



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

TEMA:

---

LA MEDIACIÓN Y LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN  
LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

---

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados  
y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR:

Fernanda Paulina Pullupaxi Castro

TUTOR:

Dr. Mg. Tarquino Tipantasig

Ambato - Ecuador

2014

**TEMA**

---

**“LA MEDIACIÓN Y LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO  
EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**

---

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de tutor del trabajo de graduación sobre el tema “**LA MEDIACIÓN Y LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**”. De la señorita Fernanda Paulina Pullupaxi Castro, egresada 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 méritos y requisitos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Grado que el H. Consejo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 13 de enero de 2014.

---

**Dr. Mg. Tarquino Tipantasig**  
**TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros de Tribunal de Grado, aprueban el informe del Trabajo de Investigación, sobre el tema **“LA MEDIACIÓN Y LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**.  
Presentado por la señorita Fernanda Paulina Pullupaxi Castro, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firman:

F.....

Presidente

F.....

Miembro

F.....

Miembro

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos y respetando las normas éticas y morales en el presente Trabajo de Grado: **“LA MEDIACIÓN Y LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**, en todos los contenidos y resultados obtenidos en el presente proyecto, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, son originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad moral, legal y académica del Autor, quien firma, al pie de la presente, para constancia de lo anteriormente mencionado.

Ambato, 13 de enero de 2014.

## **EL AUTOR**

---

**Fernanda Paulina Pullupaxi Castro**  
**C.I. 180459678-9**

## **DERECHOS DE 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 línea patrimonial 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, 13 de enero de 2014.

## **EL AUTOR**

---

**Fernanda Paulina Pullupaxi Castro**

**C.I. 180459678-9**

## DEDICATORIA

En primer lugar a Dios, porque gracias a él continuo viva, y gracias a su misericordia puedo completar una etapa más de mi vida.

A ti abuelita que forjaste fases fundamentales en mi vida y continuas iluminándome desde el cielo.

A ti mamita que con amor y ejemplo fomentaste en mi corazón las ganas de luchar por cada una de mis metas.

A ti hermanita que con tú cariño y apoyo he logrado dar con firmeza cada uno de mis pasos.

A ti hermanito que con tu inocencia me ayudas a conocer la alegría de la vida.

A mi más grande amor, a ti Matías hijo adorado, que eres la luz de mi existencia, que con tu mirada honesta y cálida sonrisa me demuestras que vale la pena seguir luchando para crecer día a día como hija, hermana, esposa, madre y amiga.

Por Ustedes por todo lo que significan y lo que han hecho de mí con su incondicional presencia. Los amo.

Pauli..

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincero agradecimiento a Dios por permitirme vivir, a mis queridos padres Héctor y Marina, por darme la vida; a mi abuelita Olguita, por ser mi guía desde el cielo; a mis hermanos Mercedes y Alejandro, por mantenerse junto a mí en todo momento, a mi hijo MATÍAS, por ser el motor que mueve mi vida y la razón para continuar luchando con mayor fuerza; a mis suegros Ramiro y Alicia, a mi esposo Diego quienes han acompañado mi caminar, a mi gran amiga Gabyta, por ser incondicional para conmigo.

A la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y a cada uno de sus docentes y administrativos que con profesionalismo aportaron con sus conocimientos y sus guías para mi crecimiento profesional.

De manera especial al Dr. Tarquino Tipantasig quien con sabiduría supo orientarme para que esta meta hoy se convierta en realidad.

Dios los bendiga siempre a todos por formar parte de mi diario vivir.

Pauli..



## Índice General

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

### CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema .....	2
Contextualización .....	2
Árbol de Problemas .....	7
Análisis Crítico .....	8
Prognosis .....	8
Formulación del Problema.....	9
Interrogantes de la Investigación .....	9
Delimitación del objeto de Investigación .....	9
Justificación .....	10
Objetivos.....	11
General.....	11
Específicos.....	11

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos .....	12
Fundamentación.....	13
Fundamentación Filosófica.....	13
Fundamentación Legal .....	13
Categorías Fundamentales .....	17
Constelación de Ideas de la Variable Independiente .....	18
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente .....	19
Constitución de la República .....	20
Métodos Alternativos de Solución de Conflictos .....	21
Mediación .....	22
Lata de obligatoriedad de la Mediación .....	23
Tipos de Mediación .....	24
Objetivos de la Mediación.....	25
Características de la Mediación.....	27
Campos de acción de la Mediación .....	29
Ventajas de la Mediación .....	31
Etapas de la Mediación.....	33
Mediación Laboral.....	34
Características de la Mediación Laboral .....	36
Derecho Laboral .....	37
Código de Trabajo .....	38
Conflictos laborales .....	39
Conflictos individuales de trabajo .....	40
Conflictos colectivos de trabajo .....	41
Tipos de conflicto laboral.....	42
Desahucio .....	44
Despido intempestivo .....	45
Enfoques para la resolución de conflictos .....	46
Fases del conflicto .....	47
Fornas de solución de conflictos .....	48
Hipótesis .....	49

Determinación de Variables .....	49
----------------------------------	----

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	50
Modalidad de la Investigación.....	50
Tipo de la Investigación .....	51
Población y Muestra .....	51
Operacionalización de Variables .....	52
Técnicas e Instrumentos .....	54
Plan de recolección de información.....	54
Plan de procesamiento de información.....	55

### **CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis de los resultados .....	56
Análisis de resultados de Encuestas .....	57
Verificación de Hipótesis .....	66

### **CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones.....	68
Recomendaciones .....	69

### **CAPÍTULO VI PROPUESTA**

Propuesta .....	70
Datos Informativos .....	70
Antecedentes de la Propuesta .....	71
Justificación .....	71
Objetivos.....	72
Análisis de Factibilidad .....	73
Fundamentación Científico Técnica.....	75

Modelo Operativo de la Propuesta .....	76
Desarrollo de la Propuesta.....	77
Administración .....	82
Previsión de la Evaluación .....	82
Bibliografía .....	83
Linkografía .....	85
Anexos .....	86
Glosario .....	89

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1Árbol de Problemas .....	7
Gráfico N° 2Categorías Fundamentales.....	17
Gráfico N° 3 Constelación de ideas de la Variable Independiente .....	18
Gráfico N° 4 Constelación de ideas de la Variable Dependiente .....	19
Gráfico N° 5 Encuesta pregunta 1 .....	58
Gráfico N° 6 Encuesta pregunta 2 .....	59
Gráfico N° 7 Encuesta pregunta 3 .....	60
Gráfico N° 8 Encuesta pregunta 4 .....	61
Gráfico N° 9 Encuesta pregunta 5 .....	62
Gráfico N° 10 Encuesta pregunta 6 .....	63
Gráfico N° 11 Encuesta pregunta 7 .....	64
Gráfico N° 12 Encuesta pregunta 8 .....	65

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Población .....	51
Cuadro N° 2 Operacionalización de la Variable Independiente .....	52
Cuadro N° 3 Operacionalización de la Variable Dependiente.....	53
Cuadro N° 4 Plan para la recolección de Información .....	54
Cuadro N° 5 Análisis de Resultados de Encuestas .....	57
Cuadro N° 6 Encuesta pregunta 1 .....	58
Cuadro N° 7 Encuesta pregunta 2.....	59
Cuadro N° 8 Encuesta pregunta 3 .....	60
Cuadro N° 9 Encuesta pregunta 4.....	61
Cuadro N° 10 Encuesta pregunta 5.....	62
Cuadro N° 11 Encuesta pregunta 6.....	63
Cuadro N° 12 Encuesta pregunta 7.....	64
Cuadro N° 13 Encuesta pregunta 8.....	65
Cuadro N° 14 Verificación de la Hipótesis.....	66
Cuadro N° 15 Cálculo Chi Cuadrado.....	67
Cuadro N° 16 Operaciones Chi Cuadrado .....	67
Cuadro N° 17 Modelo Operativo de la Propuesta .....	76

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de investigación ha sido realizado a través de un tratamiento minucioso de los aspectos legales y doctrinarios que comprenden los conflictos colectivos y especialmente de los 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.

La mediación laboral al referir a los conflictos colectivos es obligatoria, no así para los conflictos individuales de trabajo, pues, no se encuentra contemplado en el Código de Trabajo la obligatoriedad de someterlos a mediación laboral previo a iniciar el trámite por vía judicial, de ahí la importancia del planteamiento de una propuesta encaminada a dar una solución eficiente y eficaz a esta problemática, como es, la de incorporar en el sistema jurídico laboral un capítulo que se encargue de establecer a la mediación laboral como mecanismo obligatorio para la resolución de controversias individuales de trabajo.

Cuando se da por terminada una relación laboral, bien sea, por incumplimiento de cualquiera de las partes, generalmente por inobservancia de las condiciones acordadas en el contrato, surgen desacuerdos que hacen difícil lograr un acuerdo inclinándose ordinariamente a iniciar un procedimiento judicial, dejando de lado los métodos alternativos de solución de conflictos previstos en el texto constitucional por el cual se reconoce al arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos, en el afán único de lograr un acuerdo del cual todos resulten beneficiarios subsanando la relación laboral quebrantada.

Recurriendo a los métodos alternativos de solución de conflictos, específicamente la mediación laboral, todos los involucrados en un conflicto resultan beneficiados, es decir, se produce una situación de ganador – ganador.

## **INTRODUCCIÓN**

La investigación sobre “La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana”, contempla seis capítulos:

El Capítulo I: El Problema, contiene el Planteamiento del problema, Contextualizaciones Macro, Meso, y Micro, árbol de Problemas, Interrogantes de la Investigación, Justificación, Delimitaciones, Objetivos general y específicos.

El Capítulo II: El Marco Teórico, comprende: antecedentes de la Investigación, Fundamentaciones, Constelaciones de Ideas, Categorización de las variables independiente y dependiente, formulación de la hipótesis y señalamiento de variables.

El Capítulo III: La Metodología, comprende: Modalidad de la Investigación, Niveles o tipos de Investigación, Población y muestra, Operacionalización de las variables independiente y dependiente, Técnicas e instrumentos, Plan de Procesamiento de información, Plan de Recolección de información.

El Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados, incluye análisis de los resultados que se han obtenido mediante las encuestas aplicadas.

El Capítulo V contiene: Conclusiones y Recomendaciones.

El Capítulo VI: La Propuesta, comprende: Datos informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Análisis de Factibilidad, Fundamentación, Metodología, Modelo Operativo, Administración y Prevención de la Evaluación.



## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

##### *Contextualización*

##### **Macro:**

La figura legal de la mediación se constituye en una institución nueva misma que consta en los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales sean estos Constitución de la República, Código del Trabajo y la propia Ley de Arbitraje y Mediación, por medio de la cual se faculta a las partes en conflicto la concurrencia a un Centro de Mediación, como medio de solución del conflicto previo a la acción por la vía judicial, para lo cual se cuenta con el apoyo de un tercero imparcial llamado mediador.

En la Constitución de la República la figura de la mediación es reconocida en el artículo 190. “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. (...)”.

En los casos de los contratos suscritos entre empresas o personas naturales, por la norma antes señalada se puede incluir una cláusula que, manifieste que en caso de conflicto las partes contratantes deberán someter su problema al sistema de mediación siendo la misma de carácter obligatoria en este caso, sin que exista la posibilidad de que anticipe a ella demanda judicial, salvo que las partes hayan renunciando expresamente el someterse a ella.

De no establecerse la obligatoriedad de someterse a la mediación cualquiera de las partes puede invitar a la otra a solucionar el conflicto sometiéndose a un procedimiento de mediación en cualquier momento e incluso dentro del proceso judicial, teniendo este tipo de mediación la característica de ser voluntaria, de solucionarse el impase se suscribe un acta con la firma de los intervinientes la cual tiene el carácter de sentencia ejecutoriada y pasada a autoridad de cosa juzgada, no pudiendo ser objeto de apelación por su grado de última instancia.

Algo de suma importancia dentro de la mediación constituye la agilidad con la que se puede solucionar un conflicto con la suscripción del acuerdo que puede ser total o parcial, pudiendo las partes continuar de ser el caso con sus relaciones comercial, laborales, etc., entendiéndose en este sentido que la mediación no es un juicio sino un proceso extrajudicial que no necesita de formalidades, y; de no producir los resultados deseados sobre los derechos considerados lesionados las partes pueden ejercer libremente las acciones legales que consideren oportunas.

**Meso:**

Las leyes en Ecuador reconocen a la mediación, tal es el caso, del Código de Trabajo, que la reconoce en forma amplia y de manera especial para el caso de los conflictos colectivos de trabajo no así para lo relativo a los conflictos de trabajo individuales, siendo para los primeros obligatoria que por esta particularidad se da por terminado un conflicto laboral mediante acta que se constituye ley para las partes, no así para el segundo, pues, es voluntad de las partes el someterse al proceso de mediación, sin embargo, al no ser obligatoria puede a posterior dar lugar a una acción legal en reclamo de los derechos que se crean conculcados.

El Código de Trabajo establece en su artículo 470. “Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección

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

En este sentido la mediación en materia laboral es calificada como justicia de paz, el Estado proporciona a través de esta forma de solución alternativa de conflictos acceso gratuito a la justicia de manera extrajudicial, sin embargo, de lo expuesto es importante señalar la poca colaboración y falta de cultura de todas las personas involucradas especialmente con el quehacer laboral, que no consideran como primera alternativa el concurrir a los medios de justicia de paz (centros de mediación), y en otros no acatan el acuerdo firmado, dando lugar a la desconfianza sobre estos medios de justicia.

Dentro de la legislación laboral se reconocen dos formas de conflictos colectivos de trabajo, la huelga que opera en acuerdo a las voluntades de los trabajadores teniendo como finalidad lograr mejoras en el ámbito laboral, y; el paro, que consiste en la paralización de todas las actividades de trabajo relacionada a la falta de algún tipo de recurso como: maquinaria o materiales para el desarrollo normal de una actividad determinada; en materia de conflictos individuales estos pueden ser atropello de los derechos individuales del trabajador, evasión de responsabilidades para con el trabajador, situaciones no sujetas a mediación obligatoria.

El acuerdo firmado por las partes con la intervención del mediador calificado tiene relación con la figura legal de un contrato por cuanto en el acta se suscriben acuerdos conscientes, mutuos y voluntarios entre las partes; con requisito indispensable la capacidad sin la cual todo acto o contrato es inválido y no surte efecto.

## **Micro:**

La mediación y el arbitraje constituyen los medios alternativos de solución de conflictos en forma pacífica, esto es, extrajudiciales, por los que las partes de común acuerdo o por iniciativa de cualquiera de ellas que previa invitación a la otra pueden someter una contienda para su resolución pacífica, previo a comparecer ante los juzgados o tribunales, circunstancia que de hecho se encuentra prevista en el Código de Trabajo siendo la mediación colectiva de carácter obligatoria, no así al referirse a conflictos individuales de trabajo, las partes pueden someterse a éste procedimiento en aquellas materias que sean susceptibles de transacción cualquiera sea tiempo en que se originaron.

La solución del conflicto dependerá del acuerdo de las partes involucradas, en materia laboral y en cualquier otra, el acta suscrita por los intervinientes se convierte en ley, es decir, de obligatorio cumplimiento teniendo la característica de cosa juzgada y por tanto no susceptible de interposición de recurso alguno, de manera particular al tratarse de mediación colectiva; al referirse a los conflictos individuales de trabajo estos pueden ser sometidos para la solución pacífica a mediación, con la diferencia de que aquella no es obligatoria y en este caso en específico las partes podrán en cualquier momento dejar de lado el acuerdo y someterse a la jurisdicción ordinaria para alcanzar la pretensión deseada.

