



UNIVERSIDAD DE OTAVALO

ABOGACÍA

“Aplicación de la mediación laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público”

Jarrín Farinango, Marcela Patricia

AUTOR

Espín Garzón, Christian Guillermo, Abg.

TUTOR

Proyecto de grado presentado como requisito para la obtención del título de Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador

Otavalo, Febrero de 2015



UNIVERSIDAD DE OTAVALO
CARRERA DE ABOGACÍA
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO

Otavalo, 03 de marzo 2015.

Se aprueba el empastado de los tres ejemplares más el Cd correspondiente al trabajo de grado con el tema:

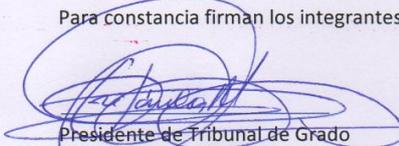
“Aplicación de la mediación laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público”

Correspondiente al estudiante:

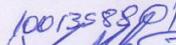
Nombre: Jarrín Farinango Marcela Patricia

C.C: 172198113-0

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:

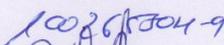

Presidente de Tribunal de Grado

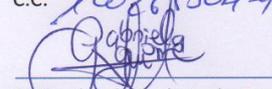
Nombre: Dávila Maldonado, José Iván, Dr.

C.C: 

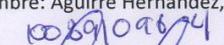

Tutor del trabajo de Grado

Nombre: Espín Garzón, Christian Guillermo, Abg.

C.C: 

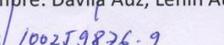

Evaluador del trabajo de Grado

Nombre: Aguirre Hernández, Gabriela Patricia, Abg.

C.C: 


Evaluador del trabajo de Grado

Nombre: Dávila Aúz, Lenin Augusto, Abg.

C.C: 

NOTA: Adjunto al presente se remite Manual práctico empastado.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto principalmente a Dios por haberme dado la fuerza necesaria, que me ha ayudado a llegar a este momento tan importante de mi formación profesional, lo dedico a mis queridos padres Marcelo y Patricia quienes con el sacrificio de toda una vida, con su amor, paciencia y cariño incondicionales, supieron guiar mis pasos educándome con su ejemplo de honestidad, prudencia y rectitud, que no sólo me han permitido alcanzar una meta, sino que han logrado motivar cada vez más mi espíritu de dedicación y deseo de superación. A mis queridos hermanos Darwin, Elizabeth, Jefferson, Juan Diego, Katty, Camila y mi sobrina Shannita, a quienes amo infinitamente. Gracias por todo su apoyo y paciencia.

AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de Derecho de mi prestigiosa Universidad de Otavalo, por haberme permitido avanzar integralmente en el conocimiento de la ciencia del Derecho enriqueciendo mi formación con valores éticos y morales.

Debo expresar un especial agradecimiento y mi más sincero sentimiento de alta consideración y estima a mi asesor Dr. Christian Espín, por orientarme acertadamente en la elaboración del presente trabajo de grado.

A mi querido novio, amigo, compañero Alex Giovanni, quien ha estado a mi lado motivándome, por creer en mí y por el cariño y apoyo brindado en los momentos más difíciles de mi vida.

Agradezco a mi amiga Jessenia Hidalgo, por su apoyo moral, en todo momento.

Con sinceridad, muchas gracias....

© DERECHOS DE AUTOR

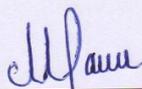
Yo, Marcela Patricia Jarrín Farinango, portadora de la cédula de ciudadanía N° 172198113-0, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Por medio del presente documento certifico que he leído lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual por el Reglamento y por la normativa Institucional vigente de la Universidad de Otavalo y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en los mismos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Otavalo para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

A mis queridos hermanos Darwin, Elizabeth, Jefferson, Juan Diego, Katy, Camila y mi sobrina Shannita, a quienes amo infinitamente. Gracias por todo su apoyo y paciencia.

Firma:



Jarrín Farinango Marcela Patricia

172198113-0

Fecha: 26 de febrero del 2015

ÍNDICE GENERAL

Contenidos	Pág.
PORTADA	
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
DERECHOS DE AUTOR.....	iii
INDICE.....	iv
RESUMEN EJECUTIVO.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVOS.....	4
HIPOTESIS O IDEAS A DEFENDER.....	5
CAPÍTULO I: MARCO TEORICO	6
1.1.- ORIGEN DE LA MEDIACIÓN EN EL ECUADOR.....	6
1.2.- MÉTODOS ALTERNATIVOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	8
1.3.- GENERALIDADES DE LA MEDIACIÓN.....	11
1.4.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA MEDIACIÓN.....	13
1.5.- FIN Y EFECTOS DE LA MEDIACIÓN.....	17
1.6.- CAUSAS SUCEPTIBLES DE MEDIACIÓN.....	21
1.7.- MEDIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO LEGAL ECUATORIANO.....	25

1.8.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	33
1.9.-CONCEPTO SINDICATO.....	35
CAPITULO II: DIAGNÓSTICO	36
2.1.- ANTECEDENTES.....	36
2.2.- OBJETIVOS DIAGNÓSTICOS.....	36
2.3.- VARIABLES DIAGNÓSTICAS.....	37
2.4.- INDICADORES.....	38
2.5.- MATRIZ DE RELACIÓN.....	41
2.6.- MECÁNICA OPERATIVA.....	44
2.6.1.-IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O UNIVERSO.....	44
2.6.2.-IDENTIFICACIÓN DE LA MUESTRA.....	44
2.6.3.-INFORMACIÓN PRIMARIA.....	46
2.6.4.-INFORMACIÓN SECUNDARIA.....	46
2.7.- PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	47
2.8.- ANÁLISIS GLOBAL.....	59
2.8.1.- DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA DIAGNÓSTICO.....	60
2.9.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	60
CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	62
3.1.-TEMA: MEDIACIÓN LABORAL, COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL CANTÓN IBARRA, SECTOR PÚBLICO.....	62
3.2.- MACROLOCALIZACIÓN.....	62
3.3.- MICROLOCALIZACIÓN.....	63
3.4.- OBJETIVOS.....	64

3.5 PROPUESTA OPERATIVA.....	65
i.- ANTECEDENTES.....	67
ii- JUSTIFICACIÓN.....	68
iii.-OBJETIVO.....	68
iv.-FUNDAMENTACIÓN.....	68
v.-PRODUCTOS ESPERADOS.....	69
vi.- RECURSOS.....	91
vii.-PRESUPUESTO.....	92
3.6.-NORMATIVA LEGAL.....	93
3.7.-PROPUESTA LEGAL.....	93
3.8.-PROPUESTA A LA LEY DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.....	94
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	95
4.1.-ANÁLISIS CASO PRÁCTICO.....	97
4.2.-CONFLICTO GENERADO.....	97
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE IMPACTOS	102
5.1.-IMPACTO SOCIAL.....	103
5.2.-IMPACTO JURÍDICO.....	104
5.3.- IMPACTO EDUCATIVO.....	105
5.4.-IMPACTO GLOBAL.....	106
CONCLUSIONES.....	108
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFIA.....	110
ANEXOS.....	113

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación, se ha desarrollado en la siguiente secuencia, el Capítulo I, consiste en la redacción del Marco teórico, en el que se contemplan contenidos relevantes; cuyo objetivo es comprender aspectos referentes a la mediación laboral, importancia del procedimiento administrativo en la sociedad.

En el Capítulo II, sobre el Diagnóstico. Para llevar a cabo la investigación, se determinaron variables e indicadores; los que sirvieron como eje primordial para estructurar las preguntas y consecuentemente la aplicación de la técnica encuesta; al ser ejecutada y procesada la información, se pudo identificar que la realidad del Cantón Ibarra, radica en el desconocimiento del procedimiento.

Dentro del Capítulo III, se encuentra la descripción del proceso investigativo desarrollado, se aportó con un manual práctico en el ámbito laboral que va servir a los trabajadores y empleadores de las Instituciones del sector público.

El Capítulo IV, consiste en el desarrollo de los resultados obtenidos, principalmente en lo que se refiere a la propuesta operativa, una vez ejecutada. La consecuencia de dicha actividad, fue verdaderamente alentadora.

El Capítulo V, concerniente a los impactos producto del desarrollo del proyecto. De manera general, se puede mencionar, que los impactos social, jurídico y educativo, arrojaron un resultado positivo.

Palabras Claves: MEDIACIÓN LABORAL; CONFLICTOS COLECTIVOS; IBARRA; SECTOR PÚBLICO.

EXECUTIVE SUMMARY

The research work has been developed in the following sequence, Chapter I, consists in writing the theoretical framework in which relevant content are contemplated; which aims to understand aspects related to job mediation, importance of administrative procedure in society.

In Chapter II, on the Diagnosis. To conduct research, variables and indicators were determined; which served as the linchpin to structure the questions and consequently the implementation of the survey technique; to be executed and processed information could be identified that the reality of Canton Ibarra, lies in the ignorance of the procedure.

In Chapter III, is the description of the research process developed, was provided with a practical handbook in the workplace that will serve workers and employers of the institutions of the public sector.

Chapter IV is the development of the results, particularly as regards the operative proposal, once executed. The result of this activity, was truly encouraging.

Chapter V, concerning the product development project impacts. In general, it can be mentioned that the social, legal and educational impacts yielded a positive result.

Keywords: LABOR MEDIATION; COLLECTIVE CONFLICTS; IBARRA; PUBLIC SECTOR.

INTRODUCCIÓN

Entre los métodos alternativos de solución de conflictos se encuentra la mediación laboral, consagrada en el artículo 190 de la Carta Fundamental y cuyos presupuestos de procedibilidad se encuentran establecidos en la Ley de Mediación y Arbitraje y Código del Trabajo.

El tema de la presente investigación, es la aplicación de la Mediación Laboral como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el sector público, cantón Ibarra, e realiza con el fin de ilustrar aspectos relevantes en la materia, difundir el procedimiento que impulsan los Centros de Mediación, acreditados por el Consejo de la Judicatura, con una técnica que impulsa la celeridad, imparcialidad y eficacia, y que sirve de amparo a los derechos establecidos en la Ley.

De la misma manera se busca difundir la mediación y verificar si la normativa en lo administrativo permite la solución efectiva del conflicto, y así dar cumplimiento al precepto constitucional que le atribuye el deber de convertirse en un procedimiento alternativo, sujeto a la ley que por su naturaleza se puede transigir.

A partir de la efectividad y de la esencia en la solución, el objetivo fundamental de este trabajo de investigación se concentra en el desarrollo de determinados lineamientos que ayuden a atenuar el problema identificado, con la actuación de un tercero imparcial, en donde intervenga la voluntad de las partes con la exposición de motivos lógicos, que una vez efectivizados o acordados se sienten en un acta de mediación para su ejecución.

Además, en este trabajo se desarrollan criterios y conceptos básicos que orientan a determinar la procedencia de los métodos alternativos y sus procedimientos.

Los derechos que poseen los trabajadores, manifestados en la Constitución y enmarcados dentro del buen vivir, cambian la concepción de trabajo y lo convierten en un derecho y deber social. Garantizan el pleno goce de dichos derechos. Promover el buen vivir es recuperar la dignidad de trabajadores y empleadores.

El presente plan se elabora tomando en consideración que nuestro Estado es Constitucional de Derechos y Justicia, cuyo deber primordial es promover una cultura de paz, conforme lo dispone el numeral 8 del Art. 3 de la Constitución de la República, comprendiéndose dentro de esta cultura los métodos alternativos de solución de conflictos. “Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”.

Con el fin de proporcionar una alternativa de solución a los conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público, surge el presente proyecto de investigación en razón de que existe una alternativa fácil y sencilla de solución conocida como mediación laboral, promover su aplicación es uno de los principales objetivos, dar a conocer el procedimiento, sus ventajas y desventajas, mostrar su importancia y agilidad con un caso práctico.

El motivar a los empleadores y trabajadores de las Instituciones Públicas a conocer este método e incentivar a concurrir a los Centros de Mediación Laboral acreditados, para que se realicen las diligencias que tienen por objeto el mediar o buscar soluciones legales al conflicto es uno de los factores importantes.

La presente investigación se justifica en razón de que pese a contemplarse en toda nuestra historia republicana la existencia de la Mediación Laboral, que constituye, una de las bases que incentiva nuestro gobierno, los esfuerzos han sido insustanciales ya que existe desconocimiento de la materia en los organismos de Estado.

Este método de solución alternativa si bien está a cargo de la autoridad antes referida, tiene el carácter de extrajudicial, pero de conformidad al inciso 1º del Art. 76 de la Constitución de la República, es obligación de toda autoridad administrativa velar por las normas del debido proceso puesto que están en discusión los derechos de los trabajadores.

En materia de medios alternativos de resolución de conflictos debe primar, en todo momento, la imparcialidad de la autoridad, no rigiendo en este sentido el numeral 3º del Art. 326 de la Constitución de la República y el Art. 7 del Código del Trabajo, atendido que en esta materia no rige el principio “pro operario”. “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

En efecto, sería un contrasentido que se aplicara esas disposiciones cuando la propia autoridad está interviniendo para que las partes lleguen a un acuerdo, sin perjuicio que éste vele porque no se desconozcan los derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores, pero se debe poner énfasis en el numeral 10 del Art. 326 de la Constitución de la República, ya que es obligación de la autoridad: “adoptar el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Diseñar un manual práctico sobre Aplicación de la mediación laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público, a través de la investigación doctrinaria y legal.

Objetivos específicos:

- a) Fundamentar teóricamente la aplicación de la Mediación Laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo.
- b) Realizar un diagnóstico mediante encuestas, entrevistas, para determinar el conocimiento existente sobre la materia, referente a los conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra.
- c) Revisar un caso práctico de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales, y dar a conocer las características más relevantes.
- d) Realizar un análisis de los principales impactos esperados, con el desarrollo del presente trabajo de investigación.

HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER

Hipótesis:

- a) La mediación laboral como método Alternativo, puede dar solución a los conflictos colectivos de trabajo.

- b) La Mediación Laboral es una alternativa eficaz para conseguir el resarcimiento de los derechos vulnerados.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

DESARROLLO, DEFINICIÓN Y FUNCIONES DE LA MEDIACIÓN

1.1. ORIGEN DE LA MEDIACIÓN EN EL ECUADOR

Como método alternativo de solución de controversias se conoce a la mediación, que tiene antecedentes notorios en nuestra legislación.

“Encontramos antecedentes de la conciliación y mediación en los siguientes cuerpos legales: Ley de Enjuiciamiento Civil de 1931, Ley de Arbitraje Comercial 1963, Código del Trabajo de 1991, (que contempla a la Mediación Laboral), Constitución Política de 1996, inciso 3ro del Art. 118”.

Antes de la expedición de la Ley de Arbitraje y Mediación en 1997, se mantenía implícita la convicción de que los medios alternativos de solución para la solución no procesal de conflictos tenían un carácter más bien marginal ante la concepción de que el proceso judicial era la única puerta de salida.

El Estado Ecuatoriano mediante la codificación efectuada en 1998 en la Constitución Política de la República, en el Artículo 191 Inciso tercero, consagra definitivamente la utilización de los métodos alternativos de solución de controversias.

La Mediación está integrada al ordenamiento jurídico de nuestro país y regulado en su ejercicio a través de distintas figuras legales, tales como: la transacción contemplada en los Arts. 2348 y 2362 del Código Civil, la Mediación obligatoria contemplada en el Art. 470 del Código del Trabajo, aquella señalada por el artículo 294 del Código de la Niñez y la Adolescencia que determina que la Mediación procederá en todas las materias transigibles siempre que no vulneren derechos irrenunciables de la Niñez y la Adolescencia, o la establecida en el Art. 374, de la Ley de

*Propiedad Intelectual, la contemplada en el art. 124 de la Ley de Mercado de Valores, la establecida en el art. 10 de la Ley de Hidrocarburos, etc.*¹

Se observa la trascendencia histórica de este procedimiento, que con el paso del tiempo se conoce que se puede aplicar en todas las áreas y materias, enfocándonos al campo laboral, podemos observar que en la actualidad la mediación, se aplica en la etapa prejudicial para evitar la iniciación de un juicio, mediante el arreglo extrajudicial entre las partes, con el pasar del tiempo su aplicabilidad no ha cambiado, en la actualidad los organismos de estado exigen el uso del medio, indicando que es ineludible el acudir a una instancia administrativa, a través de la cual se ahorra tiempo y dinero, y se puede recibir una orientación guiada al reconocimiento de las obligaciones y deberes del empleador con el trabajador, y así de manera recíproca.

En la actualidad, se reconoce a los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos en el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador siendo este su *texto*;

“Art. 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 condiciones establecidas en la ley”.*²

Conforme lo expresa nuestra carta Magna, la mediación hace referencia al acto de mediar, de intervenir en un conflicto con el objetivo de solucionar un enfrentamiento o disputa entre dos partes. La mediación puede darse de modo informal, vida cotidiana así como también en grandes esferas de debate.

La solución de conflictos, a través de la mediación, es un derecho y constituye una garantía constitucional, la cual todas las Instituciones Estatales, deben

¹ Dirección Nacional del Centro de Mediación, Procuraduría General del Estado, (2007). *“Manual Operativo del Centro de Mediación de la Procuraduría General del Estado”* Quito- Ecuador: ARTOS. pág. 4,5.

² Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

acogerla, basados en el principio de celeridad, no podemos ser indiferentes a la realidad existente, en nuestro país los procesos judiciales requieren de tiempo y dinero, por lo que la mejor solución a esto es este método alternativo de solución de controversias.

1.2. MÉTODOS ALTERNATIVOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1.2.1. No Adversarial o Autocompositiva: “Las partes actúan juntas y cooperativamente; las partes mantienen el control del procedimiento y acuerdan la propia decisión; todas las partes se benefician con la solución que juntas han creado”.³

La solución depende de las partes, el tercero imparcial tiene que analizar los puntos favorables y aprobar, existe mediación que no aplica ningún tipo de coerción.

a. Negociación.- “Se encuentra presente en el convivir diario, expresamente en las relaciones interpersonales, como aquellas de carácter comercial. Entonces se conoce como negociación, al método de solución de conflictos extrajudicial auto compositivo, informal, a través del cual las partes logran un acuerdo, sin la intervención de un tercero, siendo el objetivo alcanzar beneficio mutuo”.⁴

Se requiere la conformación de propuestas que no contrapongan interés y objeto de la negociación, debiendo efectuarse de forma bilateral, dinámica, rápida; estableciendo un acuerdo legítimo.

b. Conciliación.- “Refiere a un acuerdo de las partes interferido por un tercero, el cual emite opiniones para solucionar el conflicto, este se realiza de forma interna al sistema judicial por lo cual el papel de conciliador lo realiza el juez”.⁵

³ Highton, E. (1996). “*Mediación Para Resolver Conflictos*”. Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 95,96.

⁴ Highton, E. (1996). “*Mediación Para Resolver Conflictos*”. Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 119

⁵ Highton, E. (1996). “*Mediación Para Resolver Conflictos*”. Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 120

Como observamos dentro de la teoría emitida por el Jurista Highton, la conciliación aplica dentro de la instancia judicial en la cual se debe dar solución al conflicto generado entre las partes, actuando como conciliador el Juez.

c. Mediación.- Este método dirige su función a establecer canales de comunicación entre las partes integrantes del conflicto que requieren de una solución sin litigio.

“Procedimiento alternativo, voluntario, confidencial para la solución de controversias de carácter transigible, entre personas naturales o jurídicas, con intervención de un tercero neutral, llamado mediador”.⁶

“El procedimiento de la mediación ha sido impuesto como paso previo a la promoción de la Litis para proporcionarle a las partes un espacio en donde puedan, en forma rápida y sencilla, resolver sus conflictos antes de la instancia judicial”.⁷

La mediación, es el nuevo camino a la solución del conflicto, operando de manera práctica efectiva y con resultados probados que han ayudado a mejorar las relaciones entre las partes, con la ayuda de un tercero neutral que se involucra en el conflicto con el fin de conocer el problema, y dar posibles soluciones al mismo, con datos estadísticos se ha podido observar que este método ha sido de vital importancia dentro del campo del derecho.

1.2.2 Acta de Mediación.-El Jurista Highton en su obra Mediación para resolver Conflictos, manifiesta lo siguiente:

“Si dentro de un proceso de mediación se ha llegado a un acuerdo que permita resolver el conflicto o al menos parte de este acuerdo que será siempre razonable y lícito se deberá recoger en un Acta de Mediación; este acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecuta del mismo modo que las sentencias de última instancia, debe contener al

⁶ Suárez, G. (2002). “Curso de Conciliación”. Bogotá – Colombia. Ediciones Doctrina y Ley LTDA. Pág. 18

⁷ Rufino, M. (2004). “Mediación y Conciliación según la Jurisprudencia”, (CNCIV., sala H, 21/4/97-FEMESA c. Sucesores de Rubén Castro Aniles). ED, 173, pag. 71). Buenos Aires- Argentina.- AD-HOC. pag. 25.

*menos una relación de los hechos que generaron el conflicto es decir un antecedente, es importante que consten las firmas de las partes”.*⁸

El Acta de Mediación es un documento donde se plasma el acuerdo al que voluntariamente llegaron las partes y que generó obligaciones, no tiene validez si no es firmado y autenticado por el Mediador. Se puede firmar el Acta de Mediación total, parcial; y, acta de imposibilidad de acuerdo.

Para clarificar esto se señala como referencia el artículo 47 de la Codificación de la Ley de Mediación y Arbitraje.

“El acta de mediación en la que conste el acuerdo, tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, y se ejecutara del mismo modo que las sentencias de última instancia; siguiendo la vía de apremio, salvo las que se originaren con posterioridad a la suscripción del acta de mediación”.⁹

La suscripción por parte de las partes de este instrumento, es de vital importancia, ya que el mismo nos va garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos a los que se llegue en la mediación, una vez constantes todos los puntos acordados, lo que sigue es su ejecución inmediata, por ser el acta de mediación un documento con efectos de sentencia ejecutoriada, es necesario exigir su cumplimiento.

1.2.2 Adversarial o Heterocompositiva:“La solución depende de un tercero, porque a través de la intervención de este se crea un clima que permite romper las posturas rígidas con las que llegan las partes a la audiencia, para lo cual debe crear una nueva comprensión del problema, dando una visión positiva del mismo, su objetivo único es lograr un acuerdo amistoso, y de mutuo beneficio con plenos efectos jurídicos”.¹⁰

Este método en la mediación es característico porque la intervención del tercero imparcial es fundamental para el beneficio de las partes, cuando existen

⁸ Highton, E. (1996). *“Mediación Para Resolver Conflictos”*. Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 119

⁹ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

¹⁰ Morocho, J. (2004). *“La Mediación y la Conciliación en la Legislación Civil Ecuatoriana”*. Riobamba – Ecuador. EDIPCENTRO. pág.71,72

discordancias fuertes, rígidas que no pueden romperse fácilmente, el tercero neutral será quien de alternativas de solución.

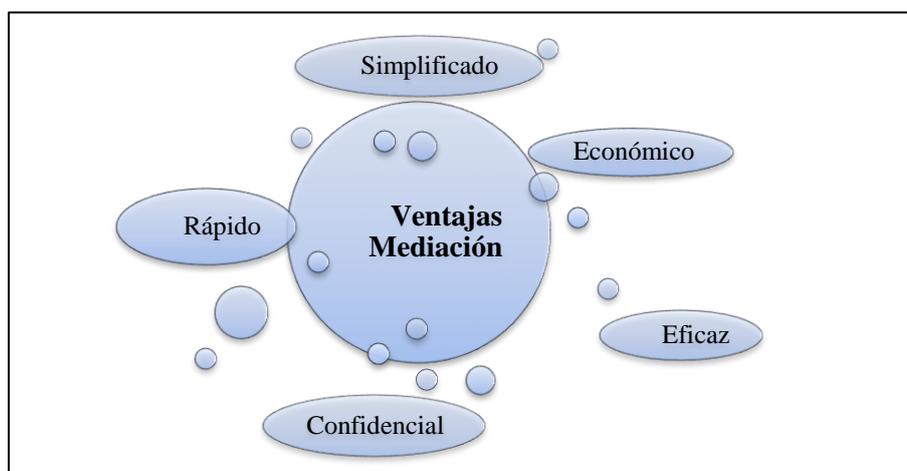
a. Arbitraje

El Arbitraje es un método de solución de conflictos tradicional y de carácter adversarial pues si bien en forma más rápida y menos formal que a través de un juicio- es un tercero neutral quien decide la cuestión planteada, siendo su decisión- en principio- obligatorio. En consecuencia, las partes se convierten en contendientes a efectos de lograr un laudo favorable a su posición.¹¹

El presente es un mecanismo para la solución de conflictos presentes o futuros, entre personas jurídicas o naturales, con intervención de un tercero llamado árbitro, quien dicta un laudo en equidad o derecho, con efecto de cosa juzgada.

1.3. GENERALIDADES DE LA MEDIACIÓN

1.3.1. Ventajas de la Mediación



La mediación tiene distintas ventajas ya que es un proceso simplificado, rápido económico, eficaz y confidencial el cual atiende una etapa central llamada audiencia, que es de carácter oral, permitiéndose la inmediatez, a través de la intervención del mediador y la participación de las partes.

¹¹Highton, E. (1996). "Mediación Para Resolver Conflictos". Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 120-121.

La mediación es un proceso formal, al tener normativa, pero el proceso es flexible, lo cual permite la reducción del tiempo para obtener una solución al problema, a diferencia del sistema judicial en la cual los plazos no pueden reducirse por las formalidades específicas de cada procedimiento.

La simplicidad del proceso hace posible la vinculación de las partes a este, al desarrollarse la audiencia en un lenguaje sencillo, oral, asistido, añadiéndole valor al incrementar la confianza para el establecimiento del acuerdo efectivo.

Otra de las ventajas es la confidencialidad la cual según la Jurista Elena Highton, manifiesta que:

“La regla de la confidencialidad, permitirá a cada parte involucrada en un proceso de mediación, negarse a revelar o impedir que cualquier otra de las personas intervinientes revele información obtenida durante el procedimiento.

La confidencialidad tiene varios aspectos y direcciones e implica que:

1.- Respecto de quienes intervienen en la mediación:

-El mediador no hará saber a la contraria lo que una parte le confié en una sesión privada, salvo autorización.

2.- Respecto de terceros ajenos a la mediación:

-El mediador no divulgará el contenido de la mediación fuera de las sesiones con las partes;

-El mediador no saldrá de testigo en favor o en contra de ninguna de las partes;

*-Las partes se comprometen recíprocamente a respetar el deber de confidencialidad”.*¹²

¹² Highton, E. (1996). “Mediación Para Resolver Conflictos”. Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 284,285

Es obligación de las partes involucradas, el mantener este principio, para que no afecte a los interés recíprocos que existan, aquí se genera la confianza con el mediador.

1.4. Principios Generales de la mediación

La mediación se desenvuelve en base a principios, unos propios del procedimiento del sistema judicial y otros inherentes a los medios alternativos de solución de conflictos.

Voluntariedad.-El Doctor Fernando León, en su obra; “La Mediación Teoría y Práctica, manifiesta que:

*“Las partes son llamadas a decidir si se someten al procedimiento y además hasta cuando lo van a utilizar. Es decir, los intervinientes manejan este procedimiento libremente facilitados por un tercero neutral hasta que se sientan cómodos, pudiendo dejar de usarlo en el momento que lo dispusieran. Este principio es fundamental, pues el marca el inicio de una cultura de comunicación basada no en la coacción si no en el convencimiento social de utilidad de este procedimiento”.*¹³

La mediación es una alternativa de solución de conflictos, lo cual implica que las partes han de optar por la vía extrajudicial o judicial; este principio que a partir de la voluntad de las partes acogen un acuerdo, el cual al ser aceptado (por su sola firma) se convertirá en obligatorio para estas, debiendo cumplirlo.

Como conclusión observamos que la voluntad se encuentra presente en:

- Realizar petición para someter su conflicto a la vía extrajudicial.
- No se realiza una citación, sino una invitación a la otra parte.
- Realizar propuestas que faciliten la solución de la controversia.
- Decisión de continuar de inicio a fin en el proceso extrajudicial.
- Llegar a un acuerdo y aceptarlo (acuerdo no impuesto).

¹³ León, F. (2007). “La Mediación Teoría y Práctica”. Cuenca – Ecuador. CARPOL. pág. 22.

Se limita a la voluntad de las partes, posteriormente con la aceptación del acuerdo, este se instituye de carácter obligatorio para las partes, y de no ser cumplido deberá ser enviado para ejecución.

Es importante mencionar los principios Constitucionales, los cuales dentro del proceso de Mediación, es necesario aplicarlos, para ello me permito señalar varios de los mismos, para mejor entendimiento de la materia:

a. Igualdad.- Conforme manifiesta la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 2 del artículo 11, quienes intervienen en la mediación son: “todas las personas iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.¹⁴

Esto indica que no siendo una ventaja o desventaja las condiciones económicas, étnicas, género entre otras, es decir todos son valorados como iguales; punto positivo pues no será la superioridad, poder, alto nivel económico, quienes mermen o vicien la veracidad del acuerdo. Es entonces aquí cuando los actos que realice el mediador deberán encaminar a equilibrar esta situación y lograr igualdad entre las partes.

b. Confidencialidad.- Permite que se genere un ambiente de confianza entre las partes y el mediador, en la medida que aquello efectuado en el transcurso del proceso debe mantenerse en reserva, no obstante las partes pueden renunciar a esta confidencialidad.

