



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN
DE LA MEDIACION COMO CULTURA DE PAZ.**

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

AUTOR:

Jorge Eduardo Izurieta Checa

TUTOR:

Ab. Mg. Luis Espín

Ambato – Ecuador

2015

TEMA

**LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN
DE LA MEDIACION COMO CULTURA DE PAZ.**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor de Trabajo de investigación, sobre el tema “**LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LA MEDIACION COMO CULTURA DE PAZ**”, del Sr. Jorge Eduardo Izurieta Checa, Egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 01 de Octubre del 2015.

EL TUTOR



Ab. Mg. Luis Espín

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “**LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LA MEDIACION COMO CULTURA DE PAZ**”, presentado por el Sr. Jorge Eduardo Izurieta Checa de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U. T. A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación **“LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LA MEDIACION COMO CULTURA DE PAZ”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad del autor.

Ambato, 01 de Octubre del 2015.

EL AUTOR



Jorge Eduardo Izurieta Checa

C. I. 050339159-1

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en líneas patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 01 de Octubre del 2015.

EL AUTOR



Jorge Eduardo Izurieta Checa

C.I. 050339159-1

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con mucho cariño y amor a mi Dios, mis padres, mis hijos, mi esposa, mi familia, amigos y mi auto, los cuales han sido fortaleza para mi desarrollo integral gracias a su apoyo incondicional en cada uno de los logros obtenidos a lo largo de mi vida y que hoy en día se ven reflejados en mi personalidad, cualidades y valores.

AGRADECIMIENTO

Mi entero agradecimiento a Dios por regalarme salud y vida, así como también a mi familia y a todas las personas que me han brindado su apoyo incondicional tanto en los malos como en los buenos momentos, para alcanzar las metas trazadas en mi vida.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada	i
Tema.....	ii
Aprobación del Tutor	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Autoría	v
Derechos del Autor	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice General.....	ix
Índice de Cuadros.....	xiv
Índice de Gráficos	xv
Resumen Ejecutivo	xvi
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Macro	3
Meso:.....	4
Micro:.....	5
Árbol del Problema	6
Análisis Crítico	7
Prognosis	7
Formulación del Problema	8
Interrogantes de la Investigación	8
Delimitación del Objeto de la Investigación	8
Delimitación de Contenido	8

Delimitación Temporal	8
Unidades de Observación.....	9
Justificación	9
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos.....	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	11
Fundamentación.....	13
Filosófica.....	13
Legal.....	14
Categorías Fundamentales	15
Constelación de Ideas de la Variable Independiente	16
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	17
Desarrollo de la Variable Independiente.....	18
Conflictos Laborales	18
Tipos de Conflictos	18
Conflictos Individuales de Trabajo	19
Causas de la Conflictividad.....	20
Formas de Solución de Conflictos Individuales	21
Judicialización de la Causa	22
Desarrollo de la Variable Dependiente	26
La Mediación	26
Características de la Mediación	27
Objetivos de la Mediación.	29
Ventajas.....	29
Efectos.....	30
Ámbitos de Aplicación de la Mediación.....	31
Tipos de Mediación.....	32
La Mediación en la República del Ecuador	33
Materias Susceptibles de Mediación.....	35

Centros de Mediación	38
Mediación Laboral	40
Código Laboral	41
Constitución del Ecuador	43
Hipótesis.....	45
Determinación de Variables.....	45
Variable Independiente	45
Variable Dependiente.....	45

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación	46
Modalidad de la Investigación	46
Bibliográfica - Documental.....	46
De Campo	46
Tipo de Investigación.....	47
Descriptiva	47
Explicativa	47
Asociación de Variables.....	47
Población y Muestra.....	48
Operacionalización de las Variables	50
Variable Independiente: Aplicación de la Mediación como Cultura de Paz	50
Variable Dependiente: Conflictos Individuales de Trabajo.....	51
Técnicas e Instrumentos.....	52
Validez y Confiabilidad	52
Plan para la Recolección de Información	53
Plan de Procesamiento de Información.....	54

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta Aplicada.....	56
Análisis e Interpretación de Resultados	57
Entrevista	65

Procedimiento de la Mediación.....	68
Comprobación del Problema de Investigación	74
Verificación de la Hipótesis.....	74

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	76
Recomendaciones.....	77

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema:	78
Datos Informativos.....	78
Antecedentes de la Propuesta.....	79
Justificación	79
Objetivos	80
Objetivo General	80
Objetivos Específicos.....	80
Análisis de Factibilidad.....	80
Fundamentación	81
Filosófica.....	81
Legal.....	81
Funcionarios Judiciales	84
Trabajadores.....	84
Empleadores y Empresas	85
Comunidad	85
Medios de Comunicación.....	86
Metodología	87
Administración.....	87
Recursos	88
Cronograma.....	89
Previsión de la Evaluación.....	89
Bibliografía	91

Linkografía.....	92
Anexos	93
Glosario.....	100

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 1 Población	49
Cuadro No. 2 Variable Independiente.....	50
Cuadro No. 3 Variable Dependiente	51
Cuadro No. 4 Recolección de información.....	53
Cuadro No. 5 Encuesta aplicada	56
Cuadro No. 6 Pregunta No. 1	57
Cuadro No. 7 Pregunta No. 2.....	58
Cuadro No. 8 Pregunta No. 3.....	59
Cuadro No. 9 Pregunta No. 4.....	60
Cuadro No. 10 Pregunta No. 5.....	61
Cuadro No. 11 Pregunta No. 6.....	62
Cuadro No. 12 Pregunta No. 7.....	63
Cuadro No. 13 Pregunta No. 8.....	64
Cuadro No. 14 Modelo Operativo de la Propuesta	87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1 Árbol del Problema	6
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales	15
Gráfico No. 3 Constelación de ideas V.I.....	16
Gráfico No. 4 Constelación de ideas V.D.....	17
Gráfico No. 5 Pregunta No. 1.....	57
Gráfico No. 6 Pregunta No. 2.....	58
Gráfico No. 7 Pregunta No. 3.....	59
Gráfico No. 8 Pregunta No. 4.....	60
Gráfico No. 9 Pregunta No. 5.....	61
Gráfico No. 10 Pregunta No. 6.....	62
Gráfico No. 11 Pregunta No. 7.....	63
Gráfico No. 12 Pregunta No. 8.....	64

RESUMEN EJECUTIVO

El tema del presente trabajo de investigación: **“LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LA MEDIACION COMO CULTURA DE PAZ”**, el presente trabajo investigativo trata acerca de los conflictos individuales de trabajo que se suscitan entre los trabajadores y empleadores respecto a las relaciones laborales que mantienen entre ellos, y si la aplicación de la mediación como una cultura de paz ha podido contribuir para resolver estos conflictos.

El trabajo investigativo contempla un análisis de los conflictos individuales de trabajo que surgen dentro de nuestro sistema jurídico y la forma en que la mediación laboral se ha constituido en un instrumento de solución de conflictos dentro del ámbito laboral.

Además se analiza el impacto de la mediación dentro del sistema judicial, es decir cómo ha influido la aplicación de este mecanismo en la carga procesal de los juzgados, así como se estudiará si la solución obtenida a través de este proceso es duradera.

De las estadísticas obtenidas a partir de las encuestas aplicadas a los funcionarios y a los abogados en libre ejercicio, así como la información obtenida de las entrevistas realizadas a los funcionarios del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi se determinará si la mediación establecida dentro de la Ley Arbitraje y Mediación ha tenido consecuencias positivas o negativas dentro de nuestro ordenamiento jurídico y si permite resolver los conflictos individuales en el ámbito laboral.

El tema escogido para la investigación “Los conflictos individuales del trabajo y la aplicación de la mediación como cultura de paz“ permite establecer cuáles son las principales causas para que se produzca un conflicto individual de trabajo, debido a que en los últimos años las relaciones entre los empleadores y trabajadores se han visto deterioradas y esto ha conllevado a que sus conflictos

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como tema: **“LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LA MEDIACIÓN COMO CULTURA DE PAZ ”**. Los denominados Métodos Alternativos de Solución de Conflictos en Materia Laboral, son instrumentos que permiten sintetizar los procesos judiciales, son herramientas que facilitan el tratamiento de conflictos.

Para buscar una solución rápida eficaz y oportuna. La mediación constituye una herramienta para tratar los conflictos individuales de trabajo

Desde otra perspectiva con la finalidad de alcanzar una solución rápida y duradera.

Ya que en la presente investigación se trata de optimizar y analizar de como la mediación sería una forma de solución de conflictos

Llegando a concientizar a las personas de como la mediación tiene como objetivo primario la cultura de paz en nuestra sociedad.

Omitiendo en muchos de los casos el judicializar los conflictos entre las personas y llegar a un punto neutro en el cual ninguna persona sale ganando ni perdiendo más bien arreglando un desacuerdo q terminaría en un juicio que finalizaría como resultado la derrota como la victoria de los interés de las personas

El presente trabajo investigativo está estructurado de la siguiente manera:

El Primer Capítulo denominado: “El Planteamiento del Problema” contiene el Análisis Macro, Meso y Micro, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto de la Investigación, Unidades de Observación, la Justificación, los Objetivos: General y tres Específicos.

El Segundo Capítulo es: “El Marco Teórico” contiene: Antecedentes Investigativos, Fundamentaciones, Fundamentación Filosófica, Fundamentación Legal, Categorías Fundamentales, Hipótesis, Variable Independiente y Variable Dependiente.

En el Capítulo Tercero tenemos: “Metodología” contiene el Enfoque de la Investigación, Modalidad básica de la Investigación, Bibliografía Documental, de Campo, de Intervención Social o Proyecto Factible, Tipos de Investigación: Asociación de Variables, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos, Plan de Procesamiento de Información.

El Capítulo Cuarto contiene: “Análisis e Interpretación de Resultados”, Análisis de Resultados (Encuesta, Entrevista), Verificación de la Hipótesis.

En el Capítulo Quinto tenemos: “Conclusiones y Recomendaciones”.

En el Capítulo Sexto contiene: “Propuesta”, Datos Informativos, Antecedentes, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación, Modelo Operativo, Administración, Previsión de la Evaluación.

Se concluye con la Bibliografía, Linkografía, el Glosario y los Anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicarán en la investigación de campo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

TEMA

“LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LA MEDIACIÓN COMO CULTURA DE PAZ”.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CONTEXTUALIZACIÓN

Macro

Los conflictos individuales de trabajo son aquellos que se producen por el incumplimiento o violación de los contratos de trabajo establecidos entre empleadores y trabajadores debido a que en muchos de los casos se pretende cambiar o modificar la forma de producción y el incremento del rendimiento laboral lo cual ha desencadenado que en los últimos años haya sido una de las principales causas que han producido un conflicto de intereses entre los empleadores y trabajadores a nivel mundial, debido a una serie de transformaciones económicas y sociales que se ha vivido en el continente americano, así como la globalización ha generado un mercado a nivel mundial al cual quedan sometidas las empresas y las personas que prestan sus servicios.

La implementación de nuevas tecnologías de la información y telecomunicaciones, además el abaratamiento de los costos en la transportación de la materia prima, ha ocasionado que las compañías organicen la producción de bienes y servicios de tal manera que puedan cubrir las necesidades de los

mercados, por esto y por muchas otras razones se han visto en la necesidad de regular la mano de obra y en algunos casos se han visto afectados los intereses de los trabajadores, como consecuencia la diferencias de criterio entre los empleadores y trabajadores lo que ha suscitado que se vean envueltos en lo que conocemos como conflictos individuales de trabajo.

Una alternativa para poder resolver los conflictos individuales de trabajo son los llamados métodos alternativos de solución de conflictos, entre ellos se encuentra la mediación.

El uso de métodos alternativos de solución de conflictos es reconocido a nivel mundial como una importante alternativa para la solución de estos problemas con el afán de lograr una cultura de paz.

Meso:

En este sentido nuestro país ha iniciado un proceso de integración del mercado nacional, dentro del mercado global, diversificando las relaciones con países de América Latina y el mundo. Sin embargo el proceso de globalización es sumamente acelerado en comparación a décadas anteriores.

La globalización implica grandes retos y desafíos para la industria, especialmente en materia de competitividad. La industria local ha tenido que modificar su estructura física así como la mano de obra, debido a que la economía actual gira en torno a la innovación. Por ende las pequeñas y grandes empresas deben innovar al corto plazo sino corren el riesgo de desaparecer.

Debido a esto la situación laboral en Ecuador ha sufrido grandes transformaciones y los intereses de los trabajadores han sido afectados en diferente escala, es decir, los conflictos laborales se han multiplicado.

Así se ha generado los llamados conflictos individuales de trabajo mejor conocido como desacuerdos entre las partes donde se han visto afectados los

intereses de los trabajadores y los empleadores derivando en muchos de los casos en los juicios o procesos legales que han hecho que la administración de justicia se haya visto afectada por la gran cantidad de demandas laborales.

La mediación como alternativa a la solución de conflictos es una figura legal que consta en los diferentes cuerpos legales del país, tanto en la Constitución de la República, como en la Ley de Mediación y Arbitraje y también en el Código del Trabajo. Sin embargo el sistema judicial empezó a dar importancia a este mecanismo a partir del año 2013 debido a que recién vieron la potencialidad de este mecanismo para resolver conflictos y así evitar el congestionamiento en la administración de justicia.

Micro:

En la provincia de Cotopaxi se encuentran ubicadas varias empresas florícolas y de producción de brócoli, así como industrias de procesamiento primario, gran cantidad de la producción es para la exportación hacia países de Europa y América del Norte, es decir deben ajustar la producción acorde a estándares internacionales.

La mano de obra debe ser calificada y dependiendo de las variaciones que se produzcan en los mercados internacionales la producción se debe ajustar, influyendo directamente en la situación laboral de los trabajadores suscitando así conflictos de trabajo de distinta índole.

La creación del primer centro de mediación en la provincia de Cotopaxi en agosto del 2013 constituye una alternativa para la resolución de conflictos laborales sin necesidad de entablar procesos judiciales.

El presente trabajo se lo realizó en el año 2014 en la provincia de Cotopaxi y pretende analizar el nivel de afectación de la aplicación de la mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo.

