



Universidad Tecnológica ECOTEC

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

“Análisis de la aplicación de la mediación como estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales individuales en la ciudad de Guayaquil en el período agosto 2021 a agosto 2022.”

Línea de Investigación:

Gestión de las Relaciones Jurídicas

Modalidad de titulación:

Proyecto de Investigación

Carrera:

Derecho y Gobernabilidad

Título a obtener:

Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, con énfasis en legislación empresarial y derecho tributario.

Autor (a):

Dana Alexandra Cabrera Cabrera

Tutor (a):

Andrés Madero Poveda

Samborondón, Ecuador

2023

Certificado de Aprobación del Tutor



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

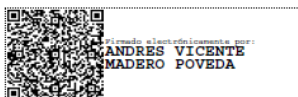
Samborondón, 08 de agosto de 2023

Magíster
Andrés Madero Poveda
Decano de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad.
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: "ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIACIÓN COMO ESTRATEGIA EFECTIVA PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL PERÍODO AGOSTO 2021 A AGOSTO 2022." según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a CABRERA CABRERA DANA ALEXANDRA para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Mgtr/ PhD. Andrés Madero Poveda

Tutor

Certificado de Coincidencias



CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado **ANDRÉS VICENTE MADERO POVEDA**, tutor del trabajo de titulación **“ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIACIÓN COMO ESTRATEGIA EFECTIVA PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL PERÍODO AGOSTO 2021 A AGOSTO 2022.”** elaborado por **DANA ALEXANDRA CABRERA CABRERA**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CON ÉNFASIS EN LEGISLACIÓN EMPRESARIAL Y DERECHO TRIBUTARIO.**

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 9% mismo que se puede verificar en el siguiente link: <https://app.compileio.net/v5/report/281653a6f8a3a8aa56c7f5b1e01242fdff3de13f/sources>. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



Firmado electrónicamente por:
**ANDRÉS VICENTE
MADERO POVEDA**

FIRMA DEL TUTOR
ANDRÉS VICENTE MADERO POVEDA

Dedicatoria

Este trabajo investigativo lo dedico a Dios, por una vida bendecida y plena de razones para agradecer, por ser mi guía en la senda de la integridad y brindarme la fortaleza para alcanzar mis sueños.

A mis queridos padres, Alex y Alexandra Cabrera, por su constante apoyo a lo largo de mi formación académica. Este logro es el reflejo de su amor y sacrificio.

A mi hermanita Valeria, quien ha sido mi luz y compañera en cada paso de este recorrido.

A mis abuelas María Elvética López, y María Eugenia Mora, por enseñarme todo lo que sé sobre el amor, la dedicación y el deber.

Y, de manera especial, a mi querido abuelo Jorge Cabrera, cuyo legado ha sido mi mayor influencia. Dedico este logro en su memoria, sabiendo que su cariño y sabiduría siempre estarán presentes en mi vida.

Dana Alexandra Cabrera Cabrera

Agradecimientos

Agradezco a mi tutor de tesis Decano de la Facultad de Derecho y Gobernabilidad Mgtr. Andrés Madero quién con sabiduría me orientó en este proyecto investigativo.

Agradezco a la Universidad Tecnológica Ecotec por mi enriquecedora formación académica

Agradezco a Ana Belén, Ricardo, Israel, y Guadalupe, mis amigos y compañeros de vida, por su constante apoyo y aliento en este trayecto académico. Su amistad ha sido una luz en mi camino.

Y, a todas aquellas personas que brindaron soporte humano, científico y doctrinario en el presente trabajo investigativo.

Dana Alexandra Cabrera Cabrera

Resumen

Este trabajo de investigación se ha llevado a cabo mediante un análisis detallado de los aspectos legales y doctrinarios relacionados con los conflictos laborales, tanto colectivos como individuales. Se ha estudiado la mediación en diferentes contextos, incluyendo sus tipos, características, ventajas y etapas, centrándose específicamente en la mediación laboral. Además, se han abordado temas como el derecho laboral, los tipos de conflictos laborales, los enfoques para resolverlos, las fases del conflicto y las diversas formas de solución. La investigación ha sido exhaustiva en su revisión y análisis de todas estas áreas para obtener una comprensión completa y precisa del tema abordado.

En lo que respecta a los conflictos colectivos, la mediación laboral es de carácter obligatorio; sin embargo, esto no se aplica a los conflictos individuales de trabajo, ya que no está contemplada en el Código de Trabajo la obligatoriedad de someterlos a mediación antes de acudir al proceso judicial. Por esta razón, es relevante proponer una solución eficiente y efectiva a esta problemática, mediante la incorporación de un capítulo en el sistema jurídico laboral que establezca la mediación laboral como un mecanismo obligatorio para la resolución de controversias individuales de trabajo.

Mediante la aplicación de métodos alternativos de resolución de conflictos, como la mediación laboral, todas las partes implicadas en un conflicto obtienen beneficios mutuos, es decir, se logra una situación en la que ambas partes salen ganando.

Palabras claves: mediación, resolución de conflictos, derecho laboral, mediación obligatoria, conflictos colectivos de trabajo, conflictos individuales de trabajo.

Abstract

This research work has been carried out through a detailed analysis of the legal and doctrinal aspects related to labor conflicts, both collective and individual. Mediation has been studied in different contexts, including its types, characteristics, advantages, and stages, focusing specifically on labor mediation. In addition, topics such as labor law, types of labor disputes, approaches to resolving them, phases of the conflict and various forms of resolution have been addressed. The research has been exhaustive in its review and analysis of all these areas to obtain a complete and accurate understanding of the subject matter addressed.

Regarding collective conflicts, labor mediation is mandatory; however, this does not apply to individual labor conflicts since the Labor Code does not contemplate the obligation to submit them to mediation before resorting to the judicial process. For this reason, it is relevant to propose an efficient and effective solution to this problem, through the incorporation of a chapter in the labor legal system that establishes labor mediation as a mandatory mechanism for the resolution of individual labor disputes.

Through the application of alternative dispute resolution methods, such as labor mediation, all parties involved in a conflict obtain mutual benefits.

Keywords: mediation, dispute resolution, labor law, mandatory mediation, collective labor disputes, individual labor disputes.

Índice

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
CERTIFICADO DE COINCIDENCIAS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
PREGUNTA PROBLEMÁTICA.....	15
OBJETIVOS	15
OBJETIVO GENERAL.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
JUSTIFICACIÓN	16
ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO I.....	18
1.1 Antecedentes	19
1.2 Fundamentación teórica-conceptual de la mediación.....	20
1.2.1 Concepto de conflicto.....	22

1.2.2	Concepto de mediación.....	23
1.2.3	Concepto de arbitraje	24
1.2.4	Concepto de conciliación.....	25
1.2.5	Conceptualización de la mediación como estrategia de resolución de conflictos .	26
1.3	Mediación y Conciliación	26
1.3.1	Similitudes y diferencias entre la mediación y la conciliación	26
1.3.2	Características de la mediación	27
1.3.3	Perfil del mediador	28
1.3.4	Ventajas de la mediación	29
1.3.5	Principios de la mediación.....	30
1.3.6	Proceso de solicitud de audiencia de mediación en el Ecuador	31
1.3.7	Desarrollo de la audiencia de mediación.....	34
1.3.8	Del acuerdo en audiencia.....	34
1.4	La mediación cómo herramienta resolutive de conflictos en el derecho laboral	36
1.4.1	Derecho del trabajo y Derecho laboral	36
1.4.2	Derecho individual del trabajo	37
1.4.3	Derecho colectivo del trabajo	38
1.4.4	Pliego de peticiones en el derecho de trabajo colectivo	39
1.4.5	Mediación obligatoria en el derecho de trabajo colectivo	42
1.4.6	Tribunal de Conciliación y Arbitraje cómo sistema procesal de primera instancia	43
1.4.7	Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje cómo trámite de segunda instancia	45

1.4.8	Ventajas y desventajas de la implementación de la mediación obligatoria.....	47
1.5	El conflicto colectivo de trabajo	48
1.5.1	Similitudes y diferencias entre el conflicto colectivo e individual de trabajo.....	49
1.5.2	Tipología de conflictos en el ámbito laboral.....	51
1.5.3	¿Cómo podría la mediación obligatoria ser una herramienta resolutoria de conflictos individuales de trabajo?	55
1.6	La mediación en el derecho comparado.....	57
1.6.1	Mediación y Conciliación en la legislación de Argentina.....	57
1.6.2	Mediación y Conciliación en la legislación de Brasil.....	57
1.6.3	Mediación y Conciliación en la legislación de Estados Unidos	58
1.6.4	Mediación en la legislación de Panamá	58
1.6.5	Mediación en la legislación de Colombia.....	59
1.7	Fundamentación Legal.....	59
1.7.1	Constitución de la República del Ecuador	59
1.7.2	Ley de Arbitraje y Mediación	59
1.7.3	Código Orgánico de la Función Judicial	61
1.7.4	Código Orgánico General de Procesos	61
1.7.5	Código del Trabajo	62
1.7.6	Código de Procedimiento Civil	64
CAPÍTULO II.....		65
2.1	Enfoque de la investigación.....	66
2.2	Tipo de la investigación	67

2.3	Período y lugar en dónde se desarrolla la investigación.....	68
2.4	Universo y muestra de la investigación	68
2.5	Método empleado.....	68
2.6	Procesamiento y análisis de la información.....	69
CAPÍTULO III.....		70
3.1	Resultados de las entrevistas.....	71
3.2	Expertos entrevistados	72
3.3	Entrevistas.....	72
3.3.1	Primera entrevista – Abogado. Alfonso Benigno Romero Ortega.....	72
3.3.2	Segunda entrevista – Abogada. Tania Núñez Moran	75
3.3.3	Tercera Entrevista – Abogada. Zully Coralia Montero Bravo	77
3.3.4	Cuarta Entrevista – Abogado. Xavier Vélez.....	79
3.4	Análisis de los resultados	82
CAPÍTULO IV		84
4.1	Propuesta.....	85
4.2	Justificación de la propuesta	85
4.3	Beneficiarios de la propuesta	85
4.4	Desarrollo de la propuesta	85
	Propuesta de reforma al Código del Trabajo del Ecuador.....	85
	Proyecto de Ley de Reforma al Código del Trabajo del Ecuador.....	87
CAPÍTULO V		90

5.1	Conclusiones.....	91
5.2	Recomendaciones.....	92
	BIBLIOGRAFÍA.....	93
	ANEXOS.....	100

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo realizar un análisis exhaustivo sobre la aplicación de la mediación como estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales en la ciudad de Guayaquil, en el período comprendido entre agosto 2021 y agosto 2022. Esta investigación surge como respuesta a la necesidad de explorar y comprender el impacto de la mediación en el ámbito laboral, ante un contexto donde los conflictos laborales son una realidad que afecta tanto a empleadores como a trabajadores.

En el Ecuador, la mediación ha ganado relevancia en el campo de la resolución de conflictos. Sin embargo, en el ámbito laboral, su aplicación aún no ha alcanzado un grado de obligatoriedad en conflictos individuales o reconocimiento similar. La mediación laboral ha demostrado ser una herramienta valiosa para fomentar el diálogo y el entendimiento entre las partes involucradas en un conflicto, permitiendo así la búsqueda de soluciones consensuadas y equitativas.

En este contexto, es pertinente abordar el tema de la aplicación de la mediación en los conflictos laborales en Guayaquil, ya que existe un interés creciente en implementar estrategias que promuevan la resolución pacífica de disputas en el ámbito laboral. Además, la mediación ofrece la posibilidad de evitar el desgaste emocional y económico asociado a los procesos judiciales, brindando a las partes involucradas una oportunidad para resolver sus diferencias de manera más rápida y eficiente.

Por tanto, el presente estudio busca aportar conocimientos y evidencias que respalden la implementación de la mediación como una herramienta efectiva para resolver los conflictos laborales en Guayaquil. Con ello, se pretende contribuir al fortalecimiento del sistema de mediación laboral en la ciudad y promover la cultura del diálogo y la resolución pacífica de conflictos.

Planteamiento del problema

En el ámbito laboral, los conflictos son situaciones recurrentes que pueden afectar tanto a los trabajadores como a los empleadores, generando tensiones y dificultades en las relaciones laborales.

A pesar de la existencia de la mediación como un método alternativo de solución de conflictos, se ha observado una falta de obligatoriedad de su aplicación en los conflictos laborales individuales en el Código de Trabajo ecuatoriano. Esto ha llevado a que muchas de estas controversias sean llevadas directamente a instancias judiciales, lo que puede resultar en una ruptura definitiva de la relación laboral y un alto costo en recursos humanos, materiales y económicos.

Por lo tanto, surge la necesidad de analizar la efectividad de la mediación como una herramienta para la resolución de conflictos laborales, con el fin de proponer una solución eficaz que promueva la obligatoriedad de este mecanismo en el sistema jurídico laboral. Así, se busca establecer una base sólida para futuras políticas y programas que fomenten la aplicación de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, con el objetivo de restablecer las relaciones laborales y alcanzar resultados favorables para ambas partes involucradas. A través de este análisis, se pretende contribuir al conocimiento y comprensión de la mediación como una estrategia efectiva para la solución de conflictos laborales.

Pregunta problemática

¿Puede la mediación obligatoria ser aplicada como método de resolución de conflictos laborales individuales?

Objetivos

Objetivo General

Proponer una reforma a la normativa del Código del Trabajo del Ecuador relativa a la resolución de conflictos individuales de trabajo implementando cómo estrategia la mediación obligatoria.

Objetivos Específicos

Determinar la factibilidad de la implementación de la mediación obligatoria en conflictos laborales colectivos e individuales.

Comparar la aplicación de la mediación entre conflictos laborales colectivos e individuales.

Analizar la dinámica de conflicto y aplicación de la mediación en materia de derecho laboral.

Justificación

El propósito de esta investigación es lograr establecer una instancia de mediación obligatoria para los conflictos individuales de trabajo. Con esto se pretende evitar un mayor deterioro en las relaciones laborales.

La investigación se enfoca en solucionar el problema de la falta de obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores. A través de la propuesta de realizar una reforma relativa al Código del Trabajo se busca utilizar la mediación como un medio alternativo de resolución de conflictos, reconociendo su importancia en el sistema jurídico nacional e internacional.

Alcance de la Investigación

El alcance del presente proyecto de investigación se centra en estudiar y evaluar la efectividad de la mediación como estrategia para resolver conflictos laborales en la ciudad de Guayaquil durante el período mencionado.

El proyecto busca analizar y examinar el uso de la mediación como un método alternativo de resolución de conflictos en el contexto laboral específico. Se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la aplicación de la mediación, considerando factores como la participación de las partes involucradas, los resultados obtenidos, la satisfacción de las partes y otros aspectos relevantes.

El período de estudio abarcará desde agosto 2021 hasta agosto 2022, lo que permitirá obtener un panorama amplio y actualizado sobre la aplicación de la mediación en la resolución de conflictos laborales en la ciudad. El proyecto tiene como objetivo proporcionar información relevante y útil para profesionales, organizaciones y tomadores de decisiones en el ámbito laboral, contribuyendo así al conocimiento y comprensión de la efectividad de la mediación en este contexto específico.