Conforme lo manifiesta el Doctor Fernando León, en su magistral obra “*La Mediación Teoría y Práctica*” la confidencialidad opera para;

- *Contraparte.- lo que se ha efectuado en sesión privada no puede ser revelado, a menos que se cuente con autorización expresa para poder hacerlo, todo lo dicho no puede ser aportado como prueba para la contraparte.*

¹⁴Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

- *Terceros.- el mediador no podrá revelar lo que se dijo a ninguna persona y tampoco ser llamado a declarar en ningún proceso, inhabilitándolo para actuar como testigo.*¹⁵

Principio jurídico, que debe respetarse y quedar dentro de lo moral y ético de las partes, y del mediador, el no revelar el problema a terceras personas, para que no cause ningún daño a los involucrados.

- c. La Neutralidad Imparcialidad.-** El Doctor Fernando León, en su magistral obra *“La Mediación Teoría y Práctica”*, expresa que *“El mediador no debe y no puede inclinarse a favor de ninguna de las personas que intervengan en la mediación aunque en un momento determinado, sobre todo en casos difíciles de lograrse acuerdo, podría eventualmente sugerir o recomendar propuestas de arreglo o soluciones intermedias que puedan ser aceptadas o rechazadas por las partes, lo que no debe entenderse como favoritismo para alguna de las partes”*.¹⁶

Al ser conducido el proceso por un mediador, este debe ser imparcial esto se entenderá no tener ideas preconcebidas, interés, parentesco o relación con las contrapartes ya que parcializaría su actuar; debiendo en dicho caso excusarse.

El mediador no actuará en perjuicio de las partes, sino en igualdad plena de oportunidades, sin dar un beneficio mayor a la otra parte sin que le corresponda por derecho.

- d. Legalidad.-** Tal y como se lo determina en el artículo 45 de la Ley de Mediación y Arbitraje, para no contravenir a los derechos de los mediados y de terceros manifiesta lo siguiente: *“En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador”*.¹⁷

¹⁵ León, F. (2007). *“La Mediación Teoría y Práctica”*. Cuenca – Ecuador. CARPOL. pág. 22.

¹⁶ León, F. (2007). *“La Mediación Teoría y Práctica”*. Cuenca – Ecuador. CARPOL. pág. 23

¹⁷ Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

El proceso y acuerdo debe ser realizado acorde lo dispuesto en la ley, esto refiere; sujetarse a reglas del procedimiento, así como condiciones para determinación de su legalidad; de ello cada acuerdo deberá referir a materia transigible sobre un objeto y causa lícita, además mantener una estructura que posibilite su ejecución,

- e. Simplificación.-** El Dr. León, en su obra mediación y teoría práctica señala que: “Simplificación refiérase a la modificación de la estructura escrita y formal del procedimiento judicial, eliminando su complejidad”. Todo esto es posible gracias a la audiencia oral que simplifica los procedimientos, en aplicación de la inmediatez en su máximo manifiesto haciendo posible su agilidad.
- f. Uniformidad.-** el Jurista León, expresa que: “El proceso conforma un todo desde su inicio con la solicitud de mediación hasta su fin con el acuerdo y su seguimiento”. La audiencia puede postergarse pero se la reanuda, sin afectar derechos y plazos del proceso.
- g. Eficacia.-** El Dr. Guillermo Cabanellas, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, manifiesta el concepto de Eficacia: Virtud, Actividad. Efecto o consecuencia. Poder, influencia, fuerza. Validez. Resultado adecuado; éxito de un procedimiento, sistema, medio o recurso.¹⁸ Uso óptimo de los recursos, en el proceso de mediación este principio hace alusión a la tutela de los derechos, mediante actos del mediador, dirigidos a la correcta administración del proceso, para dar una solución rápida, satisfactoria, funcional, oportuna, legal, a través del acta.
- h. Inmediatez.-** El Doctor Carlos Tandazo Román, en su obra “Practica Laboral”; manifiesta que la inmediatez, tiene como objeto: “solucionar el conflicto suscitado, es un acto protocolar o simbólico con objetivos claros, precisos, tendientes a lograr la finalización del conflicto, o por lo menos

¹⁸ Cabanellas, G.(2006). “Diccionario de Ciencias Jurídicas”. Buenos Aires- Argentina. HELIASTA. pág. 350

conseguir un acortamiento sustancial”.¹⁹ Se halla en su máximo exponente, al ser parte medular del proceso la audiencia, además su continua interacción entre el mediador y las partes.

- i. **Celeridad.**- Es una garantía constitucional que tiene que ver con el hecho de ser alternativo al judicial, al no estar saturado, además de su procedimiento simplificado privilegiado, permitiendo su rapidez.
- j. **Economía procesal.**- Es importante resaltar este principio ya que proporciona agilidad, la obra *Práctica Laboral* del Dr. Carlos Tandazo, expresa que: “se refiere a la reducción de recursos administrativos, económicos, socio afectivos, trámites innecesarios”.²⁰

1.5.- Fin y efectos de la Mediación

a. Fin de la mediación:

La mediación parte de la premisa de solución de conflictos a base de respeto y confianza, logrando equiparar los poderes para tomar en cuenta los intereses reales de las partes, y así el acuerdo sea definitivo y en procuración de eficacia jurídica procesal.

“Finalidad de la mediación:

- Establecer canales de comunicación entre las partes.
- Restablecimiento de las relaciones entre las partes.
- Crear un ambiente de confianza entre las partes.
- Formular un acuerdo en el cual ambas partes ganen.

¹⁹ Tandazo, C. (2009). *“Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral”*. Quito-Ecuador. Imprenta SANTIAGO. pág. 57.

²⁰ Tandazo, C. (2009). *“Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral”*. Quito-Ecuador. Imprenta SANTIAGO. pág. 57.

- Economía de tiempo y gastos en relación al proceso judicial.”²¹

Como se evidencia el principal fin es otorgar un espacio de diálogo directo y participativo entre dos o más personas que tienen un problema, para que conversen sobre el origen del conflicto y las consecuencias que se han derivado del mismo. Los interesados concurren a la realización de una o más sesiones, acompañados por un tercero que facilita el diálogo, donde buscan vías de resolución del conflicto, ahorrando tiempo y dinero.

b. Efectos de la mediación – Acta de mediación

Los efectos de la mediación nacen con la firma del acta, refiriendo al acuerdo total, parcial, obtenido en audiencia. Acuerdo que ha de partir de la voluntad de las partes y recaer sobre materia transigible, debiendo el mediador elaborar el acta acorde a como lo manifiesta el artículo 47 de la Ley de Mediación y Arbitraje:

“El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial o en su defecto la imposibilidad de lograrlo.

En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador.

*Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en este son auténticas”.*²²

En el caso de no comparecencia de una de las partes, el mediador, sienta una razón, como constancia de no asistencia de una de las partes, pudiendo a petición de las partes fijar nuevo día hora para la ejecución de la audiencia.

Es entonces que los efectos del acta de mediación, se producen en base al acuerdo obligatorio y la firma tanto del mediador y las partes, por lo cual adquirirá

²¹ Highton, E. (1996). *“Mediación Para Resolver Conflictos”*. Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 196,197.

²² Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

fuerza de cosa juzgada y sentencia ejecutoriada, sin necesidad de recurrir a los casos listados en el artículo 296 del Código de Procedimiento Civil:

La sentencia ejecutoria:

1. Por no haberse recurrido de allá adentro del término legal.
2. Por haberse desistido del recurso interpuesto.
3. Por haberse declarado desierto el Recurso.
4. Por haberse declarado abandonada la Instancia o el Recurso; y,
5. Por haberse decidido la causa en última instancia.²³

El referido acuerdo ha de ser cumplido, de lo contrario, la parte interesada puede solicitar ante un juez que se haga cumplir el acuerdo, tal y como sucede en las sentencias de última instancia.

Por otra parte este acuerdo como consecuencia de su ejecutoriedad, produce o adquiere efecto de cosa juzgada, quede acuerdo al diccionario Jurídico de Cabanellas manifiesta lo siguiente:

*“La autoridad y eficacia que adquieren la sentencia judicial que pone fin a un litigio y que no es susceptible de impugnación, por no darse contra ella ningún recurso o por no haber sido impugnada a tiempo, lo que la convierte en firme. Es característico en la cosa juzgada que sea inmutable e irreversible en otro procedimiento judicial posterior. Se dice que la cosa juzgada es formal cuando produce sus consecuencias en relación con el proceso en que ha sido emitida, pero que no impide su revisión en otro distinto, como sucede en los procedimientos ejecutivos y en otros juicios sumarios, como los de alimentos y de los interdictos, puesto que el debate puede ser reabierto en un juicio ordinario y que es substancial cuando sus efectos se producen tanto en el proceso en que ha sido emitido, cuanto en cualquier otro posterior”.*²⁴

²³ Ecuador. Registró Oficial-S 58, 12 de Julio 2005, Código de Procedimiento Civil.

²⁴ Cabanellas, G. (2006). *“Diccionario de Ciencias Jurídicas”*. Buenos Aires- Argentina. HELIASTA. pág. 235

En la cosa juzgada han de converger la identidad subjetiva y otra objetiva, la primera, sobre las mismas partes procesales, ya que solo causa dicho efecto entre las partes y la segunda que el juicio se haya realizado sobre la misma cosa, cantidad o hecho, fundado en los mismos hechos o derechos, así dentro de la cosa juzgada encontramos los siguientes efectos:

Cosa juzgada formal.- “Es la imposibilidad jurídica de acceder a recursos ante determinado resultado procesal; la cosa juzgada formal no resuelve el fondo del proceso, el objeto mismo de la litis sino únicamente las excepciones dilatorias, aquellas excepciones que extinguen en todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda. Nada impide que subsanadas dichas excepciones pueda tratarse nuevamente la causa de fondo de la litis en un nuevo proceso”.²⁵

Cosa juzgada material.- “Cosa juzgada material es la inatacabilidad indirecta o mediata de un resultado procesal, el cierre de toda posibilidad de que se emita, por la vía de apertura de un nuevo proceso, ninguna decisión que se oponga o contradiga a la que goza de esta clase de autoridad.”²⁶

Ello significa que una vez que coexistan tanto el sujeto, objeto y causa, habrá cosa juzgada, ello mediante una pronunciación en sentencia, la cual ha de ser acatada por las partes con carácter obligatorio, no permitiendo que estas posteriormente lo vuelvan a plantear sobre las mismas pretensiones identidad subjetiva y objetiva, causará efecto sobre el juez impidiendo que se resuelva nuevamente, ello hace efectiva la seguridad, ya que, si fuese posible el planteamiento de una demanda sobre el mismo hecho, sería afectado tanto las partes, como quien la administran, dejando sin garantías de protección y declaración de los derechos para quienes lo reclaman además de restar eficacia a la sentencia. Es el caso que si se plantea una demanda sobre cosa juzgada esta se ha de tener que oponer como excepción al tiempo de contestar la demanda.

²⁵ (Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, Expediente No. 506, Primera Sala, R.O. 2, 13-VIII-96).

²⁶ (Expediente No. 435-99, Primera Sala, R.O. 274, 10-IX-99)

Sobre estas sentencia no hay reformas posteriores a su pronunciación únicamente se podrá aclarar o corregir errores de cálculo, sobre ella únicamente habrá los recursos que la ley permite ello si los plazos para su petición no han precluido, en relación a la transacción solo admite la acción de nulidad o de rescisión con arreglo a la ley.

1.6.-CAUSAS SUSCEPTIBLES DE MEDIACIÓN

Las causas susceptibles de mediación son aquellas cuya materia constituye carácter transigible, esto es que verse sobre derechos que pueden ser renunciados por las partes, observando que el interés individual, no contravenga el de terceros, y no se halle prohibida su renuncia.

Estos derechos que pueden ser renunciados, nos dirigen a la transacción, al ser la figura jurídica determinada en el Código Civil, artículo 2348 del Código Civil: “es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”²⁷; el Jurista Guillermo Cabanellas manifiesta que: “la Transacción es un acto Jurídico bilateral, por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas, es, pues, una de las formas de extinción de las obligaciones. Las cláusulas en una transacción son indivisibles”.²⁸

Se entiende que es entonces que se lo determina como contrato pero constituye un negocio jurídico, en la que uno obliga para con otra, al ser una declaración de la voluntad, refiere al cumplimiento de formalidades específicas para su efectividad, negocio jurídico en virtud que preconiza la extinción de un litigio pendiente y no el nacimiento de obligaciones.

a.- Acorde a la transacción en el Código Civil no son transigibles:

- Derechos personalísimos.
- Los de objeto ilícito.
- Los de causa ilícita.
- Los que no se hallen en el comercio.

²⁷Ecuador. Registro Oficial, Junio 2005, Código Civil Ecuatoriano

²⁸Cabanellas, G. (2006). “Diccionario de Ciencias Jurídicas”. Buenos Aires- Argentina. HELIASTA. pág. 963

- Los que sean imposibles.
- Estado civil de las personas (C.C, art. 2352).
Sobre alimentos futuros de las personas a quienes se debe por Ley (C.C, art. 2353)
- Sobre derechos ajenos o inexistentes (C.C, art. 2355).
- Transacción obtenida por títulos falsificados por dolo y violencia (C.C, art. 2355).
- La transacción celebrada a título nulo. (C.C, art. 2356)
- La transacción si al tiempo de celebrarse estuviere ya terminado el litigio por sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. (C.C, art. 2357)
- La transacción que se presume haberse aceptado por consideración a la persona con quien se transige. (C.C, art. 2358)
- Por error acerca de la identidad del objeto sobre el que se transige, (C.C, art. 2359).²⁹

b.- Procederá sobre;

La mediación puede aplicarse en cualquier tipo de conflicto a excepción en las cuales la ley lo prohíba expresamente tal como se lo expreso en el literal anterior, es así que la mediación procederá a petición o su derivación a centros de mediación.

Procederá en todas las materias, a excepción de aquellas sobre las cuales no se pueda transigir, acorde a lo ya establecido en literal “a” anterior.

a. Aquellas que provengan de contratos del sector público:

Se ha determinado las controversias puedan ser resueltas a través de, medios alternativos de solución de conflictos, en relación a los contratación pública determina únicamente el arbitraje, esto en relación al artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador inciso segundo; “En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la

²⁹Ecuador. Registro Oficial, Junio 2005, Código Civil Ecuatoriano.

Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley”.³⁰

Es entonces que por norma constitucional será únicamente a través del arbitraje. En tanto que se incluye a la mediación para la solución de controversias contractuales en el Art. 104 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública; “Métodos Alternativos de Solución de Controversias.- De existir diferencias entre las partes contratantes no solventadas dentro del proceso de ejecución, podrán utilizar los procesos de mediación y arbitraje en derecho, que lleven a solucionar sus diferencias, de conformidad con la cláusula compromisoria respectiva.”³¹

Para poder someter las controversias que se originen de los contratos entre instituciones públicas y privadas o entre públicas debe existir un convenio o una cláusula en el contrato que establezca que en caso de controversia se someterán a mediación o arbitraje de lo contrario se requiere la aprobación del Procurador General del Estado, para allanarse o comprometer la causa a esta vía.

- c. Propiedad intelectual;** todas aquellas que se hallen en controversia, tengan contenido patrimonial tal como; explotación de los derechos de propiedad intelectual.
- d. Derecho de Familia;** En el Código de la Niñez y la Adolescencia en el artículo 294. Casos en que procede.- La mediación procederá en todas las materias transigibles siempre que no vulneren derechos irrenunciables de la niñez y la adolescencia.³²
- f. Derecho Laboral;** El numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, expresamente determina: “los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”, pero en el derecho laboral también se producen conflictos de empleado/a, obrero/a con el empleador o viceversa, de esta manera se ha de

³⁰Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

³¹Ecuador. Registro Oficial, Agosto 2008, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública.

³²Ecuador. Registro Oficial, Enero 2003, Código de la Niñez y la Adolescencia.

tener la posibilidad de transar, sin que ello signifique la renuncia o detrimento de los derechos del trabajador.

- g. En materia de tránsito.-** Aquellos que únicamente existan pérdidas materiales y no humanas. Las partes interesadas que deseen voluntariamente ejecutar un acuerdo para ser presentada al juez de lo penal y así concluya el proceso, ello según la Ley de Tránsito, Transporte Terrestre y Educación Vial del Ecuador;

Art. 170.- El desistimiento de la parte afectada, el abandono de la acusación particular, o el arreglo judicial o extrajudicial entre los implicados de un accidente de tránsito, no extingue la acción penal, salvo en los delitos en que solo hubiesen daños materiales y/o lesiones que produzcan incapacidad física menor a 90 días.

Art. 171.- Los acuerdos reparatorios a los que hubieren llegado las partes, serán aceptados por el juez en sentencia. Su alcance, no afectará la pérdida de puntos u otras sanciones de carácter administrativo.³³

En caso de que el acuerdo no se cumpliera el afectado podrá escoger entre las opciones de hacer cumplir el acuerdo contenido ya en sentencia ejecutoriada o continuar la acción penal.

a. Será nula toda transacción (Código Civil; Artículos, 2355, 2356, 2357)

- Transacción obtenida por títulos falsificados, y en general, por dolo o violencia.
- Celebrada en consideración a un título nulo, a menos que las partes hayan tratado expresamente sobre la nulidad del título.
- Cuando ya existiere sentencia pasada de autoridad de cosa juzgada y si alguna de las partes no ha tenido conocimiento al tiempo de realizar la transacción y sea sobre materia que ya tiene resolución, sobre la que no se haya resuelto podrá transarse.
- La que contenga cualquier estipulación contra de los derechos irrenunciabilidad e intangibilidad de los trabajadores.³⁴

³³Ecuador. Registro Oficial, Marzo 2011, Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial.

“La Abogada Ximena Bustamante en su obra *El Acta de Mediación* expresa sobre las características que causan la nulidad, cuando:

- No se citó o notificó al Procurador General del Estado.
- El acta de mediación que incurra en los vicios del negocio jurídico, conforme artículo 1461 del Código Civil, esto es, capacidad, vicios de consentimiento, y causa lícita.
- Vicios propios del acta como; el mediador que actuó no está autorizado ni registrado, no cumple requisitos de forma esenciales del acta”.³⁵

1.7. MEDIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO LEGAL ECUATORIANO

1.7.1. Constitución de la República del Ecuador

Los medios alternativos de solución de conflictos entre ellos la mediación son reconocidos bajo norma constitucional, sumándose de forma alternativa al sistema judicial así tenemos en el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador que; “se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos.”³⁶, medios que han de concentrarse en materia transigible, y expresamente el inciso 2do del mismo artículo señala las “acciones de contratación pública”, y determina al arbitraje como el medio especial acorde a los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, pero la Constitución va más allá de un reconocimiento, brinda la posibilidad que aquellas organizaciones colectivas públicas o privadas puedan, art 97 Constitución del Ecuador “desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley”³⁷; para ello el procedimiento a aplicarse, es acorde a La Ley de Mediación y Arbitraje, pero son varias organizaciones e instituciones, que han dado origen a reglamentos propios refiriéndose a estos métodos, dándoles objetivos en relación con sus funciones, adaptando proceso, tal es el caso del Instituto de Propiedad Intelectual que cuenta con su respectivo reglamento, sumándose a estas instituciones otras

³⁴Ecuador. Registro Oficial, Junio 2005, Código Civil Ecuatoriano.

³⁵Bustamante, X. (2009). *El acta de Mediación*. Quito – Ecuador: Cevallos Editora Jurídica. pág. 173

³⁶Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

³⁷Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

como; Ministerio de Relaciones Laborales, Cámara de Comercio y Construcción, entre otras, lo cual ejemplifica claramente que la norma constitucional, da paso a una transformación a la forma de resolución de controversias.

1.7.2. Ley de Arbitraje y Mediación

La ley de Arbitraje y Mediación, Registro Oficial No.145 del año 1997, derogó la Ley de Arbitraje Comercial que tuvo vigencia desde el 23 de octubre de 1963.

Se creó un marco jurídico adecuado para la correcta aplicación, de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, tales como el arbitraje, mediación.

La Ley de Arbitraje y Mediación, en el Artículo. 43, nos brinda una definición clara sobre la mediación, determinándola como;

“un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”.³⁸

De la concepción anterior denota la extrajudicialitas del proceso, al hallarse fuera del juicio y conocimiento del juez, debiendo conocerlo un tercero neutral, llamado mediador, el cual no deberá tener interés en la causa, además ha de contribuir a la solución de la controversia, a través del acta que contiene un acuerdo, que ha de verificarse dentro de la capacidad contractual, consentimiento, objeto lícito, causa lícita; el cual no será coaccionado, haciendo que se dependa de voluntad intrínseca y legal de las partes.

El referido acuerdo ha de versar sobre materia transigible, y se ha de tomar en cuenta las normas relativas a la “transacción”.

La Ley de Arbitraje y Mediación en el artículo 60, reconoce la mediación comunitaria, exclusivo para las comunidades indígenas, negras o cualquier organización comunitaria, los cuales se registrarán acorde a la ley de arbitraje y mediación, se tomara en cuenta la condición socio económico, cultural y antropológico de las comunidades atendidas. Se diferencia de la mediación al

³⁸ Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

realizarse por un miembro de la comunidad, no por un mediador independiente o institucional; hoy puede realizarse por jueces de paz que podrán resolver únicamente las que versen sobre contravenciones y conflictos individuales.

Proceso de la mediación.-

Reglas generales del proceso de mediación en la Ley de Mediación y Arbitraje, dentro del artículo 46 y subsecuentes.

Inicio del proceso

La mediación procederá; conforme lo establece el artículo 46 de la Ley de Mediación, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación.
- b) A solicitud de las partes o de una de ellas; tratándose de personas naturales, deben obligarse por sí mismas, y sin el ministerio o la autorización de otra; al tratarse de instituciones públicas, ya que se encuentran representadas por autoridades, siendo que esta potestad se podrá delegar mediante un poder, el cual al llegar a un acuerdo dará efecto como si lo hubiere hecho su mandatario.
- c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten.³⁹

- Etapa de la audiencia

Contacto.- Entre las partes y el mediador, este brindará un trato igualitario a fin de establecer la confianza además de la comunicación activa.⁴⁰

El mediador procederá a la identificación de las partes procesales, ya sean personas naturales con sus documentos habilitantes (cedula, papeleta de votación) y de ser representantes de personas jurídicas, con su respectivo

³⁹Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

⁴⁰Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

nombramiento, ambas pueden presentarse con sus abogados los cuales deberán presentar sus credenciales.

El mediador será el conductor de la audiencia. Habrá dos oportunidades pudiéndose diferir a petición de las partes por el máximo de cinco días, pero si no se efectuare se hará el acta de imposibilidad de mediación, de efectuarse la audiencia se establecerá las reglas sobre las cuales se desarrollará; se hará un breve relato de los hechos y pretensiones de las partes, procurando un entendimiento y comunicación entre estos.

– **Fin de la mediación**

Para finalizar, se hará una reseña de lo actuado, para posteriormente plasmarlo en un acta que procure satisfacción de las partes y en apego al derecho.

Se concluye con este procedimiento, con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o el acta de imposibilidad.

Art 43, inc.3. Ley de Mediación y Arbitraje; “El acta de mediación que se realice 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”.⁴¹

Tratándose al efecto del acuerdo parcial, únicamente la materia que no se halle resuelta, podrá discutirse o procesarse por vía judicial.

Si no se realizare el acuerdo, en vista de la inasistencia de las partes, se firmará el acta de imposibilidad de mediación, ya que no se realizó la audiencia, por lo cual a pesar de haber firmado un convenio de sometimiento a mediación, con esta acta quedara libre la posibilidad para someter el conflicto a la vía judicial es decir a conocimiento del juez, de igual manera se procederá en caso de imposibilidad del acuerdo ya que al haberse realizado la audiencia y no logrado un acuerdo entre las partes, con dicha acta se podrá sustanciar un proceso en

⁴¹ Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

sede judicial, sustituyendo así la audiencia de conciliación y dando paso a la etapa probatoria.

1.7. 3.Código del Trabajo

En materia laboral se admite la mediación de forma obligatoria, determinando la nulidad sobre cualquier estipulación en contra de los derechos irrenunciables de los trabajadores, así como la necesidad que se celebren ante autoridad señalada por la ley para el efecto.

El numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, determina “los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”.⁴²

El proceso se efectuará acorde al Artículo 468, Código del Trabajo, para Conflictos Colectivos;

1.- Pliego de peticiones y ante el Inspector de Trabajo quien es autoridad administrativa conforme a lo que demande el numeral 11, artículo 326, de la Constitución de la República del Ecuador. “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa Juez Competente”.⁴³

2.- Notificación.- “En el plazo de 24 horas se notificará al empleador o su representante teniendo tres días para realizar la contestación”.⁴⁴

3.- El artículo 469 del Código del trabajo indica el; “Término del conflicto”.⁴⁵ si se da acuerdo se realizara la firma del acta rubricada por las partes conjuntamente con la autoridad, terminando de esta forma el conflicto.

Mediación Laboral Obligatoria.- Conforme lo establece la Legislación Ecuatoriana, el Artículo 470 del Código del Trabajo, manifiesta que:

⁴²Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

⁴³Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

⁴⁴ Ecuador. Registro Oficial, Diciembre 2005, Código del Trabajo.

⁴⁵ Ecuador. Registro Oficial, Diciembre 2005, Código del Trabajo.

“El Inspector de 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 el caso de inasistencia se remitirá el expediente al Inspector del Trabajo para que lo conozca el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Se designará y posesionarán a los 5 vocales para formar parte del tribunal, ante el Inspector de Trabajo, estos deben ser imparciales. Los trabajadores por tratarse de un conflicto colectivo, deberán comparecer con sus representantes; y los empleadores por sus mandatarios, con su respectivo nombramiento.

En la audiencia se escuchará a las partes, y de tener un acuerdo lo firmarán adquiriendo fuerza de ejecutoria”⁴⁶.

La no comparecencia determinara imposibilidad de ejecución, así lo señala el artículo 479 del Código del Trabajo, debiéndose abrir el término de prueba e indagaciones por seis días, concluido dicho termino se dictará en tres días posteriores la resolución. Se deberá notificar a las partes el fallo para que dentro del término de dos días se pida aclaración o ampliación, así como lo indica el artículo 481 del Código del Trabajo; “apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso”.⁴⁷

Luego de precluido dicho término se ejecutoriara el fallo el cual adquirirá carácter de obligatorio pudiendo sancionar a quien no lo cumplierse acorde al artículo 428 del Código del Trabajo.

⁴⁶ Ecuador. Registro Oficial, Diciembre 2005, Código del Trabajo.

⁴⁷ Ecuador. Registro Oficial, Diciembre 2005, Código del Trabajo.

Se encuentra a cargo de este proceso de mediación obligatoria la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral, quien ejecutará sus funciones referidas en el artículo 555 del Código del Trabajo, con total probidad, acorde a los principios jurídicos de la materia laboral y constitucional, además de salvaguardar el tan referido buen vivir que establece la Constitución.

Cuadro Comparativo entre las Audiencias o Junta de Conciliación en Juicios Civiles, y la Mediación:

Audiencia o Junta de Conciliación en Juicios Civiles	Mediación
Tercero neutral Juez.	Tercero neutral Mediador.
Se realiza en el Juzgado.	Se realiza en su centro de mediación ante un mediador del centro o un independiente.
Plazo de duración del procedimiento es extenso, permite diligencias por parte de los abogados que retarden la litis.	Plazo de procedimiento es corto y no permite dilación del proceso.
Ambas aproximan a las partes, procurando el principio de inmediación. El Juez tiene limitaciones para llegar al acuerdo, las partes tienen que ser asistidas por un abogado el cual las representa, esta no puede exponer a su arbitrio.	La inmediación se encuentra en su máximo exponente en la ejecución y desarrollo del proceso mediatorio, el mediador puede desarrollar herramientas que conlleven a un acuerdo, explorar intereses, facilitar comunicación interpartes, posibles soluciones en cooperación, y las partes pueden exponer por sí mismas sus requerimientos y concesiones.
En materia civil, su procedimiento se encuentra regulado por el C.PC.	Su procedimiento es efectivo para varias materias se regula por la Ley de Arbitraje y Mediación.
Se requiere inicial un litigio para poder accionar la conciliación al ser intraprocesal.	Es extra judicial, por lo cual no se requiere inicial un litigio, ya que ello es lo que se trata de evitar.
Las partes tienen un papel secundario en el proceso.	Las partes tienen un papel protagónico en el proceso.

No es flexible sino rígido, dentro de un proceso formalista como lo es el proceso civil.	Sistema flexible, simplificado no es un proceso complejo ni rígido.
Proceso no es confidencial.	Proceso confidencial.
Acuerdo con efecto de cosa juzgada.	Acuerdo con efecto de cosa juzgada y sentencia ejecutoriada.
En la junta o audiencia de conciliación se expone excepciones de hecho o derecho lo cual conlleva a una reiteración del libelo de su demanda.	En la audiencia la oralidad permite ampliación de exposiciones y apertura de las partes para llegar a concesiones y acuerdo.
El problema central no es tratado, hay confrontación entre normas.	Permite identificar los problemas centrales para solucionarlos de manera conjunta.
Posibilidad que el juez adquiera un juicio previo del proceso que eventualmente puede deteriorar su imparcialidad.	El mediador no pierde la imparcialidad puesto las reglas del proceso.
No ayuda a descongestionar Sistema Judicial.	Ayuda a descongestionar Sistema Judicial.
No libera de carga procesal a Funcionarios Judiciales.	Libera de carga procesal a Funcionarios Judiciales.
No disminuye trascendentalmente gastos.	Disminuye trascendentalmente gastos.