ÁRBOL DEL PROBLEMA

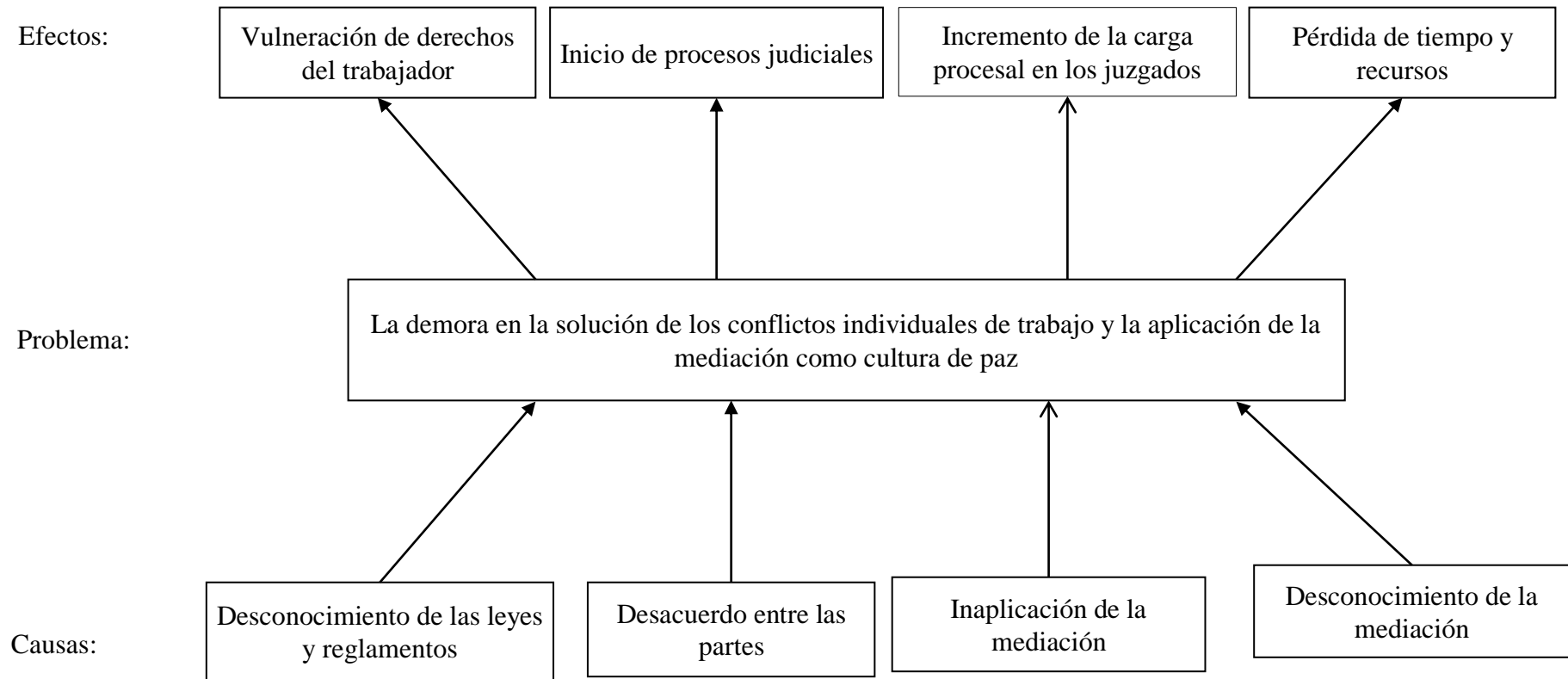


Gráfico No. 1 Árbol del Problema
Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis Crítico

Los actores del proceso productivo están sujetos a dos factores preponderantes que son trabajo y capital, las controversias que se producen giran en torno a estos factores.

Las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores se deterioran debido a la variación que existe en la interpretación de las normas, contratos o las diferencias de intereses.

Una vez suscitado el conflicto laboral las partes acuden a la justicia para resolver sus desavenencias.

En Ecuador culturalmente la población tiene arraigada la costumbre de alcanzar acuerdos extrajudiciales que no tienen validez jurídica y que pueden ser violentados e incumplidos.

Por ende la mediación puede ser una buena alternativa a la solución de conflictos con el afán de llegar a acuerdos duraderos en el marco de una cultura de paz. Debido a esto el estado inició en 2013 una campaña que pretende impulsar este mecanismo mediante la creación de centros de mediación.

Es así que se han creado centros de mediación en todo el Ecuador destinados a resolver los conflictos individuales de trabajo encaminados a que exista una rápida, ágil y oportuna administración de justicia, por ello es indispensable conocer la relación entre la resolución de conflictos individuales de trabajo y la aplicación de la mediación como una cultura de paz, que evite los largos y tortuosos trámites legales.

Prognosis

El tema de investigación “Los conflictos individuales de trabajo y la aplicación de la mediación como cultura de paz” tienen relación directa con las

diversas circunstancias que se producen en el campo laboral. En caso que no se traten las controversias individuales de trabajo los conflictos pueden escalar a un nivel mayor perjudicando el proceso productivo y alterar la armonía de la sociedad.

Formulación del problema

¿Cómo los conflictos individuales de trabajo pueden solucionarse a través de la mediación?

Interrogantes de la investigación

- ¿Cuáles son las causas que originan los conflictos individuales de trabajo?
- ¿Qué papel desempeñado la mediación como mecanismo de solución de conflictos individuales de Trabajo?
- ¿Cuál sería una alternativa de solución para el problema planteado en esta investigación?

Delimitación del objeto de la investigación

Delimitación de contenido

CAMPO: Derecho

ÁREA: Derecho Laboral

ASPECTO: Mediación en conflictos individuales de trabajo

Delimitación espacial

La investigación se realizará en la provincia de Cotopaxi.

Delimitación temporal

La investigación se realizará en el año 2014.

Unidades de observación

- Unidad judicial de lo Laboral con sede en el cantón Latacunga.
- Centro de Mediación de Cotopaxi.
- Abogados en libre ejercicio de la profesión.
- Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la UTA.

Justificación

El tema escogido para la investigación “Los conflictos individuales del trabajo y la aplicación de la mediación como cultura de paz “ permite establecer cuáles son las principales causas para que se produzca un conflicto individual de trabajo, debido a que en los últimos años las relaciones entre los empleadores y trabajadores se han visto deterioradas y esto ha conllevado a que sus conflictos se vean judicializados y no se ha podido encontrar un mecanismo que pueda llevar a una solución rápida, por lo que ha existido un desconocimiento de la mediación como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos.

El desarrollo del presente trabajo permite identificar los tipos de conflictos individuales de trabajo que existen, y los mecanismos que se deben utilizar para una solución rápida y oportuna que permita impulsar la competitividad de las empresas y así mejorar la economía del país.

Aunque este tema ha recibido atención en otras regiones es un área poco explorada en el Ecuador. El presente trabajo pretende ser una fuente de información para cubrir ese vacío.

Los trabajadores y empleadores, suscriptores de los contratos individuales de trabajos serán beneficiarios de la investigación, así como el sistema judicial por cuanto se conocerá los alcances que ha tenido la mediación como un mecanismo

de resolución de conflictos individuales de trabajo. Además se conocerá la efectividad de este mecanismo mediante datos estadísticos del Centro de Mediación de Cotopaxi, abogados en libre ejercicio.

El presente trabajo investigativo se podrá desarrollar por que se cuenta con la colaboración de los funcionarios de la Unidad de lo Laboral con sede en el cantón Latacunga y del Centro de Mediación de Cotopaxi, así como de los Abogados en libre ejercicio y los Docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Ambato, y demás información recopilada por el investigador.

A partir de la información y los resultados estadísticos obtenidos se pretende tener un trabajo que sirva como un punto de partida para posteriores investigaciones relacionadas con el tema.

Objetivos

Objetivo General

- Determinar si los conflictos individuales de trabajo pueden resolverse a través de la mediación.

Objetivos Específicos

- Conocer cuáles son las causas que originan los conflictos individuales de trabajo
- Establecer cuáles son los mecanismos que se utiliza en la mediación para la resolución de los conflictos individuales de trabajo.
- Establecer una alternativa de solución para el problema planteado

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Una vez que se ha examinado las diferentes bibliotecas de distintas Universidades que ofertan la carrera de Derecho se encontró que existen algunas investigaciones que pueden dar apoyo al presente trabajo.

La Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato cuenta con una investigación que tiene por título: “La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana” cuya autora es Fernanda Paulina Pullupaxi Castro, realizada en el año 2014, en síntesis es un tratamiento minucioso de los aspectos legales y doctrinarios que comprenden los conflictos colectivos e individuales de trabajo, la mediación en cuanto a su aplicación directa para diferentes situaciones, tipos de mediación, sus características, ventajas, etapas, mediación laboral, características; derecho laboral, conflictos laborales, tipos de conflicto laboral, enfoques para la resolución de conflictos, fases del conflicto y sus formas de solución. Además propone la mediación obligatoria, en los conflictos individuales de trabajo previo a iniciar el trámite por vía judicial. Teniendo como conclusiones:

- La mediación es un procedimiento que favorece a las partes involucradas en un conflicto, el cual conlleva a la solución pacífica del mismo, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal, evitando el desgaste de recursos humanos, materiales y económicos.
- Cualquier conflicto en materia laboral puede ser resuelto mediante un proceso de mediación; el cual debe ser obligatorio, y; en todo caso no

susceptible de reclamación, toda vez, que refleja la voluntad de las partes que dan por terminado el conflicto por vía amigable

La Universidad Técnica Particular de Loja posee varias investigaciones como son: “La mediación en los juicios laborales” del autor Jorge Luis Aldeán Andrade, realizada en el año 2012, en síntesis consiste en un análisis minucioso de todos los procesos laborales en los cuales se ha realizado la mediación como medio de resolución de conflictos antes de demandar por la vía judicial para dar terminado el debido proceso. Cuyas conclusiones son:

- El proceso de mediación, es un sistema que coincide con la finalidad de los Jueces y juzgados ordinarios, en el sentido que la finalidad es la de resolver problemas, de disolver conflictos, de dar cada quien lo suyo. No debe ser vista, como un sistema que se superpone a la justicia ordinaria, que compite con ella, simplemente colabora con ella, la descongestiona permitiendo que los jueces resuelvan con eficacia otros procesos judiciales de mayor dificultad.
- Es estado ecuatoriano a través de la mediación abre un espacio de solución de conflictos, teniendo como objetivo la solución de las controversias que puedan generarse entre las entidades, el sector público privado y entre estas y sus contratistas teniendo como base legal a la ley de arbitraje y mediación lo que permitirá que las personas puedan acceder a estos mecanismo establecidos en la constitución, para que las partes litigantes puedan gestionar y lograr un acuerdo libre y voluntario a través de un tercero imparcial denominado mediador.

“La mediación comunitaria como medio alternativo de solución de conflictos en la legislación ecuatoriana” del autor Tomás Rolando Peralta Quintanilla, realizada en el año 2009 en síntesis es un tratado acerca de los métodos alternativos de solución de conflictos, el arbitraje, convenio y laudo; la mediación, conciliación y negociación, sus diferencias y aplicación. Siendo estas las conclusiones a las que llego el autor:

- En una negociación buscamos encaminar intereses particulares contrapuestos, por tanto producida la contradicción debemos encontrar un entendimiento entre nosotros mismos, debemos entender que a veces es mejor ceder antes que recibir y de esta forma mantener la relación interpersonal; es necesario que de manera tranquila y/o a solas reflexionemos cómo llegar a una conclusión y el mecanismo para arribar a una apropiada negociación.

- La negociación facilitada, conocida como "la Mediación" es la herramienta indispensable de la sociedad para desterrar disputas que son una amenaza, es un proceso que busca estabilizar la contienda y puede producirse en el ámbito particular o social, familiar, conyugal, comunitario, comercial y laboral, la mediación es el recurso pacífico de las contradicciones.

Estas investigaciones y otros textos referentes a este tema que se encuentran en las bibliotecas de diversas Universidades como son: Universidad Particular de Loja extensión Cotopaxi, Universidad Indoamericana, Uniandes, y Universidad Técnica de Ambato servirán como bibliografía para el presente trabajo de investigación.

Fundamentación

Filosófica

La investigación está enfocada en el paradigma crítico propositivo, como una alternativa para abordar el problema desde la dinámica del cambio social, ya que la mediación es una institución tan antigua como la humanidad y es considerada como un fenómeno social.

Además es necesario adentrarse en las contradicciones y desigualdades sociales para encontrar la esencia del problema. También busca promover la participación activa de la sociedad, además de dar soluciones alternativas al

problema y la evaluación de resultados. Es crítico por cuanto analiza una situación real esto es la incidencia de la mediación en la relación de conflictos laborales individuales en la Inspectoría de Trabajo de la Provincia de Cotopaxi, y propositivo porque busca plantear una solución alternativa al problema planteado.

Legal

El proceso de mediación en el país se inició en los años noventa. En el año mil novecientos noventa y siete se elaboró la Ley de Mediación y Arbitraje y en el año 1998 la Carta Política reconoció como válidos los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos la mediación y el arbitraje. En el año 2007 se promulgó el instructivo de derivación de causas, el mismo que claramente establece la procedencia de la mediación en la solución de conflictos en materias que son transigibles.

