

UNIVERSIDAD DE OTAVALO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE CONFLICTOS Y
MEDIACIÓN

TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:

LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO PARA
DESCONGESTIONAR LA CARGA PROCESAL EN LA UNIDAD JUDICIAL
MULTICOMPETENTE DE PEDRO MONCAYO, ANTE EL AUMENTO DE
DEMANDAS POR PAGO DE LIQUIDACIONES E INDEMNIZACIONES EN
CONTRA DE LAS EMPRESAS FLORÍCOLAS DE PEDRO MONCAYO.

TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN GESTIÓN DE CONFLICTOS Y
MEDIACIÓN

AUTORES:

CÉSAR EFRÉN ESTACIO JURADO
MICHELLE CAROLINA MÁRMOL MIRANDA

TUTORA: Mgs. MARGOTH ELIZABETH CHIRIBOGA LÓPEZ

Otavalo, agosto, 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotros, CÉSAR EFRÉN ESTACIO JURADO y MICHELLE CAROLINA MÁRMOL MIRANDA, declaramos que este trabajo de titulación: La mediación como método alternativo para descongestionar la carga procesal en la Unidad Judicial Multicompetente de Pedro Moncayo, ante el aumento de demandas por pago de liquidaciones e indemnizaciones en contra de las empresas florícolas de Pedro Moncayo, es de nuestra total autoría y que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional. Así mismo declaro/declaramos que dicho trabajo no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo como autores la responsabilidad ante las reclamaciones que pudieran presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de cualquier responsabilidad al respecto.

Que de conformidad con el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social, conocimientos, creatividad e innovación, concedo a favor de la Universidad de Otavalo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos, conservando a mi/ nuestro favor los derechos de autoría según lo establece la normativa de referencia.

Se autoriza además a la Universidad de Otavalo para la digitalización de este trabajo y posterior publicación en el repositorio digital de la institución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 144 de la ley Orgánica de Educación Superior. Por lo anteriormente declarado, la Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes otorgados, por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

**CESAR EFREN
ESTACIO JURADO**

Firmado digitalmente por
CESAR EFREN ESTACIO JURADO
Fecha: 2024.01.19 09:10:43
-05'00'

CÉSAR EFRÉN ESTACIO JURADO
C.C. 0400786711

**MICHELLE
CAROLINA
MARMOL MIRANDA**

Firmado digitalmente por
MICHELLE CAROLINA
MARMOL MIRANDA
Fecha: 2024.01.19 14:47:10
-05'00'

MICHELLE CAROLINA MÁRMOL MIRANDA
C.C. 1311467276

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Certifico que el perfil de trabajo de investigación titulado “La Mediación como primera instancia en materia laboral: Pago de liquidación e indemnizaciones laborales en el sector Florícola, con el fin de Descongestionar la carga procesal en la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Pedro Moncayo.” bajo mi dirección y supervisión, para aspirar al título de Magister en Gestión de Conflictos y Mediación de los estudiantes César Efrén Estacio Jurado y Michelle Carolina Mármol Miranda, cumple con las condiciones requeridas por el programa de maestría.

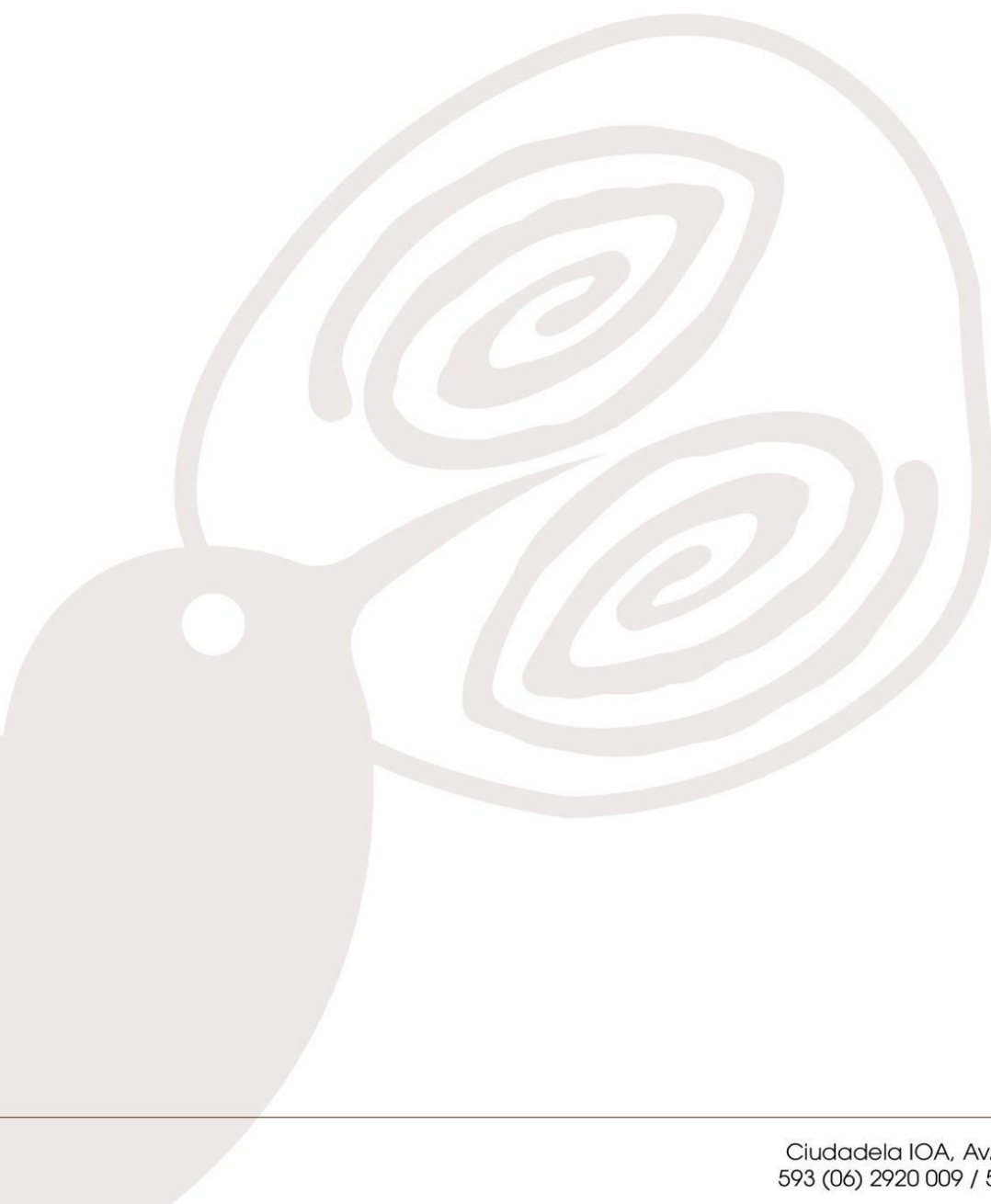
MARGOTH
ELIZABETH
CHIRIBOGA
LOPEZ
Ab Margoth Chiriboga López
CC. 1706926738

Firmado digitalmente
por MARGOTH
ELIZABETH
CHIRIBOGA LOPEZ
Fecha: 2023.03.20
23:47:55 -05'00'

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	13
1. LAS FLORÍCOLAS DE PEDRO MONCAYO GENERAN EMPLEO	13
1.1 Antecedentes de la investigación.	13
1.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS.	14
1.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos	14
1.2.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)	14
1.2.3. C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).....	14
1.2.4. Constitución de la República del Ecuador.	15
1.2.5. Código del Trabajo.	16
CAPÍTULO II	18
LA MEDIACIÓN	18
2.1 Antecedentes	18
2.2. Fundamento Teórico	19
2.3. MARCO NORMATIVO.....	20
2.3.1. La mediación en el Ecuador	21
2.3.2. C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	21
2.3.3. C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).....	22
2.3.4. Código Civil del Ecuador.....	23
2.3.5. Código de Trabajo.....	23
2.3.6. Principio indubio pro operario.....	24
CAPÍTULO III.....	24
3.1 LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL DESCONGESTIONA EL SISTEMA JUDICIAL.....	25
3.2 Importancia de la aplicación de la Mediación en el derecho Laboral individual. .	25
3.3 La Cultura de Paz.	26
3.4 Centro de Arbitraje y Mediación de la OMPI	28
3.5 Implementación de la figura de Mediación en el Código del Trabajo en Ecuador. ...	28
CONCLUSIONES.....	30
RECOMENDACIONES.....	32

Referencias bibliográficas.....	34
ANEXOS	37
Anexo 1	37
Anexo 2	40
Anexo 3	42
Anexo 4	44
Anexo 5	45



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se centra en la agroindustria florícola en el cantón Pedro Moncayo más conocido como la capital mundial de las rosas, circunstancia que genera miles de puestos de trabajo, con impactos ambientales y sociales. Cabe señalar como un drama social la gran cantidad de demandas entre empleadores y trabajadores por el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales; el objetivo general es incentivar el uso de la Mediación como método alternativo para la solución de conflictos relacionados con el pago de haberes e indemnizaciones laborales, entre empleadores y ex trabajadores para descongestionar la carga procesal en la Unidad Judicial Multicompetente de Pedro Moncayo. La problemática es: La falta de una cultura de paz para solucionar conflictos por pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales entre empleadores y trabajadores de las florícolas en Pedro Moncayo, circunstancia que en primera instancia los ex trabajadores acuden ante la Inspectoría de Trabajo de Pichincha en Cayambe y ante la negativa de dar una solución amigable tienen que acudir a la Unidad Judicial y esto ocasiona congestión; sin pronta solución a los conflictos laborales. La idea a defender es: la Mediación como método alternativo para la solución de conflictos antes de la instancia judicial, de esta forma lograr evitar que el sistema se congestione. La metodología utilizada: el enfoque de la investigación a aplicar fue mixto, es decir cualitativo y cuantitativo, así como el tipo de investigación documental e histórico, junto a los métodos: analítico-sintético, la técnica es de: entrevista y encuesta, para determinar las dos variables dependiente e independiente para avanzar en la tabulación de resultados, en base al derecho laboral, para llegar a las conclusiones y finalmente las recomendaciones, se pretende determinar de manera eficaz que ante esta problemática y sus factores de riesgos a nivel social, se evite el desgaste emocional e incluso la discriminación por el solo hecho de reclamar sus derechos adquiridos, se puede evitar a través del uso de la Mediación como método alternativo, en donde las partes procuran los acuerdos de manera amigable.

Palabras clave: Mediación, pago, liquidación, florícola, trabajo, conflicto, descongestionar, sistema judicial, acuerdos, alternativo, cultura de paz

ABSTRACT

The present investigation work responds to the situation of congestion of the judicial system in Pedro Moncayo due to demands between employers and workers for the payment of settlements and labor compensation, in the flower companies; The general objective is to encourage the use of Mediation as an alternative method for solving conflicts related to the payment of salaries and labor compensation, between employers and former workers to relieve the procedural load in the Multi-competent Judicial Unit of Pedro Moncayo. The problem is: The lack of a culture of peace to solve conflicts of payment of settlements and labor benefits between employers and employees of the flower shops in Pedro Moncayo, leads to the collection of payments of labor salaries through processes in the Judicial Unit, and this congestion without prompt solution to labor disputes. The idea to defend was: Mediation as an alternative method for the solution of conflicts before the instance in the judicial system manages to avoid that it is decongested. The methodology used: the research approach to be applied was mixed, that is, qualitative and quantitative, as well as the type of documentary and historical research, together with the methods: analytical-synthetic, the technique is interview and survey, to determine the two dependent and independent variables to advance in the tabulation of results, based on labor law, to reach the conclusions and finally the recommendations, it is intended to determine that the effective way to deal with this problem and its risk factors at a social level that lead to Discrimination for the mere fact of claiming their acquired rights can be avoided through the use of Mediation.