El proceso de mediación generalmente de desarrollo en un centro calificado de mediación y arbitraje mismo que cuenta con personal profesional y especializado, en el ámbito laboral aquel procedimiento se realizara en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales, sin embargo, no existe el espacio físico adecuado ni el personal especializado como para que el proceso extrajudicial se realice con las formalidades que el caso demanda.

Al hablar de mediación colectiva e individual es menester que las dos cumplan el carácter de obligatoriedad asignada a la primera, con lo cual se cumpliría con el principio de no discriminación o igualdad consagrado en el texto

constitucional y demás normativos a nivel nacional e internacional relativo al ámbito laboral y de protección de derechos.

### Árbol de Problemas

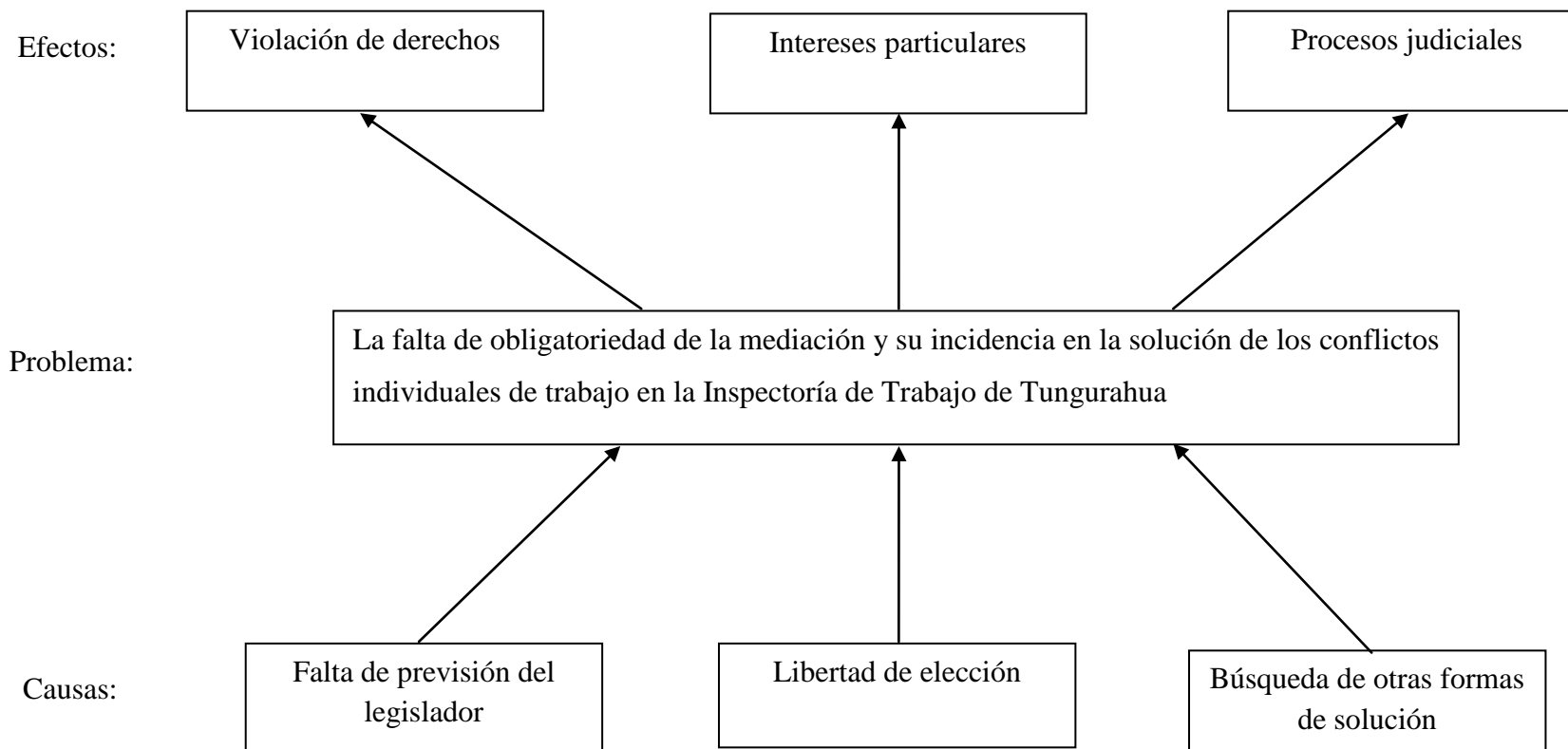


Gráfico N° 1  
Fuente: Investigadora  
Elaboración: Paulina Pullupaxi

## **Análisis Crítico**

La falta de previsión del legislador para elaborar normas que regulen la convivencia pacífica de la sociedad de presente y a futuro se constituye una causa para que en materia laboral se produzcan violaciones de los derechos generalmente de la parte más débil de la relación, pues, no se establece en la norma de trabajo disposición alguna que obligue a las partes a someterse a un procedimiento de mediación en cuanto tiene que ver a los conflictos individuales de trabajo.

La libertad de elección garantizada en el texto constitucional también contribuye a que la mediación en los conflictos individuales de trabajo no sea vinculante, quizás por obedecer en este punto a intereses particulares que de ser el caso pudieran resultar más beneficiosas para las partes en conflicto, sin dejar de lado claro esta las consecuencias correlativas generalmente resultantes.

La búsqueda de otras formas de solución pudiese ser también otra causal por la cual no se ha previsto el establecer la obligatoriedad de la mediación laboral en forma individual, alternativas que generalmente terminan con la interposición de una demanda e inicio del correspondiente proceso judicial, lo cual significa elevados costos en cuanto a los recursos empleados.

## **Prognosis**

El tema de investigación planteado obedece a una realidad en el ámbito laboral toda vez que al someterse a mediación un conflicto individual de trabajo, este puede o no surtir los efectos deseados para las dos partes de la relación laboral, al no tener dicha mediación el carácter de obligatoria se vulneraría en tiempo presente y a futuro derechos de las partes involucradas, más aún al referirse a los principios de celeridad, economía procesal e igualdad ante la ley, este último en lo relativo a la mediación en los conflictos colectivos de trabajo y su obligatoriedad.

## **Formulación del problema**

¿La falta de obligatoriedad de la mediación y su incidencia en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua?

## **Interrogantes de la investigación**

- ¿Cómo la falta de obligatoriedad de la mediación incide en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua?
- ¿La solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua guarda relación con la falta de obligatoriedad de la mediación?
- ¿Qué alternativa de solución existe al problema planteado?

## **Delimitación del objeto de la investigación**

### **Delimitación de contenido**

CAMPO: Derecho

ÁREA: Derecho Laboral

ASPECTO: Mediación individual de trabajo

### **Delimitación espacial**

La investigación se realizará en el Ministerio de Relaciones Laborales (Inspectoría del Trabajo de la provincia de Tungurahua).

### **Delimitación temporal**

La investigación se realizará en el primer semestre del año 2013.



## **Unidades de observación**

- Ministerio de Relaciones Laborales (Funcionarios e Inspectores de Trabajo).
- Jueces, secretarios, amanuenses de las Unidades Laborales.
- Abogados Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

## **Justificación**

El tema de investigación planteado es de gran valor, originalidad e interés, por cuanto se establece como principal objetivo, el estudio de la no obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, así como de los efectos que derivan de ella, en cuanto tiene que ver al cumplimiento de los derechos y obligaciones de las partes, constituyéndose por tanto, en un tema inédito y no propuesto con anterioridad para su tratamiento.

La importancia de la investigación se encuentra plenamente argumentada por cuanto se procura el establecimiento de la normativa pertinente que viabilice la aplicación de la mediación como método alternativo de solución de conflictos a los conflictos individuales de trabajo de manera obligatoria, cumpliendo lo previsto en el texto constitucional por el cual: “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.”

Los beneficiarios de esta investigación serán, las partes que se vean involucradas en conflictos de trabajo específicamente individuales, es decir, trabajador – empleador, y el sistema de administración de justicia al aplicar el principio de celeridad de manera eficiente y eficaz.

La investigación es factible por cuanto se dispone de todos los elementos necesarios, esto es, elementos humanos para el desarrollo de la investigación desde su inicio hasta su conclusión, además, existe la disponibilidad del elemento temporal y acceso a los recursos bibliográficos y de campo, así como, de contar con el recurso económico para el financiamiento de la misma y el respaldo de los diferentes instituciones inmersas en la investigación y que tengan injerencia en el ámbito legal de manera preferente en el área del derecho laboral.

El impacto que causará, una vez que se haya desarrollado la investigación será el requerido para crear una cultura de solución pacífica a los conflictos individuales de trabajo, con la característica de ser obligatoria y por tanto ley para las partes.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

- Conocer las causas que influyen para que la falta de obligatoriedad de la mediación incida en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

### **Objetivos Específicos**

- Describir cómo la falta de obligatoriedad de la mediación incide en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.
- Determinar si la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua guarda relación con la falta de obligatoriedad de la mediación.
- Diseñar una alternativa de solución para el problema planteado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Investigativos**

Realizada una revisión bibliográfica en las diferentes bibliotecas se ha determinado la no existencia de trabajos de investigación similares al propuesto que aborden el tema de la no obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua, lo que permite el considerar a la investigación como original y pertinente. Sin embargo se ha considerado trabajos relativos a la mediación en los juzgados y los conflictos individuales de trabajo.

#### **Tema de Tesis:**

“La mediación en las controversias individuales de trabajo en el cantón Loja, desde la implementación del sistema oral hasta el año 2008”.

**Autor:** Patricia Mercedes Segarra Faggioni.

**Obra proporcionada por:** Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador.

**Año:** 2010.

#### **Tema de Tesis:**

“Mediación en los juicios laborales”.

**Autor:** Aldeán Andrade Jorge Luis

**Obra proporcionada por:** Universidad Técnica Particular de Loja.

**Año:** 2012.

## **Fundamentación**

### **Filosófica**

La investigación se enfocará en el paradigma crítico propositivo, considerado como una alternativa de solución para la investigación circunscrito dentro del área del derecho laboral, el cual se fundamenta en el cambio de esquemas de índole jurídico.

Es crítico por cuanto analiza una situación real con el carácter jurídico, como es, la falta de obligatoriedad de la mediación, y; propositivo en razón de busca plantear una solución alternativa la incidencia de la misma en la solución de los conflictos individuales de trabajo.

### **Legal**

#### **Constitución de la República:**

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

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

## **Código de Trabajo:**

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

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al Inspector del Trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