El trabajo de investigación tendrá como sustento los siguientes cuerpos legales:

- La Constitución de la República del Ecuador.
- El Código del Trabajo.
- La Ley de Mediación y Arbitraje.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

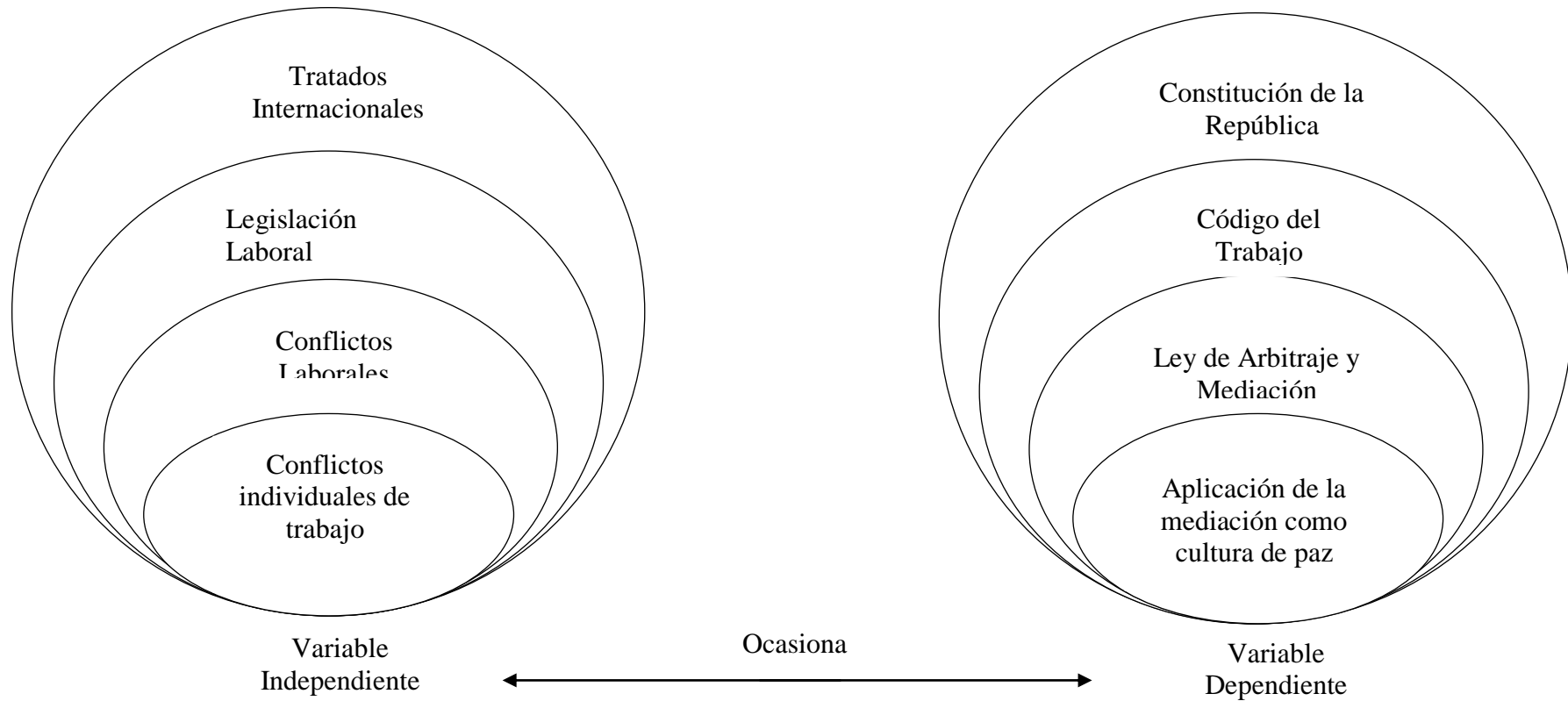


Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales
Fuente: Investigación
Elaborado por: Jorge Izurieta

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

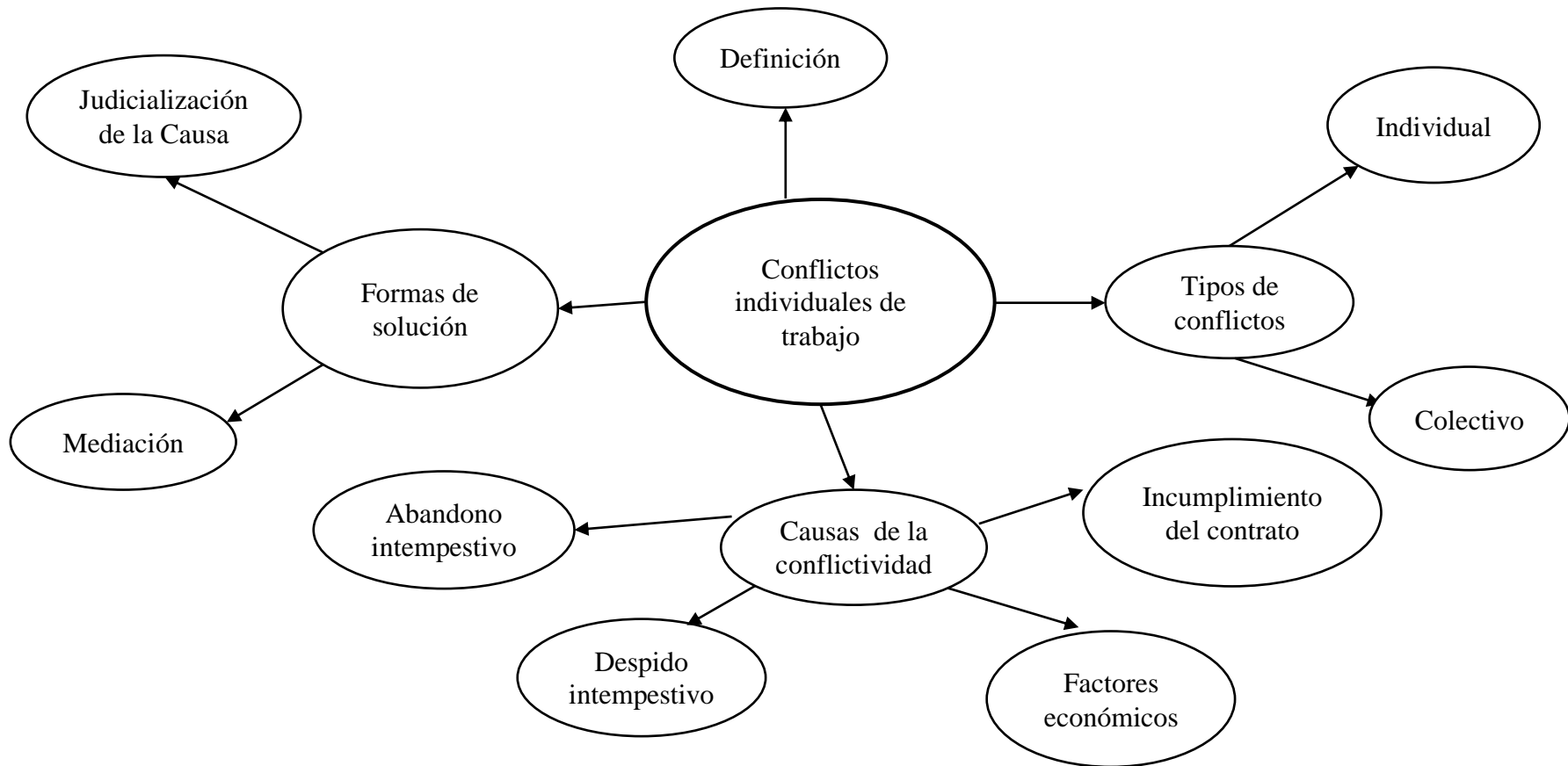


Gráfico No. 3 Constelación de ideas V.I.
Fuente: Investigación
Elaborado por: Jorge Izurieta

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

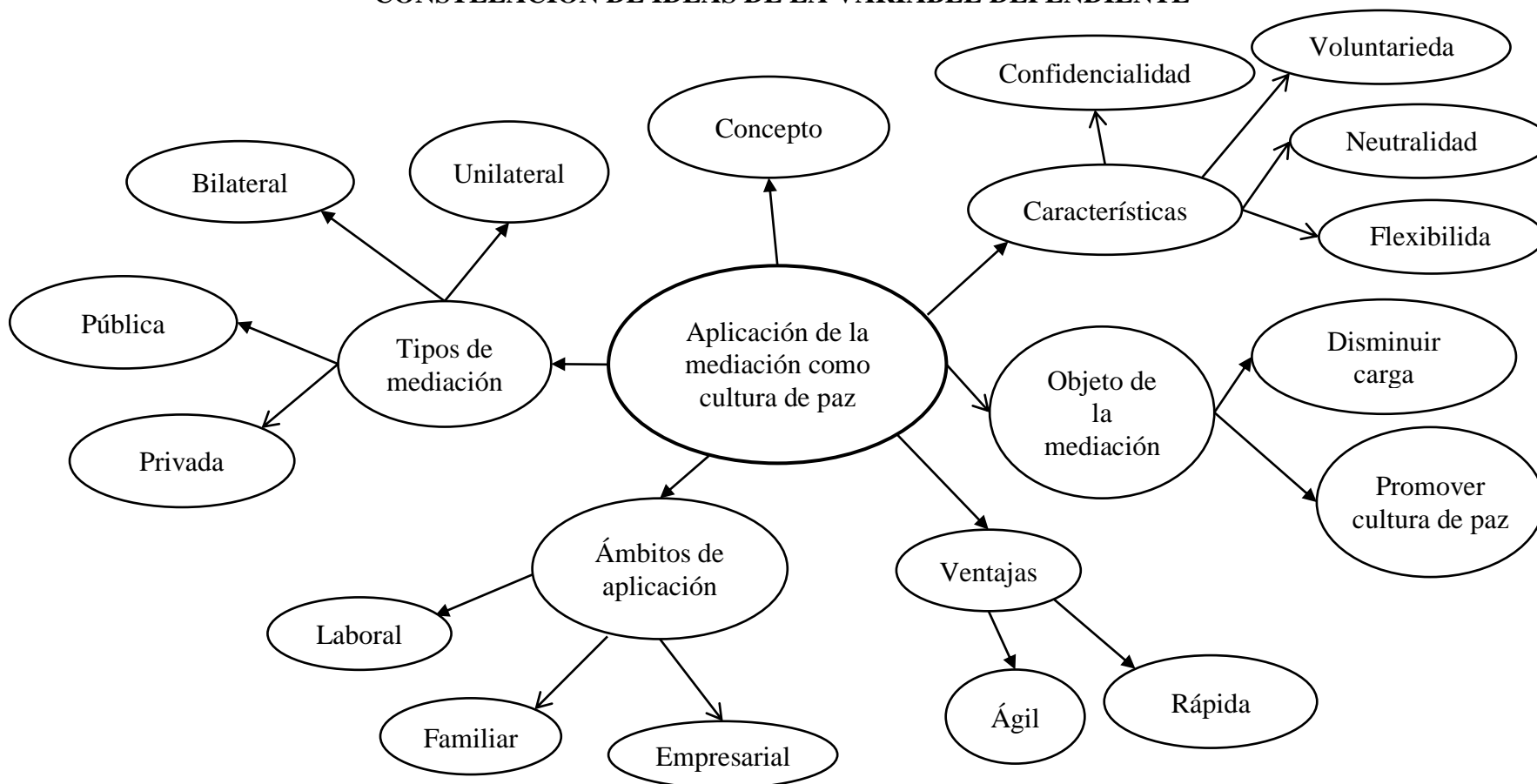


Gráfico No. 4 Constelación de ideas V.D.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Jorge Izurieta

DESARROLLO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Conflictos Laborales

Definición

El autor CABANELLAS Guillermo, define el término conflicto como: guerra, lucha, lo más recio e incierto de la batalla, combate o contienda, oposición de intereses en que las partes no ceden, choque o colisión de derechos y pretensiones, situación difícil, caso desgraciado, trance angustioso. De igual forma la Organización Internacional del Trabajo, usa el término conflicto para indicar los que se presentan entre los trabajadores y empleadores a propósito de las condiciones de trabajo.¹

El tratadista mexicano Mario De La Cueva define los conflictos laborales como “las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo” además indica que los conflictos laborales tienen dos características “una de las personas que intervengan en el conflicto, debe ser sujeto de la relación de trabajo; En segundo lugar, los conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado”.

En síntesis los conflictos laborales son un enfrentamiento entre las partes del proceso productivo que surgen debido a las discrepancias en la interpretación de las normas que rigen su relación; teniendo como consecuencia una alteración en el funcionamiento de la sociedad.

Tipos de Conflictos

Los conflictos laborales se pueden clasificar de acuerdo a diferentes criterios;

¹ O.I.T. El arbitraje voluntario de los conflictos de intereses. Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre conciliación y arbitraje. Ginebra. 1964.

El conflicto es **INDIVIDUAL** cuando surge entre dos (2) sujetos de una singular y concreta relación de trabajo; es decir, entre empleador y trabajador individualmente considerados pero ligados por una relación de trabajo.

El conflicto es **COLECTIVO** cuando la controversia emerge de las relaciones entre un empleador y sus trabajadores, persiguiendo éstos intereses de grupo y no individuales.

De acuerdo al interés de las personas en pugna.- Se clasifican en conflictos individuales cuando se afecta el interés particular de un trabajador y conflictos colectivos cuando se afecta el interés sindical o gremial de los trabajadores.

Desde el punto de vista de la naturaleza intrínseca de la controversia.- Se clasifican en conflictos jurídicos o de derecho cuando difieren en la interpretación de las normas legales o contractuales y conflictos económicos o de intereses cuando se modifican las condiciones laborales.

El Código de Trabajo del Ecuador contempla dos tipos de conflictos laborales que son; los conflictos colectivos y los conflictos individuales.

Conflictos individuales de trabajo

Los conflictos individuales de trabajo son de tipo jurídico debido a que existe un contrato de trabajo que vincula a ambas partes, y una vez surgida la controversia se presenta la intención de modificar los términos vinculantes. La relación laboral existente puede llegar a su fin debido a la ausencia de acuerdo o a la poca colaboración para llegar a uno, produciendo un litigio judicial.

El reclamo del trabajador puede consistir en la exigencia del cumplimiento de una norma o puede tener una apreciación diferente de la misma dentro del contrato individual de trabajo vigente o extinguido, motivo por el cual surge la controversia. El proceso productivo puede ser afectado en el caso que el reclamo

del trabajador se traslade a sus compañeros, alterando la armonía del entorno de trabajo y perjudicando a la organización, debido a esto requiere especial atención este tipo de conflicto.

Código Laboral Art.568 Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Causas de la Conflictividad

Los conflictos individuales pueden ser de diferente tipo dependiendo la causa que los originan, algunos de estos son;

Incumplimiento de contrato.- Los contratos individuales de trabajo se definen como el convenio en el cual una persona se compromete con otra persona o con una entidad de cualquier naturaleza a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por el pago de una remuneración, según menciona el Código de Trabajo en el Art. 8.

El contrato individual de trabajo puede ser expreso, cuando las partes acuerdan las condiciones en forma verbal o por escrito; pero puede ser también tácito cuando hay relación de trabajo, aunque las partes no hayan formalizado el contrato en forma expresa (Art. 12, Código de Trabajo).

Dentro del contrato de trabajo se establecen las condiciones bajo las cuales se desarrolla la relación laboral, los elementos esenciales del contrato son; el acuerdo entre las partes, es decir que ambas partes estén de acuerdo en celebrar el contrato; también establece la prestación de servicios lícitos y personales; también incluye la relación de dependencia o subordinación, que significa la obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador. Por último se estipula el pago de una remuneración que puede ser

convenida libremente por las partes, o fijada a través de mecanismos legales.

Gran cantidad de los conflictos individuales de trabajo debido a las divergencias que existen entre trabajador y empleador acerca del cumplimiento del contrato establecido entre las partes.