Keywords: Mediation, labor payment, floriculture, work, conflict, decongestion, judicial system, agreements, alternative, culture of peace

INTRODUCCIÓN

El cantón Pedro Moncayo, es considerado como la Capital Mundial de la Rosa, ya que en éste existe gran cantidad de empresa florícolas, a partir de esto, se generan grandes ingresos económicos producto de las exportaciones siendo el tercer rubro más importante de las exportaciones No petroleras, detrás del banano y el camarón (Taco-Lambert& Pizarro-Romero, 2023). Cabe señalar que, a nivel nacional, es el segmento de la economía más boyante, en este cantón se genera gran producción con una gama de variedades de flores naturales de las que sobresalen las rosas, crisantemos, lirios, claveles entre las más importantes.

En la parroquia Tabacundo, cantón Pedro Moncayo, aparecen las primeras empresas florícolas: FLORINSA, AGROFLORA, AGRITAB entre otras. Desde el inicio de la producción de flores naturales para la exportación, fue indispensable la contratación de personas campesinas que trabajaban junto a las haciendas ganaderas que fueron reemplazadas por los cultivos bajo invernadero, transformado el paisaje en un manto de color blanco verdoso, de los plásticos, cabe señalar que con la presencia de los cultivos de flores naturales para exportación bajo invernaderos, empezó la demanda de grandes cantidades de agua de riego, por lo que cada finca florícola tuvo que construir un reservorio para acopio de agua en épocas de estiaje además la utilización de grandes cantidades de agroquímicos.

El cantón Pedro Moncayo, según el Instituto Nacional de Censos INEC (2020), el 66% de su población es rural, y en el año 2011 fue declarado la Capital Mundial de la Rosa en razón que de este territorio se exportan el 23% de flores naturales, que si bien es cierto la agroindustria florícola genera puestos de trabajo, considerando que según el INEC (2018) esta industria concentra el 94% de las ventas agrícolas del territorio.

Es necesario enfatizar que con el monocultivo (aparecen plagas, enfermedades, hogos, virus, bacterias, arácnidos, áfidos, el oídium, velloso entre las más comunes) situación que conlleva el uso indiscriminado de agroquímicos, es decir se genera un impacto ambiental y además un impacto social con el uso de la mano barata. Es necesario hacer una reflexión de la exportación al principio se exportaba dólares y se cambiaba a sucres por millones de sucres para pagar la mano de obra barata en Ecuador, consigo fueron apareciendo varios impactos positivos y negativos, por ejemplo, la contaminación ambiental por el uso indiscriminado de los agroquímicos al principio altamente tóxicos (Furadan, Melatox, DDT, Paraquat entre otros).

Hoy en día el cantón Pedro Moncayo ocupa el segundo lugar en las exportaciones agropecuarias del país, “cuyo volumen de exportación lo ha convertido en el producto agrícola con mayor incremento de producción de la última década” (Yagual et al., 2018).

Como impacto positivo se ha generado fuentes de empleo, pero también existe explotación laboral al principio y en los actuales momentos también, adicional la parte débil de la relación laboral son las y los trabajadores, considerando que en temporada de San Valentín (del 10 de enero al 10 de febrero de cada año) todos los empresarios floricultores saben que es la mejor época del año para exportación sus flores naturales especialmente al mercado natural por la cercanía con los Estados Unidos, siendo la ciudad de entrada de las flores ecuatorianas

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

(especialmente Rosas, claveles, gipshphilia, crisantemos, lirios entre otras) a la Ciudad de Miami en los Estados Unidos.

Existe gran demanda de mano de obra para cubrir las necesidades a nivel de cultivo y post cosecha lo que genera miles de empleos, considerándose así a la floricultura como la actividad número uno del lugar, por lo que, así como se genera empleos se generan impactos sociales y ambientales. En el presente estudio nos vamos a referir a los trabajadores, especialmente las mujeres las que son vulneradas en sus derechos laborales; cuando los trabajadores deciden reclamar sus necesidades, ya sea por vía administrativa o vía judicial el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales al terminar de la relación laboral.

Ya sea por renuncia voluntaria del trabajador o por la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador; se puede exigir los derechos adquiridos como trabajador; ya sea por la vía administrativa Inspectoría de Trabajo, o ante la función judicial, cuando se pretende vulnerar los derechos al no reconocer una liquidación digna y ser despedidos por razones biológicas como es el caso, cuando el empresario se da cuenta que las mujeres jóvenes están embarazadas son obligadas a firmar la renuncia con el engaño que cuándo nazca el niño pueden volver a trabajar, en su mismo sitio de trabajo. Por desconocimiento las jóvenes mujeres firman la carta de renuncia, con la esperanza de volver a misma finca que No respetaron su dignidad humana.

Es necesario puntualizar que pese a la normativa que consta en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 del Ministerio de Trabajo de fijar el plazo de un mes para que los Empleadores puedan pagar las liquidaciones e indemnizaciones laborales; sin embargo, es una mala práctica de las empresas florícolas. Sus Administradores hacen caso omiso a dicha normativa, más por el contrario esperan que el trabajador presente la denuncia en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha en Cayambe, que atiende a los 2 cantones Cayambe y Pedro Moncayo.

Esto se da porque muchas de las veces los empleadores no remiten de manera oportuna el pago de los haberes laborales producidos y que como indica el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador son un derecho; evitando o dejando de lado a una de las maneras menos compleja, más rápida y económica de solucionar conflictos como es la mediación, que a simple vista debería ser una de las primeras alternativas utilizadas desde los trabajadores y por parte de empleadores.

Bajo un análisis jurídico y doctrinario, se identifica que la Constitución de la República del Ecuador en el Art.326 num.11 garantiza que en materia laboral la transacción es válida siempre y cuando no signifique renuncia de derechos; en el Código Civil en el Art. 2348 también se establece la transacción.

1.2.-PROBLEMÁTICA:

La falta de pago de las liquidaciones e indemnizaciones laborales por parte de los empresarios de la agroindustria florícola en el cantón Pedro Moncayo, ha generado una creciente ola de demandas en la Unidad Judicial Multicompetente de Pedro Moncayo, en consecuencia ha subido notablemente la carga procesal en dicha dependencia judicial hablando del derecho al trabajo individual como el colectivo, cabe recordar que en Ecuador a partir del año 2019

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo:micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

específicamente en octubre con el paro del movimiento indígena, liderado por la CONAIE Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador, se viven tiempos difíciles, en una economía dolarizado, se ha sentido mucho más los efectos de la crisis económica, social y política al punto que se han firmado acuerdos incluso con un mediador de Naciones Unidas.

Para el año 2020, la Organización Mundial de la Salud OMS decreta la pandemia del coronavirus COVID 19, el Gobierno nacional decreta el estado de emergencia nacional por el COVID 19 con fecha 16 de marzo del 2020, al inicio con la cuarentena de quince días, que se alargó hasta mediados de junio 2021, en que se inicia la anhelada reactivación económica, con la campaña masiva de vacunación. Todos estos hechos hacen que se vean afectados los negocios nacionales, en donde la floricultura fue una de las más golpeadas, ya que los empresarios tuvieron que despedir de manera inconsulta a muchos de sus trabajadores, es cuando se ven los resultados negativos de la falta Cultura de Paz.

El Art.33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas y el desempeño de trabajo en ambiente saludable y libremente elegido o aceptado. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en principios tales como: Numerales 10. Se adoptará el diálogo para la solución de conflictos laborales y formulación de acuerdos. 11. Se podrá manejar la transacción en materia laboral siempre que no conlleve a renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Al analizar las disposiciones legales del Código del Trabajo ecuatoriano, en el Art. 470.- De la Mediación obligatoria.- Si no existe contestación o si no es enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que por medio de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con anticipación de veinte y cuatro horas mínimo, con la finalidad de que se superen 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.

Datos solicitados en la UNIDAD JUDICIAL MUTICOMPETENTE DEL CANTON PEDRO MONCAYO.- Se puede evidenciar la gran cantidad de demandas, con la siguiente estadística: Para el año 2020, se ingresaron 1099 causas; adicional las causas letra G 556; para el año 2021 las causas normales se ingresaron 999 y Con la letra G 425 para el año 2022 se ingresaron 1016 causas normales y las causas con la letra G se han ingresado 508. De este número de causas el 50% de causas son por pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales.

3. JUSTIFICACIÓN. -El proceso de enseñanza aprendizaje por medio de los docentes de la Universidad de Otavalo tiene por finalidad guiar al Maestrante para que ejecute proyectos investigativos, de temáticas relevantes que obviamente contribuyen a la solución de problemas jurídico-sociales.

Revisando el Código de Trabajo vigente, se puede evidenciar que existen vacíos legales que lesionan derechos constitucionalmente protegidos de las y los trabajadores, se debe procurar insertar en la legislación laboral el uso de los métodos alternativos para la solución de conflictos considerando que en varias leyes ya consta la Mediación como mecanismo en el cual las partes

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo:micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

son asistidas por un tercero neutral llamado mediador, pueden dialogar de manera directa deponiendo posiciones para identificar los intereses, siendo las partes los protagonistas y procuran los acuerdos con el fin de evitar pasar mucho tiempo en los litigios, además de que este método alternativo de solución de conflictos es más económico y pacífico. Se necesita instaurar a este mecanismo práctico como un paso inicial básico para dar solución pronta a los conflictos por pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales en el sector florícola.

Como el derecho al trabajo es fuente de realización económica por lo que hemos considerado pertinente realizar el presente artículo científico de alto nivel, relacionado a la “La Mediación como método alternativo para descongestionar la carga procesal en la Unidad Judicial Multicompetente de Pedro Moncayo, ante el notable crecimiento de demandas por el Pago de liquidaciones e indemnizaciones en contra de las empresas florícolas de Pedro Moncayo”.

El presente trabajo de investigación está orientado a desarrollar los conocimientos académicos obtenidos a lo largo del proceso de formación que nos provee el Alma Mater, y previo requisito para optar por el título de Magister, de tal manera que ejecutaremos, considerando que el problema planteado tiene incidencia a nivel nacional, provincial y local.

Por lo expuesto, es necesario reformar e insertar en el Código del Trabajo, el uso de los métodos alternativos para la solución de conflictos (Arbitraje, Mediación, Círculos de Paz, Comités obrero-patronales, entre otros), para garantizar el derecho al trabajo de las y los trabajadores que realmente permita una convivencia pacífica entre hombres y mujeres; libres de hostigamiento hasta alcanzar el Sumak Kawsay o Buen Vivir que tanto se pregona en la Carta Magna.

De esta manera se justifica con suficiencia este trabajo investigativo, además de contar con los recursos económicos, humanos y bibliográficos necesarios y todo cuanto es menester para iniciar y avanzar con esta apasionante labor académica de identificar falencias y/o problemas para buscar alternativas dentro del contexto social y legal, obviamente sin perder el norte en el proceso de cognición científica.