1.8. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1.8.1. NATURALEZA JURÍDICA, CONCEPTO Y ALCANCES

1.8.1.1. NATURALEZA JURIDICA

El conflicto trabajo o conflicto laboral es una expresión genérica que comprende todas aquellas controversias producidas por la oposición de intereses entre uno o varios empleadores y uno o más grupos de trabajadores, ligados por una relación de dependencia en la que se afectan sus intereses profesionales respectivos, pues cada parte o grupo trata de imponer su tesis, en los aspectos económicos y/o jurídicos sobre la creación, modificación, suspensión, interpelación o vigencia de las condiciones de trabajo, entre lo que los trabajadores piden o quieren, y lo que el empleador otorga u ofrece. “La relación que determina los caracteres del litigio en los conflictos de trabajo es de naturaleza “jurídico personal”. En cambio,

en el Conflicto común la relación jurídica patrimonial es la que determina los caracteres del litigio.⁴⁸ Guillermo Cabanellas, en su obra “Derecho de los Conflictos Laborales”, señala que “La voz conflicto deriva del latín *conflictus*, que, a su vez tiene su origen en *confligere*, que significa: combatir, luchar, pelear en la doctrina se dan como sinónimos los términos *controversia* y *conflicto*”.⁴⁹

Es así como el conflicto puede ser considerado como un tipo particular de relación social, como una relación de oposición, de choque, de antagonismo, de enfrentamiento entre distintos individuos o grupos a causa de la oposición de unos en contra de otros, de bienes materiales, económicos, culturales y sociales.

1.8.1.2. CONCEPTO

De la definición de conflicto colectivo, se desprende de dos características relevantes: primero, la intervención de un grupo de trabajadores coligados, que puede ser un grupo jurídico como un sindicato o un grupo de hecho. Segundo, la lesión un interés colectivo, este segundo elemento es el que otorga la nota característica esencial.

Así pues, en el concepto de conflicto se descubren dos presupuestos objetivos: primero, la situación de dificultad que puede nacer de un motivo interno o externo a la relación; y, segundo, las subjetivaciones, que es la incorporación del presupuesto objetivo a la voluntad de una o de dos partes de la relación con ánimo de ejercitar una pretensión con la otra parte; cuando el conflicto se exterioriza este se transforma de latente a presente.

En la concepción de los Conflictos Colectivos de Trabajo, la doctrina establece dos posiciones: la primera de ellas tiene como presupuesto que el conflicto es la situación anómala excepcional que altera temporalmente la solidaridad de las relaciones laborales. En cambio, la segunda como concibe estos enfrentamientos

⁴⁸ Alarcón, G. (2002) Tesis de Grado, Métodos Alternativos de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo: Mediación. Quito- Ecuador. Universidad Católica del Ecuador. pág. 9,10

⁴⁹ Cabanellas, G. (1966). “*Derecho de los Conflictos Laborales*”. Buenos Aires- Argentina. OMEBA. pág. 44.

como la consecuencia normal que surge de la existencia de intereses contrapuestos.⁵⁰

Guillermo Cabanellas, al referirse a los conflictos laborales o de trabajo, sostiene que “es toda oposición ocasional de interés, pretensiones o actitudes, entre un empleador o varios empleadores, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda una solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector”⁵¹

1.8.1.3. ALCANCES

El conflicto puede ser individual o colectivo. En el primer caso es cuando uno o más trabajadores reclaman por estimar que tienen derechos subjetivos, peticiones o reclamos que pueden presentarlo ellos mismos o través del sindicato. El conflicto Colectivo, se da si la controversia es entre los trabajadores, demandan o desean para toda la colectividad laboral y lo que el empleador otorga, así mismo para todos los trabajadores.

El conflicto está ligado por el sistema económico por el que vivimos, “el sistema capitalista de producción, se sustenta en el equilibrio inestable de los derechos e intereses de los agentes de la producción, que cuando ese equilibrio se rompe se suscita el conflicto hasta cuando sea dable encontrar las condiciones que se restablezcan nuevamente al equilibrio”.⁵²

1.9.- CONCEPTO SINDICATO

Se entiende por sindicato, “en Derecho laboral, toda organización o asociación profesional, compuesta o integrada, por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”.⁵³

⁵⁰ Alarcón, G. (2002) Tesis de Grado, Métodos Alternativos de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo: Mediación. Quito- Ecuador. Universidad Católica del Ecuador. pág. 44

⁵¹ Cabanellas, G. (1966). “*Diccionario Jurídico Elemental*”. Buenos Aires- Argentina. HELIASTA. pág. 44

⁵² Trujillo, J. (1986). “*Derecho del Trabajo*”. Quito- Ecuador. Universidad Católica del Ecuador. pág. 310.

⁵³ Cabanellas, G. (1976). “*Diccionario de Derecho Usual*”, Tomo IV. Buenos Aires –Argentina, OMEGA. pág. 85.

A su vez Francisco de Ferrari, señala que el sindicalismo es “...una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesionales u oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento o defensa de sus intereses comunes...”.⁵⁴

Los sindicatos son agrupaciones voluntarias de personas que pueden ser de trabajadores o empleadores, o ambos a la vez y constituidas básicamente para la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros.

Por lo tanto en sentido amplio, sindicato es la asociación de personas que tienen por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes y en su acepción, corriente se trata de asociaciones de obreros y de empleados de una profesión o de una rama industrial que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses comunes.

⁵⁴ De Ferrari, F. (1974). “Derecho del Trabajo”, Vol. IV. Buenos Aires- Argentina, DEPALMA. pág. 378

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO

2.1. ANTECEDENTES

La presente investigación se realizó en el cantón Ibarra, provincia de Imbabura, por cuanto la información que se necesita para el desarrollo de los objetivos diagnósticos es obtenida del análisis de acontecimientos o conflictos que se generan e influyen para la contratación colectiva, estos planteados en el sector Público en la ciudad de Ibarra, también se determina la intervención del Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Dirección de Mediación Laboral, como tercero imparcial, con el fin de dar solución al conflicto, se profundiza en el estudio de la aplicación de alternativas administrativas de solución, que sirvan de guía a profesionales del Derecho en libre ejercicio, estudiantes universitarios, trabajadores y empleadores del sector público.

En cuanto a la utilización de técnicas e instrumentos de investigación, esta se llevó a cabo a través de un estudio de campo aplicado en el análisis de la mediación laboral como método alternativo de solución del Conflicto Colectivo, en este tipo de procesos. Se utilizó también la encuesta y la entrevista dirigidas a los Trabajadores y empleadores, Administrativos.

2.2 Objetivos diagnósticos

Se presentó la necesidad de establecer objetivos diagnósticos, con la finalidad de identificar inequívocamente los datos que se pretendían obtener y evitar así una posible tergiversación de la información.

Los objetivos específicos del diagnóstico son:

2.2.1 Conocer los lineamientos utilizados por los representantes de las Asociaciones de Trabajadores y empleadores, para el manejo y solución de conflictos colectivos de trabajo.

2.2.2 Identificar las normas, principios y técnicas que son utilizadas en los procesos de conflictos colectivos de trabajo.

2.2.3 Establecer los problemas que enfrentan los trabajadores y empleadores en los procesos de conciliación.

2.2.4 Determinar la necesidad de guiar la actuación de las partes dentro de los procesos de negociación derivados de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

2.2.5 Establecer las funciones de la Unidad de Mediación Laboral del MRL, en el tratamiento de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

2.2.6 Determinar los efectos de la negociación asistida y mediación laboral en la solución de conflictos colectivos de trabajo.

2.3 Variables diagnósticas

Diseñados los objetivos diagnósticos es necesario e indispensable establecer para cada uno de ellos una serie de elementos denominados variables, que determinan en esencia lo que se pretende conocer con cada uno de los objetivos.

Las variables que se han planteado son:

1. Manejo de Conflictos Colectivos de Trabajo.
2. Normas, principios y técnicas.
3. Problemas
4. Actuación de las partes
5. Unidad de Mediación Laboral Ministerio del Trabajo.
6. Efectos.

2.4 INDICADORES.-

Son los sub-aspectos que suministran información para cada una de las variables establecidas, que permitirán desarrollar una investigación de campo significativa y específica y que se han determinado de la siguiente manera:

Variable Nro. 1. Manejo de Conflictos Colectivos de Trabajo.

Indicadores:

- Conocimiento
- Tiempo
- Métodos
- Conflicto Colectivo
- Normativa Aplicable

Variable Nro. 2. Normas, principios y técnicas.

Indicadores:

- Limitaciones
- Herramientas
- Aplicación
- Etapas
- Proceso
- Bases Constitucionales y Legales

Variable Nro. 3. Problemas

Indicadores:

- Voluntariedad
- Tiempo

- Política
- Regulaciones Legales
- Presupuesto
- Necesidades
- Problemas

Variable Nro. 4. Actuación de las partes

Indicadores:

- Nociones
- Aplicación
- Importancia
- Necesidad
- Preparación

Variable No. 5 Unidad de Mediación Laboral MRL.

Indicadores:

- Funciones
- Atribuciones
- Perfil
- Actores
- Garantías

Variable No. 6 Efectos.

Indicadores:

- Tipos de Conflictos Colectivos
- Procedimientos
- Resultados
- Ventajas
- Acta de Mediación
- Relación entre las partes.

2.5 Matriz de Relación

En la siguiente matriz se han relacionado horizontalmente los objetivos, variables, indicadores, técnicas y fuentes de información:

2.5. MATRIZ DE RELACIÓN

OBJETIVOS DIAGNÓSTICOS	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTE DE INFORMACIÓN
<p>1. Conocer los lineamientos utilizados por los representantes de las Asociaciones de Trabajadores y empleadores, para el manejo y solución de conflictos colectivos de trabajo.</p>	<p>Manejo de Conflictos Colectivos de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Tiempo - Métodos - Conflicto Colectivo - Normativa Aplicable 	<p>Encuestas, Entrevistas</p> <p>- Técnica Bibliográfica</p>	<p>Trabajadores</p> <p>Empleadores</p> <p>- Textos legales</p> <p>- Doctrina</p>
<p>2. Identificar las normas, principios y técnicas que son utilizadas en los procesos de conflictos colectivos de trabajo.</p>	<p>Normas Principios y Técnicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limitaciones - Herramientas - Aplicación - Etapas - Proceso 	<p>Encuestas</p> <p>- Técnica Bibliográfica</p>	<p>Trabajadores</p> <p>Empleadores</p> <p>Población</p> <p>- Marco jurídico Nacional e</p>

OBJETIVOS DIAGNÓSTICOS	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTE DE INFORMACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> - Bases de Constitucionales y Legales 		Internacional
<p>3. Establecer los problemas que enfrentan los trabajadores y empleadores en los procesos de conciliación.</p>	Problemas Mediación	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntariedad - Tiempo - Política - Regulaciones Legales - Presupuesto - Necesidades 	Encuestas, Entrevistas	Trabajadores Empleadores
<p>4. Determinar la necesidad de guiar la actuación de las partes dentro de los procesos de negociación derivados de los Conflictos Colectivos de</p>	Actuación de las partes	<ul style="list-style-type: none"> - Nociones - Aplicación - Importancia - Necesidad 	Encuestas	Trabajadores Empleadores

		- Preparación	- Técnica Bibliográfica	- Textos legales - Doctrina
5. Establecer las funciones de la Unidad de Mediación Laboral del MRL, en el tratamiento de los Conflictos Colectivos de Trabajo.	Unidad de Mediación Laboral MRL.	- Funciones - Atribuciones - Perfil - Actores - Garantías	Entrevistas	- Funcionarios Del MRL
6. Determinar los efectos de la negociación asistida y mediación laboral en la solución de conflictos colectivos de trabajo.	Efectos	- Tipos de Conflictos Colectivos - Procedimientos - Resultados - Ventajas - Acta de Mediación - Relación entre las partes	Entrevistas	- Funcionarios Del MRL. - Empleadores, trabajadores.

2.6. MECÁNICA OPERATIVA

2.6.1. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN O UNIVERSO

Para efectos de la determinación de la población a la que se refiere el presente proyecto, se realizó la identificación de la totalidad de la población del Cantón Ibarra, que son 181.175 habitantes.

Información que se obtuvo en el municipio del Cantón Ibarra en el departamento de estadística, fue el resultado del número de habitantes del cantón según el censo de la población del año 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

2.6.2. IDENTIFICACIÓN DE LA MUESTRA

Para poder determinar el tamaño de la muestra, se ha tomado el número total de habitantes de la población del Cantón Ibarra, esto es de vital importancia ya que se podrá alcanzar un grado de precisión casi exacto, reduciendo el margen de error al realizar las encuestas se obtendrán datos reales.

Para establecer la muestra dentro de la investigación utilizamos la siguiente fórmula:

N

$$n = \frac{N}{(E)^2 * (N - 1) + 1}$$

➤ **De donde:**

n = Tamaño de la muestra

N = Población o universo

E = Error admisible (8%)

Cálculo del tamaño de la muestra

Para la obtención de la muestra se reemplaza valores en la fórmula, teniendo el siguiente resultado:

Fórmula

$$n = \frac{N}{(E)^2 * (N - 1) + 1}$$

Reemplazo fórmula

$$n = \frac{181175}{(0.08)^2 * (181175 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{181175}{0.0064 * (181174) + 1}$$

$$n = \frac{181175}{11.6052}$$

$$n = 156.11$$

$$n = \mathbf{156 \text{ personas}}$$

Si el universo es de 181175 personas, el tamaño de la muestra será de 156 personas. La encuesta estará dirigida a una parte de la población del Cantón Ibarra en un número total de 156 personas.

2.6.3. INFORMACIÓN PRIMARIA

La fuente primaria es toda clase de documentos de primera mano que se necesita para la investigación a través del acercamiento directo con el objeto de estudio.

La técnica de recolección de información primaria a utilizar es la encuesta.

LA ENCUESTA

Con el fin de obtener resultados del grado de conocimiento que posee la población del Cantón Ibarra sobre los derechos laborales, garantía de la estabilidad laboral y el despido intempestivo, se efectuarán encuestas a los trabajadores y población en general del Cantón Ibarra.

Se realizaron 156 encuestas, entre los que se encontraban, empleadores, trabajadores y población en general.

2.6.4. INFORMACIÓN SECUNDARIA

Esta información se obtiene de la lectura y revisión de libros, revistas e internet.

Para obtener información adicional se utilizaron documentos referentes al tema.

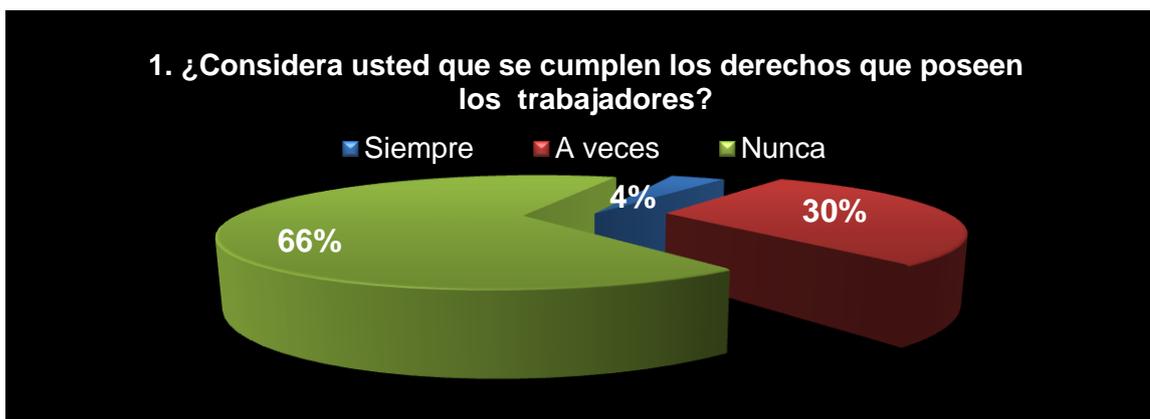
- a) Consultas: Libros, conferencias, seminarios.
- b) Archivos: Parlamentarios, legales.
- c) Internet: Páginas relacionadas, estadísticas.

2.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en el Cantón Ibarra debidamente tabulados y representados.

1. ¿Considera usted que se cumplen los derechos que poseen los trabajadores?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	4%
A veces	47	30%
Nunca	103	66%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

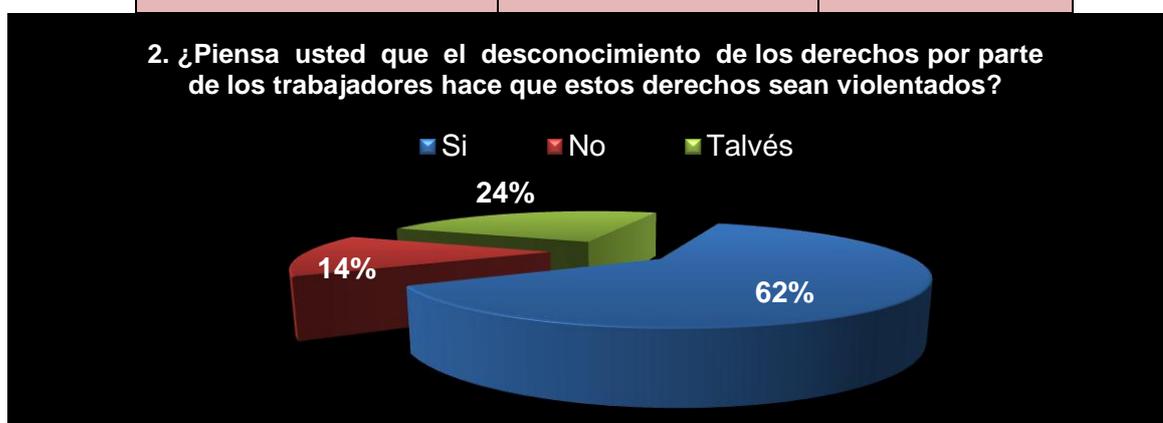
Autora: Marcela Jarrín

▪ Análisis

Se ha logrado importantes avances ampliando los derechos sociales y laborales en el país, el problema radica en la falta de aplicación de los derechos que poseen los trabajadores; los empleadores intentan eludir las normas laborales utilizando todo tipo de artimañas, lo que falta es el debido control por parte de las autoridades encargadas de inspeccionar las empresas, promoviendo el cumplimiento de las leyes, sólo de esta manera se lograría contemplar el goce de los derechos laborales por parte del sector obrero.

2. ¿Piensa usted que el desconocimiento de los derechos por parte de los trabajadores hace que estos derechos sean violentados?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	96	62%
No	22	14%
Tal ves	38	24%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

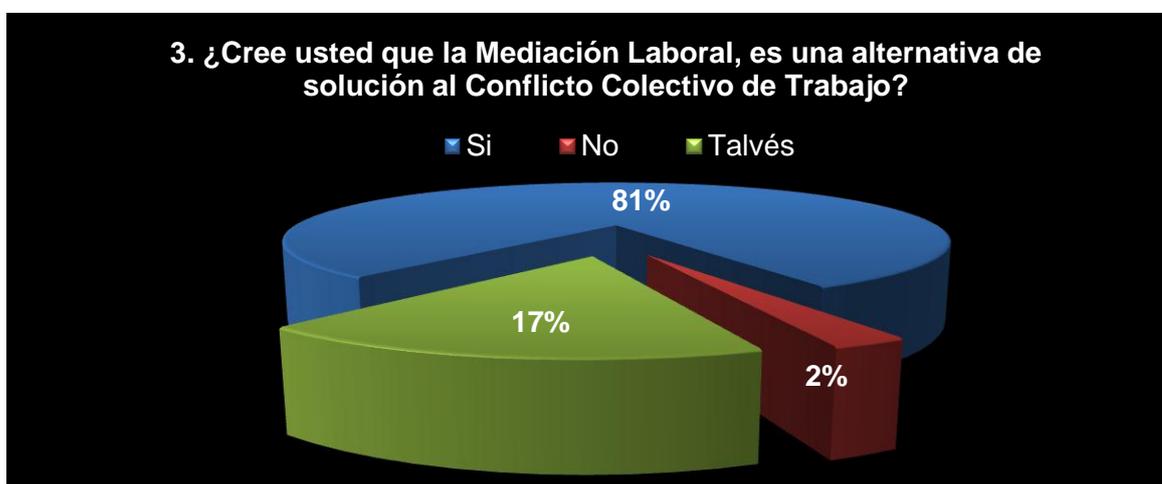
Autora: Marcela Jarrín

▪ **Análisis**

La falta de información y asesoría oportuna, hace que los derechos laborales sean violentados. El problema radica en la ignorancia que tienen los trabajadores sobre sus derechos. Se cree necesario el incluir como política de Estado; que los trabajadores se capaciten de manera gratuita en algún tipo de dependencia, en este caso el gobierno municipal de cada Cantón, impulsando a la sociedad; para que conozcan sobre las leyes que los amparan y los derechos que poseen enmarcados en la Constitución y Código del trabajo ecuatoriano.

3. ¿Cree usted que la Mediación Laboral, es una alternativa de solución al Conflicto Colectivo de Trabajo?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	126	81%
No	4	3%
Tal ves	26	17%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre2014

Autora: Marcela Jarrín

▪ Análisis

Hemos podido ver que en el área de derecho laboral, especialmente en el ámbito de conflictos colectivos, nuestra legislación está abriendo un camino diferente para la solución de estas controversias. Se está buscando potenciar figuras como la mediación para fomentar el diálogo de las partes en conflictos sin llegar a una instancia judicial, donde generalmente se van deteriorando las relaciones.

4. ¿Considera Usted que se pueden dar solución a los problemas utilizando el diálogo?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	67	43%
A veces	77	49%
Nunca	12	8%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

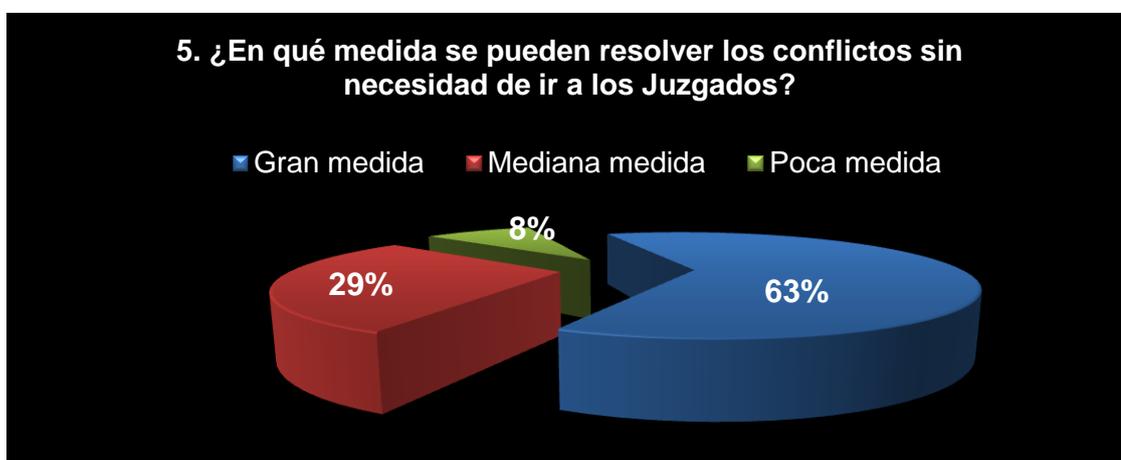
Autora: Marcela Jarrín

▪ Análisis

La mediación, se ha ido transformando en un instrumento útil para las soluciones de conflictos colectivos, conforme a los resultados obtenidos se observa que se está de a poco produciendo un cambio cultural, en donde se está privilegiando una cultura cooperativa entre los sujetos que contribuye a un desarrollo armónico de las relaciones laborales, ya que trabaja con las partes para que éstos, por sí mismos lleguen a un acuerdo.

5. ¿En qué medida se pueden resolver los problemas sin necesidad de ir a los juzgados?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gran medida	98	63%
Mediana medida	45	29%
Poca medida	13	8%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

Autora: Marcela Jarrín

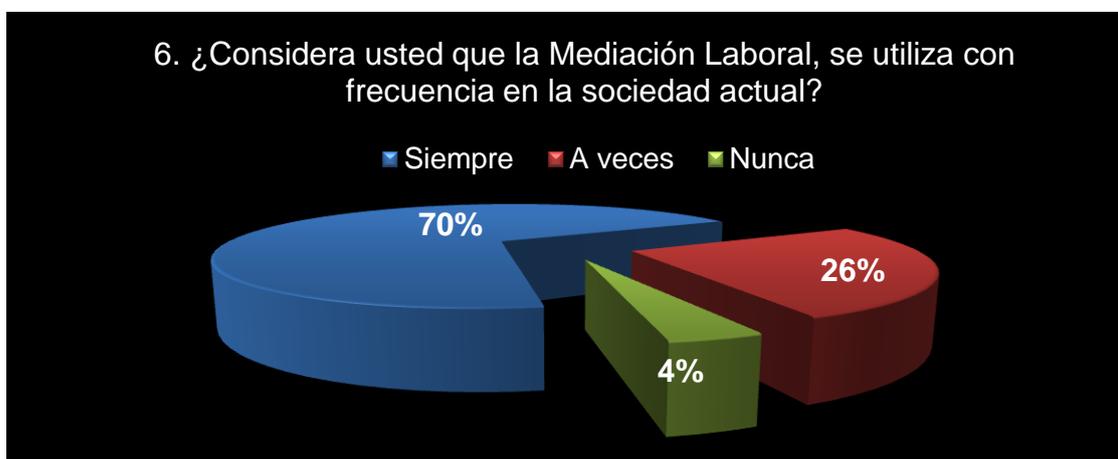
▪ **Análisis**

Hemos podido apreciar que este proceso está recién comenzando, que hay algunos obstáculos, ya que no es fácil cambiar la manera de pensar de los agentes laborales, empleadores, trabajadores, sindicatos, y tampoco es fácil cambiar la percepción histórica que tienen ellos.

Aquí se ha logrado identificar cuáles son los factores en que se debe poner más atención para lograr que la Mediación pueda lograr sus objetivos y asentarse definitivamente como un mecanismo alternativo de solución de conflictos colectivos laborales.

6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral se utiliza con frecuencia en la sociedad actual?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	109	70%
A veces	41	26%
Nunca	6	4%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

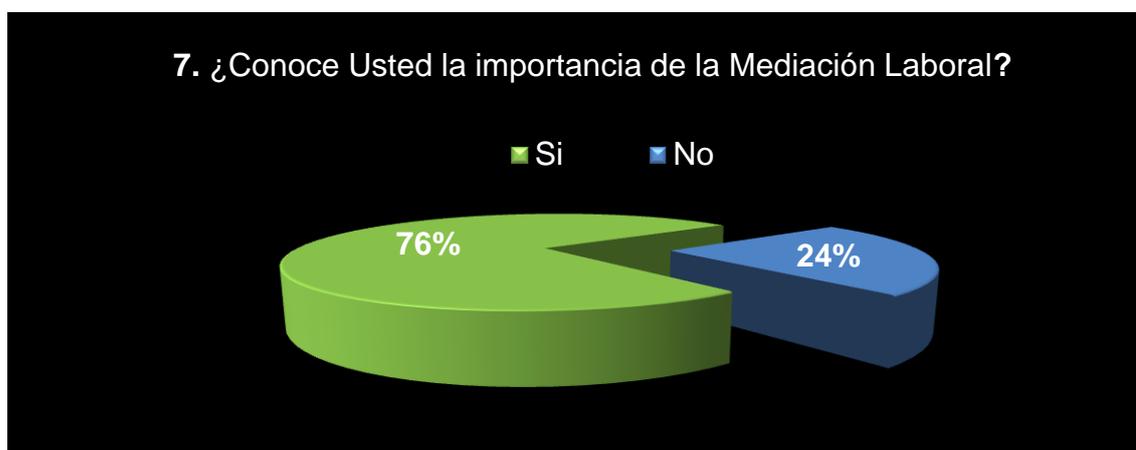
Autora: Marcela Jarrín

▪ **Análisis**

Conforme a los resultados obtenidos se observa que se trata de un mecanismo destinado a resolver conflictos sin necesidad de litigar en la Justicia ordinaria, que puede satisfacer las expectativas de los ciudadanos en poco tiempo y sin costo alguno, instancia voluntaria, a la que se puede acudir con o sin el patrocinio de un Abogado.

7. ¿Conoce Usted la importancia de la Mediación Laboral?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	118	76%
No	38	24%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

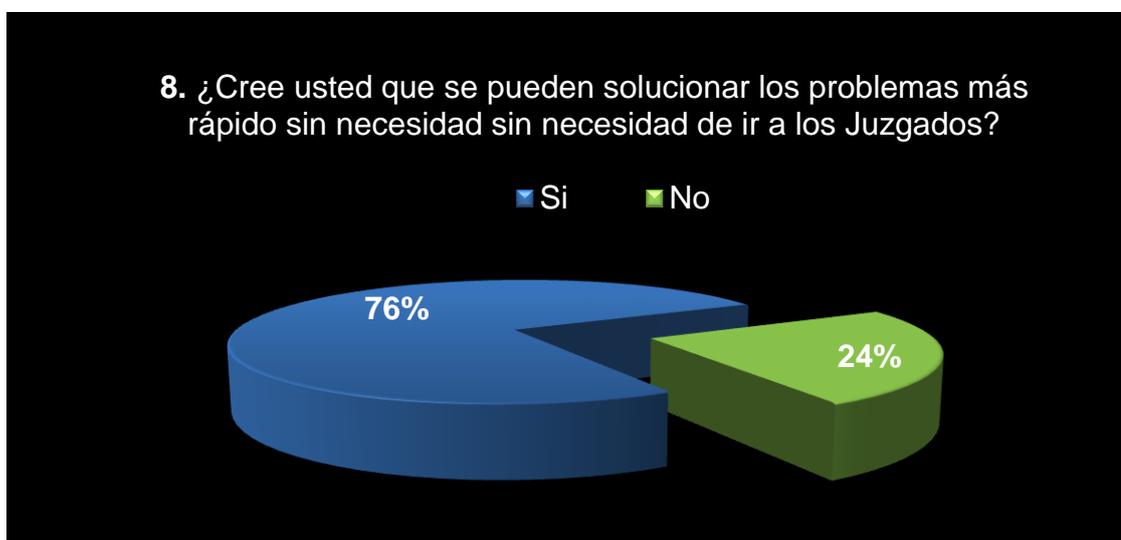
Autora: Marcela Jarrín

▪ Análisis

Es importante ya que el principal objetivo es impulsar un acercamiento entre las partes en conflicto con la asistencia de un mediador, y esto facilita la comunicación, de manera que aun cuando no se logre un acuerdo, se abran entre ellos caminos de entendimiento, es por ello que dentro de los resultados es visible que la mayoría de encuestados conocen el valor de la mediación laboral e indican que su aplicación puede satisfacer las expectativas de los ciudadanos.

