutua y acuerdo de las partes, obteniendo la armonía entre las partes.

¿Cuál cree usted que serian los mecanismos de difusión de la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 9

Opciones a Contestar	Respuestas de Números de Personas	Porcentaje
Cursos, Seminarios, Charlas empresariales, Redes Sociales	7	70%
Otros (Volantes personalizadas sobre la mediación)	3	30%
Total de Personas Encuestadas	10	100%



FUENTE: MRL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, de las 10 personas encuestadas, se puede verificar en la tabla, que 7 de las personas encuestadas, consideran a los cursos y seminarios como mecanismos de difusión de la mediación como método de solución de conflictos, tanto las charlas empresariales como la difusión directa en las redes sociales.

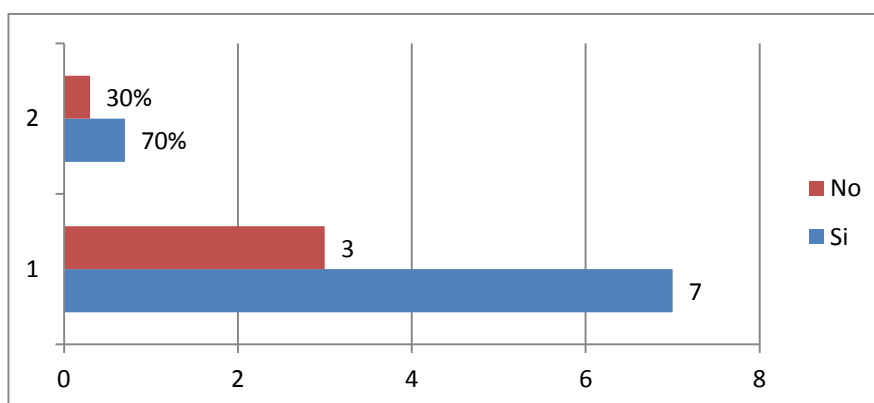
Debo indicar, en la encuesta realizada son a 10 personas del Ministerio de Relaciones Laborales, manifestándome que ellos creen que sería los medios adecuados para dar a conocer este medio de solución de conflictos, deberían ser por: CURSOS Y SEMINARIOS, PROMOCION EN CHARLAS EMPRESARIALES, REDES SOCIALES, OTROS que serían las volantes informativas sobre mediación como método de solución de conflictos.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, dan su punto de vista de cómo se debería dar a conocer la mediación como método de solución de conflictos, existen puntos en particular.

¿En la actualidad, cree que la mediación ha servido para resolver conflictos colectivos en el Ecuador?

TABLA 10

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%



FUENTE: MRL
ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que 7 de las personas encuestadas, creen que la mediación ha servido para resolver conflictos colectivos en el Ecuador, 3 de las personas encuestadas piensan lo contrario.

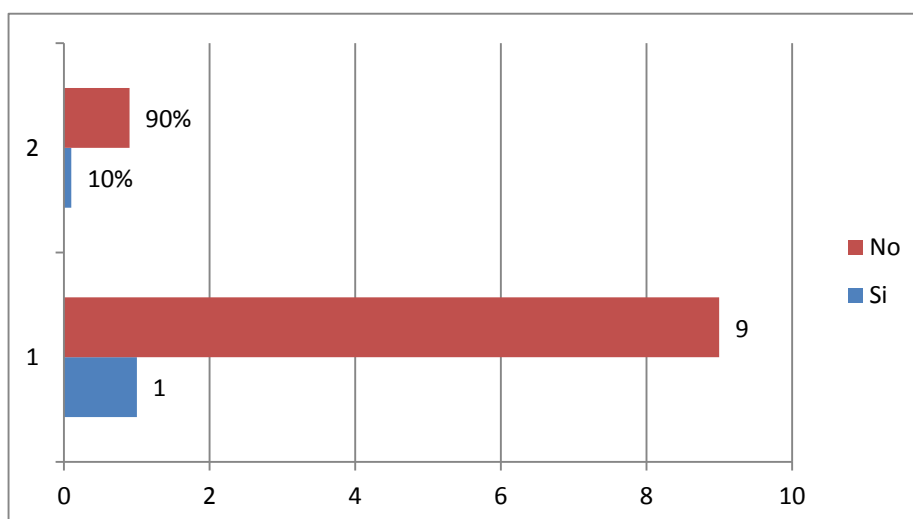
En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, dan su punto importante que si sirve para resolver conflictos colectivos, aunque no es conocido en su totalidad. Debería propagarse más este medio como es la mediación, no la conocen, no tienen una idea clara. De las tres indican que no, por motivos de falta de cultura de este medio, no se propaga o no se conoce.

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS QUE EJERCEN LA PROFESION DENTRO DEL LIBRE EJERCICIO:

¿Cree usted que en el Ecuador se utiliza la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 11

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	1	10%
No	9	90%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO
ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

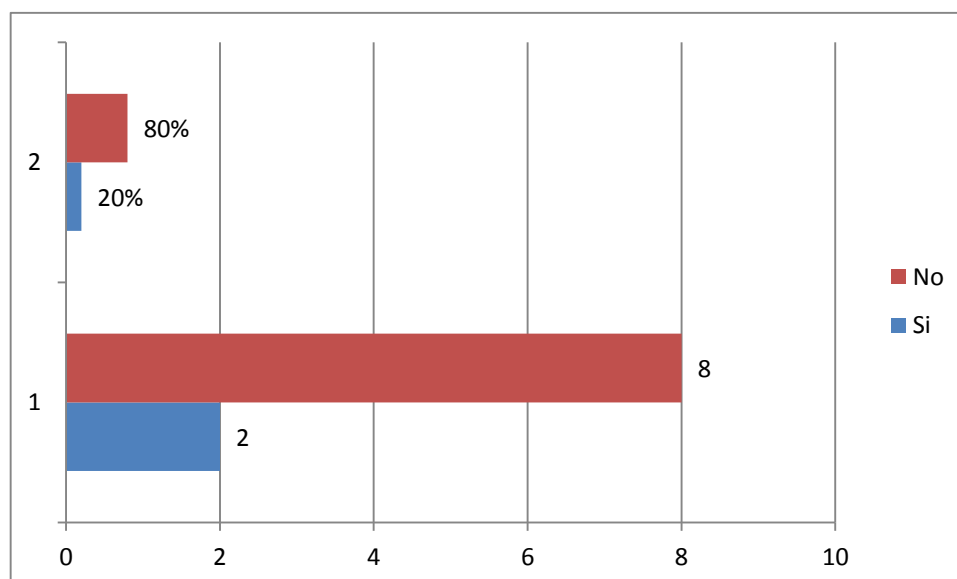
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla que el 90% de los encuestados manifestaron que no se utiliza a la mediación como método de solución de conflictos, por falta de desconocimiento, falta cultural de este mecanismo de ayuda, el 10% indicó que sí.

En conclusiones se puede ver, que la mediación no se implementa adecuadamente, o por falta de desconocimiento, a criterio personal, en nuestro país se utilizan más los procesos largos, que no se resuelven con agilidad. Las personas en su mayoría desconocen este medio alternativo.

¿Cree usted que los empleadores y los trabajadores utilizan la mediación como método para resolver sus conflictos?

TABLA 12

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

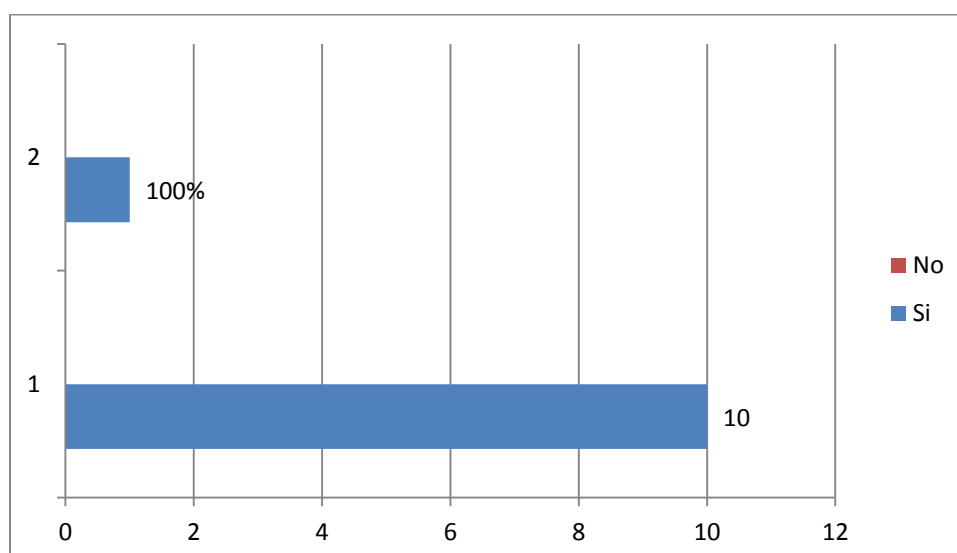
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla, que el 80% indica que no lo utilizan, porque existe una gran falta de voluntad de las partes, hacen que la mediación sea un mito, en el medio laboral. Al presentar un pliego de peticiones claro, directo y determinando cada punto se manifiesta que existen disputas entre las partes laborales, pocos acceden a llegar a un acuerdo, la mayoría no y siguen un proceso.