Factor económico.- Los trabajadores y empleadores entran en controversia debido a la cantidad de dinero que debe percibir el trabajador como consecuencia de la actividad que desempeña.

También surgen disputas acerca de la liquidación que debe recibir el trabajador una vez que ha terminado la relación laboral.

Asimismo se entablan quejas debido al endeudamiento por parte del empleador en el pago del seguro social y demás obligaciones contraídas en el contrato de trabajo verbal o escrito.

Despido intempestivo.- El empleador despide intempestivamente al trabajador, cuando termina la relación laboral sin causa ni justificación alguna, en este caso el empleador tiene la obligación de pagar las indemnizaciones económicas determinadas en la Ley. El Código de Trabajo estipula los montos a cancelar en los artículos 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503.

Abandono Intempestivo.- El trabajador abandona intempestivamente el trabajo cuando deja de laborar sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, en este caso debe indemnizarle al empleador en la forma que determinan los Art. 190 y 181 inciso tercero, del Código Laboral.

Formas de solución de conflictos individuales

Una vez suscitada la controversia laboral existen diferentes métodos para solucionar estos conflictos teniendo en cuenta las causas que los producen a continuación se detallan dos métodos.

Judicialización de la causa

En caso de que el conflicto individual de trabajo siga la vía judicial debe atravesar diversas instancias en términos generales son;

Presentación de la demanda.- Tanto los empleadores como trabajadores pueden iniciar un proceso, en el caso del trabajador es posible establecer una demanda por obligaciones de diverso origen como establece el Código de Trabajo en el Art. 591 que indica “El trabajador podrá demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen”. Asimismo los trabajadores pueden presentar una demanda conjunta como indica el Art.590 del mismo cuerpo legal;

“Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual”.

Audiencia Preliminar.- Una vez presentada la demanda, el juez es el encargado de calificar la demanda dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado y citar al demandado, además de entregar una copia de la misma, luego se convoca a las partes y se efectúa la audiencia en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. La finalidad de la audiencia es buscar un acuerdo entre las partes en caso de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que finalizará el caso. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que

las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días.

Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvenición conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvenición se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvenición.

Audiencia definitiva.- Esta será pública y presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes, sus abogados, además de los testigos. El código de Trabajo en el Art. 581 establece que las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, cada pregunta debe referirse a un solo hecho debe ser

formulada verbalmente y será calificada por el juez. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Luego las partes darán sus alegatos.

"Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos".

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia. Documentación de actuaciones.- De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

Sentencia.- Una vez concluida la audiencia definitiva el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; como indica el Código de Trabajo en el Art. 583 en caso de incumplimiento el juez será sancionado según dispone la Ley.

Las excepciones son dilatorias o perentorias. Son dilatorias las que tienden a Suspender o retardar la resolución de fondo; y perentorias, las que extinguen en

todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda.

Las dilatorias más comunes son, o relativas al juez, como la de incompetencia; o al actor, como la de falta de personería, por incapacidad legal o falta de poder; o al demandado, como la de excusión u orden; o al modo de pedir, como la de contradicción o Incompatibilidad de acciones; o al asunto mismo de la demanda.

Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

Luego de dictar sentencia cualquiera de las partes puede interponer recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración según establece la Ley. Además en caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 del Código de Trabajo, el proceso pasará a conocimiento de la Corte Provincial de Justicia. Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte provincial de justicia, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa.

Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte provincial de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa.

En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte

Nacional de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

Los tribunales de última instancia podrán ordenar, de oficio, las diligencias que creyeren necesarias para esclarecer los puntos controvertidos, inclusive llamando a declarar a los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

DESARROLLO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

La mediación

Concepto

Según el autor CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario de Ciencias Jurídicas” define a la mediación como “Intervención. Participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento real o intentado, en una controversia, conflicto o lucha”.

Además CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental” define transigir como:

“Concluir una transacción, sobre lo que se estima justo, razonable o verdadero, para conciliar discrepancias, evitar un conflicto o poner término al

suscitado; pero con la imprescindible circunstancia de que haya recíprocas concesiones y renunciaciones.”

En la Ley de Arbitraje y Mediación, Art. 43 se define a la mediación como: “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.”

Es decir la mediación involucra la participación de un tercero neutral que ayuda a las partes a solucionar una controversia y cualquier acuerdo al que se llega debe formalizarse mediante un acta. Además se establece claramente que se trata de un procedimiento confidencial, no obligatorio y basado en los intereses de las partes.

Características de la mediación

Confidencialidad.- Los temas tratados durante el proceso de mediación al igual que los documentos aportados en las sesiones, no son susceptibles de ser utilizados en procesos judiciales posteriores, por ninguna de las partes en conflicto.

La confidencialidad incluye al mediador, quien está obligado a mantener en secreto las conversaciones o situaciones ocurridas al interior de la sala de mediación entre las partes. La Ley de Arbitraje y Mediación en su artículo 50 expresa;

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

El propósito de la confidencialidad es que las partes en conflicto se

expresen abiertamente del problema con la seguridad de que lo revelado dentro de la audiencia no podrá ser utilizado fuera de ella, sobre todo si no hubiere acuerdo y se continúe con el proceso judicial.

Voluntariedad.- Los actores del proceso de mediación pueden desistir del proceso en cualquier momento, por cualquier razón, o incluso, sin razón alguna en cualquier fase del proceso siempre que no esté suscrito algún escrito sobre el conflicto.

Neutralidad.- El mediador debe garantizar el respeto a las opiniones de las partes en conflicto, así como preservar la igualdad durante el proceso, además debe abstenerse de promover cualquier actitud que comprometa la neutralidad o la vulneración de derechos o intereses.

Flexibilidad.- La mediación es un proceso estructurado que se guía por las necesidades e intereses de las partes en conflicto y no sigue etapas rigurosas que suponen pruebas, términos o plazos como sucede en los procesos arbitrales o judiciales.

Rapidez.- Los procesos de mediación tienen un tiempo de resolución de conflictos más corto que el de un proceso judicial normal. Debido a que no existe un plazo determinado para llegar a un acuerdo sino que durará el tiempo que las partes consideren necesario para tratar el conflicto y alcanzar a un acuerdo. Una misma causa podría resolverse en meses, en algunos casos en años mientras que mediante un proceso de mediación puede resolverse en poco tiempo. De esta forma la mediación es una alternativa de rápida solución a los conflictos.

No adversarial.- La mediación es colaborativa, no se sustenta en la confrontación, es decir, las partes buscan de manera inteligente y creativa la solución que ponga fin al conflicto.

Extrajudicial.- La mediación es un proceso que se lleva a cabo fuera del proceso judicial.

Equitativa.- Los procesos judiciales generalmente terminan con un ganador y un perdedor. Por otra parte la mediación es un proceso que se adapta a los intereses de las partes.

Los actores del proceso de mediación deben ceder sus posiciones en beneficio del otro de tal forma que ambas partes resulten beneficiadas.

Objetivos de la Mediación.

La mediación como método alternativo de resolución de conflictos tiene como objetivos;

Disminuir la carga procesal.- Ecuador es un país con una tendencia elevada a la judicialización de los conflictos, por lo tanto la mediación es una alternativa para reducir la carga procesal sobre el sistema judicial.

Promover una cultura de paz.- La mediación es una alternativa pacífica de solución de conflictos, que evita la judicialización de problemas cotidianos que enfrentan los ciudadanos.

Alcanzar una solución duradera.- La solución alcanzada durante el proceso de mediación tiende a ser más estable que la impuesta por un tribunal, ya que está basada en el diálogo.

Ventajas

Las principales ventajas que supone el proceso de mediación son:

Versatilidad.- La mediación puede aplicarse como método alternativo de resolución de conflictos a una amplia variedad de disputas sobre materia transigible, exceptuando los delitos penales. Es útil en todos los conflictos que surgen entre las partes que mantienen una relación.

Económica.- La mediación permite resolver los conflictos en el menor tiempo posible y a un costo menor que un proceso judicial. Además alivia las tensiones entre las partes evitando el desgaste emocional que involucra la judicialización del proceso.

Democrática.- La mediación otorga el poder de la decisión a las partes, no es el juez, ni el mediador quien resuelve el conflicto. Los actores del proceso de mediación tienen igualdad de derechos y pueden expresar libremente su opinión. Incrementa la participación de los ciudadanos y facilita su acceso a la justicia

Ágil.- La judicialización de los conflictos requiere de varios meses o años para dar trámite a las causas, mientras que mediante la mediación puede requerir de una sola sesión para concluirse un proceso.

Utiliza un lenguaje sencillo.- El lenguaje utilizado durante el proceso de mediación es simple y claro, no es necesario conocer lenguaje jurídico, ya que los conflictos deben ser tratados directamente por las partes de tal manera que expliquen lo que realmente desean, lo que favorece el acuerdo.

Efectos

La firma del acuerdo de mediación tiene consecuencias jurídicas y morales como son:

Obligatoriedad.- El acuerdo firmado tiene fuerza de ley entre las partes que forman parte del proceso de mediación. La Ley de Arbitraje y Mediación al respecto manifiesta en el Art. 47;

“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.”

Relatividad.- El acuerdo alcanzado ya sea total o parcial únicamente beneficia a los mediados y bajo ninguna circunstancia puede perjudicar al mediador.

Complementariedad.- La mediación y la vía judicial son complementarias, ya que la mediación facilita la consecución de acuerdos.

Además se puede considerar la mediación como el paso previo a los tribunales, y permite acudir al Juzgado con soluciones parciales

Alcanzar acuerdos pacíficos.- La mediación permite alcanzar acuerdos totales o parciales en el marco del diálogo, pues los implicados en la controversia llevan las riendas del proceso, asumen el protagonismo y diseñan una salida al conflicto de acuerdo a los intereses de ambos, lo que permite alcanzar soluciones más creativas.

Ámbitos de aplicación de la mediación

La mediación es efectiva para resolver una serie de conflictos de distinta naturaleza, por ende tiene varios ámbitos de aplicación entre los que se puede destacar los siguientes:

Empresarial.- La mediación resulta una opción muy recomendable en el caso de organizaciones, ya que implican un ahorro de recursos humanos y económicos, además evita la publicidad negativa. Se puede utilizar en: mediación comercial, conflictos al interior de la empresa y entre distintas organizaciones, así como disputas entre consumidores y empresas, patentes, marcas.

Laboral.- La mediación permite resolver los conflictos de intereses que surgen entre trabajadores y empleadores, teniendo en consideración que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Familiar.- En los procesos de separación, los conflictos generacionales y

procesos sucesorios, así como en, pensiones alimenticias, tenencia de hijos, régimen de visitas, terminación de la sociedad conyugal, es factible usar la mediación como una alternativa para resolver estos conflictos.

Bienes inmuebles.- En el caso de bienes inmuebles se utiliza la mediación para división de condominio, así como para definir límites y establecer linderos.

Comunitaria.- Es posible mediar en disputas barriales así como conflictos al interior de la comunidad, problemas entre vecinos y en el uso de espacios comunes.

Escolar.- La mediación es factible en los conflictos institucionales, también en las disputas entre estudiantes y las dificultades propias de las normas de convivencia.

Conflictos públicos.- Es posible mediar en los problemas medioambientales, urbanísticos, asistencia social, las crisis institucionales, planificación tributaria, conflictos en organismos municipales, conflictos con los vecinos.

Tipos de mediación

La clasificación de la mediación se realiza considerando diversos factores según VINTIMILLA SALDAÑA, Jaime, “Algunos Apuntes Preliminares y Doctrinarios Sobre La Mediación” se puede realizar de la siguiente manera:

I. Desde el punto de vista del número de los actores inmersos o número de partes, puede ser: bilateral y plurilateral o multilateral, pues es posible atender casos en los cuales intervienen varias partes;

II. Desde el punto de vista de la ubicación de sus actores, puede ser: pública y privada. Esta división se basa en la calidad de los órganos que forman los centros de mediación o que brindan dicho servicio, así será pública la

mediación de la Procuraduría General de la Nación o de cualquier Municipio en tanto que será privada la desarrollada por ONGs o Universidades.

III. Desde la materia tratada o área abordada, la mediación puede ser patrimonial, familiar, laboral, penal, social, etc.

IV. Desde el campo de acción social y por la participación de los miembros de la propia comunidad, la mediación puede ser: institucional o simple mediación y comunitaria o ciudadana, ya que en la primera el tercero imparcial puede ser cualquier persona que cumpla los requisitos legales y reglamentarios, en tanto que en la segunda se requiere que sea un miembro propio del lugar o comunidad donde funcionan los servicios.

V. Si se considera un elemento extranjero puede ser: interna (local o nacional) e internacional.

VI. Por el número de mediadores inmersos en la audiencia, podemos encontrar: un procedimiento singular con la presencia y facilitación de un solo mediador y otro colectivo donde varios mediadores intervienen. Por ello también se la conoce como comediación.

VII. De acuerdo a la ubicación de los servicios en sede judicial, puede ser: judicial o adscrita a la función judicial y extrajudicial o fuera de su seno. Algunos autores hablan de que la mediación judicial es eminentemente pública mientras que la extrajudicial es privada.

La Mediación en la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador contempla los métodos alternativos de resolución de conflictos en su normativa legal es así que en el Art. 190 indica;

“Se reconocerá el arbitraje, la mediación y otros procedimientos

alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley en materias en que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.”

La Ley de Arbitraje y Mediación establece los casos en los cuáles procede la mediación en el Art.46 que indica lo siguiente;

a) *“Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente.*

Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales;

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

c) *Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término.”*

Materias susceptibles de mediación

La mediación únicamente procede cuando el conflicto verse sobre materia transigible según establece la Ley, es decir, se puede mediar sobre derechos a los que se puede renunciar, teniendo en cuenta el interés individual, no contravenga a terceros y no se halle prohibida su renuncia.

La materia transigible contempla la renuncia de derechos contenidos, o derivados de actos, contratos o simplemente a condiciones inherentes a las personas naturales o jurídicas capaces de obligarse.

Por principio general son transigibles, de acuerdo a nuestra ley, aquellos derechos cuya renuncia afecte únicamente al interés del renunciante y no a terceros, son éstos básicamente patrimoniales o económicos.

La mediación procede en materia civil, inquilinato, laboral y tránsito, cuyos conflictos son susceptibles de transacción. Algunos ejemplos de conflictos en los cuales procede la mediación son: conflictos de pareja, intrafamiliares, entre vecinos, comunitarios, arriendos, linderos, comerciales, laborales, contratos, acuerdos escritos o verbales, ambientales, y algunos casos penales.