Marco Teórico

Capítulo I

1.1 Antecedentes

La existencia de conflictos de toda índole es propia de la naturaleza humana, la sociedad actual presenta la necesidad de contar con una vía pacífica, y equitativa para afrontar los desacuerdos del día a día, es entonces que la mediación y la conciliación pretenden ser mecanismos asequibles y eficientes para la absolución de conflictos, de manera que, permitan llegar a las partes involucradas a acuerdos sin tener que recurrir a instancias judiciales.

La solución alternativa de conflictos se entiende cómo una determinada corriente que trata de incluir mecanismos de apoyo a la administración de justicia formal. Desde su entrada en vigor, nuestra legislación procesal ha sabido reconocer la importancia de la conciliación como una etapa necesaria de los diversos procesos de conocimiento (Cardona, 2001).

La mediación que conocemos en nuestra sociedad hoy en día no es más que una adaptación novedosa, aunque ya ha existido en otras culturas. En China, esta fue un recurso básico en la resolución de cualquier desacuerdo. El famoso pensador chino, Confucio afirmaba la existencia de una armonía natural en todas las relaciones humanas, por ello que el apoyo unilateral y las intervenciones adversariales son la antítesis de la paz. En Japón la mediación estaba enraizada de manera en que los pueblos asignaban a un líder que ayudase a resolver posibles disputas. En el continente africano era costumbre reunir una asamblea que correspondía a las vecindades con el fin de resolver conflictos interpersonales, con la ayuda de un intermediario con autoridad sobre los involucrados (Breve Historia de la Mediación, 2016).

La mediación en Ecuador data sus inicios al año 1963, tras la creación de la primera Ley de Arbitraje Comercial, cuyo objetivo era regular el sistema arbitral como medio

eficiente para la solución de conflictos entre comerciantes. Ante la carencia de un sistema de administración de justicia eficiente, y la necesidad de que los conflictos puedan ser resueltos de una manera rápida, fácil y segura, se aprueba en 1997 la Ley de Arbitraje y Mediación. A partir de entonces, los métodos alternativos de solución de conflictos han tenido una evolución progresiva en diversos sectores del país, destacándose entre estas las principales ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca.

Los hechos que afectan a la Función Judicial ecuatoriana, como son: la lentitud de los procesos, la falta y ausencia de instrumentos tecnológicos, y la corrupción en el sistema; han dado paso a que, para muchas personas, se vuelva atractiva la opción de utilizar un método alternativo de solución de conflictos.

La consolidación de la mediación y conciliación representa un cambio en el paradigma social, al brindar facilidades para que los involucrados logren poner fin a aquellas discrepancias que ocasionaron el conflicto.

Por lo expuesto, se considera imperioso analizar la utilización de los métodos alternos de solución de conflictos en la sociedad ecuatoriana actual, enfocándonos en su implementación dentro del derecho laboral en conflictos laborales individuales.

1.2 Fundamentación teórica-conceptual de la mediación

La mediación resulta de la voluntad de dos personas o un grupo de ellas que deciden solucionar un problema mediante una tercera persona, con el antecedente ya establecido de no haber quedado satisfechos con acuerdos previos realizados personalmente. En la antigüedad, la figura del mediador estaba establecida en los sacerdotes, escogidos por sus vocaciones sagradas, o en personas que el pueblo considerase divinas o dotadas de justicia. La mediación es considerada una de las profesiones más antiguas del mundo, ya

que desde el origen del primer conflicto existió una persona que aconsejara el uso de la razón por encima del de la fuerza (Jiménez, 2021).

El proceso de mediar se encuentra ligado a la intervención de una tercera persona, dando paso estos a una negociación asistida, usualmente de manera profesional, con la finalidad de llegar a un acuerdo con el consentimiento de las partes. Este proceso se complementa con las características básicas que deben de ser instruidas por el mediador para el mismo, cuáles pueden ser: la voluntariedad, la neutralidad y la confidencialidad.

La mediación tiene diversos enfoques, existiendo varios estilos de mediación que se adecuan a determinadas situaciones, siendo los más conocidos: la mediación por mandato judicial, el arbitraje, la facilitación de mediación, y, volviéndose popular en el año 2020 debido a la pandemia COVID 19, la mediación por medios electrónicos. Siendo cualquiera de estas alternativas una vía eficaz para la resolución de un conflicto.

Se considera la mediación como un proceso usualmente voluntario, en el cual las dos partes tendrán que estar de acuerdo con acceder al mismo, de manera que en todo momento se busque el beneficio de ambas. Una vez que las partes llegasen a un acuerdo, se levanta un acta de mediación que puede ser de distintos tipos en dependencia del acuerdo al que se haya llegado. La mediación como método para resolver conflictos, permite al sujeto ahorrar tiempo y dinero, porque una audiencia de mediación dura menos que un proceso judicial regular y su costo es inferior al mismo; siendo que incluso algunos procesos en mediación son gratuitos. Y, si el acta de mediación no se cumple, la parte afectada puede solicitar su ejecución inmediata ante un juez competente (Consejo de la Judicatura, 2015).

1.2.1 Concepto de conflicto

El término conflicto proviene de la palabra latina “conflictus” que significa: infligir, afligir, chocar; se asocia entonces con la confrontación o un problema. Este surge cuando dos personas o un grupo de personas tienen la intención de realizar acciones que son mutuamente incompatibles. El conflicto no se presenta solamente tras un enfrentamiento por acceder a determinado recurso, sino también puede presentarse por una incorrecta percepción del acceso al mismo (Fuquen, 2003).

El conflicto es asociado generalmente como algo negativo. Es en base al conflicto que se crea una oportunidad de dirigir procesos de aprendizaje que en última instancia reflejarán experiencias positivas, para las cuales los sujetos que participan del conflicto, promuevan el planteamiento de soluciones o viabilidades frente a sus diferencias. El conflicto no es algo bueno o malo en sí mismo; es una parte inherente de la condición humana y de las relaciones interpersonales (Miranzo de Mateo, 2010).

De acuerdo con Fuquen, los conflictos pueden ser: intrapersonales, interpersonales, y organizacionales. El conflicto organizacional se divide en dos tipos: intraorganizacional e interorganizacional. Un claro ejemplo de conflicto interorganizacional son las diferentes grandes empresas que compiten entre sí (Fuquen, 2003).

La forma en que se desarrolla una negociación, así como las actitudes y comportamientos de los actores, determinan las consecuencias después de un conflicto.

Las figuras alternativas de resolución de conflictos permiten a los individuos administrar los cambios que necesiten realizar en sus actuaciones, facilitando el bienestar mutuo, y el beneficio de las partes.

1.2.2 Concepto de mediación

La mediación proviene de la palabra en latín “mediatio” que significa: acción y efecto de intervenir en un pleito o discusión para intentar arreglarlo.

De acuerdo con Bermejo, el origen etimológico del mediador proviene del mediador latino simbólico que fue el Dios Mercurio, y el mesías griego Hermes, el cual era considerado mediador de la vida y la muerte, del día y de la noche, de los vivos y los muertos, el cielo, la tierra, la casa y lo exterior a ella (Bermejo, 2009).

El artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación del Ecuador define la mediación como “un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes involucradas, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran llegar a un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga un final al conflicto” (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006).

El autor Miranzo de Mateo, considera que “la mediación es un procedimiento jurídico que resuelve de manera extrajudicial para los conflictos entre personas, y esta se caracteriza por la intervención de una tercera parte, que destaca por su neutralidad e imparcialidad respecto de las partes en controversia, que aceptan que se las auxilie en la búsqueda de una solución agradable para ambas, dentro de los límites fijados por la ley” (Miranzo de Mateo, 2010).

Obarrio, define la mediación en sus propios términos como: “un proceso en el que las partes en disputa deciden intentar la búsqueda de una solución a sus intereses en pugna de una manera voluntaria, con la ayuda de una tercera persona llamada mediador” (Obarrio, 2009).

Aproximarse al concepto idóneo de mediación no es fácil, ya que esta se apoya en fundamentos teóricos complejos que provienen de disciplinas diferentes, además, el

concepto de mediación varía para cada mediador, ya que este recae en los objetivos que persiga el mismo en cada caso. La mediación es un método, es también un proceso de resolución de conflictos, es un proceso alternativo de resolución de conflictos, la mediación es una herramienta legal, la mediación es una vía rápida para los usuarios, y así un sin fin de conceptos pueden definir la mediación.

La autora Viana Orta, nos habla sobre el objetivo de la mediación y nos expone un concepto más asertivo, basado en el análisis previo de varios conceptos doctrinales del término: “La mediación conlleva a efectos más allá de la finalización del propio proceso ya que supone un aprendizaje y una transformación de las relaciones y exige el compromiso de intentar soluciones a futuras disputas a través de negociación. La mediación es un proceso iniciado para resolver un conflicto en el que un tercero, el mediador, asesora a las partes para que puedan llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes” (Orta, 2015).

1.2.3 Concepto de arbitraje

El arbitraje, según la Ley de Arbitraje y Mediación, es un método alternativo para resolver conflictos en el que las partes se someten mutuamente a un acuerdo sobre las controversias o los conflictos que podrían surgir de acuerdos actuales o futuros para que sean resueltos por tribunales de arbitraje administrados o árbitros independientes (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, art 1).

Al igual que la mediación, en el derecho ecuatoriano el arbitraje es una forma de resolver un conflicto sin acudir a la justicia ordinaria.

Sin embargo, la diferencia principal que presenta el arbitraje de la mediación es que la mediación busca ayudar a las partes a llegar a un acuerdo beneficioso para ambas; mientras que, en el arbitraje, la decisión será adoptada por el personal arbitral o tribunal de arbitraje, que emitirá un laudo de cumplimiento obligatorio (Yebra Serrano, 2021).

El artículo cinco de la Ley de Arbitraje y Mediación describe el convenio arbitral como un acuerdo escrito que los conflictos que las partes hayan decidido someter a arbitraje respecto a una relación jurídica contractual o no contractual. El convenio arbitral deberá de siempre constar por escrito, y la nulidad de un contrato no podrá afectar la vigencia del convenio arbitral (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, art 5).

1.2.4 Concepto de conciliación

En derecho, la conciliación es un método alternativo a la jurisdicción para resolver conflictos; las partes involucradas resuelven el conflicto por sí mismas sin la intervención o cooperación de un tercero.

Etimológicamente, la palabra conciliación proviene del término “conciliato”, que a su vez proviene del verbo conciliare, que significa pactar, poner de acuerdo, formar o componer a dos partes que se encuentran debatiendo una controversia de intereses o un conflicto común.

Remontándonos en el tiempo, en la antigua China la conciliación era la principal herramienta para resolver desavenencias. El pensador Confucio creía que la solución ideal de una disputa se lograba a través de la persuasión moral y el acuerdo, nunca bajo presión. Durante siglos la Iglesia desempeñó un papel conciliador para sus feligreses, mientras que la Biblia de la religión católica afirma que Jesús es el mediador entre Dios y el hombre. Así lo describe en Timoteo capítulo 2 versículo 5 “Porque hay un solo Dios, y también un solo mediador entre Dios y los hombres, Cristo Jesús” (Biblia Católica).

Se le denomina conciliación a cuando los litigantes alcanzan un convenio, con la intervención de un tercero, esto con el fin de evitar el inicio de un pleito o concluir uno en marcha. En este marco, se considera como una herramienta eficaz para la resolución de conflictos.

1.2.5 Conceptualización de la mediación como estrategia de resolución de conflictos

Hay varias maneras de abordar la resolución de conflictos en el marco legal, sobre esto el autor de Armas Hernández nos dice: El gran aporte de la mediación al conflicto es el sustituto de la idea tradicional de «ganar-perder» en las disputas, por «ganar-ganar», pues este cambio de concepto no sólo afecta a los resultados, sino también al proceso en sí mismo, ya que modifica la actitud de las partes involucradas. Este proceso es cautivador porque revela la importancia de los intereses personales en las disputas, y con un buen análisis de cada una de las partes, se puede llegar a una solución que satisfaga a ambas (de Armas Hernández, 2008).

La mediación como estrategia de resolución de conflictos se sitúa entre la colaboración y el compromiso de las partes. La finalidad de esta consiste en pasar de un estilo individualista a un modo más evolucionado de resolver un conflicto.

Es importante destacar que todo conflicto puede ser discutido, negociado, evitado, y resuelto mediante una legislación o acción de tipo político.

La mediación dota a las partes en conflicto de recursos comunicativos para que a lo largo del proceso expresen su postura de forma constructiva, de manera que la comunicación establecida sea la cual pueda facilitarles y ayudarles en la solución de determinado conflicto.

1.3 Mediación y Conciliación

1.3.1 Similitudes y diferencias entre la mediación y la conciliación

Estos mecanismos, aunque tienen mucho en común, difieren en varios aspectos.

La conciliación judicial y la mediación coinciden en ser herramientas alternativas a la ya tradicional protección judicial de los derechos e intereses legítimos de las partes. Así mismo, estas resuelven disputas que pueden estar pendientes en tribunales, siendo que, si la disputa se resuelve por medio de esta alternativa, el juicio se dará por terminado. Por regla general, ambos procesos se llevan a cabo bajo el principio de voluntariedad, con la participación de un tercero al mando del curso de la sesión. Esta tercera persona, en ambos casos, no es vinculante hasta que las partes hayan expresado su acuerdo con esta (Toro Espinosa & Vanegas Maingón, 2022).

La principal diferencia entre la conciliación y la mediación es que el conciliador juega un rol más activo en el que podrá proponer opciones de resolución desde una posición de sugerencia, operando en forma de ayuda. Mientras que en la mediación el mediador sólo podrá tomar un papel de facilitador de comunicación, que podrá dar orden al proceso, y podrá realizar propuestas para el mismo, pero la solución al conflicto deberá ser siempre propuesta por los involucrados en este (Universidad Internacional de Valencia, 2021).

1.3.2 Características de la mediación

Las características de la mediación se basan en: la voluntariedad, confidencialidad, cooperatividad, flexibilidad, y postura neutral e imparcial dentro del proceso.

Estas características se rigen por el principio de voluntariedad que es el más relevante en el proceso de mediación para lograr una resolución eficaz. Las partes deberán de expresar y manifestar el deseo necesario de querer solucionar un conflicto.

De acuerdo con Tarabal y Esperança, la mediación, al constituirse como un procedimiento voluntario, las partes son las responsables del curso que tome el mismo, siendo estas las que determinen las condiciones que mejor les parezcan, también pudiendo dar por terminada en cualquier momento la mediación (María Esperança & Jaume, 2013).

1.3.3 Perfil del mediador

El rol del mediador consiste en facilitar el diálogo, en mantener la escucha activa y transmitir los mensajes de manera asertiva. Este debe de sacar de sus posiciones a las partes para enmarcarlos en sus intereses, y empoderar a estos a que contribuyan a la construcción de sus acuerdos. Hay que recalcar que, el mediador no tiene la potestad de decidir sobre la solución del conflicto.

El mediador deberá de tener un enfoque sumamente imparcial de manera que no es una figura sancionadora, sino solucionadora. Este no debe determinar quién tiene la culpa o quién origina el conflicto, sino únicamente hacer énfasis en las posibles soluciones para el mismo.

Según el Consejo de la Judicatura, en el Ecuador para poder ser considerado mediador se deben de cumplir los siguientes requisitos:

- Haber aprobado al menos el sexto semestre de las carreras Derecho, Psicología, Administración de Empresas, Educación o Economía.
- Haber realizado un curso de mediador de 80 horas de educación teórica y 40 horas prácticas en un centro con aval académico aprobado por el Consejo de la Judicatura.
- Contar con 4 años de experiencia laboral afín al cargo.
- Y, observar cinco audiencias de casos reales, y en base a estas aprobar una prueba del Consejo de la Judicatura (Consejo de la Judicatura, 2015).