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

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

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

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

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

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

### **Ley de Arbitraje y Mediación:**

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

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

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

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

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

### Categorías Fundamentales

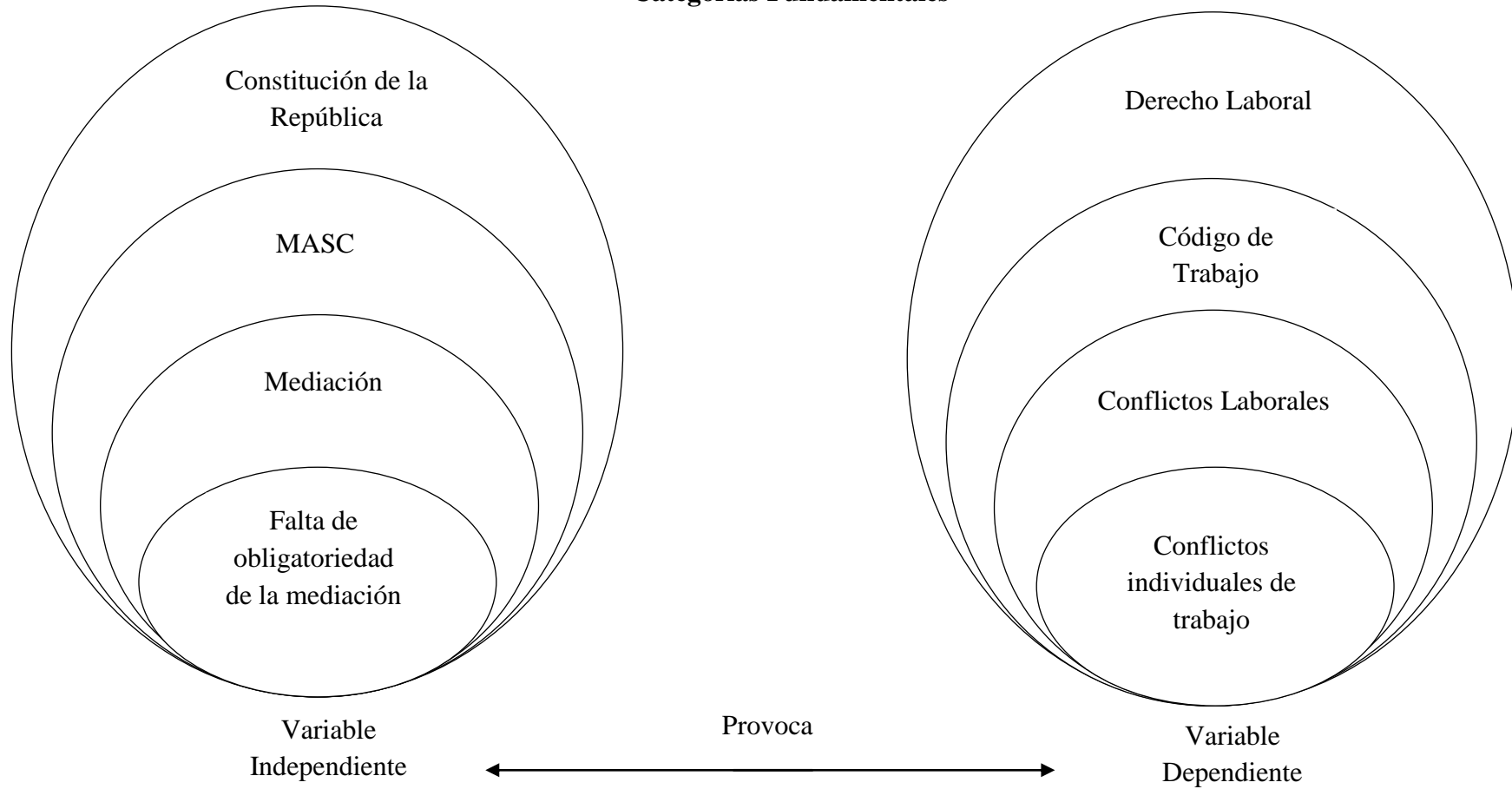


Gráfico N° 2  
Fuente: Investigadora  
Elaboración: Investigadora



### Constelación de Ideas de la Variable Independiente

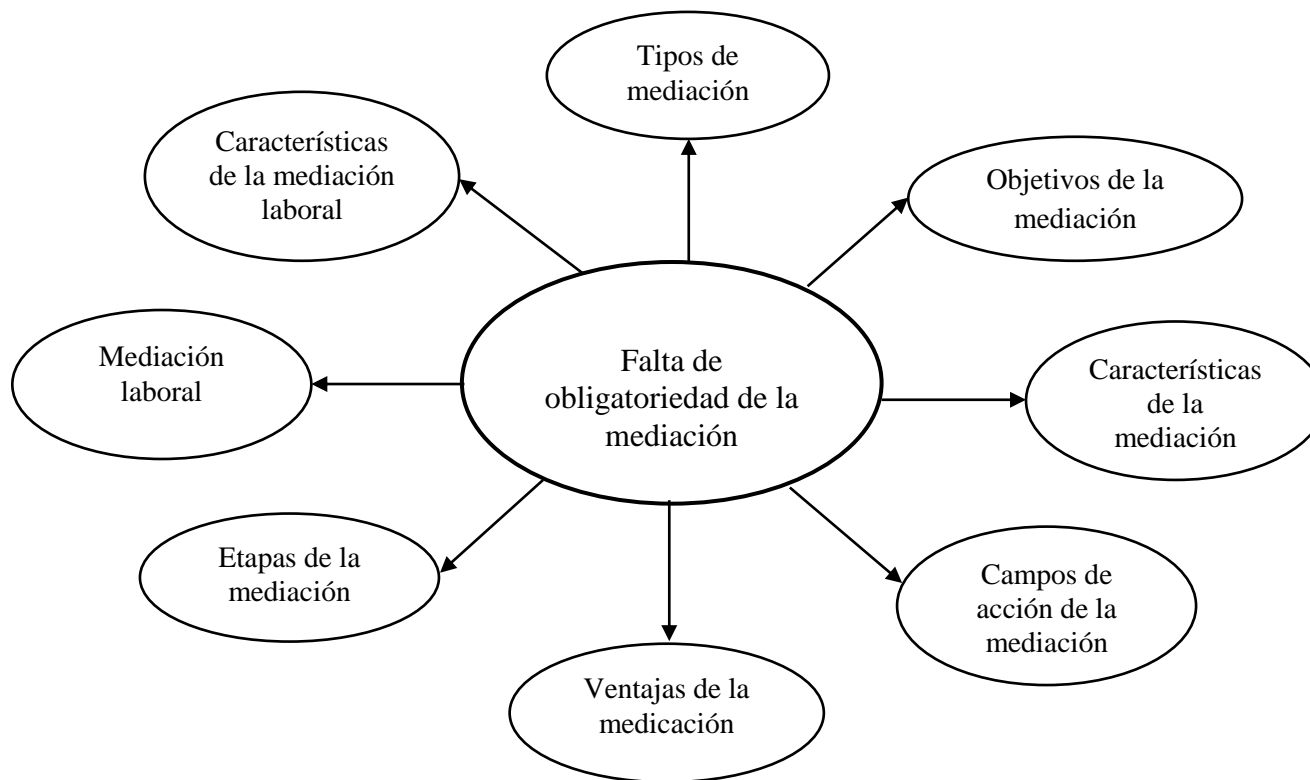


Gráfico N° 3

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora

### Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

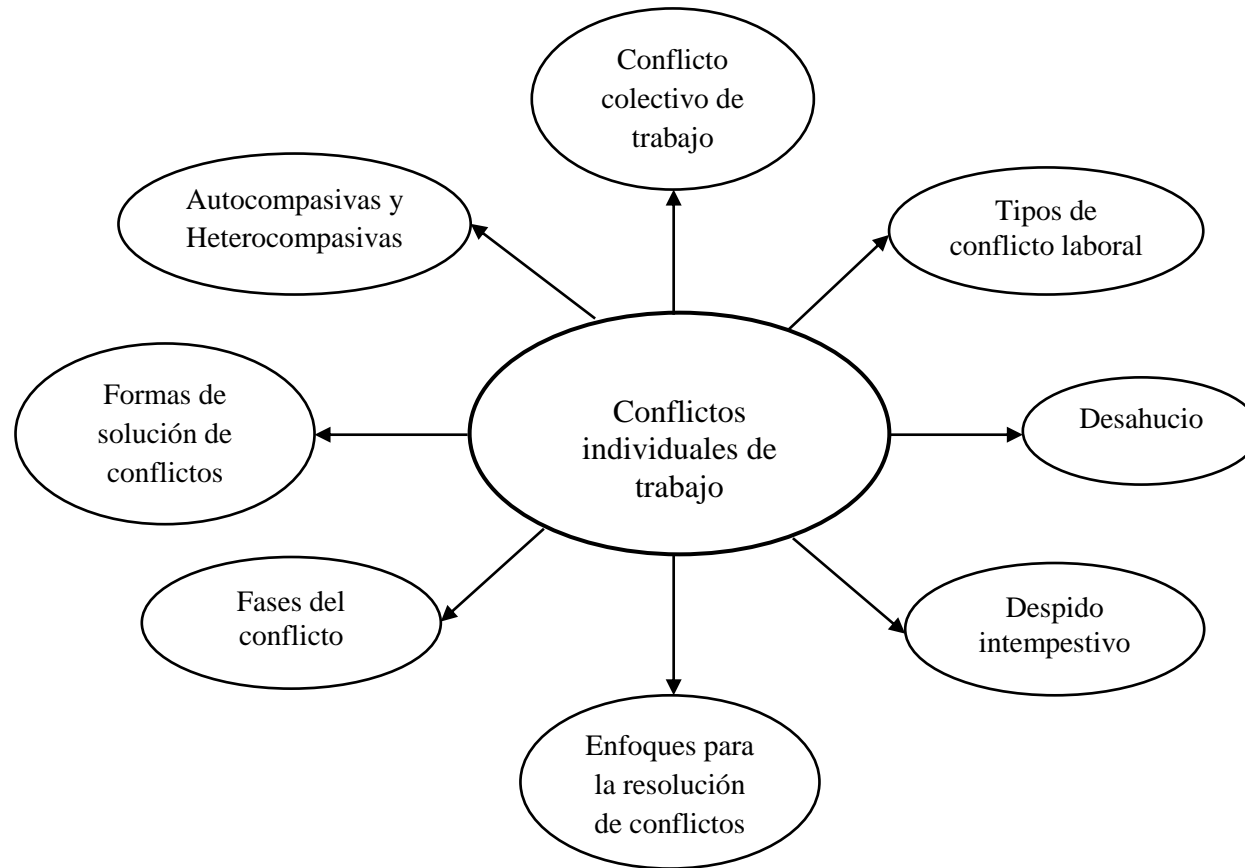


Gráfico N° 4

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora

## **Constitución de la República**

Jorge Vásquez López, “Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual”, Pág. 67, dice: “Todo ordenamiento legal tiene su base fundamental en las normas constitucionales. Los Estados las Repúblicas al establecer las bases de sus instituciones fijan en su Constitución los principios rectores de los derechos y obligaciones de sus ciudadanos.”

La Constitución dentro del ordenamiento jurídico de un Estado constituye la norma de mayor jerarquía, de la cual derivan las denominadas normas inferiores o infra constitucionales, las cuales para que tengan validez deben guardar armonía y concordancia con el texto constitucional consagrado en la norma superior.

La Constitución ecuatoriana reconoce a la mediación como un procedimiento alternativo para la solución de conflictos en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir, es decir, como mecanismo de manejo de conflictos de carácter extrajudicial.

De igual manera se contempla la mediación en el Código de Trabajo en lo referente a la resolución de conflictos colectivos de trabajo sin considerar los denominados conflictos individuales de trabajo, por su parte la Ley de Arbitraje y Mediación aborda de manera pormenorizada la mediación y su procedimiento, en procura de un acuerdo voluntario entre las partes.

De lo manifestado se puede deducir que la Constitución constituye el fundamento sobre el cual se levanta la totalidad del ordenamiento jurídico, la cual a su vez determina las condiciones de validez de las demás normas, lo que significa que las normas constitucionales se caracterizan por tener una fuerza jurídica especial, denominada superlegalidad que le concede una preeminencia indiscutible.

## **Métodos Alternativos de Solución de Conflictos**

Enlace MASC Ecuador la Revista, Pág. 16, dice: “Los medios alternativos de solución o manejo de conflictos son aquellos mecanismos extrajudiciales que la ciencia procesal ofrece a los jueces como alternativas viables para descongestionar su función y ayudarles en su importante tarea, desterrando la absurda creencia que la solución de las controversias interpersonales deben ser atendidas con exclusividad por ellos.”

Los métodos alternativos de solución de conflictos son procedimientos que se encuentran reconocidos en la legislación por la mayoría de Estados, como instrumentos o procedimientos que se tramitan fuera de los juzgados o tribunales según sea el caso, entre estos procedimientos se encuentran la conciliación, mediación y el arbitraje, que se enmarcan entre las formas autocompasivas y las heterocompasivas, que se caracterizan por ser instrumentos que en gran medida dependen de la voluntad de las partes intervinientes, bien sea para iniciarse, tramitarse e inclusive concluirse.

Estos procedimientos son coactivos, es decir que, puede darse la intervención del ente estatal con el afán de forzar el cumplimiento del acuerdo o el laudo según el caso, en caso de que aquel resultare deshonrado, por otra parte, estos mecanismos permiten que los actores tomen conciencia de su comparecencia a los organismos judiciales únicamente cuando sean imperiosamente necesarios, permitiendo que aquellos se constituyan en artificios de la solución de sus conflictos propios por vía extrajudicial.

La difusión actual de los medios alternativos de solución de conflictos tiene su razón de ser, se explica por un lado en la deficiencia de juzgados o tribunales para tramitar los procesos sometidos a su conocimiento a la brevedad posible, es decir, cumpliendo con los principios procesales de celeridad y economía procesal, por otro, en la necesidad de encontrar causas de solución por la vía del compromiso consiente de las partes contrario al de la confrontación.

## **Mediación**

Lourdes Munduate, Thelma Butts Griggs, Francisco J. Medina, Roberto Martínez- Pecino, “Guía para la Mediación Laboral”, Pág. 12, dice: “La mediación es la intervención de una tercera parte, competente e imparcial, en una disputa, con el propósito de ayudar a las partes a resolver sus diferencias y a mejorar sus relaciones en el futuro, proveyéndoles de un ambiente seguro.”

La mediación tiene su origen en los años cincuenta, específicamente en las costas de los Estados Unidos, en donde la mayoría de profesionales recurrían a ella como medio de solución de conflictos; en Latinoamérica se ha adoptado en la actualidad determinados procedimientos por los cuales y en uso de una negociación equitativa, lícita y con la intervención de un tercero imparcial, se busca dar a cada quien lo que le corresponde, situación que concuerda con la concepción de Santo Tomas de Aquino respecto al derecho.

Por este procedimiento (mediación), las partes llegan a un resultado de común acuerdo, sin que haya sido necesario llegar a instancias legales, es decir, someter el conflicto a la jurisdicción ordinaria; en cuanto al tercero imparcial generalmente se lo conoce como juez de paz y más comúnmente como mediador, en definitiva son personas profesionales en el área del derecho con especialidad en arbitraje y mediación, caracterizándose por ser su intervención dentro del procedimiento con: imparcialidad, honestidad, independencia, celeridad y confianza.

En el Ecuador la mediación se encuentra reconocida en los ordenamientos jurídicos vigentes como el Código de Trabajo según el cual la solución de conflictos colectivos de trabajo de manera obligatoria debe someterse a mediación; dando cumplimiento al interés estatal de proporcionar alternativas gratuitas en post de una justicia de paz con la característica de ser voluntaria, en el afán de que todo conflicto de aquellos que pueden ser transigibles por esta vía se solucionen extrajudicialmente.

## **Falta de obligatoriedad de la Mediación**

Manuel Ossorio, “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”, 1ª Edición Electrónica, Pág. 589, dice: Obligatoriedad. “La cualidad de necesidad de obrar o de abstenerse que deriva de una obligación, de modo más imperativo cuando proviene de la ley y de forma no menos compulsiva en la valoración moral cuando deriva de un lícito compromiso espontáneo.”

Manuel Ossorio, “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”, 1ª Edición Electrónica, Pág. 646, dice: Mediación. “Participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento, real o intentado, en controversia, conflicto o lucha. Facilitación de un contrato, presentando a las partes u opinando acerca de algún aspecto.”

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, Código de Trabajo, se establece la obligatoriedad de la mediación en materia laboral, específicamente en lo referente a los conflictos colectivos de trabajo, dejando fuera de estas disposiciones la mediación de los conflictos individuales de trabajo, que si bien son susceptibles de solución por la vía extrajudicial aquella no es obligatoria.

Esta falta de obligatoriedad de la mediación en cuanto a los conflictos individuales de trabajo, ha dado lugar a la comparecencia de las partes de manera directa ante los jueces de lo laboral para la solución del conflicto suscitado dentro de la relación laboral, claro esta, con las consecuencias negativas que este tipo de procedimiento (judicial) ocasiona como es, la ruptura definitiva de todo tipo de relación entre trabajador y empleador, violentándose los principios constitucionales de celeridad, y; economía procesal.

La obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, implica una reducción o ahorro de recursos humanos, económico, y; materiales, permitiendo el cumplimiento cabal de los principios ya señalados y lo que es más el restablecimiento de las relaciones entre trabajador – empleador, permitiendo

continuar con las labores normales de cada uno dentro de su campo de acción y a futuro efectuar nuevas negociaciones de las que todos resulten ganadores.

### **Tipos de Mediación**

Aparici, Irelline Martin, Leiva, Gallegos Pedro José, “Manual Básico - Medios Alternativos para la Solución de Conflictos”, Pág. 48, dice: “Al no ser la mediación una figura jurídica, cualquier intento de clasificación no pasa de eso, debido al extenso campo de acción y a su versatilidad. La clasificación que presentamos a continuación puede diversificarse en muchos otros ramales, o a su vez ser parte de otro conjunto mucho, más grande, esto depende de la perspectiva del clasificador y del medio en que se desarrolle.”

- a. **Por el mediador.** El mediador constituye un elemento fundamental en el proceso de mediación, sin su participación no sería posible llegar a la resolución del conflicto mediante la suscripción del acta o acuerdo, es decir, es la personas que orienta sus actividades al manejo del conflicto de otras personas. Muchas veces la complicación del proceso hace necesario la intervención de más de un mediador o en consideración a la complejidad del mismo (proceso) se demandará la colaboración de un mediador especializado, pues de esto dependerá el resultado de la mediación.
  
- b. **Por las partes intervinientes.** De acuerdo al número de partes que participan en el proceso de mediación se pueden encontrar las siguientes clases de mediación:
  - **Bilateral.** En el proceso de mediación participan dos partes el actor conocido también como el solicitante y el demandado conocido a su vez como el citado; las partes intervinientes son las mismas que si se tratará de un proceso judicial sometido a la justicia ordinaria.
  
  - **Multilateral.** En esta mediación como en el caso anterior existe la participación del actor y del demandado, sin embargo, cualquiera de

las partes puede representar a dos o más involucrados, que se someten al procedimiento extrajudicial.

- **Asistida.** En todo proceso de mediación especialmente en la bilateral y multilateral se puede contar con la participación de una persona que por sus conocimientos técnicos puede contribuir a la resolución del conflicto, es decir, una figura de similares características a la de los peritos que intervienen en un proceso judicial.
- **Con observación.** En la mediación bilateral como en la multilateral, podrá contarse con la participación de un observador, claro esta, siempre que se cuente con el consentimiento de las partes involucradas.
- **Mediación comunitaria.** Constituye una mediación conducida por un tercero imparcial, generalmente conocido como mediador comunitario, el cual pretende alcanzar la solución del conflicto referente a uno o varios asuntos, basándose en las usanzas y costumbres de la comunidad. La participación del mediador comunitario promueve el conseguir el resultado positivo para las partes a demás de mantener las costumbres de la comunidad en la que se desarrolla el proceso de mediación.

### **Objetivos de la Mediación**

Manual de Mediación Nociones para la Resolución Pacífica de los Conflictos, “División de Investigación, Legislación y Publicaciones del Centro Internacional de Estudios Judiciales”, Pág. 52, dice: “Caivano señala que, en términos generales, la mediación tiene como objetivo cooperar con las partes en el proceso de negociación, a través del cual aspiran a solucionar sus conflictos.”