En conclusión se puede observar, que no existe cultura sobre la mediación, podría pensar que si la conocen es solo de nombre, o la toman como una simple fase, sin llegar a acuerdos armónicos.

¿Cree que se debe implementar un mecanismo para difundir a la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 13

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

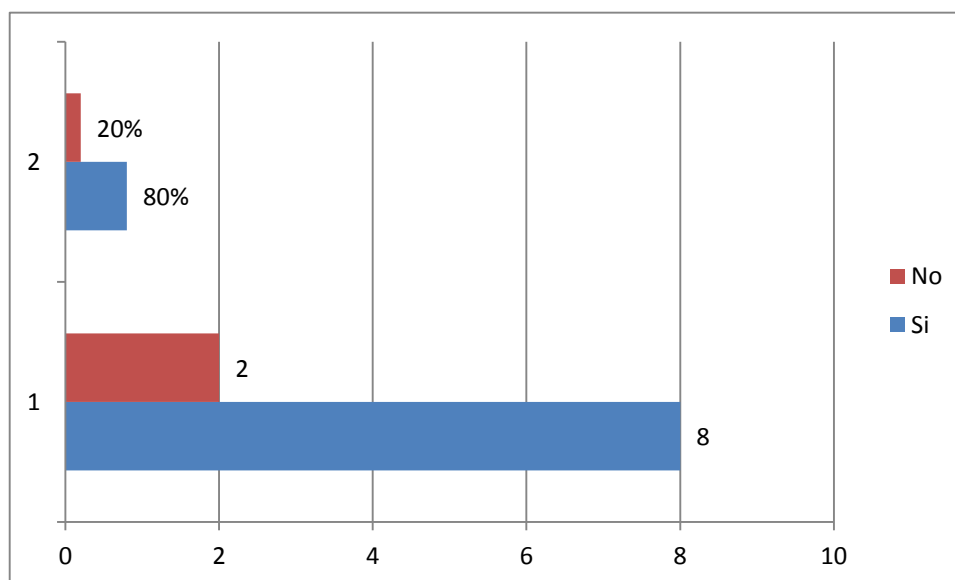
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas consideran que si se debe implementar o aplicar un mecanismo para difundir a la mediación como método de solución de conflictos.

En conclusión se puede observar, que de las 10 personas encuestadas, todos manifestaron que debe implementar un mecanismo, para dar a conocer a la mediación, evitaría que los conflictos se judicialicen, poder agilizar y solucionar cualquier inconveniente.

¿Conoce usted sobre conflictos que se hayan resuelto utilizando la mediación?

TABLA 14

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

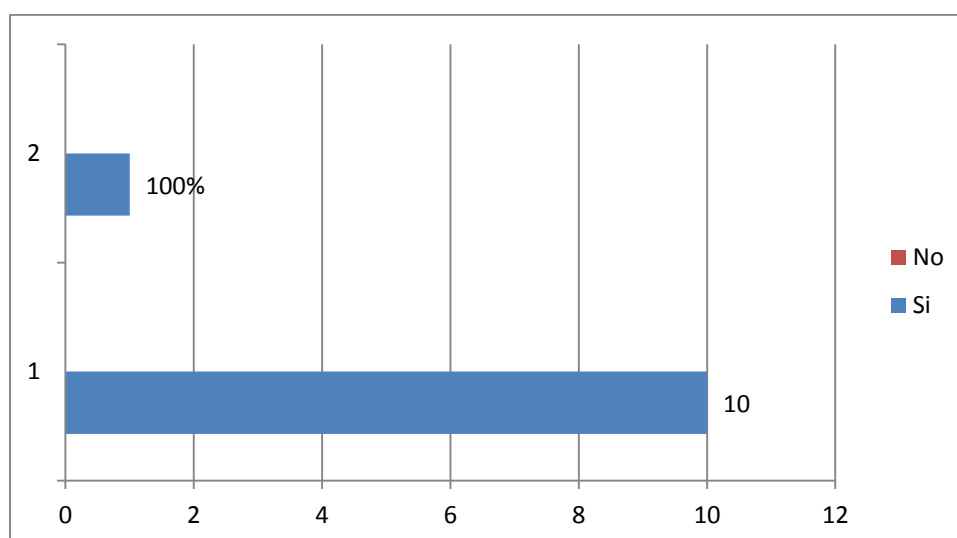
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 80% de las personas encuestadas conocen sobre conflictos que se hayan resuelto utilizando la mediación, el 20% de los encuestados manifestaron que no, porque no existe antecedente o porque cada persona reclama lo que cree y no lograr resolver nada.

En conclusión se puede observar, que de las 8 personas encuestadas, todos manifestaron que si tienen conocimiento de conflictos que se hayan resuelto por la mediación, que se ha logrado llegar a un acuerdo y solucionado tales controversias que suelen presentarse, es un mecanismo más práctico, pero a criterio personal, dan a entender que se puede resolver, cuando las partes estén de acuerdo, a diferencia cuando no tienen conocimientos claros y precisos sobre este medio de solución de conflictos. Cada cual reclama lo que cree y cada uno permite lo que ellos piensan que es justo, y la otra parte lógicamente, quiere mantener lo suyo. No hay ni dialogo, ni fundamentos de acuerdos.

¿Sabe usted, cuales son los beneficios de la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 15

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO
ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

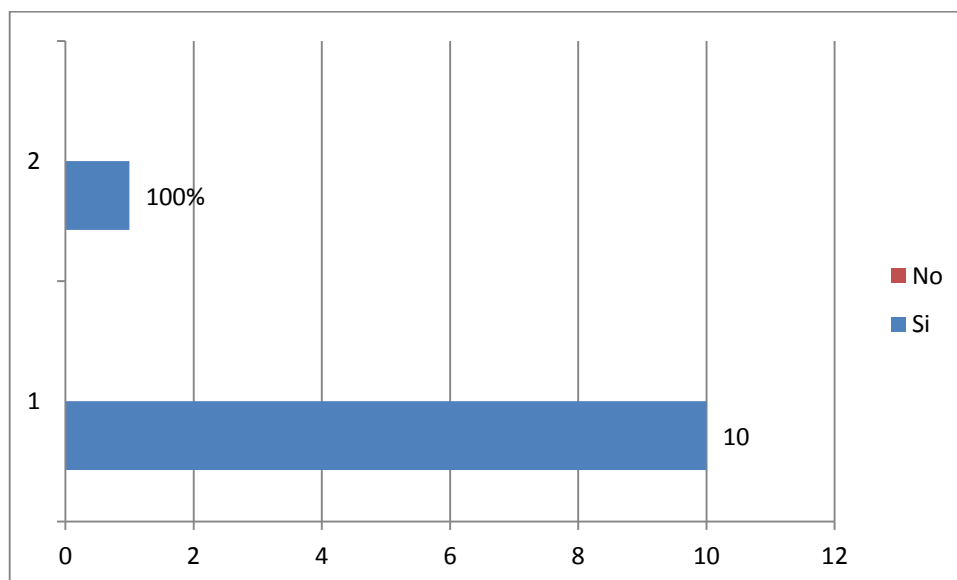
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 100% tiene conocimiento de los beneficios que brinda la mediación como método de solución de conflictos.

A criterio personal, la mediación es un mecanismo ágil, directo y sofisticado, que se debe manejar de una manera más clara, sin tener desconocimientos de ningún aspecto sobre este medio alternativo de solución de conflictos, dar a conocer más a la sociedad, como a los ministerios de cómo manejarlo, como usarlo y como aplicarlo para el beneficio de todos.

¿Cree usted, que en los conflictos que se presentan, entre los trabajadores y los empleadores estos deban informarse sobre las bondades que nos da la mediación para resolver sus conflictos?

TABLA 16

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

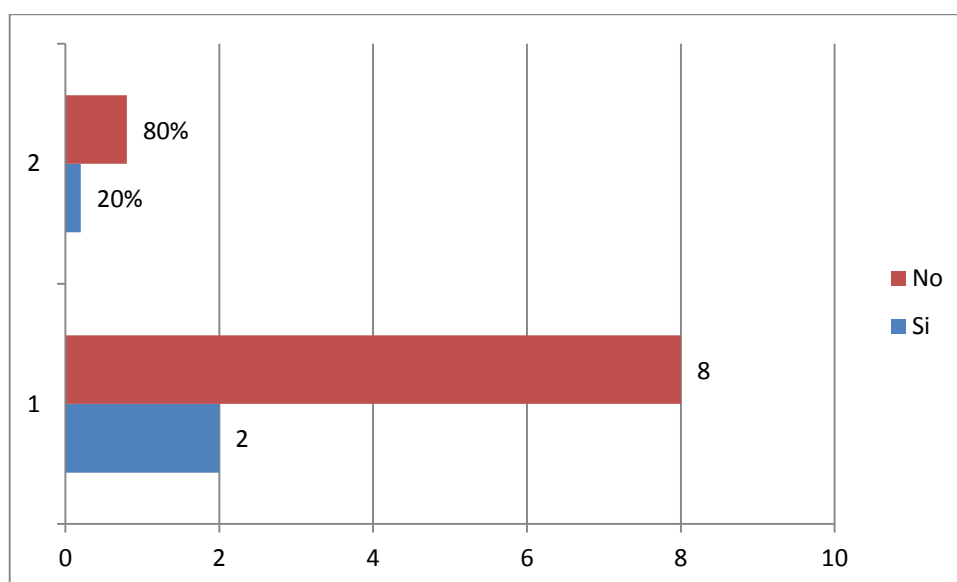
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas, creen que, en los conflictos que se presentan entre los trabajadores y los empleadores, estos deban informarse sobre las bondades de la mediación.