El artículo 49 de la Ley de Arbitraje y Mediación nos indica que “quién actúe como mediador dentro de un conflicto quedará inhabilitado para intervenir en cualquier tipo de proceso pudiendo ser este arbitral o judicial, relacionado con el conflicto que ha sido objeto

de la mediación, ya sea como abogado, arbitro, asesor o testigo de alguna de las partes. Además de que, este no podrá ser llamado a declarar dentro de un juicio sobre el conflicto objeto de mediación (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, art. 49).

En cifras actuales, se ha determinado que en el Ecuador existen 111 centros de mediación privados y 15 públicos. El más grande y reconocido de estos centros es el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, que cuenta con un total de 139 oficinas, 140 mediadores y tiene presencia en 115 cantones del país (González, 2021).

Algunas de los requisitos para poder crear un centro de mediación son:

- Que no tenga fines de lucro, o que tenga respaldo de una fundación, o que cuente con el respaldo de una universidad.
- Ser aprobado por el Consejo de la Judicatura.
- Contar con un espacio físico adecuado.

1.3.4 Ventajas de la mediación

La mediación se caracteriza por tener su propia estructura y principios, teniendo esto muchas ventajas, siendo la más importante permitir llegar a las partes de manera rápida y eficaz a un acuerdo del cual ambas salgan beneficiadas.

De la mediación se puede destacar también su flexibilidad, su carácter de obvia realidad y su condición de confidencialidad.

Las consecuencias jurídicas del proceso de mediación recaen en el acta que se emita de acuerdo con la resolución o no resolución del conflicto, esta acta tendrá el peso de cosa juzgada, lo cual significa que tendrá la misma validez que una sentencia emitida por un juez.

En el ámbito laboral, mediante la mediación se pueden lograr resultados rentables y un ahorro significativo de tiempo debido a la flexibilidad del proceso que acelera la toma

de decisiones. Conduce también a una mayor productividad, evitará pérdidas de reputación y podría incluso mejorar la imagen del empleador, ya que evita la publicidad de conflicto a toda costa (Benítez, 2001).

1.3.5 Principios de la mediación

La mediación se rige bajo una serie de principios, siendo los generales y más relevantes los detallados a continuación:

1.3.5.1 Principio de voluntariedad

El proceso de mediación es voluntario en todas sus etapas, dándole la potestad a los participantes de este de abandonar o renunciar al proceso en cuestión.

La voluntariedad es el principio que rige la mediación, garantizando de esa manera un desarrollo adecuado del proceso para obtener un acuerdo satisfactorio para las partes involucradas. Esto obtenido a través de una decisión libre, ya que esto garantiza un mejor cumplimiento del acuerdo (Tarud Aravena, 2013).

1.3.5.2 Principio de confidencialidad

La confidencialidad es un principio innato de la mediación y se refiere a la protección de toda información generada durante el proceso.

De acuerdo con la Ley de Arbitraje y mediación, la mediación tiene carácter confidencial. Los participantes de la misma deberán mantener debida reserva de lo discutido en esta. Resalta también que las fórmulas de acuerdo que se propusiesen en la audiencia de mediación no incidirán en un proceso judicial o arbitral subsecuente, si este tuviere lugar. Adicionalmente, nos dice que, las partes, en común acuerdo, pueden renunciar a la confidencialidad del proceso (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006).

La autora García nos dice sobre la confidencialidad, que es uno de los valores claves de proceso de mediación, permite llegar a acuerdos y también asegura el secreto de asuntos de carácter privado, lo cual es ventajoso no sólo en conflictos personales sino también organizacionales (García Villaluenga, 2010).

1.3.5.3 Principio de neutralidad e imparcialidad

En todas las partes del proceso de mediación, el mediador deberá de dar a las partes un tratamiento equitativo y deberá de mantener una posición imparcial frente a ellas.

Así mismo, no deberían existir vínculos sanguíneos, filiales o sociales entre el mediador y las partes.

La neutralidad e imparcialidad del mediador consiste en la ausencia de prejuicios contra las partes que se encuentran en disputa, para así el mediador asegurar la participación equitativa de las partes en las negociaciones.

1.3.6 Proceso de solicitud de audiencia de mediación en el Ecuador

De acuerdo con la Ley de Arbitraje y Mediación en su artículo 44, se podrá solicitar la mediación a los centros de mediación o a mediadores independientes autorizados. También se especifica que podrá someterse al procedimiento de mediación las personas naturales o jurídicas privadas o públicas, que sean legalmente capaces para transigir. Adicionalmente se menciona que, el Estado y las instituciones pertenecientes al sector público podrán también someterse al proceso de mediación, a través del personero a cargo de contractar a nombre de respectiva institución; la facultad de este personero podrá ser delegada mediante un poder (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, art. 44).

La notificación a la audiencia de mediación habrá de realizarse por el mediador o por la parte interesada de forma personal, hasta tres días hábiles antes de fijada la misma.

Para que el trámite de mediación tenga validez este deberá realizarse en horas y días hábiles. En caso de llevarse a cabo la audiencia en un lugar distinto al acordado, o en un horario distinto, esto deberá de constar en el acta de mediación, indicando el motivo correspondiente de cualquier cambio.

En el caso de que los comparecientes llegasen a acordar un aplazamiento de la audiencia, esto tendrá que constar en el acta, la cual ambas partes deberán de firmar.

El artículo 51 de la Ley de Arbitraje y Mediación nos explica que, si alguna de las partes no compareciese a la audiencia de mediación a la que fue convocada, se deberá de señalar fecha para una nueva audiencia. Si en esta segunda oportunidad alguna de las partes no llegase a comparecer, el mediador deberá de expedir la constancia o acta de imposibilidad de mediación (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, art. 51).

1.3.6.1 Requisitos para solicitar una audiencia de mediación

En la mayoría de los casos, los requisitos para solicitar un proceso de mediación son los siguientes:

- Se debe de realizar la solicitud ante un centro de mediación o mediador independiente autorizado.
- Se deberá de realizar una petición por escrito para someterse al proceso de mediación, en esta se relatarán los hechos sobre el origen del conflicto.
- Deberá de contener la designación de las partes.
- Nombre y domicilio del destinatario.
- Nombre del mediador y del solicitante del trámite.
- Se deberá de fijar el lugar, día y hora en que se dará la audiencia de mediación, y se constatará el compromiso de las partes a comparecer.
- Correos electrónicos y números telefónicos.

- Para terminar, se deberá de contar con el sello y la firma del mediador.

1.3.6.2 Materias en las que versa la mediación, y quiénes y cómo pueden solicitarla

Se puede generar una solicitud de mediación de acuerdo con las partes que estén involucradas, siendo las formas más reconocidas las siguientes:

- Individual: Se puede dar entre personas naturales y/o de persona natural a persona jurídica.
- Conjunta: Se puede dar entre personas naturales, entre personas jurídicas, y entre una persona natural y una jurídica.
- Derivada de un juzgado o tribunal.
- Por la existencia de una cláusula de controversia que contemple la mediación.

En la actualidad existe una larga lista de materias sobre las cuales versa la mediación, siendo las siguientes las más comunes e importantes:

- En materia de niñez, familia y adolescencia.
- En materia mercantil.
- En materia contractual.
- En materia de tránsito.
- En materia societaria.
- En materia de instituciones públicas.

1.3.7 Desarrollo de la audiencia de mediación

Previo al desarrollo de la audiencia de mediación, el centro de mediación competente verificará los documentos de las partes que acrediten su comparecencia en la audiencia posteriormente se llenará un registro de asistencia.

Se impedirá el uso de cámaras o elementos de grabación, a excepción de que las partes lo permitan. Además, no se permitirá la presencia de terceras personas durante la audiencia, a no ser que estas sean observadores con fines académicos.

El mediador iniciará la audiencia introduciéndose y explicando los principios y las ventajas del proceso de mediación, procederá entonces a exponer las reglas a seguir dentro de la audiencia de mediación para poder establecer una comunicación efectiva. Además, este expondrá los tipos de acuerdos a los que se podría llegar y que comportamientos podrían imposibilitar la misma. Para finalizar, el mediador deberá de haber énfasis en los efectos del acuerdo, y como este tendrá el mismo valor que una sentencia al tener fuerza de cosa juzgada; es así como el acuerdo al que lleguen las partes deberá de cumplirse bajo los mismos parámetros que una sentencia judicial.

A medida que avanza la audiencia, el mediador deberá de establecer la igualdad entre las partes, y efectuar preguntas que promuevan una comunicación orgánica entre las mismas. El mediador deberá de tomar notas acerca de los datos relevantes e identificar intereses y necesidades. Intentará a toda costa tratar de descartar sub-conflictos y ayudará a generar opciones al ser agente de la realidad.

1.3.8 Del acuerdo en audiencia

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación, el proceso de mediación concluirá con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial de las partes, o, en su defecto, la imposibilidad de lograrlo. Adicionalmente, explica que el acta

de mediación en que conste el acuerdo en la audiencia de mediación tendrá efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, y esta deberá de ser ejecutada del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, salvo las que sean originadas con posteridad a la suscripción del acta de mediación (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, art. 47).

Una vez las partes hubiesen llegado a un acuerdo, este concluirá la audiencia con la suscripción de un acta; existen diferentes tipos de acta, los cuales van a depender de la resolución de la audiencia de mediación. Los tipos de actas existentes son:

1.3.8.1 Tipos de acta de mediación

- Acta de acuerdo total: En el acta de acuerdo total se estipula que las partes solucionaron todos los puntos de su controversia. Esta acta genera el cierre del proceso por acuerdo de las partes. El acta de acuerdo total tiene efecto de sentencia ejecutoriada de última instancia.
- Acta de acuerdo parcial: Estipula que las partes no lograron solucionar en su totalidad todos los puntos de la controversia. En este caso será un juez el que proseguirá con los puntos que no fueron resueltos en el acta de acuerdo. Ejerce fuerza de sentencia sobre los puntos del acuerdo.
- Acta de imposibilidad de acuerdo: En esta acta se determina que las partes no resolvieron los puntos de controversia. En el acta de imposibilidad de mediación deberán de detallarse: Número de expediente, número de constancia de imposibilidad de mediación, lugar y fecha de la constancia de imposibilidad de mediación, antecedentes del caso, y razón de la constancia de la inasistencia de las partes o de una de ellas.

1.4 La mediación cómo herramienta resolutive de conflictos en el derecho laboral

1.4.1 Derecho del trabajo y Derecho laboral

De acuerdo con Cabanellas, el derecho del trabajo es una rama emergente de la ciencia jurídica que abarca el conjunto de principios y normas positivas relacionadas con el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía. En esta rama, el Estado, como poder neutral y superior, debe establecer las líneas fundamentales del derecho (Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, 1993).

Cabanellas también define el derecho laboral cómo aquel que tiene como objetivo principal la regulación de las relaciones legales entre los empresarios y los trabajadores, así como entre estos y el estado, en lo que respecta al trabajo subordinado, como a las profesiones y a la forma en que se brindan los servicios, además de las repercusiones legales mediatas e inmediatas de la actividad laboral (Cabanellas de Torres, 1993).

El objetivo del derecho laboral es proteger los intereses del trabajador, lo cual implica: regular los deberes y derechos de empleador y trabajador, regular aspectos vinculados a la relación laboral (salario, horas de trabajo, tipos de contratos, despidos y demás), regular conflictos que surjan de la relación jurídica-laboral.

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- Principio protector: Debido al desequilibrio que existe frente a la superioridad de su empleador, este tiene como objetivo proteger al trabajador. A diferencia del principio de igualdad jurídica en el derecho privado, el principio

laboral protectorio tiende a nivelar las desigualdades sociales, económicas y culturales entre el trabajador y el empleador.

- Principio de irrenunciabilidad: En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos es un principio universalmente aceptado porque la renuncia se considera una excepción y solo se permite en los casos en que la ley lo determine. Por lo tanto, la irrenunciabilidad es el principio y la renuncia es la excepción.
- Principio de intangibilidad: El concepto de inderogabilidad in peius de los derechos laborales significa que ninguna ley o decreto puede establecer normas que menoscaben los derechos otorgados a los trabajadores, lo que se conoce como principio de intangibilidad. Esto se debe a que las normas que conforman los derechos laborales sirven como un mínimo para las normas posteriores que solo podrán mejorar, nunca empeorar las condiciones de los trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

El derecho laboral en el Ecuador está supervisado por el Ministerio de Trabajo, y se encuentra regulado en el Código del Trabajo que entró en vigor en el año 2005.

En el campo de las relaciones jurídicas laborales, cuando se produce una situación de conflicto, el derecho laboral se subdivide en derecho de trabajo en individual y colectivo.

1.4.2 Derecho individual del trabajo

Esta rama del Derecho Laboral tiene como sujeto principal al trabajador subordinado quien goza de todos aquellos beneficios que por Ley le corresponden, y que deben de ser protegidos por el estado con el objetivo de evitar cualquier forma de abuso por parte del patrono o empleador.

El objetivo principal de esta rama es el contrato individual de trabajo, sus componentes, su clasificación y, en particular, las jornadas de trabajo, las vacaciones, la remuneración y las formas de terminación de las relaciones laborales con un enfoque siempre preferencial a la parte de los trabajadores.

1.4.3 Derecho colectivo del trabajo

Cabanellas define el derecho colectivo laboral como aquel que tiene como sujetos a grupos o conjuntos de trabajadores y patronos, con respecto a condiciones de solidaridad derivadas de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en defensa de sus derechos e intereses (Cabanellas de Torres, Derecho sindical y corporativo, 1959).

El derecho colectivo del trabajo no considera las relaciones individuales y se enfoca en los grupos o asociaciones de trabajadores y patronos como grupos sociales. También se enfoca en las relaciones plurales establecidas entre un sindicato o conjunto de trabajadores y una asociación patronal o patrono.

Esta rama del derecho laboral tiene como principal objetivo la protección de la clase trabajadora, y por tanto constituye parte de un conjunto de normas y principios de carácter protector.

El autor Veloz Tuarez explica qué, el derecho colectivo de trabajo se encuentra garantizado en el contrato colectivo de trabajo que es el pacto entre el empleador y los trabajadores para superar lo que dispone la ley. Este es un conjunto de normas laborales propias que regulan el funcionamiento de las organizaciones sindicales (Sindicatos y/o Comités de Empresa), así como los derechos de estas organizaciones, con la finalidad de

intervenir en conflictos colectivos y para suscribir contratos colectivos de trabajo, en base a la normativa ecuatoriana (Veloz Tuarez, 2016).

El derecho colectivo de trabajo constituye un medio que tiene como objetivo conseguir un equilibrio entre trabajadores y empleadores, con el fin de lograr una situación de igualdad entre las partes. Además, este derecho nos lleva a reconocer la existencia de una nueva fuente del derecho, representando una garantía de libertad a través de los contratos colectivos del trabajo.

De acuerdo con Vásquez, el derecho colectivo de trabajo es proteccionista por cuanto este vela por los intereses de la parte más susceptible de la relación laboral, siendo estos los trabajadores y sus intereses colectivos (Vásquez López, 2010).