8. ¿Cree usted que se pueden solucionar los problemas más rápido sin necesidad de ir a los Juzgados?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	118	76%
No	38	24%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

Autora: Marcela Jarrín

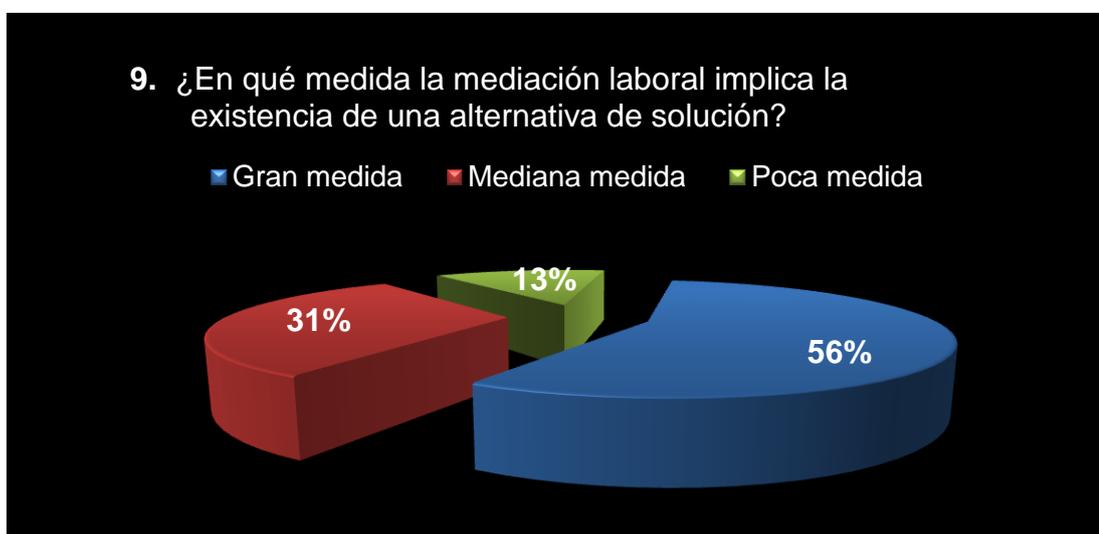
▪ **Análisis**

Las deducciones aquí constantes revelan en su mayoría que sí, ya que se trata de un mecanismo destinado a resolver conflictos sin necesidad de litigar, que puede satisfacer las expectativas de los ciudadanos en poco tiempo y sin costo alguno, busca generar una cultura de paz, en la que intervenga la comunicación.

Constituye una alternativa para agilizar el funcionamiento de los juzgados, que se encuentran repletos de causas y que necesitan años para llegar a una sentencia.

9. ¿En qué medida la mediación laboral implica la existencia de una alternativa de solución?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gran medida	87	56%
Mediana medida	49	31%
Poca medida	20	13%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

Autora: Marcela Jarrín

▪ **Análisis**

En una época como en la que vivimos a nadie se le escapa que la resolución de conflictos de un modo pacífico es uno de los grandes desafíos de la sociedad actual y en particular es una de las herramientas valiosas y exitosas en la solución de los conflictos que se presentan en las diferentes áreas del quehacer humano, por lo que es una alternativa de solución viable y aceptada en gran medida.

10. ¿Considera que se deben difundir cuáles son las ventajas de la mediación Laboral, como método alternativo de solución de conflictos?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	149	96%
No	7	4%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

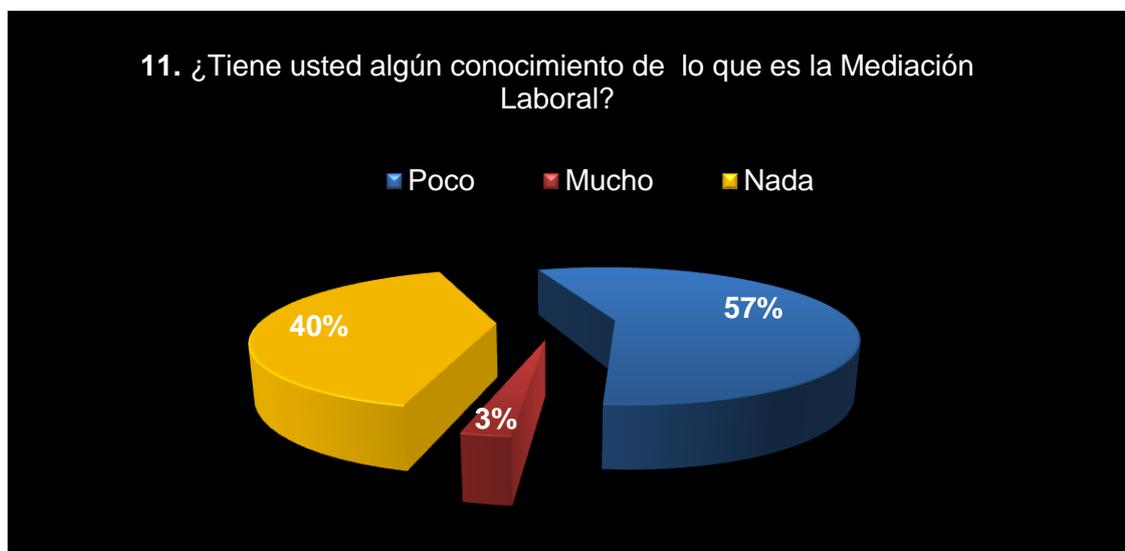
Autora: Marcela Jarrín

▪ Análisis

Para su aplicación la mayoría de sujetos, considera que se deben conocer las principales ventajas, ya que a través de los resultados, se pueden aplicar sus beneficios en la sociedad, los mismos que incentivan a mantener una cultura de paz y el buen vivir en la sociedad, que ayude a mejorar las relaciones entre los sujetos.

11. ¿Tiene usted algún conocimiento acerca de lo que es la Mediación Laboral?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Poco	89	57%
Mucho	4	3%
Nada	63	40%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

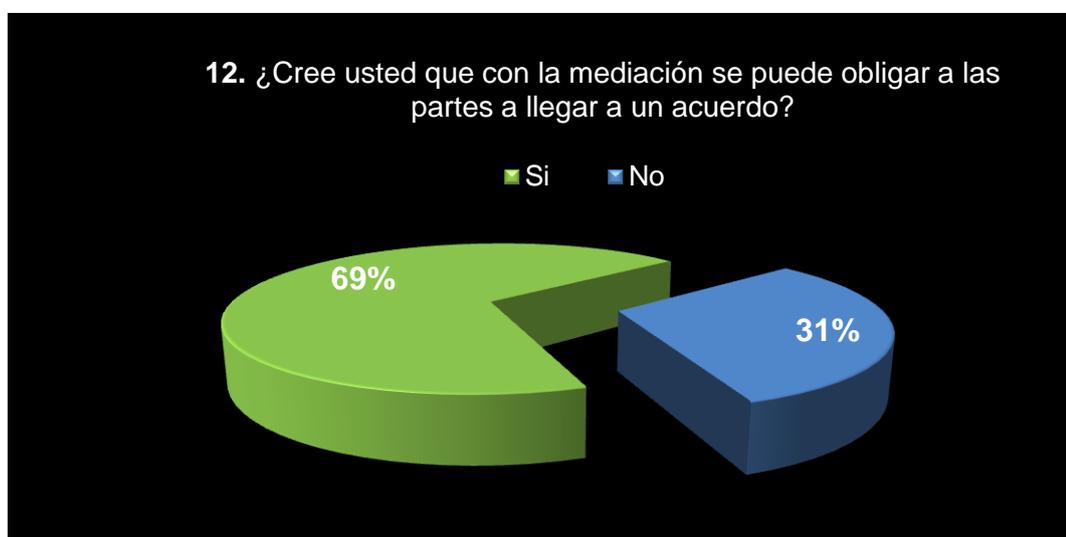
Autora: Marcela Jarrín

▪ Análisis

La mediación laboral en la población se conoce poco, esto nos hace ver que es necesario promover su aplicación utilizando los medios más adecuados que difundan en gran medida los beneficios, características y ventajas de esta alternativa, que genere en la población un medio de solución al conflicto.

12. ¿Cree usted que con la mediación se pueden obligar a las partes a llegar a un acuerdo?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	108	69%
No	48	31%
TOTAL	156	100%



Fuente: Noviembre 2014

Autora: Marcela Jarrín

Análisis

Existen percepciones contrarias de lo que es la mediación, ya que los encuestados creen que si se puede aplicar la coerción, pero al contrario, la mediación es un acto voluntario que depende de los acuerdos a que lleguen las partes, aquí aplica el ceder a través de la comunicación que se genera a través del tercero imparcial llamado mediador.

2.8. ANÁLISIS GLOBAL

Con la realización de la encuesta se pudo determinar que, la aplicación de la Mediación Laboral como Método Alternativo de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo se debe difundir más en la población. Se pudo entender que los conflictos se agudizan por el mero desconocimiento e ignorancia de los trabajadores empleadores sobre la garantía constitucional que se contempla en nuestra Carta Magna y por la inexacta información y asesoría oportuna.

El problema radica en la falta de conocimiento por parte de los trabajadores de la alternativa de solución de conflictos colectivos de trabajo, es por ello que se recurre a la vía judicial o simplemente las partes quedan en indefensión de sus derechos, con la mediación los trabajadores tienen grandes ventajas que ayudan a mejorar la comunicación con los empleadores; y la existencia de este derecho - garantía es innegable, lo obsoleto es que no existen verdaderos medios que difundan su aplicación y normativa.

Una mediación ofrece la posibilidad de proteger y mejorar la relación entre las partes en el conflicto. A través de la encuesta, se deduce que:

La mediación laboral consiste en un conjunto de técnicas que promueven la resolución de un conflicto entre las partes, en las que un tercero neutral e imparcial interviene para dirigir el conflicto y llevarlo a su resolución, se observa que es una alternativa de solución que ayuda a encontrar los intereses escondidos, preocupaciones y necesidades que hay detrás de las posiciones duras de los contrincantes, se fomenta la comprensión mutua y con la ayuda de la búsqueda en común de una solución del conflicto aceptable para todos, se favorece la disponibilidad y capacidad de cooperación, se presenta como una alternativa pronta y eficaz para la resolución del conflicto. La mediación en el ámbito laboral conduce a que un equipo de trabajo cuya colaboración haya sido algo insoportable, tiempo más tarde se convierta en un grupo comunicativo y eficaz.

2.8.1. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA DIAGNÓSTICO

En el Cantón Ibarra se realizaron 156 encuestas a trabajadores y empleadores. Esta investigación se realizó para determinar si existe el conocimiento suficiente en los sujetos, sobre la alternativa de solución denominada mediación laboral, y de acuerdo con lo anterior se puede apreciar si la propuesta de diseñar un manual de aplicación de la Mediación Laboral como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo puede ser realizada favorablemente.

Después de haber analizado minuciosamente toda la información obtenida de las encuestas, como sustento a la problemática laboral en el Cantón, se pudo palpar que es necesario diseñar un manual para la aplicación de la mediación laboral como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el sector público, para que éstos tengan conocimientos claros y precisos acerca de los derechos que los amparan al encontrarse dentro de un problema o conflicto laboral.

Ibarra al ser un Cantón donde se utiliza el dialogo, las instituciones públicas necesitan un instrumento que sirva de guía a empleadores y trabajadores, para cuando se generen conflictos, tengan una herramienta práctica que indique cuales son los pasos, requisitos necesarios a seguir para poder acceder a una mediación laboral, y con ello permitir una solución práctica y eficaz que ayude a mejorar la situación laboral, conocedores de esta garantía constitucional, pueden exigir a través de la mediación lo que por ley les corresponde, sin ejercer la coerción, con un acuerdo amistoso que genere una cultura de paz en el cantón.

2.9. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En conclusión la problemática dentro de las Instituciones Públicas del Cantón Ibarra, radica en el desconocimiento que los trabajadores y empleadores de las instituciones públicas tienen acerca de la normativa legal enmarcada en la Constitución, Código del Trabajo y marco Legal Internacional, sobre la existencia de la mediación laboral.

Se pudo determinar que existe falta de iniciativa de los entes estatales para promover la aplicación de la mediación laboral y su difusión es escasa, ya que la mayoría de empleadores y trabajadores necesitan saber cuál es el procedimiento, sus beneficios, como ejes principales para la fluidez, correcto uso y desarrollo de la mediación, es necesario diseñar un manual práctico- teórico que colabore con el adelanto de las Instituciones. Tal afirmación la corroboramos al acudir a las Instituciones Públicas.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO INVESTIGATIVO DESARROLLADO

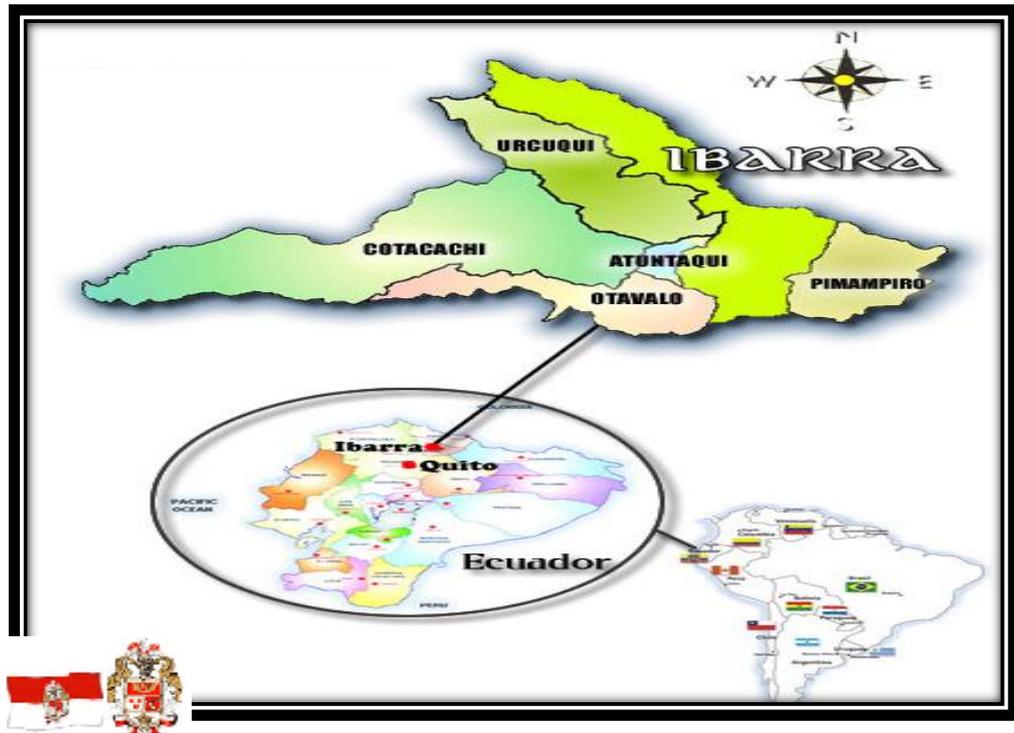
3.1. TEMA: LA APLICACIÓN DE LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL CANTÓN IBARRA, SECTOR PÚBLICO.

3.2. MACROLOCALIZACIÓN

La ubicación geográfica aproximada de la ciudad de Ibarra es 00° 21' latitud norte y 78° 07'0' longitud Oeste. Los límites de Ibarra son: Al norte provincia de Carchi. Al sur, provincia de Pichincha. Al Noroeste provincia de Esmeraldas. Al Oeste cantones de Urcuqui, Antonio Ante y Otavalo. Al Oeste Cantón Pimampiro.

La zona comprendida entre los 2.192 metros de altura, Ubicada en la zona norte de Ecuador, a 115 km al noreste de Quito y 125 km al sur de Tulcán. Su clima es subtropical de tierras altas. Su temperatura oscila entre 12° y los 32° centígrados. La ubicación de la ciudad de Ibarra está casi a mitad distancia entre Tulcán y Quito. Es también parte del corredor Tulcán-Riobamba, Una megalópolis del Ecuador concentrando las ciudades de la serranía norteña la cual obtiene una población de más de 4.5 millones de habitantes incluyendo los cantones de las capitales provinciales al igual que cantones adyacentes de los cantones capitalinos provinciales.

PROVINCIA DE IMBABURA – CANTÓN IBARRA

**3.3. MICROLOCALIZACIÓN**

Ibarra para su manejo más equilibrado se halla dividida en más de 400 barrios que agrupan 5 parroquias urbanas, estas se encargan de mantener el orden, hacer cumplir las leyes del alcalde y de administrar bien los recursos de la ciudad, actualmente Ibarra está conformada por 5 parroquias aunque en poco tiempo se unirá a la ciudad San Antonio una de las parroquias urbano-aledañas a la ciudad, así serían 6 las parroquias urbanas que la conforman, pero en total son 7 parroquias rurales y 6 urbanas que conforman el Cantón de Ibarra en sí.

Los barrios son agrupaciones que conforman las parroquias urbanas de la ciudad, estas al contrario de la parroquia no tienen autonomía, tan sólo un rango legislativo y poder de administración de recursos.

Sus calles han sido trazadas en forma regular, las principales calles son: Bolívar, Olmedo y Pedro Vicente Maldonado, cuenta con dos parques principales llamados “La Merced y Pedro Moncayo”.

CANTÓN IBARRA



3.4. OBJETIVOS

- Crear un Instrumento denominado manual para la aplicación de la mediación laboral como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo, en el cantón Ibarra, sector Público, para mejorar las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores. de manera que adquieran conocimientos que les permitan accederá todos los beneficios de la mediación.
- Proporcionar todos los conocimientos, a través del análisis del caso práctico, con el fin de desarrollar habilidades y contribuir con el nivel de comprensión.
- Conseguir que los trabajadores y empleadores se beneficien de una verdadera mediación laboral, dentro de las Instituciones públicas en las que se generen el conflicto, por ende su desarrollo económico y personal.

3.5. PROPUESTA OPERATIVA

TEMA: “Elaborar un Manual Práctico sobre la Aplicación de la Mediación Laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público”.

En la actualidad, el país atraviesa por una serie de acontecimientos negativos en lo referente a Conflictos Colectivos de trabajo, y el Cantón Ibarra no es la excepción, como se ha podido constatar, dentro las instituciones públicas, la mayoría de problemas se manejan a través de la vía judicial, por desconocer cómo y a dónde acudir, que instancias agotar en la vía administrativa, adicional la normativa ecuatoriana expresamente proclama en el Código del Trabajo y en nuestra Carta Magna, que se caracteriza por ser una Constitución garantista en la que prevalece el buen vivir, se plantea a la Mediación Laboral como una alternativa de solución.

Se pretende promover con el manual, un instrumento flexible que ayude en las disputas, a partir de las necesidades de empleadores y trabajadores un sistema eficaz que ayude a descongestionar el sistema judicial, mostrando sus principales características que respondan a las necesidades del sector vulnerado, los sectores sociales del sector público son los principales responsables de crear una cultura e paz y un ambiente de trabajo excepcional, que incentive el diálogo o mediación laboral, es por ello que se van obtener todos los conocimientos necesarios para esta práctica.

La manera para poder lograr esta propuesta es trabajando conjuntamente con las Instituciones Públicas del cantón Ibarra. Se colaborara con las Instituciones, entregando el manual, en las que se responderá inquietudes que tengan empleadores y trabajadores únicamente en el ámbito laboral, cabe resaltar que el manual no implicará ningún costo económico.

Esta labor se contemplará, no como un derecho – garantía constitucional; como un deber que se tiene el Estado, que es difundir un ambiente de paz, para con la sociedad, por lo tanto, el manual será positivo ya que se beneficiará considerablemente a los trabajadores y empleadores, que en el caso de encontrarse atravesando por un conflicto colectivo de trabajo, cualquiera que se sienta víctima de transgresiones de sus derechos laborales por parte del empleador; puedan tomar la decisión de acudir a la mediación laboral, conociendo los mecanismos de protección de los derechos laborales y derechos humanos en general, sin temor que al hacerlo estarán siendo expuesta su estabilidad laboral.

Los trabajadores al acudir a utilizar esta alternativa, ayuda a descongestionar la función judicial al igual que son parte activa de un cambio social en donde la comunicación mejora las relaciones laborales.

Las estrategias para la elaboración del manual práctico para la aplicación de la mediación laboral para los trabajadores y empleadores del sector público en el cantón Ibarra serán las siguientes:

- Se contará con la ayuda del Ministerio de Relaciones Laborales, que proporcionará la ayuda teórica y práctica necesaria para la ejecución de la propuesta del proyecto.
- Los encargados de la parte técnica y el conocimiento serán: el estudiante de la Universidad de Otavalo y profesionales en materia de mediación laboral. Esto fortalecerá para el desarrollo del estudiante, ya que en el ámbito profesional se podrá desarrollar de una manera adecuada, al haber tenido contacto con los diversos sectores de la sociedad.
- El área de servicio que se brindará es únicamente en el ámbito laboral, puesto que el proyecto se plantea con el fin de ayudar y proporcionar un manual para

la aplicación de la mediación laboral en el cantón Ibarra, especialmente a los empleadores y trabajadores, así se reducen costos y se agiliza los procedimientos en el marco de la ley.

- Los beneficios para las Instituciones Públicas del cantón Ibarra son numerosos, se impulsará la aplicación de la mediación laboral y se indicara a través del manual práctico, las guías necesarias para su desempeño y ejecución, ya que los trabajadores al conocer sobre esta garantía; podrán aplicarla en las Instituciones generando armonía y estabilizando su condición laboral.

LOS LINEAMIENTOS DEL PROYECTO ESTÁN DEFINIDOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

TEMA: “Elaborar un Manual Práctico sobre la Aplicación de la Mediación Laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público”.

I. ANTECEDENTES

En la actualidad los trabajadores y empleadores públicos del Cantón Ibarra atraviesan por una grave situación; haciendo referencia a la existencia de los conflictos colectivos de trabajo, que se ha ido incrementando día a día, la población por motivo de desconocimiento no realiza la aplicación de la mediación como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo.

Es por ello que se contempla la necesidad de desarrollar un manual práctico para estos sectores de la sociedad, que brinde una herramienta, que sea valorada por

los empleadores y trabajadores, que servirán de refuerzo para que la población conozca el marco legal que los ampara dentro del ámbito laboral.

II. JUSTIFICACIÓN

Este tema es abordado por el notable desconocimiento de los derechos que los asiste, que según nuestra Constitución en su art. 326, numeral 10, señala que: “Se adoptara el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”, lo que no se aplica debido a la falta de conocimiento de la mediación laboral, ya que falta incentivar su aplicación a través del Estado, no se lo está garantizando porque en el Cantón Ibarra están sobreviniendo los congestionamientos en materia Judicial que violentan la eficacia, eficiencia y calidad, manifestados en nuestra Carta Magna.

Los beneficiarios directos serán los trabajadores y empleadores del sector público los beneficiarios indirectos serán la población y el Cantón Ibarra.

III. OBJETIVO

Fomentar en los trabajadores y empleadores un Instructivo práctico, que ayude a descongestionar el sistema judicial, incentivando la participación de los actores sociales con la aplicación de la mediación.

IV. FUNDAMENTACIÓN

¿Por qué vamos a desarrollar esta jornada de trabajo?

- Es necesario que los trabajadores conozcan acerca del procedimiento técnico que se debe seguir en mediación laboral.
- Se pretende que los trabajadores estén al tanto de la mediación laboral, como garantía Constitucional que los asiste.

- Se persigue el fin de que el sector público, pueda beneficiarse del Manual Práctico, teniendo conocimientos de la normativa legal.

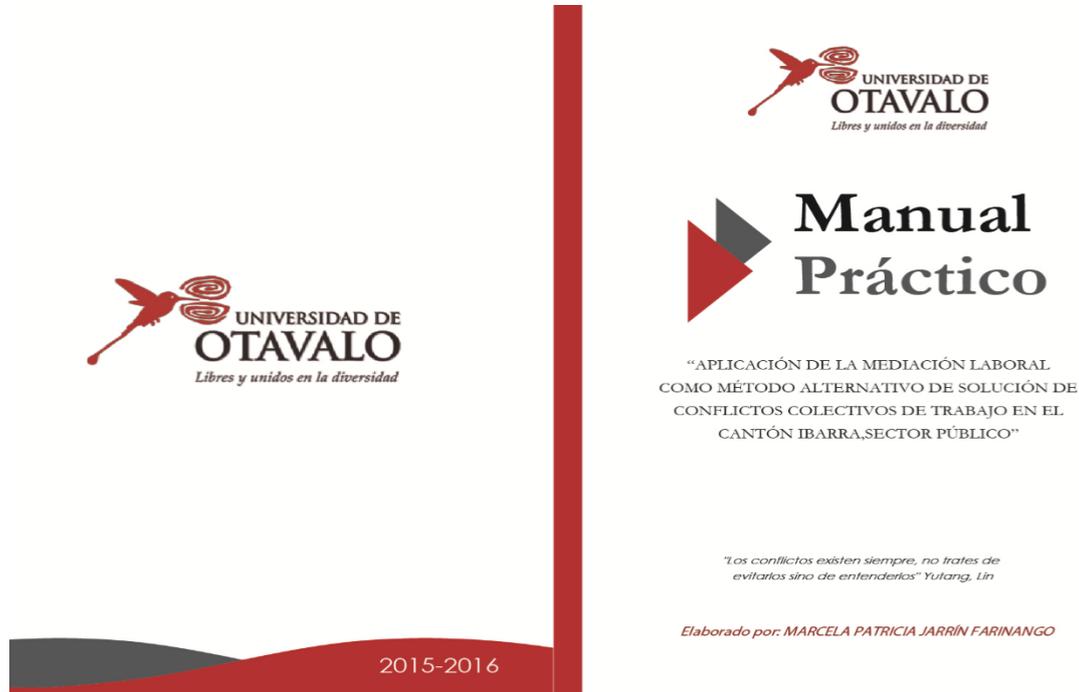
¿Quiénes deberán asumir la ejecución del Manual?

Responsable del proyecto: Marcela Patricia Jarrín Farinango.

V. PRODUCTOS ESPERADOS

- Participación activa de los trabajadores y empleadores, para lograr mejorar la comunicación entre las partes.
- Organización por parte del Sector Público.
- Familiaridad con los temas en el ámbito laboral

PORTADA



TEXTOS LEGALES

-Ecuador. Registro Oficial. 14 de diciembre 2006. Ley de Mediación y Arbitraje.

-Ecuador. Registro Oficial, 16 de diciembre del 2005. Código del Trabajo Ecuatoriano.

-Ecuador. Registro Oficial. Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.



INDICE

ANTECEDENTES	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVO	5
FUNDAMENTACIÓN	5
PRODUCTOS ESPERADOS	6
MEDIACIÓN	7
IMPORTANCIA DE LA MEDIACIÓN LABORAL	8
MEDIACIÓN LABORAL	9
CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN	10
CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO	11
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	12
TRÁMITE DE DE MEDIACIÓN LABORAL	13
CONTENIDO DE LA SOLICITUD DE MEDIACIÓN	13
PROCEDIMIENTO CENTRO DE MEDIACIÓN	14
ACTA DE MEDIACIÓN LABORAL	15
CENTROS DE MEDIACIÓN EN EL ECUADOR	16
REQUISITOS	24
PROCEDIMIENTO	24



ANTECEDENTES

En la actualidad los trabajadores y empleadores públicos del Cantón Ibarra atraviesan por una grave situación; haciendo referencia a la existencia de los conflictos colectivos de trabajo que se ha ido incrementando, la población por motivo de desconocimiento de las vías administrativas de solución pacífica, como es el caso de la mediación, no realiza la aplicación de la misma. Es por ello que se contempla la necesidad de desarrollar un manual práctico para estos sectores de la sociedad, que brinde una herramienta, que sea valorada por los empleadores y trabajadores y que servirán de refuerzo para que la población conozca el marco legal que les ayude a generar una cultura de paz y los ampare dentro del ámbito laboral.

3



El Ministerio de Relaciones Laborales a través de su dirección y unidades de mediación laboral, realiza los procesos de mediación, en conflictos laborales colectivos, tanto los procesos obligatorios como los señalados en el Art. 555 del Código de Trabajo. A través de este mecanismo se podrá solicitar al Ministerio de Relaciones Laborales su participación a través del diálogo social tripartito tanto con el empleador y trabajadores, en la solución de conflictos o conocimiento de denuncias sobre situaciones de incumplimientos de carácter laboral.

REQUISITOS

Especificar los nombres y domicilios de las Partes. Especificar las Causas del Pedido de los Trabajadores o Empleadores.

PROCEDIMIENTO

Petición Dirigida a la Directora explicando que tipo de conflicto se ha suscitado Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo; Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en el Código de Trabajo Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo; Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; Crear el expediente; y Firmar un Acta de Acuerdo o Acta Transaccional con lo acuerdos logrados, la misma que puede ser con acuerdos totales, parciales, o imposibilidad."

24

¿QUE VALOR TIENEN LAS ACTAS DE ACUERDOS DE MEDIACIÓN?



Si se llegan a acuerdos entre las partes se firma el acta de mediación que tiene el mismo valor de sentencia y su cumplimiento es obligatorio.

Si existe incumplimiento del acta, se puede solicitar a un Juez que obligue a las partes a cumplir sin necesidad de seguir un juicio.