En conclusión se puede observar, que de las 10 personas encuestadas, todos manifestaron el sí. A criterio personal se puede ver que ciertas partes si tienen el conocimiento de estas bondades que brinda la mediación, pero no la quieren difundir. Se debe evitar eso, la sociedad en general debe conocer y aplicar este medio.

¿Considera usted que el procedimiento establecido en el código de trabajo, para la aplicación de la mediación en solución de conflictos es adecuado?

TABLA 17

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

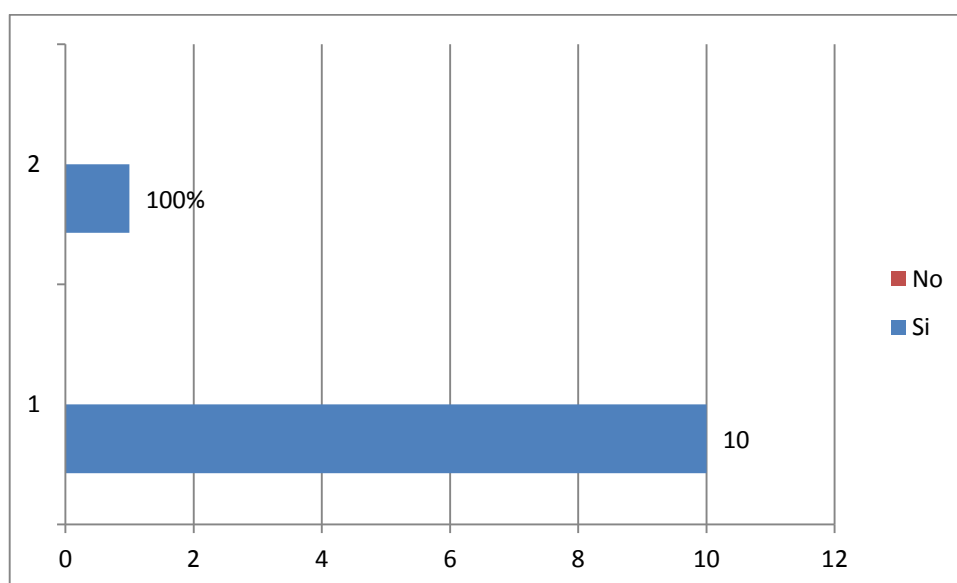
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 80% de las personas no ven adecuado el procedimiento del código de trabajo en la aplicación de la mediación.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, indican que no se encuentra bien establecida en el código de trabajo la mediación como método de solución de conflictos, motivos que no se encuentra explicito.

¿Considera que la mediación laboral es un buen método de solución de conflictos?

TABLA 18

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

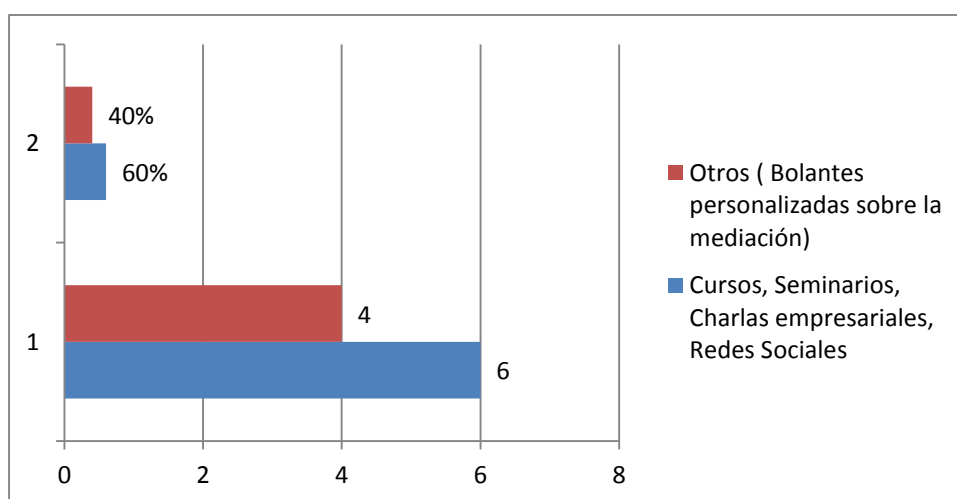
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas, consideran que la mediación es un buen método de solución de conflictos.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, indican que la mediación es un método ágil, evitan procesos largos, ayuda mutua y acuerdo de las partes, pero debe existir más difusión de este medio de solución de conflictos.

¿Cuál cree usted que serian los mecanismos de difusión de la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 19

Opciones a Contestar	Respuestas de Números de Personas	Porcentaje
Cursos, Seminarios, Charlas empresariales, Redes Sociales	6	60%
Otros (Volantes personalizadas sobre la mediación)	4	40%
Total de Personas Encuestadas	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que 6 de las personas encuestadas, consideran a los cursos y seminarios como mecanismos de difusión de la mediación como método de solución de conflictos, también opinan que se puede realizar la difusión por medio de promoción en charlas empresariales y redes sociales. 4 de las personas les agrado la opción de volantes personalizadas sobre la mediación.

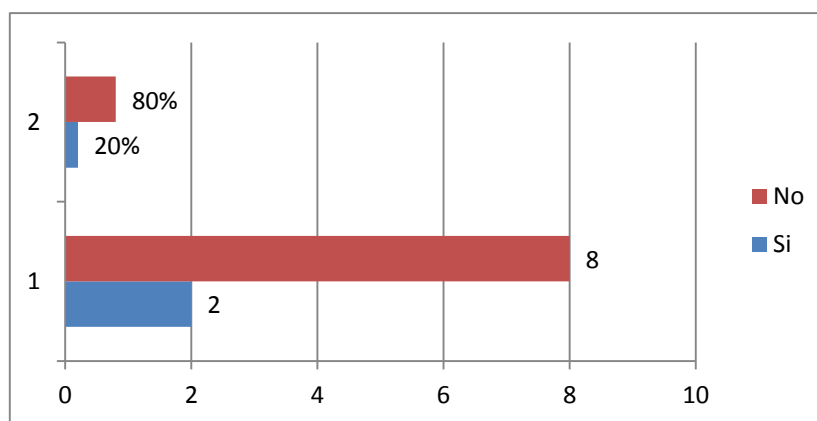
Debo indicar, en la encuesta realizada son a 10 personas que son Abogados que ejercen su profesión bajo el libre ejercicio, manifestándome que ellos creen que seria los medios adecuados para dar a conocer este medio de solución de conflictos, deberían ser por: CURSOS Y SEMINARIOS, PROMOCION EN CHARLAS EMPRESARIALES, REDES SOCIALES, OTROS.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, dan su punto de vista de cómo se debería dar a conocer la mediación como método de solución de conflictos, existieron respuestas en particular, mientras más difusión, mas conocimiento. Se debería aplicar todas, con detalles y puntos de la mediación.

¿En la actualidad, cree que la mediación ha servido para resolver conflictos colectivos en el Ecuador?

TABLA 20

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO
ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que 2 de las personas encuestadas, creen que la mediación ha servido para resolver conflictos colectivos en el Ecuador, 8 de las personas encuestadas piensan lo contrario.

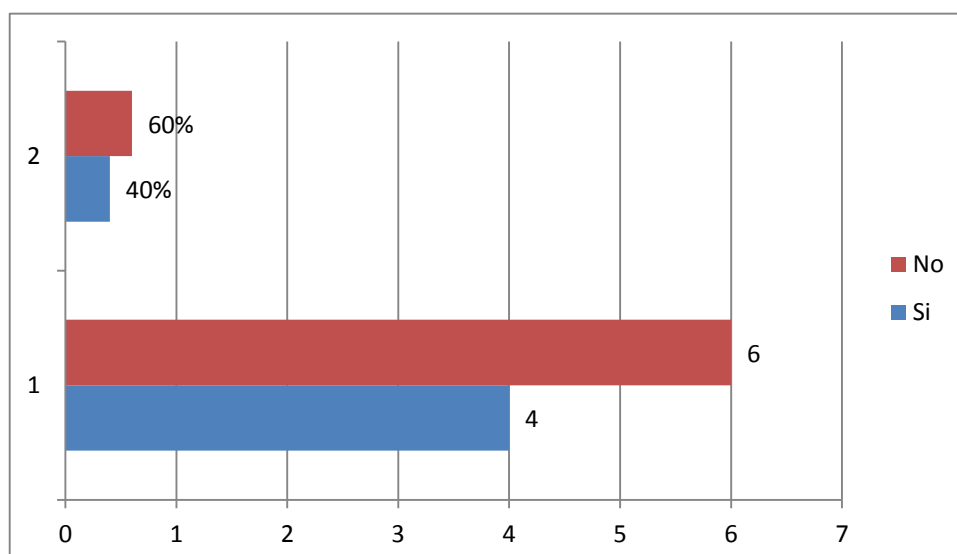
En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, dan su punto importante que no sirve para resolver conflictos colectivos, por motivos antes mencionados **no es conocido en su totalidad**. Debería propagarse más este medio como es la mediación, no la conocen, no tienen una idea clara, falta de cultura de este medio o no propagarlo a todos los medios necesarios para dalo a conocer.