1.4.4 Pliego de peticiones en el derecho de trabajo colectivo

El Código del Trabajo del Ecuador, en el capítulo II de los conflictos colectivos, artículo 468, nos habla acerca del pliego de peticiones. El pliego de peticiones es la solicitud escrita con fines profesionales o económicos que realizan los empleados, obreros o trabajadores pertenecientes a una organización.

El autor Vásquez define al pliego de peticiones cómo: Un conjunto de solicitudes o demandas presentadas por trabajadores organizados en una asociación profesional, las cuales deben ser atendidas o consideradas por su empleador. El objetivo es que el empleador responda a estas peticiones, que pueden estar relacionadas con temas económicos, sindicales, administrativos o productivos, y que pueden ser recibidas a través de las autoridades del trabajo (Vásquez López, 2010).

De acuerdo con el Código del Trabajo, cuando se suscita un conflicto entre los trabajadores y el empleador, estos podrán presentar su pliego de peticiones concretas ante el inspector del trabajo. La autoridad competente que recibe el pliego de peticiones deberá

de notificar dentro de veinticuatro horas al empleador o representante, que tendrá tres días para poder contestar al mismo. Cualquier incidente que hubiese originado el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá de resolverse por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje (Código del Trabajo, 2005, art. 468).

El pliego de peticiones será presentado por los trabajadores a través de una organización autorizada, como el Comité de Empresa o Comité Especial. Esta presentación se realizará ante la única autoridad que tiene la facultad de recibirlo, el Inspector del Trabajo de la jurisdicción provincial.

1.4.4.1 Requisitos y contestación de pliego de peticiones

Sobre los requisitos que debe contener el pliego de peticiones, no existe norma expresa que los determine, por lo que hay que remitirse a los requisitos del artículo 67 del Código de Procedimiento Civil sobre la demanda, donde se enfatiza que la demanda deberá de ser clara y contendrá:

- La designación del Juez ante quien se lo propone.
- Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado.
- Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión
- La cosa, cantidad o hecho que se exige.
- La determinación de la cuantía.
- La especificación del trámite que debe darse a la causa.
- La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
- Los demás requisitos que la ley exija para cada caso (Código de Procedimiento Civil, 2005, art. 68).

La contestación al pliego petitorio, deberá cumplir los mismos requisitos que la contestación a la demanda, de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil, el empleador o su representante deberá incluir los siguientes datos en la respuesta al pliego petitorio:

- Nombre completos, determinar si comparece por sus propios derechos o en representación de determinada persona, natural o jurídica.
- Un pronunciamiento concreto sobre los distintos puntos del pliego de peticiones, con la indicación de las cuales puntos los acepta y cuáles los niega.
- Las excepciones que considere necesarias.
- Por último podrá adjuntar los documentos que pretende hacer valer cómo pruebas (Código de Procedimiento Civil, 2005, art. 102).

El pliego de peticiones se diferencia de una demanda ya que la demanda se enfoca en exigir el cumplimiento de uno o varios derechos específicos de un trabajador derivados de la relación laboral; mientras que, el pliego de peticiones, contiene aspiraciones para cumplir derechos y/o establecer nuevos derechos para todos los trabajadores de un empleador. Para presentar el pliego de peticiones se requiere una asociación sindical o coalición, mientras que la demanda puede ser presentada por una sola persona. La demanda se presenta ante un juez de derecho, mientras que el pliego se presenta ante la autoridad administrativa. Además, la cuantía no es un requisito fundamental para el pliego de peticiones, ya que las aspiraciones no tienen un valor específico.

El artículo 469 de este Código indica el término del conflicto, y que si, la contestación del empleador o representante fuese positiva a las peticiones de los empleados, se procederá a extender un acta firmada por las partes involucradas ante la misma autoridad, para de esta manera dar fin al conflicto (Código del Trabajo, 2005, art. 469).

1.4.5 Mediación obligatoria en el derecho de trabajo colectivo

El artículo 470 del Código del Trabajo establece la mediación obligatoria en el caso de que no hubiese una respuesta positiva al pliego de peticiones por parte del representante o empleador, siendo entonces que el inspector del trabajo deberá de enviar todo lo sucedido a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral correspondiente, quiénes convocarán a las partes con al menos veinte y cuatro horas de anticipación para resolver las discrepancias dentro de un plazo de quince días contados desde el momento de la notificación. A petición conjunta de las partes, este término podría ampliarse.

El propósito de la ley es que estas operaciones sean ágiles y oportunas, permitiendo al funcionario o mediador convocar a las partes en cualquier momento, y cuantas veces sea necesario para resolver los conflictos. Además, el plazo de la mediación no puede ser más de quince días después del inicio, excepto por expreso de las partes para solucionar los problemas que no han sido resueltos.

En caso de que los empleadores no asistiesen a dos reuniones consecutivas sin motivo justificado, la etapa de mediación obligatoria finalizaría, y se enviará la situación al inspector del trabajo para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que los empleados no asistiesen a dos reuniones consecutivas de manera injustificada, será necesario cumplir con el plazo de quince días establecido en este artículo, después del cual se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Si las partes llegasen a un acuerdo, estas firmarán un acta para poner fin al conflicto. En caso de un acuerdo parcial, se llevará a cabo el acta correspondiente, en la que se registrarán los acuerdos alcanzados y los puntos que no se han logrado acordar. Estos últimos serán decididos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que no se llegase a un acuerdo, se enviará el expediente con todas las acciones llevadas a cabo y

el informe correspondiente al inspector del trabajo que recibió el pliego de peticiones (Código del Trabajo, 2005, art. 470).

Es importante destacar que, aunque la mediación es obligatoria en estos casos, el principio de voluntariedad sigue siendo fundamental. Es decir, las partes involucradas en el conflicto tienen la opción de aceptar o rechazar las peticiones de la contraparte, más deberán asistir a la mediación propuesta, con el fin de tratar de llegar a un acuerdo.

La mediación obligatoria es una herramienta importante para resolver conflictos laborales de manera pacífica y justa, ya que permite a las partes involucradas llegar a un acuerdo sin recurrir a medidas extremas como huelgas o paros. Además, el principio de voluntariedad garantiza que las partes tengan el control sobre el proceso de mediación y puedan tomar decisiones informadas y justas.

La modalidad de la mediación obligatoria aplica únicamente a los conflictos de tipo colectivo, siendo la primera instancia a la hora de presentar el pliego de peticiones y recibir una respuesta negativa por parte del empleador. A diferencia de los conflictos de tipo individual, que se ven obligados a presentar sus demandas a través del sistema judicial regular sin oportunidad previa a mediar el conflicto con el empleador.

1.4.6 Tribunal de Conciliación y Arbitraje cómo sistema procesal de primera instancia

Una vez finalizada la etapa de mediación obligatoria, si esta no ha sido exitosa y el conflicto no ha sido solucionado, el mediador debe devolver el expediente con el resumen de todo lo que se ha hecho al Inspector del Trabajo para que continúe con la tramitación del conflicto. Este último deberá comunicar a las partes del hecho y dar inicio a un proceso especial ante un tribunal especial, denominado Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que es

el único organismo competente para conocer y resolver el conflicto por mandato legal y constitucional.

1.4.6.1 Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje

El artículo 472 del Código de Trabajo establece sobre el sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje que, una vez que el inspector del trabajo reciba el expediente de la audiencia de mediación obligatoria, se requerirá que las partes designen a los vocales principales y suplentes en un plazo de cuarenta y ocho horas. Estos individuos se presentarán ante el funcionario después de veinte y cuatro horas de haber sido designados (Código del Trabajo, 2005, art. 472).

Este código establece que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco miembros principales: el Inspector del Trabajo, que será el Presidente nato del organismo, y dos vocales designados por cada una de las partes. Cada parte también nombrará dos vocales suplentes. Será responsabilidad del Inspector del Trabajo designar a los vocales si uno de los litigantes no lo hace o si alguno de los designados no se presenta dentro del plazo establecido. Habrá también un Secretario en el Tribunal, quien deberá ser nombrado por los miembros principales. Este nombramiento puede recaer en cualquier persona fuera del Tribunal, pero generalmente se designa a funcionarios de la Dirección del Trabajo o de las Inspectorías Provinciales. Esto se hace para mejorar la agilidad, afinidad y viabilidad en la substanciación del proceso (Código del Trabajo, 2005, art. 473 y 474).

1.4.6.2 Audiencia de conciliación

Después de que el Tribunal se haya constituido adecuadamente, el inspector de trabajo constituido presidente de este, es responsable de convocar a las partes para que se presenten ante este organismo y lleven a cabo una audiencia de conciliación. Esta

audiencia debe llevarse a cabo en un plazo máximo de dos días contados desde la posesión de los vocales (Código del Trabajo, 2005, art. 475).

Esta audiencia tiene dos componentes principales: el primero es escuchar a las partes sobre las razones detrás de sus posiciones en los puntos en disputa; y el segundo es buscar la conciliación entre las partes con la intervención directa del tribunal después de conocer las posiciones y pretensiones procesales (Código del Trabajo, 2005, art. 477).

La etapa probatoria comienza al finalizar la audiencia de conciliación y dura seis días hábiles. Esta etapa no se puede prorrogar. La regla solo se aplica en la primera instancia del conflicto, ya que no hay término de prueba en la segunda instancia ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

El Tribunal debe emitir su fallo o laudo arbitral dentro de los tres días hábiles siguientes a la conclusión del término de prueba, según el artículo 479 del Código del Trabajo. Este laudo debe reflejar la actuación de las partes, los fundamentos de hecho y derecho, las pruebas y el criterio adoptado por el Tribunal en relación con los elementos y argumentos esgrimidos durante la instancia. Una vez que se emita el fallo, se notificará a las partes, quienes, en caso de no aceptarlo, tendrán dos días para interponer los recursos que les otorga la ley o pedir una ampliación o aclaración. Los recursos o peticiones que se presenten a la resolución serán resueltos por el tribunal en un término igual (Código del Trabajo, 2005, art. 479).

1.4.7 Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje cómo trámite de segunda instancia

El artículo 481 del Código del Trabajo establece que las decisiones tomadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje pueden ser objeto de recursos procesales como aclaración y ampliación o la interposición de recursos de nulidad y apelación. Se tiene la

posibilidad de presentar una demanda colectiva laboral en un plazo de dos días (Código del Trabajo, 2005, art. 481).

Se destaca que el recurso de nulidad debe presentarse junto con el recurso de apelación. En este caso, el tribunal deberá resolver primero el caso de nulidad, que analiza el fondo y la procedencia del trámite. Si este es rechazado, el tribunal se pronunciará sobre el caso de apelación. Los recursos se presentan al Presidente del Tribunal de primera instancia, que es el Inspector del Trabajo. Este revisará si se cumplen con los requisitos para cada caso y aprobará el recurso dentro de dos días. Después de eso, el proceso se envía al director regional del trabajo correspondiente, quien al conocer el conflicto convocará al Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje para resolver los puntos constantes en los recursos (Código del Trabajo, 2005, art. 482).

En la segunda instancia, el Director Regional de Trabajo es el encargado de conocer los recursos y convocar a las partes para formar el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, el cual estará compuesto por dos vocales y suplentes por cada parte. El Director Regional de Trabajo, o el funcionario que el Ejecutivo delegue en ciertos casos, será el presidente de dicho tribunal, según la provincia en donde ocurra el conflicto.

Una vez que el tribunal sea integrado, se determinará un día y hora para una nueva audiencia de conciliación que deberá tener lugar dentro de las 48 horas siguientes a la posesión de los vocales. El período probatorio ya no existe en esta instancia, ya que en primera instancia tienen seis días para justificar y solicitar pruebas. Es importante destacar que, de acuerdo con el artículo 630 del Código del Trabajo, los tribunales de última instancia tienen la autoridad de solicitar de oficio todas las diligencias necesarias para determinar la verdad de los asuntos en disputa (Código del Trabajo, 2005, art. 487 y 488).

Después de finalizar la audiencia de conciliación en esta instancia, el Tribunal debe tomar una decisión en un plazo de tres días después de analizar los méritos del proceso, es decir, las piezas procesales y los medios probatorios que se encontraron en el expediente.

Por ser fallo de última instancia este no es susceptible de recurso alguno, únicamente se podrá pedir su ampliación o aclaración dentro de un término de dos días, siendo esto atendido, se llegará a ejecutoriar la sentencia (Código del Trabajo, 2005, art. 489).

1.4.8 Ventajas y desventajas de la implementación de la mediación obligatoria

La implementación de la mediación obligatoria en el Derecho Laboral en Ecuador tiene tanto ventajas como desventajas.

Entre las ventajas, se encuentra la posibilidad de resolver conflictos laborales de manera pacífica y justa, sin necesidad de recurrir a medidas extremas como huelgas o paros. Además, la mediación obligatoria puede ser más rápida y económica que los procedimientos judiciales tradicionales, lo que puede resultar en un ahorro de tiempo y recursos para las partes involucradas.

Otra ventaja es que la mediación obligatoria puede mejorar las relaciones laborales a largo plazo, ya que las partes involucradas pueden llegar a acuerdos que satisfagan sus intereses y necesidades mutuas. Además, la mediación obligatoria puede mejorar la imagen y la reputación de los empleadores, ya que demuestra su compromiso con la resolución pacífica de conflictos laborales.

De acuerdo con Verde Fasil, la flexibilidad en el uso de los sistemas alternativos de resolución de conflictos resulta de gran relevancia, debido a que esto permite a las partes acomodar la situación a sus propios intereses y necesidades (Verde Fasil, 2017).

La mediación es un proceso más rápido en comparación con acudir a un tribunal, lo que ahorra tiempo y dinero a las organizaciones y personas involucradas. Además, es confidencial, lo que es importante para proteger la reputación y la información sensible. La mediación es flexible y las partes implicadas tienen más control sobre el resultado que en un proceso judicial.

Sin embargo, también hay desventajas en la implementación de la mediación obligatoria. Por ejemplo, puede haber resistencia por parte de los empleadores o de los trabajadores a participar en el proceso de mediación, lo que puede retrasar la resolución del conflicto. Además, la mediación obligatoria no garantiza que se llegue a un acuerdo justo y equitativo para ambas partes, lo que puede generar desigualdades y resentimientos.

Otra desventaja es que la mediación obligatoria puede ser vista como una limitación a la libertad de las partes involucradas para resolver sus conflictos de la manera que consideren más adecuada. Además, esta puede ser vista como una imposición del Estado en la relación entre empleadores y trabajadores, lo que puede generar desconfianza y resistencia.

1.5 El conflicto colectivo de trabajo

La Real Academia Española define el conflicto colectivo como el conjunto de disputas y pugnas de intereses de grupo que ocurren dentro de una empresa, entre empleadores y trabajadores, cuyos efectos se extienden a una amplia gama de personas (Real Academia Española, 2023).

Cabanellas define el conflicto colectivo de trabajo es define como la oposición o disputa entre un conjunto de empleados y uno o más empleadores. La pluralidad de litigantes ha distinguido el conflicto colectivo del individual porque los intereses abstractos de la mayoría están en juego (Cabanellas de Torres, 1993).

El conflicto colectivo de trabajo podría definirse como un desacuerdo, discrepancia, disconformidad y diferencia en la relación empleador-trabajador que surge como resultado de la violación de los derechos laborales por parte del empleador, y que tiene un impacto en la agrupación de trabajadores. Este tipo de conflictos se resuelven mediante procedimientos legales establecidos en el Código del Trabajo, basados en los principios de legalidad e indubio pro-operario (Veloz Tuarez, 2016).