23



JUSTIFICACIÓN

Este tema es abordado por el notable desconocimiento de los derechos que los asiste, que según nuestra Constitución en su art. 326, numeral 10, señala que: "Se adoptara el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos", lo que no se aplica debido a la falta de conocimiento de la mediación laboral, ya que falta incentivar su aplicación a través del Estado, no se lo está garantizando porque en el Cantón Ibarra están sobreviniendo los congestionamientos en materia Judicial que violentan la eficacia, eficiencia y calidad, manifestados en nuestra Carta Magna. Los beneficiarios directos serán los trabajadores y empleadores del sector público los beneficiarios indirectos serán la población y el Cantón Ibarra.

4



OBJETIVO

Fomentar en los trabajadores y empleadores un Instructivo práctico, que ayude a descongestionar el sistema judicial, incentivando la participación de los actores sociales con la aplicación de la mediación.

FUNDAMENTACIÓN

¿Por qué vamos a desarrollar esta jornada de trabajo?

- Es necesario que los trabajadores conozcan acerca del procedimiento técnico que se debe seguir en mediación laboral.
- Se pretende que los trabajadores estén al tanto de la mediación laboral, como garantía Constitucional que los asiste.
- Se persigue el fin de que el sector público, pueda beneficiarse del Manual Práctico, teniendo conocimientos de la normativa legal.

¿V

VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN?

- ▣ Es ágil y más rápida
- ▣ Los acuerdos son libres y voluntarios
- ▣ Es más barata
- ▣ No se necesita de Abogados.
- ▣ Es confidencial.
- ▣ No se necesita de requisitos.
- ▣ Cuida las relaciones entre las partes.
- ▣ El acta tiene el valor de sentencia y su cumplimiento es obligatorio.

¿Q

UIENES SON LOS MEDIADORES Y DONDE PODEMOS ENCONTRARLOS ?



Son profesionales capacitados en el manejo del conflicto y la negociación, quienes se encuentran en los centros y oficinas de mediación certificadas y registradas por el Consejo de la Judicatura.



PRODUCTOS ESPERADOS

- Participación activa de los trabajadores y empleadores, para lograr mejorar la comunicación entre las partes.
- Organización por parte del Sector Público.
- Familiaridad con los temas en el ámbito laboral.



MEDIACIÓN



Partiendo de lo que expresa nuestra legislación actual, me permito señalar los conceptos principales a través de los cuales nuestra legislación ecuatoriana sustenta la Mediación: numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta lo siguiente: "se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos colectivos de trabajo y formulación de acuerdos".

La Mediación Laboral, como método alternativo de Solución de Conflictos, es una garantía reconocida en Nuestra Carta Magna artículo 190, que manifiesta lo siguiente: "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".

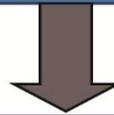
Para complementar lo anteriormente mencionado, es necesario resaltar el artículo 97 ídem; el mismo que expresa lo siguiente: "Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir".

En nuestra legislación ecuatoriana, existe un concepto propio de lo que es la Mediación, el mismo se encuentra determinado en el artículo 44 de la Ley de Mediación y Arbitraje, que manifiesta lo siguiente: "La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto". Se Podrán someter al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas.

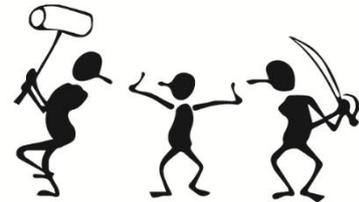


7

¿QUE CASOS NO PUEDEN RESOLVERSE CON LA MEDIACIÓN ?



- ▣ Ninguna Violación de derechos.
- ▣ Ningún Delito
- ▣ Ninguna situación de violencia o maltrato.



20

¿QUE CASOS PUEDEN RESOLVERSE CON LA MEDIACIÓN



- Problemas Familiares
- Alimentos
- Comunitarios
- Arrendamientos
- Trabajo- Laborales
- Linderos
- Deudas
- Bienes
- Servicios
- Contractuales
- Ambientales
- Penales (dependiendo del caso)

19



IMPORTANCIA DE LA MEDIACIÓN LABORAL

El momento actual en que está atravesando nuestro sistema Judicial en el País, nos invita a reflexionar de una u otra forma, para contribuir y mejorar el Sistema pues no podemos seguir permitiendo que la justicia llegue tarde y a costo de mucho sacrificio, el sistema actual está colapsando, tanto los Juzgados Civiles como los Penales, se encuentran saturados de causas sin solución, ya por la falta de agilidad, por la falta de impulso de las partes o por incapacidad de ellas, los archivos judiciales sin solución son enormes y su costo ha sido infame y sin solución, el tiempo empleado en un proceso es incalculable. Las partes que litigan en un proceso siempre pierden, aún ganando el juicio.

Creemos que la Mediación es la única forma eficaz para llegar a solucionar los conflictos; el hombre, nace frente a un conflicto, crece frente al mismo y a veces muere en el mismo, la justicia ordinaria no llega a darle la solución y si se la dio fue a un alto costo.

Podemos anotar las siguientes ventajas del procedimiento de mediación frente a los métodos tradicionales de solución de controversias sacados de la experiencia de los Centros de Mediación:

- Existe suficiente evidenciay experiencia que da resultados satisfactorios a las dos partes.
- Los acuerdos logrados bajo este esquema ayudan a conservar las relaciones entre las partes.
- Al ser un procedimiento personal y flexible, da a las partes la oportunidad de explicar el impacto que tiene la controversia en su vida.
- Permite aplicar opciones creativas para la solución del conflicto.
- El Resultado se genera de la voluntad de las partes no es impuesto. "ganador" o un "perdedor".
- La privacidad del asunto controvertido permanece intacta.
- Requiere menos tiempo que cualquier otro medio para resolver conflictos.
- Generalmente los costos financieros y emocionales son menores.

8

MEDIACIÓN LABORAL



Existen varios Centros de Mediación acreditados que pueden intervenir en procesos laborales, tal como lo establece el artículo 44 de la Ley de Mediación y Arbitraje que indica lo siguiente:
"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".

Cabe recalcar que el principal organismo estatal que incentiva este proceso voluntario es el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de sus direcciones y unidades de mediación laboral, creado a través del Acuerdo Ministerial Nro. 147, del 30 de agosto del 2012, suscrito por el Dr. Francisco Vacas Dávila, Ministro de Relaciones Laborales; el mismo se encuentra conformado de acuerdo a lo manifestado en la Constitución en su artículo 227 que expresa lo siguiente: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, descentralización, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación". Con esta aspiración el mismo realiza los procesos de mediación, tanto aquellos previos a conflictos individuales o colectivos como los obligatorios dentro de los procesos de solución de conflictos colectivos.

Se puede solicitar al Ministerio de Relaciones Laborales su participación a través del diálogo social tripartito tanto con el empleador y trabajadores, en la solución de conflictos colectivos de trabajo o conocimiento de denuncias sobre situaciones de incumplimientos de carácter laboral, propiciando el trato extrajudicial de los conflictos que tienda a aproximar las posiciones de las partes. Para solicitar y acceder a este servicio deberá remitir una comunicación al Ministerio de Relaciones Laborales, en cualquiera de las oficinas a nivel nacional para que sea atendido por la Dirección de Mediación Laboral.

¿QUE CARACTERISTICAS TIENE LA MEDIACIÓN ?

Es voluntaria, es una solución rápida, confidencial y eficaz; no necesita requisitos previos ni asistir a un juicio.

¿QUIENES PUEDEN ACUDIR A LA MEDIACIÓN ?

Todas las personas mayores de edad que estén interesadas en resolver con rapidez sus problemas de manera justa y equitativa, con la ayuda de un profesional que actúe como



CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN

La mediación es un proceso confidencial y voluntario de resolución de conflictos donde un tercero, el mediador, de forma neutral e imparcial, ayuda a las personas implicadas a comunicarse entre sí de una forma adecuada y positiva con el fin de alcanzar acuerdos satisfactorios y aceptados por todos los participantes.

- Neutral e Imparcial: El mediador no impone criterios propios en la toma de decisiones, ni se sitúa a favor o en contra de ninguno de los participantes.
- Voluntaria: Las personas interesadas son quienes deciden iniciar el proceso de mediación así como interrumpirlo, sin perjuicio alguno, si lo consideran oportuno.
- Confidencial: Lo expuesto en una sesión no será utilizado fuera del proceso de mediación.
- Flexible: El proceso de mediación se adapta a las características y necesidades particulares de los participantes.
- Autodeterminación de las partes: son los propios usuarios quienes generan alternativas y opciones de solución al conflicto que presentan, llegando a acuerdos creados por ellos mismos que satisfacen sus intereses particulares.



CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

Es importante recalcar que uno de los factores importantes de la mediación laboral, es el conflicto colectivo de trabajo, se reconoce que los conflictos colectivos del trabajo pueden producirse tanto por interés laboral como patronal.

Es necesario recalcar el presente concepto sustancial que nos muestra lo que significa el conflicto de trabajo, el cual se expresa lo siguiente: "El conflicto de trabajo es la alteración de la relación laboral entre los sujetos de la misma".

Es decir se producen por la necesidad de generar un cambio o existen intereses o exigencias análogas o contrarias que reclaman la necesidad de transformar la relación laboral. Para los trabajadores se puede definir las siguientes características que me permito detallar a continuación: "En el conflicto, los trabajadores promueven la defensa de sus derechos y aspiraciones en los aspectos generales de su relación de trabajo, que tiende al cumplimiento de las obligaciones patronales y a mejorar sus derechos económicos, sociales y sindicales; modificando, suspendiendo o creando condiciones de trabajo más favorables, las mismas que pueden contenerse en la Constitución, el Código de Trabajo, los contratos colectivos o las actas transaccionales".

Con este concepto se reproduce una clara visión del porque se genera el conflicto colectivo de trabajo, que tienen como fin principal el mejoramiento de las condiciones del trabajo.

Nuestra Legislación Laboral, en su capítulo II, hace referencia a todo lo referente a los Conflictos Colectivos, como característica de los mismos en lo laboral, tenemos que se generan por no existir acuerdo dentro de las cláusulas establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.



FUNCIONALIDAD DE LOS CENTROS DE MEDIACIÓN EN EL ECUADOR

Considerando la disposición del Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación, que manifiesta:

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

Conforme se evidencia es la función judicial quien otorga la capacidad de funcionamiento de estos centros, los cuales de conformidad con la Ley deben cumplir con ciertas características determinadas en la Ley de Mediación y Arbitraje, la misión principal es aplicar la Mediación como un método de solución de controversias, que contribuya a la implementación de una cultura de diálogo y paz colabore en la descongestión de causas en los juzgados y tribunales en el país.

Los centros de Mediación dentro de su estructura, están conformados por: Presidente, Director Nacional, Subdirector Nacional, Subdirectores Regionales, Secretario Abogado, Coordinador, Abogados, Personal de Apoyo y Mediadores".



ACTA DE MEDIACIÓN LABORAL

El Acta de Mediación Laboral, debe ser redactada por escrito en los ejemplares necesarios. La Ley de Mediación y Arbitraje en su artículo 47, manifiesta lo siguiente:

"El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo.

En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador.

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

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

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

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



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.



Cabe recalcar el concepto que nos muestra el Código del Trabajo en su artículo 220, que hace referencia a lo que significa el Contrato Colectivo, y expresa lo siguiente:

"Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto".

La característica principal del Contrato Colectivo, es que se celebra entre una asociación de trabajadores, sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores o asociaciones de estos. Adicionalmente, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrada por representantes de los trabajadores interesados. Debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la ley.



TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN LABORAL

Me permito mencionar la Ley de Mediación y Arbitraje que en su artículo 45, establece lo siguiente: "La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto". Se evidencia que existe una breve indicación de cómo debe estar estructurada la solicitud para dar inicio al diálogo social.

CONTENIDO DE LA SOLICITUD DE MEDIACIÓN

- Debe ser por escrito y Dirigida al Presidente o Director Nacional del Centro de Mediación, indicar fecha.
 - Nombres Completos, Número de cédula, Dirección exacta, números de teléfonos convencional y celular, correo electrónico.
 - Un breve resumen o antecedente del conflicto o problema suscitado.
 - Petición concreta a través de la cual se solicite la mediación.
 - Normas Jurídicas en la que ampara la solicitud (Ref. Artículos 326, 97, 190 de la Constitución, Artículos desde el 43 y siguientes de la Ley de Mediación y Arbitraje).
 - Anexar copia de cédula y certificado de votación del solicitante.
 - Firma del solicitante o de su representante legal, no es necesaria la firma de un Abogado Patrocinador.
- Una vez que cumpla con los requisitos, se debe presentar al centro de Mediación, para lo cual debe quedar una constancia de la fecha, hora de ingreso y la firma de responsabilidad de la persona que recibe.



PROCEDIMIENTO CENTRO DE MEDIACIÓN

Una vez receptada la solicitud, el representante del Centro de Mediación particular o la Dirección de Mediación Laboral, designan un mediador, el cual, de inmediato procede a realizar las convocatorias pertinentes, a través de la cual se fija hora, fecha y lugar para que las partes asistan previo a la notificación a su domicilio, a la audiencia de Mediación, adicional es necesario indicar las características referentes a la comparecencia o no de las partes, señalada en el artículo 51 de la Ley de Mediación y Arbitraje que indica lo siguiente: "Si alguna de las partes no comparece a la audiencia de mediación a la que fuere convocada, se señalará fecha para una nueva audiencia. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación".

Dentro de esto si las partes o la contraparte no asisten a la primera convocatoria, se realiza un segundo aviso, señalando en el mismo, que de no expresarse la voluntad de someterse al procedimiento de mediación, se archivara la solicitud de mediación, por la falta de contestación o por la negativa expresa de la contraparte, una vez terminadas los avisos, se sentara constancia de imposibilidad de mediación y comunicara lo pertinente al peticionario.



CONTENIDO TEORICO MANUAL

Partiendo de lo que expresa nuestra legislación actual, me permito señalar los conceptos principales a través de los cuales nuestra legislación ecuatoriana sustenta la Mediación: numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta lo siguiente: “se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos colectivos de trabajo y formulación de acuerdos”.⁵⁵

La Mediación Laboral, como método alternativo de Solución de Conflictos, es una garantía reconocida en Nuestra Carta Magna artículo 190, que manifiesta lo siguiente: “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”.⁵⁶

Para complementar lo anteriormente mencionado, es necesario resaltar el artículo 97 *Ibíd*em; el mismo que expresa lo siguiente:

*“Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir”.*⁵⁷

En nuestra legislación ecuatoriana, existe un concepto propio de lo que es la Mediación, el mismo se encuentra determinado en el artículo 44 de la Ley de Mediación y Arbitraje, que manifiesta lo siguiente: “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra - judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”.⁵⁸ Se Podrán someter al procedimiento de mediación que establece la

⁵⁵ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

⁵⁶ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

⁵⁷ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

⁵⁸ Ecuador. Registro Oficial, 14 de Diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas.

IMPORTANCIA DE SU APLICACIÓN EN LA ACTUALIDAD

El momento actual en que está atravesando nuestro sistema Judicial en el País, nos invita a reflexionar de una u otra forma, para contribuir y mejorar el Sistema pues no podemos seguir permitiendo que la justicia llegue tarde y a costo de mucho sacrificio, el sistema actual está colapsando, tanto los Juzgados Civiles como los Penales, se encuentran saturados de causas sin solución, ya por la falta de agilidad, por la falta de impulso de las partes o por incapacidad de ellas, los archivos judiciales sin solución son enormes y su costo ha sido infame y sin solución, el tiempo empleado en un proceso es incalculable. Las partes que litigan en un proceso siempre pierden, aún ganando el juicio.

Creemos que la Mediación es la única forma eficaz para llegar a solucionar los conflictos; el hombre, nace frente a un conflicto, crece frente al mismo y a veces muere en el mismo, la justicia ordinaria no llego a darle la solución y si se la dio fue a un alto costo.

VENTAJAS RELEVANTES

Podemos anotar las siguientes ventajas del procedimiento de mediación frente a los métodos tradicionales de solución de controversias sacados de la experiencia de los Centros de Mediación:

- *Existe suficiente evidencia y experiencia que da resultados satisfactorios a las dos partes.*
- *Los acuerdos logrados bajo este esquema ayudan a conservar las relaciones entre las partes.*
- *Al ser un procedimiento personal y flexible, da a las partes la oportunidad de explicar el impacto que tiene la controversia en su vida.*
- *Permite aplicar opciones creativas para la solución del conflicto.*
- *El Resultado se genera de la voluntad de las partes no es impuesto. “ganador” o un “perdedor”.*

- *La privacidad del asunto controvertido permanece intacta.*
- *Requiere menos tiempo que cualquier otro medio para resolver conflictos.*
- *Generalmente los costos financieros y emocionales son menores.*⁵⁹

¿QUIENES PUEDEN SOMETERSE AL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN, EN DONDE SE SOLICITA?

Existen varios Centros de Mediación acreditados que pueden intervenir en procesos laborales, tal como lo establece el artículo 44 de la Ley de Mediación y Arbitraje que indica lo siguiente:

“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”.

ORGANISMO ESTATAL QUE MOTIVA LA MEDIACIÓN LABORAL

Cabe Recalcar que el principal organismo estatal que incentiva este proceso voluntario es el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de sus direcciones y unidades de mediación laboral, creado a través del Acuerdo Ministerial Nro. 147, del 30 de agosto del 2012, suscrito por el Dr. Francisco Vacas Dávila, Ministro de Relaciones Laborales; el mismo se encuentra conformado de acuerdo a lo manifestado en la Constitución en su artículo 227 que expresa lo siguiente: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración,

⁵⁹ Garaicoa, X. (2007). *Manual Operativo del Centro de Mediación de la Procuraduría General del Estado*. Quito- Ecuador. Pág. 4. ARTOS.

descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.⁶⁰

Con esta aspiración el mismo realiza los procesos de mediación, tanto aquellos previos a conflictos individuales o colectivos como los obligatorios dentro de los procesos de solución de conflictos colectivos.

Se puede solicitar al Ministerio de Relaciones Laborales su participación a través del diálogo social tripartito tanto con el empleador y trabajadores, en la solución de conflictos colectivos de trabajo o conocimiento de denuncias sobre situaciones de incumplimientos de carácter laboral, propiciando el trato extrajudicial de los conflictos que tienda a aproximar las posiciones de las partes.⁶¹

Para solicitar y acceder a este servicio deberá remitir una comunicación al Ministerio de Relaciones Laborales, en cualquiera de las oficinas a nivel nacional para que sea atendido por la Dirección de Mediación Laboral.

CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN

La mediación es un proceso confidencial y voluntario de resolución de conflictos donde un tercero, el mediador, de forma neutral e imparcial, ayuda a las personas implicadas a comunicarse entre sí de una forma adecuada y positiva con el fin de alcanzar acuerdos satisfactorios y aceptados por todos los participantes.

PRINCIPIOS GENERALES

La mediación se desenvuelve en base a principios, unos propios del procedimiento del sistema judicial y otros inherentes a los medios alternativos de solución de conflictos.

Voluntariedad.-El Doctor Fernando León, en su obra; “La Mediación Teoría y Práctica, manifiesta que:

“Las partes son llamadas a decidir si se someten al procedimiento y además hasta cuando lo van a utilizar. Es decir, los intervinientes manejan

⁶⁰ Ecuador. Registro Oficial, 14 de Diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

⁶¹ Portal web: www.ministeriodeltrabajo.gob.ec.

*este procedimiento libremente facilitados por un tercero neutral hasta que se sientan cómodos, pudiendo dejar de usarlo en el momento que lo dispusieran. Este principio es fundamental, pues el marca el inicio de una cultura de comunicación basada no en la coacción si no en el convencimiento social de utilidad de este procedimiento”.*⁶²

La mediación es una alternativa de solución de conflictos, lo cual implica que las partes han de optar por la vía extrajudicial o judicial; este principio que a partir de la voluntad de las partes acogen un acuerdo, el cual al ser aceptado (por su sola firma) se convertirá en obligatorio para estas, debiendo cumplirlo.

Como conclusión observamos que la voluntad se encuentra presente en:

- Realizar petición para someter su conflicto a la vía extrajudicial.
- No se realiza una citación, sino una invitación a la otra parte.
- Realizar propuestas que faciliten la solución de la controversia.
- Decisión de continuar de inicio a fin en el proceso extrajudicial.
- Llegar a un acuerdo y aceptarlo (acuerdo no impuesto).

Se limita a la voluntad de las partes, posteriormente con la aceptación del acuerdo, este se instituye de carácter obligatorio para las partes, y de no ser cumplido deberá ser enviado para ejecución.

Es importante mencionar los principios Constitucionales, los cuales dentro del proceso de Mediación, es necesario aplicarlos, para ello me permito señalar varios de los mismos, para mejor entendimiento de la materia:

Igualdad.-Conforme manifiesta la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 2 del artículo 11, quienes intervienen en la mediación son: “todas las personas iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.⁶³

Esto indica que no siendo una ventaja o desventaja las condiciones económicas, étnicas, género entre otras, es decir todos son valorados como iguales; punto positivo pues no será la superioridad, poder, alto nivel

⁶² León, F. (2007). “La Mediación Teoría y Práctica”. Cuenca – Ecuador. CARPOL. pág. 22.

⁶³ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

económico, quienes mermen o vicien la veracidad del acuerdo. Es entonces aquí cuando los actos que realice el mediador deberán encaminar a equilibrar esta situación y lograr igualdad entre las partes.

Confidencialidad.- Permite que se genere un ambiente de confianza entre las partes y el mediador, en la medida que aquello efectuado en el transcurso del proceso debe mantenerse en reserva, no obstante las partes pueden renunciar a esta confidencialidad.

Conforme lo manifiesta el Doctor Fernando León, en su magistral obra “*La Mediación Teoría y Práctica*” la *confidencialidad opera para;*

- *Contraparte.- lo que se ha efectuado en sesión privada no puede ser revelado, a menos que se cuente con autorización expresa para poder hacerlo, todo lo dicho no puede ser aportado como prueba para la contraparte.*
- *Terceros.- el mediador no podrá revelar lo que se dijo a ninguna persona y tampoco ser llamado a declarar en ningún proceso, inhabilitándolo para actuar como testigo.*⁶⁴

Principio jurídico, que debe respetarse y quedar dentro de lo moral y ético de las partes, y del mediador, el no revelar el problema a terceras personas, para que no cause ningún daño a los involucrados.

La Neutralidad Imparcialidad.- El Doctor Fernando León, en su magistral obra “*La Mediación Teoría y Práctica*”, expresa que“*El mediador no debe y no puede inclinarse a favor de ninguna de las personas que intervengan en la mediación aunque en un momento determinado, sobre todo en casos dificultosos de lograrse acuerdo, podría eventualmente sugerir o recomendar propuestas de arreglo o soluciones intermedias que puedan ser aceptadas o rechazadas por las partes, lo que no debe entenderse como favoritismo para alguna de las partes*”.⁶⁵

⁶⁴ León, F. (2007). “*La Mediación Teoría y Práctica*”. Cuenca – Ecuador. CARPOL. pág. 22.

⁶⁵ León, F. (2007). “*La Mediación Teoría y Práctica*”. Cuenca – Ecuador. CARPOL. pág. 23

Al ser conducido el proceso por un mediador, este debe ser imparcial esto se entenderá no tener ideas preconcebidas, interés, parentesco o relación con las contrapartes ya que parcializaría su actuar; debiendo en dicho caso excusarse.

El mediador no actuará en perjuicio de las partes, sino en igualdad plena de oportunidades, sin dar un beneficio mayor a la otra parte sin que le corresponda por derecho.

Legalidad.- Tal y como se lo determina en el artículo 45 de la Ley de Mediación y Arbitraje, para no contravenir a los derechos de los mediados y de terceros manifiesta lo siguiente: *“En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador”*.⁶⁶

El proceso y acuerdo debe ser realizado acorde lo dispuesto en la ley, esto refiere; sujetarse a reglas del procedimiento, así como condiciones para determinación de su legalidad; de ello cada acuerdo deberá referir a materia transigible sobre un objeto y causa lícita, además mantener una estructura que posibilite su ejecución,

Simplificación.- El Dr. León, en su obra mediación y teoría práctica señala que: “Simplificación refiérase a la modificación de la estructura escrita y formal del procedimiento judicial, eliminando su complejidad”. Todo esto es posible gracias a la audiencia oral que simplifica los procedimientos, en aplicación de la inmediatez en su máximo manifiesto haciendo posible su agilidad.

Uniformidad.- el Jurista León, expresa que: “El proceso conforma un todo desde su inicio con la solicitud de mediación hasta su fin con el acuerdo y su seguimiento”. La audiencia puede postergarse pero se la reanuda, sin afectar derechos y plazos del proceso.

Eficacia.- El Dr. Guillermo Cabanellas, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, manifiesta el concepto de Eficacia: Virtud, Actividad. Efecto o consecuencia.

⁶⁶ Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

Poder, influencia, fuerza. Validez. Resultado adecuado; éxito de un procedimiento, sistema, medio o recurso.⁶⁷ Uso óptimo de los recursos, en el proceso de mediación este principio hace alusión a la tutela de los derechos, mediante actos del mediador, dirigidos a la correcta administración del proceso, para dar una solución rápida, satisfactoria, funcional, oportuna, legal, a través del acta.

Inmediación.- El Doctor Carlos Tandazo Román, en su obra “Practica Laboral”; manifiesta que la inmediatez, tiene como objeto: “solucionar el conflicto suscitado, es un acto protocolar o simbólico con objetivos claros, precisos, tendientes a lograr la finalización del conflicto, o por lo menos conseguir un acortamiento sustancial”.⁶⁸ Se halla en su máximo exponente, al ser parte medular del proceso la audiencia, además su continua interacción entre el mediador y las partes.

Celeridad.- Es una garantía constitucional que tiene que ver con el hecho de ser alternativo al judicial, al no estar saturado, además de su procedimiento simplificado privilegiado, permitiendo su rapidez.

Economía procesal.- Es importante resaltar este principio ya que proporciona agilidad, la obra Práctica Laboral del Dr. Carlos Tandazo, expresa que: “se refiere a la reducción de recursos administrativos, económicos, socio afectivos, trámites innecesarios”.⁶⁹

FIN DE LA MEDIACIÓN

La mediación parte de la premisa de solución de conflictos a base de respeto y confianza, logrando equiparar los poderes para tomar en cuenta los intereses reales de las partes, y así el acuerdo sea definitivo y en procuración de eficacia jurídica procesal.

⁶⁷ Cabanellas, G.(2006). “Diccionario de Ciencias Jurídicas”. Buenos Aires- Argentina. HELIASTA. pág. 350

⁶⁸ Tandazo, C. (2009). “Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral”. Quito-Ecuador. Imprenta SANTIAGO. pág. 57.

⁶⁹ Tandazo, C. (2009). “Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral”. Quito-Ecuador. Imprenta SANTIAGO. pág. 57.

“Finalidad de la mediación:

- Establecer canales de comunicación entre las partes.
- Restablecimiento de las relaciones entre las partes.
- Crear un ambiente de confianza entre las partes.
- Formular un acuerdo en el cual ambas partes ganen.
- Economía de tiempo y gastos en relación al proceso judicial.”⁷⁰

Como se evidencia el principal fin es otorgar un espacio de diálogo directo y participativo entre dos o más personas que tienen un problema, para que conversen sobre el origen del conflicto y las consecuencias que se han derivado del mismo. Los interesados concurren a la realización de una o más sesiones, acompañados por un tercero que facilita el diálogo, donde buscan vías de resolución del conflicto, ahorrando tiempo y dinero.

CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

Es importante recalcar que uno de los factores importantes de la mediación laboral, es el conflicto colectivo de trabajo, se reconoce que los conflictos colectivos del trabajo pueden producirse tanto por interés laboral como patronal.

Es necesario recalcar el presente concepto sustancial que nos muestra lo que significa el conflicto de trabajo, el cual se expresa lo siguiente: “El conflicto de trabajo es la alteración de la relación laboral entre los sujetos de la misma”.⁷¹

Es decir se producen por la necesidad de generar un cambio o existen intereses o exigencias análogas o contrarias que reclaman la necesidad de transformar la relación laboral. Para los trabajadores se puede definir las siguientes características que me permito detallar a continuación:

⁷⁰ Highton, E. (1996). “*Mediación Para Resolver Conflictos*”. Buenos Aires- Argentina. AD-HOC. pág. 196,197.

⁷¹ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador. Publicación 1987 “*Los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador una visión Sindical*”. Quito- Ecuador. Pág. 9. INEL

*“En el conflicto, los trabajadores promueven la defensa de sus derechos y aspiraciones en los aspectos generales de su relación de trabajo, que tiende al cumplimiento de las obligaciones patronales y a mejorar sus derechos económicos, sociales y sindicales; modificando, suspendiendo o creando condiciones de trabajo más favorables, las mismas que pueden contenerse en la Constitución, el Código de Trabajo, los contratos colectivos o las actas transaccionales”.*⁷²

Con este concepto se reproduce una clara visión del porque se genera el conflicto colectivo de trabajo, que tienen como fin principal el mejoramiento de las condiciones del trabajo.

Nuestra Legislación Laboral, en su capítulo II, hace referencia a todo lo referente a los Conflictos Colectivos, como característica de los mismos en lo laboral, tenemos que se generan por no existir acuerdo dentro de las cláusulas establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Cabe recalcar el concepto que nos muestra el Código del Trabajo en su artículo 220, que hace referencia a lo que significa el Contrato Colectivo, y expresa lo siguiente:

*“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”.*⁷³

La característica principal del Contrato Colectivo, es que se celebra entre una asociación de trabajadores, sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios

⁷² Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador. Publicación 1987 *“Los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador una visión Sindical”*. Quito- Ecuador. Pág. 9. INEL.

⁷³ Ecuador. Registro Oficial, 16 de Diciembre 2005. Código del Trabajo.

empleadores o asociaciones de estos. Adicionalmente, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrada por representantes de los trabajadores interesados. Debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la ley.

