



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del
Ecuador

Título del Proyecto de Investigación:

“LA MEDIACIÓN COMO SOLUCIÓN EN ASUNTOS LABORALES”

AUTOR:

Jaime Miguel Loor Santana

Director de Proyecto de Investigación:

Ab. Eliceo Ramírez Chávez, MSc.

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Jaime Miguel Loor Santana, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Jaime Miguel Loor Santana

C.I. 091274277-2

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El suscrito, **Ab. Eliceo Ramírez Chávez, MSc.** Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que el estudiante **Jaime Miguel Loor Santana** realizó el Proyecto de Investigación de grado titulado: **“LA MEDIACIÓN COMO SOLUCIÓN EN ASUNTOS LABORALES”** previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Ab. Eliceo Ramírez Chávez, MSc.
DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Quevedo, 22 de Octubre del 2015

Ingeniera

Guadalupe Murillo Campuzano MSc.

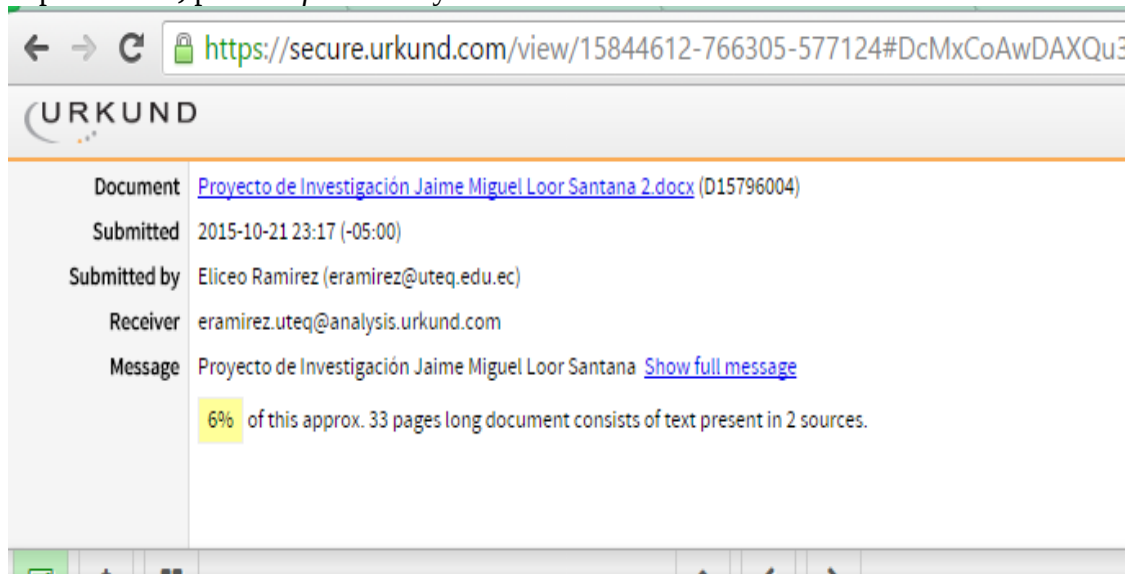
VICERRECTORA ACADÉMICA, ENCARGADA DE LA FACULTAD DE DERECHO UTEQ

Presente.-

De mis consideraciones:

AB. ELICEO RAMIREZ CHAVEZ MSc, en atención al Memorando N° UTEQ-VICACAD-2015, de fecha 18 de Agosto del 2015, suscrito por su autoridad, en calidad de Tutor designado del Proyecto de Investigación titulada: **“LA MEDIACIÓN COMO SOLUCIÓN EN ASUNTOS LABORALES”**, me permito manifestar a usted, señora Vicerrectora Académica, encargada de la Facultad de Derecho lo siguiente:

Que, el señor **JAIME MIGUEL SANTANA LOOR**, ha cumplido con las correcciones pertinentes, del Proyecto de Investigación, de acuerdo a la **ESTRUCTURA Y FORMATO DE PRESENTACIÓN PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL DE LA UTEQ**; y, respetivamente ingresada al **SISTEMA URKUND**, tengo a bien certificar la siguiente información sobre el informe del sistema, el mismo que avala los niveles de originalidad en un **94%**, y de copia **un 6%**, para los fines de ley.



Atentamente,

Ab. Eliceo Ramírez Chávez MSc
Tutor del Proyecto de Investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

“La Mediación como Solución en Asuntos Laborales”

Presentado a la Ing. Guadalupe Murillo Campuzano, MSc., Vicerrectora Académica de la UTEQ, Encargada de la Facultad de Derecho, como requisito previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Aprobado por:

Ab. Edison Fuentes Yáñez, MSc.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ab. Enrique Chalén Escalante, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ab. Agustín Campuzano Palma, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Quevedo – Los Ríos – Ecuador
2016

AGRADECIMIENTO

A **Dios**, por sus infinitas bendiciones.