1.5.1 Similitudes y diferencias entre el conflicto colectivo e individual de trabajo

De acuerdo con los autores Pullupaxi y Tipantasig, el conflicto individual se define como una discrepancia o desacuerdo que surge entre un trabajador y su empleador en el ámbito laboral. Este tipo de conflicto se caracteriza por ser personal y específico, afectando directamente al trabajador en cuestión (Pullupaxi Castro & Tipantasig, 2014).

Por otro lado, para el autor Veloz Tuarez, el conflicto colectivo se refiere a un desacuerdo o disputa que involucra a un grupo de trabajadores, representado por un sindicato o una organización laboral, y su empleador. Este tipo de conflicto se centra en cuestiones laborales más amplias y afecta a un grupo de trabajadores en lugar de un individuo específico (Veloz Tuarez, 2016).

Similitudes entre el conflicto individual y el conflicto colectivo:

- Contexto laboral: Tanto el conflicto individual como el conflicto colectivo ocurren en el ámbito laboral, relacionados con las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Desacuerdo de intereses: En ambos tipos de conflicto, existe un desacuerdo en cuanto a intereses, ya sea entre un trabajador y su empleador o entre un grupo de trabajadores y el empleador.
- Necesidad de resolución: Tanto el conflicto individual como el conflicto colectivo requieren una solución para abordar las preocupaciones y demandas planteadas y restaurar la armonía en el entorno laboral.

Diferencias entre el conflicto individual y el conflicto colectivo:

- Número de involucrados: El conflicto individual involucra a un trabajador específico y su empleador, mientras que el conflicto colectivo implica a un grupo de trabajadores representados por un sindicato u organización laboral.
- Alcance y objeto: El conflicto individual se centra en asuntos específicos que afectan a un trabajador en particular, como despidos, discriminación o acoso. En contraste, el conflicto colectivo se refiere a cuestiones más amplias y generales, como salarios, condiciones de trabajo o beneficios que afectan a un grupo de trabajadores.
- Procedimientos legales: En el conflicto individual, el trabajador puede recurrir a procedimientos legales, como presentar una demanda judicial o presentar quejas ante las autoridades laborales. En el conflicto colectivo, los trabajadores pueden utilizar mecanismos como la negociación colectiva, la mediación obligatoria que prevé el Código del Trabajo o la huelga para resolver el conflicto.

- Representación: En el conflicto individual, el trabajador puede actuar por sí mismo o buscar asesoría legal, mientras que, en el conflicto colectivo, los trabajadores son representados por un sindicato u organización laboral que actúa en su nombre.

Es así como, los conflictos individuales y los conflictos colectivos se diferencian en términos del número de involucrados, el alcance y objeto del conflicto, los procedimientos legales y la representación de los trabajadores. Aunque ambos tipos de conflictos comparten similitudes en cuanto al contexto laboral.

1.5.2 Tipología de conflictos en el ámbito laboral

Los conflictos laborales, de acuerdo con el autor Julián Mesa, se clasifican debido a los sujetos involucrados genéricamente:

Debido a las partes:

- Intrapersonales: son aquellos conflictos que nacen de la insatisfacción de un individuo consigo mismo.
- Interpersonales: Surgen entre dos o más personas.
- Intragrupales: Estas controversias se originan en un equipo de trabajo o en el departamento específico de una compañía.
- Intergrupales: Estos conflictos se originan entre diferentes áreas o departamentos de una empresa.
- Organizacionales: Se producen entre personas o grupos de trabajo por situaciones ligadas al trabajo mismo o derivadas de intereses diferentes de las unidades organizativas o altos mandos. (Mesa, 2020)

Para poder resolver el conflicto entre dos o más personas se deberá de proponer una solución efectiva que impida que el problema se pudiese repetir o se generalice entre demás empleados, la resolución de un conflicto no sólo busca solucionar sino también contener, como plan a futuro (Pacheco Mena & Zapata López, 2015).

Debido a su alcance:

- De relación: Engloban aquellos conflictos que no afectan el orden o la estructura organizativa de la empresa en cuestión.
- Estratégicos: Este tipo de conflicto genera un impacto a nivel estratégico, lo que en consecuencia haría que la compañía modifique su estructura, jerarquía o distribución de competencias o recursos.

Al momento de resolver un conflicto laboral es sumamente importante revisar y analizar la situación, aclarar de qué manera se resolverá esta, que medios se implementarán; y se deberá de crear un plan y un esquema efectivo (Pacheco Mena & Zapata López, 2015).

Debido a su contenido:

- De relación entre personas: Se originan debido a emociones fuertes, falsas percepciones, falta de comunicación, conductas negativas dando lugar a controversias innecesarias, irreales y/o falsas.
- De información: Se produce debido a la existencia de información falsa o diversidad de puntos de vista sobre el enfoque en cuestión.
- De intereses: Proviene de la competencia entre varias personas o grupos de personas sobre necesidades incompatibles o percibidas como tales. Esto

puede ser debido a elementos sustanciales, de procedimiento o psicológicos.

- Estructurales: Se generan debido a la estructura jerárquica de las relaciones laborales, surgiendo de la desigualdad de poder, conflictos en los roles empleados, acceso desigual a recursos de la organización y/o mala gestión de tiempo.
- De valores: Cuando los problemas son causados por un sistema de creencias incompatibles en las que unas intentan ubicarse por sobre otras.

Debido a su naturaleza:

- Verídicos: Cuando el conflicto se sustenta sobre hechos reales y objetivamente percibidos.
- Falsos: Cuando no existe una base objetiva para justificar la controversia.
- Contingentes: Se basan en elementos o circunstancias determinadas.
- Desplazados: Cuando la discusión del problema no se enfoca en el conflicto en sí mismo.
- Mal atribuidos: Cuando se produce un error a la hora de identificar a los contendientes.
- Latentes: Son aquellos conflictos no identificados que se encuentran reprimidos, que no se han percibido, que se encuentran mal atribuidos o desplazados.

Debido a su impacto:

- Funcionales o constructivos: Son aquellos conflictos que de alguna manera resultan beneficiosos y positivos para el funcionamiento y rendimiento de la compañía siempre que se gestionen de manera adecuada.

- Disfuncionales o destructivos: Son aquellas que afectan de manera sumamente negativa a la empresa, alejándola de sus objetivos. Se pone en peligro la productividad empresarial y el problema deberá de ser erradicado (Mesa, 2020).

1.5.2.1 Causales más comunes de los conflictos colectivos de trabajo

El autor Veloz Tuarez da su punto de vista sobre la causa de los conflictos colectivos de trabajo, y explica qué: La causa principal de conflictos colectivos de trabajo es la violación de los derechos laborales por parte del empleador en perjuicio de los trabajadores afiliados a un sindicato. Por ejemplo, el incumplimiento de una o más cláusulas de un contrato laboral colectivo vigente (Veloz Tuarez, 2016).

Las causas principales de los conflictos colectivos de trabajo son los siguientes:

- La disputa por la distribución del poder en la empresa: Dentro de la empresa, cada una de las partes tiene intereses diferentes. El empleador intenta imponer sus normas, criterios y reglamentos en función de su poder económico, con el objetivo de mejorar las condiciones económicas o el prestigio de la empresa. Por otro lado, los trabajadores descubren que en conjunto son una gran fuerza con poder suficiente y capaz de contrarrestar la posición patronal, lo que les permite exigir al empleador el cumplimiento de sus obligaciones legales.
- El deseo de participar en las riquezas que se generan en las empresas en virtud del trabajo: La prosperidad de las empresas motiva a los trabajadores a buscar mejoras salariales, beneficios y participar en las ganancias que han ayudado a generar.

- Períodos de depresión económica y situaciones inflacionarias: En países pobres y en vías de desarrollo (cómo podría ser Ecuador), es común que los trabajadores perciban ingresos insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Con el tiempo, estas necesidades se vuelven apremiantes y se ven obligados a exigir a los empresarios aumentos salariales, estabilidad y garantías laborales, para evitar el cierre de las empresas.
- Decisiones y actuaciones arbitrarias del empleador: La reacción de un grupo de trabajadores se debe a sanciones injustas, despidos, condiciones de trabajo inadecuadas y abusos e incumplimientos por parte del empleador.
- La negativa a la aceptación de las organizaciones sindicales: Al saber que hay asociaciones de trabajadores, el empleador ve peligrar sus intereses económicos y su poder en la empresa y las rechaza. En general, se producen despidos debido a este motivo, lo que empeora las relaciones laborales.
- Las normas legales: En un futuro cercano, es posible establecer un gobierno que respalde a un grupo específico de trabajadores o patrones, imponiendo regulaciones que pueden generar manifestaciones, conflictos, miedo e incluso el cierre de las fuentes de empleo. En diversas épocas, estas circunstancias se han manifestado en nuestro país con mayor conocimiento (Vásquez López cómo se citó en Veloz Tuarez, 2016).

1.5.3 ¿Cómo podría la mediación obligatoria ser una herramienta resolutive de conflictos individuales de trabajo?

La legislación ecuatoriana especifica en el Código de Trabajo, la obligatoriedad de la mediación en casos de conflictos laborales, particularmente en lo que concierne a los conflictos colectivos de trabajo. Sin embargo, esta obligatoriedad no se aplica a la

mediación de los conflictos individuales de trabajo, a pesar de que estos también pueden resolverse mediante métodos extrajudiciales.

Esta falta de obligatoriedad ha dado lugar a que las partes involucradas acudan directamente ante los tribunales laborales para buscar una solución al conflicto laboral, lo cual conlleva consecuencias negativas, como la ruptura definitiva de la relación entre el trabajador y el empleador. La implementación de esta implicaría un ahorro de recursos humanos, económicos y materiales.

Los autores Pullupaxi y Tipantasig respecto a cómo podría la mediación obligatoria ser una herramienta que resuelva conflictos individuales de trabajo, resuelven que, en el ámbito de los conflictos laborales, la mediación es obligatoria para los casos de conflictos colectivos, pero no se aplica de manera obligatoria a los conflictos individuales de trabajo. Esto se debe a que el Código de Trabajo no contempla la obligatoriedad de someter estos conflictos a mediación laboral antes de iniciar un proceso judicial. Por lo tanto, es importante plantear una propuesta que aborde esta problemática y busque una solución eficiente y efectiva. Una opción viable sería incorporar en el sistema jurídico laboral un capítulo que establezca la mediación laboral como un mecanismo obligatorio para resolver las controversias individuales de trabajo (Pullupaxi Castro & Tipantasig, 2014).

Todos los conflictos relacionados con el ámbito laboral tienen la posibilidad de ser solucionados a través de un proceso de mediación, el cual podría ser de carácter obligatorio y no sujeto a reclamaciones. Esto se debe a que la mediación refleja la voluntad de las partes involucradas de poner fin al conflicto de manera amigable.

1.6 La mediación en el derecho comparado

1.6.1 Mediación y Conciliación en la legislación de Argentina

En 1944, se emitió el Decreto 32.347 que instauró un Código Procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo. De acuerdo con este código, la demanda se presentaba ante la Comisión de Conciliación, cuyo objetivo era lograr un acuerdo entre las partes involucradas en el conflicto. En caso de no alcanzar un acuerdo, se permitía ampliar o modificar la demanda. Si se llegaba a un acuerdo, este tenía el valor de cosa juzgada. En 1967, con la Ley 18.345, se suprimió la Comisión de Conciliación y se asignó la función conciliatoria a los jueces, quienes homologaban los acuerdos. En la actualidad, la Ley 24.635 establece una conciliación prejudicial obligatoria a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque el Registro de los Conciliadores está bajo la responsabilidad del Ministerio de Justicia.

En la Provincia de Buenos Aires, la ley N. 13.951 establece el régimen de mediación previa obligatoria para las causas que se inicien en el fuero Civil y Comercial.

Esto significa que, en los reclamos derivados de accidentes de tránsito, o cuando se solicita la restitución de un bien inmueble, se reclamen sumas de dinero, entre algunos ejemplos, la parte deberá concurrir con su abogado a la instancia de mediación para intentar resolver su conflicto de a través del proceso de mediación de manera no adversarial.

1.6.2 Mediación y Conciliación en la legislación de Brasil

Se encuentra la conciliación judicial, que tiene lugar después de la presentación de pruebas, con el propósito de que el juez pueda tener una mejor comprensión del caso y proponer su fórmula conciliatoria. No obstante, algunos autores sostienen que esta práctica puede afectar la eficiencia del proceso y aumentar la hostilidad entre las partes.

1.6.3 Mediación y Conciliación en la legislación de Estados Unidos

La conciliación laboral fue introducida legislativamente en 1898 mediante la Erdman Act, y posteriormente mejorada con los procedimientos de la Newlands Act en 1913. La Wagner Act, promulgada en 1935 en respuesta a las repercusiones económicas del "crac" de 1929 y como prevención ante otro conflicto armado en Europa, estableció la National Labor Relation Act (NLRA). Debido a la desconfianza de obreros y empresarios hacia la intervención de terceros ajenos al Poder Ejecutivo, en 1947 se creó la Federal Mediation & Conciliation Service (F.M. & C.S.) como una agencia del gobierno federal de Estados Unidos, directamente vinculada al presidente de la nación. A partir de los años sesenta, la sociedad norteamericana empezó a adoptar cada vez más el uso de medios alternativos de resolución de conflictos en comunidades vecinales, lo que llevó a que los gremios empresariales viesen viable su incorporación en su ámbito, dando origen en 1979 al Center for Public Resources (renombrado como Institute for Dispute Resolutions desde 1994).

1.6.4 Mediación en la legislación de Panamá

En 1999, Panamá estableció el Decreto de Ley No. 5, el cual instauró el régimen general de arbitraje de la conciliación y de la mediación. El artículo 52 de este decreto manifiesta que se instituye la mediación como método alternativo para la solución de conflictos de manera no adversarial. El artículo 55 de esta misma ley nos indica que podrán someterse a mediación las materias de negociación, desistimiento, transacción, y demás materias que sean reglamentadas (Asamblea Nacional de Panamá, 1999).

Panamá cuenta con Los Centros de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos ubicados en las cinco ciudades principales del país, y regulados por el órgano judicial.

En Panamá la mediación es una herramienta que busca resolver a través de soluciones pacíficas y beneficiosas para las partes involucradas en el proceso.

1.6.5 Mediación en la legislación de Colombia

En 1991, a través de la Ley 23, reglamentada por el decreto nacional 800, se incluyó a la mediación, como mecanismo para descongestionar los despachos judiciales (Asamblea Nacional Constituyente de Colombia, 1991).

La mediación como tal no se encuentra regulada por ninguna ley o código, a diferencia de la conciliación y el arbitraje que si se encuentran reflejados en la normativa. Aun así, la mediación se implementa de manera eficaz en Colombia, solucionando conflictos de carácter laboral, civil, familiar, etc.

1.7 Fundamentación Legal

1.7.1 Constitución de la República del Ecuador

El artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador avala la utilización del arbitraje, la mediación y otras formas alternativas de resolución de conflictos. El artículo especifica que estos procedimientos deberán de aplicarse con sujeción a la ley, en las materias en que por su naturaleza puedan transigir.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 97 establece que las empresas y organizaciones dispondrán de la facultad de desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, este mismo artículo nos dice que, podrán a través de esta herramienta demandar la reparación de daños ocasionados por entidades privadas o públicas, y formular propuestas y reivindicaciones económicas, y demás iniciativas que contribuyan al buen vivir (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 97 y 190).