PROCEDIMIENTO EN LA APLICACIÓN

Me permito mencionar la Ley de Mediación y Arbitraje en el artículo 45, establece lo siguiente: “La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto”.⁷⁴ Se evidencia que existe una breve indicación de cómo debe estar estructurada la solicitud para dar inicio al dialogo social.

CONTENIDO DE LA SOLICITUD

- Debe ser por escrito y Dirigida al Presidente o Director Nacional del Centro de Mediación, indicar fecha.
- Nombres Completos, Número de cédula, Dirección exacta, números de teléfonos convencional y celular, correo electrónico.
- Un breve resumen o antecedente del conflicto o problema suscitado.
- Petición concreta a través de la cual se solicite la mediación.
- Normas Jurídicas en la que ampara la solicitud (Ref. Artículos 326, 97, 190 de la Constitución, Artículos desde el 43 y siguientes de la Ley de Mediación y Arbitraje).
- Anexar copia de cédula y certificado de votación del solicitante.
- Firma del solicitante o de su representante legal, no es necesaria la firma de un Abogado Patrocinador.⁷⁵

⁷⁴Ecuador. Registro Oficial, 14 de Diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

⁷⁵ Portal web: www.ministeriodeltrabajo.gob.ec

Una vez que cumpla con los requisitos, se debe presentar al centro de Mediación, para lo cual debe quedar una constancia de la fecha, hora de ingreso y la firma de responsabilidad de la persona que recibe.

PROCEDIMIENTO EN EL CENTRO DE MEDIACIÓN

Una vez receptada la solicitud, el representante del Centro de Mediación particular o la Dirección de Mediación Laboral, designan un mediador, el cual, de inmediato procede a realizar las convocatorias pertinentes, a través de la cual se fija hora, fecha y lugar para que las partes asistan previo a la notificación a su domicilio, a la audiencia de Mediación, adicional es necesario indicar las características referentes a la comparecencia o no de las partes, señalada en el artículo 51 de la Ley de Mediación y Arbitraje que indica lo siguiente: “Si alguna de las partes no comparece a la audiencia de mediación a la que fuere convocada, se señalará fecha para una nueva audiencia. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación”.⁷⁶

Dentro de esto si las partes o la contraparte no asisten a la primera convocatoria, se realiza un segundo aviso, señalando en el mismo, que de no expresarse la voluntad de someterse al procedimiento de mediación, se archivara la solicitud de mediación, por la falta de contestación o por la negativa expresa de la contraparte, una vez terminadas los avisos, se sentara constancia de imposibilidad de mediación y comunicara lo pertinente al peticionario.

ACTA DE MEDIACIÓN LABORAL

En el caso de que existan acuerdos totales o parciales, entre las partes, es necesario que los mismos queden suscritos en el acta de mediación, lo más detallado posible:

El Acta de Mediación Laboral, debe ser redactada por escrito en los ejemplares necesarios, La Ley de Mediación y Arbitraje en su artículo 47, manifiesta lo siguiente:

⁷⁶Ecuador. Registro Oficial, 14 de Diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

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

En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador.

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

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

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

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

normas del Código de Menores y otras leyes relativas a los fallos en estas materias".⁷⁷

ACREDITACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE LOS CENTROS DE MEDIACIÓN EN EL ECUADOR:

Considerando la disposición del Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación, que manifiesta:

"Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de la producción, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general, las organizaciones comunitarias, podrán organizar centros de mediación, los cuales podrán funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la cancelación del registro y su prohibición de funcionamiento".⁷⁸

Conforme se evidencia es la función judicial quien otorga la capacidad de funcionamiento de estos centros, los cuales de conformidad con la Ley deben cumplir con ciertas características determinadas en la Ley de Mediación y Arbitraje, la misión principal es aplicar la Mediación como un método de solución de controversias, que contribuya a la implementación de una cultura de diálogo y paz colabore en la descongestión de causas en los juzgados y tribunales en el país.

Los centros de Mediación dentro de su estructura, están conformados por: Presidente, Director Nacional, Subdirector Nacional, Subdirectores Regionales, Secretario Abogado, Coordinador, Abogados, Personal de Apoyo y Mediadores".⁷⁹

⁷⁷Ecuador. Registro Oficial, 14 de Diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

⁷⁸Ecuador. Registro Oficial, 14 de Diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

⁷⁹Garaicoa, X. (2007). *Manual Operativo del Centro de Mediación de la Procuraduría General del Estado*. Quito- Ecuador. Pág. 4. ARTOS.

VI. RECURSOS

A) RECURSOS HUMANOS			
Nro.	RECURSOS	DETALLE SOBRE RECURSOS	RUBRO
1	Alumno	Alumno ejecutante del proyecto	50.00
B) RECURSOS MATERIALES			
Nro.	RECURSOS	DETALLE SOBRE RECURSOS	RUBRO
1	Papel	Para impresiones, 5 paquetes	70.00
2	Accesorios de oficina	Varios	40.00
3	Tinta	Cartuchos para impresora	80.00
4	CD's	Varios	7.00
5	Flash memory	Dos	30.00
6	Textos legales, revistas judiciales, códigos	Textos sobre diferentes autores legales en referencia al derecho laboral.	300.00

7	Computador	Un computador	450.00
8	Impresión Manual	Papel fotográfico especial	500.00
C) OTROS RECURSOS			
Nro.	RECURSOS	DETALLE SOBRE RECURSOS	RUBRO
1	Viáticos y refrigerios	Durante ejecución del Proyecto	200.00
2	Pasajes	Varias semanas	200.00
SUBTOTAL A + B + C			1927.00
IMPREVISTOS + 15 %			250.00
TOTAL			2503.55

VII. PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del proyecto y todos los gastos en general, los asumirá el alumno.

3.6. NORMATIVA LEGAL

DERECHO INTERNACIONAL

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, sociales y culturales
- Pacto Mundial para el Empleo

MARCO JURÍDICO ECUATORIANO

- Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo
- Ley de Mediación y Arbitraje
- Código Civil Ecuatoriano
- Código de La Niñez y Adolescencia
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública
- Ley Orgánica de Transporte y Tránsito Terrestre

3.7. PROPUESTA LEGAL

La propuesta antes planteada lo que pretende es que exista un manual práctico que sirva de guía a empleadores y trabajadores del sector público, para aplicar la mediación laboral como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo, es decir entender cuál es el procedimiento que se debe seguir aplicando la garantía constitucional, es necesario mantener y aumentar el apoyo para que la mediación ofrezca permanentes y sistemáticos cambios en la sociedad, genere una cultura de paz aplicando los derechos fundamentales, que se encuentren al marco de la ley.

Mientras se genere un conflicto colectivo de trabajo, la Constitución está para garantizar la aplicación de procedimientos alternativos, que mejoren la calidad, eficacia y eficiencia del sistema de justicia del país; el presente manual beneficiaría a los trabajadores y empleadores del sector público, para que se sientan respaldados y guiados. Ya que es un deber primordial del Estado impulsar el diálogo social y con esto contribuir con el buen vivir.

PROPUESTA A LA LEY DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

Esta propuesta va en referencia a la Creación de un Reglamento General de Mediación y Arbitraje, a su vez el incluir el procedimiento del proceso de ejecución de las Actas de Mediación.

Es necesario contar con un Reglamento General de Arbitraje y Mediación, que regule la materia de mediación y de arbitraje, con los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, con lineamientos para la seguridad entre el Estado y los particulares.

El establecer el procedimiento de aplicación de las actas de mediación en el Campo Judicial, es importante ya que en la actualidad acudimos a Leyes Supletorias como el Código de Procedimiento Civil, y el clarificar su fondo, forma es lógico, para que no existan confusiones y su aplicación sea más eficaz, y no queden procesos a medias.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Dentro de los resultados obtenidos en esta investigación tenemos los siguientes:

De las hipótesis planteadas en el plan de proyecto de grado, se confirma la hipótesis, en cuanto a la mediación laboral como método alternativo puede dar solución a los conflictos colectivos de trabajo, en el Cantón Ibarra, para poder confirmar esta hipótesis se realizó un estudio doctrinario y legal con respecto a la temática, esta investigación ha sido fuente primordial para que se produzca el reconocimiento por parte de las autoridades y trabajadores que dentro del Cantón se está omitiendo aprovechar de los beneficios que nos da la mediación laboral.

La segunda hipótesis planteada corrobora que en el Cantón Ibarra la figura de la mediación laboral, da inicio a una nueva etapa de solución al conflicto en el marco de la ley, adicional se evidencia que descongestiona la función judicial; y evita caer en gastos innecesarios, se mejora la comunicación entre las partes, y esto incentiva la paz y armonía entre los sujetos que intervienen en el conflicto. Se ha podido comprobar que trabajadores y empleadores no tienen claro el procedimiento a seguir en una mediación, adicional en las Instituciones del sector público no se conocen los beneficios y ventajas que les da esta alternativa de solución, es por ello que se dan una serie de atentados que vulneran los derechos contemplados en nuestra Carta Magna.

Dentro del diagnóstico en forma general, el resultado que se adquirió con respecto a las encuestas en éste capítulo; se determinó que existen vacíos legales que no han sido subsanados en la materia de mediación, originado que su desconocimiento violente los derechos fundamentales de la Constitución como es el buen vivir, existe la falta de asesoramiento por parte del Estado, el motivar a la gente a la utilización de alternativas pacíficas, consigue que se siga produciendo una desorganización en el campo judicial, congestionándolo, debido a la falta el

control veraz por parte de las autoridades facultadas para incentivar la aplicación de la mediación laboral, propiciando así el cumplimiento y estudio de las leyes nacionales.

Después de haber analizado minuciosamente toda la información obtenida de las encuestas, como sustento a la problemática laboral en el Cantón Ibarra, se pudo determinar la necesidad de implementar un Manual Práctico, para que tengan conocimientos claros y precisos acerca de la aplicación de la Mediación Laboral; se obtuvieron excelentes resultados al brindar este aporte a los empleadores y trabajadores del sector público en el cantón Ibarra, se adquirió nuevos conocimientos al realizar un estudio de ciertos puntos de la ley nacional en referencia a materia laboral, Ley de Mediación y Arbitraje.

Posteriormente se va reflejar una nueva ideología de los trabajadores y empleadores al ser conocedores del procedimiento, propiciando la reivindicación de sus derechos incumplidos anteriormente. La Universidad de Otavalo obtuvo un beneficio significativo al vincularse con los empleadores y trabajadores de las Instituciones del Sector Público del cantón Ibarra, ya que es un aspecto necesario para su evaluación en etapas posteriores.

Los impactos fruto de la investigación realizada, produjeron excelentes resultados, dentro de estos se contempla el impacto social, con el que se logró que la sociedad tenga comprensión sobre los procesos administrativos en materia laboral como es el caso de la Mediación Laboral, consiguiendo que se puedan desarrollar esta garantía de una manera adecuada en la sociedad.

El impacto jurídico proyectó un buen resultado en lo que se refiere al análisis y aplicación correcta de la normativa laboral vigente, y el impacto educativo nos demuestra que el proyecto fortaleció el aspecto educativo y formal de los trabajadores y empleadores de las instituciones del sector público.

4.1 ANÁLISIS CASO PRÁCTICO

4.1.1.-INTRODUCCIÓN

Nuestro Estado es Constitucional de Derechos y Justicia, cuyo deber primordial es promover una cultura de paz, conforme lo dispone el numeral 8 del Art. 3 de la Constitución de la República, comprendiéndose dentro de esta cultura los métodos alternativos de solución de conflictos. “Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”.

El presente contenido por analizar, es un caso práctico de aplicación de Mediación Laboral ejecutado en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra, en la Unidad de Mediación, el estudio a realizar es sobre el conflicto generado entre el Sindicato General de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ibarra y el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ibarra.

4.2.-CONFLICTO

Como antecedente, entre las partes con fecha 02 de septiembre del 2011, firmaron el Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, ante la autoridad competente que es la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra, cumpliendo con todas las formalidades legales administrativas que se exigen para el efecto, sin embargo, una vez ejecutada dicha suscripción, el Sindicato General de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ibarra, manifiesta que es pertinente realizar un Acta Aclaratoria del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, específicamente en el artículo 9 del Octavo Contrato Colectivo, que hace referencia a la Retribución por Renuncia Voluntaria para la Jubilación de un Trabajador, en la que actualmente manifiestan o exigen lo siguiente:

En caso de renuncia voluntaria de un trabajador, la Ilustre Municipalidad de Ibarra, pagara al trabajador que renuncie voluntariamente, para acogerse a la Jubilación que el IESS, otorga a sus afiliados, en la siguiente forma.

1. *La cantidad fija de 4000 dólares americanos de quien haya laborado de 10 a 14 años.*
2. *La cantidad fija de 4000 dólares americanos, más 10 remuneraciones mensuales unificadas, para los trabajadores que hayan laborado entre 15 y 25 años.*
3. *Para los trabajadores que hayan laborado por más de 25 años en la Institución Municipal, y se separen voluntariamente, para acogerse a la jubilación patronal o a la Jubilación que el IESS, otorga a sus afiliados, el Ilustre Municipio del cantón Ibarra, pagara a favor del trabajador, que se acoja a esta separación, el valor equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio, hasta un monto máximo de 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en total, conforme a lo previsto en el mandato constituyente Nro. 2, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 61 del 28 de enero del 2008.*

Se aclara que la Municipalidad, pagara al trabajador el valor que en cada caso corresponda, sin que por ningún concepto se duplique pago Alguno, ni se pagara valor alguno por desahucio. Se acogerán al beneficio por liquidación de acuerdo al acápite anterior.

5.- Trabajadores para el año 2011, y en CINCO trabajadores para el año 2012, dando prioridad al más antiguo, al de mayor edad, o a quienes estuvieren atravesando por una calamidad doméstica o enfermedad grave comprobada, previo el informe de la Trabajadora Social, Certificado médico del IESS e informe de Recursos Humanos”.

Con respecto a lo expuesto, observamos que dentro de lo administrativo luego de haber existido un acuerdo con las autoridades municipales y la existencia de los correspondientes informes jurídicos en los cuales no existen reparos para la suscripción del acta aclaratoria, se indicó que se suscribiría las misma de inmediato, sin embargo, una vez establecida fecha y hora para la firma, el Procurador Sindico y el señor Alcalde de Ibarra, no acuden a su suscripción, y tampoco presentan ninguna justificación de su inasistencia, simplemente existe un

oficio con la rúbrica de la Directora Financiera, que manifiesta que es improcedente e ilegal, generando malestar en los trabajadores.

En virtud de lo señalado, el Sindicato General de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ibarra, con el fin de evitar un Conflicto Colectivo de Trabajo, presentan en la vía administrativa una solicitud de mediación o diálogo social en el campo competente autorizado que es la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo, para que intervenga como tercero neutral acreditado en el ámbito laboral, ejecutando así lo manifestado en la Constitución de la República del Ecuador, y ayudar en la negociación y defensa de intereses recíprocos que se puedan ver afectados al no firmar el acta aclaratoria.

4.3.-PROCEDIMIENTO DESARROLLADO

Se realiza el Ingreso de la Solicitud por la parte perjudicada Sindicato General de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ibarra, a través de Secretaria de la Dirección Regional del Trabajo de Ibarra, por el sistema documental Quipux, la misma se remite de manera inmediata a la Señora Directora de Mediación Laboral, Dra. Mirian Landeta.

Conforme a lo establecido en la Ley de Mediación y Arbitraje, una vez recibida la solicitud se procede de inmediato a realizar la convocatoria a las partes con el siguiente contenido:

Asunto: CONVOCATORIA

Señor(a)

En su Despacho

En atención al escrito presentado con fecha 22 de octubre del 2012, en el cual solicita el Sr. Carlos José Fernández Bucheli, día y hora para realizar audiencia de mediación en el conflicto generado por no suscribir el ACTA ACLARATORIA DEL OCTAVO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE IBARRA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES, comunico que la misma se efectuará el día lunes 29 de octubre del 2012 a las 10h00 en el Edificio de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Dra. Mirian Landeta

DIRECTORA MEDIACIÓN LABORAL.

Una vez realizada esta formalidad, se firma un acta de imposibilidad de audiencia de mediación, ya que la parte empleadora no comparece al llamado de Mediación, quedando los comparecientes autocovocados señalando nuevo día y hora, está pendiente la notificación al Procurador Sindico y al Alcalde de Ibarra, quedando como constancia la firma de los asistentes.

En lo posterior las partes asisten y por ser extenso el diálogo se difiere la audiencia, con lo que finalmente una vez de ex clarecer los puntos de manera legal, se firma un acta de mediación o diálogo social tomando en cuenta las consideraciones expuestas en el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 47 de la Ley de Mediación y Arbitraje.

ACTA DE MEDIACIÓN DIALOGO SOCIAL

En la ciudad de Ibarra, a los veinte días del mes de noviembre del año 2012, siendo las catorce horas con treinta minutos, comparece la Dra. Miriam Landeta Q, Directora Nacional de Mediación Laboral, la Abg. Alicia Gallegos, en su calidad de Mediadora Laboral de la Dirección de Mediación Laboral, la Abg. Cristina Dávila Cervantes, en su calidad de Secretaria Ad-Hoc; comparecen por otra parte del SÍNDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA, los señores CARLOS JOSÉ FERNANDEZ BUCHELI, en calidad de Secretario General, EDMUNDO CADENA, OSCAR BALDEÓN, RAFAEL AGUIRRE, JOSE RUIZ, MIGUEL FERNANDO NARVAEZ Y CARLOS ALFONS ESTEVEZ, quien comparece a nombre y representación de la señora PIEDAD TOALA, acompañados de su Abogado patrocinador Dr. Alfredo Borja. Los señores Ing. JORGE MARTINEZ; Alcalde de Ibarra y ARTURO GODOY, PROCURADOR SÍNDICO DEL MUNICIPIO DE IBARRA, y por otra parte el DR. ARTURO GODOY, Procurador Síndico del GAD MUNICIPAL DE IBARRA, quien ofrece ratificación en el término de 72 horas.-

ANTECEDENTES.- Las partes firmaron el Octavo Contrato Colectivo ante la autoridad competente con fecha 02 de septiembre del 2011, y han comparecido a la presente diligencia a fin de aclarar la redacción y el alcance del artículo 9 del Octavo Contrato Colectivo, para lo cual la Dirección de Mediación Laboral ha hecho la convocatoria a la presente audiencia en el día de hoy 22 de noviembre del 2012.-

ACUERDOS:

1.- Las partes acuerdan realizar una aclaración y modificación del artículo 9 del Octavo Contrato Colectivo, que fue suscrito por las partes el 02 de septiembre del 2011, ante la autoridad competente; por lo tanto el artículo 9 del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo quedara redactado en la siguiente forma: “ Art. 9.- RETRIBUCIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA LA JUBILACIÓN DE UN TRABAJADOR.- En caso de renuncia voluntaria de un trabajador, la Ilustre Municipalidad de Ibarra, pagara al trabajador que renuncie voluntariamente, para acogerse a la Jubilación que el IESS, otorga a sus afiliados, en la siguiente forma.

1. La cantidad fija de 4000 dólares americanos de quien haya laborado de 10 a 14 años.
2. La cantidad fija de 4000 dólares americanos, más 10 remuneraciones mensuales unificadas, para los trabajadores que hayan laborado entre 15 y 25 años.
3. Para los trabajadores que hayan laborado por más de 25 años en la Institución Municipal, y se separen voluntariamente, para acogerse a la jubilación patronal o a la Jubilación que el IESS, otorga a sus afiliados, el Ilustre Municipio del cantón Ibarra, pagara a favor del trabajador, que se acoja a esta separación, el valor equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio, hasta un monto máximo de 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en total, conforme a lo previsto en el mandato constituyente Nro. 2, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 61 del 28 de enero del 2008.

Se aclara que la Municipalidad, pagara al trabajador el valor que en cada caso corresponda, sin que por ningún concepto se duplique pago Alguno, ni se pagara valor alguno por desahucio. Se acogerán al beneficio por liquidación de acuerdo al acápite anterior.

5.- Trabajadores para el año 2011, y en CINCO trabajadores para el año 2012, dando prioridad al más antiguo, al de mayor edad, o a quienes estuvieren atravesando por una calamidad doméstica o enfermedad grave comprobada, previo el informe de la Trabajadora Social, Certificado médico del IESS e informe de Recursos Humanos”.

2.- Las partes solicitan que se notifique con el contenido de la presente acta a la Dirección Financiera de la Municipalidad de Ibarra, a fin de que se proceda conforme al Octavo Contrato Colectivo y lo acordado en el presente documento.-

“La Constitución de la República del Ecuador en la sección octava, de los medios alternativos de Solución de Conflictos, Artículo 190, reconoce el arbitraje y la Mediación y otros procedimientos alternativos de solución de conflictos. Estos Procedimientos se aplicarán con sujeción a la Ley en materias que por su naturaleza se pueda transigir”.

Ley de Arbitraje y Mediación Art. 47.- El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutara 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”.

Para constancia las partes firman tres ejemplares de igual tenor y valor. Un ejemplar se entregara a los miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA; otro ejemplar se entregara al DR. ARTURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA y, el otro ejemplar se adjuntara al expediente del Ministerio de Relaciones Laborales.

Carlos Bucheli

Eduardo Cadena

José Ruiz

Luis Arturo Godoy

Procurador síndico del GAD IBARRA.

DRA. MIRIAM LANDETA

DIRECTORA NACIONAL DE MEDIACIÓN LABORAL

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE IMPACTOS

En el desarrollo del presente capítulo que a continuación se presenta, se realizará un análisis prospectivo de los impactos o posiciones que en diferentes ámbitos generará el presente proyecto.

Efectuar este análisis es de gran importancia, ya que con la realización de este estudio se produjo la determinación tanto de los aspectos positivos como negativos.

Para realizar técnicamente el presente análisis se ha utilizado la siguiente metodología.

Se determina las áreas en las cuales se realizará el análisis de impactos, siendo las siguientes: **social, jurídico y educativo**.

Se ha establecido la siguiente escala o niveles de impactos sobre la base de la siguiente tabla.

ESCALA O NIVEL	IMPACTO
-3	Impacto alto negativo
-2	Impacto medio negativo
-1	Impacto bajo negativo
0	No hay impacto
1	Impacto bajo positivo
2	Impacto medio positivo
3	Impacto alto positivo

A continuación se ha diseñado una matriz por cada área en la que el eje horizontal se ubica el nivel de impacto de acuerdo a la tabla anterior. Y en eje vertical se ha establecido una serie de indicadores por área.

A cada indicador se le asigna un nivel de impactos para luego realizar la sumatoria de estos niveles, y este valor se lo divide para el número de indicadores en cada área estableciéndose de esta manera el nivel de impacto del área.

Bajo cada una de las matrices se ha realizado un análisis en el que se menciona los argumentos, causas y circunstancias del porqué se determinó el nivel de impacto a cada uno de los indicadores. Finalmente se realiza un estudio numérico del nivel global de impactos a través de una matriz en la que en el eje horizontal están determinados los niveles de impactos de cada área, y en el eje vertical las áreas o ámbitos estudiados.

IMPACTO SOCIAL

IMPACTO SOCIAL							
INDICADOR \ NIVELES DE IMPACTO	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. Progreso en la calidad de vida							
2. Igualdad de condiciones							
3. Realización Personal							
4. Estudio de leyes							
5. Discernimiento							
6. Integración en el ambiente laboral							
7. Seguridad jurídica							
TOTAL						8	9
$\Sigma = 17$ Σ Nivel de Impacto = _____ Número de Indicadores NI = 17 = 2.42 _____ 7 Nivel de impacto = Medio positivo							

Análisis:

Lo que se ha podido evidenciar es que la valoración del impacto social ha sido de **2.42, un nivel medio positivo tendiente al alza**; arroja este resultado debido a que socialmente las personas demuestran interés en la aplicación de la mediación laboral dentro del Cantón Ibarra, por lo tanto mediante la implementación del manual para los trabajadores y empleadores del sector público, se halogrado que la sociedad tenga el conocimiento sobre los derechos y garantías contemplados en nuestra Carta Magna.

IMPACTO JURÍDICO

IMPACTO JURÍDICO							
NIVEL DE IMPACTOS	-3	-2	-1	0	1	2	3
INDICADOR							
1. Conocimiento de la normativa Legal							
2. Contratos reconocidos por la ley							
3. Aplicación de leyes							
4. Procedimiento laboral							
5. Derechos laborales							
6. Garantía de la Estabilidad laboral							
TOTAL						6	9
$\Sigma = 15$ Σ Nivel de Impacto = _____ Número de Indicadores $NI = \frac{15}{6} = 2.5$ Nivel de impacto = Medio positivo							

Análisis:

En referencia al impacto jurídico que acarrea una evaluación de **2.5**, **que corresponde a un nivel medio positivo tendiente a alto positivo**, esta propuesta tuvo un gran impacto en lo que se refiere al análisis y aplicación correcta de la normativa laboral vigente, los trabajadores y empleadores del sector público, podrán cimentar sus conocimientos para la correcta aplicación de la mediación laboral, que favorece a las partes.

Los alumnos de la facultad de derecho con el conocimiento sobre la aplicación de la mediación laboral, tendrán bases sólidas para cuando se produzca el ejercicio profesional. Se aplica una formación socio - jurídica y ciudadana; se obtienen beneficios tales como presentación de un manual práctico a través del cual se despejen dudas y compartan conocimientos sólidos referentes a temas relacionados con la mediación.

IMPACTO EDUCATIVO

IMPACTO EDUCATIVO							
NIVEL DE IMPACTOS	-3	-2	-1	0	1	2	3
INDICADORES							
1. Comprensión							
2. Capacidad de razonamiento							
3. Indagación							
4. Información							
5. Capacitados y conocedores							
6. Transparencia							

TOTAL						7.58
$\Sigma = 7.58$ Σ Nivel de Impacto = _____ Número de Indicadores 7.58 NI = = 2.52 _____ 3 ✓ NIVEL DE IMPACTO = MEDIO POSITIVO						

Análisis:

De manera general, de los antes referido podemos indicar, que **los impactos social, jurídico y educativo, tienen una ponderación que equivale al nivel medio positivo tendiente a un nivel alto positivo**, lo que demuestra que el presente proyecto de tema “la aplicación de la mediación laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el sector público, cantón Ibarra” es trascendental ya que se un benefició a los trabajadores y empleadores de la Instituciones Públicas, al tratar este tema y al haber creado el manual práctico para que tengan una noción sobre los procedimientos cuando existe conflicto y se desea llevar a mediación, contribuirá para un mayor entendimiento y aplicación de los derechos y de garantías en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

- La Mediación se pretende formar una cultura de paz en nuestra sociedad en donde los acuerdos se den a través del diálogo directo entre las partes en conflicto sobre una materia transigible, y con el apoyo de un neutral llamado mediador, profesional especialista en diversas materias, capacitado y honorable, ahorrando costos en, dinero, tiempo y esfuerzo que llevaría un proceso judicial.
- Es una instancia voluntaria a la que se puede acudir solo sin la presencia de un Abogado, tiene como objetivo el impulsar un acercamiento entre las personas envueltas en un conflicto, ayudarlas a clarificar e identificar los intereses, y a que desemboquen en un acuerdo satisfactorio sin necesidad de recurrir a los Tribunales de Justicia.
- El objetivo principal es lograr la paz social, la democracia y velar por los derechos humanos como marco de convivencia posible para las personas, grupos sociales y culturas del país, no produce ganadores ni perdedores ya que todas las partes son favorecidas con el acuerdo que se logre.
- En la actualidad la demora en el despacho de las causas judiciales en el ámbito privado, han generado perjuicios que han sido el material principal para buscar mecanismos distintos de la justicia ordinaria. El perjuicio por la demora en la resolución de controversias en el ámbito público no solo afecta a las partes involucradas, sino a toda una comunidad que espera de la administración una gestión eficiente y sobre todo ágil.

RECOMENDACIONES

- Hacer efectiva la difusión en los medios de comunicación los éxitos logrados a través de la mediación con el fin de lograr mayor participación ciudadana, tomando en cuenta que lo principal es el consentimiento de los interesados, y que rijan los principios y valores que rigen el nuevo modelo de Estado.
- Establecer en la legislación laboral, en caso de incumplimiento de los acuerdos suscritos, medidas que equivalente a una multa de hasta veinte salarios mínimos del trabajador en general, destinándose en su totalidad al fondo del Sindicato, lo que producirá un efecto intimidatorio a los empleadores a fin de evitar la reiteración de este tipo de hechos.
- Que se defina como política de Estado el impulsar la realización de procedimientos de mediación, cuyo objetivo principal sea, que los empleadores y trabajadores del Sector Público, conozcan sobre su importancia y beneficios que trae consigo, para que no exista el quebrantamiento de las garantías fundamentales.
- Los organismos de Estado, deben realizar un seguimiento y evaluación del éxito o no que ha tenido la mediación en los distintos Centros creados, el levantamiento estadístico de la información permitirá además realizar un análisis técnico del proceso y proponer soluciones que mejoren su efectividad en la resolución de conflictos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bustamante, X. (2009). *El Acta de Mediación*. Quito-Ecuador: CEVALLOS EDITORA JURÍDICA.
- Dupuis, J.(2006). *Mediación y Conciliación, Resolución de Conflictos; Distintas Alternativas*. Buenos Aires- Argentina: ABELEDO PERROT.
- Hidalgo, F.(1997). “*Solución Alternativa de Conflictos, la Mediación*”. Quito-Ecuador: CLD.
- Moore, C. (1995).*El proceso de mediación: Métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Granica- Barcelona: AH.
- Sánchez, M.(1985). *Sindicalismo- Historia del Movimiento Obrero y de la Legislación Laboral Ecuatoriana- Teoría y Práctica de la Organización y Conflictos*. Ambato – Ecuador: INFOC.
- Cfr. F. SANCHEZ HIDALGO: Solución.....” op.Cit.
- Marx, C. (1978). *Trabajo Asalariado y Capital, Tomo I, Moscú:EDITORIAL PROGRESO*.
- Guzmán, J. (1922). *Historia del Movimiento Obrero*. Quito – Ecuador: CDL.
- Polonia, A.(1997). *El arte de conciliar Habilidades, Técnicas, Estrategias*, Cali- Colombia: Editorial BID.
- Romero, H. (2006). *La Conciliación Judicial y Extrajudicial*. Bogotá-Colombia: LEGIS.
- Highton, E. (2007). *Mediación para Resolver Conflictos*. Buenos Aires – Argentina: AD-HOC.
- Garaicoa, X. (2007). *Manual Operativo del Centro de Mediación de la Procuraduría General del Estado*. Quito- Ecuador: ARTOS.
- Colerio, J. (2005). *Mediación Obligatoria y Audiencia Preliminar*. Buenos Aires –Argentina: RUBINZAL- CULZONI.
- Vintimilla, J. (2010). *Recopilación de Leyes Reglamentos, Modelos, Flujogramas y requisitos para la aplicación del Arbitraje y la Mediación en el Ecuador*. TOMO I. Quito- Ecuador: AH- EDITORIAL.
- Vintimilla, J. (2010). *Principales Convenciones Internacionales sobre Métodos Alternos de solución de controversias*. TOMO II. Quito- Ecuador: AH- EDITORIAL.
- Barreto, H. (2002). *Curso de Conciliación*. Bogotá – Colombia: DOCTRINA Y LEY LTDA.
- Gil, J. (2003). *La Conciliación Extrajudicial y la amigable Composición*. Bogotá- Colombia: EDITORIAL TENIS.
- Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. TOMO II. Buenos Aires- Argentina: ELIASTA.
- Sala, T. (2003). *Derecho Sindical*. Valencia – España: TIRANT LO BLANCH.