1.4.-OBJETIVO GENERAL:

1. Incentivar el uso de la Mediación como Método Alternativo para la solución de conflictos, relacionado con el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales, entre empleadores y ex trabajadores para descongestionar la carga procesal en la Unidad Judicial Multicompetente de Pedro Moncayo.

El presente Artículo Científico, analiza desde un contexto laboral y civil el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales en el sector florícola en Pedro Moncayo, a través del uso de métodos alternativos de solución de conflictos como es la Mediación, la idea es promocionar y cultivar una naciente cultura de PAZ, en donde los empleadores de la empresas florícolas, sean personas colaborativas y embajadores de la paz y los trabajadores puedan hacer uso de una herramienta muy importante el diálogo para propiciar una convivencia pacífica lejos de buscar ayuda en el Ministerio de Trabajo(vía administrativa) de dos a cuatro meses o por la vía judicial

ante los jueces competentes en procedimiento sumario que se demoran de dos a tres años en resolver en primera instancia y de existir apelación un año más.

Se plantea plasmar en el Código de Trabajo a la Mediación como un método alternativo de solución de controversias, que al ser amigable busca restablecer las relaciones sociales, además de que se caracteriza por darse en menor tiempo, y que a comparación de la vía judicial tiene menor costo, adicional como valor agregado evitar el desgaste emocional.

CAPÍTULO I

1. LAS FLORÍCOLAS DE PEDRO MONCAYO GENERAN EMPLEO

1.1 Antecedentes de la investigación.

A mediados de la década de los 80, la producción florícola empieza a tener un proceso de relocalización hacia países de África, Asia, y América Latina considerando que es una industria intensiva en trabajo, por lo que requería ubicarse en países con mano de obra barata (Harati et. al., 2011). El sector florícola en Ecuador tiene una trayectoria por más de 40 años, comenzó a desarrollarse en el año 1982 en la zona de Puenbo y su primer cultivo de las flores fue los crisantemos y claveles, debido a su ubicación geográfica y dadas las condiciones favorables por la gran variedad de climas.

Las flores ecuatorianas son cultivadas en la región Sierra en las provincias de Pichincha, Cotopaxi, Chimborazo, Azuay, Loja, Imbabura, Cañar, y Carchi; y la región Costa, en las provincias del Guayas y Los Ríos (Bravo & Flores, 2006). En efecto el sector fue creciendo y consolidándose a nivel local y se dio la apertura para la exportación de flores al exterior por lo que fue necesario la creación de la Asociación de Productores y Exportadores de Flores, Expoflores, creada en 1984 con la misión de representar al sector floricultor ecuatoriano (Expoflores, 2020).

Durante los últimos años las flores producidas en Ecuador poseen una alta demanda debido a las cualidades, técnicas y condiciones agrícolas empleadas en los procesos productivos, desarrollando altos niveles de competitividad y aceptación en los mercados internacionales. Desde la perspectiva de Reinoso (2016), en su estudio menciona que el mercado mundial de flores es estacional y dependen en su totalidad de las fiestas, costumbres y preferencias de los compradores por lo cual existen períodos de alto consumo y los precios suben, pero al contrario también hay meses en donde los precios bajan notoriamente y el producto no puede ser colocado en el exterior rentablemente.

Los autores Gómez & Egas, (2014) menciona que la “flor ecuatoriana posee características únicas que le llevan a posicionarse como un producto de primera calidad en mercados internacionales siendo un producto reconocido y demandado por mercados Premium”; siendo un producto no petrolero, rubro generador de divisas, que mayores ganancias deja al país, motor productivo que aporta en la economía ecuatoriana.

Para la actualidad según cifras del Banco Central del Ecuador (BCE), las flores constituyen el

principal producto de las exportaciones no tradicionales, concentrando cerca del 50% de las mismas. Según el Censo Florícola (2011), son más de 450 empresas localizadas en 11 provincias y 36 cantones, dos cantones del norte de la provincia de Pichincha son considerados mayores productores de rosas, como son el cantón Cayambe y Pedro Moncayo, cantones hermanos que producen un 60% de la flor para exportación, se puede determinar con claridad que un 80% de la población económicamente activa está directamente relacionada con la agroindustria florícola.

1.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.

1.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su (Resolución 217 A (III)) como un ideal común para todos los pueblos y naciones, en la misma se estipula el artículo 23 que dice:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Como en la CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ) (Gaceta Oficial No. 9460 del 11 de febrero de 1978), que en su artículo 5 expone, el Derecho a la Integridad Personal, que dice: 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Y que toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

1.2.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

1.2.3. C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

En el artículo 20 se habla de que los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Además de que los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

1.2.4. Constitución de la República del Ecuador.

Una de las funciones primordiales de un Estado Constitucional de Derechos y justicia social es garantizar la tutela efectiva de los derechos e intereses de los ciudadanos. Para tal efecto, cada país ha adoptado una forma para la resolución de conflictos, y la manera en que cada Estado facilita ese proceso varía en función de su cultura jurídica. El aumento de litigios y la acumulación de procesos lentos y costosos para el Estado y las partes hicieron necesaria la implementación de mecanismos alternos a la justicia ordinaria que garanticen la tutela de los derechos de los ciudadanos.

Así podemos ver como esto se ha producido en la Constitución de Ecuador (2008); esta norma contiene en su artículo 190 una referencia específica a la mediación y al arbitraje, dejando abierta la puerta a otros métodos diferentes. Este precepto presenta el siguiente tenor literal:

“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley” (Art. 190).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 5 El Ecuador es un territorio de paz; artículo 33 reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, que va de la mano con el derecho económico, que es la fuente de realización personal y base de la economía, que garantiza a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribución justa, lo mismo que se sustenta en el artículo 326, en base a los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo. 2. Los derechos laborales son intangibles e irrenunciables. Toda estipulación en contrario será nula. 3. 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. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Además el artículo 393 Es deber del estado asegurar la convivencia pacífica de las personas y promover una cultura de paz.

Así como es un derecho, el trabajo conlleva a cumplir con respectivos deberes y obligaciones, lo que expresa el Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente. 2. Ama killa, ama llulla, ama shua. No ser ocioso, no mentir, no robar. 3. Defender la integridad territorial del Ecuador y sus recursos

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

naturales. 4. Colaborar en el mantenimiento de la paz y de la seguridad. 5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.

1.2.5. Código del Trabajo.

Borja (2011) señala que la mediación no interfiere en la función judicial, considerando que se trata de un mecanismo que puede servir para evitar la vía de la justicia que podríamos calificar como ordinaria, al ser un camino mucho más ágil y rápido. Es por ello que no se afecta al principio de unidad jurisdiccional.

El Código de Trabajo, en el artículo 470 Mediación obligatoria que la reconoce en forma amplia y de manera especial para el caso de los conflictos colectivos de trabajadores conocen a la mediación, no así para lo relativo a los conflictos de trabajo individuales, siendo para los primeros obligatoria que por esta particularidad se da por terminado un conflicto laboral mediante acuerdo conciliatorio con la firma del Acta que se constituye ley para las partes, no así para el segundo, pues, es voluntad de las partes el someterse al proceso de mediación, sin embargo, al no ser obligatoria puede a posterior dar lugar a una acción legal en reclamo de los derechos que se crean conculcados.

Dentro del Código del Trabajo, en el artículo 42, sobre las obligaciones del empleador. -, se reconocen las siguientes:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal.

Cabe señalar que está previsto el efecto de sentencia ejecutoria y cosa juzgada del acta de mediación. Indicándose también que la ejecución se hará de igual modo que las sentencias que se dictan en última instancia y por la vía de apremio.

Para Trujillo (2008), en materia laboral la justicia de paz se puede dar por medio de la Mediación, el Estado proporciona a través de esta forma de solución alternativa de conflictos acceso gratuito a la justicia de manera extrajudicial, sin embargo, de lo expuesto es importante señalar la poca colaboración y falta de cultura de todas las personas involucradas especialmente con el quehacer laboral, que no consideran como primera alternativa el concurrir a los medios de justicia de paz (centros de mediación), y en otros no acatan el acuerdo firmado, dando lugar a la desconfianza sobre estos medios de justicia.

Dentro de la legislación laboral se reconocen dos formas de conflictos: Los colectivos de trabajo, ante el incumplimiento de los contratos colectivos deviene el pliego de peticiones y al ser

despedidos uno o más trabajadores puede conllevar la huelga, que opera en procedimiento especial que consta en el Código de Trabajo.

Los conflictos individuales nacen del contrato individual es decir es bilateral y directo entre trabajador y empleador, sin embargo, por parte de los empleadores existe una evasión de responsabilidades para con el trabajador, situaciones no sujetas a mediación. Dicho procedimiento se puede iniciar por tres vías:

Solicitud Directa: Es aquella presentada por los usuarios de forma individual, colectiva o en representación de un tercero. Deben presentar los documentos habilitantes ante cualquier oficina de mediación de la Función Judicial, siempre y cuando el caso verse sobre materia transigible, conforme lo establecido en la referida guía.

Derivación Judicial: Es el acto procesal a través del cual el Juez, de oficio o a petición de una de las partes, remite al Centro de Mediación de la Función Judicial la causa, siempre que esté relacionada con materias transigibles, conforme lo establece el Instructivo para Derivación de Causas Judiciales a Centros de Mediación y Ejecución de Actas de Mediación.

Código Civil del Ecuador.

En el artículo 2348 del Código Civil del Ecuador, se habla de la Transacción, como un contrato en que las partes extrajudicialmente terminan un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual, esta misma figura es la que se ha llegado a considerar en los casos de conflictos laborales colectivos, más no es los conflictos individuales como es el caso de las liquidaciones y pagos de indemnizaciones, mismas que son de carácter personal.

Para firmar el contrato colectivo es necesario que exista un Comité de Empresa o sindicato de trabajadores, en donde prevalece el acuerdo de las voluntades de los trabajadores y empleadores teniendo como finalidad lograr mejoras en el ámbito laboral, y; el paro, que consiste en la paralización de todas las actividades de trabajo relacionada a la falta de algún tipo de recurso como: maquinaria o materias primas, insumos para el desarrollo normal de una actividad determinada.

CAPÍTULO II

LA MEDIACIÓN

2.1 Antecedentes

Según (Galindo, s.f). El mayor antecedente legislativo, se demuestra en 1963 cuando se dicta la primera Ley especial sobre la materia, llamada Ley de Arbitraje Comercial, la cual regulaba el sistema arbitral como medio idóneo para la solución de conflictos entre comerciantes. Se daba a las Cámaras de Comercio la prerrogativa de prestar el servicio de forma privativa. A pesar de ser una Ley bien concebida, no fue mayor el uso y aplicación de esa normativa por desconocimiento, falta de promoción, entre otras razones. Ya en los años 90, con el interés creciente de los gobiernos de turno y la propia Función Judicial, empujados por la influencia de organismos bilaterales y multilaterales de crédito, se establece la necesidad de incorporar una renovada legislación sobre la materia.

La idea de la utilización de la mediación laboral en el país surgió en la década del 70 del siglo XX en la Secretaría de Dirección General del Trabajo como un acto voluntario del Secretario General, sin la preexistencia de una norma legal que estableciera su uso. Esta idea se fue consolidando al comprobarse que la acción de mediar era válida para solucionar los conflictos laborales de manera rápida y con buenos resultados.