Dentro de un proceso de mediación cualquiera sea la materia transigible se encuentran una serie de objetivos y se señalan los siguientes:

- a.** La mediación reduce la hostilidad y a su vez favorece la comunicación eficaz.
- b.** Ayuda a las partes intervinientes en el procedimiento a comprender las necesidades e intereses propios del otro u otros.
- c.** Permite poner de manifiesto los intereses reales de cada una de las partes, mediante la formulación de preguntas.
- d.** Permite plantear y aclarar ciertas cuestiones que ha sido pasadas por alto, o que no han recibido la suficiente atención.
- e.** Contribuye a que las partes en conflicto conciban y comuniquen nuevas ideas, en post de una resolución adecuada.
- f.** Contribuye a reformular las propuestas planteadas por las partes en términos más aceptables, moderando las exigencias que no son realistas.
- g.** Ayuda a formular acuerdos que resuelvan problemas actuales, salvaguardando las relaciones de las partes y proveyendo necesidades futuras.

En definitiva la mediación constituye un proceso voluntario, por el cual un tercero neutral, coadyuva a la comunicación entre dos o más personas, es decir, actor y demandado, para que mediante una negociación colaborativa y participativa lleguen al objetivo planteado la resolución del conflicto existente que los enfrenta, ahorrando recursos a diferencia de lo que ocurre en el desarrollo del proceso por la vía normal (legal).

## Características de la Mediación

Manual de Mediación Nociones para la Resolución Pacífica de los Conflictos, “División de Investigación, Legislación y Publicaciones del Centro Internacional de Estudios Judiciales”, Pág. 52, dice: “La mediación se caracteriza por ser un sistema informal aunque estructurado de resolución de conflictos, mediante el cual el mediador ayuda a los contendientes a llegar a un acuerdo, mutuamente aceptable. (...)”

La mediación presenta ciertos principios importantes a ser considerados entre los cuales se señalan:

- a. Confidencialidad.** Característica diferente de la mediación frente a otras figuras de resolución de conflictos, por el cual, todo lo manifestado dentro y durante las sesiones de mediación, es decir, la información recibida de las partes se mantendrá en reserva dentro de la institución en la cual se desarrolla el proceso de mediación y no podrá ser divulgada a personas extrañas, para cumplir con tal efecto las partes intervinientes suscriben un convenio de confidencialidad el cual incluye también a la figura del mediador que se someterá igualmente a dicho convenio.

Según la legislación ecuatoriana las partes pueden renunciar a la confidencialidad, siempre y cuando lo hagan de mutuo acuerdo.

- b. Voluntariedad.** Constituye la característica más atractiva de la mediación por la cual las partes exclusivamente son las llamadas a decidir si se someten o no a un procedimiento, es decir, pueden decidirse a dirimir un conflicto mediante éste método. Los participantes libremente manejan el procedimiento contando con la participación de un tercero, como el camino para resolver el conflicto, esto hasta, cuando aquellas lo consideren y se sientan cómodas pudiendo en cualquier momento dejar de usarla llegando o no a un acuerdo.

- c. Imparcialidad.** Característica por la cual el mediador no puede ni debe inclinarse a favor de alguna de las partes que libremente han decidido someterse a un procedimiento de mediación, aunque eventualmente en caso de dificultad podría sugerir propuestas de solución del conflicto puesto a su conocimiento mismas que pueden o no ser aceptadas libremente por las partes, esta característica afirma el derecho que tiene las partes a un proceso de mediación que sea desarrollado de modo equitativo constando con mediadores que se abstengan de manifestar favoritismos o de incurrir en irregularidades, abusos y prejuicios.
- d. Autodeterminación.** Por la cual las propias partes llegan a la solución del conflicto con la colaboración de un tercero imparcial, es decir, se basa en la voluntad y libertad de las partes para decidir, reconociéndoseles además de la facultad de poder definir sus argumentos y soluciones, así como el de determinar el resultado positivo o negativo del procedimiento, ellos son, quienes de manera general tiene la responsabilidad de decidir los términos del acuerdo que se alcance.
- e. Flexible.** Por cuanto la mediación se adapta y es aplicable a casi toda clase de conflictos generados en las relaciones entre individuos, en contraposición al procedimiento judicial que es inflexible, la formalidad de la misma será determinada por la situación y las partes implicadas, sin embargo, de ser flexible en la mediación existe un procedimiento a seguirse mediante el cumplimiento de diversos pasos, hasta llegar a la suscripción del acta o acuerdo.
- f. Creativa.,** La Mediación genera acuerdos creativos, pues, cambia las reglas de juego, las partes involucradas, esto es, actor, demandado y mediador, trabajan para generar todas las opciones posibles para solucionar el conflicto, buscando arreglos creativos para resolver el problema existente de manera satisfactoria y definitiva, considerando que el acuerdo suscrito por las parte se convierte en ley para ellas siendo el cual no es susceptible de impugnación alguna.

- g. Cooperativa.** El actor y demandado son principalmente quienes llegan a una solución beneficiosa, actuando en forma cooperativa, ayudándose mutuamente, la actuación del mediador se encamina al apoyo de las partes en el descubrimiento mutuo de las opciones más acertadas de solución y aplicación de la misma.
- h. Rápida y económica.** La mediación se caracteriza por ser rápida y no prolongarse por largos periodos como sucede en los procesos judiciales, lo que implica reducción en recursos económicos, materiales y humanos.
- i. Informal.** La mediación se caracteriza por ser informal, sin embargo, tiene una estructura definida, la mediación no cumple con las exigencias o formalidades de los procesos judiciales, pero tiene una estructura a seguir en su desarrollo.

### **Campos de acción de la Mediación**

Aparici, Irelline Martin, Leiva, Gallegos Pedro José, “Manual Básico - Medios Alternativos para la Solución de Conflictos”, Pág. 52, dice: “El campo de acción de la mediación es muy amplio, a manera de ejemplo, se considerará los siguientes:”

- a. Ámbito Público.** Se puede llevar a mediación asuntos relacionados a contratos entre empresas estatales y empresas privadas, y; conflictos que involucran a empresas estatales entre si.
- b. Organizaciones e Instituciones.** La mediación constituye una herramienta eficaz en la resolución de conflictos en el interior de instituciones y organizaciones de derecho público o privado, antes de enfrentar un proceso judicial.
- c. Educación.** Porque permite la mediación la solución de conflictos suscitados en todos los niveles del ámbito educativo, con la participación

de los propios estudiantes, campo de acción muy desarrollado en otros Estados.

- d. Laboral.** En Ecuador la mediación en el ámbito laboral se encuentra contemplada en el Código de Trabajo, la cual actúa sobre conflictos colectivos de trabajo, no así a nivel individual; además; se puede someter a mediación los conflictos internos de trabajo, sin olvidar que la mediación sería nula si aquella implica la renuncia de derechos del trabajador por su característica de irrenunciables.
- e. Familia y Divorcio.** Son susceptibles de mediación conflictos relativos a alimentos y tenencia de menores, considerando en todo caso que los acuerdos a los que lleguen las partes inmersas no deben violentar en sentido alguna lo previsto en los ordenamientos jurídicos vigentes y relativos a cada materia.
- f. Comercial y Económica.** Son susceptibles de mediación, los conflictos suscitados entre proveedores y compradores, de optar por la vía judicial demandaría mucho tiempo y dinero, dando como resultado irreversible el deterioro de su relación, no así al emplear la mediación como mecanismo de solución de problemas, ya que a través de ella se fomenta la realización de nuevos contratos y negocios entre las partes.
- g. Ambiental.** Pueden ser sometidos a mediación problemas que se dan en lo relativo al medio ambiente y los niveles que aquel involucra, esto es, entre las comunidades, pueblos y nacionalidades asentados especialmente en la región Oriente del Ecuador y las compañías que se dedican a la explotación petrolera.
- h. Seguros Privados.** Se puede mediar el pago por los daños causados en lo relativo a seguros de vida, robos y accidentes, pues, la mediación asiente una solución rápida y eficaz, que permite el desarrollo de las actividades diarias con normalidad.

- i. **Salud.** Se puede recurrir a la mediación como forma de solución de conflictos, únicamente en cuestiones relativa a la salud de una de las partes involucradas, más no, en cuestiones se que constituyan en delito.
  
- j. **Área Penal.** De manera general las cuestiones de carácter penal no son susceptibles de medicación, sin embargo, existen casos de excepción:
  - En los casos de mala práctica médica no se puede mediar el delito incurrido, pero si en lo referente a las indemnizaciones, tratamiento posterior y los elementos que aquello conlleva.
  
  - Es susceptible de mediación la responsabilidad civil derivada del cometimiento de un delito, esto es, la forma de pago que resarza el daño causado.

### **Ventajas de la Mediación**

Manual de Mediación Nociones para la Resolución Pacífica de los Conflictos, “División de Investigación, Legislación y Publicaciones del Centro Internacional de Estudios Judiciales”, Pág. 54, dice: “La mediación posee ventajas porque supone: (...).”

- a. **Economía de tiempo, dinero y esfuerzos.** La mediación se constituye en un procedimiento ágil, el cual, puede ser llevado acabo y concluido en un intervalo de tiempo sumamente corte de horas y a lo mucho de unas cuantas semanas, sin dejar de lado claro esta, que en conflictos complejos requerirá de un tiempo mayor al usual.

La posibilidad de que las partes involucradas en el conflicto opten por la mediación puede ser acordado en pocas horas o días, su carácter voluntario, permite que las partes acuerden concluirlo cuando les parezca conveniente, bien sea dando fin al inconveniente o decidiendo pasar a otro método de solución de conflictos, como la vías judicial.

Los costos que demanda un proceso de mediación son significativamente menores que los demandados por otros medios judiciales de solución de conflictos.

- b. Soluciones creativas.** El proceso de mediación permite crear y a la vez explorar soluciones creativas, buscando la mejor fórmula para llegar a un acuerdo que beneficie a las partes poniendo fin al conflicto, circunstancia que obedece a los intereses reales de todas las partes involucradas.

En esta parte el mediador tiene que aplicar un sinnúmero de técnicas con habilidad y destreza que le permitan ayudar a las partes y por ende buscar la solución que se adapte a las necesidades de las mismas.

- c. Control sobre el resultado.** En un proceso de mediación son las partes quienes tienen y mantiene el control sobre el resultado del conflicto y por tanto decidir un acuerdo total parcial, a diferencia de lo que acontece en los procedimientos en los cuales la decisión para la resolución de un conflicto esta sometida a un tercero (juez).

En la mediación las partes involucradas tienen una participación activa negociando sus propios intereses, los acuerdos a los que han llegado las partes al ser producto de su voluntad, se convierten en ley para ellas y existe mayor probabilidad de ser cumplidos, a diferencia de que cuando la decisión esta a cargo de un tercero.

- d. Mantenimiento de todos los derechos.** La mediación no implica la disminución o vulneración de derechos, ya que si las partes no llegan a un acuerdo satisfactorio, mantienen sus derechos legalmente adquiridos, quedando en la posibilidad de optar por otros medios o instrumentos de solución que aquellos consideren más apropiados, como el arbitraje, la conciliación, etc.

- e. **Preservación de la relación.** En la mediación las partes involucradas no rompen sus relaciones de manera definitiva, por el contrario aquellas promueve la cooperación y comprensión mutua, procurando una solución en la cual ambas partes sean ganadoras; esto genera un mayor acercamiento y, en consecuencia, se puede preservar lo mejor posible la relación interpersonal.

### **Etapas de la Mediación**

Aparici, Irelline Martin, Leiva, Gallegos Pedro José, “Manual Básico - Medios Alternativos para la Solución de Conflictos”, Pág. 48, dice: “(...) Todas las etapas contienen asuntos trascendentales para el resultado de un proceso de mediación, existe en cada una de ellas cuestiones importantísimas, que no deberían ser pasadas por alto.”

1. **Contacto.** Constituye en primer acercamiento entre las partes y el mediador, en virtud de lo cual el rol que tiene el mediador es de socializador, procurando en todo momento el advenimiento de un verdadero acercamiento.
2. **Contexto.** Una vez que las partes han tomado ubicación en la sala, se procede al desarrollo de la misma, siendo en esta parte el rol del mediador de conductor, es decir, es él quien dirige la audiencia, otorgando la palabra por un tiempo similar a las partes y estableciendo las reglas de juego a observarse durante el desarrollo del proceso de mediación; será él el único que pueda interrumpir las intervenciones de las partes.
3. **Definición del conflicto.** En esta etapa el rol de mediador es de facilitador, orientando a las partes en conflicto a que relaten los acontecimientos, que constituyen el objeto de la controversia, de la manera más clara y concisa evitando todo tipo de interrupciones; el mediador debe identificar el meollo del asunto, tarea que resulta bastante difícil, por la carga emocional que las



partes imprimen en sus relatos, imposibilitando el develar los verdaderos intereses de los involucrados.

- 4. Etapa interactiva.** El mediador en esta fase asume un rol estratégico, una vez que a identificado los intereses de las partes, manejando eficientemente la agenda de los participantes, dirigiendo la reunión con la convicción de que hay puntos de acuerdo con la colaboración y esfuerzo de las partes, es decir, busca solucionar directamente el problema, construyendo pequeños acuerdos, para la consecución del acuerdo total.
- 5. Diseño del acuerdo.** No constituye una etapa propiamente dicha; sin embargo, resulta de mucha importancia para alcanzar un resultado positivo dentro del proceso de mediación, en esta etapa se conjugan todos los avances de las etapas anteriores, aquí se concretan los pequeños acuerdo llegados, las partes asumen responsabilidades, el mediador resalta y recalca los beneficios del procedimiento.

Los asistentes a la audiencia de mediación, deber estar en la capacidad de suscribir el acta, para entender las implicaciones legales de su aceptación evitando a futuro malos entendidos, la validez jurídica del acta esta respaldada por la Ley de Arbitraje y Mediación.

- 6. Etapa de cierre.** Suscrita el acta a concluido la mediación, pero no el proceso, pues, el mediador asume el papel de motivador hacia las partes frente al cumplimiento del contenido del acta, concluida la audiencia debe existir entre las partes una relación fluida y comunicación efectivas, que permitirá el cabal cumplimiento de lo acordado.

### **Mediación Laboral**

Casanovas, Pompeu, Magre, Jaume, Lauroba, M<sup>a</sup> Elena, “Libro Blanco de la Mediación en Cataluña”, Pág.235, dice: “La mediación laboral es un mecanismo extrajudicial de resolución de conflictos laborales, que tiene como función

económico – social la acción de mediar para conseguir una aproximación entre los intereses y posiciones de dos partes en conflicto.”

Al margen de la mediación tradicional a la que el trabajador o empleador pueden recurrir, paulatinamente se está estableciendo una tendencia a la mediación en el lugar de trabajo.

Los conflictos que no han sido resueltos entre trabajadores y empleadores o sus representantes, tiene un aspecto negativo el cual se refleja en la pérdida de la productividad para la empresa y en la generación de tensiones de carácter personal para los trabajadores y demás personal, las personas que intervienen en conflictos laborales en su lugar de trabajo, tienen las siguientes opciones:

- La primera es permanecer en su empleo e intentar aliviar la tensión fingiendo que el conflicto no existe.
- La segunda manipular a otras personas para que coadyuven a reducirlo.
- La tercera dejar su empleo, riesgo que poca gente está en condiciones de asumir.

La solución para romper este ciclo negativo se encuentra en la necesidad de que los empleadores o sus representantes sean estos: gerentes, jefes, supervisores, se conviertan en mediadores efectivos para sus empleados, buscando las menores alternativas de las cuales todos resulten ganadores.