1.7.2 Ley de Arbitraje y Mediación

El 23 de octubre de 1963 fue emitida la Ley de Arbitraje Comercial por decreto supremo No. 735, y publicada en el Registro Oficial No. 90 el 28 de octubre del 1963. El Ecuador dio paso a la mediación en ese entonces referente a Mediación Institucional como

también Mediación Comunitaria. Esta Ley fue derogada por la actual Ley de Arbitraje y Mediación de 2006.

La ley de Arbitraje y Mediación que conocemos en la actualidad se expidió en el Ecuador desde el 4 de septiembre de 1997, y se codificó en diciembre de 2006, publicada en el Registro Oficial 417.

En su artículo 43 la ley establece que, la mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

De acuerdo con el artículo 46 de la ley, la mediación podrá proceder: “Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales:

A solicitud de las partes o de una de ellas; y, cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten.”

El artículo 55 de esta ley reconoce, para efectos de aplicación de la misma, la mediación y la conciliación extrajudicial serán entendidas como sinónimos, al ser mecanismos alternativos de resolución de conflictos (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, arts. 43,46 y 55).

1.7.3 Código Orgánico de la Función Judicial

El artículo 130 numeral 11 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que, de considerarlo conveniente los tribunales o jueces podrán disponer de oficio que pasen los procesos a una oficina judicial mediación intraprocesal. Dispone también que, se deberá procurar la conciliación de las partes en cualquier estado del proceso (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, art. 130 num. 11).

1.7.4 Código Orgánico General de Procesos

El Código Orgánico General de Procesos expone en capítulo VII sobre sentencias, laudos arbitrales y actas de mediación, en el artículo 102 hace referencia a la competencia para el reconocimiento y homologación de sentencias y actas de mediación con efecto de sentencia emitidas en el extranjero, de acuerdo con su legislación de origen, recaerá en la sala de la Corte Provincial especializada del domicilio de la parte requerida. Por otro lado, la responsabilidad de la ejecución de dichas sentencias y actas de mediación expedidas en el extranjero corresponderá al juzgador de primer nivel del domicilio de la parte demandada, siempre y cuando sea competente en razón de la materia. En caso de que el demandado no tenga su domicilio en Ecuador, la competencia recaerá en el juzgador de primer nivel del lugar donde se encuentren los bienes o donde deba surtir efecto la sentencia o acta de mediación.

De acuerdo con el artículo 103 establece que: “Las sentencias y actas de mediación expedidos en el extranjero que hayan sido homologados y que hayan sido pronunciados en

procesos contenciosos o no contenciosos tendrán en el Ecuador la fuerza que les concedan los tratados y convenios internacionales vigentes, sin que proceda su revisión sobre el asunto de fondo, objeto del proceso en que se dictaron”

En el artículo 233 esta ley indica que las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso. Si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar. La conciliación se regirá por los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad (Código Orgánico General de Procesos, 2015, arts. 130 y 233).

1.7.5 Código del Trabajo

El código del Trabajo es la principal fuente de información sobre el derecho laboral, tanto para individuos como para organizaciones. En el Capítulo II de los Conflictos Colectivos, Parágrafo Primero de las Huelgas, se establece lo relacionado con el proceso administrativo del Pliego de Peticiones.

El artículo 2 de este código establece la obligatoriedad del trabajo estipulando que este es tanto un derecho como un deber social. También establece que el trabajo es obligatorio, pero con las limitaciones y pautas establecidas por la Constitución y las leyes.

Se menciona la Irrenunciabilidad de derechos en el artículo 4; este artículo declara que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e irrenunciables. Cualquier estipulación en contrario será nula.

El artículo 220 define al contrato colectivo como un acuerdo jurídicamente vinculante entre uno o más empleadores o asociaciones de empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas. El objeto del convenio es establecer las condiciones o bases de los futuros contratos individuales de trabajo entre el empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante.

Sobre la asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo el artículo 221 especifica que, en el sector privado, el convenio colectivo debe celebrarse con el comité de empresa. Si no existiera comité, deberá celebrarse con la asociación que cuente con mayor número de trabajadores afiliados, siempre que represente a más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. En las instituciones, entidades y empresas del sector público con fines sociales o públicos, el convenio colectivo se suscribirá con un comité central único formado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todos los casos, sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria a que se refiere el documento que contenga los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

Sobre los efectos de los fallos ejecutoriados de la mediación y arbitraje, el artículo 489 establece que las condiciones a que deben sujetarse las relaciones laborales, según los autos judiciales ejecutoriados dictados en conflictos colectivos y según las actas a que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente vinculante, que los convenios colectivos. Esto significa que estas órdenes judiciales ejecutorias y actas tienen el mismo peso legal que los convenios colectivos.

El artículo 492, de las sanciones por incumplimiento del fallo, establece sanciones para los empleadores que incumplan las órdenes judiciales ejecutivas o los acuerdos alcanzados en las actas. En los casos de obligaciones de hacer o de no hacer, el Ministerio de Trabajo y Empleo, de oficio o a instancia del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá una multa a los empleadores que incumplan la orden judicial o el acuerdo alcanzado en el acta. La cuantía de la multa se ajustará a lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, la importancia económica de

la empresa y el número de trabajadores afectados por el incumplimiento. No obstante, la obligación de cumplir la resolución judicial o el acuerdo sigue vigente.

Se establece en el artículo 567 que los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las facultades determinadas en el capítulo "De los Conflictos Colectivos". Esto significa que estos tribunales son los encargados de atender y resolver los conflictos colectivos de conformidad con las disposiciones legales establecidas en el capítulo (Código del Trabajo, 2005, arts. 2,4,220,221,492 y 567).

1.7.6 Código de Procedimiento Civil

El Código de Procedimiento Civil tiene como función principal regular el procedimiento judicial en asuntos relacionados con el ámbito civil. En cuanto al Pliego de Peticiones, se menciona este en el cuerpo normativo.

El artículo 66 define la demanda como el acto en el que el demandante hace valer su pretensión o formula la petición o reclamación que será objeto principal de la sentencia. En otras palabras, es el inicio formal de un proceso legal en el que el demandante presenta su caso ante un tribunal.

El artículo 68 establece los documentos que deben acompañar a la demanda. Entre ellos, el poder para actuar en nombre del demandante, la acreditación de la representación si el demandante es una persona física incapaz de representarse a sí misma, la acreditación de la representación si el demandante es una persona jurídica, los documentos y pruebas preparatorias que el demandante pretenda utilizar en el juicio y que obren en su poder, y cualesquiera otros documentos exigidos por la ley para cada caso (Código de Procedimiento Civil, 2005, arts. 66 y 68).

Método de Investigación

Capítulo II

2.1 Enfoque de la investigación

El enfoque empleado en este proyecto de investigación es cualitativo debido a la naturaleza del estudio y los objetivos planteados.

El enfoque cualitativo es apropiado cuando se busca comprender en profundidad las experiencias, percepciones y opiniones de las personas involucradas en los conflictos laborales y su participación en procesos de mediación. Este permite capturar la riqueza y complejidad de las interacciones humanas, así como explorar las motivaciones, emociones y perspectivas de los individuos en situaciones laborales conflictivas.

Además, este tipo de enfoque se basa en la recolección y análisis de datos descriptivos, como entrevistas, observaciones y análisis de documentos. Esto permite obtener información detallada y contextualizada sobre los factores que influyen en la efectividad de la mediación en la resolución de conflictos laborales en la ciudad de Guayaquil durante el período establecido.

Al utilizar un enfoque cualitativo, la investigación tiene como objetivo identificar patrones, temáticas emergentes y perspectivas diversas que pueden enriquecer la comprensión de la aplicación de la mediación en el contexto laboral específico. Se busca así generar conocimientos en profundidad que ayuden a informar la toma de decisiones y el diseño de estrategias efectivas para la gestión de conflictos laborales en el futuro.

En resumen, el enfoque cualitativo de la investigación permite explorar y comprender las experiencias y perspectivas de las personas involucradas en los conflictos laborales.

2.2 Tipo de la investigación

En el presente proyecto se utilizaron dos métodos de investigación, siendo estos de tipo exploratorio y descriptivo, los cuáles se escogieron por varias razones fundamentales.

En primer lugar, los métodos de investigación descriptivos permiten recopilar información detallada y precisa sobre la aplicación de la mediación en la resolución de conflictos laborales. Estos métodos nos permiten obtener una comprensión clara de cómo se lleva a cabo el proceso de mediación, qué técnicas y herramientas se utilizan, cuáles son los roles y responsabilidades de los mediadores, y cómo se manejan los diferentes tipos de conflictos laborales.

En segundo lugar, los métodos exploratorios nos permiten descubrir nuevas perspectivas y enfoques en relación con la aplicación de la mediación en el ámbito laboral. Estos métodos nos brindan la oportunidad de explorar las experiencias y percepciones de las partes involucradas en los conflictos laborales, así como también de los mediadores y otros profesionales relacionados. Nos ayudan a identificar posibles obstáculos, desafíos y oportunidades en la implementación de la mediación en este contexto específico.

Además, estos métodos nos permiten obtener datos cualitativos relevantes para respaldar nuestro análisis. Podemos recopilar información a través de entrevistas, observaciones y revisión de documentos, lo que nos proporciona una base sólida de evidencia para evaluar la efectividad de la mediación en la resolución de conflictos laborales individuales.

2.3 Período y lugar en dónde se desarrolla la investigación

La presente investigación se desarrolla en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, dentro del período de agosto 2021 a agosto 2022.

2.4 Universo y muestra de la investigación

El universo de este proyecto sería el conjunto total de todos los conflictos laborales colectivos que atravesaron la etapa de la mediación obligatoria ocurridos en la ciudad de Guayaquil durante el período mencionado.

La población estaría compuesta por todos los individuos o actores involucrados en los conflictos laborales en Guayaquil durante el período de estudio. Esto podría incluir trabajadores, empleadores, mediadores, representantes sindicales, autoridades laborales u otros profesionales relacionados con la resolución mediación de conflictos laborales.

La muestra, en este caso, sería un subconjunto seleccionado de la población que se utilizará para llevar a cabo el análisis y la investigación en el proyecto.

2.5 Método empleado

Para este proyecto de tesis se utilizó el método de investigación empírica debido a su enfoque en la recopilación de datos observables y verificables en el contexto real de los conflictos laborales en Guayaquil. Este enfoque implica la recolección de evidencia concreta a través de observaciones directas, entrevistas, encuestas y otros métodos de recolección de datos.

La investigación empírica permite evaluar rigurosamente la efectividad de la mediación como estrategia de resolución de conflictos laborales al basarse en hechos concretos y observables.

El método específico y/o instrumento utilizado es el de entrevista, siendo que los datos recopilados de este servirán como una base sólida para analizar y extraer conclusiones relevantes sobre la aplicación de la mediación en el contexto específico.

2.6 Procesamiento y análisis de la información

Se llevará a cabo un procesamiento y análisis de la información recopilado mediante el método de entrevistas.

El procesamiento de la información de las entrevistas se realizará mediante la transcripción y codificación de la información obtenida. Se identificarán temas y categorías relevantes que surjan de las respuestas de los participantes, lo que permitirá organizar la información de manera sistemática.

Los resultados obtenidos a partir del procesamiento y análisis de las entrevistas brindarán información valiosa para respaldar las conclusiones y recomendaciones del proyecto.

**Análisis e interpretación de los
resultados de la investigación
Capítulo III**

3.1 Resultados de las entrevistas

Las entrevistas realizadas en este proyecto de investigación juegan un papel esencial al recopilar datos e información valiosa relacionada con la efectividad de la mediación en la resolución de conflictos laborales individuales. Durante las entrevistas, los cuatro expertos participantes compartirán sus experiencias, perspectivas y conocimientos, lo que permitirá un análisis más profundo de las prácticas, desafíos y resultados de la mediación laboral en el contexto específico de la investigación. Se realizaron un total de nueve preguntas para conocer su postura y opinión acerca del tema a tratar.

Las preguntas planteadas a los entrevistados fueron las siguientes:

- ¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador, señala que el arbitraje y la mediación son medios alternativos de solución de conflictos?
- ¿Usted conoce que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje?
- ¿Ha experimentado resultados positivos al aplicar la mediación en conflictos laborales en Guayaquil?
- ¿Considera que la mediación puede agilizar la resolución de los conflictos laborales colectivos en comparación con otros métodos de resolución?
- ¿Está usted familiarizado con la figura legal llamada "Pliego de Peticiones" en el Código del Trabajo?
- ¿Cree usted que el Pliego de Peticiones es actualmente un mecanismo legal de protección para los trabajadores en caso de conflictos laborales colectivos?
- ¿Conoce usted la figura legal llamada "Mediación Obligatoria" en el Código del Trabajo?

- ¿Considera que la mediación obligatoria es una estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales colectivos?
- ¿Cree usted que la mediación obligatoria que se aplica en el derecho laboral colectivo debería también de aplicarse en el derecho laboral individual?

3.2 Expertos entrevistados

Para el presente proyecto se entrevistó a cuatro profesionales expertos en la materia de mediación, y mediación en el ámbito laboral. Siento estos:

- Abg. Alfonso Benigno Romero Ortega, mediador laboral del Ministerio del Trabajo.
- Abg. Zully Coralia Montero Bravo, inspectora provincial de trabajo del Guayas.
- Abg. Tania Núñez Moran, directora del centro de mediación PACTUS.
- Abg. Xavier Vélez, mediador en el centro de mediación de la Función Judicial.

3.3 Entrevistas

3.3.1 Primera entrevista – Abogado. Alfonso Benigno Romero Ortega

1) ¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador, señala que el arbitraje y la mediación son medios alternativos de solución de conflictos?

Sí, tanto la Constitución Política del Ecuador de 1998 en su artículo 191, así como el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador de 2008 reconocen al arbitraje y la mediación como métodos válidos de solución de conflictos en el Ecuador.

2) ¿Usted conoce que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje?

Sí, el artículo 326 numeral 12 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que "Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje".

3) ¿Ha experimentado resultados positivos al aplicar la mediación en conflictos laborales en Guayaquil?

Sí, un gran número de conflictos colectivos de trabajo, así como controversias individuales de trabajo se han solucionado a través de la mediación y otros medios alternativos de solución de conflictos como el diálogo y la negociación.

4) ¿Considera que la mediación puede agilizar la resolución de los conflictos laborales colectivos en comparación con otros métodos de resolución?

Sí, a través del Diálogo Social reconocido en el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (previo al conflicto), así como por la Mediación Obligatoria contemplada en el artículo 470 Código del Trabajo (suscitado el conflicto), son las partes las que construyen la solución al conflicto, obteniendo un resultado más ágil y adecuado a sus necesidades.

5) ¿Está usted familiarizado con la figura legal llamada "Pliego de Peticiones" en el Código del Trabajo?

Sí, es la manifestación formal de las exigencias de una organización de trabajadores hacia su empleador. El conflicto colectivo de trabajo puede darse sea por el incumplimiento de las obligaciones patronales surgidas de la Ley o de la contratación colectiva, así como por aspiraciones de los trabajadores respecto del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

6) ¿Cree usted que el Pliego de Peticiones es actualmente un mecanismo legal de protección para los trabajadores en caso de conflictos laborales colectivos?