Así, se conformó la unidad de Mediación laboral adscrita al Ministerio del Trabajo mediante el decreto supremo No. 1334 de 27 de noviembre de 1973 el que fue publicado en el registro oficial No. 446 de 4 de diciembre del mismo año. Posteriormente, esta dependencia se erigió como departamento y en 1975 se le dio la categoría de Dirección Nacional mediante la Resolución No. 428 de 29 de agosto de 1975 que fue publicada en el Registro oficial No. 256 de 20 de agosto de 1980. Las soluciones de los conflictos laborales pueden llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente (Gozaine, 1995).

Para 1997 se aprueba la Ley de Arbitraje y Mediación (en adelante LAM), reconocida como una normativa que incorpora el derecho comparado que rigen la materia y los conceptos doctrinarios. Esta transformación tan acelerada de la legislación ecuatoriana se produce ante la carencia de un sistema de administración de justicia eficiente que brinde las mínimas garantías a los usuarios, convirtiéndose estas debilidades de la Función Judicial en el principal aliado para que los MASC (métodos alternativos de solución de conflictos) ingresen sin resistencias demasiado fuertes. Además, las tendencias globalizadoras y la necesidad de que los conflictos puedan resolverse de una manera ágil y segura, también colaboraron con esta transformación.

En la actual Constitución promulgada en el año 2008 se establece: “Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir”(Art. 97).

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

Además, el Art. 190, inciso primero se establece que: "Se reconoce a la mediación, el arbitraje, y otros procedimientos alternativos para solucionar conflictos. Las leyes en Ecuador reconocen a la mediación, tal es el caso, el Código de Trabajo, que la reconoce en forma amplia y de manera especial para el caso de los conflictos colectivos de trabajo, no así para lo relativo a los conflictos de trabajo individuales, siendo para los primeros obligatoria que por esta particularidad se da por terminado un conflicto laboral mediante acta que se constituye ley para las partes, no así para el segundo, pues, es voluntad de las partes el someterse al proceso de mediación, sin embargo, al no ser obligatoria puede a posterior dar lugar a una acción legal en reclamo de los derechos que pueden ser vulnerados.

2.2. Fundamento Teórico

Según UEES (2019), define como mediación al proceso voluntario mediante el cual las partes involucradas en un conflicto, con la ayuda de un tercero neutral e imparcial, exploran las maneras de resolver sus diferencias para llegar a un acuerdo satisfactorio. Este mecanismo se enfoca en la comunicación efectiva y en la habilidad negociadora de las partes. El mediador actúa únicamente como un facilitador del que asiste a las partes para que negocien de manera eficiente y para que fortalezcan sus habilidades para alcanzar una solución. Como lo expresa Gozaíni (2013), "el mediador trabaja para ayudar a que los eventuales contendientes descubran los verdaderos temas involucrados en la disputa y la resuelvan por sí mismos".

Se considera a la mediación como un método alternativo de solución de conflictos, que tiene como finalidad además de solucionar los conflictos, restablecer las relaciones interpersonales de los intervinientes, facilita la comunicación entre las partes que presentan su controversia para ser resuelta mediante el diálogo, la coordinación y la cooperación (Márquez Cárdenas A., 2012), siendo además un mecanismo idóneo de descongestión judicial. Al respecto, la Constitución establece la utilización de métodos alternativos de solución de conflictos, consecuentemente se prevé necesario incorporar en el Código del Trabajo una disposición en la que la Mediación sea un mecanismo alternativo y de esta manera incentivar la cultura de paz entre el trabajador y empleador.

Según Castañedo Abay (2009) la mediación ofrece una alternativa rápida y económica, mientras que el arbitraje no puede resolver los conflictos entre el personal que no está dentro del contrato, o empleados que participan en el contrato, en relación con asuntos que no están enmarcados en el acuerdo del contrato colectivo, y que no pueden manejar o corregir eficazmente las dificultades personales, los conflictos de personalidad, los errores en la comunicación, o en los sentimientos, de forma general.

La agroindustria florícola genera puestos de trabajo, pero igualmente se generan impactos negativos como son la contaminación ambiental y como problemática social la creciente falta de cultura de paz por parte de los empresarios que no tienen la mínima intención de pagar a sus ex trabajadores las liquidaciones e indemnizaciones laborales. Circunstancia por lo que los trabajadores tienen que insistir por llamadas telefónicas, visitas a las Empresas, para el pago directo de sus derechos adquiridos, al no tener ningún resultado tienen que recurrir en primera instancia al Inspector de Trabajo de Pichincha, sin resultados positivos.

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

Ante esta lamentable situación los trabajadores deben recurrir ante la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Pedro Moncayo a presentar sus demandas ya sea por medio de los defensores públicos o defensores particulares, saturando de esta manera los servicios de la Función judicial por liquidaciones de ínfima cuantía; nuestra propuesta tiene un enfoque para incentivar el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos (Mediación, Círculos de Paz, las Asambleas en las empresa florícolas, Comités Obrero-patronales, entre otros).

La aplicabilidad y el uso de ésta para la construcción de escenarios de solución de conflictos, reducción de conflictividad y disminución de costos para la administración de justicia imputables al Estado y a las partes. Se puede afirmar que la congestión judicial tiene que ver, en gran medida, con el enorme número de conflictos que se generan cotidianamente y con la falta de infraestructura, herramientas y personal suficiente para ofrecer oportuna resolución a las controversias (Guevara Agudelo, 2017). La mediación ayuda a descongestionar la carga procesal en la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Pedro Moncayo, en relación al problema de pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales, que se da en las empresas florícolas en el sector de Tabacundo, y además ayuda a que se cree una cultura de paz entre trabajador y empleador.

En este tipo de conflictos el mediador también ayuda a las partes a identificar y clarificar los asuntos objeto de conflicto y a canalizar sus sentimientos de una forma positiva y así como a generar opciones que faciliten la solución del conflicto, a fin de evitar el enfrentamiento en los Tribunales (Taylor, 2002).

Una de las funciones primordiales de un Estado Constitucional de Derechos y justicia social es garantizar la tutela efectiva de los derechos e intereses de los ciudadanos. Para tal efecto, cada país ha adoptado una forma para la resolución de conflictos, y la manera en que cada Estado facilita ese proceso varía en función de su cultura jurídica. El aumento de litigios y la acumulación de procesos lentos y costosos para el Estado y las partes hicieron necesaria la implementación de mecanismos alternos a la justicia ordinaria que garanticen la tutela de los derechos de los ciudadanos.

Así podemos identificar en la Constitución de la República del Ecuador, aprobada mediante referendo aprobatorio del 28 de septiembre del año 2008. Esta norma contiene en su artículo 190 una referencia específica a la mediación y al arbitraje, dejando abierta la puerta a otros métodos diferentes.

Borja (2011) señala que la mediación no interfiere en la función judicial, considerando que se trata de un mecanismo que puede servir para evitar la vía de la justicia que podríamos calificar como ordinaria, al ser un camino mucho más ágil y rápido. Es por ello que no se afecta al principio de unidad jurisdiccional. Cabe señalar que está previsto el efecto de sentencia ejecutoria y cosa juzgada del acta de mediación. Indicándose también que la ejecución se hará de igual modo que las sentencias que se dictan en última instancia y por la vía de apremio.

2.3. MARCO NORMATIVO

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

2.3.1. La mediación en el Ecuador

La Ley de Arbitraje Mediación (LAM) define a la mediación como “un procedimiento de solución de conflictos, asistido por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, en cuestión; agrega que se podrá solicitar mediación a los centros autorizados o a mediadores independientes y que podrán someterse a dicho procedimiento personas naturales o jurídicas de derecho público o privado, siempre que sean legalmente capaces para transigir.

Esta figura para la solución de conflictos puede ser utilizada por las Instituciones del sector público o por el sector privado, siempre y cuando las controversias traten sobre derechos disponibles, es decir, sean susceptibles de transacción. Se establecen tres vías para acudir a la mediación: a) por solicitud de una de las partes; b) por convenio de mediación escrito, en el cual las partes contratantes hayan pactado la mediación como vía para la solución de controversias; y, c) por disposición del juez ordinario que conozca la causa, figura que está siendo utilizada en la mediación judicial que ya se explicó anteriormente.

Al mediar directamente el empleador y trabajador el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales en la agroindustria florícola, se fortalece la Cultura de Paz, evitando el desgaste emocional, tiempo, dinero y evitando poner en la lista negra a los ex trabajadores litigantes, y dando paso a la solución del conflicto de una manera amigable.

La mediación termina, ya sea con la firma de un acta de imposibilidad de acuerdo, constancia de imposibilidad de mediación o con un acta de acuerdo total o parcial. La primera evita que las partes en un proceso arbitral o judicial tengan que acudir nueva mente a una audiencia de mediación o conciliación respectivamente. Si se firmare acta de acuerdo, ésta tendrá el valor de sentencia de última instancia y de cosa juzgada, y se ejecutará por vía de apremio, si fuere necesario.

Entonces se identifica que las actas de mediación tienen amparo legal por lo que el procedimiento que se lleve tiene validez en un proceso con el fin de culminarlo a través de una incidencia con la cultura de paz, buscando como establecen las reglas de Harvard, el ganar-ganar entre el trabajador y empleador, además de que la misma ley expresa el Reconocimiento. - 1. Se reconocen otros métodos alternativos de resolución de conflictos conforme lo acordado por las partes, sea directamente o por referencia a algún reglamento. 2. Si las partes expresamente lo han pactado, los acuerdos o decisiones que se arriben en estos procesos surtirán efectos jurisdiccionales, tendrán el mismo valor y se ejecutarán de la misma forma que las sentencias de última instancia a través de mandamientos de ejecución.

2.3.2. C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos

de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

2.3.3. C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

En el artículo 20 se habla de que los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Además de que los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

Todas las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, migrantes y eventuales, de agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen.

La mediación es esencialmente la negociación colectiva que incluye a un tercero que conoce los procedimientos eficaces de negociación y puede ayudar a la gente en conflicto a coordinar sus actividades y ser más eficaces en su pugna (Moore, 1995). La posibilidad de que las partes involucradas en el conflicto opten por la mediación puede ser acordado en pocas horas o días, su carácter voluntario, permite que las partes acuerden concluirlo cuando les parezca conveniente, bien sea dando fin al inconveniente o decidiendo pasar a otro método de solución de conflictos, como la vía judicial.

Según Camalle (2017), la mediación tiene varias ventajas: Los costos que demanda un proceso de mediación son significativamente menores que los demandados por otros medios judiciales de solución de conflictos. El proceso de mediación permite crear y a la vez explorar soluciones creativas, buscando la mejor fórmula para llegar a un acuerdo que beneficie a las partes poniendo fin al conflicto, circunstancia que obedece a los intereses reales de todas las partes involucradas.

También declara el autor anterior una serie de desventajas en la Mediación, más sin embargo si las analizamos frente a las ventajas, estas desventajas son menores, pero son posibles y se dan en el tema florícola, como son:

Inasistencia. Las partes convocadas a mediar, ni si quiera se presentan a las audiencias de Mediación, con lo cual resta efectividad a la misma, gran parte de las Actas de constancia de imposibilidad de mediación que son generadas en los centros de Mediación, se deben a que la parte requerida no acude a la misma.

Falta de capacitación de los mediadores. - Si bien es cierto las resoluciones a las cuales llegan las partes en un proceso voluntario, no es menos cierto que para ir llegando a esos acuerdos, es importante que las partes puedan deponer posiciones; se deben ir limando asperezas, es decir las partes tienen la potestad de identificar los intereses y necesidades. Para construir los acuerdos en base un diálogo franco y sincero.