De no encontrar una solución adecuada a un conflicto laboral, el empleado o trabajador como quiera llamárselo, se convierte en un foco de continuas discusiones al tener una insatisfacción que le impide concentrarse en su trabajo, afectando a quienes se están a su alrededor.

Cuando los empleados no desempeñan adecuadamente sus tareas, es necesario se le facilite los medios adecuados que permitan la solución de los

conflictos, pudiendo se ser el caso recurrir a sus jefes en busca de ayuda para modificar sus restricciones, a fin de que sea el personal de la empresa quien facilite la solución de conflictos que se engendran en ella.

### **Características de la Mediación Laboral**

Casanovas, Pompeu, Magre, Jaume, Lauroba, M<sup>a</sup> Elena, “Libro Blanco de la Mediación en Cataluña”, Pág.270, dice: “La medicación laboral se caracteriza por las siguientes notas:”

- a. **Voluntariedad.** El pilar básico de la mediación constituye la voluntariedad la cual se manifiesta, según los casos, en varias fases: en la opción de recurrir a la mediación como tal, en el agotamiento de fases procedimentales, en la consecución de un acuerdo, y; en la puesta en práctica del mismo.
- b. **Obligatoriedad.** Caracteriza a la conciliación como obligatoria previa a la interposición de una acción judicial, y la sumisión de conflictos laborales a los centros de mediación y arbitraje existentes.
- c. **Confianza.** Entre las partes y la persona mediadora, en el proceso de mediación desde su inicio hasta su conclusión.
- d. **Flexibilidad.** Puesto que la mediación se adapta a las necesidades de las partes involucradas en el conflicto.
- e. **Participación activa de las partes en conflicto.** La comunicación entre las partes es vital en un proceso de mediación, el mediador la impulsa y facilita la negociación.
- f. **Persona mediadora.** El mediador, es una persona preparada, competente, neutral e imparcial, sujeta a los principios de: independencia, imparcialidad, diligencia.

- g. Proceso rápido y económico.** El procedimiento de mediación es más rápido y económico que cualquier otro procedimiento de solución de conflictos como el judicial y el arbitral.
- h. Soluciones cooperativas.** No existe dentro de un proceso de mediación un ganador o perdedor, es decir, ambas partes ganan.
- i. Eficacia jurídica y ejecutiva del acuerdo.** El acuerdo suscrito por las partes tiene eficacia jurídica y ejecutiva, como para obligarlas a cumplir lo pactado.
- j. No impide recurrir a la vía judicial o arbitral.** Cuando el procedimiento de mediación finaliza sin un acuerdo satisfactorio para las partes, nada imposibilita para que aquellas concurren a la vía judicial o a un procedimiento arbitral.

### **Derecho Laboral**

“El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado.”  
<http://investigacionesderecholaboral1.blogspot.com/2011/04/definicion-de-derecho-laboral.html>

El derecho laboral se constituye en un sistema normativo heterónimo y autónomo por cuanto regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

El término trabajo del que se ocupa el derecho laboral, es concebido como toda actividad efectuada por el hombre, el cual produce una modificación del mundo circundante, a través del cual se él mismo se aprovisiona de los medios necesarios para la subsistencia, sean estos, materiales o económicos.

El derecho al trabajo es ciencia social porque regula las relaciones de las personas en sus diferentes actividades relativas al trabajo en forma armónica y equilibrada, y, en el caso de controversias entre el empleador y el trabajador, permite la administración adecuada de justicia sujetándose a los ordenamientos jurídicos vigentes, tomando en consideración el orden jerárquico de la norma previsto en la Constitución de la República.

Esta regulación de relaciones trabajador – empleador y viceversa se la efectúa con la intervención de autoridades administrativas y judiciales, que controlan sus actividades, sujetándose disposiciones contempladas en las normas jurídicas en el caso de Ecuador al Código de Trabajo.

### **Código de Trabajo**

“El Código de Trabajo del Ecuador no es una recopilación o simple codificación de leyes, como se pudiera afirmar, lo que falla en esta materia es que no tiene un Código Adjetivo Laboral.

Se trata de una de una nueva concepción legislativa que acoge las experiencias nacionales y las grandes corrientes del derecho laboral imperantes en otros países, la integración social y política de la nación, concluye en la adaptación del derecho del trabajo como una norma de carácter social.”

<http://elderechodetrabajo.blogspot.com/2006/06/concepto-de-derecho.html>

El Código de Trabajo en Ecuador fue concebido con la clara intención de regular las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores, especialmente en cuanto al cumplimiento de derechos y obligaciones de cada uno de los involucrados en la relación laboral.

Instrumento jurídico que tiene plena vigencia en el país, y; se constituye en el documento normativo por el cual se rige la actividad laboral, tomando en consideración las disposiciones consagradas en la Constitución de la República e

instrumentos internacionales como los convenios con la Organización Internacional del Trabajo, que han sido ratificados por el Ecuador

En los preceptos del Código de Trabajo se encuentran contenidas las regulaciones respecto de las relaciones de los Empleadores y Trabajadores, la Sección Administrativa: y, la Función Judicial con las Corte Nacional y Provincial de Justicia, Tribunales y Juzgados de Trabajo.

En síntesis el código de trabajo no es más que un conjunto de normas, preceptos nomenclaturas que salvaguardan los derechos del trabajador.

### **Conflictos Laborales**

Manuel Ossorio, “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”, 1ª Edición Electrónica, Pág. 200, dice: “El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses.”

El conflicto laboral se caracteriza por el cheque existente entre dos personas o grupo de éstas que las separa, por cuanto mantienen diferencias en su criterio en cuanto a cuestiones determinadas.

En la legislación ecuatoriana se identifican varios conflictos en materia laboral, dentro de los conflictos laborales más importantes se encuentran el desahucio, la renuncia y despido intempestivo.

La clase de conflicto obedece al carácter del titular de los intereses comprometidos que provocan el choque, por un lado si de parte de los trabajadores se lesiona el interés, el conflicto se caracteriza por ser individual; por otro; cuando el interés lesionado es de toda la categoría profesional, el conflicto se considera colectivo.

Los conflictos de trabajo se pueden dividir desde tres enfoques diferentes:

- a. **Por los sujetos que intervienen en el conflicto.** Éstos pueden ser: entre trabajadores y patrones; entre un sindicato de trabajadores contra un trabajador; entre dos sindicatos, así como entre sectores diversos dentro de un mismo sindicato.
- b. **Por el interés que está en debate.** Éstos se pueden dividir en individuales y colectivos, según si lo que se discute repercute en el ámbito jurídico de uno o varios trabajadores, o en toda la colectividad que labora en un establecimiento.
- c. **Por la naturaleza intrínseca de la controversia.** Cuando lo que se discute es un problema de interpretación o de cumplimiento de una norma laboral preexistente; o bien de carácter económico, en su caso la modificación, extinción de las relaciones colectivas del trabajo.

### **Conflictos individuales de trabajo**

Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala, “Manual Auto formativo”, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT), Pág. 98, dice: “Los conflictos individuales son los que enfrentan a una persona trabajadora con su empleador, motivado por alguna disconformidad en la relación laboral –ya sea presente o extinguida.”

El conflicto individual de trabajo es aquel en el que existe divergencia o pugna de carácter laboral, el cual se manifiesta entre trabajador determinado y empleador o patrono, teniendo como origen del mismo las omisiones en cuanto al cumplimiento de las condiciones de trabajo que fueron acordadas al momento de suscribirse el contrato de trabajo respectivo, o en su defecto por falta de aquellas disposiciones determinadas en la ley referentes a los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

En la legislación de muchos países el derecho procesal individual, abarca los conflictos jurídicos individuales, los cuales se encuentran regulados en dos tipos de procesos: el denominado juicio ordinario, y; las faltas de trabajo y previsión social.

- Los conflictos jurídicos o de aplicación, son los que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convencional.

Un conflicto laboral puede ser resuelto mediante la negociación entre las partes, esto es, trabajador y empleador, de no lograrse acuerdo alguno, podrá recurrirse a la justicia ordinaria, es decir, a los juzgados y tribunales para solventarlos, además que se pueden emplear otros medios para ejercer presión y solucionar los mismos como la huelga.

En materia laboral, está admitido el uso de instrumentos extrajudiciales como los llamados medios de solución pacífica de conflictos (la mediación, el arbitraje y la conciliación), menos formales que los métodos jurisdiccionales.

Es necesario aclarar que cuando el conflicto afecta a más de una persona o cuando sus consecuencias repercuten en muchos individuos, el conflicto individual se denomina pluriindividual.

### **Conflictos colectivos de trabajo**

Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala, “Manual Auto formativo”, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT), Pág.98, dice: “Los conflictos colectivos son los que enfrentan a uno o varios empresarios con un conjunto de trabajadores, de ambos sexos, cuando la disconformidad afecta los intereses generales del grupo.”

El conflicto colectivo constituye la confrontación que se produce entre los trabajadores organizados de cualquier empresa y un empleador o empleadores, quienes a su vez pueden ser personas naturales o jurídicas; en otros términos, se



entiende por conflicto colectivo de trabajo toda divergencia fundamentada en el trabajo o relacionada a los intereses que en él se producen, y que es exteriorizada por sujetos colectivos (trabajadores organizados).

En el derecho procesal colectivo de otras legislaciones se considera dos formas de conflictos colectivos de trabajo: los denominados como jurídicos, y; los económicos; la resolución de conflictos colectivos se puede emplear el arreglo directo, conciliación y arbitraje.

El conflicto colectivo de trabajo a su vez, puede ser de derecho o de intereses, se ocasiona cuando se enfrentan uno o varios empleadores con un grupo de trabajadores:

- Los conflictos económicos o de intereses son los que versan sobre la creación o elaboración de una nueva norma, mayormente convencional.

En cuanto a su resolución en el campo de las relaciones laborales, demanda de un esfuerzo de ingeniería social el cual tiende a evitar que el conflicto empeore y las consecuencias sean desfavorables para ambas partes, las cuales puede declinar si se produce un agravamiento de la contienda colectiva.

### **Tipos de conflicto laboral**

En el ámbito laboral se presentan varios tipos de conflictos, de entre los cuales se señalan los siguientes:

Ingenia, S.A. “Manual de Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones” 2008, Pág.20, dice: **a. “Conflicto de un sujeto con sus iguales.** El conflicto surge entre un sujeto y sus iguales cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Existen diferencias salariales.
- Se compite para acceder a un puesto superior.

- Se presentan diferencias de opiniones y pareceres.
- Aparece competitividad por los recursos.
- Existen problemas de índole interpersonal.

**b. Conflicto de un sujeto con su superior inmediato.** El conflicto surge entre un sujeto y su superior inmediato cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Hay abuso de poder.
- Aparecen criterios y opiniones encontrados.
- Se aplica excesivo control y supervisión.
- Existe una imposición excesiva de tareas y objetivos.

**c. Conflictos del superior con los subordinados.** El conflicto surge entre un sujeto y sus subordinados cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias:

- No se cumplen responsabilidades.
- Existe falta de respeto.
- No se cumplen las órdenes impuestas.
- Existe falta de comunicación y malentendidos.

**d. Conflictos con la organización en general.** El conflicto surge en una organización cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Se presenta falta de recursos laborales y escasez de medios.

- Se dan despersonalización, alienación y abuso.
- Se exige horas extra y no se remuneran correctamente
- No se tiene en cuenta al empleado, sus intereses, motivaciones o sugerencias.”

## **Desahucio**

Corporación de Estudios y Publicaciones, “Código de Trabajo”, Pág.57, dice: “Art. 184. Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.”

En términos generales, el desahucio es el acto por el cual una persona pone en conocimiento de otra su voluntad de terminar un contrato de trabajo, el aviso a través, del cual se exterioriza dicha voluntad debe darse con la anticipación debida y con las formalidades previstas en la ley.

El desahucio, ha de efectuarse mediante solicitud dirigida al inspector de trabajo, quien por su parte efectuará la notificación correspondiente a la otra parte; para la notificación se procederá en la forma prevista en el Capítulo “De la Competencia y del Procedimiento”, en el supuesto que ninguna de las partes contratantes haya fijado plazo de duración del contrato, éste no puede cesar, sino por desahucio, con la debida anticipación:

1. De un mes en caso de haberse solicitado el desahucio por parte del empleador.
2. De quince días en caso de haberse solicitado el desahucio por parte del trabajador.

El trabajador puede solicitar la finalización de la relación laboral mediante el desahucio, en cuyo caso se efectiviza el derecho reconocido en el Código de

Trabajo, esto es, ha recibir una bonificación equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados; si la finalización de la relación laboral es solicitada por el empleador mediante desahucio, el trabajador también tiene derecho a recibir la bonificación señalada.

### **Despido Intempestivo**

A. Guzmán Lara, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Ibarra, 1958, Pág.79, dice: “(...) forma de terminación del contrato de trabajo generada de manera unilateral por el empleador, quien toma para sí la responsabilidad superviniente de indemnizar al trabajador.”

El despido intempestivo se concibe de manera general como la terminación unilateral de la relación laboral, la cual a su vez, se considera como una separación arbitraria, ilegal, de una persona (trabajador, trabajadores) de su fuente de trabajo, el despido intempestivo como tal no observa procedimiento alguno por parte del empleador por lo cual se ha hecho de común uso para poner fin la relación laboral.

Por su naturaleza el despido intempestivo se caracteriza porque atenta contra la estabilidad del trabajador en su lugar de trabajo (estabilidad laboral), y; a su vez contra el acuerdo contractual aceptado por el trabajador y empleador determinada instancia, hecho que produce efectos negativos principalmente para el trabajador y consecuentemente para su familia, en virtud de que la separación inesperada de su trabajo, le deja sin la posibilidad inmediata de conseguir otro empleo, afectando su estado emocional, económico y psicológico.

El despido intempestivo se produce, por cuanto existe un resquebrajamiento en la relación laboral, es decir, coexiste un conflicto, por el cual el trabajador deja de prestar sus servicios no por voluntad propia, sino, por motivos ajenos a su voluntad, imposibilitándole seguir percibiendo su remuneración y los demás beneficios establecido en la ley.

Es necesario recordar que el principal fin del trabajo es la provisión de los medios necesarios para la subsistencia, el desempleo supone, una disminución de los ingresos y, por tanto, de la calidad de vida.

### **Enfoques para la resolución de conflictos**

Ingenia, S.A. “Manual de Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones” 2008, Pág.13, dice: “El enfoque de resolución de conflictos es el método y manera mediante los que una persona intenta eliminar o minimizar una disputa. Existen varios caminos y orientaciones para la resolución de un conflicto. Por lo tanto el enfoque pertinente es una combinación de comportamientos específicos y orientaciones específicas empleados para tratar una situación de conflicto determinada.”

- a. **Eludir.** Enfoque que tiene lugar cuando las partes en conflicto reconocen de la existencia del mismo, pero reaccionan retirándose o posponiendo el conflicto, éste enfoque es usado generalmente como medida provisional para ganar tiempo y decidir la mejor forma de resolver el problema.
- b. **Adaptación.** Se produce cuando una parte resuelve el conflicto cediendo ante la otra, éste enfoque es considerado racional y útil por cuanto, si la otra parte tiene un poder aplastante y el deseo de emplearlo, y; si la relación entre las partes es considerado más importante que el conflicto específico respectivamente.
- c. **Compromiso.** Se produce cuando las partes inmersas en un conflicto ganan y pierden a fin de resolver el conflicto, éste es un enfoque en el que cada parte queda medianamente satisfecha e insatisfecha.
- d. **Imposición.** Se produce cuando una de las partes involucradas en un conflicto pretende satisfacer sus propias necesidades, sin tomar en consideración el impacto que pueda causar sobre la otra parte, éste enfoque se calificado como agresivo.