Sí, el Pliego de Peticiones además de buscar una solución a un conflicto colectivo de trabajo presentado entre trabajadores y su empleador protege a la parte más débil de la relación laboral (trabajador) con el mecanismo de la huelga, la misma que consiste en la autorización legal conferida por el Inspector de Trabajo para que los trabajadores puedan paralizar las actividades totales o parciales de su empleador bajo los parámetros previstos en el Código del Trabajo.

7) ¿Conoce usted la figura legal llamada “Mediación Obligatoria” en el Código del Trabajo?

Sí, es la etapa de mediación que se produce luego de que Inspector de Trabajo notifique a un empleador respecto la presentación de un Pliego de Peticiones y no tenga una respuesta enteramente favorable. La etapa de Mediación Obligatoria tiene una duración de 15 días término de conformidad con lo dispuesto en el artículo 470 del Código del Trabajo, en el cual las partes deberán comparecer observando lo previsto en el artículo 476 del mismo Código.

8) ¿Considera que la mediación obligatoria es una estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales colectivos?

Sí, como se señaló anteriormente dentro de la etapa de mediación obligatoria, las partes en conjunto con el mediador procuran generar un acuerdo que ponga solución al conflicto de una manera efectiva y adecuándose a las necesidades de ambas partes, a diferencia de lo sucedido cuando el conflicto colectivo de trabajo es resuelto por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje en mérito de las pruebas aportadas por las partes.

9) ¿Cree usted que la mediación obligatoria que se aplica en el derecho laboral colectivo debería también de aplicarse en el derecho laboral individual?

No, si bien la mediación es una herramienta válida para la solución de conflictos, no considero prudente establecer una etapa de mediación obligatoria en los procesos laborales administrativos o judiciales individuales, ya que desde mi experiencia como mediador laboral he podido constatar que no todos los conflictos individuales de trabajo son susceptibles de mediación, esto debido a que muchos de ellos se generan no sólo por la falta de capacidad de pago de una de las partes respecto sus obligaciones laborales, sino también por discrepancias en la interpretación o aplicación de una norma, e incluso por incumplimientos o violación de normas laborales, y que necesariamente deben ser conocidas y resueltas por las autoridades de trabajo (administrativas o judiciales).

3.3.2 Segunda entrevista – Abogada. Tania Núñez Moran

1) ¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador, señala que el arbitraje y la mediación son medios alternativos de solución de conflictos?

Sí, por supuesto está establecido en el Art. 190, además del art. 95 reconoce también que las organizaciones colectivas pueden desarrollar alternativas de mediación y solución de conflictos.

2) ¿Usted conoce que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje?

Sí, de hecho, he formado parte de Tribunales en la negociación de Contratos Colectivos, siendo vocal principal en representación de empleadores y de empleados en varias ocasiones.

3) ¿Ha experimentado resultados positivos al aplicar la mediación en conflictos laborales en Guayaquil?

Sí por supuesto, en el Centro de Mediación que dirijo la mayoría de las causas laborales tienen acuerdos de mediación, esto se debe a dos factores, uno la diligencia de abogados que trabajan en preacuerdos con los trabajadores/empleadores; y, dos, las técnicas del mediador en audiencia.

Considero que los resultados son positivos al descongestionar la vía judicial, aunque aún falta mucho me gusta destacar que hoy la mediación es más conocida y suele ser un método que genera más confianza.

4) ¿Considera que la mediación puede agilizar la resolución de los conflictos laborales colectivos en comparación con otros métodos de resolución?

Sí puede agilizar, no obstante, en los casos en que el empleador es una institución pública el proceso se vuelve más lento porque se necesitan informes del ministerio de finanzas, entre otros, esto sin olvidar que la intervención del Presidente del Tribunal y el secretario concierne a funcionarios públicos lo cual también genera retrasos en la práctica.

5) ¿Está usted familiarizado con la figura legal llamada "Pliego de Peticiones" en el Código del Trabajo?

Sí.

6) ¿Cree usted que el Pliego de Peticiones es actualmente un mecanismo legal de protección para los trabajadores en caso de conflictos laborales colectivos?

Sí, es un mecanismo de protección, sólo que dependiendo de las situaciones suele no ser tan efectivo, o termina siendo un acto previo obligatorio para que realmente sean discutidos los intereses en conflicto.

7) ¿Conoce usted la figura legal llamada “Mediación Obligatoria” en el Código del Trabajo?

Sí, está establecida en el Ar. 470 del CT, de hecho, el término "obligatoria" suele causar confusión para quien no lo conoce, no obstante, me parece positivo el contenido de la norma.

8) ¿Considera que la mediación obligatoria es una estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales colectivos?

Dependiendo de los casos, el objetivo es bueno, pero en la práctica suelen existir factores que ralentizan el proceso y como la mediación tiene por principio la voluntariedad, pues a veces a las partes no les interesa mediar y se termina remitiendo al Director Provincial de Trabajo para iniciar el proceso de constitución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

9) ¿Cree usted que la mediación obligatoria que se aplica en el derecho laboral colectivo debería también de aplicarse en el derecho laboral individual?

Sí, pero no de la misma manera, considero que sería positivo sin el trámite de pliego de peticiones, podría ser un mecanismo efectivo, pero con ciertas particularidades si el sector es público o privado.

3.3.3 Tercera Entrevista – Abogada. Zully Coralia Montero Bravo

1) ¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador, señala que el arbitraje y la mediación son medios alternativos de solución de conflictos?

Sí.

2) ¿Usted conoce que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje?

Sí.

3) ¿Ha experimentado resultados positivos al aplicar la mediación en conflictos laborales en Guayaquil?

Sí. Procura priorizar acuerdos efectivos a las partes interesadas con la finalidad de llegar a compromisos que beneficien de manera célere y oportuna.

4) ¿Considera que la mediación puede agilizar la resolución de los conflictos laborales colectivos en comparación con otros métodos de resolución?

Sí, completamente. Debido a que la mediación actuará con el objeto de solucionar pacíficamente las reclamaciones de los trabajadores a los empleadores.

5) ¿Está usted familiarizado con la figura legal llamada "Pliego de Peticiones" en el Código del Trabajo?

Sí.

6) ¿Cree usted que el Pliego de Peticiones es actualmente un mecanismo legal de protección para los trabajadores en caso de conflictos laborales colectivos?

Sí. Es un mecanismo jurídico de defensa que se encuentra consagrado en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, donde se determina que los conflictos colectivos de Trabajo son conocidos y tramitados por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conformados por un Presidente y dos vocales principales designados por los trabajadores y empleadores.

7) ¿Conoce usted la figura legal llamada "Mediación Obligatoria" en el Código del Trabajo?

Sí.

8) ¿Considera que la mediación obligatoria es una estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales colectivos?

Sí. Contribuye a la consecución oportuna de acuerdos más amistosos, rápidos y satisfactorios para las partes que se encuentran inmersas en un conflicto, así como al descongestionamiento del sistema judicial.

9) ¿Cree usted que la mediación obligatoria que se aplica en el derecho laboral colectivo debería también de aplicarse en el derecho laboral individual?

No. Ya que debe siempre existir voluntad para solucionar los conflictos, que procurando que prime la solución efectiva de dichos intereses.

3.3.4 Cuarta Entrevista – Abogado. Xavier Vélez

1) ¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador, señala que el arbitraje y la mediación son medios alternativos de solución de conflictos?

Sí, la Constitución de la República del Ecuador del 2008 establece los métodos alternativos a la solución de controversias, y de hecho la Ley de Arbitraje y Mediación está vigente hace ya veinte años. Existe entonces un gran precedente histórico en el Ecuador sobre los métodos alternativos de resolución de conflictos.

2) ¿Usted conoce que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje?

Sí. El Código de Trabajo establece acerca de los conflictos colectivos de trabajo y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respecto a la conciliación de conflictos colectivos, e inclusive en este se determina la forma en la que los Tribunales serán integrados.

3) ¿Ha experimentado resultados positivos al aplicar la mediación en conflictos laborales en Guayaquil?

Estadísticamente, los datos reflejan un resultado extremadamente positivo para la mediación, siempre que esté sujeta a la voluntad de las partes. Pero considero que en tema laboral es lo más factible y la mejor vía a seguir, siendo esta beneficiosa tanto para trabajador como para empleador. La mediación es algo positivo ya que, en tema económico, se podría ahorrar los costos de un proceso judicial o gastos legales. La mediación siempre es muy positiva en específico en materias transigibles pudiendo ser estas de asunto de liquidación de haberes laborales, fórmula de pago de sueldos atrasados, fórmulas de pago de jubilación patronal, más no aplica en casos de accidentes laborales o temas de derechos de trabajador no reconocidos o vinculados a la afiliación al IESS.

4) ¿Considera que la mediación puede agilizar la resolución de los conflictos laborales colectivos en comparación con otros métodos de resolución?

Sí, el proceso de mediación agiliza la resolución de conflictos colectivos de trabajo.

5) ¿Está usted familiarizado con la figura legal llamada "Pliego de Peticiones" en el Código del Trabajo?

Sí, el pliego de peticiones es la petición que realiza la asociación o sindicato respecto al conflicto colectivo, es un formato de peticiones que se dan de parte de los trabajadores y/o empleadores.

6) ¿Cree usted que el Pliego de Peticiones es actualmente un mecanismo legal de protección para los trabajadores en caso de conflictos laborales colectivos?

No, no considero que el pliego de peticiones sea un mecanismo legal positivo, sino quizás una forma de facilitar las pretensiones de los trabajadores de una manera más estructurada y clara. Más si es importante, y debe ser conocido por el tribunal que revisa la situación de este conflicto colectivo.

7) ¿Conoce usted la figura legal llamada “Mediación Obligatoria” en el Código del Trabajo?

Sí, la mediación se vuelve obligatoria también cuando en el contrato de trabajo las partes han pactado una cláusula de mediación, más consideraría que el término “obligatoria” en este caso es un término antagónico. No la consideraría como obligatoria, sino que, de manera consensuada, las partes respetan el cumplimiento de la mediación estipulada dentro del contrato.

8) ¿Considera que la mediación obligatoria es una estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales colectivos?

En general, considero la mediación siempre como efectiva, más no la considero obligatoria, sino considero que existe un tipo de cláusula compromisoria. Y si, considero que todo tipo de contrato de trabajo debería de señalar la mediación como una cláusula promisorio para la resolución de conflictos en el aspecto laboral.

9) ¿Cree usted que la mediación obligatoria que se aplica en el derecho laboral colectivo debería también de aplicarse en el derecho laboral individual?

Sí, en la actualidad ya se aplica la mediación obligatoria en el derecho laboral individual cuando existe una cláusula en el contrato de trabajo que especifique el uso de la mediación como primera instancia para la resolución de conflictos laborales. Esta es, y será siempre, una opción positiva para la resolución de conflictos laborales tanto individuales como colectivos.

3.4 Análisis de los resultados

El análisis de los resultados de las cuatro entrevistas sobre el tema revela una división de opiniones entre los entrevistados respecto a la efectividad de la mediación en temas de conflicto laboral individual.

Dos de los entrevistados respondieron de manera afirmativa a la petición de utilizar la mediación como estrategia para la resolución de conflictos laborales individuales. Estos participantes destacaron que la mediación ofrece un espacio para el diálogo, la escucha activa y la búsqueda de soluciones mutuamente aceptables. Argumentaron que la mediación permite preservar las relaciones laborales y evitar desgastes innecesarios en procesos judiciales, lo que puede ser beneficioso tanto para empleadores como para trabajadores.

Por otro lado, las otras dos personas respondieron de manera negativa a la petición de utilizar la mediación obligatoria en estos casos. Los entrevistados expresaron preocupaciones sobre la imparcialidad y la eficacia del proceso de mediación. Consideraron que algunos conflictos laborales requieren de una resolución más firme y definitiva, y que la mediación podría prolongar innecesariamente el conflicto sin garantizar resultados satisfactorios para ambas partes, además de aumentar la carga laboral del personal del Ministerio del Trabajo que se dedica a ejercer como mediador.

El análisis de los resultados muestra que la aplicación de la mediación como estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales en Guayaquil genera diferentes perspectivas y opiniones entre los entrevistados. Estas divergencias pueden ser de gran relevancia para futuras investigaciones y para el diseño de políticas y programas que aborden los conflictos laborales de manera efectiva y equitativa.

Finalmente, se puede interpretar de cada una de las preguntas y respuestas contestadas por los entrevistados qué, en la actualidad, los centros de mediación, y los profesionales de la rama ya se encuentran familiarizados con la mediación obligatoria, de manera que al establecerse la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo al igual que para los conflictos colectivos, esto no sería una novedad para los mismos, y a pesar de la negativa de dos de los entrevistados, con el paso del tiempo, y al relacionarse más con la introducción en el Código de Trabajo de la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, podría esta reforma convertirse en una herramienta de ayuda para los conflictos del ámbito laboral.

Propuesta

Capítulo IV

4.1 Propuesta

Reforma del Código del Trabajo referente a la resolución de conflictos de trabajo individuales implementando como herramienta la mediación obligatoria.

4.2 Justificación de la propuesta

La propuesta planteada busca reformar el Código del Trabajo de manera que se considere la mediación como herramienta o estrategia de resolución de conflictos, específicamente de conflictos individuales de trabajo. Esta se guiará en base a los principios constitucionales ya establecidos, procurando la celeridad de los procesos en materia de derecho laboral.

La intención de la propuesta es promover una solución efectiva a las controversias laborales entre trabajadores y empleadores. Al establecer la mediación como un requisito previo a iniciar un trámite judicial, se busca reducir los costos humanos, materiales y económicos asociados con los conflictos.

4.3 Beneficiarios de la propuesta

Esta propuesta va dirigida tanto a trabajadores como a empleadores, siendo estos los involucrados en conflictos individuales de trabajo, esta pretende fomentar la utilización de métodos alternativos de solución de conflictos, en este caso, la mediación, como una forma más eficiente y beneficiosa de abordar los conflictos individuales de trabajo.

4.4 Desarrollo de la propuesta

Propuesta de reforma al Código del Trabajo del Ecuador

Que, de conformidad al artículo 1 de la Constitución de la República se dispone que El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico;

Que, el artículo 61 de la Constitución de la República establece los derechos de participación de los que gozan los ecuatorianos; numeral 3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa;

Que, el artículo 134 de la Constitución de la República establece: La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: numeral 5. A los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional;

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa establece: La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: numeral 5. A los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional;

Que, el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación dispone: La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto;

Que, el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación dispone: 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. 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;

Proyecto de Ley de Reforma al Código del Trabajo del Ecuador

Capítulo I

De la Mediación Obligatoria en los Conflictos Individuales de Trabajo

Art. Innumerado.- Mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo. Se determina que la mediación laboral debe ser obligatoria en la resolución de conflictos individuales de trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 190, 80 y 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, donde se reconoce la validez del arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de disputas.

Art. Innumerado.- De sus funciones.- El Ministerio del Trabajo tendrá las siguientes funciones.- Esta entidad es la responsable de realizar la mediación laboral obligatoria en los conflictos individuales de trabajo, y llevará a cabo esta labor mediante sus diversas direcciones y unidades especializadas en mediación laboral. En los lugares donde no existan funcionarios de las unidades especializadas en mediación laboral, se realizará a través de los Inspectores Provinciales del Trabajo.