Los mediadores son facilitadores del diálogo, pero no pueden dar sugerencias ni alternativas; los acuerdos deben nacer de la expresa voluntad de las partes; más bien si aplica el principio de flexibilidad, es decir en dos audiencias no hay humo blanco esperar una tercera o cuarta; hasta que las partes puedan lograr un entendimiento, considerando que una persona se identifica como terca, allí nos toca trabajar más en la gestión y manejo de emociones la idea es guiar a las personas para ese cambio de mentalidad y actitud es tarea difícil pero nunca imposible, en las manos que quienes practicamos los métodos alternativos de solución de conflictos es esta la clave como hacer que las personas sean colaborativas.

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

Se reconoce a la Mediación en la Constitución de la República del Ecuador (2008), que expresa: “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” (Art. 97).

2.3.4. Código Civil del Ecuador.

En el artículo 2348 del Código Civil del Ecuador, se habla de la Transacción, como un contrato en que las partes extrajudicialmente terminan un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual, esta misma figura es la que se ha llegado a considerar en los casos de conflictos laborales colectivos, más no es los conflictos individuales como es el caso de las liquidaciones y pagos de indemnizaciones, mismas que son de carácter personal.

2.3.5. Código de Trabajo

La Mediación obligatoria aplicada en materia laboral constituye el siguiente precepto: Si no
Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo)
Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y
Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

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

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

2.3.6. Principio indubio pro operario.

Cabe señalar que a nivel de empresas florícolas asociadas en EXPOFLORES, una vez que la trabajadora o el trabajador ha renunciado o ha sido despedido de manera unilateral por parte de los empleadores. Reclama sus derechos adquiridos primero de manera amigable, al visitar la finca en calidad de ex trabajador, le hacen falsas promesas que venga en San Valentín, luego venir en madres, le llevan al cansancio. Al no tener respuesta alguna, presentan la denuncia en la Inspectoría de Trabajo en Cayambe, les dan la Boleta Única de Notificación del Ministerio de Trabajo, de no ser posible un acuerdo, acuden ante los jueces competentes en el caso que nos ocupa presentan sus demandas en la UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENE DEL CANTON PEDRO MONCAYO, este proceso va de 2 a tres años y en veces más años.

Luego los empresarios florícolas en un acto de mala fe y malas prácticas por el solo hecho de haberse revelado; les ponen a las y los trabajadores en la lista negra y se comunican a través de la red social los grupos de WhatsApp o Messenger a nivel de empresa florícolas que no, les reciban en sus Empresa florícolas agremiadas.

Cuando los trabajadores cansados de esperar buscan otras vías legales para realizar el cobro de las liquidaciones, el primer paso es el Ministerio de trabajo, que, al existir la imposibilidad del acuerdo, el proceso debe seguir a la vía judicial en la que el juez puede dar sentencia al trabajador bajo el principio In dubio pro operario, aunque existe solución, el tiempo de espera desde el inicio del trámite hasta el día de audiencia en el juzgado puede llegar a extenderse hasta por seis meses.

CAPÍTULO III

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo)
Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

3.1 LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL DESCONGESTIONA EL SISTEMA JUDICIAL.

En Ecuador existe diversas leyes dispuestas para la mediación en el ámbito laboral, la primera de ellas, es la Constitución de la República del Ecuador (2008), además, el Código del Trabajo, el cual tiene previsto el abordaje en cuanto a la estabilidad social en los procesos de mediación, también es importante acotar que la mediación nace en el año 1997 con la Ley de Arbitraje y Mediación en Ecuador, la cual fue ratificada dentro de la constitución de 2008.

La Defensoría Pública del Ecuador (2021) define a la mediación como un procedimiento para buscar una solución de conflictos en donde las partes, tratan de establecer un acuerdo voluntario, que trascienda sobre materia transigible, con carácter extra- judicial y definitivo, que ponga fin a la pugna asistidas a través de un tercero neutral llamado mediador. Además, este organismo plantea que con la mediación se puede llegar a dirigir y evaluar la gestión del servicio de mediación a través de políticas y lineamientos regulados por la normativa legal vigente, contribuyendo a la descongestión de la carga procesal del Sistema de Justicia ordinario, siendo esta una medida alternativa para la solución de conflictos y la generación de una cultura amable para el manejo armónico entre las partes.

Es necesario hacer un enfoque de los impactos que genera la agroindustria florícola, si bien por un lado se generan fuentes de empleo, por otro lado, también se evidencian impactos socio económicos y ambientales. Nos vamos a referir a los socio-económicos relacionados con el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales, entre empleadores y ex trabajadores. Circunstancia en que hay una mala práctica por parte de los empleadores que lejos de dar cumplimiento de sus obligaciones esperan las boletas de la Inspectoría de Trabajo y muchas veces dicen prefiero pagar a mis abogados antes que pagar a estos malagradecidos.

3.2 Importancia de la aplicación de la Mediación en el derecho Laboral individual.

La mediación laboral es de vital importancia a medida que todas las empresas deben tener en cuenta en la resolución de conflictos. Esta vía es una alternativa a la vía judicial, que supone evitar un coste económico que, en muchas ocasiones, puede ser determinante en el cierre de empresas.

La falta de pago de las liquidaciones e indemnizaciones laborales por parte de los empresarios de la agroindustria florícola en el cantón Pedro Moncayo, ha generado una creciente ola de demandas en la Unidad Judicial Multicompetente de Pedro Moncayo, en consecuencia ha subido notablemente la carga procesal en dicha dependencia judicial, cabe recordar que en Ecuador a partir del año 2019 específicamente en octubre con el paro del movimiento indígena, liderado por la CONAIE Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador, se viven tiempos difíciles, en una economía dolarizado, se ha sentido muchos más los efectos de la crisis económica, social y política al punto que se han firmado acuerdos incluso con un mediador de naciones unidas; actos seguido para el año 2020, la Organización Mundial de la Salud OMS decreta la pandemia del coronavirus COVID 19.

En el Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador.- Son deberes primordiales del Estado, núm. 8. 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; Art. 393.- El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos.

Al analizar las disposiciones legales del Código del Trabajo ecuatoriano, en el Art. 470.- Mediación obligatoria; cuando surge un conflicto en una organización se deteriora el clima laboral, empeora la relación entre los trabajadores y disminuye la productividad. Aunque parezca que esto es algo que suele tener una resolución eficaz y temprana, lo cierto es que, si no se actúa con prevención y rapidez, la situación empeora y el hecho de que acabe en los juzgados es más frecuente de lo que parece.

1. **Causas ingresadas en el cantón Pedro Moncayo - Unidad Judicial Multicompetente:** periodo 2019 – 2023, desglosado por materia. Corresponde a 3 juezas y jueces (promedio de causas ingresadas por juez en el 2022: 410 en todas las materias)

Materia	2019	2020	2021	2022	2023	Total
TRABAJO	422	440	238	130	27	1257

Estadísticas de las denuncias presentadas en la INSPECTORIA DEL TRABAJO PICHINCHA-CAYAMBE

Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
448 Denuncias	687 Denuncias	1266 Denuncias	579 Denuncias

Cabe señalar que por falta de cultura de paz y cumplimiento de obligaciones los Empresarios en su mayoría prefieren pagar las multas de \$200.00 en lugar de pagar las liquidaciones e indemnizaciones laborales, y no se respeta la dignidad humana del trabajador y sus derechos adquiridos con el empleador.

Es necesario puntualizar que pese a la resolución del Ministerio de Trabajo de fijar el plazo de un mes para que los Empleadores puedan pagar las liquidaciones e indemnizaciones laborales; es una mala práctica de las empresas florícolas y sus administradores hacen caso omiso a dicha normativa, más por el contrario esperan que el trabajador presente la denuncia en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha en Cayambe, que atiende a los 2 cantones Cayambe y Pedro Moncayo. Esto se da porque muchas de las veces los empleadores, tienen una concepción equivocada prefieren pagar a los abogados para que estén litigando, o prefieren pagar las multas antes que incentivar el uso de los métodos alternativos para la solución de conflictos. Lejos estamos de abrir los ojos a ese cambio de chip, cambio de mentalidad y o actitud.

3.3.3 La Cultura de Paz.

Todos anhelamos una Cultura de Paz. Sería tan fácil que el pago de las liquidaciones e

indemnizaciones laborales; se realicen con agilidad un buen trato en los Centros de Arbitraje y Mediación, ahorrando al Empresario tiempo y dinero, como indica el Código del Trabajo. En los siguientes artículos:

“Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes” (Art. 185).

En el Art. 188 trata sobre la indemnización por despido intempestivo, que se da cuando el empleador que despide intempestivamente al trabajador, debe indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Con el valor correspondiente a tres meses de remuneración, hasta tres años de servicio; y, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, de más de tres años, en ningún caso ese valor excede los veinte y cinco meses de remuneración.

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 326 sobre el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Numerales 10. Para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos se adoptará el diálogo. 11. Es válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente; y en el Art. 328.- La remuneración debe ser justa, el salario digno debe cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora. En uso de facultades y derechos se evitaría que el empleador ponga en la Lista negra al empleado, ya que esto le vulnera derechos a largo plazo. Incluso cayendo en actos de discriminación o delito de odio.

Existen organizaciones que buscan la cultura de paz en el mundo laboral florícola como podemos nombrar a: FIAN INTERNACIONAL. - FIAN es una organización internacional de derechos humanos que lleva 25 años luchando por el reconocimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales. Fundada en 1986 en Alemania, la organización tiene hoy secciones nacionales en África, Asia, América del Sur y Europa, y miembros procedentes de más de 50 países. Posee estatus consultivo ante las Naciones Unidas. FIAN Ecuador apoya y cualifica las capacidades de exigibilidad y acompañamiento de las personas, organizaciones, pueblos y nacionalidades, que luchan por el respeto, la protección de los derechos humanos y laborales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales.

FLOWER LABEL PROGRAM. - Es un Programa a nivel de la Unión europea que exigen estándares para promover un cultivo de flores, plantas, helechos que respetan la sociedad y el medioambiente. El objetivo es de mejorar principalmente:

- Estándares sociales, seguridad y condiciones de trabajo.
- Uso de pesticidas y químicos moderadamente tóxicos
- Estándares sobre protección del medioambiente.

El comercio justo y la Responsabilidad Social Empresarial

3.4 Centro de Arbitraje y Mediación de la OMPI

El Centro de Arbitraje y Mediación de la OMPI, con sede en Ginebra (Suiza) y con una oficina en Singapur, fue creado en 1994 para promover la solución de controversias comerciales internacionales entre partes privadas, por medio de métodos alternativos de solución de controversias (en sus siglas en inglés ADR, Alternative Dispute Resolution). Los procedimientos de arbitraje, mediación y decisión de experto que ofrece el Centro, desarrollados por expertos de renombre en la solución de controversias internacionales, se consideran especialmente adecuados para controversias en el campo de la tecnología, el espectáculo y otras controversias en materia de propiedad intelectual a escala mundial.

La aplicación de la mediación en el ámbito laboral como es conocido a nivel internacional es una construcción continua que debe ir fortaleciéndose a través de la normativa, buscando siempre que la cultura de paz se fortalezca con el fin de evitar rupturas bruscas en la relación empleado-empleador, y dejando atrás la lista negra, que solo causa malestar laboral.