Al Dr. Eduardo Díaz Ocampo, MSc. Rector de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por la buena dirección y administración de la Universidad.

A la Ing. Guadalupe Murillo Campuzano, MSc. Vicerrectora Académica, por siempre estar pendiente de las dificultades que se presentan y ayudándonos a resolverlos.

A mi **Director de Proyecto**; porque sin su ayuda hoy no hubiese culminado mi trabajo de investigación.

A mis **Maestros** que cada día estuvieron alentándome a ser mejor.

DEDICATORIA

A la **UTEQ** por haberme abierto sus puertas para lograr ese sueño anhelado.

A mi **familia**, mi madre (+) mis tías en línea materna, mi hermana y hermanos, mi esposa hijas e hijos que me ayudaron a encaminarme por los senderos de la vida.

A mi grupo de **Alcohólicos Anónimos** al cual pertenezco por más de 13 años, a mis compañeros con su sabiduría me guiaron por el camino correcto a seguir en la vida.

Mil gracias a **todos** y cada uno de ustedes. Hoy puedo decir que no existe barreras en la vida que uno no pueda derrumbarla con perseverancia y sobre todo con mucha Fe.

A **Todas** las personas que de una forma u otra pusieron un granito de arena para lo que un día fue un sueño y hoy se convirtió en una realidad.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

La Mediación es un medio de solución de conflictos que ayuda a solucionar problemas partiendo de sus propias formas de ver las cosas. El objeto de estudio lo constituyen los procesos judiciales. El proyecto aborda la problemática de la necesidad de implementar la Mediación para resolver los conflictos en una forma amigable, evitando la forma conflictiva y llena de tensiones del proceso judicial. Es preciso cambiar el paradigma de una cultura de violencia, por uno que promueva la cultura de paz. Por tanto, es necesaria la difusión de la Mediación y otros Medios Alternativos de Solución de Conflictos para que puedan utilizar en los distintos problemas que se dan. La finalidad es buscar una solución mediada en un ambiente de amistad. El desconocimiento de la Mediación, hace necesario buscar más difusión para beneficiar la sociedad en conflictos, los Centros de Mediación creados en el País; la nueva visión del Conflicto; y los Medios Alternativos de Solución de Conflictos utilizados en Ecuador, a través de la Metodología se conoció el diseño utilizado para validar el instrumento de la presente investigación, llegando a las conclusiones y recomendaciones que permitirán conocer la importancia de aplicar la Mediación como método alternativo para resolver los conflictos que es desconocido ese derecho por la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas, construyendo un nuevo paradigma en sus vidas donde prevalece la voluntad de las partes en un conflicto.

Palabras Claves: Mediación, cultura de paz, medios alternativos para resolver conflictos, conciliación.

ABSTRACT AND KEYWORDS

Mediation is a means of conflict resolution that would help solve their problems based on their own ways of seeing things. The objects of study constitute court proceedings. The project addresses the issue of the need to implement mediation to resolve disputes in a friendly manner avoiding conflict and tension-filled form of judicial process. It should change the paradigm of a culture of violence, one that promotes a culture of peace. Therefore, the spread of mediation and other Alternative Means of Dispute Resolution so that they can use in their various problems is necessary. The purpose is to seek a mediated in an environment friendly solution. The lack of mediation is necessary to seek more outreach to benefit society in conflict mediation centers set up in the country; the new vision of the conflict; and Alternative Means of Dispute Resolution used in Ecuador. The procedure using the methodology known design used to validate the instrument of this research, reaching conclusions and recommendations that will allow to know the importance of using mediation as an alternative method to resolve conflicts is unknown that right by citizens and citizens, building a new paradigm in their lives where prevails the will of the parties to a conflict.

Keywords: Mediation, peace culture, alternative means to resolve conflicts, conciliation.

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADÉMICO	iv
HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA.....	vii
RESUMEN Y PALABRAS CLAVES.....	viii
ABSTRACT AND KEYWORDS	ix
TABLA DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE CUADROS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvi
CÓDIGO DUBLIN	xvii
CAPÍTULO I	
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. Introducción.....	2
1.2. Problema de investigación.....	4
1.2.1. Planteamiento del problema.	4
1.2.1.1. Diagnóstico.....	5
1.2.1.2. Pronóstico.....	5
1.2.3. Sistematización del problema.....	6
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. General.....	6
1.3.2. Específicos.....	6
1.4. Justificación.....	7
CAPÍTULO II	
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	
2.1. Marco Conceptual.....	9
2.1.1. Evolución histórica de la mediación.....	9
2.1.2. Mediación.....	10