- Bartolomé, H. (1995). *Derecho Sindical de la OIT*. Ginebra- Suiza: WEIHEL.
- Ojeda, A. (2003). *La Libertad Sindical - Derecho Sindical*. Madrid- España: TECROS GRUPO ANAYA S.A.
- Vásquez, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito- Ecuador: CEVALLOS EDITORA JURÍDICA.
- Decreto Supremo 34.Registro Oficial 545. 21 de julio de 1937. *Tratado Interamericano de Buenos Oficios y Mediación*. Art. 1 al 10.
- Cabanellas, G. (1997). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo III. Buenos Aires - Argentina: Editorial Heliasta
- Caldera, R. (1972). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires - Argentina: El Ateneo.
- De la Cueva, M. (1972). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México DF - México: Editorial Porrúa S.A.
- Grisolia, J. (2002). Hacia un derecho social: el desafío de un nuevo Derecho del Trabajo. Primer Congreso Argentino de Derecho Laboral y Seguridad Social: www.laboral.org.ar.
- Krotoschin, E. (1968). *Tratado del Derecho del Trabajo Tomo 1*. (2ª Edición). Buenos Aires - Argentina: DEPALMA.
- Marc, J. (1979). *Introducción al Derecho Laboral*. Buenos Aires - Argentina: Depalma.
- Osorio, M. (1995). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires - Argentina: Ed. Heliasta.
- Pla Rodríguez, A (1998). *Los Principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires - Argentina: Depalma.
- Salgado, S. (2011). *15 de Noviembre de 1922 por la defensa de los derechos laborales en el país*. Montecristi - Ecuador: Asamblea Nacional.
- Samovía, J. (1999). *Memoria del Director General de la OIT, en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Trabuco, F. (1975). *Constituciones de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Editorial Universidad Central.
- Verdesoto, L. (1951). *Derecho Constitucional del trabajo*. Quito - Ecuador: Editorial Universidad Central.
- Preámbulo del Convenio N° 168 de la OIT. (1988).

NORMATIVA LEGAL

- Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), 67ª reunión. Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Ginebra, 1981.
- Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre. Bogotá-Colombia. 1948.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra. Expedida en 1922 - texto reformado 1974.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT).2009
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, sociales y culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión. 1966.
- Ecuador. Registro Oficial, Septiembre 1997, Ley de Mediación y Arbitraje.
- Ecuador. Registro Oficial, enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.
- Ecuador. Registro Oficial, 16 de diciembre 2005, Código del Trabajo ecuatoriano.
- Mandato Constituyente N° 8. Manabí - Ecuador. Abril 2008

ANEXOS

ANEXO 1.-CASO PRÁCTICO, GAD MUNICIPAL IBARRA.

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
SECRETARIA GENERAL

Código: **000013IBA2012**

TIPO DE DOCUMENTO: SOLICITUD DE MEDIACION LABORAL	OFICIO Nro.: 515-AM	FECHA OFICIO: 12-12-2012
FECHA DE INGRESO: 12-12-2012 10:12	NÚMERO DE HOJAS: 02	ANEXOS: S/A
INSTITUTO REMITENTE: JORGE MARTINEZ - MUNICIPALIDAD DE IBARRA		
USUARIO REMITENTE: JORGE MARTINEZ - ALCALDE DE IBARRA		
ASUNTO: EN RELACION A ACTA DE SUSCRIPCION DEL ACTA DE MEDIACION		
RECIBIDO POR (FUNCIONARIO): GABRIELA ELIZABETH MORENO DIAZ		
OBSERVACIONES:		

Quito: Salinas 1750 y Bogotá, 020356 3250/ Clemente Paucá N15-09 y Piedraíta, 02 254 8300
Guayaquil: Av. Oñando 108 y Malacón, 04 251 5190 / 04 232 2802



Traspaso de documentos físicos

Información del documento

No.documento:	MRL-DRTSPI-2012-0744-EXTERNO	Referencia:	0002450IBA
Remitente:	Carlos Jose Fernandez Buchelli		
Asunto:	CARLOS FERNANDEZ - GOBIERNO DESCENTRALIZADO DEL CANTON IBARRA - PARA SUC ONOCIMIENTO - GEMD		
Registrado por:	Gabriela Elizabeth Moreno Diaz		
Fecha de Creación:	2012-10-29 11:14 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	2012-10-29 11:14 (GMT-5)		

Información del traspaso

Área (Enviado a):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE IBARRA	Recibido por:	Alicia Yolanda Gallegos Abad
Fecha entrega:	2012-10-30 10:17 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE IBARRA	Enviado por:	Cristina Fernanda Dávila Cervantes
Responsable Traslado:	Abg. Cristina Dávila		
Comentario:	POR SER DE SU COMPETENCIA REMITO PARA EL RESPECTIVO TRAMITE.		
Estados:	Bueno		

Recibido por: Alicia Yolanda Gallegos Abad
 Enviado por: Cristina Fernanda Dávila Cervantes
 Responsable traslado: Abg. Cristina Dávila

DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE IBARRA

SEÑORA DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO DE IMBABURA

CARLOS FERNANDEZ, Secretario General del Sindicato de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ibarra, comparecemos ante Ud. Y manifestamos:

Los señores Alcalde y Procurador Síndico, no han comparecido ante su Autoridad con el propósito de suscribir el Acta Aclaratoria del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, no obstante haber existido un previo acuerdo con las Autoridades municipales y la existencia de los correspondientes informes jurídicos en los cuales no se pone ningún reparo en la suscripción de indicado documento; aun mas, el acta fue inicialmente suscrita por las partes y remitida a la Dirección Regional del Trabajo; lamentablemente la señora Directora Financiera, sin respetar las decisiones tanto del señor Alcalde como del señor Procurador Síndico, ha señalado que es improcedente e ilegal atender la propuesta de los trabajadores, como se desprende del escrito suscrito por el señor Procurador Síndico Municipal; pretendiendo de esta manera desconocer el derecho de los reclamantes; ya que con ello se pretende crear un conflicto colectivo que los trabajadores no lo hemos provocado.

Por los antecedentes expuestos y con el propósito de agotar el procedimiento extrajudicial y sobre todo agotar el diálogo social laboral como manda la Constitución de la Republica, solicitamos que el caso sea atendido por la Dirección de Mediación Laboral; para cuyo efecto se dignará citar a las dos partes con el afán de superar el conflicto, caso contrario nos veríamos avocados presentar un pliego de peticiones en defensa de los intereses de los trabajadores.-

Notificaciones recibiré en el Casillero Judicial 09.



CARLOS FERNANDEZ

Secretario General

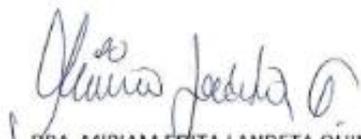


DR. ALFREDO BORJA VELASCO

Asesor Jurídico.



MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.- DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL.- En la ciudad de Quito a los seis días del mes de noviembre del 2012 siendo las once horas con cuarenta minutos.- En atención al artículo 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, al artículo 555 del Código de Trabajo; en razón de la solicitud presentada por el señor **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y, en mi calidad de Directora de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales convoco a Dialogo Social a los señores: **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y a los señores: **ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA**; y, **DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA**; se dispone: **1) La audiencia se efectuará el día JUEVES 08 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 09H00 en la Sala de Audiencias de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. 2) Se designa como Mediadora para la diligencia a la Abg. Alicia Gallegos Abad, Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. Actúe como Secretaria para las notificaciones la Abg. Cristina Dávila Cervantes, Secretaria Regional.- NOTIFIQUESE.-**


DRA. MIRIAM EDITA LANDETA QUINTUÑA
DIRECTORA DE MEDIACIÓN LABORAL





Señor

ING. JORGE MARTINEZ
ALCALDE DE IBARRA
Ilustre Municipio de Ibarra

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.- DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL.- En la ciudad de Quito a los seis días del mes de noviembre del 2012 siendo las once horas con cuarenta minutos.- En atención al artículo 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, al artículo 555 del Código de Trabajo; en razón de la solicitud presentada por el señor **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y, en mi calidad de Directora de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales convoque a Dialogo Social a los señores: **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y a los señores: **ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA**; y, **DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA**; se dispone: **1)** La audiencia se efectuará el día **JUEVES 08 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 09H00** en la Sala de Audiencias de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. **2)** Se designa como Mediadora para la diligencia a la Abg. Alicia Gallegos Abad, Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. Actúe como Secretaria para las notificaciones la Abg. Cristina Dávila Cervantes, Secretaria Regional.- **CERTIFICO.- Dra. Miriam Landeta Q.- DIRECTORA DE MEDIACIÓN LABORAL.- NOTIFIQUESE.-**



ABG. ALICIA GALLEGOS ABAD
MEDIADORA LABORAL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

Razón.- Ibarra, 06 de noviembre del 2012 a las 15H12 se procedió a notificar al señor **ING. JORGE MARTINEZ**, Alcalde de Ibarra, en el Ilustre Municipio de Ibarra, ubicado en las calles García Moreno y Bolívar, ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.- **Certifico.-**

ABG. CRISTINA DÁVILA CERVANTES
SECRETARIA AD-HOC.



ACTA DE IMPOSIBILIDAD DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

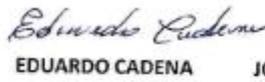
PRIMERA.- COMPARECIENTES

En la ciudad de Ibarra, a los ocho días del mes de noviembre del año 2012, siendo las nueve horas, comparece la Abg. Alicia Gallegos Abad en su calidad de Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra, Ministerio de Relaciones Laborales; la Abg. Cristina Dávila Cervantes en su calidad de Secretaria Ad-Hoc; comparecen por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA, los señores CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI en su calidad de Secretario General, EDMUNDO CADENA, OSCAR BALDEON, RAFAEL AGUIRRE, JOSE ELIAS RUIZ REYES, MIGUEL FERNANDO NARVAEZ y CARLOS ALFONSO ESTEVEZ quien comparece a nombre y representación de la señora PIEDAD TOALA acompañados de su Abogado patrocinador Dr. Alfredo Borja Velasco. Los señores ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA; y, DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA no comparecen. Los comparecientes quedan auto convocados para esta diligencia para el día **MARTES 13 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 09H00**. A los señores ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA; y, DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA se les notificará en la forma que determina la ley.

"La Constitución del Ecuador en la sección octava, medios alternativos de solución de conflictos, Art 190, reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos de solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias que por su naturaleza se puede transigir."

Para constancia las partes firman dos ejemplares de igual tenor y valor. Un ejemplar se entregara a los señores miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA; y, el otro ejemplar se lo adjuntara al expediente del Ministerio de Relaciones Laborales.


 CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI


 EDUARDO CADENA


 JOSE ELIAS RUIZ REYES


 OSCAR BALDEON

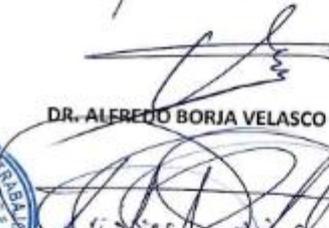

 RAFAEL AGUIRRE


 MIGUEL FERNANDO NARVAEZ


 CARLOS ALFONSO ESTEVEZ

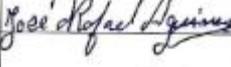

 DR. ALFREDO BORJA VELASCO


 ABG. ALICIA GALLEGOS ABAD
 MEDIADORA MRL


 ABG. CRISTINA DAVILA CERVANTES
 SECRETARIA AD-HOC

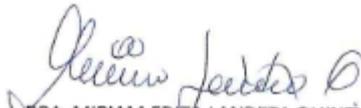
ANEXOS

REGISTRO DE COMPARECENCIA
 DIÁLOGO SOCIAL
 GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SAN MIGUEL DE IBARRA Y SINDICATO DE
 TRABAJADORES MUNICIPALES
 JUEVES 08 DE NOVIEMBRE DE 2012

NOMBRES Y APELLIDOS	NRO. CEDULA	CALIDAD EN QUE COMPARECE	FIRMA
Carlos José Ferrnaldy Bustela	100085530	Secret. Genral.	
Dr. Alfredo Borja Vilca	170202914	Asesor Juridico Sindicato Municipal	
Eduardo Cadenas	100094555	Ex Trabajador	
Oscar Balboa	1000701043	Ex Trabajador	
Carlos Alfonso Esten	1000563708	Ex Trabajador Sindicato Unico de trabajadores	
Rafael Aguirre	1000793222	Ex Trabajador	
Por Carlos Alfonso Esten	1000563708	Ex Trabajadora	
José Elias Ruiz Dorado	1001114037	Ex Trabajador	
Miguel Fernando Valencia	100220874-8	Ex Secretario P. Cultura	



MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.- DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL.- En la ciudad de Quito a los nueve días del mes de noviembre del 2012 siendo las dieciséis horas con diez minutos.- En atención al artículo 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, al artículo 555 del Código de Trabajo; en razón del Acta de fecha ocho de noviembre del 2012; y, en mi calidad de Directora de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales convoco a Diálogo Social a los señores: **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y a los señores: **ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA**; y, **DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA**; se dispone: **1)** La audiencia se efectuará el día **MARTES 13 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 09H00** en la Sala de Audiencias de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. **2)** Se designa como Mediadora para la diligencia a la Abg. Alicia Gallegos Abad, Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. Actúe como Secretaria para las notificaciones la Abg. Cristina Dávila Cervantes, Secretaria Regional.- **NOTIFIQUESE.-**


DRA. MIRIAM EDITA LANDETA QUINTUÑA
DIRECTORA DE MEDIACIÓN LABORAL

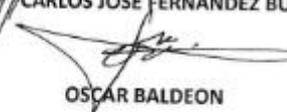
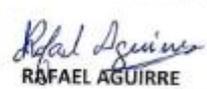


ACTA DE COMPARECENCIA

En la ciudad de Ibarra, a los trece días del mes de noviembre del año 2012, siendo las nueve horas, comparece la Abg. Alicia Gallegos Abad en su calidad de Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra, Ministerio de Relaciones Laborales; la Abg. Cristina Dávila Cervantes en su calidad de Secretaria Ad-Hoc; comparecen por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA, los señores CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI en su calidad de Secretario General, OSCAR BALDEON, RAFAEL AGUIRRE, JOSE ELIAS RUIZ REYES, MIGUEL FERNANDO NARVAEZ y CARLOS ALFONSO ESTEVEZ, MIGUEL NARVAEZ, PATRICIO RIVADENEIRA, ARTURO ANGAMARCA, SONIA LOPEZ, RICARDO MENDEZ, JOSE LUIS REYES, acompañados de su Abogado patrocinador DR. ALFREDO BORJA VELASCO, y; por otra parte comparece el señor DR. LUIS ARTHURO GODOY, PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA. Las partes de común acuerdo manifiestan su voluntad de diferir la presente Audiencia para el día **MIÉRCOLES 14 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 14H30.**

"La Constitución del Ecuador en la sección octava, medios alternativos de solución de conflictos, Art 190, reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos de solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias que por su naturaleza se puede transigir."

Para constancia las partes firman tres ejemplares de igual tenor y valor. Un ejemplar se entregara a los señores miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA; otro ejemplar se entregará al DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA y, el otro ejemplar se lo adjuntara al expediente del Ministerio de Relaciones Laborales.

 CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI	 PATRICIO RIVADENEIRA	 JOSE ELIAS RUIZ REYES
 OSCAR BALDEON	 RAFAEL AGUIRRE	 MIGUEL FERNANDO NARVAEZ
 CARLOS ALFONSO ESTEVEZ	 ARTURO ANGAMARCA	SONIA LOPEZ
 RICARDO MENDEZ	DR. ALFREDO BORJA VELASCO	
DR. LUIS ARTHURO GODOY PROCURADOR SÍNDICO GAD MUNICIPAL IBARRA		
 ABG. ALICIA GALLEGOS ABAD MEDIADORA MRL	 ABG. CRISTINA DAVILA CERVANTES SECRETARIA AD-HOC	





MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.- DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL.- En la ciudad de Quito a los nueve días del mes de noviembre del 2012 siendo las dieciséis horas con diez minutos.- En atención al artículo 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, al artículo 555 del Código de Trabajo; en razón del Acta de comparecencia de fecha 13 de noviembre de noviembre del 2012; y, en mi calidad de Directora de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales convoco a Dialogo Social a los señores: **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y a los señores: **ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA**; y, **DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA**; se dispone: 1) La audiencia se efectuará el día **MIÉRCOLES 14 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 14H30** en la Sala de Audiencias de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. 2) Se designa como Mediadora para la diligencia a la Abg. Alicia Gallegos Abad, Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. Actúe como Secretaria para las notificaciones la Abg. Cristina Dávila Cervantes, Secretaria Regional.- **NOTIFIQUESE.-**


DRA. MIRIAM EDITA LANDETA QUINTUÑA
DIRECTORA DE MEDIACIÓN LABORAL



ACTA DE COMPARECENCIA

En la ciudad de Ibarra, a los catorce días del mes de noviembre del año 2012, siendo las catorce hora con treinta minutos, comparece la Abg. Alicia Gallegos Abad en su calidad de Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra, Ministerio de Relaciones Laborales; la Abg. Cristina Dávila Cervantes en su calidad de Secretaria Ad-Hoc; comparecen por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA, los señores CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI en su calidad de Secretario General, OSCAR BALDEON, RAFAEL AGUIRRE, JOSE ELIAS RUIZ REYES, MIGUEL FERNANDO NARVAEZ y CARLOS ALFONSO ESTEVEZ, MIGUEL NARVAEZ, PATRICIO RIVADENEIRA, ARTURO ANGAMARCA, SONIA LOPEZ, RICARDO MENDEZ, JOSE LUIS REYES, acompañados de su Abogado patrocinador DR. ALFREDO BORJA VELASCO, y; por otra parte comparece el señor DR. LUIS ARTURO GODOY, PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA. Las partes de común acuerdo manifiestan su voluntad de diferir la presente Audiencia para el día **JUEVES 22 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 09H00.**

"La Constitución del Ecuador en la sección octava, medios alternativos de solución de conflictos, Art 190, reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos de solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias que por su naturaleza se puede transigir."

Para constancia las partes firman tres ejemplares de igual tenor y valor. Un ejemplar se entregara a los señores miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA; otro ejemplar se entregará al DR. ARTURO GODOY, PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA y, el otro ejemplar se lo adjuntara al expediente del Ministerio de Relaciones Laborales.


CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI


PATRICIO RIVADENEIRA


JÓSE ELIAS RUIZ REYES

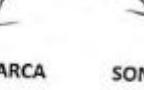

OSCAR BALDEON


RAFAEL AGUIRRE

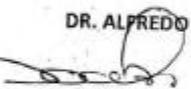

MIGUEL FERNANDO NARVAEZ

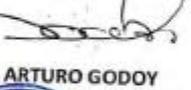

CARLOS ALFONSO ESTEVEZ


ARTURO ANGAMARCA


SONIA LOPEZ


RICARDO MENDEZ


DR. ALFREDO BORJA VELASCO


DR. LUIS ARTURO GODOY
PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD MUNICIPAL IBARRA


ABG. ALICIA GALLEGOS ABAO
MEDIADORA MRL


ABG. CRISTINA DAVILA CERVANTES
SECRETARIA AD-HOC





Casilla Judicial Nro. 09 CPJI

Señor

CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI

Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra.

Ilustre Municipio de Ibarra

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.- DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL.- En la ciudad de Quito a los a los diecinueve días del mes de noviembre del 2012 siendo las diez horas con veinte minutos.- En atención al artículo 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, al artículo 555 del Código de Trabajo; en razón del Acta de comparecencia de fecha 14 de noviembre de noviembre del 2012; y, en mi calidad de Directora de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales convoco a Dialogo Social a los señores: **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y a los señores: **ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA**; y, **DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA**; se dispone: **1) La audiencia se efectuará el día JUEVES 22 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 14H30 en la Sala de Audiencias de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. 2) Se designa como Mediadora para la diligencia a la Abg. Alicia Gallegos Abad, Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. Actúe como Secretaria para las notificaciones la Abg. Cristina Dávila Cervantes, Secretaria Regional.- CERTIFICO.- Dra. Miriam Landeta Q.- DIRECTORA DE MEDIACIÓN LABORAL.- NOTIFIQUESE.-**


ABG. CRISTINA DÁVILA CERVANTES
SECRETARIA REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE IBARRA





Ministerio
de Relaciones
Laborales

Juan José Páez 2-33 y
Abelardo Morán Muñoz
Teléfono 062 955-644

BOLETIN DE NOTIFICACIÓN NRO. 032-2012

Miércoles, 21 de noviembre del 2012.

NOMBRE	CASILLERO JUDICIAL
OMAR RAUL PROAÑO	09

NOMBRE	CASILLERO JUDICIAL
SERGIO ARIAS	10

NOMBRE	CASILLERO JUDICIAL
FAUSTO PUMA	31

NOMBRE	CASILLERO JUDICIAL
CARLOS FERNANDEZ BUCHELI	09

Abg. Cristina Davila Cervantes
SECRETARIO REGIONAL DE LA DIRECCION REGIONAL
DEL TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE IBARRA

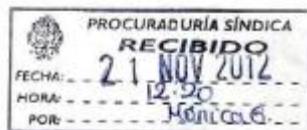




Señor
DR. ARTURO GODOY
PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD DE IBARRA
Ilustre Municipio de Ibarra

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.- DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL.- En la ciudad de Quito a los a los diecinueve días del mes de noviembre del 2012 siendo las diez horas con veinte minutos.- En atención al artículo 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, al artículo 555 del Código de Trabajo; en razón del Acta de comparecencia de fecha 14 de noviembre de noviembre del 2012; y, en mi calidad de Directora de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales convoco a Dialogo Social a los señores: **CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI**, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra; y a los señores: **ING. JORGE MARTINEZ, ALCALDE DE IBARRA**; y, **DR. ARTHURO GODOY, PROCURADOR SINDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA**; se dispone: **1)** La audiencia se efectuará el día **JUEVES 22 DE NOVIEMBRE DE 2012 A LAS 14H30** en la Sala de Audiencias de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. **2)** Se designa como Mediadora para la diligencia a la Abg. Alicia Gallegos Abad, Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. Actúe como Secretaria para las notificaciones la Abg. Cristina Dávila Cervantes, Secretaria Regional.- **CERTIFICO.-** Dra. Miriam Landeta Q.- **DIRECTORA DE MEDIACIÓN LABORAL.- NOTIFIQUESE.-**


ABG. CRISTINA DAVILA CERVANTES
SECRETARIA REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO



Calle Salinas 1750 y Bogotá
Telf.: + (593 2) 2231320
www.relacioneslaborales.gob.ec

ACTA DE MEDIACION DIALOGO SOCIAL

En la ciudad de Ibarra, a los veinte y dos días del mes de noviembre del año 2012, siendo las catorce horas con treinta minutos, comparece la Dra. Miriam Landeta Q, Directora Nacional de Mediación Laboral, la Abg. Alicia Gallegos Abad en su calidad de Mediadora Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra, Ministerio de Relaciones Laborales; comparecen por parte del **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA**, los señores CARLOS JOSE FERNANDEZ BUCHELI en su calidad de Secretario General, OSCAR BALDEON, RAFAEL AGUIRRE, JOSE ELIAS RUIZ REYES, MIGUEL FERNANDO NARVAEZ, CARLOS ALFONSO ESTEVEZ, PATRICIO RIVADENEIRA, ARTURO ANGAMARCA, RICARDO MENDEZ, acompañados de su Abogado patrocinador DR. ALFREDO BORJA VELASCO, y; por otra parte comparece el señor DR. LUIS ARTURO GODOY, PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA, quien ofrece ratificación en el término de 72 horas.-

ANTECEDENTES: Las partes firmaron el Octavo Contrato Colectivo ante la autoridad competente con fecha 2 de septiembre del 2011, y han comparecido a la presente diligencia a fin de aclarar la redacción y el alcance del Artículo 9 del Octavo Contrato Colectivo, para lo cual la Dirección de Mediación Laboral ha hecho la convocatoria a la presente audiencia en el día de hoy 22 de noviembre del 2012.-

ACUERDOS:

1.- Las partes acuerdan realizar una aclaración y modificación del Art. 9 del Octavo Contrato Colectivo que fue suscrito por las partes el dos de septiembre del 2011 ante la autoridad competente; por lo tanto, el Art. 9 del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo quedará redactada en la siguiente forma: *"Art. 9. - RETRIBUCION POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA LA JUBILACION DE UN TRABAJADOR.- En caso de renuncia voluntaria de un trabajador la I. Municipalidad de Ibarra pagará al trabajador que renuncie voluntariamente para acogerse a la jubilación que el IESS otorga a sus afiliados, en la siguiente forma:*

1.- *La cantidad fija de CUATRO MIL DOLARES AMERICANOS, a quien haya laborado de DIEZ a CATORCE AÑOS.*

2.- *La cantidad fija de CUATRO MIL DOLARES AMERICANOS, más DIEZ remuneraciones mensuales unificadas, para los trabajadores que hayan laborado entre QUINCE Y VEINTE Y CINCO AÑOS.*

3.- *Para los trabajadores que hayan laborado por más de veinte y cinco años en la Institución Municipal, y se separen voluntariamente para acogerse a la jubilación patronal o a la jubilación que el IESS otorga a sus afiliados, el I. Municipio del Cantón Ibarra, pagará a favor del trabajador que se acoja a esta separación, el valor equivalente a siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio, hasta un monto máximo de doscientos diez salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total, conforme a lo previsto en el Mandato Constituyente N° 2 publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 261 del 28 de enero del 2008.*

Se aclara que la Municipalidad pagará al trabajador el valor que en cada caso corresponda, sin que por ningún concepto se duplique pago alguno, ni se pagará valor alguno por desahucio.

Se acogerán al beneficio de liquidación de acuerdo al acápito anterior CINCO trabajadores para el año 2011 y CINCO trabajadores para el año 2012, dando prioridad al más antiguo, al

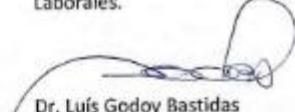
de mayor edad, o a quien estuviere atravesando por una calamidad doméstica o enfermedad grave comprobada, previo informe de la Trabajadora Social, certificado médico del IESS e informe de Recursos Humanos".

2.- Las partes solicitan que se notifique con el contenido de la presente acta a la Dirección Financiera de la Municipalidad de Ibarra, a fin de que se proceda conforme al Octavo Contrato Colectivo y a lo acordado en el presente documento.-

"La Constitución del Ecuador en la sección octava, medios alternativos de solución de conflictos, Art 190, reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos de solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias que por su naturaleza se puede transigir."

"Ley de Arbitraje y Mediación Art. 47.- El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación."

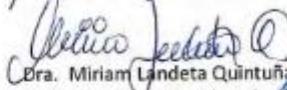
Para constancia las partes firman tres ejemplares de igual tenor y valor. Un ejemplar se entregara a los señores miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE IBARRA; otro ejemplar se entregará al DR. ARTURO GODOY, PROCURADOR SÍNDICO DEL GAD MUNICIPAL DE IBARRA y, el otro ejemplar se lo adjuntara al expediente del Ministerio de Relaciones Laborales.