- e. **Colaboración.** Constituye el intento efectuado por una o ambas partes con el propósito de satisfacer sus necesidades, de lo cual ambas pueden considerarse ganadoras, éste enfoque asume que las partes tienen intereses legítimos.

### **Fases del Conflicto**

Ingenia, S.A. “Manual de Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones” 2008, Pág.20, dice: “Las distintas fases de un conflicto son:”

1. **Fase Preconflictiva.** Fase en la que se comprenden todos aquellos aspectos que son o han sido anteriores a la presencia del conflicto.
2. **Fase de Conflicto Latente.** Fase en la que se conceptualiza la verdadera situación del conflicto, por lo menos de una de las partes involucradas, circunstancia que determina la conducta posterior. En esta fase se identifican: las partes entre las que se mantiene una relación de conflicto, los aspectos que motivan la relación conflictiva, y; el campo de tensión de cada participante.
3. **Desencadenamiento del Conflicto.** En esta fase las partes intervinientes toman conciencia de la existencia de un conflicto; sin embargo, aquel no se manifiesta en forma expresa.
4. **Fase del Conflicto Manifiesto.** Constituye el momento en el cual una de las partes involucradas en un conflicto expone en forma clara y abierta su desacuerdo, oposición o divergencia con la otra.
5. **Resolución del Conflicto.** Fase en la que las partes inmersas en un conflicto cualquiera sea éste, buscan darle una solución al mismo, evitando que la situación empeore, y; resulte bastante perjudicial.

## **Formas de solución de Conflictos**

Aparici, Irelline Martin, Leiva, Gallegos Pedro José, “Manual Básico - Medios Alternativos para la Solución de Conflictos”, Pág. 17, dice: “La sociedad, desde sus inicios ha debido sortear muchos problemas y tomar decisiones que han generado conflictos, (...). En este devenir el hombre ha desarrollado distintas formas de solución de conflictos, no siempre pacíficas ni participativas, que han contribuido tanto a la solución como al ahondamiento de estos conflictos.”

Los medios alternativos de solución de conflictos de acuerdo a la teoría moderna han sido clasificados de conformidad con la voluntad de quien decide al final, en formas autocompasivas y heterocompasivas de solución de conflictos.

**a. Formas Autocompasivas.** Entre las que se señalan, la renuncia, desistimiento, allanamiento, negociación y mediación.

- **Renuncia.** Tiene lugar cuando estando presente el conflicto una de las partes decide no hacer nada, o bien declarar que abandona la posibilidad de que inicie alguna acción para reclamar el cumplimiento de las circunstancias acordadas en el contrato.
- **Desistimiento.** Opera cuando se ha iniciado una acción legal tendiente a reclamar una pretensión cualquiera sea ésta, la parte que la planteó decide no continuar con el trámite.
- **Allanamiento.** Tiene lugar cuando una persona llamada actor o accionante, inicia una acción legal y la otra parte a quien se demanda (demandada o accionada) acepta lo dicho por el actor y no presenta oposición (excepción) de ninguna clase.
- **Negociación.** Medio por el cual las dos partes inmersas en un conflicto abordan el tratamiento el mismo, sin la intervención de un tercero ajeno al conflicto.

- **Mediación.** Se produce cuando las partes en conflicto dan tratamiento al mismo con la ayuda de un tercero imparcial, denominado mediador.

**b. Formas Heterocompasivas.** Entre las que se señalan, el proceso judicial y el arbitraje.

- **Proceso Judicial.** Opera cuando una persona denominada actor, entabla una acción ante un juez, en contra de otra llamada demandado, acción en la que van expuestas las pretensiones del primero.

- **Arbitraje.** Tiene lugar cuando una persona llamada actor inicia una acción en virtud de un convenio arbitral, en contra de otro denominado demandado, ante un árbitro o tribunal arbitral.

### **Hipótesis**

La falta de obligatoriedad de la mediación incide en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

### **Determinación de Variables**

#### **Variable independiente**

- La falta de obligatoriedad de la mediación.

#### **Variable dependiente**

- Conflictos individuales de trabajo.



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **Enfoque de la Investigación**

El tema de investigación considerado, tendrá un enfoque cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo en virtud de que la información obtenida será relativa a la falta de obligatoriedad de la mediación, misma que estará plasmada en la parte estadística. Cualitativo, ya que los resultados estadísticos obtenidos serán objeto de análisis, respecto la incidencia de la misma en la solución de los conflictos individuales de trabajo, a fin de entrever y recomendar una alternativa de solución.

#### **Modalidad de la Investigación**

##### **Bibliográfica - documental**

La información que en su parte pertinente constará en la investigación estará respaldada en leyes, códigos, libros e internet, toda vez, que se hace necesario el considerar los criterios u opiniones vertidos por autores y tratadistas entendidos en la materia pertinente.

##### **De campo**

El desarrollo del estudio se la hará a través de la investigación de campo, esto es, mediante la concurrencia de la investigadora al lugar donde acontecen los hechos, es decir, al Ministerio de Relaciones Laborales (Inspectoría de Trabajo de Tungurahua), situaciones que permitirán el tener una visión imparcial de los hechos para transformar una realidad, efectuando un aporte jurídico.

## Tipo de Investigación

### Descriptiva

En virtud de que el empleo de éste método permitirá el análisis e interpretación de las condiciones existentes, facilitando la identificación del objeto de estudio, determinando características y propiedades pertenecientes al mismo.

### Explicativa

Por cuanto en el desarrollo de la investigación se buscará determinar los factores que influyen de manera concluyente, procurando alcanzar el máximo conocimiento.

### Asociación de variables

La investigación se la efectuará a nivel de asociación de variables, permitiendo estructurar predicciones, y; medir el grado de correlación entre las variables la falta de obligatoriedad de la mediación y su incidencia en la solución de los conflictos individuales de trabajo.

## Población y Muestra

Por cuanto es necesario el contar con datos reales y confidenciales que se alleguen a la realidad; se trabajará con un número moderado de personas que no excede el límite reglamentario para elaborar la muestra correspondiente.

Cuadro N° 1

Unidades de Observación	Número
Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales	12
Jueces, secretarios, y; amanuenses de las Unidades Laborales	8
Abogados Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	20
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

Fuente: Investigadora  
Elaboración: Investigadora

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CuadroN° 2

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Falta de obligatoriedad de la mediación

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Mediación se conceptúa.- Negociación entre dos partes en conflicto con la presencia de un tercero imparcial que viabilice la solución final a la controversia en forma pacífica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Negociación</li> <li>➤ Conflicto</li> <li>➤ Solución final</li> <li>➤ Forma pacífica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Procedimiento</li> <li>➤ Controversia</li> <li>➤ Resolución</li> <li>➤ Acuerdo</li> </ul>	<p>¿Considera la mediación como un procedimiento favorable para las partes en conflicto?</p> <p>¿Considera que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación?</p> <p>¿Considera que la resolución de un conflicto laboral cualquier sea por mediación debe ser definitiva?</p> <p>¿Considera que el acuerdo al que llegan las partes en medicación laboral, es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación?</p>	<p>Encuesta dirigida a: Funcionarios del e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales, Jueces, secretarios, amanuenses de las Unidades Laborales, y; Abogados Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales</p>

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora

Cuadro N° 3

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Conflictos individuales de trabajo

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Conflictos individuales de trabajo se conceptúa.- Desavenencia de carácter laboral entre el trabajador y el empleador motivado por la omisión de las condiciones de trabajo pactadas o de las estipuladas en la ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desavenencia</li> <li>➤ Omisión de condiciones</li> <li>➤ Pactadas - ley</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desacuerdo</li> <li>➤ Atropello de derechos</li> <li>➤ Evasión de responsabilidades</li> </ul>	<p>¿Considera que un desacuerdo individual de trabajo debe ser sometido previamente a mediación?</p> <p>¿Considera que la resolución no pacifica de conflictos puede dar como resultado el atropello de derechos?</p> <p>¿Considera que la evasión de responsabilidades de cualquiera de las partes en materia laboral debe ser sometida a mediación?</p> <p>¿Considera necesario que se establezca la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo?</p>	<p>Encuesta dirigida a: Funcionarios del e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales, Jueces, secretarios, amanuenses de las Unidades Laborales, y; Abogados Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales</p>

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora

## Técnicas e Instrumentos

**Encuesta.**-Técnica de investigación que ha sido seleccionada con el propósito de recoger información utilizando un cuestionario, misma que estará dirigida a: Encuesta dirigida a: Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales, Jueces, secretarios, amanuenses de las Unidades Laborales, y; Abogados Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

### Plan para la recolección de información

Cuadro N° 4

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIONES</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Funcionarios del e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales y Abogados Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores que se detallan en la matriz de operacionalización de variables.
4.- ¿Quién?	Investigadora.
5.- ¿Cuándo?	Primer semestre del año 2013.
6.- ¿Dónde?	Ministerio de relaciones Laborales – Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
7.- ¿Cuántas veces?	Cuarenta veces.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario.
10.- ¿En qué situación?	Ministerio de relaciones Laborales – Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora

### **Plan de procesamiento de información**

- Revisión crítica de la información recogida, es decir; limpieza de la información defectuosa, incompleta no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
- Tabulación de información recogida mediante la elaboración de cuadros gráficos.
- 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 datos para la presentación de resultados.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Recopilada la información a través de las encuestas aplicadas a las unidades de observación, se dio paso al análisis de los resultados obtenidos en forma técnica y pormenorizada, mismo que fue representado mediante tablas estadísticas, que permitieron obtener la interpretación descifrada y científica de los resultados obtenidos.

Se realizó una descripción e interpretación de cada categoría y luego del total de ellas, lo que permitió realizar un cierre conclusivo que comprende las principales observaciones que contiene la investigación.

## Análisis de Resultados de Encuestas

Una vez analizado los datos adquiridos a través de las encuestas es necesario detallar y explicar sus resultados de la siguiente manera:

CuadroN° 5

<b>INTERROGANTES PLANTEADAS A LAS UNIDADES DE OBSERVACIÓN</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>			
	SI	NO	Total	Total%
1.- ¿Considera la mediación como un procedimiento favorable para las partes en conflicto?	40	0	100	100%
2.- ¿Considera que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación?	36	4	100	100%
3.- ¿Considera que la resolución de un conflicto laboral cualquier sea por mediación debe ser definitivo?	38	2	100	100%
4.- ¿Considera que el acuerdo al que llegan las partes en medicación laboral, es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación?	40	0	100	100%
5.- ¿Considera que un desacuerdo individual de trabajo debe ser sometido previamente a mediación?	40	0	100	100%
6.- ¿Considera que la resolución no pacifica de conflictos puede dar como resultado el atropello de derechos?	36	4	100	100%
7.- ¿Considera que la evasión de responsabilidades de cualquiera de las partes en materia laboral debe ser sometida a mediación?	38	2	100	100%
8.- ¿Considera necesario que se establezca la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo?	36	4	100	100%

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora



**1.- ¿Considera la mediación como un procedimiento favorable para las partes en conflicto?**

Cuadro N° 6

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	40	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

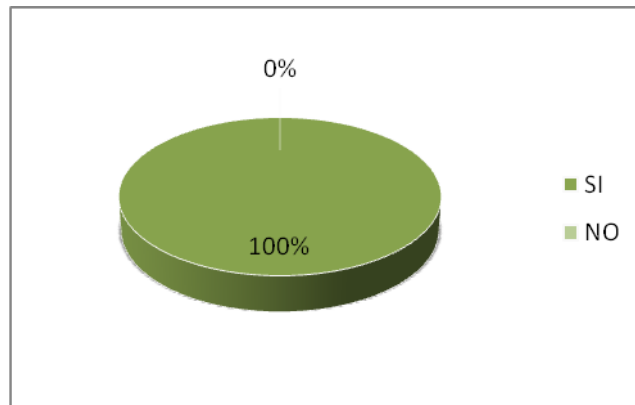


Gráfico N° 5

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 100% que corresponde a 40 personas encuestadas consideran que, la mediación constituye un procedimiento favorable para las partes en conflicto.

**Interpretación:**

Un porcentaje muy alto de personas encuestadas, considera que, 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.

**2.- ¿Considera que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación?**

Cuadro N° 7

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	36	90%
NO	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

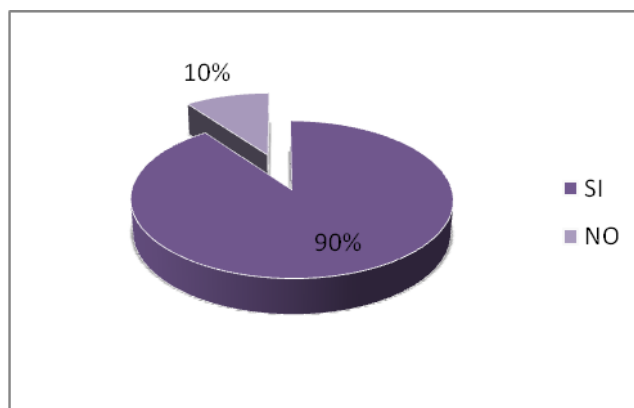


Gráfico N° 6

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 90% que corresponde a 36 personas encuestadas consideran que, cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación. El 10% que corresponde a 4 personas consideran que, no toda controversia laboral susceptible de mediación.

**Interpretación:**

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, cualquier conflicto en materia laboral puede ser sometido a un procedimiento de mediación; en tanto que el porcentaje inferior, se pronuncia de manera contraria a esta interrogante.

**3.- ¿Considera que la resolución de un conflicto laboral cualquier sea por mediación debe ser definitivo?**

Cuadro N° 8

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	38	95%
NO	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

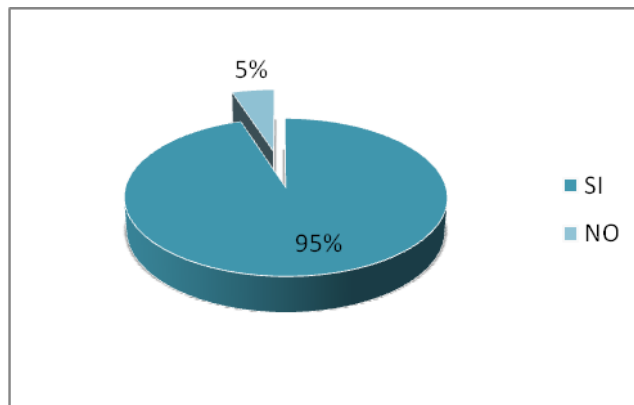


Gráfico N° 7

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 95% que corresponde a 38 personas encuestadas consideran que, la resolución de un conflicto laboral cualquier sea por mediación debe ser definitivo. El 5% que corresponde a 2 personas consideran que, la resolución de un conflicto laboral cualquiera se éste mediante mediación no debe ser definitivo.

**Interpretación:**

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, cualquier conflicto en materia laboral resuelto por voluntad de las parte por mediación debe ser definitivo; en tanto que el porcentaje inferior, no considera esta posibilidad pudiendo las partes involucradas en cualquier instante comparecer ante las autoridades judiciales respectivas.