ENCUESTAS REALIZADAS A GREMIOS SINDICALES SOBRE ESTE MEDIO ALTERNATIVO DE SOLUCION DE CONFLICTOS.

¿Cree usted que en el Ecuador se utiliza la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 21

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	4	40%
No	6	60%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL
ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

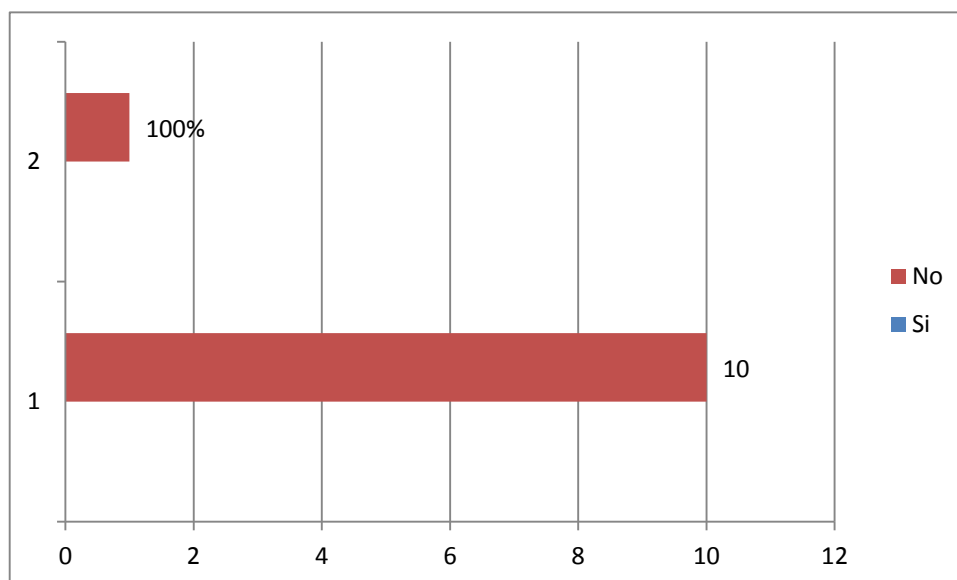
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla que el 60% de los encuestados manifestaron que no se utiliza a la mediación como método de solución de conflictos, por falta de desconocimiento se lo utiliza poco este método de ayuda, el 40% indicó que sí.

En conclusiones se puede ver, que la mediación no se implementa adecuadamente, o por falta de desconocimiento, a criterio personal, en nuestro país se utilizan más los procesos largos, y costosos, que no se resuelven con agilidad, con técnicas que se apegan mas al dialogo, a la charla de las partes afectadas.

¿Cree usted que los empleadores y los trabajadores utilizan la mediación como método para resolver sus conflictos?

TABLA 22

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

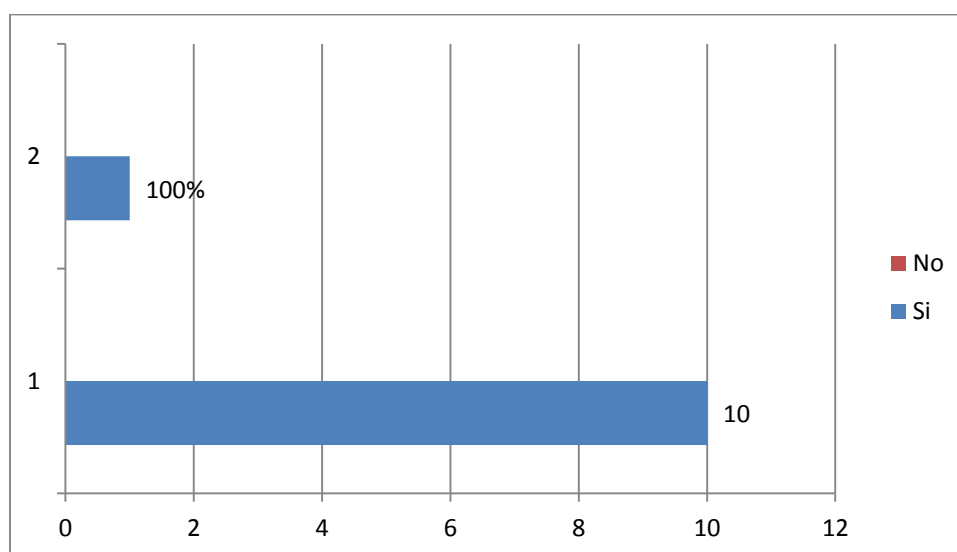
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla, que el 100% indica que no lo utilizan, porque existe un gran desconocimiento por parte del empleador y el trabajador.

En conclusión se puede observar, que no existe cultura sobre la mediación, podría llegar a pensar, que este mecanismo se lo podrá observar en libros, en teorías que han venido evolucionando, pque se encuentra en nuestro medio social, pero que han perdido el interés de saberlo, conocerlo y el interés de promocionarlo como producto. En respuestas de mi encuestas e investigación logre llegar a lo que pensé desde que escogí este tema...
DESCONOCIMIENTO POR AMBAS PARTES, DESCONOCIMIENTO POR UNA DE LAS PARTES Y LA MAL APLICACIÓN DE LA MEDIACION COMO METODO DE SOLUCION DE CONFLICTOS.

¿Cree que se debe implementar un mecanismo para difundir a la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 23

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

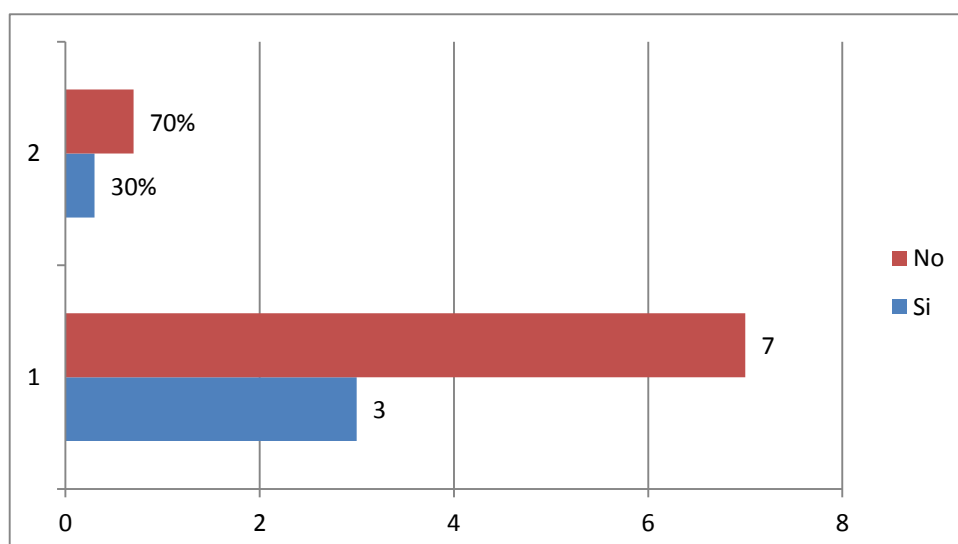
De acuerdo a lo observado se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas consideran que si se debe implementar y aplicar un mecanismo para difundir a la mediación como método de solución de conflictos más rápidos y ágiles.

En conclusión se puede observar, que de las 10 personas encuestadas, todos manifestaron que debe implementar un mecanismo, para dar a conocer a la mediación, evitaría que los conflictos se judicialicen, no alargarlo, sino resolverlos directamente o por un tiempo determinado.

¿Conoce usted sobre conflictos que se hayan resuelto utilizando la mediación?

TABLA 24

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

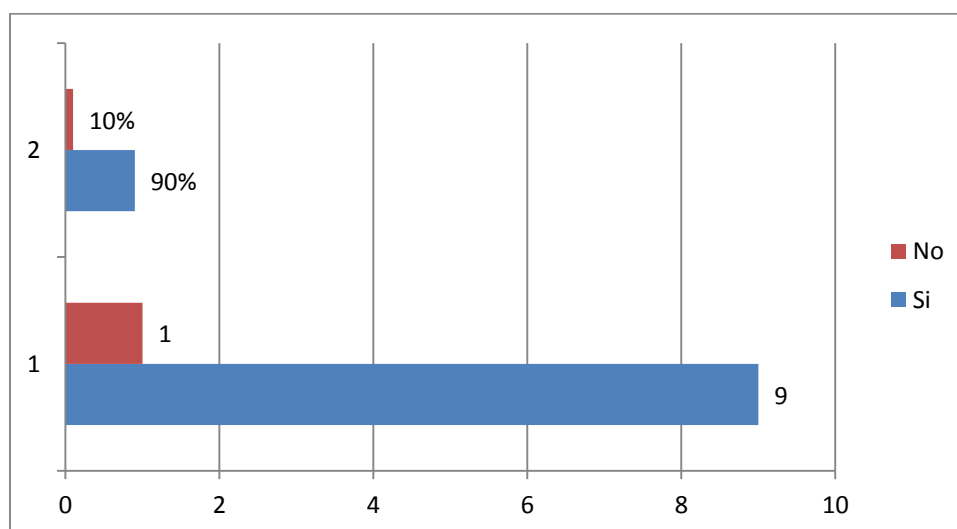
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 30% de las personas encuestadas conocen sobre conflictos que se hayan resuelto utilizando la mediación, el 70% de los encuestados manifestaron que no.