3.5 Implementación de la figura de Mediación en el Código del Trabajo en Ecuador.

En varias normativas ecuatorianas se puede determinar a la Mediación como una de las primeras maneras de resolver conflictos, con el fin de evitar pasar mucho tiempo en un conflicto, además de que este método alternativo de resolución de conflictos es más económico y pacífico. Se necesita instaurar a este mecanismo práctico como un paso inicial básico para dar solución pronta a los conflictos como se llegan a dar en el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales en el sector florícola.

Aparici & Leiva (2015), consideran la mediación una figura jurídica, cualquier intento de clasificación no pasa de eso, debido al extenso campo de acción y a su versatilidad. La clasificación que presentamos a continuación puede diversificarse en muchos otros ramales, o a su vez ser parte de otro conjunto mucho, más grande, esto depende de la perspectiva del clasificador y del medio en que se desarrolle.

La mediación puede ser asistida ya que en todo proceso de mediación especialmente en la bilateral y multilateral se puede contar con la participación de una persona que por sus conocimientos técnicos puede contribuir a la solución del conflicto, es decir, una figura de similares características a la de los peritos que intervienen en un proceso judicial.

Entonces la Mediación, desde esta perspectiva es factible en conflictos laborales como medio alternativo de solución de conflictos, pues como se señala, al inicio de una demanda o una audiencia de Mediación el trabajador tiene consigo únicamente pretensiones, es decir aspiraciones que se le conceda tal o cual derecho a su favor, pero estas pretensiones solamente se pueden materializar a través de que el hecho reclamado ha sido fehacientemente probado por el trabajador, lo cual en la práctica es muy difícil que esto ocurra, y al no poderse probar no se le reconocerá tal derecho (Cuesta, 2014).

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

De acuerdo a la información recolectada a través de la técnica de encuesta a un grupo de ex trabajadores florícolas del Cantón Pedro Moncayo los resultados manifiestan que de cada diez trabajadores, siete han tenido que acudir al Ministerio del Trabajo y a juzgados para poder efectuar el cobro de su liquidación, evidenciando que el uso inicial de la mediación, daría como resultado fructífero, la descongestión del sistema judicial en materia laboral; un punto importante que hay resaltar que no todos los problemas se podrían solucionar a través de la mediación sino hay casos que necesariamente hay que judicializarlos.

Al realizarse la mediación en base a todos los parámetros indicados anteriormente, con la Cultura de paz presente, se puede llegar a un acuerdo y firmar un Acta de mediación entre el trabajador y empleador, llegando a un acuerdo del pago de liquidaciones y haberes laborales, de esa manera existiría el incrementando en porcentaje de solución de conflictos laborales, lo que ayuda a la reducción, y descongestionamiento de la Unidad Judicial Multicompetente de Pedro Moncayo en temas laborales de la florícolas del sector.

CONCLUSIONES.

Empleo que generan las empresas florícolas en el cantón Pedro Moncayo, se considera de vital importancia, siendo esta actividad económica la que utiliza el 80% de la población económicamente activa del sector. Con el propósito de reducir la creciente ola de demandas laborales ya sea por pago de liquidaciones o indemnizaciones laborales, mismas que son presentadas por los defensores públicos o privados en la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Pedro Moncayo, es justo y necesario incentivar el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos, promoviendo la tan anhelada cultura de paz, el cómo lograr tal se ve como un sueño lejano, pero desde los importadores también están exigiendo a los productores de flores naturales para exportación el cumplimiento de estándares ambientales y sociales, desde esa perspectiva se puede hacer un enfoque intergeneracional.

La Cultura de Paz, aunque ya existe como un término académico; en el sector florícola del medio en el que tratamos, debe ser un paso al ideal del uso oportuno de la Mediación como Método alternativo de solución de conflictos, por lo que es un área que se encuentra en florecimiento y por lo que se debe hacer llegar a más personas, empresas y empresarios, la finalidad de ésta, para un mejor alcance dentro del ámbito de Mediación y negociación.

Es necesario el cambio de mentalidad y actitud desde los empresarios para una mejor gestión de la conflictividad, sugiriendo se imite el accionar de la Unión Europea, y Estados Unidos, en los que se usan los métodos alternativos de solución de conflictos, evitando así ese desgaste emocional, económico y ahorro de tiempo. La idea es restaurar las relaciones interpersonales. Al hacer uso de la razón y la conciencia se evitaría litigios innecesarios, midiendo costo beneficio. Los maestrantes en el presente trabajo llegamos a las siguientes conclusiones:

1. En la mayoría de contratos individuales de trabajo entre empleadores floricultores y trabajadores se está incorporando la cláusula arbitral que dice en caso de conflicto generado del presente contrato las partes se someterán a la resolución del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Quito, lo que hace que se fortalezca la eficacia, eficiencia, cultura de paz, la armonía y la justicia que resulta de la mediación y el arbitraje como medios de resolución de conflictos.

2. En materia laboral para la solución de conflictos, relacionados con el contrato individual de trabajo, en la mayoría de casos se utiliza los métodos tradicionales en primer lugar se presentan las denuncias ante El INSPECTOR DE TRABAJO DE PICHINCHA EN CAYAMBE, el empleador recibe la Boleta de Notificación, las partes asisten a la Audiencia, a veces logran acuerdos. En cambio con el incremento del uso de la Mediación, se concluye que existe una reducción en la congestión procesal en el área Laboral, hay más oportunidad del ex trabajador de acceder a su pago de la manera adecuada.

3. Al resolver el conflicto laboral, a través del uso adecuado de los métodos alternativos y la cultura de Paz ya no existiría un ganador y un perdedor, sino que las dos partes estarían ejerciendo una negociación y mediando, llegando al ganar-ganar que las dos partes desean, sin ejercer una carga procesal que congestiona al sistema judicial.

4.El empleo de la mediación para la solución de conflictos de trabajo, constituye un mecanismo de vital importancia, siendo necesaria su inclusión en el Código de Trabajo, con el propósito de que las partes inmersas en conflicto pulan sus asperezas contractuales y traten de buscar una solución a sus inconvenientes evitando llegar al trámite laboral por la vía judicial que dicho sea de paso nos ahorra tiempo y dinero, tratando que con el tiempo, la mediación ya no sea considerada de las últimas opciones sino de las primeras.

5.De conformidad con los tratados de libre comercio que ha firmado Colombia y el Perú con los Estados Unidos de América se hace necesario que Ecuador también ingrese en el campo de la negociación bilateral y a futuro contar con tratado de libre comercio Ecuador –Estados Unidos. E incorporar los convenios o la cláusula de la Mediación como métodos alternativos de solución de conflictos y en caso de no lograr el consenso pasar al arbitraje, evitando el desgaste emocional y ahorro de tiempo y dinero.

RECOMENDACIONES

En los actuales momentos se evidencia altos niveles de conflictividad en Ecuador, cada vez va escalando la violencia, con el inminente riesgo de un estallido social, en este escenario la Universidad de Otavalo, desde la academia ejecuta la primera Maestría en Gestión de Conflictos y Mediación, en donde un puñado de ecuatorianas y ecuatorianos nos estamos formando para ser gestores de la Paz. Nuestra misión es sumar esfuerzos entre empleadores y trabajadores de la agroindustria florícola deponiendo posiciones para identificar los intereses y necesidades para poder dialogar con una comunicación asertiva, con la escucha activa, pero sobre todo romper ese paradigma de la ley del Talión “ojo por ojo y diente por diente” para buscar los acuerdos sensatos de ser posible por consenso.

1.-Nosotros los maestrantes somos la semilla del cambio de mentalidad, “cambio de chip”, con los conocimientos recibidos incentivar el uso de los métodos alternativos para la solución de conflictos, para restaurar la anhelada cultura de paz, hasta alcanzar el SUMAK KAWSAY, todos podemos arrimar el hombro, está de moda el “sí se puede”, mejorar las condiciones de trabajo, de vida y respetar la dignidad de las personas trabajadoras. De nuestra investigación realizada y el trabajo de campo con las encuestas y las entrevistas llegamos a las siguientes recomendaciones:

2.-Desde los ámbitos públicos como el Ministerio de Trabajo se debería fomentar el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos como es la Mediación ya que de esta manera los empleadores evitarían tener varias visitas en esta oficina pública y se estaría fomentando la Cultura de Paz entre empleador y ex trabajador, evitando así llevar al ex trabajador a la “lista negra” por el conflicto laboral, mismo que si no se soluciona termina en la Unidad Multicompetente del cantón Pedro Moncayo, se vuelve un proceso extenso, costoso y desgastante para el ex trabajador.

3.- La autodeterminación de las partes es la base fundamental para llegar a la solución del conflicto con la colaboración de un tercero neutral, es decir, voluntad y libertad de las partes para decidir, ayuda del mediador quien es el facilitador del diálogo; las partes exponen libremente sus argumentos y posibles soluciones, así como el de determinar el resultado positivo o negativo del procedimiento, ellos son, quienes de manera general tiene la responsabilidad de decidir los términos del acuerdo que se alcance.

4.-Para lograr el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos, tenemos que contar con las estrategias: Los acercamientos a los empresarios de las empresas florícolas, para ofrecer la capacitación EL ARTE DE MEDIAR. Iniciar una campaña a nivel de los importadores de flores como el FIAN de Alemania, Flower Label Program de la Unión Europea, el ATPDEA de los Estados Unidos, para exhortar a los empresarios floricultores, para incentivar el cumplimiento de los estándares sociales, ambientales, comercio justo e incentivar el diálogo para la gestión y solución de conflictos.

5.-Exhortar al gobierno de Ecuador culminar la negociación bilateral y a futuro contar con tratado de libre comercio Ecuador –Estados Unidos. E incorporar en los convenios la cláusula de

la Mediación como métodos alternativos de solución de conflictos y en caso de no lograr el consenso pasar al arbitraje, evitando el desgaste emocional y ahorro de tiempo y dinero.

6.-Presentar como una iniciativa válida que en el Código de Trabajo se incorpore un artículo que diga lo siguiente: “Art. Innumerado.-De conformidad con el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador, al ser necesario incentivar el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos MASC. La Mediación, el Arbitraje, los Círculos de Paz, el Comité obrero patronal, entre otros; los empleadores y trabajadores en caso de terminar la relación laboral de manera unilateral o bilateral, en base al contrato laboral, deberán asistir como primera instancia al Centro de mediación más cercano situado en el/o cerca del lugar en que se domicilie la empresa. Para dialogando alcanzar soluciones amigables e incentivar la cultura de paz.

Referencias bibliográficas

Borja Jácome, S. (2011). “La Constitución y la Justicia en el Ecuador”, Revista Ciencia UNEMI, 5.4 pp. 38 – 45.

[https://www.preving.com/mediacion-](https://www.preving.com/mediacion-laboral/#:~:text=La%20mediaci%C3%B3n%20laboral%20previene%20la,reduce%20hasta%20en%20un%2075%25)

[laboral/#:~:text=La%20mediaci%C3%B3n%20laboral%20previene%20la,reduce%20hasta%20en%20un%2075%25](https://www.preving.com/mediacion-laboral/#:~:text=La%20mediaci%C3%B3n%20laboral%20previene%20la,reduce%20hasta%20en%20un%2075%25).

Aparici Martín, I., & Leiva Gallegos, P. J. (2015). Manual Básico - Medios Alternativos para la solución de conflictos. Editorial PUECE.