Los asuntos que no pueden ser resueltos bajo el proceso de mediación debido a las disposiciones legales vigentes, la complejidad y los efectos son: Derechos Humanos, derechos fundamentales, asuntos constitucionales, asuntos tributarios o acciones de nulidad.

Etapas

La mediación como método alternativo de resolución de conflictos, en general se puede desarrollar en las siguientes etapas;

Presentación de la solicitud de mediación.- La solicitud se debe consignar por escrito al respectivo centro de mediación donde se va a tratar el conflicto;

según La Ley de Arbitraje y Mediación en el Art. 45 indica que dicha solicitud debe contener;

“La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto.”

De la aceptación del trámite.- Una vez presentada la solicitud el funcionario correspondiente deberá admitir o inadmitir la solicitud correspondiente teniendo en cuenta de que el conflicto verse sobre materia transigible y que cumpla con los demás requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico vigente.

Designación del mediador.- En caso que el trámite sea de carácter admisible se designará el mediador, mientras que si es inadmisibile se archivará la solicitud y notificará a las partes.

Además la Ley de Arbitraje y Mediación en el art.49 establece;

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

Invitación a las partes.- Una vez designado el mediador se convocará a las partes a una audiencia de mediación. La ley de arbitraje y Mediación en el Art. 51 establece;

“Si alguna de las partes no comparece a la audiencia de mediación a la que fuere convocada, se señalará fecha para una nueva audiencia. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación.”

Intervención del Mediador.- El mediador debe actuar con neutralidad, debe facilitar el proceso de resolución de disputas, buscando puntos de acuerdo utilizando técnicas de negociación donde evalúe los intereses y necesidades de las partes, además debe romper el estancamiento utilizando un lenguaje creativo y por último redactar el acuerdo.

Obligaciones de las partes.- La mediación debe producirse en el marco del respeto y las partes en conflicto deben expresar sus intereses en forma clara, asimismo pueden abandonar el proceso en cualquier instancia sin necesidad de expresar el motivo.

Proceso de mediación.- Durante el proceso de mediación se establece las reglas básicas del procedimiento, así como la compilación de información e identificación de los conflictos, también se examinan los intereses de las partes, asimismo se buscan y evalúan las posibles soluciones.

Terminación del proceso.- 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, al respecto la Ley de Arbitraje y Mediación en el Art. 47 indica; “En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador.

Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en éste son auténticas.

El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación.

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

En los asuntos de menores y alimentos, el acuerdo a que se llegue mediante un procedimiento de mediación, será susceptible de revisión por las partes, conforme con los principios generales contenidos en las normas del Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes relativas a los fallos en estas materias.”

Centros de Mediación

El proceso de mediación se realiza en el país en los centros de mediación creados en diferentes provincias o a través de las personas legalmente autorizadas. Al respecto la Ley de Arbitraje y Mediación en el Art.48 establece; “La mediación prevista en esta Ley podrá llevarse a cabo válidamente ante un mediador de un centro o un mediador independiente debidamente autorizado.

Para estar habilitado para actuar como mediador independiente o de un centro, en los casos previstos en esta Ley, deberá contarse con la autorización escrita de un centro de mediación.

Esta autorización se fundamentará en los cursos académicos o pasantías que haya recibido el aspirante a mediador.

El centro de mediación o el mediador independiente tendrá la facultad para expedir copias auténticas del acta de mediación.”

La Ley de Arbitraje y Mediación establece las instituciones y organizaciones que pueden crear y dar funcionamiento a los centros de mediación, el Art.52 indica;

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

Asimismo los centros de mediación deben contar con elementos administrativos y demás recursos para su correcto funcionamiento, al respecto la Ley de Arbitraje y Mediación en el Art. 53 menciona;

“Los centros de mediación que se establecieren deberán contar con una sede dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo para las audiencias. Los centros que desarrollen actividades de capacitación para mediadores deberán contar con el aval académico de una institución universitaria.”

Los centros de mediación deben contar con reglamentos para su correcto funcionamiento, existen algunos parámetros básicos que deben estar presentes en sus estatutos como establece la ley de Arbitraje y Mediación en el Art. 54;

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

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

- c) Forma de designar al director, sus funciones y facultades;
- d) Descripción del manejo administrativo de la mediación; y,
- e) Un código de ética de los mediadores.”

De igual manera los centros de mediación tienen la libertad de no prestar sus servicios, como establece la Ley de Arbitraje y Mediación en el Art. 57;

“En caso de no realizarse el pago de los honorarios y gastos administrativos conforme a lo establecido en la ley y el reglamento del centro de mediación este quedará en libertad de no prestar sus servicios.”

El Art.227 de la Constitución de la República del Ecuador indica que “la Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”

Mediación Laboral

La mediación laboral hace referencia a la normativa que intenta regular los conflictos inherentes a las relaciones entre las partes que forman parte del proceso productivo.

Analiza las causas de las disputas y da soluciones a los conflictos, mediante diferentes técnicas.

En los juicios laborales se puede utilizar la mediación antes de judicializar la causa, o incluso durante las instancias judiciales.

La mediación laboral procede en los siguientes casos: a solicitud de ambas partes o de una de ellas, cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación, incluso 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.

Código Laboral

El Código Laboral respecto del trámite de las controversias laborales menciona en el Art. 573 lo siguiente;

“Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”.

La forma de la demanda puede ser verbal o escrita en los juicios laborales como indica el Código de Trabajo en el Art. 574;

“La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”.

En lo que se refiere a los conflictos laborales individuales el Código Laboral en el Art. 575 indica;

“Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”.

Los conflictos colectivos de trabajo según establece el Código de Trabajo deben someterse a mediación obligatoria como establece el Art. 470 textualmente dice;

“Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de

sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

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

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

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

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

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constará los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.”

Mientras que el Art. 476 hace referencia a las normas aplicables en la

junta de conciliación establece que. “Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito.” y el Art. 477 del mismo cuerpo legal al referirse a la conciliación indica

“Durante la audiencia el tribunal oír a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.”

Constitución del Ecuador

Asimismo la Constitución garantiza que las organizaciones opten por métodos alternativos para solucionar sus conflictos, es así que el Art. 97 establece;

“Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.”

La mediación laboral se manejará en el marco legal pertinente teniendo en consideración los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo como indica la constitución en el Artículo 326 que menciona lo siguiente;

“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido

más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

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

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

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

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

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

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

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

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y

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

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”

Hipótesis

Los conflictos individuales de trabajo y la aplicación de la mediación como cultura de paz.

Determinación de Variables

Variable independiente

- Los conflictos individuales de trabajo.

Variable dependiente

- Aplicación de la mediación como cultura de paz.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará utilizando el enfoque cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo por cuanto se recolecta información suficiente para contestar las preguntas planteadas durante la investigación, además se obtienen datos a partir de una medición numérica y se realiza un análisis estadístico con el fin de someter a prueba la hipótesis planteada previamente. Cualitativo, ya que se describe detalladamente los fenómenos estudiados con el fin de afinar las interrogantes de la investigación, y plantear una alternativa para solucionar el problema planteado.

Modalidad de la Investigación

Bibliográfica - Documental

El trabajo de investigación contiene información de diferentes fuentes como son libros, cuerpos legales, revistas, e información que se obtenga a través de internet. Se realiza un amplio análisis de las ideas referentes a este tema, además se incluyen las publicaciones más significativas que sirvieron como fuente de consulta para el presente trabajo.

De campo

El investigador será el encargado de recabar información en el Centro de Mediación de Cotopaxi con la finalidad de establecer la relación que existe entre la aplicación de la mediación y la solución de conflictos individuales de trabajo.

Tipo de Investigación

Descriptiva

La investigación define en términos claros y específicos las características del problema. Además abarca la descripción de las actividades, los procesos y las personas involucradas en los conflictos individuales y la solución de estos a través de la mediación. Tiene como finalidad llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de los acontecimientos.

Explicativa

La presente investigación intenta encontrar y determinar las causas del problema planteado, pues está dirigida a contestar por qué sucede este fenómeno. Además pretende establecer la relación que existe entre la causa del problema y las consecuencias del mismo.

Asociación de variables

La investigación se la realizará a nivel de asociación de variables, con el fin de responder las interrogantes de la investigación y obtener el resultado propuesto.

Además someter a prueba la hipótesis planteada implica directamente el estudio de la relación que existe entre las variables dependiente e independiente.

El estudio de la correlación existente entre las variables; los conflictos individuales de trabajo y la aplicación de la mediación como cultura de paz permite realizar predicciones y determinar las tendencias existentes dentro de la sociedad.

Población y Muestra

La investigación se efectúa en la provincia de Cotopaxi en el Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi, ya que ahí se encuentran los potenciales usuarios como son abogados, empresas, trabajadores, entre otros, y es posible identificar los conflictos de mayor incidencia en los grupos mediante un análisis estadístico de los datos obtenidos.

La provincia de Cotopaxi tiene un total de 409.205 habitantes cuyas características demográficas son 51,5% mujeres y 48% hombres, la edad promedio es 28 años. La población económicamente activa se divide en: 44% trabaja por cuenta propia; 20,2% empleado privado; 15,6% jornalero o peón; 9,7% empleado público; 2,4% no declarado; 3% empleado doméstico; 1,7% trabajador no remunerado; y 7.0% socios. De todas las actividades, la agricultura constituye la principal ocupación de la población. Estos datos fueron obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC.

El Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi se encuentra ubicado en la ciudad de Latacunga en las calles Av., Amazonas y General Maldonado su área de cobertura comprende el cantón Latacunga y sus parroquias urbanas y rurales, con proyección a los cantones aledaños como son Salcedo, Saquisilí, y Pujilí.

La muestra se escogió en base al número de causas que se procesaron en la Unidad judicial de lo laboral en la provincia de Cotopaxi, ya que este es el mejor indicador para establecer la relación que existe entre la mediación como cultura de paz y los conflictos individuales de trabajo.

La muestra escogida es de 45 personas, esta cantidad es moderada y no excede del número reglamentario para la elaboración de la muestra. Por tanto no será necesario acudir a una fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra, pero si se utilizará el sistema estratificado mediante la presentación del siguiente cuadro ilustrativo.

Unidades de Observación	Número
Funcionarios de la Unidad judicial de lo Laboral con sede en el cantón Latacunga	15
Miembros del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi	5
Abogados en libre ejercicio	25
TOTAL	45

Cuadro No. 1 Población
Elaborado: Jorge Izurieta

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: Aplicación de la mediación como cultura de paz

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
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.	Social Legal Procedimental	Personas Leyes y normas Intervención tercero.	<p>¿Considera la mediación como una alternativa adecuada para la resolución de conflictos laborales?</p> <p>¿A través de la mediación se pueden solucionar los conflictos de forma rápida?</p> <p>¿Considera que los resultados alcanzados a través de la mediación son eficaces?</p> <p>¿Considera que los conflictos individuales de trabajo pueden ser resueltos a través de la mediación?</p>	Encuesta dirigida a: Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales y del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi, Abogados en libre ejercicio de la profesión.

Cuadro No. 2 Variable Independiente

Fuente: Investigación

Elaborado: Jorge Izurieta

VARIABLE DEPENDIENTE: Conflictos individuales de trabajo

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Los conflictos individuales de trabajo, son desacuerdos o problemas que se producen entre empleadores y trabajadores.</p>	<p>Desacuerdos</p> <p>Jurídica</p> <p>Violación de la ley.</p>	<p>Conflicto</p> <p>Incumplimiento de condiciones</p> <p>Incumplimiento de responsabilidades</p>	<p>¿Considera que a través de la mediación se pueden alcanzar soluciones pacíficas a los conflictos individuales de trabajo?</p> <p>¿Considera que la falta de aplicación de la mediación en la resolución de controversias individuales de trabajo se debe al desconocimiento de este mecanismo?</p> <p>¿Considera que la resolución de los conflictos individuales de trabajo a través de la mediación puede disminuir la carga procesal de los juzgados?</p> <p>¿Cree que la aplicación de la mediación incide en la resolución de los conflictos individuales de trabajo en la Unidad judicial de lo laboral de Cotopaxi?</p>	<p>Encuesta dirigida a: Funcionarios de Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi, Abogados en libre ejercicio de la profesión.</p>

Cuadro No. 3 Variable Dependiente
 Fuente: Investigación
 Elaborado: Jorge Izurieta

Técnicas e Instrumentos

Encuesta.-Técnica de investigación que ha sido seleccionada con el propósito de recoger información mediante un cuestionario, está dirigida a: Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales, y Abogados en libre ejercicio.

Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos viene dada por la atención que se da en la redacción de las interrogantes de la encuesta, la validez de cada ítem está marcada por los siguientes aspectos; se busca la información exacta y relevante acerca del tema, la pregunta no da lugar a interpretaciones, además las preguntas son válidas para el conjunto.

La confiabilidad se hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de características similares al universo a investigar, para detectar posibles errores y corregirlos antes de la aplicación definitiva.

Plan para la recolección de información

Cuadro No. 4 Recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Para qué?	Para entender la problemática existente en la provincia de Cotopaxi.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Funcionarios de la Unidad Judicial de lo laboral y del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi, Abogados en libre ejercicio.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores que se detallan en la matriz de operacionalización de variables.
4.- ¿Quién?	Investigador.
5.- ¿Cuándo?	Primer semestre del año 2014.
6.- ¿Dónde?	Unidad Judicial de lo laboral y en el Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.
7.- ¿Cuántas veces?	Prueba piloto y prueba definitiva.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta. Entrevista
9.- ¿Con qué?	Cuestionario. Guía de la entrevista.
10.- ¿En qué situación?	Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.

Fuente: Investigador.

Elaborado: Jorge Izurieta.

Plan de procesamiento de información

- Revisión crítica de la información recogida, es decir; limpieza de la información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, entre otras.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir errores de contestación.
- Tabulación de la información obtenida mediante la elaboración de cuadros de acuerdo a la hipótesis planteada y representación gráfica de los datos obtenidos.
- Manejo de la información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).
- Estudio estadístico de los datos obtenidos para la presentación de resultados.
- Interpretación de los resultados con apoyo en el marco teórico.
- Establecer conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de datos se realizó el análisis de los resultados estadísticos, poniendo énfasis en las tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con las interrogantes de la investigación, los objetivos y la hipótesis planteada.

Interpretación de los resultados, teniendo en cuenta las ideas propuestas en el marco teórico, en el aspecto pertinente.

Comprobación de hipótesis. Se realiza la verificación estadística de los resultados obtenidos.

Por último se establecen las conclusiones y recomendaciones.