**4.- ¿Considera que el acuerdo al que llegan las partes en mediación laboral, es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación?**

Cuadro N° 9

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	40	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

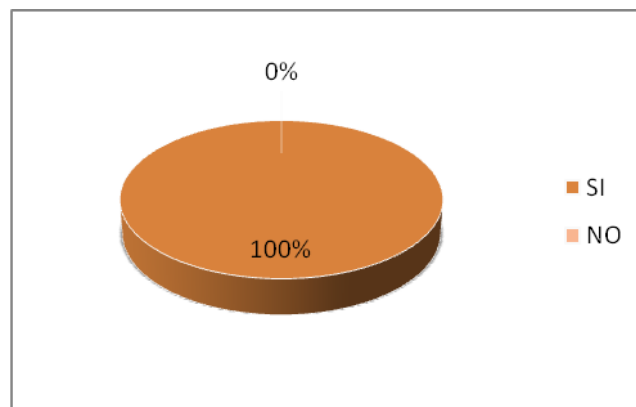


Gráfico N° 8

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 100% que corresponde a 40 personas encuestadas consideran que, el acuerdo al que llegan las partes en mediación laboral, es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación.

**Interpretación:**

Un porcentaje muy alto de personas encuestadas, considera que, el acuerdo suscrito por las partes involucradas en un proceso de mediación es justo, y; por tanto no puede ser susceptible de reclamación, toda vez, que refleja la voluntad de las partes para dar por terminado el conflicto por vía amigable.

**5.- ¿Considera que un desacuerdo individual de trabajo debe ser sometido previamente a mediación?**

Cuadro N° 10

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	40	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

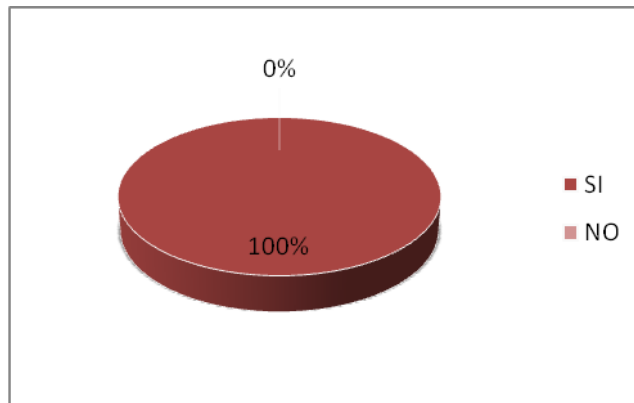


Gráfico N° 9

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 100% que corresponde a 40 personas encuestadas consideran que, un desacuerdo individual de trabajo debe ser sometido previamente a mediación.

**Interpretación:**

Un porcentaje muy alto de personas encuestadas, considera que, un desacuerdo o conflicto individual de trabajo debe ser sometido a un procedimiento de mediación, previamente a comparecer a la vía judicial favoreciendo la resolución pacífica del conflicto evitando el desgaste de recursos humanos, materiales y económicos.

**6.- ¿Considera que la resolución no pacífica de conflictos puede dar como resultado el atropello de derechos?**

Cuadro N° 11

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	36	90%
NO	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

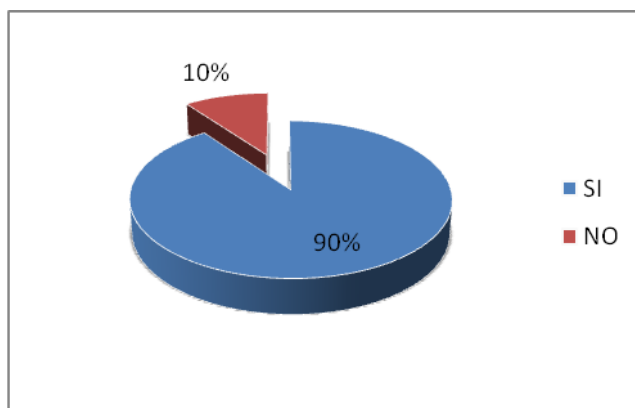


Gráfico N° 10

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 90% que corresponde a 36 personas encuestadas consideran que, la resolución no pacífica de conflictos puede dar como resultado el atropello de derechos. El 10% que corresponde a 4 personas consideran que, la resolución no pacífica de conflictos de manera laguna vulnera derechos.

**Interpretación:**

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, la resolución no pacífica de conflictos, esto es, buscando otras medias de solución dan como resultado generalmente el atropello de derechos; en tanto que el porcentaje inferior, no considera que exista atropello de derechos si un conflicto se resuelve por medios distintos a los métodos alternativos de solución de conflictos.

**7.- ¿Considera que la evasión de responsabilidades de cualquiera de las partes en materia laboral debe ser sometida a mediación?**

Cuadro N° 12

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	38	95%
NO	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

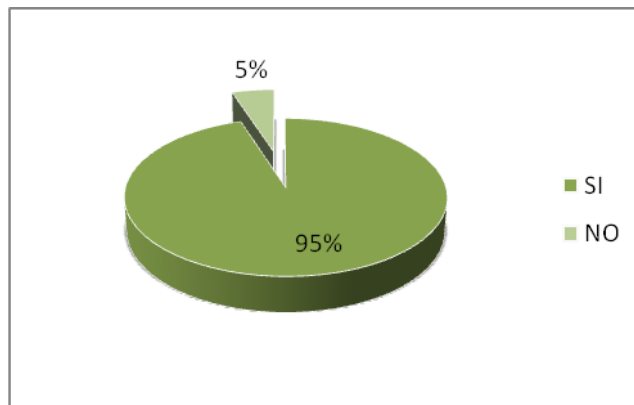


Gráfico N° 11

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 95% que corresponde a 38 personas encuestadas consideran que, la evasión de responsabilidades de cualquiera de las partes en materia laboral puede ser sometida a mediación. El 5% que corresponde a 2 personas consideran que, la evasión de responsabilidades de las partes en materia laboral no puede ser sometida a mediación.

**Interpretación:**

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, el incumplimiento de responsabilidades de las partes en conflicto en materia laboral debe ser sometido a mediación; en tanto que el porcentaje inferior, considera que la maneja más efectiva de obligar al cumplimiento de responsabilidades de las partes en conflicto es la vía judicial.

**8.- ¿Considera necesario que se establezca la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo?**

Cuadro N° 13

<b>Alternativa</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	36	90%
NO	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

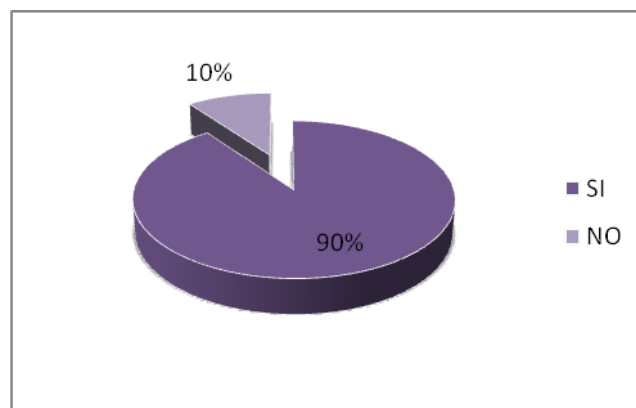


Gráfico N° 12

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadora

**Análisis:**

El 90% que corresponde a 36 personas encuestadas consideran que, es necesario que se establezca la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo. El 10% que corresponde a 4 personas considera, no ser necesaria la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo.

**Interpretación:**

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera ser necesario el se establezca la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo al igual que para los conflictos colectivos; en tanto que el porcentaje inferior, no considera necesaria la introducción en el Código de Trabajo de la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo.



## Verificación de la hipótesis

Cuadro N° 14

Encuestas Aplicadas				
Preguntas	1	4	5	8
SI	40	40	40	36
NO	0	0	0	4

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

### 1. Planteamiento de Hipótesis:

**HI:** La falta de obligatoriedad de la mediación incide en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

**HO:** La falta de obligatoriedad de la mediación no incide en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

### 2. Nivel de significación

@ = 0.01

gl:  $(c - 1) (h - 1) = (2 - 1) (4 - 1) = 3$

Al nivel de significación de 0.01 y a tres (3) grados de libertad (gl) en valor de Chi cuadrado tabular es: 11.34 ( $X^2_t = 11.34$ )

### 3. Estimador gráfico

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

$X^2$  = Valor a calcularse de chi cuadrado.

$\sum$  = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia teórica.

#### 4. Cálculo de Chi cuadrado

Cuadro N° 15

Encuestas aplicadas									
Preguntas	1		4		5		8		Total
	O	E	O	E	O	E	O	E	
<b>SI</b>	40	39	40	39	40	39	36	39	<b>156</b>
<b>NO</b>	0	1	0	1	0	1	4	1	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>		<b>40</b>		<b>40</b>		<b>40</b>		<b>160</b>

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

Cuadro N° 16

O	E	$(O - E)^2 / E$
40	39	0.0256
0	1	1
40	39	0.0256
0	1	1
40	39	0.0256
0	1	1
36	39	0.2308
4	1	9
<b>TOTAL</b>		<b>12.3076</b>

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

#### 5. Decisión final

$X^2_t = 11.34 < X^2_c = 12.3076$ , de acuerdo con lo establecido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: “La falta de obligatoriedad de la mediación incide en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.”

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 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 resolución no pacífica de conflictos, generalmente produce el atropello de derechos de la parte más débil; resultando necesario se establezca la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo como sucede en el caso de conflictos colectivos de trabajo.

### **Recomendaciones:**

- Es necesario el desarrollo de planes, políticas y programas encaminados a concienciar a las partes inmersas en una contienda legal, de las bondades que ofrece la mediación como una forma extrajudicial de solución de conflictos, evitando el desgaste innecesario de recursos.
- Es preciso desarrollar consultorías focalizadas al ámbito laboral y encaminadas al conocimiento de las diferentes formas de solución pacífica de conflictos, reconocidas en la Constitución de la República, y; en los distintos ordenamientos normativos.
- Es indispensable realizar una reforma al Código de Trabajo, que tome en consideración las diferentes formas de solución de conflictos contemplados en el texto constitucional, dando prioridad la mediación laboral obligatoria definitiva, preferentemente en lo relativo a la resolución de conflictos individuales de trabajo.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO**

##### **TÍTULO INNUMERADO**

##### **DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

###### **Datos Informativos**

**Institución:** Ministerio de Relaciones Laborales.

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

**Ubicación:** Provincia de Tungurahua - República del Ecuador.

**Tiempo estimado para la ejecución:** Seis meses.

**Equipo técnico responsable:** Asambleístas, abogados cuya especialidad sea el área laboral y mediación, y; la investigadora.

**Costo:** Ochocientos dólares americanos.

## **Antecedentes de la Propuesta**

Es necesario tener presente que la mediación al igual que los otros medios de resolución de conflictos como: el arbitraje y la conciliación, reconocidos por la Constitución de la República y otros ordenamientos jurídicos infra constitucionales como el Código de Trabajo, abren un espacio para la solución de conflictos, procedimientos que favorece a las partes involucradas, especialmente en lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo sin considerar el tema de los conflictos individuales de trabajo, cuya regulación resulta necesaria.

Los procesos de mediación en los conflictos individuales de trabajo deben establecerse como medidas legalmente constituidas, con lo cual se evitará el recurrir a la justicia ordinaria no solo en materia laboral, sino también en las demás áreas del derecho, procedimiento de mediación que se debe caracterizar por ser obligatorio, es decir, que las partes litigantes puedan gestionar y lograr un acuerdo libre y voluntario a través de un tercero imparcial denominado mediador.

La resolución de conflictos cualquiera sea, principalmente los de ámbito laboral por vía judicial, generalmente produce un atropello de derechos ordinariamente de la parte más débil de la relación, es decir, existe un ganador y un perdedor, lo cual difiere mucho del resultado obtenido si el mismo conflicto se sometiere a los métodos alternativos de resolución de conflictos (MASC), en donde no hay perdedores, pues, todos los involucrados resultan ser ganadores, lo cual permite proponer de manera debidamente evidenciada, se establezca la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo como sucede en el caso de conflictos colectivos de trabajo.

## **Justificación**

La propuesta planteada, reforma al Código de Trabajo “Título Innumerado De la Obligatoriedad de la Mediación en los Conflictos Individuales de Trabajo”, se encuentra debidamente justificada, toda vez que, al considerarse la mediación como mecanismo o instrumento de resolución de conflictos en el área laboral

específicamente al hablar de conflictos individuales de trabajo, se fomentará el respeto de los principios constitucionales especialmente la celeridad y economía procesal, evitando el desgaste de recursos humanos, materiales y económicos.

El propósito de la propuesta es lograr que la resolución de controversias individuales de trabajo sea obligatoria, evitando un mayor quebrantamiento de la relación laboral, permitiendo que las partes involucradas en el conflicto puedan restablecer la misma y a futuro continuar con sus relaciones laborales toda vez que, el arreglo llegado, aceptado y suscrito concluido el procedimiento de mediación, refleja la voluntad de las partes que dan por terminado el conflicto por vía amigable.

La propuesta se dirige a dar solución al problema de no obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, siendo beneficiarios de la misma, los trabajadores y empleadores involucrados en conflictos individuales de trabajo, orientando la solución de los conflictos mediante el empleo de los medios alternativos de solución de conflictos, preferentemente la mediación instrumento reconocido en el sistema jurídico nacional e internacional.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

- Proponer una reforma a la normativa de Trabajo relativa a la resolución de conflictos individuales de trabajo empleando como mecanismo la mediación obligatoria.

### **Objetivos Específicos:**

- Establecer los lineamientos normativos necesarios que garanticen la obligatoriedad de la mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo.

## Análisis de Factibilidad

### Factibilidad legal

➤ Constitución de la República:

**Art. 61.-** “Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...)”

3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa”.

**Artículo 102.-** “Las ecuatorianas y ecuatorianos, incluidos aquellos domiciliados en el exterior, en forma individual o colectiva, podrán presentar sus propuestas y proyectos a todos los niveles de gobierno, a través de los mecanismos previstos en la Constitución y la ley”.

**Artículo 134.-** “La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: (...)”

5. A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional”.

➤ Ley Orgánica de la Función Legislativa:

**Artículo 54.-** “De la iniciativa.- La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: (...)”

5. Alas ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón lectoral nacional.



Quienes presenten proyectos de ley de acuerdo con estas disposiciones podrán participar en su debate, personalmente o por medio de sus delegados, previa solicitud y autorización de la Presidente o Presidente de la Asamblea Nacional.”

➤ Ley de Arbitraje y Mediación:

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

**Artículo 47.-** “El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo. (...)

(...) “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.”

### **Factibilidad económica financiera**

El desarrollo de la propuesta estará financiado con recursos aportados por las diversas entidades u organismos que tiene relación directa con el problema como: organizaciones de trabajadores, cámaras de la producción, lo que, permitirá la cristalización de los objetivos propuestos en su parte pertinente, encaminados a establecer a la mediación como mecanismo obligatorio de resolución de conflictos individuales de trabajo.

## **Fundamentación Científico Técnica**

La propuesta de solución al problema planteado ha sido elaborada partiendo del postulado establecido en el enfoque constructivista, en virtud de que, todo conocimiento nuevo necesariamente requiere un conocimiento previo, teniendo presente que el cual no es producto únicamente de las relaciones entre el ambiente y el hombre, sino que también requiere de un cierto grado de participación del entorno social, todo conocimiento tiene su punto de partida en la historia y cultura de la población, esto se justifica, y que, se aprende con el apoyo de los demás.