Art. Innumerado.- Solicitud de mediación.- En caso de surgir un conflicto individual de trabajo, tanto de forma conjunta como individual, las partes involucradas pueden solicitar al Ministerio del Trabajo su intervención para llevar a cabo la mediación laboral obligatoria mediante el diálogo social tripartito, en el cual participan el empleador, el trabajador y el mediador.

Art. Innumerado.- Audiencia de mediación obligatoria.- El Ministerio del Trabajo notificará a las partes, indicando la fecha y hora de la audiencia; esta citación se realizará electrónicamente en el o los domicilios señalados por el empleador y trabajador. En la

audiencia, podrán intervenir las partes, sus representantes y abogados defensores. Un mediador designado por el Ministerio del Trabajo dirigirá la audiencia, escuchando las exposiciones de los interesados y buscando un acuerdo que resuelva la controversia. El acuerdo será registrado en un acta que tendrá efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, siendo ejecutado mediante la vía ejecutiva sin necesidad de iniciar un nuevo juicio.

Si una de las partes asiste a la audiencia mientras la otra no, se escuchará a la presente y se dejará constancia de la ausencia de la otra parte, a la cual se considerará en rebeldía. Esta situación será considerada al momento de dictar la condena en costas.

Art. Innumerado. Inasistencia a mediación obligatoria.- En concordancia con el Art. 51 de la Ley de Arbitraje y Mediación, en caso de que alguna de las partes no asista a la audiencia de mediación, se podrá reprogramar una nueva fecha y hora para llevar a cabo el proceso. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación.

Art. Innumerado. Procedimiento de la mediación obligatoria laboral.- La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo se cerrará mediante la firma de un acta de compromiso que refleje el acuerdo alcanzado entre las partes, el cual puede ser total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de llegar a un acuerdo. Además, se incluirá una relación de los hechos que originaron el conflicto, así como la descripción de las obligaciones que cada parte debe cumplir, y finalmente, se firmará por todas las partes involucradas y el mediador.

Art. Innumerado. Excepción en la condena del empleador moroso.- Si el empleador asiste a la audiencia de mediación obligatoria de carácter individual, este será beneficiario de una excepción de acuerdo al pago no cubierto de remuneraciones; siendo que, este no será sancionado con el pago del triple del equivalente al monto total de las

remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, siempre que este pague en el momento el valor total de las remuneraciones adeudadas al trabajador.

Art. Innumerado. Excepción de sanciones por temeridad y mala fe.- Si el trabajador asistiese a la audiencia de mediación obligatoria y no se hubiese podido resolver el conflicto dentro de audiencia, este, por el mero hecho de asistir a la misma, será exento del pago de la multa por sanciones por temeridad y mala fe de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, en caso de que el juez o tribunal determine que una o todas las partes involucradas en el proceso han actuado con temeridad o mala fe durante el litigio.

Art. Innumerado. Del acta de compromiso de la mediación obligatoria.- En concordancia con el artículo 470; la suscripción del acta de compromiso por las partes en conflicto individual de trabajo otorgará a dicho documento el carácter de una sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, lo que lo hará definitivo y no susceptible de apelación.

Art. Innumerado. Del acuerdo parcial e imposibilidad de acuerdo.- En caso de que el acuerdo suscrito por las partes sea parcial o no se haya alcanzado un arreglo en algunos puntos, las partes tendrán la opción de resolver las cuestiones controvertidas a través del sistema judicial ordinario correspondiente.

Disposición Final

La presente reforma entrará en vigor a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Conclusiones y Recomendaciones

Capítulo V

5.1 Conclusiones

- La mediación como método alternativo de resolución de conflictos está plenamente reconocida en la legislación ecuatoriana, incluyendo la Constitución de la República, la Ley de Arbitraje y Mediación, y el Código Orgánico General de Procesos. Actualmente, los jueces tienen la facultad de derivar casos a mediación, pero al no ser obligatoria en conflictos individuales laborales, su potencial para contribuir a la resolución de conflictos y reducción de procesos judiciales no se ha aprovechado completamente.
- La mediación obligatoria ha demostrado su relevancia como un medio eficaz para encontrar soluciones pacíficas y satisfactorias para las partes involucradas. En conflictos laborales individuales esta se presenta como una propuesta pertinente que puede contribuir significativamente a mejorar las relaciones laborales y promover la celeridad y economía procesal en la resolución de conflictos.
- Todos los conflictos laborales tienen la posibilidad de ser resueltos a través de la mediación, un proceso que se propone como obligatorio para los conflictos de tipo individual, y sin posibilidad de impugnación, ya que refleja la decisión conjunta de las partes para dar por concluido el conflicto de forma pacífica.

5.2 Recomendaciones

- Es necesario realizar una reforma en el Código del Trabajo del Ecuador, en donde se incorpore la mediación laboral obligatoria para la resolución de conflictos individuales de trabajo. Se considera pertinente la implementación de esta estrategia para alcanzar una solución alternativa para los conflictos laborales individuales.
- Es preciso realizar asesorías especializadas dirigidas a las autoridades competentes, mediadores del ámbito laboral, empleadores y trabajadores, orientadas hacia la comprensión de las diversas modalidades de resolución pacífica de conflictos, tal como están reconocidas tanto en la Constitución de la República como en las distintas leyes y regulaciones aplicables.
- Se requiere la implementación de estrategias, directrices y proyectos orientados a concienciar a las partes involucradas en un conflicto sobre los beneficios que brinda la mediación como un método alternativo de resolución de conflictos fuera del sistema judicial.

Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (21 de Marzo de 1991). *Decreto No. 800 Ley 23*. Obtenido de funcionpublica.gov.co: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6940>
- Asamblea Nacional de Panamá. (08 de Julio de 1999). *Decreto Ley No. 5 Ley de Arbitraje, Conciliación y Mediación de Panamá*. Obtenido de amp.gob.pa: <https://amp.gob.pa/wp-content/uploads/2019/02/16DAL-Decreto-Ley-5-1999.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (03 de enero de 2003). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Obtenido de igualdad.gob.ec: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/codigo_ninezyadolescencia.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (12 de julio de 2005). *Código de Procedimiento Civil*. Obtenido de registrocivil.gob.ec: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codigo_de_Procedimiento_Civil.pdf](https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codigo_de_Procedimiento_Civil.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de trabajo.gob.ec: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. MonteCristi.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Obtenido de funcionjudicial.gob.ec: https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_organico_fj.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de mayo de 2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Obtenido de telecomunicaciones.gob.ec:
[https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-
Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf](https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf)

Benítez, P. C. (2001). *LA MEDIACIÓN: UNA ALTERNATIVA EFICAZ PARA RESOLVER CONFLICTOS*. Obtenido de Cemical.diba.cat:
[https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/CARUL
LAlamediacion_0.pdf](https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/CARULLAlamediacion_0.pdf)

Bermejo, A. A. (2009). *EL DIVORCIO SIN PLEITO: EL ABOGADO Y LA MEDIACION FAMILIAR (PRACTICA JURIDICA)*. TECNOS.

Biblia Católica. (s.f.). *Timoteo cap. 2 versículo 5*. Obtenido de BibliaCatólica.com.br:
<https://www.bibliacatolica.com.br/la-biblia-de-jerusalen/i-timoteo/2/>

Cabanellas de Torres, G. (1959). *Derecho sindical y corporativo*. Argentina: Editorial Bibliográfica.

Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental* (11a. ed ed.). Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Cardona, Á. G. (2001). *Origen y desarrollo de la Solución Alternativa de Conflictos en Ecuador*. Obtenido de Iuris Dictio:
<https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/561/632>

Comisión de Legislación y Codificación. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*.

Consejo de la Judicatura. (14 de diciembre de 2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones. Obtenido de

<https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>

Consejo de la Judicatura. (2015). *Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial*.

Obtenido de Consejo de la Judicatura:
<http://www.funcionjudicial.gob.ec/mediacion/index.php/2015-04-13-21-21-25/beneficios-de-la-mediacion>

Consejo de la Judicatura. (2015). *Requisitos para ser mediador*. Obtenido de CENTRO

NACIONAL DE MEDIACIÓN DE LA FUNCIÓN JUDICIAL:
<https://www.funcionjudicial.gob.ec/mediacion/index.php/2015-04-13-21-21-25/requisitos-para-ser-mediador>

de Armas Hernández, M. (2008). *La mediación en la resolución de conflictos*. Obtenido de

La mediación en la resolución de conflictos:
<file:///C:/Users/danac/Downloads/20783-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20707-1-10-20060309.pdf>

Fuquen, A. M. (01 de enero de 2003). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*.

Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>

García Villaluenga, L. (2010). *La mediación a través de sus principios. Reflexiones a la luz*

del Anteproyecto de Ley de mediación en. Obtenido de ucm.es:
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-41342/Anteproyectoleymediaci%C3%B3n.pdf>

González, J. (14 de diciembre de 2021). *La mediación, cada vez más aprovechada*.

Obtenido de El Comercio:

<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/mediacion-aprovechada-conflictos-alternativa.html>

Jiménez, C. H. (01 de 07 de 2021). *Análisis De La Mediación Como Estrategia Efectiva Para Resolver Conflictos En Las Empresas De La Provincia De Santo Domingo En El Periodo Julio 2019 A Junio 2020*. Obtenido de Repositorio Digital PUCESE: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2573>

María Esperança, G. M., & Jaume, T. B. (Octubre de 2013). *La obligatoriedad de la mediación derivada de la voluntad de las partes: las cláusulas de mediación*. Obtenido de InDret Revista para el análisis del derecho: <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/270125/357682>

Márquez Gómez, J. F. (16 de septiembre de 2021). *La convención de Singapur: una oportunidad sin aprovechar*. Obtenido de asuntoslegales.com.co: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/jose-fernando-marquez-gomez-3008277/la-convencion-de-singapur-una-oportunidad-sin-aprovechar-3233023#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20de%20Singapur%20tiene,de%20resolver%20una%20controversia%20comercial>.

Mesa, J. (21 de Mayo de 2020). *Tipos de conflictos: 5 tipos de conflictos laborales en una empresa*. Obtenido de grupo-pya.com: <https://grupo-pya.com/conoce-los-tipos-de-conflictos-laborales-y-adelantate-a-ellos/>

Miranzo de Mateo, S. (05 de Marzo de 2010). *QUIÉNES SOMOS, A DÓNDE VAMOS... ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO MEDIACIÓN*. Obtenido de Revista de Mediación: <https://revistademediacion.com/wp-content/uploads/2013/06/Revista-Mediacion-05-03.pdf>

- Moore, C. (1995). *El Proceso de Mediación: Metodos Practicos Para la Resolucion de Conflictos*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. Obtenido de <http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/libro2.pdf>
- Obarrio, F. (2009). Algunos aspectos institucionales de la mediación. *Revista del Colegio de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires*, 55, 23-37. Obtenido de Revista del colegio de abogados de la ciudad de Buenos Aires.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2017). *Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo*. Suiza: Organizacion Internacional del Trabajo.
- Orta, M. I. (2015). *LA MEDIACIÓN: ORÍGENES, ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y CONCEPTO*. Obtenido de [core.ac.uk:](https://core.ac.uk/) <https://core.ac.uk/download/pdf/71032606.pdf>
- Pacheco Mena, M. E., & Zapata López, J. M. (abril de 2015). *Técnicas de resolución de conflictos en el área laboral de la empresa procongelados s.a, ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Mejía parroquia Aloag, barrio San Alfonso en el período 2013-2014*. Obtenido de [repositorio.utc.edu.ec:](http://repositorio.utc.edu.ec/) <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3016>
- Pullupaxi Castro, F. P., & Tipantasig, T. (22 de julio de 2014). *La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana*. Obtenido de [repositorio.uta.edu.ec:](http://repositorio.uta.edu.ec/) <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7816>
- Real Academia Española. (15 de 06 de 2023). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de [dle.rae.es:](https://dle.rae.es/) <https://dle.rae.es/conflicto#67ZyFCo>

Romero Navarro, F. (2002). La mediación familiar. Un ejemplo de aplicación práctica: la comunicación a los hijos de la separación de los padres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 24. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones. Obtenido de <https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/descargar.aspx?id=2225&tipo=documento>

Santa Fe Provincia. (05 de 05 de 2016). *Breve Historia de la Mediación*. Obtenido de [Santafe.gov.ar](http://www.santafe.gov.ar):

<https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/71289/345896>

Tarud Aravena, C. (22 de marzo de 2013). *El principio de voluntariedad en la legislación de mediación familiar, en Chile*. Obtenido de [scielo.org.co](http://www.scielo.org.co):

<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v12n23/v12n23a08.pdf>

Toro Espinosa, G. M., & Vanegas Maingón, A. (2022). *LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS EN EL SISTEMA JUDICIAL ECUATORIANO*.

Obtenido de Repositorio Universidad de Especialidades Espíritu Santo: <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3394/1/Tesis%20Mediaci%c3%b3n%20Corregida....pdf>

Universidad Internacional de Valencia. (18 de Noviembre de 2021). *Diferencia entre conciliación y mediación. ¿Por qué es tan importante?* Obtenido de

[Universidadviu.com](http://www.universidadviu.com): <https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/diferencia-entre-conciliacion-y-mediacion-por-que-es-tan-importante>

Vásquez López, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.

Veloz Tuarez, A. G. (febrero de 2016). *El pliego de peticiones como mecanismo legal de la clase trabajadora para la solución de un conflicto colectivo de trabajo*. Obtenido de dspace.uce.edu.ec: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5961>

Verde Fasil, P. (2017). *Sistemas de resolución de conflictos en materia empresarial*. Obtenido de *Ius Et Tribunalis*: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/iusettribunalis/article/view/671/624>

Yebra Serrano, I. (13 de 12 de 2021). *Diferencia entre mediación y arbitraje en consumo*. Obtenido de ineaf.es: <https://www.ineaf.es/tribuna/diferencia-entre-mediacion-y-arbitraje/#:~:text=La%20principal%20diferencia%20entre%20mediaci%C3%B3n,u n%20laudo%20de%20obligado%20cumplimiento>.

Anexos

ANEXO No. 1.- Documento PDF de preguntas realizadas como entrevista.



“Análisis de la aplicación de la mediación como estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales en la ciudad de Guayaquil en el periodo agosto 2021 a agosto 2022.”

PREGUNTAS:

Pregunta No. 1 ¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador, señala que el arbitraje y la mediación son medios alternativos de solución de conflictos?

Pregunta No. 2 ¿Usted conoce que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje?

Pregunta No. 3 ¿Ha experimentado resultados positivos al aplicar la mediación en conflictos laborales en Guayaquil?

Pregunta No. 4 ¿Considera que la mediación puede agilizar la resolución de los conflictos laborales colectivos en comparación con otros métodos de resolución?

Pregunta No. 5 ¿Está usted familiarizado con la figura legal llamada “Pliego de Peticiones” en el Código del Trabajo?

Pregunta No. 6 ¿Cree usted que el Pliego de Peticiones es actualmente un mecanismo legal de protección para los trabajadores en caso de conflictos laborales colectivos?

Pregunta No. 7 ¿Conoce usted la figura legal llamada “Mediación Obligatoria” en el Código del Trabajo?

Pregunta No. 8 ¿Considera que la mediación obligatoria es una estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales colectivos?

Pregunta No. 9 ¿Cree usted que la mediación obligatoria qué se aplica en el derecho laboral colectivo debería también de aplicarse en el derecho laboral individual?