Encuesta aplicada

INTERROGANTES	ALTERNATIVAS					
	SI	%	NO	%	TOTAL	%
¿Considera la mediación como una alternativa adecuada para la resolución de conflictos laborales?	41	92	4	8	45	100
¿A través de la mediación se pueden solucionar los conflictos de forma rápida?	26	57	19	43	45	100
¿Considera que los resultados alcanzados a través de la mediación son eficaces?	32	72	13	28	45	100
¿Considera que los conflictos individuales de trabajo pueden ser resueltos a través de la mediación?	40	90	5	10	45	100
¿Considera que a través de la mediación se pueden alcanzar soluciones pacíficas a los conflictos individuales de trabajo?	37	82	8	18	45	100
¿Considera que la falta de aplicación de la mediación en la resolución de controversias individuales de trabajo se debe al desconocimiento de este mecanismo?	41	92	4	8	45	100
¿Considera que la resolución de los conflictos individuales de trabajo a través de la mediación puede disminuir la carga procesal de los juzgados?	44	97	1	3	45	100
¿Cree que la aplicación de la mediación ayuda en la resolución de los conflictos individuales de trabajo en la Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi?	10	22	35	78	45	100

Cuadro No. 5 Encuesta aplicada

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1.- ¿Considera la mediación como una alternativa adecuada para la resolución de conflictos laborales?

Cuadro No. 6 Pregunta No. 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	41	92
NO	4	8
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.



Gráfico No. 5 Pregunta No. 1

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- De acuerdo a la encuesta realizada 41 personas que corresponden al 92% manifiestan que la mediación es una alternativa adecuada para la resolución de conflictos laborales, mientras que 4 personas equivalen al 8% indican lo contrario.

Interpretación.- Según se observa en el análisis de resultados se puede concluir que en su mayoría, las personas manifiestan que la mediación es una opción válida para resolver las disputas que se producen entre trabajadores y empleadores respecto de la relación laboral que mantienen.

2¿A través de la mediación se pueden solucionar los conflictos de forma rápida?

Cuadro No. 7 Pregunta No. 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	26	57
NO	19	43
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.



Gráfico No. 6 Pregunta No. 2

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- La encuesta realizada indica que 26 personas que representan el 57% manifiestan que la mediación permite solucionar los conflictos de forma rápida, mientras que 19 personas que corresponde el 43% indican que lo opuesto.

Interpretación.- La tendencia de los resultados obtenidos respecto a este ítem no es concluyente debido a que el período para la mediación puede variar de acuerdo a la voluntad de las partes, asimismo estas pueden abandonar el proceso en cualquier instancia del proceso.

3¿Considera que los resultados alcanzados a través de la mediación son eficaces?

Cuadro No. 8 Pregunta No. 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	32	72
NO	13	28
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.



Gráfico No. 7 Pregunta No. 3

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- Los resultados de la encuesta realizada indican que 32 personas que representan el 72% manifiestan que la solución alcanzada durante el proceso de mediación es eficaz, mientras que 13 personas que corresponde el 28% señalan lo contrario.

Interpretación.- Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de las personas consideran que el proceso de mediación proporciona una solución eficaz, esto se debe a que la mediación es un proceso basado en el diálogo y no existen ganadores ni perdedores sino que ambas partes ceden posiciones para alcanzar un acuerdo.

4 ¿Considera que los conflictos individuales de trabajo pueden ser resueltos a través de la mediación?

Cuadro No. 9 Pregunta No. 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	40	90
NO	5	10
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.



Gráfico No. 8 Pregunta No. 4

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- El gráfico indica que 40 personas es decir el 90% consideran que los conflictos individuales de trabajo pueden ser resueltos a través de la mediación. En tanto 5 personas que representan el 10% opinan lo contrario.

Interpretación.- Los resultados obtenidos indican una tendencia clara la mayoría de personas creen que la mediación en efecto puede ayudar a resolver los conflictos individuales entre trabajadores y empleadores, esto se debe a que esta materia cumple con los requisitos para ser susceptible de mediación.

5 ¿Considera que a través de la mediación se pueden alcanzar soluciones pacíficas a los conflictos individuales de trabajo?

Cuadro No. 10 Pregunta No. 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	37	82
NO	8	18
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.



Gráfico No. 9 Pregunta No. 5

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- La encuesta realizada arrojó los siguientes resultados 37 personas que representan el 82% indican que a través de la mediación se pueden alcanzar soluciones pacíficas a los conflictos individuales de trabajo mientras que 8 personas que corresponden al 18% tienen un criterio opuesto.

Interpretación.- Los resultados obtenidos indican que la mediación puede ser una alternativa para resolver los conflictos individuales de trabajo de forma pacífica, esto se debe a que la mediación permite que las partes en conflicto traten la naturaleza intrínseca de la controversia y manifiesten de forma directa su criterio acerca del problema.

6 ¿Considera que la falta de aplicación de la mediación en la resolución de controversias individuales de trabajo se debe al desconocimiento de este mecanismo?

Cuadro No. 11 Pregunta No. 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	41	92
NO	4	8
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.



Gráfico No. 10 Pregunta No. 6

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- El gráfico indica que 41 personas es decir el 92% consideran que la falta de aplicación de la mediación en la resolución de controversias individuales de trabajo se debe al desconocimiento de este mecanismo. En tanto 4 personas que representan el 8% opinan lo contrario.

Interpretación.- Los resultados indican que la mayoría de los encuestados considera que la falta de aplicación de la mediación se debe a la falta de conocimiento de esta medida, pues los mecanismos alternativos de resolución de conflictos no han tenido la difusión necesaria dentro de la sociedad ecuatoriana.

7 ¿Considera que la resolución de los conflictos individuales de trabajo a través de la mediación puede disminuir la carga procesal de los juzgados?

Cuadro No. 12 Pregunta No. 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	44	97
NO	1	3
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.

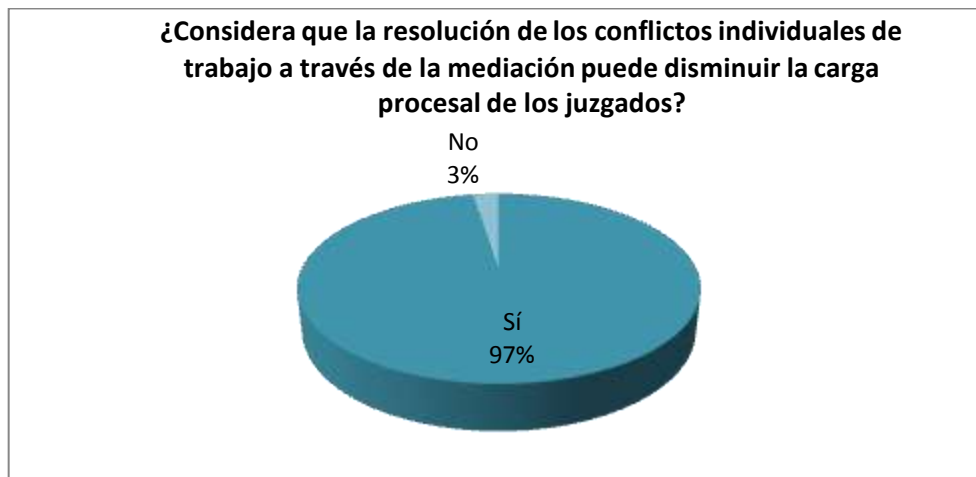


Gráfico No. 11 Pregunta No. 7

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- Los resultados indican que 44 personas es decir el 97% consideran que la resolución de los conflictos individuales de trabajo a través de la mediación puede disminuir la carga procesal de los juzgados. Mientras que una persona que corresponde el 3% tiene un criterio opuesto.

Interpretación.- Los resultados marcan una clara tendencia de la población que indican que la mediación es una excelente alternativa para disminuir la carga procesal, por cuanto es se trata de un mecanismo de solución de conflictos extrajudicial y la gran mayoría de los conflictos son susceptibles de mediación y evitan la judicialización de la causa.

8 ¿Cree que la aplicación de la mediación ayuda en la resolución de los conflictos individuales de trabajo en la Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi?

Cuadro No. 13 Pregunta No. 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	10	22
NO	35	78
TOTAL	45	100

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta.

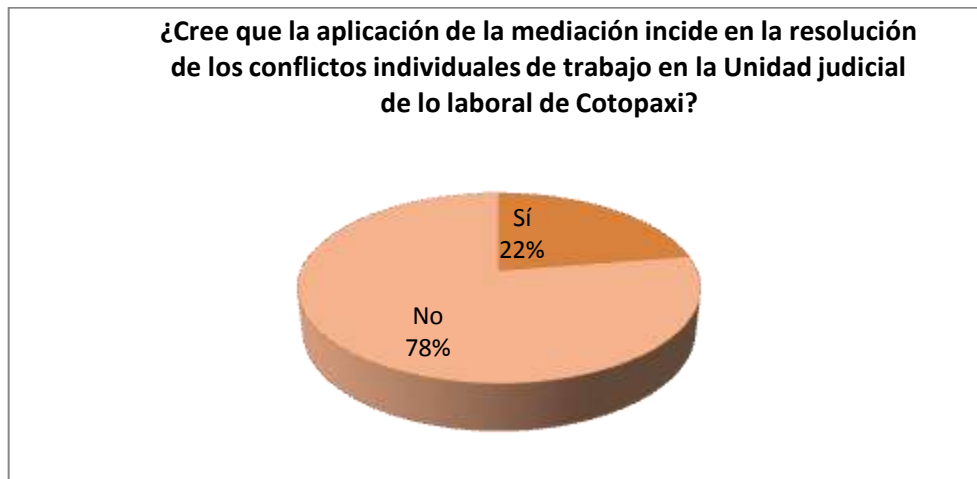


Gráfico No. 12 Pregunta No. 8

Fuente: Encuestados.

Elaborado por: Jorge Izurieta

Análisis.- El gráfico indica que 35 personas es decir el 78% consideran que la aplicación de la mediación no incide en la resolución de los conflictos individuales de trabajo en la Unidad judicial de lo laboral de Cotopaxi. Mientras que 10 personas que representan el 22% tienen un contrario opuesto.

Interpretación.- Las estadísticas indican que la mayoría de encuestados creen que la aplicación de la mediación no incide en la resolución de conflictos individuales en la Unidad judicial de lo laboral de Cotopaxi, a causa de que este mecanismo es desconocido tanto para trabajadores como para empleadores.

ENTREVISTA

1) Presentación del entrevistado.

2) DATOS PERSONALES.

2.1 *Nombres*: David Enrique.

2.2 *Apellidos*: Báez Báez.

2.3 *Lugar de trabajo*: Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.

2.4 *Formación académica y capacitación*: Abogado de los Tribunales de Justicia de la República.

Curso de Formación de Mediadores – Universidad andina Simón Bolívar y Consejo de la Judicatura – 2013

Solución de controversias en la CAN

Horas teóricas: 56 horas

Prácticas: 03 de derivación judicial y solicitudes directas

3) CUESTIONARIO

1) *¿Cuáles son los conflictos de mayor incidencia en los tribunales de justicia de la provincia de Cotopaxi?*

Los principales juicios tienen que ver con distintos grupos sociales en el caso de las familias los conflictos son: linderos, particiones, pensiones alimenticias, régimen de visitas, mientras que los grupos comunitarios tienen

dificultades en linderos, particiones, deudas, contratos, servidumbres, asimismo entre abogados y empresas los principales conflictos son cumplimiento de contratos, cobro de deudas y asuntos laborales.

2) *¿Cuáles son las materias que se tratan en el Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi?*

La normativa del centro de mediación contempla los conflictos generados en los siguientes casos: ambientales, problemas familiares, alimentos, inquilinato, trabajo, linderos, deudas, bienes, servicios, contractuales.

3) *¿El Centro de Mediación cuenta con la infraestructura necesaria para llevar a cabo el proceso de Mediación?*

El centro de Mediación de la Función Judicial de Latacunga en cuanto a espacios físicos cuenta con tres oficinas para mediadores, una sala de reuniones un espacio destinado a la secretaría.

4) *¿Cuáles son los objetivos del centro de mediación en el corto plazo y se han cumplido estos objetivos?*

Durante la creación del centro de mediación se establecieron tres objetivos que se debían cumplir en el corto plazo estos son:

Mantener el compromiso de impulsar la mediación a un universo más amplio de usuarios, explicando sus bondades y beneficios, incluyendo a gremios profesionales, asociaciones, universidades, con propuestas adecuadas de la mediación que incluyan diálogos permanentes a través del contacto directo con estos grupos, mediante charlas explicativas y promoción de material comprensible al usuario.

Registrar al centro y a sus mediadores con el objeto de brindar un servicio directo a los usuarios.

Realizar en el menor tiempo posible coordinación con los Jueces de las unidades Judiciales a fin de conocer y proceder de manera óptima con las derivaciones judiciales.

El segundo objetivo ha sido cumplido en su totalidad, mientras que los dos restantes han presentado dificultades en su cumplimiento, debido a que no se han creado los espacios necesarios para difundir la mediación como una alternativa para resolver los conflictos, no ha sido posible incluir a los gremios profesionales, asociaciones, y universidades.

5) *¿El Centro de Mediación cuenta con un plan de promoción de mediación?*

Sí, el Centro de Mediación tiene un plan que busca desarrollar estrategias para mejorar la cobertura y el acceso a la mediación por parte de toda la población, se pretende ampliar la cobertura de publicidad y hacerla entendible para los diversos grupos a quienes se dirige, a través de los dirigentes comunitarios mediante charlas programadas y material de apoyo, se busca difundir la mediación como una alternativa para promover la cultura de paz y disminuir la carga procesal de los juzgados.

Además se procura mejorar el servicio mediante la capacitación de los funcionarios que forman parte del centro, además de otras iniciativas.

6) *¿Existe un plan de actualización y capacitación para los y las mediadores así como para el personal de apoyo del Centro de Mediación?*

Sí, existe un plan que busca compartir experiencias entre todos los mediadores a nivel nacional a través de la Dirección Nacional de Mediación y Cultura de Paz que ha establecido un cronograma para desarrollar estas actividades.

7) *¿Cuáles son los asuntos que se dan trámite en el Centro de Mediación con mayor frecuencia?*

Los asuntos que tratan con mayor recurrencia en el Centro de Mediación son temas acerca de linderos, alimentos, deudas y cumplimiento de contratos.