En conclusión se puede observar, que de las 3 personas encuestadas, manifestaron que si tienen conocimiento de conflictos que se hayan resuelto por la mediación, que se ha logrado llegar a un acuerdo y solucionado tales controversias que suelen presentarse. Lo primordial es encontrar respuestas que hacen que mi trabajo de investigación para obtener mi título de abogado sea más excitante, uno de los encuestados, dentro del grupo sindicalista CEDOC (CENTRAL ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES CLASISTAS) me manifestó que se utilizo la mediación en el conflicto de la Azucarera Valdez. Por parte mía un desconocimiento absoluto de ese caso en particular.

¿Sabe usted, cuales son los beneficios de la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 25

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

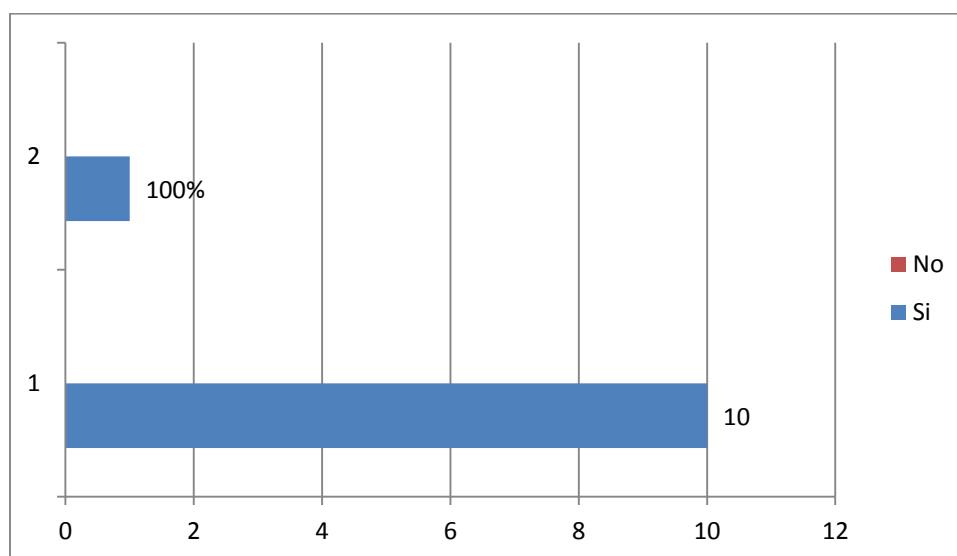
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 90% tiene conocimiento de los beneficios que brinda la mediación como método de solución de conflictos, el 10% no lo tiene.

A criterio personal, la mediación es un mecanismo ágil, directo y sofisticado, que se debe manejar de una manera más clara, sin tener desconocimientos de ningún aspecto sobre este medio alternativo de solución de conflictos, dar a conocer más a la sociedad, pero falta más difusión en este tema.

¿Cree usted, que en los conflictos que se presentan, entre los trabajadores y los empleadores estos deban informarse sobre las bondades que nos da la mediación para resolver sus conflictos?

TABLA 26

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

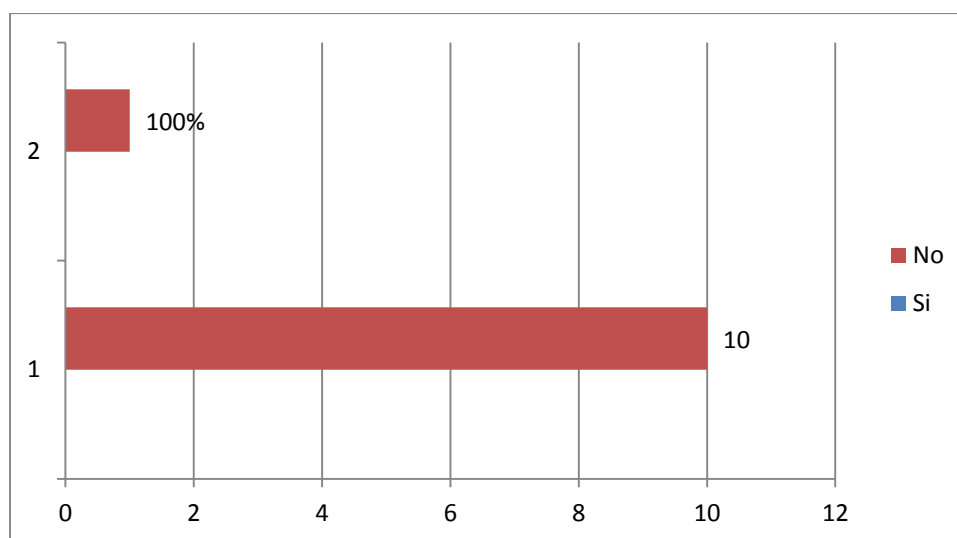
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas encuestadas, creen que, en los conflictos que se presentan entre los trabajadores y los empleadores, estos deban informarse sobre las bondades de la mediación.

En conclusión se puede observar, que de las 10 personas encuestadas, todos manifestaron el sí. A criterio personal me percate que la mediación antes se la lograba manejar, se trataba de llegar al acuerdo anhelado, ahora es un mero proceso, que se llama mediación, pero las personas en general o no la conocen o lo ven absurdo, motivos: NO LOGRAN UN BENEFICIO JUSTO.

¿Considera usted que el procedimiento establecido en el código de trabajo, para la aplicación de la mediación en solución de conflictos es adecuado?

TABLA 27

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%



FUENTE: ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

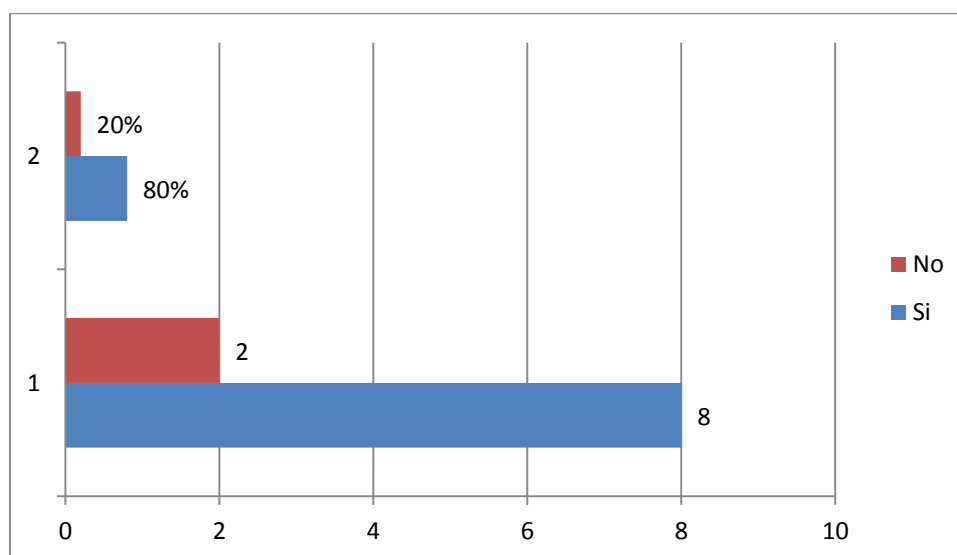
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 100% de las personas no ven adecuado el procedimiento del código de trabajo en la aplicación de la mediación.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, indican que no se encuentra bien establecida en el código de trabajo la mediación como método de solución de conflictos, motivos que no se encuentra explicito. Se debe tomar en consideración este punto.

¿Considera que la mediación laboral es un buen método de solución de conflictos?

TABLA 28

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

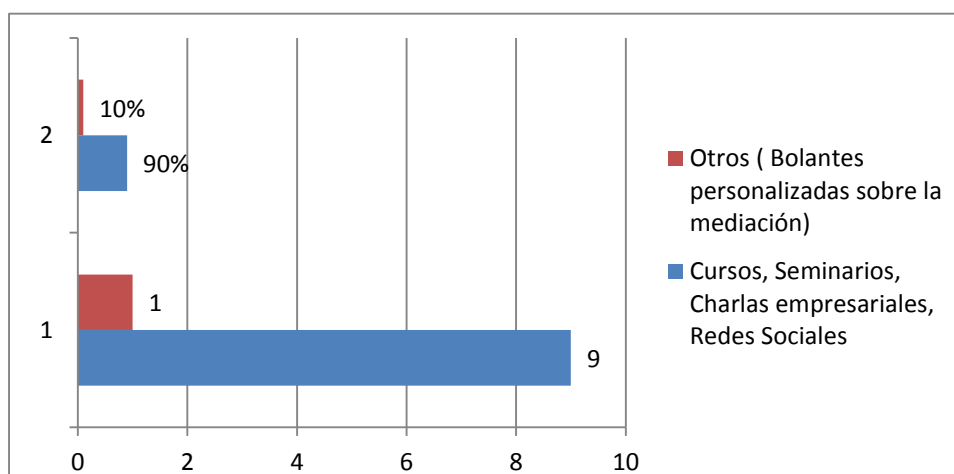
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que el 80% de las personas encuestadas, consideran que la mediación es un buen método de solución de conflictos, el 20% consideran lo contrario.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, indican que la mediación es un método ágil, evitan procesos largos, ayuda mutua y acuerdo de las partes, pero debe existir una manera de poderlo aplicar, darlo a conocer con eficacia, que no exista fallas en el sistema.