### Modelo Operativo de la Propuesta

Cuadro N° 17

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>Elaboración y Revisión de la Propuesta</b>	Reforma al Código de Trabajo, “Título Innumerado De la Obligatoriedad de la Mediación en los Conflictos Individuales de Trabajo”	Investigación Bibliográfica Documental	Humanos Materiales Tecnológicos Financieros	Investigadora	2 meses	Documental
<b>Socialización de la Propuesta</b>	Dar a conocer el proyecto a todas personas involucradas en el ámbito laboral, mediación, y; particulares.	Consultorías Seminarios	Consultores Oficios Hojas volantes Trípticos	Profesionales especialistas ámbito: laboral y mediación y arbitraje. Investigadora	2 meses	Consensos Compromisos
<b>Correcciones y entrega del Proyecto</b>	Consideraciones y sugerencias al proyecto. Distribución del proyecto.	Recolección firmas de apoyo Comisiones	Humanos Materiales Tecnológicos Financieros	Investigadora	2 meses	Documental Permanente

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

## Desarrollo de la Propuesta



### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El empleo de la mediación para la resolución de conflictos individuales de trabajo, constituye un mecanismo de singular importancia, siendo relativamente necesaria su inclusión en el Código de Trabajo, de la manera que se encuentra regulado para el caso de los conflictos colectivos, con el propósito de que las partes inmersas en conflicto pulan sus asperezas contractuales y traten de buscar una solución a sus inconvenientes evitando llegar al trámite laboral por la vía judicial pertinente.

El proceso laboral se establece como una forma de solución de conflictos, en los que se ven involucrados: trabajadores, empleadores, patrones, sindicatos, etc.; el cual comprende el conjunto de reglas que regulan el trámite de juicios, donde el juez ejerce su función de administrar justicia, las partes se someten al trámite establecido por el ordenamiento jurídico, correspondiéndole al juez luego de todo lo actuado emitir la correspondiente sentencia para resolver el conflicto, existiendo en todo caso un ganador y un perdedor, situación contraria si se aplicara los medios alternativos de solución de conflictos, preferentemente la mediación para conflictos individuales en el ámbito laboral.

En virtud de lo manifestado se considera:

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

**Que**, al tenor del segundo inciso del artículo 1 de la Constitución de la República, la soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa;

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

**Que**, el artículo 102 de la Constitución de la República establece: Las ecuatorianas y ecuatorianos, incluidos aquellos domiciliados en el exterior, en forma individual o colectiva, podrán presentar sus propuestas y proyectos a todos los niveles de gobierno, a través de los mecanismos previstos en la Constitución y la ley;

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

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

**Que**, el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación establece: La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario,

que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto;

**Que**, el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación establece: El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo. El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación;

### **RESUELVE:**

**Artículo 1.** Agréguese a continuación del artículo 219 el siguiente Capítulo:

#### **Título Innumerado**

##### **De la Obligatoriedad de la Mediación en los Conflictos Individuales de Trabajo**

Las personas que de manera voluntaria acuerden llevar a mediación un conflicto individual de trabajo, quedarán sujetas al recto cumplimiento de lo acordado, dado su carácter de obligatorio.

**Artículo Innumerado 1. Definición de conflicto individual.** Entiéndase por conflicto individual de trabajo a aquellas divergencias existentes entre trabajador y empleador determinados, teniendo como origen la omisión de las condiciones de trabajo acordadas al momento de suscribirse el respectivo contrato de trabajo.

**Artículo Innumerado 2. Mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo.** Se establece la mediación laboral con el carácter de obligatoria, para la resolución conflictos individuales de trabajo, en cumplimiento de los artículos 190

y 326 numeral 10, de la Constitución de la República del Ecuador, por el cual, se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos.

**Artículo Innumerado 3. Entidad encargada de los procesos de mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo.** El Ministerio de Relaciones Laborales se constituye en la entidad a cargo de llevar a cabo los procesos de mediación laboral obligatoria en los conflictos individuales de trabajo, tarea que será desarrollada a través de sus direcciones y unidades de mediación laboral.

**Artículo Innumerado 4. La solicitud de mediación.** Las partes inmersas en un conflicto individual de trabajo, en forma conjunta o individualmente podrán solicitar al Ministerio de Relaciones Laborales su participación, con el propósito que se desarrolle el proceso de mediación laboral obligatoria, a través del diálogo social tripartito: empleador, trabajador y mediador.

**Artículo Innumerado 5. Contenido de la solicitud de mediación.** La solicitud de mediación laboral deberá ser presentada por escrito al Ministerio de Relaciones Laborales, la que contendrá la designación de las partes, dirección, números telefónicos de ser el caso, y la determinación de la naturaleza del conflicto.

**Artículo Innumerado 6. Procedencia de la mediación obligatoria.** La mediación laboral obligatoria procederá en los conflictos individuales de trabajo en los siguientes casos:

- a. Cuando entre las partes en conflicto exista convenio escrito, para someter a mediación laboral obligatoria sus conflictos individuales derivados de la relación laboral.
- b. Cuando la solicitud fuera presentada por las partes conjuntamente o por una de ellas, inmersas en un conflicto individual de trabajo.

**Artículo Innumerado 7. El procedimiento de la mediación laboral.** El proceso de mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo concluirá con la suscripción del acta de compromiso, en la que constará, el acuerdo al que han llegado las partes, el cual podrá ser total o parcial, o en su caso, la imposibilidad de llegar a un acuerdo, además de la relación de los hechos que dieron origen al conflicto, así como, la descripción de las obligaciones a ser cumplidas por cada una de las partes y las firmas de las partes y del mediador.

**Artículo Innumerado 8. Efecto de cosa juzgada.** El acta de compromiso suscrita por las partes en conflicto individual de trabajo tendrá el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, siendo definitiva y no susceptible de impugnación alguna.

Para que el acta de compromiso suscrita por las partes tenga el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, será enviada a uno de los jueces de lo laboral, a fin de que sea elevada a sentencia y se establezca las disposiciones apropiadas en caso de incumplimiento.

**Artículo Innumerado 9. Acuerdo parcial, imposibilidad de acuerdo.** Si el acuerdo suscrito por las partes fuere parcial o no se hubiere llegado a arreglo alguno, las partes podrán discutir aquellos puntos controvertidos sometiéndoles a la jurisdicción ordinaria de la materia.

**Artículo 2.** Agréguese a continuación de artículo 568 el siguiente artículo:

**Artículo Innumerado 10.** La competencia privativa para conocer y resolver los conflictos señalados en el artículo precedente, se ejercerá solamente en los casos en los que el acuerdo de las partes en conflicto sea parcial, o no exista solución posible.

**Disposición Adicional: Norma Supletoria.** Todo cuanto no este previsto para la resolución de conflictos individuales de trabajo, se tomará como norma supletoria las disposiciones previstas en la Ley de Mediación y Arbitraje.



La presente reforma de ley entrará en vigencia desde su aprobación por la Asamblea Nacional

### **Administración**

El proyecto de reforma a Proyecto de reforma al Código de Trabajo, Título Innumerado “De la Obligatoriedad de la Mediación en los Conflictos Individuales de Trabajo”, se articulará a través de entidades involucradas como: el Ministerio de Relaciones Laborales y sus direcciones, asó como, la Universidad Técnica de Ambato y su Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, carrera de Derecho, y; la Asamblea Nacional, con la colaboración de la investigadora.

### **Previsión de la Evaluación**

Será necesario llevar a cabo un análisis de característica cualitativo de la propuesta, con el propósito de establecer su factibilidad, a través de la observación de los resultados obtenidos durante la ejecución y la evaluación de la propuesta, el seguimiento continuo del desarrollo de la propuesta será fundamental, mediante informes frecuentes de avances, permitiendo determinar la existencia de posibles dificultades y la incorporación de las correcciones necesarias, a fin de que la evaluación guarde relación con el control de la propuesta y el cumplimiento de los objetivos.

## Bibliografía

- A. Guzmán Lara, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Ibarra, 1958.
- 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.
- CAPÓN, Filas, Rodlfo – GIORLANDINI, Eduardo, “Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fe Argentina.
- CASANOVAS, Pompeu, MAGRE, Jaume, LAUROBA, M<sup>a</sup> Elena, “Libro Blanco de la Mediación en Cataluña”, Generalitat de Catalunya, Departement de Justicia, 2011.
- 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, 2012.

- Corporación de estudios y Publicaciones, “Ley de Arbitraje y Mediación”, Quito – Ecuador, 2011.
- Corporación de Estudios y Publicaciones, “Ley Orgánica de la Función Legislativa”, Quito – Ecuador, 2012
- Enlace MASC Ecuador la Revista, Pág. 16.
- Ingenia, S.A. “Manual de Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones” 2008.
- Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala, “Manual Auto formativo”, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. -- San Salvador, El Salv. : PACT 2010
- LAURA, Casado, “Diccionario Jurídico”, Libros derecho Perú, Biblioteca Jurídica Virtual, Valletta Ediciones, 2009.
- MUNDUATE, Lourdes, GRIGGS, Thelma Butts, MEDINA, Francisco J., PECINO, Roberto Martínez, “Guía para la Mediación Laboral”.
- OSSORIO, Manuel, “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”, 1<sup>era</sup> Edición Electrónica, realizada por Datascan, S.A.
- VÁSQUEZ, López, Jorge, “Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual”.

## Linkografía

- <http://elderechodetrabajo.blogspot.com/2006/06/concepto-de-derecho.html>
- <http://investigacionesderecholaboral1.blogspot.com/2011/04/definicion-de-derecho-laboral.html>

# ANEXOS

**Anexo No. 1**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

Encuesta N°....

Encuesta dirigida a Funcionarios e Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y Abogados Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

La presente encuesta pretende recoger su opinión sobre: La falta de obligatoriedad de la mediación y su incidencia en la solución de los conflictos individuales de trabajo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua. El principio de confidencialidad será absoluto, en virtud de que la información brindada, se la utilizará estrictamente para los fines de esta investigación.

**1. ¿Considera la mediación como un procedimiento favorable para las partes?**

SI

NO

**2. ¿Considera que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación?**

SI

NO

**3. ¿Considera que resolución de un conflicto laboral cualquier sea por mediación debe ser definitiva?**

SI

NO

**4. ¿Considera que el acuerdo al que llegan los intervinientes en un proceso justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación?**

SI

NO

**5. ¿Considera que un desacuerdo individual de trabajo debe ser sometido previamente a mediación?**

SI

NO

**6. ¿Considera que la resolución no pacífica de conflictos puede dar como resultado el atropello de derechos?**

SI

NO

**7. ¿Considera que la evasión de responsabilidades de cualquiera de las partes en materia laboral puede ser sometida a mediación?**

SI

NO

**8. ¿Considera necesario que se establezca la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo?**

SI

NO

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Glosario

1. **Acuerdo.** “Coincidencia o conformidad de una pluralidad de voluntades sobre un asunto determinado. En materia constitucional, se alude a la confirmación de un nombramiento hecho por el Senado. Es una convención no revertida de carácter legal u oficial como el contrato, pero reconocida por todos.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 41
2. **Acuerdo de mediación.** “Resultado positivo obtenido al término de un proceso de mediación. Dicho acuerdo debe provenir de la libre voluntad de las partes y no es obligatorio para éstas; puede cerrarse el procedimiento con la correspondiente indicación en el acta de audiencia respecto de la inexistencia de acuerdo.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 41
3. **Acta.** “Relato en forma escrita de actos, acuerdos, audiencias, reuniones o asambleas de cuerpos colegiados de diversa índole, tribunales, comisiones, etcétera. Constancia otorgada por autoridad competente o administrativa.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 33
4. **Arbitraje.** “Operación simultánea de compra y venta de una misma mercadería en dos plazas diferentes o en la misma plaza pero de distintas mercaderías, o también de la misma plaza pero en momentos diferentes, como cuando se opera en mercado al contado contra mercado a término.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 78
5. **Asociación.** “Unidad organizada de agentes para un fin determinado. Cuando su objetivo es la defensa y promoción de los intereses sectoriales, recibe el calificativo de profesional.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 49
6. **Asociación sindical.** “La asociación sindical de trabajadores negocia con un empleador o con una organización de empleadores las condiciones y



medio ambiente de trabajo, así como medidas destinadas a elevar el nivel de empleo y erradicar el clandestino.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 49

7. **Conciliación.** “Acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribara una solución razonable.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 99
8. **Conflicto.** “Lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Situación difícil, caso desgraciado (Dic. Der. Usual).” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 199
9. **Contrato.** “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada v a CUYO cumplimiento pueden ser compelidas (Dic. Acad.). En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 218
10. **Controversia.** “Controversia. Larga discusión. Polémica. Litigio.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 229
11. **Cosa juzgada.** “Se dice de la que está ejecutoriada.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 229
12. **Derecho.** “Conjunto sistémico integrado por la realidad social, valores en juego, salida normativa, destinado a transformar la realidad injusta.”

Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 148

- 13. Despido injustificado.** “Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 153
- 14. Empleador.** “Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado (v.).” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 365
- 15. Mediación.** “Participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento, real o intentado, en controversia, conflicto o lucha. Facilitación de un contrato, presentando a las partes u opinando acerca de algún aspecto. Intervención. Proxenetismo (Dic. Der. Usual).” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 589
- 16. Mediador.** “Quien lleva a cabo o cuando menos, intenta una mediación (v.). Interventor. Comisionista, sin gran rigor técnico. Proxeneta. Según la Convención de La Haya de 1907, en la mediación internacional (v.). el papel del mediador consiste en conciliar las pretensiones opuestas y en apaciguar los resentimientos que puedan producirse entre los Estados en conflicto.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 589
- 17. Obligación.** “Compromiso asumido por el pago de una deuda o la ejecución de un servicio. Responsabilidad en la ejecución de una prestación en virtud de un convenio celebrado entre partes o de acuerdo con normativa legal.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 586

- 18. Parcial.** “En mayor o menor medida, voz tan general presenta matices jurídicos. Por corresponder a partes de un todo, como el pago a plazos o incompleto.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 687
- 19. Partes.** “Participantes, personas o entidades intervinientes en un contrato, transacción o litigio. Piezas. Quienes participan en un proceso amparándose en un derecho o defendiendo un interés, a fin de que se haga lugar y satisfaga su pretensión. Ver Pieza.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 621
- 20. Patrón.** “empleador o patrono. Persona que contrata a otras para realizar tareas en relación de dependencia en su negocio o empresa. Defensor, protector. Persona que emplea obreros en trabajos y oficios. Modelo que sirve de muestra para sacar otra cosa igual.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 627
- 21. Principios.** “Principios son, como dice Alonso García, aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 408
- 22. Relación laboral.** “Vinculación fáctica entre el empleador y el dependiente, con prestación de trabajo, que tiene vigencia aun cuando no se haya producido el pago inmediato de la retribución. Relación laboral.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 701
- 23. Sindicato.** “Es la asociación profesional de trabajadores de primer grado; igualmente lo es la unión o la asociación, distintas denominaciones pero que tienen presupuestos diversos (históricos, personales y profesionales,

efectos Jurídicos).” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 463

**24. Trabajador.** “El derecho individual del trabajo lo conceptúa como persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 494

**25. Trabajo.** “Sostiene Capón Filas que los derechos constitucionalmente reconocidos parten del supuesto siguiente: el trabajo es antrópico, ya que la esencia del ser humano interviene en su producción y desarrollo, no siendo exterior a él mismo, supuesto que también ha sido tenido especialmente en cuenta por la ley de contrato de trabajo, al sostener que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 495

**26. Voluntad.** “Libre albedrío o libre determinación. Elección efectuada en virtud de una decisión propia, para la cual se prescinde de la elección hecha por el propio dictamen o gusto, sin atención a otro aspecto o reparo. Disposición o mandato de una persona. Intención, ánimo o resolución de hacer una cosa. Consentimiento, asentimiento.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 842

**27. Voluntario.** “Adjetivo. Propio de la voluntad. Libre. Sin necesidad de fuerza ni coacción. Sin deber ni obligación. Substantivo. El que se ofrece para hacer algo antes de que le llegue el turno o sea designado por el superior o por sorteo. Soldado voluntario.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 997