Banco Central del Ecuador. 2001-2018. Cuentas regionales.

CamalleCumbal, M. A. (2017). La mediación como instrumento efectivo para la solución de conflictos individuales del trabajo en la Legislación Ecuatoriana año 2015. (Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de: ABOGADO). Universidad Central del Ecuador

Márquez Cárdenas, A. (2012). La mediación como mecanismo de justicia restaurativa. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores, vol. 15(nº 29), 149-171.

Márquez Cárdenas, A. (2012). La mediación como mecanismo de justicia restaurativa. Prolegómenos - Derechos y Valores -, vol. XV(nº 29), 149 - 171.

Cuesta Torres, D. (2014). La incorrecta aplicación de la mediación en los conflictos colectivos de trabajo. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador.

Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Expoflores (2020). Información COVID 19. Recuperado de: <https://expoflores.com/info-covid-19/>

Harari, R. Harari, N. Harari, H., & Harari F (2011). Condiciones de Trabajo y derechos laborales en la floricultura Ecuatoriana (Linea Impr).

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2018). Directorio de empresas.

Moore, C. W. (1986). El proceso de mediación, métodos prácticos para la solución de conflictos. Ed. Granica S.A. [Links]

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

- Murmis, M.(1995). Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana. Revista ALASRU,2.
- Munduate, L., Butts, T., Medina, F. J., & Martínez, R. (2018). Guía para la Mediación Laboral. <http://www.mediacion.icav.es/wp-content/uploads/2018/01/GUIA-MEDIACI%C3%93N-LABORAL-THELMA-BUTTS-1.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2009). Guía para la resolución de controversial. Impreso en las Naciones Unidas.
- Pullupaxi Castro, F. P. (2014). La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana. (Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador). Universidad Técnica de Ambato.
- Trujillo, J. C. (2008). Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Garcés, P. A. (2012). Estudio de la cadena productiva del sector florícola ecuatoriano desde una perspectiva biofísica (Tesis de Maestría en Economía y Gestión Empresarial). FLACSO Sede Ecuador, Quito..Recuperado: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/5949949>
- Vallejo, Nicolás & Tenesaca, Gabriel. 2020. “Especialización, proletarización y transformaciones territoriales: Un acercamiento al sector florícola en el cantón Pedro Moncayo”. Revista *Ecónomos* 24:18-38.
- Enrique Rus Arias, 10 de diciembre, 2020 *Investigación exploratoria*. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-exploratoria.html>
- Borja Jácome, S. (2011). “La Constitución y la Justicia en el Ecuador”, Revista Ciencia UNEMI, 5.4 pp. 38 – 45. <https://www.preving.com/mediacion-laboral/#:~:text=La%20mediaci%C3%B3n%20laboral%20previene%20la,reducido%20hasta%20en%20un%2075%25>.
- CamalleCumbal. M. A. (2017). La mediación como instrumento efectivo para la solución de conflictos individuales del trabajo en la Legislación Ecuatoriana año 2015. (Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de: ABOGADO). Universidad Central del Ecuador.Recuperado de: <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/185/451>

- Cuesta Torres, D. (2014). La incorrecta aplicación de la mediación en los conflictos colectivos de trabajo. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Moore, C. W. (1986). El proceso de mediación, métodos prácticos para la solución de conflictos. Ed. Granica S.A.
- Munduate, L., Butts, T., Medina, F. J., & Martínez, R. (2018). Guía para la Mediación Laboral. <http://www.mediacion.icav.es/wp-content/uploads/2018/01/GUIA-MEDIACI%C3%93N-LABORAL-THELMA-BUTTS-1.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2009). Guía para la resolución de controversial. Impreso en las Naciones Unidas.
- Pullupaxi Castro, F. P. (2014). La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana. (Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador). Universidad Técnica de Ambato.
- Galindo (s.f) Origen y desarrollo de la Solución Alternativa de Conflictos en Ecuador. Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/administrator,+Origen y desarrollo de la solucion alter
nativa.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/administrator,+Origen+y+desarrollo+de+la+solucion+alternativa.pdf)
- DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUDIOS JURIMÉTRICOS Y ESTADÍSTICA JUDICIAL (2022). Informe Estadístico Jurisdiccional Anual. Recuperado de: https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/INFORME_ESTADISTICO_JURISDICCIONAL_ANUAL_2022.pdf
- Dirección Regional del trabajo (2022). <https://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/>

ANEXOS

Anexo 1

SOLICITUD DE INFORMACION DE CESAR EFRÉN ESTACIO JURADO

2. **Causas ingresadas en el cantón Pedro Moncayo - Unidad Judicial Multicompetente:** periodo 2019 – 2023, desglosado por materia. Corresponde a 3 juezas y jueces (promedio de causas ingresadas por juez en el 2022: 410)

Materia	2019	2020	2021	2022	2023	Total
TRABAJO	422	440	238	130	27	1257
FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	315	220	299	279	100	1213
TRANSITO COIP	347	162	180	310	171	1170
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y FAMILIA COIP	190	177	224	208	83	882
CIVIL	156	142	147	132	55	632
PENAL COIP	153	127	151	136	57	624
CONTRAVENCIONES COIP	32	27	36	25	5	125
CONSTITUCIONAL	3	6	5	6	3	23
ADOLESCENTE INFRACTOR COIP	10	5	3	5	0	23
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	5	0	0	0	0	5
INQUILINATO	0	1	1	0	0	2
CONTENCIOSO TRIBUTARIO	1	0	0	0	0	1
TOTAL	1634	1307	1284	1231	501	5957

Para citar: señalar la fuente (Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano, SATJE – Consejo de la Judicatura); elaboración (Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia).

3. **Causas resueltas en el cantón Pedro Moncayo - Unidad Judicial Multicompetente:** periodo 2019 – 2023, desglosado por materia.

Materia	2019	2020	2021	2022	2023	Total general
TRANSITO COIP	341	159	175	288	132	1095
TRABAJO	406	391	183	73	2	1055
FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	274	174	252	203	20	923

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo)
Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y FAMILIA COIP	166	165	213	173	61	778
PENAL COIP	149	115	136	118	39	557
CIVIL	143	130	104	73	13	463
CONTRAVENCIONES COIP	27	23	29	15	5	99
CONSTITUCIONAL	3	6	5	6	3	23
ADOLESCENTE INFRACTOR COIP	9	5	2	3	0	19
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	5	0	0	0	0	5
INQUILINATO	0	1	1	0	0	2
CONTENCIOSO TRIBUTARIO	1	0	0	0	0	1
TOTAL	1524	1169	1100	952	275	5020

Para citar: señalar la fuente (Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano, SATJE – Consejo de la Judicatura); elaboración (Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia).

4. Causas de mediación

Conforme lo dispuesto en el artículo 34 de la Resolución 026-2018 (Instructivo de Registro y Funcionamiento de Centros de Mediación), los reportes de los centros de mediación se los realiza de manera semestral. Los resultados del año 2022 dan cuenta que ese periodo de tiempo se convierte en el mejor con respecto a los últimos cinco años

Histórico de causas atendidas en el periodo 2018-2022

	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	TOTAL	%
Familia	17.279	28.972	25.654	59.711	58.216	189.832	35,63
Civil	20.525	26.640	21.455	23.421	38.412	130.453	34,00
Laboral	6.753	9.534	12.812	21.548	22.790	73.437	14,42
Tránsito	2.808	4.663	3.429	13.265	13.586	37.751	5,40
Inquilinato	2.804	4.326	3.772	10.669	13.912	35.483	5,40
Mercantil - Societario	2.712	975	637	1.603	1.954	7.881	2,14
Vecinal - comunal	1.456	1.138	505	1.251	2.688	7.038	1,54
Otros	521	459	638	357	758	2.733	0,80
Propiedad intelectual	347	405	483	665	514	2.414	0,61
Penal	49	49	20	30	29	177	0,06
TOTAL	55.254	77.161	69.405	132.520	152.859	487.199	

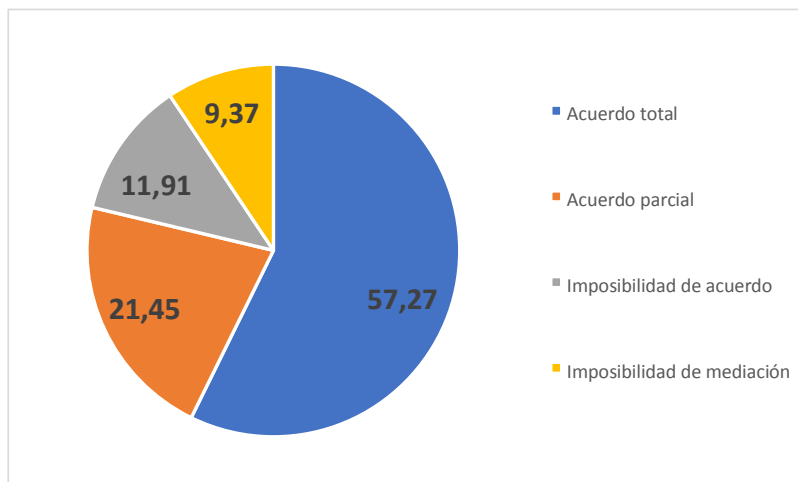
Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

Las diferentes crisis han fomentado la aparición de un importante número de conflictos interpersonales, lo que genera un grave perjuicio no únicamente a las partes involucradas que se ven vulneradas en su derecho al acceso oportuno a la justicia, sino también a la sociedad en general, puesto que un conflicto no resuelto significa la pérdida de la armonía social; y, por ende, las consecuencias en ámbitos familiares, comunales, vecinales, entre otros.

Por lo que la cultura de paz, ahora más que nunca resulta un gran desafío y una responsabilidad tanto personal como colectiva. Es importante facilitar los medios alternativos de solución de conflictos para que respondan adecuadamente a las demandas de las personas, instituciones y organizaciones para prevenir una escalada de acciones de los conflictos. Cada día la ciudadanía demuestra mayor confianza en la efectividad de todos los medios alternativos de solución de conflictos.

Entre las principales actividades que se desarrollan para el fortalecimiento de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos es procesar las solicitudes de registro de centros, oficinas dependientes, mediadores, entre otros. Mensualmente se realiza actividades que permiten el cumplimiento tanto de los objetivos estratégicos del Consejo de la Judicatura. En el 2022, se han realizado 724 informes técnicos sobre registros de centros, de oficinas dependientes, de mediadores, de avales académicos, de actualización de información de centros de mediación, entre otros.

Promedio de tipos de resolución de causas en los centros de mediación



El fortalecimiento y el respeto a la autonomía de los centros se ve reflejada en el crecimiento de los espacios que la brindan: en el año 2018 (cuando se emitió la Resolución 026-2018) existían 51 centros de

Abg. César Efrén Estacio Jurado (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: fundesscesar@yahoo.es // Abg. Michelle Carolina Mármol Miranda (Maestrante en Gestión de Conflictos y Mediación por la Universidad de Otavalo) Correo: micarolina2000@hotmail.com
MSc. Margoth Chiriboga. Tutora. Trabajo de Titulación

mediación (14 públicos y 37 privados); en tanto que hasta el presente informe existen 164 centros de mediación (16 públicos y 148 privados). Otros elementos de este crecimiento se pueden apreciar en el crecimiento de oficinas dependientes y registro de mediadores.