¿Cuál cree usted que serian los mecanismos de difusión de la mediación como método de solución de conflictos?

TABLA 29

Opciones a Contestar	Respuestas de Números de Personas	Porcentaje
Cursos, Seminarios, Charlas empresariales, Redes Sociales	9	90%
Otros (Volantes personalizadas sobre la mediación)	1	10%
Total de Personas Encuestadas	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL

ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, 9 de las personas encuestadas, consideran a los cursos y seminarios como mecanismos de difusión de la mediación como método de solución de conflictos, se puede realizar la difusión por medio de promoción en charlas empresariales y redes sociales, 1 de las personas indico que la mejor difusión de este método de solución de conflictos son los volantes personalizados sobre mediación.

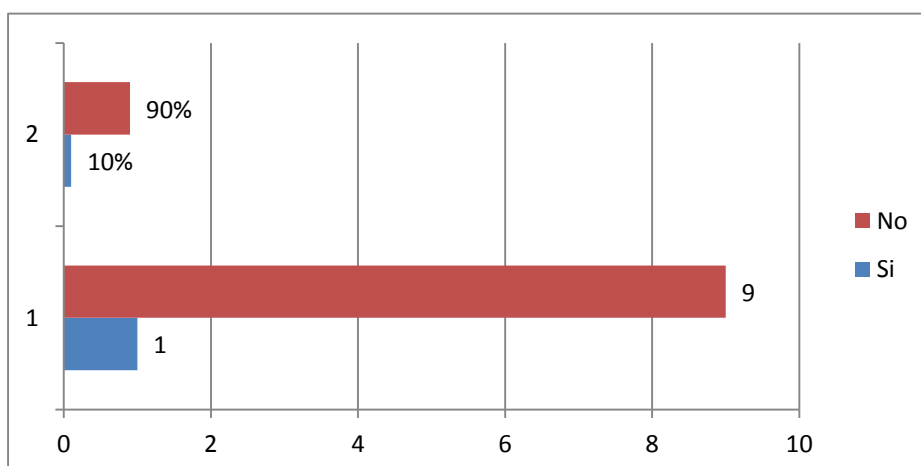
Debo indicar, en la encuesta realizada son a 10 personas que pertenecen a gremios sindicales, en el ejercicio de defender los derechos de los trabajadores. Me supieron manifestar que serian los medios adecuados para dar a conocer este medio de solución de conflictos, deberían ser por: CURSOS Y SEMINARIOS, PROMOCION EN CHARLAS EMPRESARIALES, REDES SOCIALES, OTROS. Me supieron dar su punto de vista, diciendo unos que deberían ser todos los medios, para poder expandirlo a la sociedad.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, dan su punto de vista de cómo se debería dar a conocer la mediación como método de solución de conflictos.

¿En la actualidad, cree que la mediación ha servido para resolver conflictos colectivos en el Ecuador?

TABLA 30

Descripción	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	1	10%
No	9	90%
Total	10	100%



FUENTE: GREMIO SINDICAL
ELABORADO: EL AUTOR

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede verificar en la tabla, que 1 de las personas encuestadas, creen que la mediación ha servido para resolver conflictos colectivos en el Ecuador, 9 de las personas encuestadas piensan lo contrario.

En conclusión se puede observar, de las personas encuestadas, dan su punto importante que no sirve para resolver conflictos colectivos. Repitiendo lo mencionado anteriormente, falta de conocimiento del método.

3.6 Presentación y resultados

Dentro de este proyecto de investigación, he logrado alcanzar un fin, a criterio personal, un fin social, un fin que ha logrado indicarme las falencias que existen en el proceso de la mediación. Cabe señalar, que fue esencial recopilar las respuestas de todas las personas encuestadas, importante de cada persona que colaboro, dándome su criterio a cada pregunta realizada, he logrado observar que piden celeridad absoluta en este medio alternativo de solución de conflictos colectivos. Otra observación y podría decirse, la más clara es el desconocimiento social que existe de este método de solución de conflictos, tal es así, que piden que se difunda mas este mecanismo.

Considero de gran y majestuosa importancia, que en esta recopilación de información, tanto didáctica, como investigativa, logre acaparar grandes resultados con la encuesta realizada a personas que trabajan en este medio laboral, como son los abogados del Ministerio de Relaciones Laborales, en la Dirección Regional de Trabajo, como los abogados que ejercen su profesión dentro del libre ejercicio, que viven esto diariamente y los gremios sindicalistas que tienen más cerca la operatividad de este proceso, en tratar de solucionar los conflictos y lograr la armonía absoluta.

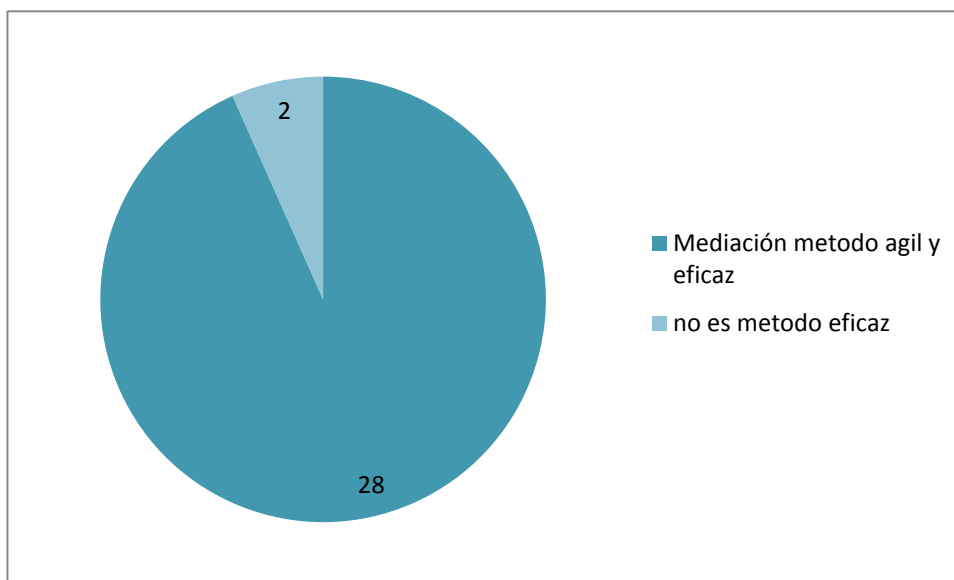
Pude observar que dentro de la Dirección Regional de Trabajo, existe un desacuerdo, a criterio personal grave, una de las respuestas que me supieron decir es: **Aparte de tener capacitaciones dentro del puesto ejercido se ha llegado a buenas conciliaciones.....**, reciben capacitaciones dentro del puesto ejercido, una buena manera de saber de mediación laboral, pero la capacitación a las personas, a la sociedad, no tomarlo como un mero curso, sino que es algo importante que debe difundirse, debe extenderse, debe lograr cubrir cada vacio que existe.

Por parte de los abogados que ejercen dentro del libre ejercicio, la mayoría me supo indicar lo presumido: **Falta de conocimiento absoluto por parte de las personas, de tanto los trabajadores y los empleadores.** Que debe implementarse un mecanismo de difusión de este medio alternativo de solución de conflictos.

Por parte de los grupos sindicales que realice la encuesta que son: FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS (FETLIG), CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CEOSL), CENTRAL ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES CLASISTAS (CEDOC), me supieron manifestar que la mediación es un buen mecanismo para solucionar conflictos, **pero en la actualidad no cumple los objetivos**, que en el código del trabajo existe falencia. Que se debe dar a conocer por parte del Ministerio de Relaciones Laborales este medio alternativo.

CRITERIO DE INVESTIGACION

GRAFICO ESENCIAL



A este grafico lo llamo: **MEDIACION AGIL Y EFICAZ**, dentro del proceso de investigación que he manejado con mucha pasión, pude observar que al momento de realizarle las respectivas preguntas, les manifestaba: **USTED CREE QUE LA MEDIACION ES AGIL Y EFICAZ?**, La mayoría de los encuestados me supo decir que es ágil, directa, eficaz, pero que no se la usa adecuadamente por parte de los trabajadores y los empleadores, porque velan cada uno por sus intereses y no dan nada a ceder, si sabemos perfectamente que es un arreglo armónico, evitando cualquier tipo de conflicto y llegando a una tranquilidad y paz entre las partes; La otra respuesta es que por parte del Ministerio de Relaciones Laborales no ha existido una difusión contundente de

este medio alternativo de solución de conflictos. Cabe señalar que los mismos abogados que pertenecen a esta institución pública, me supieron manifestar lo mismo..... **FALTA DE CONOCIMIENTO.**

Así he logrado aceptar que la mediación es un buen método, pero en un mal uso y manejo de la misma.

CAPITULO IV

LA PROPUESTA

4.1 Titulo de la propuesta:

Suscripción de contrato colectivo de trabajo.- Procedimiento más Ágil y directo utilizando la mediación como método de solución de conflictos.