Dr. Luis Godoy Bastidas


Carlos Fernández Bucheli


Patricia Rivadeneira Yépez


Miguel Narváez Gavilima


Dra. Miriam Landeta Quintuña
Directora de Mediación Laboral


Dr. Alfredo Borja


Arturo Abgamarca Limaico

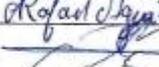

José Aguirre Carranco


José Elias Ruis Reyes


Dra. Alicia Gállegos
Mediadora Laboral



**REGISTRO DE COMPARECENCIA
DIÁLOGO SOCIAL ENTRE SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GAD
MUNICIPAL DE IBARRA Y GAD MUNICIPAL DE IBARRA
JUEVES 22 DE NOVIEMBRE DE 2012**

NOMBRE	CALIDAD EN QUE COMPARECE	NRO. CEDULA	FIRMA
Carlos José Figueroa Balle	Secretario General	1000853380	
Luis Jolo	Procurador S.	1001391281	
Patricio Paredine	Secretario Jurídico	1001011663	
Osca Polera	Ex Trabajador	1000701043	
José Luis Rey	CA 50 200002	1001111034	
Miguel Narváez	Secretario Asuntos Sociales	100220894-8	
Carlos Estivero	Ex Trabajador	100056370-8	
Edmundo Cadenas	Ex Trabajador	1000041585-8	
Arturo Proaño	Secretario de estados y comisiones	1000702825	
Rafael Aguino	Sindicato Único de trabajadores	1000793222	
Dr. Alfredo Rojas	Asesor Jurídico	179263491-4	



Señora

Dra. Jaqueline Valencia

Directora Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra

Ilustre Municipio de Ibarra

García Moreno y Bolívar

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.- DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL.- En la ciudad de Quito a los veintidós días del mes de noviembre del 2012 siendo las dieciséis horas con diez minutos.- En virtud de los acuerdos formulados por el Sindicato de Trabajadores Municipales del Ilustre Municipio de Ibarra y la Institución en Acta de Mediación de fecha jueves 22 de noviembre de 2012 y en mi calidad de Directora Nacional de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales dispongo: 1) Notifíquese con el Acta de Mediación suscrita con fecha 22 de noviembre de 2012 a la Dra. Jaqueline Valencia, Directora Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ibarra. Actúe como Secretaria para esta diligencia la Abg. Cristina Dávila Cervantes, Secretaria Regional.- NOTIFIQUESE.-



ABG. CRISTINA DÁVILA CERVANTES
SECRETARIA REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE IBARRA



Redo
gjm
27/11/2012
9:00

ANEXO 2. ASISTENCIA AUDIENCIAS DE MEDIACIÓN LABORAL.



ANEXO 3. PLAN DE PROYECTO DE GRADO

UNIVERSIDAD DE OTAVALO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

PLAN DE PROYECTO DE GRADO

**“APLICACIÓN DE LA MEDIACIÓN LABORAL COMO
MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EN EL
CANTÓN IBARRA, SECTOR PÚBLICO”**

AUTOR: MARCELA PATRICIA JARRÍN FARINANGO

OTAVALO - ECUADOR

2013

RESUMEN

La falta de aplicación de la mediación laboral como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público, incentiva a trabajar en el presente proyecto; con el fin de acceder a un método relevante, sencillo y rápido de solución de conflictos colectivos de trabajo, la mediación se caracteriza por ser un conjunto de prácticas que busca fórmulas de arreglo a la disputa, respondiendo a una solución pacífica a la controversia; con la intervención de un tercero, quien no aporta soluciones sino que trabaja sobre los intereses de los sujetos para que consensuada y voluntariamente lleguen a un acuerdo, en la legislación ecuatoriana se encuentra reconocida en la Constitución, Ley de Mediación y Arbitraje, Código del Trabajo y constituye un derecho y una garantía que busca resultados mutuamente aceptables; que beneficien a los actores.

El presente trabajo de investigación se desarrolla con el fin de fundamentar teóricamente el estudio de la mediación, resaltando sus características y ventajas existentes, utilizando la encuesta, entrevista, tabulación, métodos que se verán reflejados y que ayudarán a ilustrar resultados de la validez jurídica y sus efectos actuales. El expresar voluntades que generen, extingan o modifiquen derechos es uno de los componentes en la negociación, facilitan la comunicación entre empleadores y trabajadores, que tiene como objetivo mantener una cultura de paz. Como parte fundamental de este trabajo de investigación se analizará un caso específico de conflicto colectivo laboral de las causas que generaron, determinando cuál fue la ganancia, beneficio en particular.

ABSTRACT

The lack of enforcement of labor mediation as an alternative method of solving collective labor disputes in Canton Ibarra , public sector, incentives to work in this project in order to access a simple and fast alternative method of dispute resolution collective bargaining , mediation is characterized as a set of practices that seeks formulas under dispute , responding to a peaceful solution to the dispute , with the intervention of a third party who does not provide solutions but works on the interests of subjects to voluntarily reach consensual agreement , under Ecuadorian law is recognized in the Constitution , Mediation and Arbitration Law , Labour Code and is a right and a guarantee that seeks mutually acceptable results , that benefit key stakeholders .

This research work is developed in order to theoretically study mediation, highlighting existing features and benefits , using survey , interview, tabulation methods that will be reflected and results help illustrate the legal validity and its current effects . The express wishes that create , extinguish or modify rights is one of the components in the negotiations, facilitate communication between employers and workers, which aims to maintain a culture of peace . A fundamental part of this research will analyze a specific case of collective labor dispute that led to the causes , determining what was the gain particular benefit .

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se realizara en el cantónIbarra provincia de Imbabura, en las Instituciones del sector Públicocon el fin de demostrarque existe la falta de conocimiento de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo, es importante elincentivar su aplicación,lo cual se pretende con el desarrollo de la presente investigación, motivar y proporcionar a los poderes públicos un instrumento que permita desplegar esta alternativa de solución a las controversias es el principal fundamento para su elaboración.

La mediación laboral como métodoalternativo de solución de conflictos nace una vez que se genera el conflicto entre las partes, adicional es unmecanismoque evita recurrir a trámite judicial, el beneficio es recíproco y los resultados son de mutuo beneficio; convirtiéndose en una garantía, que protege los derechos intangibles e irrenunciables, ya que se permite la transacción y los acuerdos de conformidad alo manifestado en el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de República.“Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.

⁸⁰ Por esta razón la mediación tiene como piedra angular a la transacción.

Los centros de Mediación en el Ecuador son calificados y acreditados por el Consejo de la Judicatura, ejercen sus facultades una vez que existe solicitud directa de los sujetos para entablar los diálogos, es obligatorio cumplir con los requisitos necesarios que exige la Ley de Mediación y Arbitraje, Código del Trabajo al momento de aplicar la mediación para la eficacia, validez y solución a los conflictos colectivos de trabajo como alternativa de solución.

Es importante establecer conla elaboración del proyecto las bases legales, el fundamento a través del cual nace y se alimenta la mediación, indicar el procedimiento y su aplicación en la sociedad actual, como se desarrolla y realiza una mediación.

El presente trabajo de investigación constituirá un aporte para loempleadores y trabajadores de Instituciones Públicas, los abogados que utilizan la mediación en el libre ejercicio

⁸⁰ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

profesional. Así como para los estudiantes y docentes de las Facultades de Jurisprudencia; aporte sólidamente fundamentado en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Mediación y Arbitraje y Código del Trabajo.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

El presente plan se elabora tomando en consideración que nuestro Estado es Constitucional de Derechos y Justicia, cuyo deber primordial es promover una cultura de paz, conforme lo dispone el numeral 8 del Art. 3 de la Constitución de la República, comprendiéndose dentro de esta cultura los métodos alternativos de solución de conflictos. “Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”.⁸¹

Con el fin de proporcionar una alternativa de solución a los conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público, surge el presente proyecto de investigación en razón de que existe una alternativa fácil y sencilla de solución conocida como mediación laboral, promover su aplicación es uno de los principales objetivos, dar a conocer el procedimiento, sus ventajas y desventajas, mostrar su importancia y agilidad con un caso práctico.

El motivar a los empleadores y trabajadores de las Instituciones Públicas a conocer este método e incentivar a concurrir a los Centros de Mediación Laboral acreditados, para que se realicen las diligencias que tienen por objeto el mediar o buscar soluciones legales al conflicto es uno de los factores importantes.

La presente investigación se justifica en razón de que pese a contemplarse en toda nuestra historia republicana la existencia de la Mediación Laboral, que constituye, una de las bases que incentiva nuestro gobierno, los esfuerzos han sido insubstanciales ya que existe desconocimiento de la materia en los organismos de Estado.

Este método de solución alternativa si bien está a cargo de la autoridad antes referida, tiene el carácter de extrajudicial, pero de conformidad al inciso 1º del Art. 76 de la Constitución de la República, es obligación de toda autoridad administrativa velar por las normas del debido proceso puesto que están en discusión los derechos de los trabajadores.

⁸¹ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

En materia de medios alternativos de resolución de conflictos debe primar, en todo momento, la imparcialidad de la autoridad, no rigiendo en este sentido el numeral 3º del Art. 326 de la Constitución de la República y el Art. 7 del Código del Trabajo, atendido que en esta materia no rige el principio “pro operario”. “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.⁸²

En efecto, sería un contrasentido que se aplicara esas disposiciones cuando la propia autoridad está interviniendo para que las partes lleguen a un acuerdo, sin perjuicio que éste vele porque no se desconozcan los derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores, pero se debe poner énfasis en el numeral 10º del Art. 326 de la Constitución de la República, ya que es obligación de la autoridad: “adoptar el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”.⁸³

⁸² Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

⁸³ Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

3. HIPOTESIS O IDEAS A DEFENDER

- c) La mediación laboral como método Alternativo, puede dar solución a los conflictos colectivos de trabajo.

- d) La Mediación Laboral es una alternativa eficaz para conseguir el resarcimiento de los derechos vulnerados.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General:

Diseñar un manual práctico para la aplicación de la mediación laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra, sector público, a través de la investigación doctrinaria y legal.

4.2. Objetivos Específicos:

- e) Fundamentar teóricamente la aplicación de la Mediación Laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo.

- f) Realizar un diagnóstico mediante encuestas, para determinar el conocimiento existente sobre la materia, referente a los conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra.

- g) Revisar un caso práctico de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales, y dar a conocer las características más relevantes.

- h) Realizar un análisis de los principales impactos esperados, con el desarrollo del presente trabajo de investigación.

5. PRINCIPALES IMPACTOS ESPERADOS

5.1. IMPACTO SOCIAL

La aplicación de la Mediación Laboral como método alternativo de solución de conflictos colectivos laborales, influye en la sociedad a través de su interacción, como regulador de las relaciones en los conflictos laborales, contribuye con un aporte dirigente que permite la exposición de puntos de vista de empleadores y trabajadores en la búsqueda de un fin común, el salvaguardar sus intereses a través de un diálogo social, que permita la interacción y la búsqueda de alternativas o medios de solución a los conflictos existentes en el cantón Ibarra. La simplicidad del proceso hace posible, la vinculación de las partes a este, al desarrollarse la audiencia en un lenguaje sencillo, oral, asistido, añadiéndole valor al incrementar la confianza para el establecimiento del acuerdo efectivo.

5.2. IMPACTO JURIDICO

Las personas, en su calidad de empleadores o trabajadores deben responsabilizarse de su accionar en convivencia constructiva, existen falencias o desconocimiento de la ley y medios alternativos por superar aún. Los trabajadores tienen el desafío de aprender nuevas concepciones y conocer con detenimiento sus derechos en materia de trabajo; donde el abuso se da en la medida que se acepta. Los empleadores pueden obtener de la mediación una herramienta eficaz para tratar sus conflictos sin tener que acudir al litigio judicial si no a la Dirección de Mediación Laboral, del Ministerio de Relaciones Laborales que permite canalizar los seguimientos de una justicia más apropiada.

5.3. IMPACTO EDUCATIVO

La ilustración de la mediación laboral, promueve a insistir por el trayecto de la enseñanza cotidiana a una justicia sin litigio. El cumplimiento de procedimientos y mecanismos formales deben ser secundarios y mínimos, logrando en el destinatario la aceptación de la norma como una responsabilidad natural de todos, sin el temor a la acción disciplinaria del Estado.

6. MARCO TEORICO DE REFERENCIA

6.1. LA MEDIACIÓN

La Mediación como un procedimiento de solución de conflictos, es una herramienta eficaz al momento de proveer una alternativa o una salida al conflicto colectivo de trabajo, de manera principal para mayor entendimiento de este tema tan significativo.

Es importante destacar que nuestra legislación posee la Ley de Mediación y Arbitraje, en el *Art. 43. Define a la mediación de la siguiente manera:* “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas de un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre la materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”.⁸⁴

Es decir tomando en cuenta la normativa citada se observa que el factor importante en la misma es la solución pacífica basada en la comunicación de las partes con la intervención del tercero imparcial, con el fin de conseguir un resultado positivo que ponga fin al conflicto.

De conformidad a lo anteriormente manifestado, la Abogada Ximena Carolina Bustamante Vascones expresa que:

“La mediación puede ser entendida como un procedimiento estructurado en etapas, informal y flexible guiado por un tercero aceptable, imparcial y neutral y sin poder de decisión llamado mediador; en donde dos o más partes en conflicto buscan, en conjunto y con visión hacia futuro, una solución adecuada a un problema que comparten; con la asistencia del mediador quien, a través de técnicas específicas ayuda a restablecer la comunicación o simplemente a facilitar el diálogo, permitiendo a las partes aclararse a sí mismas y a la otra parte todos los puntos de

⁸⁴ Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

*controversia, identificar los intereses y necesidades de cada uno y buscar, en base a ellos, una solución aceptable y, en lo posible, satisfactoria para todos”.*⁸⁵

Este mecanismo o alternativa representa una respuesta viable a la solución del conflicto, que desligue acuerdos voluntarios y necesarios para remediar el problema.

La mediación es un proceso formal, al tener normativa, pero el proceso es flexible, lo cual permite la reducción del tiempo para obtener una resolución, a diferencia del sistema judicial en la cual los plazos no pueden reducirse por las formalidades específicas de cada procedimiento.

6.2. EL CONFLICTO

El conflicto, es una de los factores trascendentes para la aplicación de la mediación laboral, ya que, si el mismo no se genera o no existiera no sería posible aplicar la alternativa de solución, es por ello que en el presente proyecto de investigación se van a desarrollar los factores más importantes.

El jurista Argentino Roque Caivano, en su obra *Negociación y Mediación: Instrumentos Apropriados para la Abogacía Moderna* manifiesta que el conflicto en sentido jurídico es: “Una Contraposición intersubjetiva de derechos y obligaciones, como un fenómeno que se produce cuando con respecto de un mismo bien coexisten dos pretensiones encontradas, o bien una pretensión por un lado y una resistencia por el otro”.⁸⁶

Como se evidencia el conflicto solo muestra que dos personas perciben que sus intereses son diferentes u opuestos, un desacuerdo u oposición de intereses que figuran connotaciones negativas.

⁸⁵ Bustamante, X. (2009). *El acta de Mediación*. Quito – Ecuador: Cevallos Editora Jurídica. pág. 24.

⁸⁶ Caivano, R. (2006). *Negociación y Mediación, Instrumentos apropiados para la Abogacía Moderna*. Buenos Aires – Argentina: AD- HOC. pág. 106.

De conformidad a lo anteriormente expuesto el jurista Juan Carlos Dupuis expresa en su obra; *Mediación y Conciliación, Resolución de Conflictos; Distintas Alternativas* que: “el Conflicto es un presupuesto de la Mediación. Es que si no hay una situación de choque, de combate o confronte, no habrá campo para la mediación, puesto que, en definitiva, no existiría desacuerdo que torne necesaria una solución”.⁸⁷

De lo expuesto se puede constatar claramente que en un conflicto siempre van existir intereses encontrados que se van a reflejar.

6.3. EL ACTA DE MEDIACIÓN

El procedimiento de mediación ha permitido a las partes descubrir sus intereses, generar opciones creativas de solución y si ellas están de acuerdo en una solución satisfactoria y posible para ambas que les permita resolver el conflicto o parte de él, este acuerdo se debe recoger en el acta de mediación:

La Abogada Ximena Carolina Bustamante Vascones, en su obra el *Acta de Mediación expresa que:*

“uno de los trabajos más duros del mediador es plasmar en un documento el acuerdo. Las partes pueden estar de acuerdo en términos generales, pero en detalle es el documento escrito el que deberá ser discutido. En si el mediador redacta el borrador, que contiene las decisiones adoptadas, las intenciones y el comportamiento futuro de las partes. Posteriormente, el mediador lee dicho borrador a las partes para que lo estudien y consideren su factibilidad; se realizan todas las correcciones y ajustes que sean necesarios y, finalmente, el mediador redacta el

⁸⁷ Dupuis, J. (2006). *Mediación y Conciliación, Resolución de Conflictos; Distintas Alternativas*. Buenos Aires – Argentina: PERROT. pág. 33.

acuerdo final, el mismo que se vuelve a leer a las partes, y se firma por las partes y el mediador.

El acta de mediación que recoge 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”.⁸⁸

El artículo 47 de la Ley de Mediación y Arbitraje dispone; que: “el acta contenga por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador”⁸⁹

En el ámbito laboral existe en nuestro país la mediación obligatoria, es más existe un departamento de mediación laboral en el Ministerio de Relaciones Laborales, denominado Dirección Mediación Laboral, que actúa sobre conflictos colectivos de trabajo que se susciten en el cantón Ibarra, es decir entre sindicatos y empleadores con relación laboral.

6.4. SINDICATOS

Los sindicatos son una asociación de trabajadores constituidos para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

En la sociedad existe la clase trabajadora representada por los movimientos sociales denominados sindicatos, el fin de los mismos es luchar contra los abusos del patrono o empleador de una forma organizada y utilizando mecanismos alternativos en lo administrativo, como primera instancia que garanticen sus derechos plasmados en el la normativa laboral.

⁸⁸Bustamante, X. (2009). *El Acta de Mediación*, Quito – Ecuador: Cevallos Editora Jurídica. pág. 43.

⁸⁹ Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.

El Doctor Manuel Sánchez Zuraty, en su magnífica obra denominada Sindicalismo señala varias características del movimiento obrero, el mismo manifiesta que:

*“Se desarrollan en las grandes Industrias, es uno solo y el mismo en todo el mundo, porque tiene las mismas características, sufre la misma explotación y opresión, tiene intereses comunes y la misma alternativa histórica revolucionaria de avanzar hacia una nueva sociedad sin explotados, ni explotadores. Por eso forma parte del proletariado mundial. Como consecuencia de esta conciencia, es necesario la unidad del movimiento obrero de todos los países del mundo, destruyendo las maniobras divisionistas del imperialismo, de la burguesía interna y de todos, sus agentes incrustados en el movimiento obrero”.*⁹⁰

Los Sindicatos son organizaciones sociales que se registran en el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de un análisis minucioso, y con la presentación de requisitos obligatorios.

7. ORGANIZACIÓN METOLÓGICA DEL PROYECTO

Los principales métodos aplicables al Derecho y que se utilizarán en esta investigación, son los siguientes:

7.1. METODO INDUCTIVO – DEDUCTIVO

En el campo de la lógica, es el proceso en el que se razona desde lo particular hasta lo general, al contrario que con la deducción. La base de la inducción es la suposición de que si algo es cierto en algunas ocasiones también lo es en situaciones similares aunque no se hayan observado. La probabilidad de acierto depende del número de fenómenos observados. Una de las formas más simples de

⁹⁰ Sánchez, M. (1985). *Sindicalismo*. Ambato-Ecuador. INFOC. pág. 77.

inducción aparece al interpretar las encuestas de opinión, en las que las respuestas dadas por una pequeña parte de la población total que se proyectan.

En otras palabras, el método inductivo es un proceso analítico sintético mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o ley general que los rige.

En cambio, el método deductivo va de lo general a lo particular, es decir, mediante una teoría general que explica los fenómenos que se investiga, debiendo seguirse para este método la sintonización específica que implica la necesidad de velar por el derecho humano a la vida, a la integridad personal, a la salud y a la calidad de vida de las personas que pueden verse afectados por un actuar médico en donde prime la impericia, la imprudencia o la negligencia. Deducción, en lógica, es una forma de razonamiento donde se infiere una conclusión a partir de una o varias premisas. En la argumentación deductiva la conclusión debe ser verdadera si todas las premisas son asimismo verdaderas.

7.2. MÉTODO ANALÍTICO – SINTÉTICO

El método analítico se utiliza para descomponer o designar el hecho que se investiga, un problema, una entidad jurídica, una norma vigente; en sus diferentes elementos, “partes” que hacen el todo, explicando sus implicaciones con ese todo, sin perder la visión que la hace parte del todo, pues cada parte tiene sus propias características y estructura, dentro de la estructura que hace parte del todo.

El método sintético complementa los procesos del método anterior, es decir del método analítico, la síntesis es un complemento del análisis, que permite comprender el todo, la idea, el hecho, la entidad jurídica, la norma en sus diferentes elementos y sus mutuas vinculaciones. Este es el proceso indisoluble, la correlación entre análisis y síntesis, el proceso analítico- sintético.

7.3. MÉTODO HISTÓRICO – LÓGICO

El método histórico-lógico, unido a otros métodos y técnicas de investigación tiene un gran valor para poder indagar las diversas etapas de un proceso investigativo.

En la presente investigación lo histórico debe entenderse como una categoría que designa la secuencia temporal y el proceso de surgimiento y desarrollo de las formaciones materiales e ideales. Pero ese proceso de génesis, desarrollo y cambio no constituye una simple sucesión de fenómenos aislados en el tiempo, sino que responde a determinadas regularidades y leyes objetivas, esto es, posee su propia lógica de desarrollo.

Por su parte, la categoría de lo lógico recoge la secuencia y los nexos entre los conceptos y la lógica del pensamiento, donde se reflejan las relaciones y la estructura esencial y necesaria de la propia realidad. Si en los procesos reales la historia recoge lo general y lo singular, lo necesario y lo casual, en el pensamiento humano, lo lógico reproduce lo histórico, pero liberado de lo casual y de lo individual, esto es de aquello que carece de significación esencial.

7.4. MÉTODO CIENTÍFICO

El método científico es un conjunto de técnicas para la investigación de los fenómenos y construir nuevos conocimientos, así como para la corrección y la integración de los conocimientos previos sobre una base más amplia. Se basa en la acumulación de evidencia observacional, subordinado empírico y medible a un principio particular reflexión: el cuestionamiento, la colección de datos mediante la observación, la experimentación y la formulación y verificación de hipótesis.

La filosofía de la ciencia crea el *método científico* para excluir todo aquello que tiene naturaleza subjetiva y, por lo tanto, no es susceptible de formar parte de lo que denomina conocimiento científico. En última instancia, aquello que es aceptado por el **sentido común** propiamente dicho y, por ello, adquiere carácter de generalmente aceptado por la comunidad científica y la sociedad.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nro.	ACTIVIDADES	TIEMPO	MESES															
			MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Marco teórico	10 Semanas	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█						
2	Diagnóstico	8 Semanas					█	█	█	█	█	█	█	█				
3	Descripción de proceso investigativo	4 Semanas									█	█	█	█				
4	Análisis de resultados	2 Semanas											█	█				
5	Impactos	1 Semana													█			
6	Conclusiones y recomendaciones	2 Semanas														█	█	
7	Presentación del informe final																	

RECURSOS

A) RECURSOS HUMANOS			
Nro.	RECURSOS	DETALLE SOBRE RECURSOS	RUBRO
1	Alumno	Alumno ejecutante del proyecto	50.00
B) RECURSOS MATERIALES			
Nro.	RECURSOS	DETALLE SOBRE RECURSOS	RUBRO
1	Papel	Para impresiones, 5 paquetes	70.00
2	Accesorios de oficina	Varios	40.00
3	Tinta	Cartuchos para impresora	80.00
4	CD's	Varios	7.00
5	Flash memory	Dos	30.00
6	Textos legales, revistas judiciales, códigos	Textos sobre diferentes autores legales en referencia al derecho laboral.	300.00
7	Computador	Un computador	450.00
8	Impresión Manual	Papel fotográfico especial	500.00

C) OTROS RECURSOS			
Nro.	RECURSOS	DETALLE SOBRE RECURSOS	RUBRO
1	Viáticos y refrigerios	Durante ejecución del Proyecto	200.00
2	Pasajes	Varias semanas	200.00
SUBTOTAL A + B + C			1927.00
IMPREVISTOS + 15 %			250.00
TOTAL			2503.55

9. FINANCIAMIENTO

El trabajo de investigación referente a la aplicación de la Mediación Laboral Como Método alternativo de solución de conflictos, en el sector público será íntegramente solventado con los recursos económicos de la alumna.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Bustamante, X. (2009). *El Acta de Mediación*. Quito-Ecuador: CEVALLOS EDITORA JURÍDICA.
- Dupuis, J.(2006). *Mediación y Conciliación, Resolución de Conflictos; Distintas Alternativas*. Buenos Aires- Argentina. ABELEDO PERROT.
- Hidalgo, F.(1997). “*Solución Alternativa de Conflictos: la Mediación*”. Quito-Ecuador. CLD.
- Moore, C. (1995).*El proceso de mediación: Métodos prácticos para la resolución de conflictos*.Granica- Barcelona. AH.
- Sánchez, M.(1985). *Sindicalismo- Historia del Movimiento Obrero y de la Legislación Laboral Ecuatoriana- Teoría y Práctica de la Organización y Conflictos*. Ambato – Ecuador. INFOC.
- Cfr. F. SANCHEZ HIDALGO: Solución.....” op.Cit.
- Marx, C. (1978). *Trabajo Asalariado y Capital, Tomo I, Moscú*. EDITORIAL PROGRESO.
- Guzmán, J. (1922). *Historia del Movimiento Obrero*. Quito - Ecuador. CDL.
- Polonia, A.(1997). *El arte de conciliar Habilidades, Técnicas, Estrategias*, Cali-Colombia. Editorial BID.
- Romero, H. (2006). *La Conciliación Judicial y Extrajudicial*. Bogotá- Colombia. LEGIS.
- Highton,E. (2007). *Mediación para Resolver Conflictos*. Buenos Aires – Argentina. AD-HOC.
- Garaicoa, X. (2007). *Manual Operativo del Centro de Mediación de la Procuraduría General del Estado*. Quito- Ecuador. ARTOS.
- Colerio, J. (2005). *Mediación Obligatoria y Audiencia Preliminar*. Buenos Aires – Argentina. RUBINZAL- CULZONI.
- Vintimilla, J. (2010). *Recopilación de Leyes Reglamentos, Modelos, Flujogramas y requisitos para la aplicación del Arbitraje y la Mediación en el Ecuador*. TOMO I Quito-Ecuador. AH- EDITORIAL.
- Vintimilla, J. (2010). *Principales Convenciones Internacionales sobre Métodos Alternos de solución de controversias*. TOMO II. Quito- Ecuador. AH- EDITORIAL.
- Barreto, H. (2002). *Curso de Conciliación*. Bogotá – Colombia. DOCTRINA Y LEY LTDA.
- Gil, J. (2003). *La Conciliación Extrajudicial y la amigable Composición*. Bogotá-Colombia. EDITORIAL TENIS.

- Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. TOMO II. Buenos Aires-Argentina. ELIASTA.
- Sala, T. (2003). *Derecho Sindical*. Valencia – España. TIRANT LO BLANCH.
- Bartolomé, H. (1995). *Derecho Sindical de la OIT*. Ginebra- Suiza. WEI-HEL.
- Ojeda, A. (2003). *La Libertad Sindical - Derecho Sindical*. Madrid- España. TECROS GRUPO ANAYA S.A.
- Vásquez, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito- Ecuador. CEVALLOS EDITORA JURÍDICA.
- Decreto Supremo 34.Registro Oficial 545. 21 de julio de 1937. *Tratado Interamericano de Buenos Oficios y Mediación*. Art. 1 al 10.
- Cabanellas, G. (1997). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo III. Buenos Aires - Argentina: Editorial Heliasta

TEXTOS LEGALES

- Ecuador. Registro Oficial, 14 de diciembre 2006, Ley de Mediación y Arbitraje.
- Ecuador. Registro Oficial, 16 de diciembre del 2005. Código del Trabajo Ecuatoriano.
- Ecuador. Registro Oficial, Enero 2011, Constitución de la República del Ecuador.

LINKOGRAFIA

- Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. www.asambleanacional.gob.ec. (2008).
- Ecuador. Ministerio de Relaciones Laborales. www.relacioneslaborales.gob.ec (2008).
- Ecuador. Procuraduría General del Estado. www.procuraduriageneraldelestado.gob.ec. (2009).
- Ecuador. Consejo de la Judicatura. www.consejodelajudicatura.gob.ec. (2008).

ANEXO 4. ENCUESTA PARA OBTENER RESULTADOS ACERCA DEL GRADO DE CONOCIMIENTO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL CANTÓN IBARRA SOBRE “APLICACIÓN DE LA MEDIACIÓN LABORAL, COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO”.

ENCUESTA

SEÑOR ENCUESTADO/A, SÍRVASE RESPONDER A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, SEGÚN CREA CONVENIENTE, MARCANDO CON UNA X DENTRO DEL RECUADRO.

Edad: _____ Género: M F

Ocupación: Trabajador Empleador

Nivel de educación: _____

1. ¿Considera usted que se cumplen los derechos que poseen los trabajadores?

SIEMPRE A VECES NUNCA

2. ¿Piensa usted que el desconocimiento de los derechos por parte de los trabajadores hace que estos derechos sean violentados?

SI NO TALVÉS

3. ¿Considera usted que la Mediación Laboral es una alternativa de solución al Conflicto Colectivo de Trabajo?

SI NO TALVÉS

4. ¿Considera usted que se pueden dar solución a los problemas utilizando el diálogo?

SIEMPRE A VECES NUNCA

5. ¿En qué medida se pueden resolver los problemas sin necesidad de ir a los Juzgados?

GRAN MEDIDA MEDIANA MEDIDA POCA MEDIDA

6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral se utiliza con frecuencia en la sociedad actual?

SIEMPRE A VECES NUNCA

7. ¿Conoce la Importancia, las características de la Mediación Laboral?

SI NO

8. ¿Cree usted que se pueden resolver los problemas de forma más rápida sin necesidad de ir a los Juzgados?

SI NO

9. ¿En qué medida la Mediación Laboral implica la existencia de una alternativa de solución?

GRAN MEDIDA MEDIANA MEDIDA POCA MEDIDA

10. ¿Considera que se deben difundir las ventajas de los métodos alternativos de solución de conflictos?

SI

NO

11. ¿Tiene usted algún conocimiento acerca de lo que es la Mediación laboral?

POCO

MUCHO

NADA

12. ¿Cree usted que con la Mediación se puede obligar a las partes a llegar a un acuerdo?

SINO