La Resolución 088-2022, implicó disminuir los plazos de respuestas. En ella se dio la delegación del Pleno del Consejo de la Judicatura a la Dirección General para el registro de centros de mediación y arbitraje, oficinas dependientes; y, de aquellos centros que requieren aval académico. Con lo cual el tiempo en el procedimiento se ha reducido de manera considerable en uno de sus pasos, por lo cual en la propuesta se recoge esta condicionalidad.

Con todo esto se pretende fortalecer la regulación y organización del servicio que brindan los centros de mediación y centros de arbitraje, públicos o privados, cuyas experiencias prácticas han demostrado que su aplicabilidad contribuye a garantizar el acceso a la justicia.

La mediación y el arbitraje permiten a los integrantes de una sociedad construir una paz social y a través de su fortalecimiento se conseguirá desjudicializar los conflictos; la aplicación de estas alternativas económicas, en tiempo y esfuerzos, permite la gestión célere de las controversias y garantizan un mejor acceso a la justicia por parte de los usuarios del sistema judicial.



Oficio Nro. MDT-DTSPPC-2023-0037-O

Cayambe, 26 de junio de 2023

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACIÓN - fundesscesar@yahoo.es , micarolina2000@hotmail.com

Abogado
César Efrén Estacio Jurado
En su Despacho

De mi consideración:

Oficio Nro. MDT-DTSPPC-2023-0037-O

Cayambe, 26 de junio de 2023



FIRMADO ELECTRONICAMENTE POR:
**SERGIO ROLANDO
LIMAICO USHINA**

Espc. Sergio Rolando Limaico Ushiña
INSPECTOR INTEGRAL 5

Referencias:

- MDT-DRTSPQ-2023-15819-E

Anexos:

- 15819-e0855641001686312457.pdf

ra

6. ¿Conoce ud. que son los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos?

SI () NO ()

Señale los que conozca

- a) Transacción ()
- b) Arbitraje ()
- c) Mediación ()
- d) Círculos de paz ()
- e) Comités Obreros-patronales ()

7.- ¿Sabe ud. que el método alternativo de solución de conflictos Mediación, nos ahorra tiempo y dinero en el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales?

SI () NO ()

8.- ¿Considera usted que el Código de Trabajo, debe tener un artículo relacionado con el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos laborales individuales?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

9.- ¿Considera que la Mediación como método alternativo de solución de conflictos, es la más apropiada en la agroindustria florícola?

.....

¿Explique por qué?.....

10.- ¿Esta Ud de acuerdo en acudir a un Centro de Mediación para la solución de un conflicto de manera amigable?

SI () NO ()

¿Por qué?

GRACIAS

Anexo 4

GUIÓN DE ENTREVISTA PARA EMPLEADORES (JEFES)

1. ¿Cuánto tiempo está trabajando en el sector florícola?

.....
.....

2. ¿Qué cargo ocupa en la empresa florícola?

.....
.....

3. ¿Cuándo se termina la relación laboral sea por renuncia o terminación unilateral, como realizan los pagos?

.....
.....

4. ¿Ha tenido que intervenir el Inspector del Trabajo para que se efectúen los pagos de las liquidaciones e indemnizaciones laborales?

.....
.....

5.- En caso que el ex trabajador demande el pago de su liquidaciones ante la Función Judicial le ponen en la lista negra?

SI NO

Explique porque

.....
.....

6.- ¿Ud. Ha solucionado conflictos laborales a través de la Mediación?

Si No

EXPLIQUE.-

.....
.....

.....

GRACIAS.!

Anexo 5

TABLA 1.

1.- ¿Considera usted que la agroindustria florícola genera impactos sociales y ambientales?

SI () NO () ¿Cómo cuáles?

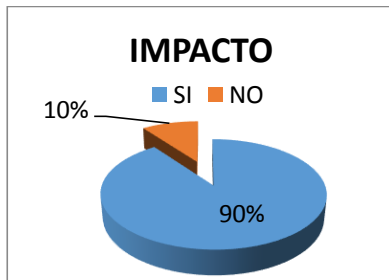


TABLA 2.

2.- ¿Es ud. Trabajador florícola?

SI () NO () ¿En qué área trabaja?

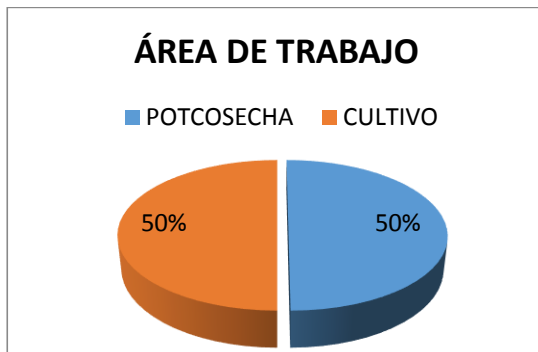


TABLA 3.

3.- ¿Conoce Ud. que la falta de pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales por parte de los Empleadores floricultores, obliga a los trabajadores a presentar denuncias y demandas antes las autoridades competentes?

Si () NO () ¿Cuáles autoridades?



TABLA 4.

4.- ¿Ha tenido que pedir liquidación de haberes laborales por medio del Ministerio de Trabajo?

SI () NO ()

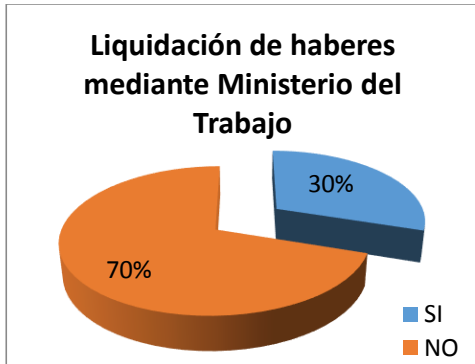


TABLA 5.

5.-¿Qué experiencia tuvo ud. al solicitar ayuda ante la Unidad Judicial para que se cumpla con el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales?

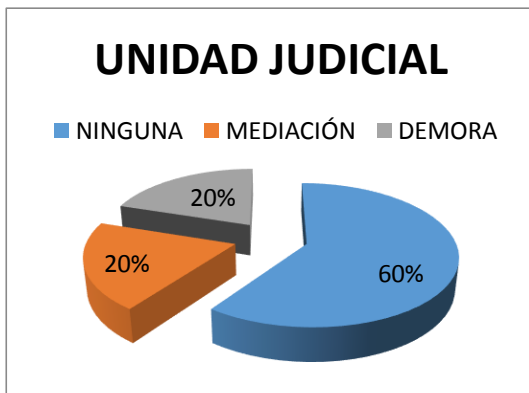


TABLA 6.

6¿Conoce ud. que son los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos?

SI () NO ()

Señale los que conozca

- a) Transacción ()
- b) Arbitraje ()
- c) Mediación ()

- d) Círculos de paz ()
- e) Comités Obreros-patronales ()

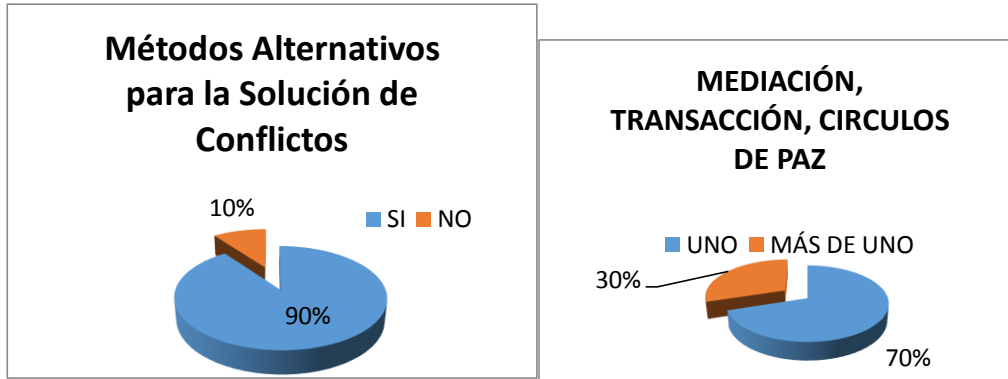


TABLA 7.

7.- ¿Sabe ud. que el método alternativo de solución de conflictos Mediación, nos ahorra tiempo y dinero en el pago de liquidaciones e indemnizaciones laborales?

- SI () NO ()

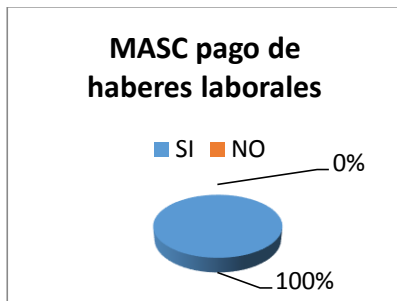


TABLA 8.

8.- ¿Considera usted que el Código de Trabajo, debe tener un artículo relacionado con el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos laborales individuales?

- SI () NO () ¿Por qué?

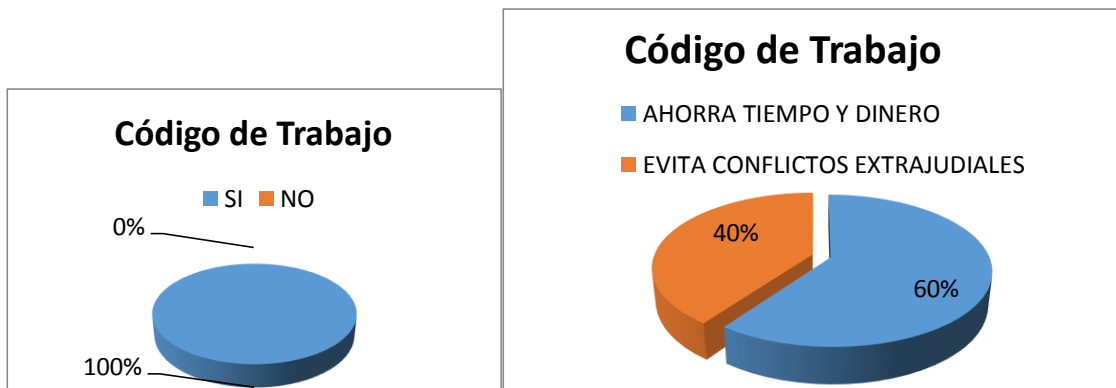


TABLA 9.

9.- ¿Considera que la Medición como método alternativo de solución de conflictos, es la más apropiada en la agroindustria florícola?

¿Explique por qué?

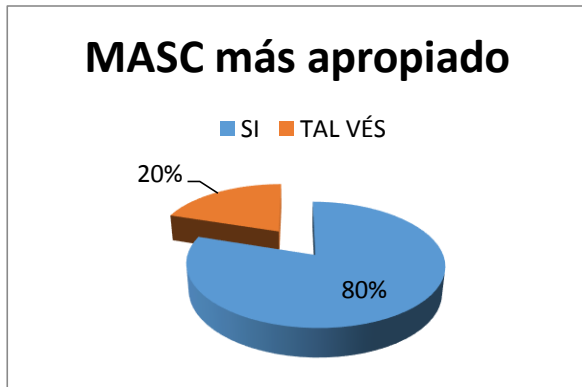


TABLA 10.

10.- ¿Esta Ud de acuerdo en acudir a un Centro de Mediación para la solución de un conflicto de manera amigable?

SI () NO () ¿Por qué? Por ser económicos, amigables, evitan más conflictos y llegan a una solución pacífica