4.2 Justificación de mi propuesta:

La justificación de la propuesta presentada en mi investigación, se basa al desconocimiento que existe sobre este método de solución de conflictos, no todos tienen claro sobre la mediación, la mayoría acude al manejo de la misma, sin tener claros cuáles son sus beneficios y conciliaciones que les brinda. La mediación es una forma de resolver conflictos entre una o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial: EL MEDIADOR. Como se ha indicado en esta investigación: LOS MEDIADORES NO SON JUECES, NI ARBITROS, NO IMPONEN SOLUCIONES, lo que se encargan es de dar soluciones claras, concisas, ser objetivo con las personas en general, es terminar con la controversia que se presenta a través la comunicación y lograr regular tal conflicto. La mediación tiene tres puntos muy importantes: es voluntaria, guarda la confidencialidad y se basa al dialogo.

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. Esto se encuentra estipula en el artículo 220 del Código de Trabajo, nos da una clara definición del contrato colectivo, teniendo en cuenta que es el punto principal de mi investigación. Basándonos a los artículos 223 y 224 del Código de Trabajo, el proyecto de contrato colectivo se lo presentara al Inspector de trabajo que sea designado para tener conocimiento de este proceso, a su vez el mismo inspector notificara al empleador en el término que nos indica la ley que son 48 horas. Transcurrido el plazo de 15 días da inicio la negociación del contrato colectivo, que tendrá una duración de 30 días o los días adicionales que pidan las partes en mutuo acuerdo. Pues con el pliego de peticiones comienza el conflicto colectivo, es claro este punto, pero debemos entender algo, la mayoría en su totalidad de conflictos colectivos, cuando las partes se juntan para mediar, es negativo, no se llega a un acuerdo, no se logra un fin adecuado para las partes. En su totalidad se quiere llegar a resolver este problema y encontrarle solución y lograr darle fin a esto, por medio del acuerdo de las partes, tratar de evitar que se forme el famoso tribunal de Conciliación y Arbitraje. Todos conocemos que ese punto se toma una decisión para cada

uno, sin poder reclamar. En un pliego de peticiones los trabajadores en su totalidad piden:

1. Las horas de trabajo sean respetadas;
2. La economía de los trabajadores aumente;
3. Una calidad de trabajo justa;
4. Un subsidio familiar justo, y
5. Las demás peticiones que se estipulen.

Los trabajadores tienen un conflicto de intereses o conflicto económico, se trata que los trabajadores no reclaman la aplicación de una norma jurídica, sino de nuevas condiciones de trabajo, condiciones que no se respetan y alguno no aplican en la actualidad. Tratar que esa negociación sea armoniosa y exitosa y si no se logra, que sabemos que en su mayoría es negativa, tratar de llegar a una mediación justa, clara, directa y disminuir el tiempo de la negociación, por medio de la mediación.

4.3 Objetivo general de la propuesta

- Acortar el tiempo para la suscripción del contrato colectivo de trabajo.
- El contenido básico del contrato colectivo de trabajo, que sea resuelto en la etapa de negociación del contrato colectivo, por medio de la MEDIACIÓN.

4.4 Objetivos específicos de la propuesta

- Que exista un límite de reuniones entre el empleador y el comité de empresa, que han presentado un pliego de peticiones. Que se resuelva esta controversia en un término menos máximo de 10 días, y se consiga dar una audiencia única, que indiquen los puntos acordados y los que se mantienen del contrato colectivo. Se consigue que el proceso de mediación sea de una manera más ágil y eficiente y logrando un acuerdo mutuo por las partes.
- El mediador conociendo el proceso, se dirija al lugar de trabajo donde ocurren los hechos, entablando una conversación con los trabajadores, indicándole los puntos que desean que tengan éxito en el pliego de peticiones, sustentándolo. Acercarse donde el empleador o su representante legal que es un abogado, tratando de conocer el criterio de empleador en general. Dar una charla o capacitación de la mediación, los puntos que favorece la mediación y que se puede lograr para las partes que se encuentran en conflicto, dar a conocer este medio de solución de conflicto e indicando que no se llegue al punto, que no desea ningún empleador: La Huelga.

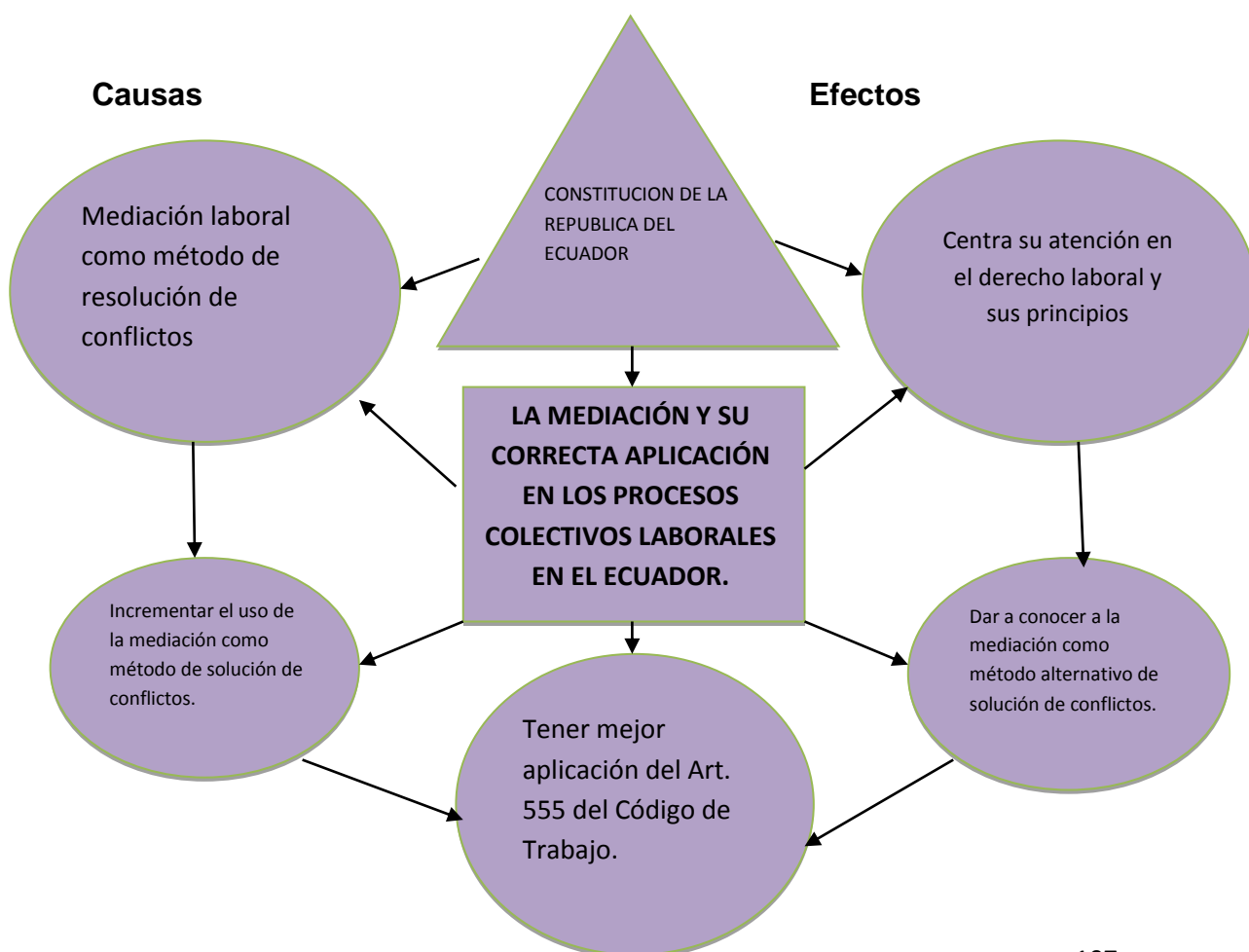
4.5 Hipótesis de la propuesta

Los conflictos colectivos laborales no se resuelven dentro del término establecido por la ley, debido a falta de desconocimiento de las partes de las bondades que brinda la mediación, por el mal uso y manejo de la norma legal con respecto a la mediación. Se debe considerar que existe falencia legal con respecto a la mediación, hasta la no ampliación de esta forma de resolución de conflictos. Los mediadores tienen una aptitud muy discreta sobre los conflictos que se presentan, tratar de lograr el acuerdo de las partes, dialogando, presentando los pro y los contra, dar formas de manejar cada petición que hacen los trabajadores.

4.6 Listado de Contenidos y Flujo de la Propuesta

- 1.- Implementar mecanismos para dar a conocer la mediación laboral como método de solución de conflictos colectivos.
- 2.- Que el mediador realice trabajo de campo.
- 3.- Lograr que el conflicto colectivo termine en la fase de mediación.

Flujo de la Propuesta:



4.7 Desarrollo de la Propuesta

La Constitución del Ecuador del 2008, defiende los derechos de los trabajadores en su artículo 326, consagrado en la carta magna. Encontrando en mi investigación, que las partes que intervienen en la mediación, tanto los trabajadores como los empleadores tienen un desconocimiento de los beneficios que les brindaría la mediación como método de solución de conflictos colectivos laborales, toman en sí, la mediación como un mero trámite, que no creen que sirva para solucionar controversias que se presentan en un diario vivir, tratando de darla a conocer por medio de campañas de capacitación en general sobre este tema tan peculiar e importante.

También hacer talleres para los trabajadores y para los empleadores, para que ellos puedan tener el conocimiento adecuado, firme, claro sobre la mediación y las bondades que les brinda, evitando que el conflicto se dilate.