8) *¿Tiene gran demanda la solicitud de mediación en los conflictos individuales de trabajo en el Centro de Mediación?*

En lo que se refiere a los conflictos individuales de trabajo el índice de recurrencia al Centro de Mediación es bajo, debido a que no existe una cultura de solución de conflictos laborales a través de la mediación, ya que el término como tal es desconocido tanto para trabajadores como para empleadores.

9) *¿Del número de causas que se tratan en el Centro de Mediación en cuántas se alcanza un acuerdo?*

La mayoría de los conflictos que se tratan en el Centro de Mediación llegan a buen término, en términos numéricos 8 de cada 10 conflictos sometidos a mediación se alcanza un acuerdo ya sea parcial o total.

10) *¿Considera que la aplicación de la mediación puede disminuir la carga procesal de los juzgados?*

Sí, la aplicación de la mediación es una excelente opción para evitar la judicialización de la causa y así evitar que los procesos judiciales aumenten, sin embargo aún falta difundir este mecanismo.

Procedimiento de la Mediación.

La mediación como se la ha podido analizar dentro de nuestro estudio constituye un método alternativo para poder solucionar los conflictos dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el mismo que permite que se pueda llegar a acuerdos rápidos y efectivos evitando en este sentido el largo y tedioso trámite judicial al que deben llegar las partes que se encuentran involucrados dentro de un proceso legal.

Por todas estas consideraciones debemos de tener en cuenta cuales son los pasos que se debe de seguir dentro de un proceso legal para poder aplicar la mediación dentro de los conflictos individuales de trabajo:

A continuación se describe cada uno de los pasos que se debe de seguir para aplicar la mediación así tenemos:

Centros de Mediación.

El Art. 44 de la Ley de Mediación y Arbitraje nos manifiesta que: La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados.

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

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

Mediadores Independientes.

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

El centro de mediación o el mediador independiente tendrá la facultad para expedir copias auténticas del acta de mediación.

Procedencia

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

Solicitud de las partes

Art. 46.- La mediación podrá proceder:

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

Solicitud juez ordinario

Así mismo los artículos 43 y 46 literal c) de la Ley de Arbitraje y Mediación señalan: “la mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra - judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”; “literal c) Cuando el Juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten”; el Art. 130. 11 del Código Orgánico de la Función Judicial, determina: “Es facultad esencial de las juezas y jueces ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes; por lo tanto deben: (...) 11. ... al efecto, pueden de oficio convocarlas a audiencia, a las que deberán concurrir las partes personalmente o por medio de procuradora o procurador judicial dotado de poder suficiente para transigir.

De considerarlo conveniente los tribunales o juezas y jueces podrán disponer de oficio que pasen los procesos a una oficina judicial de mediación intraprocesal con la misma finalidad”

Audiencia de mediación

La audiencia de mediación se la llevara a cabo dentro de los centros de mediación creados para el efecto donde las partes interesadas concurrirán personalmente y en caso de concurrir a dicha diligencia en representación de otra persona, el representante deberá presentar el poder especial para poder transigir. La audiencia de mediación se la puede dividir en tres partes fundamentales

Primero.- Dentro de la Audiencia de mediación se pone sobre la mesa del mediador la petición de mediación donde el mediador concede la palabra al solicitante quien expone de forma clara, concreta y detallada cada uno de los argumentos de su pedido de mediación y las pruebas de las que se crea asistido para sostener su fundamento del pedido de mediación.

Segundo.- Interviene en segundo lugar la contraparte para que también haga su exposición de los hechos que le asisten para sostener sus pretensiones jurídicas y también pueda exponer las pruebas que puedan sostener las razones de sus pretensiones jurídicas.

Tercera.- Luego de ser escuchados ambas partes involucradas interviene el mediador quien es la persona encargada de que se llegue a un acuerdo que satisfaga los intereses de ambas partes para lo cual se firma un acta de mediación la cual tiene el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa Juzgada entendiéndose que su cumplimiento es de carácter obligatorio para ambas partes.

Firma del acta

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.

Acuerdo total

En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una

relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador.

Acuerdo parcial

Si el acuerdo fuere parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo

Imposibilidad de acuerdo

En el caso de que no se llegare a ningún acuerdo, el acta de imposibilidad firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia y el mediador podrá ser presentada por la parte interesada dentro de un proceso arbitral o judicial, y esta suplirá la audiencia o junta de mediación o conciliación prevista en estos procesos.

No obstante, se mantendrá cualquier otra diligencia que deba realizarse dentro de esta etapa en los procesos judiciales, como la contestación a la demanda en el juicio verbal sumario.

Ejecución de acuerdo.

La ejecución de acuerdos en mediación se dan en los siguientes casos:

1. Las que condenan al pago de una cantidad de dinero,
2. Las que condenan al pago de daños y perjuicios, o al pago de frutos de rentas o productos.
3. Las que condenan al pago de cierta cantidad no liquida.
4. Las que condenan hacer alguna cosa o de no hacer
5. Las que condena a la división de cosa común.
6. Las que condenan a la entrega de un bien inmueble o mueble.

Efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada

El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y su cumplimiento es de carácter obligatorio para ambas partes que suscribieron el acuerdo.

Vía de apremio

Lleva a efecto, en todas sus consecuencias, lo dispuesto en una sentencia, convenio, auto firme, interlocutoria o laudo arbitral es a lo que se puede denominar, genéricamente vía de apremio.

La palabra “vía”, en su origen latino, significa única exclusivamente “camino”.

La expresión “apremio” equivalente a la acción de apremiar y significa que se estrecha para la realización de algo.

Procede la vía de apremio a instancia de parte, siempre que se trate de la ejecución de una sentencia o de un convenio celebrado en el juicio, ya sea por las partes o por terceros que hayan venido al juicio por cualquier motivo que sea. Es el procedimiento de derecho vigente que tiende a la obtención de la eficiencia de las resoluciones judiciales, o laudos arbitrales o convenios, en los casos de desacatamiento.

El Embargo en la Vía de Apremio.

El maestro José Becerra Bautista, expresa que, el embargo es afectación y aseguramiento material de determinado bien al pago de una deuda, que se lleva a cabo mediante un acto jurisdiccional.

El Remate en la Vía de Apremio.

Es una institución jurídica en cuya virtud se trasmite el dominio de un bien

mueble o inmueble embargado, por la autoridad estatal a la persona física o moral que ha reunido los requisitos legales para adquirirla dentro de la vía de apremio.

COMPROBACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Verificación de la Hipótesis.

El análisis estadístico de los resultados obtenidos en la encuesta realizada, además de la entrevista efectuada a uno de los funcionarios del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi, permitieron someter a prueba la hipótesis planteada.

Se comprobó que la mediación es una alternativa adecuada para la resolución de conflictos laborales, además las estadísticas indican que este mecanismo permite solucionar los conflictos de forma rápida y el acuerdo alcanzado es duradero, debido a que la mediación es un proceso basado en el diálogo.

También se pudo establecer que los conflictos individuales de trabajo pueden ser resueltos a través de la mediación, y a través de este proceso se pueden alcanzar soluciones pacíficas.

De la misma forma estadísticamente se cree que la mediación puede disminuir la carga procesal y la falta de aplicación de la mediación en la resolución de controversias individuales de trabajo se debe al desconocimiento de este mecanismo.

De las estadísticas arrojadas dentro de la investigación se deduce que la aplicación de la mediación no incide en la resolución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi debido al desconocimiento de esta medida.

Se plantea como solución al problema planteado en base a las estadísticas

obtenidas crear un Plan de Promoción de la Mediación como Alternativa para la Resolución de Conflictos Laborales Individuales para el Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi, ya que la mediación es un excelente mecanismo para solucionar controversias, además en este momento esta institución no cuenta con un plan que abarque este campo y sería de gran ayuda para llegar a los trabajadores y empleadores que serían los beneficiarios de esta propuesta.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Del estudio realizado acerca de los conflictos individuales de trabajo y la aplicación de la mediación como cultura de paz, es posible establecer las siguientes conclusiones:

- La mediación como un mecanismo de resolución de conflictos individuales de trabajo es una alternativa válida, debido a que esta clase de disputas cumplen con los requisitos para ser sometidos a este proceso.
- La mediación es un mecanismo altamente efectivo de resolución de conflictos, debido a que es un método que se fundamenta en el diálogo y evita la confrontación logrando acuerdos pacíficos y duraderos, pues evita el desgaste emocional que conlleva la judicialización de la causa.
- La mediación no incide en la resolución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi debido al desconocimiento de este mecanismo por parte de la población, sin embargo es una alternativa con grandes potencialidades para disminuir la carga procesal de los juzgados.

Recomendaciones

- Impulsar la promoción de la mediación como una alternativa para la resolución de conflictos individuales de trabajo, debido a que la población en su mayoría desconoce de este mecanismo, sus requisitos y sus ventajas.
- Buscar métodos de difusión efectivos acerca de la mediación como un método alternativo para la resolución de conflictos que integren a todos los sectores de la sociedad para informar acerca de la normativa legal de la mediación.
- Desarrollar una campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema:

- Campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo.

Datos informativos.

Nombre del responsable: Jorge Eduardo Izurieta Checa

Teléfono:

Dirección domiciliaria: Latacunga-Provincia de Cotopaxi.

Tiempo estimado para la ejecución: seis meses.

Asesores especializados:

Institución: Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi

Provincia: Cotopaxi.

Cantón: Latacunga.

Beneficiarios: Trabajadores y empleadores involucrados en conflictos individuales de trabajo.

Antecedentes de la Propuesta

La mediación como método alternativo de resolución de conflictos forma parte del ordenamiento jurídico del país, está contemplado en la Constitución de la República así como en el Código de Trabajo y la normativa acerca del procedimiento de mediación se encuentra en la Ley de Arbitraje y Mediación.

El Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi fue creado en el año 2013 con el objetivo de contribuir a la sociedad a resolver distintas clases de conflictos y ayudar a la función judicial a disminuir la carga procesal.

Centro que no es conocido por la mayoría de la ciudadanía peor aún por las personas que se ven involucradas en conflictos individuales de trabajo, por lo que es necesario de su conocimiento o.

Justificación

La creación de una campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo, es una iniciativa importante que busca mejorar las estrategias del centro de mediación en el ámbito laboral, ya que las propuestas que hasta el momento se manejan no han dado los resultados esperados.

La mediación es una alternativa con alto nivel de efectividad para la resolución de conflictos de toda índole, si se desarrollan estrategias efectivas para la difusión de este mecanismo y se logra involucrar dentro del proyecto a los diversos sectores de la sociedad, entonces se conseguirá disminuir la carga procesal de los juzgados, así como fomentar la cultura de paz a través del diálogo.

La mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo es un mecanismo desconocido para la mayoría de trabajadores y empleadores, a pesar de su alto índice de efectividad, por lo cual es importante desarrollar una campaña

para socializar los beneficios de esta medida así como los requisitos y las principales ventajas de acudir a un centro de mediación en lugar de judicializar la causa.

Objetivos

Objetivo general

- Desarrollar una campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo.

Objetivos Específicos

- Dar a conocer a la sociedad las ventajas que presenta la mediación como un método alternativo para resolver los conflictos individuales de trabajo.
- Desarrollar estrategias que permitan a la población tener un acceso rápido y eficiente hacia a los centros de mediación.
- Crear políticas y directrices que vayan encaminadas a resolver los conflictos individuales de trabajo a través de la mediación como una cultura de paz.

Análisis de factibilidad

La propuesta es factible debido a que está fundamentada en el ámbito filosófico y legal, además contiene los antecedentes y la justificación respectiva que permite evaluar la factibilidad para su aplicación, además se identifican los requerimientos institucionales para su implementación.

Es factible crear una campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo, por cuanto el

Reglamento del Centro de Mediación de la Función Judicial establece que el Consejo de la Judicatura busca implementar una política de promoción difusión y desarrollo de los medios alternativos de solución de conflictos, en especial la mediación, con el fin de fomentar una cultura de paz.

Económicamente la implementación de una campaña de promoción de la mediación es viable debido a que uno de los objetivos más importantes del sistema judicial es brindar un servicio de calidad dirigido a resolver conflictos con rapidez y eficacia, para reducir los costos del proceso y mejorar el sistema judicial. Además la creación de la campaña de promoción constituye una acción democrática que busca integrar a todos los sectores involucrados en los conflictos laborales individuales a través del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.

Fundamentación

Filosófica

La propuesta planteada se fundamenta en el desarrollo socio-jurídico es decir se pretende crear un conjunto de normas que tienen por finalidad ayudar a la sociedad, en este caso se pretende crear una campaña de promoción de la mediación que tiene por finalidad desarrollar estrategias para difundir los objetivos, ventajas y efectos de la mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo. El desarrollo socio jurídico de la propuesta busca unificar a la ciencia jurídica con la realidad que viven trabajadores y empleadores a la hora de resolver sus controversias de trabajo.

Legal

La propuesta se fundamenta legalmente en los siguientes aspectos;

El Reglamento de Funcionamiento del Centro de Mediación de la Función Judicial reglamenta la organización y funcionamiento del mismo,

así como de sus coordinadoras zonales y oficinas, también establece el procedimiento y las reglas que se aplicarán en el proceso de mediación.

El Art.3 de este reglamento establece que el Centro de Mediación de la Función Judicial así como sus coordinadores zonales y oficinas presentarán sus servicios a nivel nacional para la resolución de conflictos que versen sobre materia transigible entre personas, naturales o jurídicas, públicas o privadas.

El Art.5 numeral 2, del Reglamento de Funcionamiento del Centro de Mediación de la Función Judicial establece que el Centro de Mediación de la Función Judicial tendrá la obligación de “Promover y difundir el conocimiento y la utilización de la mediación en materias transigibles y otros procedimientos alternativos de solución de conflictos”, mientras que en el numeral 10 indica que una de las obligaciones del centro

“Apoyar el desarrollo de la mediación a través de los convenios con instituciones públicas y privadas”.