La Dirección Regional de trabajo, como autoridad pertinente para la resolución de estos conflictos es la encargada de darle el conocimiento no solo a los mediadores, más que todo a los interesados, que son los trabajadores y empleadores.

4.8 Impacto/ Producto/ Beneficio Obtenido

4.8.1 Impacto

En la investigación de campo que realice, pude encontrar que existe en la actualidad un desconocimiento amplio sobre la mediación laboral, indicándoles los beneficios que se pueden conseguir aplicando este medio de solución de conflictos colectivos laborales, otorgando una directriz a los dirigentes sindicales, que en el caso, de que interpongan un pliego de peticiones, sepan cuáles son los puntos más importantes y los que necesitan luchar al momento que se les otorgue la mediación.

4.8.2 Producto

Las campañas y prevenciones que se realicen deben ser claras y precisas para que no haya confusión sobre la mediación laboral como método de solución de conflictos colectivos laborales.

4.8.3 Beneficios Obtenidos

Reducir los índices de desconocimiento de la mediación como método de solución de conflictos colectivos laborales en la provincia del Guayas y tener presente las bondades que le brinda este medio alternativo. Tratar de que termine el conflicto colectivo y que respeten el acuerdo que lleguen las partes.

CONCLUSIONES

Los conflictos colectivos de trabajo son muy largos y tediosos, debido a que estamos acostumbrados a que muchas disposiciones legales sean letra muerta y no se las aplique, y que la negociación del contrato colectivo sea mal visto o mal entendida por falta de capacitadores aptos para realizar o promocionar la mediación como método de solución de conflictos.

La sociedad en general desconoce este medio de solución de conflictos, de entrelazar diálogos con la otra parte, los trabajadores no manejan la mediación adecuadamente, la toman como un mero trámite que deben seguir.

En la negociación del contrato colectivo, las partes deben considerar que extenderlo es cansado y largo, al no llegar a un acuerdo con la otra parte, tratar de manejarlo con el menor tiempo posible.

RECOMENDACIONES

La mediación en nuestro país se encuentra sub-valorada, a través de mi proyecto de tesis, quiero darle la importancia y el dinamismo que se merece y dar a conocerla como lo que realmente es: UNA SOLUCION EFECTIVA A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

Que la negociación del contrato colectivo de trabajo sea más ágil y en un corto tiempo, que se logre cambiar o modificar ese punto esencial. Las partes como son los trabajadores y los empleadores y en si la sociedad, pide mayor rapidez, mayor fluidez en este proceso, hay que lograrlo, acortando el numero de reuniones.

Antes de intervenir el mediador en el conflicto, tratar de disuadir por medio de técnicas a las partes para el bienestar de todos en general, lograr que en esos diálogos, logren llegar a una estabilidad, lograr que firmen un acuerdo justo y equitativo las partes afectadas.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS (METODOLOGIA APA)

1. C., T. V. *Derecho del Trabajo, Tomo II, Napoli*. Quito.
2. Código Civil, Libro IV. *Las Obligaciones, Art. 1453*. Ecuador.
3. Código de trabajo. *Huelga, Art. 498*.
4. Código de Trabajo. (2011). *Los conflictos Colectivos*. Ecuador.
5. Código del trabajo. *Contrato Colectivo, Art. 220*.
6. Código del trabajo. *Huelga, Art. 467*.
7. Código Organico de la Función Judicial. *Art. 17*.
8. Derecho Colectivo del Trabajo- Págs 12-17. (2009). *Historia de la OIT, Años de la Guerra y la Post Guerra*. Quito-Ecuador.
9. Derecho Colectivo del Trabajo-Convenio 151. (2009). *La OIT: Negociación colectiva para los empleados públicos*.
10. Derecho Colectivo del Trabajo-Convenio del 87. (2009). *La OIT: Libertad sindical y derecho a la sindicalización*.
11. Derecho Colectivo del Trabajo-Convenio del 98. (2009). *La OIT: Sindicalización y negociación colectiva*.
12. Derecho del Trabajo-Julio C. Trujillo V. *Inicios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)*. Quito-Ecuador.
13. Derecho Ecuador, Antecedentes de la Mediacion laboral. (28 de 02 de 2012). www.google.com. Recuperado el 20 de Diciembre de 2013, de www.derechoecuador.com: www.derechoecuador.com
14. DRA. MONESTEROLO LENCIONI graciela. (2011). *Instituciones del derecho laboral colectivo, Napoli, Pag. 9*. Quito.
15. Graciela, D. M. (2011). *Instituciones del derecho laboral colectivo, Los conflictos colectivos*. Quito: CEP.
16. Guillermo, C. *Derecho del trabajo, Conflicto y Controversia*.
17. Guillermo, C. (1979). *Diccionario Juridico Elemental (Ed Heliast SRL)*. Argentina: SRL Heliast.
18. Hernán, E. G. (2001). *La conciliación extra-judicial y la amigable composición*. Temis.

19. Ley De Arbitraje y Mediación. Art.52.
20. Mario, D. L. *Derecho del trabajo, Conflictos obrero patronal e Intersindical.*
21. Mario, D. L. *Derecho del trabajo, Conflictos y controversias, Krotoschin, Ruprecht.*
22. Ospina Duque, C. E. (1999). *Derecho Colectivo de Trabajo.* Colombia: Mc. Graw Hill.
23. Ramón, R. M. (2010). *Tratado de derecho colectivo de trabajo.* México: Porrúa.
24. Roberto, M. R. (2010). *Tratado de derecho colectivo del trabajo, Definición del derecho de trabajo.* México: Porrúa.
25. Roberto, M. R. (2010). *Tratado de derecho colectivo del trabajo, Principios universales que rigen las relaciones laborales.* México: Porrúa.
26. Rodrigo, B. (2002). *Enciclopedia Política-Fondo de Cultura Económica.* México: 3era. edi. México.
27. Urbina, T. *Derecho del trabajo, Conflicto entre obreros y entre patronos.*
28. www.google.com-Juan Somavia, Director General de la OIT. (2012). www.ilo.org/public/spanish/index.htm. Recuperado el Diciembre de 2013, de www.ilo.org/public/spanish/index.htm: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>
29. ZABALA EGAS, Primeros Vestigios de la mediación. (2012). www.google.com. Recuperado el 4 de 2014, de www.google.com: www.derechoecuador.com
30. ZURITA Eduardo, C. d. (2008). www.derechoecuador.com. Recuperado el 20 de Diciembre de 2013, de www.derechoecuador.com: www.derechoecuador.com
31. ZURITA Eduardo, C. d. (16 de 02 de 2008). www.serpaj.org.ec. Recuperado el 02 de 2014, de www.serpaj.org.ec: www.serpaj.org.ec
32. ZURITA Eduardo, C. d. (16 de 02 de 2008). www.wipo.int/amc/es. Recuperado el 01 de 03 de 2014, de www.wipo.int/amc/es: www.google.com
33. ZURITA Eduardo, c. m. (16 de 02 de 2008). www.educastur.princast.es. Recuperado el 02 de 2014, de www.educastur.princast.es: www.educastur.princast.es

ANEXO 1

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL
PROGRAMA DE PRE- GRADO EN DERECHO

Tema de la Tesis: LA MEDIACION Y SU CORRECTA APLICACIÓN EN LOS PROCESOS COLECTIVOS LABORALES EN EL ECUADOR

Objetivo: conocer el criterio de los dirigentes sindicales, empleador y trabajador e inspector de trabajo, así como de la ciudadanía en general respecto a la utilización de la mediación como método de resolver conflictos.

Sujeto de la investigación: _____

Nombre o el puesto que ocupa: _____

La organización a la que pertenece: _____

La fecha de realización de la encuesta: _____

Instrucciones:

Por favor, lea atentamente las preguntas y escriba las respuestas que considere pertinentes.
Gracias

1.- Cree usted que en el Ecuador se utiliza la mediación como método de solución de conflictos?

SI	NO

Porque?

2.- Cree usted que los empleadores y los trabajadores utilizan la mediación como método para resolver sus conflictos?

SI	NO

Porque?

3.- Cree que se debe implementar un mecanismo para difundir a la mediación como método de solución de conflictos?

SI	NO

Porque?

4.- Conoce usted sobre conflictos que se hayan resueltos utilizando la mediación?

SI	NO

Porque?

5.- Sabe usted cuales son los beneficios de la mediación como método de solución de conflictos?

SI	NO

Porque?

6.- Cree usted que en los conflictos que se presentan entre los trabajadores y los empleadores estos deban informarse sobre las bondades que nos da la mediación para resolver sus conflictos?

SI	NO

Porque?

7.- Considera usted que el procedimiento establecido en el código de trabajo, para la aplicación de la mediación en solución de conflictos es adecuado?

SI	NO

Porque?

8.- Considera que la mediación laboral es un buen método de solución de conflictos?

SI	NO

Porque?

9.- Cual cree usted que serian los mecanismos de difusión de la mediación como método de solución de conflicto?

- a.- Cursos y seminario
- b.- Promoción en charlas empresariales
- c.- Redes sociales
- d.-Otras

Porque?

10.- En la actualidad, cree que la mediación ha servido para resolver conflictos colectivos en el Ecuador?

SI	NO

Porque?

ANEXO 2