El Reglamento de Funcionamiento del Centro de Mediación de la Función Judicial en la sección tercera en el Art.15, numeral 1, menciona que una de las funciones del mediador coordinador de oficina es

“Promover el uso de la mediación como procedimiento alternativo de solución de conflictos, dentro de la circunscripción territorial donde funciona su oficina”, mientras que el numeral 13 indica que es función del mediador coordinador de oficina

“Promover y coordinar la derivación procesal de la circunscripción territorial donde funcione la oficina de mediación de la dirección zonal del centro, de acuerdo con lo establecido en las normas jurídicas pertinentes, con el fin de propender el descongestionamiento judicial”

Campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo

Objetivos a corto plazo

- Impulsar la difusión de la mediación como parte de la cultura de paz mediante jornadas de trabajo de los miembros del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi con los distintos sectores de la sociedad.
- Realizar reuniones con los miembros de la Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi así como con los Jueces de lo Laboral en el menor tiempo posible para discutir acerca de las derivaciones judiciales.
- Coordinar asambleas de diálogo acerca de la mediación como alternativa para la resolución de controversias individuales de trabajo, con gremios profesionales, asociaciones, sindicatos de trabajadores, empleadores, y medios de comunicación,

Objetivos a largo plazo

- Mantener un diálogo permanente con los miembros de la Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi así como con los Jueces de lo Laboral para dar seguimiento a la derivación judicial y evitar el congestionamiento de causas.
- Incrementar el número de usuarios que acuden al centro de mediación debido a conflictos individuales de trabajo, son el fin de evitar la judicialización de la causa y mejorar el sistema de justicia.
- Procurar una campaña permanente de difusión de la mediación como una alternativa de resolución de conflictos rápida, eficaz,

económica, cuyos acuerdos son pacíficos y duraderos.

Campana de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo contempla las acciones a seguir para cada uno los sectores involucrados en la resolución de controversias individuales de trabajo como sigue a continuación.

Funcionarios Judiciales

Organizar la logística de las jornadas de trabajo con el apoyo de las autoridades de la Unidad Judicial de lo Laboral y los Jueces de lo Laboral. Confirmar la asistencia de todas las partes con la ayuda de los mediadores y el personal de apoyo.

Realizar reuniones con los funcionarios de la Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi, para tratar acerca de los beneficios de la mediación, del procedimiento a seguir y de la derivación de causas al Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.

Realizar jornadas con los jueces de lo laboral con el objetivo de impulsar la derivación de los juicios que tratan acerca de los conflictos individuales de trabajo en materia transigible al Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.

Definir estrategias a seguir para mantener la comunicación con los distintos funcionarios para evitar el congestionamiento de causas.

Trabajadores

Diseñar material de apoyo entendible y didáctico para todos los trabajadores acerca de la mediación.

Organizar la logística de las jornadas de trabajo con el apoyo de los

sindicatos de trabajadores, así como de los dirigentes de las asociaciones de trabajadores y de los miembros de gremios profesionales.

Confirmar la asistencia de todas las partes con la ayuda de los mediadores y el personal de apoyo.

Realizar reuniones sistemáticas con los sindicatos, asociaciones de trabajadores y gremios de profesionales para difundir los beneficios, ventajas y efectos de la mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo.

Empleadores y empresas

Diseñar material de apoyo entendible y didáctico para los empleadores y las empresas acerca de la mediación.

Organizar la logística de las jornadas de trabajo con el apoyo de los dirigentes de la Cámara de Comercio de Latacunga y los principales empresarios de la provincia de Cotopaxi.

Confirmar la asistencia de todas las partes con la ayuda de los mediadores y el personal de apoyo.

Difundir los beneficios, ventajas y efectos de la mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo entre las principales empresas de la provincia de Cotopaxi.

Comunidad

Diseñar material de apoyo entendible y didáctico para la sociedad en general.

Organizar la logística de las jornadas de difusión de la mediación para la resolución de conflictos individuales de trabajo a través de los dirigentes de las

comunidades.

Realizar jornadas de difusión de la mediación en las diferentes comunidades de manera sistemática.

Concientización de los beneficios de la mediación, así como de las principales ventajas de este mecanismo y de los efectos de esta técnica.

Medios de Comunicación

Convocatoria a reunión de los miembros del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi con los principales medios de comunicación; prensa, radio y televisión.

Presentación de los objetivos y de los servicios que presta el Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.

Lanzamiento de la campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo.

Metodología

Modelo Operativo de la Propuesta

FASES	SITUACIÓN ACTUAL	METAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES
Elaboración y Revisión de la Propuesta	Conocer las características de la mediación	Diseñar la normativa de la campaña de promoción de la mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de Conflictos Individuales de Trabajo	Investigación Análisis	Cinco días	Investigador
Socialización de la propuesta	Proyecto elaborado y Cristalizado	Que la sociedad conozca acerca de la mediación como un método alternativo de resolución de conflictos individuales de trabajo	Presentación a la ciudadanía	Cinco días	Investigador
Correcciones y entrega del proyecto	Consideraciones acerca de la naturaleza del proyecto	Mejorar el contenido de la propuesta	Corregir los posibles errores de la propuesta y entregar el proyecto.	Un mes	Investigador

Cuadro No. 14 Modelo Operativo de la Propuesta

Administración

La ejecución de la propuesta planteada estará a cargo del señor Jorge Izurieta, en conjunto con los asesores especializados, así como de las autoridades del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi, y demás funcionarios que desempeñan sus labores en dicha Institución.

Recursos

Recursos Institucionales:

- Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Recursos Humanos:

- Investigador
- Tutor
- Funcionarios de la Unidad Judicial de lo Laboral de Cotopaxi
- Abogados en libre ejercicio profesional.
- Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Recursos Materiales:

- Copias simples.
- Anillados.
- Impresiones.
- Empastados.

Recursos Tecnológicos:

- Internet

- Centro de computo

Recursos Financieros:

- A cargo del investigador, con recursos propios.

Cronograma

- Programación de actividades en el año 2014 en la ciudad de Latacunga.

Bibliografía

- Libros.
- Constitución
- Leyes y reglamentos
- Internet

Anexos

- Encuestas
- Entrevistas.

Previsión de la evaluación

La previsión de la evaluación se realizó considerando los siguientes aspectos;

Instrumentos.- Medios de comunicación como son; radio, televisión, prensa escrita, internet, material de apoyo como folletos, trípticos, volantes etc.

Técnicas.- Se deben aplicar las técnicas que arrojen mejores resultados para mejorar el plan de promoción de la mediación.

Criterios.- La promoción de la mediación debe ser evaluada acorde a los siguientes criterios;

Evaluación Diagnóstica.- Se utilizará la información obtenida durante el trabajo y se evaluará la situación actual de la mediación como método alternativo de resolución de conflictos.

Evaluación Formativa.- Se dará seguimiento al cumplimiento de la Campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo.

Evaluación Sumaria.- Al finalizar el año se realizará un balance general sobre el desarrollo de la propuesta planteada.

Estos criterios permitirán evaluar la propuesta planteada con el fin de evaluar el impacto que ha tenido dentro de la sociedad la implementación de una Campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo, pues es inherente a la naturaleza de la sociedad el cambio continuo en sus acciones, por lo cual es necesario dar seguimiento a la propuesta planteada.

Bibliografía

- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA OFICINA DE MEDIACIÓN, “Manual de mediación nociones para la resolución pacífica de los conflictos”, División de investigación, legislación y publicaciones centro internacional de estudios judiciales, Edición 2005, Asunción – Paraguay.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, “Constitución de la República del Ecuador”, Quito – Ecuador, 2011.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, “Código de Trabajo”, Quito – Ecuador, 2011.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, “Ley de Arbitraje y Mediación”, Quito – Ecuador, 2011.
- BUSTELO, J Daniel, “La Mediación – clases para su comprensión y práctica”, Tritoma Hara Press, Chandra Ediciones.
- HIGTON E. ALVAREZ G “Mediación para resolver conflictos”. Buenos Aires Ad—Hoc. Pag. 25
- VARGAS, J. E. “Problemas de los sistemas alternos de resolución de conflictos como alternativa de política pública en el sector judicial.
- ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA NACIONES UNIDAS, “Guía para la resolución de Controversias”, Impreso en las Naciones Unidas, Nueva York, 09-44268—Septiembre 2009—2.000.
- APARICI, Irelline Martin, LEIVA, Gallegos Pedro José, “Manual Básico – Medios Alternativos para la Solución de Conflictos”, Editorial PUECE – I.

- CAPITEL, González Celia, “Manual de Mediación”, Editorial Atelier, Segunda Edición, Impresión: Univerbook, Barcelona.
- VINTIMILLA SALDAÑA, Jaime, Algunos Apuntes Preliminares y Doctrinarios Sobre La Mediación, Quito, CIDES NED, 2004, 1ª. ed.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, La solución de los conflictos de trabajo, México, Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 1985, t I, p. 16

Linkografía

- <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimientocivil/2012/02/28/la-mediacion>
- http://www.derechoecuador.com/images/stories/201022/20100603_Directorio%20de%20Centros%20de%20Mediacion%20C3%83%20B3n%202010_5.pdf
- <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CsQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.funcionjudicial.gob.ec%2F&ei=75cnVI7yCszBggT77oLACw&usg=AFQjCNFwdH9snXka7iSQPzn3vHgYNJZDRw>
- <http://derechosageo.blogspot.com/2014/03/arbitraje-y-mediacion-en-el-ecuador.html>

Cuerpos legales

- Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo
- Ley de Mediación y Arbitraje

ANEXOS

ANEXO I



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

Encuesta: dirigido a ciudadanos (as)

La Universidad técnica de Ambato luego de saludarle solicita la colaboración de usted para responder la siguiente encuesta.

Indicaciones: Antes de contestar lea detenidamente.

1. ¿Considera la mediación como una alternativa adecuada para la resolución de conflictos laborales?

SI NO

2. ¿A través de la mediación se pueden solucionar los conflictos de forma rápida?

SI NO

3. ¿Considera que la solución alcanzada a través de la mediación es duradera?

SI NO

4. ¿Considera que los conflictos individuales de trabajo pueden ser resueltos a través de la mediación?

SI NO

5. ¿Considera que a través de la mediación se pueden alcanzar soluciones pacíficas a los conflictos individuales de trabajo?

SI NO

6. ¿Considera que la falta de aplicación de la mediación en la resolución de controversias individuales de trabajo se debe al desconocimiento de este mecanismo?

SI NO

7. ¿Considera que la resolución de los conflictos individuales de trabajo a través de la mediación puede disminuir la carga procesal de los juzgados?

SI NO

8. ¿Cree que la aplicación de la mediación incide en la resolución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi?

SI NO

ANEXO II



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

1) Presentación del entrevistado.

2) DATOS PERSONALES

2.1 Nombre: -----

2.2 Apellido -----

2.3 Lugar de trabajo -----

2.4 Formación académica y capacitación -----

3) Entrevista

1) *¿Cuáles son los conflictos de mayor incidencia en los tribunales de justicia de la provincia de Cotopaxi?*

2) *¿Cuáles son las materias que se tratan en el Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi?*

3) *¿El Centro de Mediación cuenta con la infraestructura necesaria para llevar a cabo el proceso de Mediación?*

4) *¿Cuáles son los objetivos del centro de mediación en el corto plazo y se han cumplido estos objetivos?*

- 5) *¿El Centro de Mediación cuenta con un plan de promoción de mediación?*
- 6) *¿Existe un plan de actualización y capacitación para los y las mediadores así como para el personal de apoyo del Centro de Mediación?*
- 7) *¿Cuáles son los asuntos que se dan trámite en el Centro de Mediación con mayor frecuencia?*
- 8) *¿Tiene gran demanda la solicitud de mediación en los conflictos individuales de trabajo en el Centro de Mediación?*
- 9) *¿Del número de causas que se tratan en el Centro de Mediación en cuántas se alcanza un acuerdo?*
- 10) *¿Considera que la aplicación de la mediación puede disminuir la carga procesal de los juzgados?*

ANEXO III
Registro fotográfico

Infraestructura del Centro de Mediación de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Cotopaxi.

Foto 1

OFICINA 1



Foto 2

OFICINA 2



Foto 3

OFICINA 3



GLOSARIO

ACTA DE ACUERDO TOTAL:

Es el documento que contiene todos los aspectos relacionados a la controversia sometida al proceso de mediación los cuales son resueltos en su totalidad, tiene efecto de sentencia ejecutoriada y carácter de cosa juzgada.

ACTA DE ACUERDO PARCIAL:

Es el documento en el cual constan los acuerdos alcanzados en las audiencias de mediación, sin que hayan concluido totalmente con la controversia.

ACTA DE IMPOSIBILIDAD DE ACUERDO:

Es el documento suscrito por las partes, mismas que se reunieron en audiencia y no llegaron a un acuerdo o desisten de continuar con el proceso.

CONFIDENCIAL:

Esta particularidad persigue varios propósitos. La posibilidad de expresarse con franqueza y abiertamente, con la seguridad de que lo revelado dentro de la audiencia no podrá ser utilizado fuera de ella, sobre todo si no hubiere acuerdo y se continúe en juicio o arbitraje. La confidencialidad incluye al mediador, quien, además, no podrá divulgar aquello que se diga en las sesiones privadas, salvo que sea explícitamente autorizado. La ley prevé la renuncia expresa de las partes a la confidencialidad (Art. 50 de la LAYM).

CONFLICTO:

Es la contraposición de intereses, necesidades o aspiraciones entre dos o más partes.

CONSTANCIA DE IMPOSIBILIDAD DE MEDIACIÓN:

Es el documento firmado por el mediador en el cual consta la imposibilidad de mediación por inasistencia de las partes o una de ellas.

ECONÓMICA:

La mediación, por su dinámica, significa ahorro de dinero, tiempo, energías, pero sobre todo evita la carga emocional de soportar el angustioso y desagradable pleito. Previene y resuelve los conflictos en el menor tiempo posible y con el menor costo

EQUITATIVA:

Los procedimientos controversiales usualmente terminan con un ganador a expensas del perdedor. La mediación se adapta a las necesidades de las partes y busca satisfacer sus intereses. Desde luego ello implica que ambas partes concedan algo en beneficio del otro; pero siempre esta alternativa es mejor que el riesgo del final devastador de un juicio.

EXTRAJUDICIAL:

Esto es, fuera del proceso judicial

FLEXIBLE:

No requiere precedentes legales.

INFORMAL:

A diferencia del proceso arbitral o judicial, la mediación no se guía bajo etapas rigurosas que suponen pruebas, términos o plazos. La mediación es un método estructurado por las necesidades que planteen las partes.

MEDIACIÓN:

Es un método alternativo de solución de conflictos, voluntario, confidencial, ágil, extrajudicial cuyo propósito es encaminar a las partes intervinientes en un conflicto transigible, a resolverlo mediante el diálogo con la intervención de un tercero imparcial llamado mediador.

MEDIADOR:

Es un profesional imparcial y neutral con conocimientos en mediación, quien participa en un proceso de mediación, orientando a las partes a utilizar el dialogo para solucionar sus controversias.

TRANSIGIBLE:

Involucra a los derechos que pueden ser cedidos, con voluntariedad y que son susceptibles de ser valorados económicamente.