2.1.3.	Cultura de paz.	11
2.1.4.	Medios alternativos para resolver conflictos.	11
2.1.5.	Conciliación.	12
2.2.	Marco Referencial.	13
2.2.1	Doctrina.	13
2.2.1.1.	La mediación.	13
2.2.1.2.	Características de la Mediación.	17
2.2.1.3.	Casos recomendables para la Mediación.	18
2.2.1.4.	Problemas que pueda enfrentar el mediador.	19
2.2.1.5.	Ventajas de la eficiencia en la solución de conflictos.	20
2.2.1.6.	Objetivos del Mediador.	21
2.2.1.7.	Campos en que interviene la mediación.	22
2.2.1.7.1.	Mediación de la Comunidad.	22
2.2.1.7.2.	Mediación Judicial.	23
2.2.1.7.3.	Mediación Laboral.	24
2.2.1.7.4.	Mediación Empresarial.	24
2.2.1.7.5.	Modelos de mediación.	25
a)	El Modelo Tradicional-Lineal.	25
b)	El Modelo Transformativo.	25
c)	El Modelo Circular Narrativo.	26
2.2.1.7.6.	Ventajas y desventajas de la mediación.	26
a)	Ventajas.	26
b)	Desventajas.	27
2.2.1.7.7.	Reglas del Procedimiento.	27
2.2.1.7.8.	El Arbitraje.	28
2.2.3.	Legislación.	29
2.2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador, 2008.	29
2.2.3.2.	La mediación en la Constitución de 1998 y en la del 2008.	30
2.2.3.3.	Tratados y Convenios Internacionales.	33
2.2.3.3.1.	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.	33
2.2.3.4.	Código del Trabajo, 2014.	33
2.2.3.4.	Ley de Arbitraje y Mediación.	35
2.2.3.5.	Derecho Comparado.	36
2.2.3.5.1.	Ley de Mediación y Conciliación de Argentina.	36

2.2.3.5.2.	Ley de Mediación en Estados Unidos.	36
2.2.3.5.4.	Ley de Conciliación de Perú.	37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Localización.	40
3.2.	Tipos de Investigación.	40
3.2.1.	Bibliográfica.	40
3.2.2.	De Campo.	40
3.2.3.	Descriptiva.	41
3.3.	Métodos de Investigación.	41
3.3.1.	Inductivo.	41
3.3.2.	Deductivo.	41
3.3.3.	Sintético.	41
3.4.	Fuentes de recopilación de la información.	42
3.4.1.	Fuentes primarias.	42
3.5.	Diseño de la Investigación.	42
3.5.1	Población y Muestra.	42
3.5.1.1	Población.	42
3.5.1.2.	Muestra.	43
3.6.	Instrumentos de la Investigación.	43
3.6.1.	Encuesta.	43
3.6.2.	Entrevista.	44
3.7.	Tratamiento de los datos.	44
3.8.	Recursos humanos y materiales.	44
3.8.1	Recursos humanos.	44
3.8.2	Recursos materiales.	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Resultados.	46
4.1.1.	Encuesta aplicada a los ciudadanos/as del cantón Quevedo.	46
4.1.2	Entrevistas.	54
4.2.	Discusión.	56
	Reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación.	57

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones..... 59

5.2. Recomendaciones. 60

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía..... 62

CAPÍTULO VII

ANEXOS

7.1. Anexos 66

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadros	Página
1. Proceso judicial el mejor camino para resolver controversias	46
2. Vía judicial garantiza la solución de conflictos	47
3. Medios alternativos solucionan conflictos en mutuo acuerdo	48
4. Aconsejar que solucionen sus conflictos por vía de la mediación	49
5. Seguridad jurídica en las resoluciones del mediador	50
6. Mediación en la solución de conflictos	51
7. Juicios menores a cinco mil dólares	52
8. Aplicar la reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación	53
9. Entrevistas	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Página
1. Proceso judicial el mejor camino para resolver las controversias	46
2. Acción judicial garantiza la solución de conflictos	47
3. Medios alternativos solucionan conflictos en mutuo acuerdo.....	48
4. Aconsejar que solucionen sus conflictos por vía de la mediación.....	49
5. Seguridad jurídica en las resoluciones del mediador.....	50
6. Mediación comunitaria en la solución de conflictos	51
7. Juicios menores a cinco mil dólares.....	52
8. Aplicar la reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación	53

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos	Página
1. Formato Encuesta.....	66
2. Formato Entrevista.....	67
3. Fotografías	68

CÓDIGO DUBLIN

Título:	“La mediación como solución en asuntos laborales”			
Autor:	Jaime Miguel Loor Santana			
Palabras claves:	Mediación	Medios alternativos para resolver conflictos.	Cultura de paz	Conciliación
Fecha de publicación:	18 de octubre del 2015			
Editorial:				
Resumen:	Resumen: La Mediación es un medio de solución de conflictos que ayudaría a solucionar sus problemas partiendo de sus propias formas de ver las cosas. El objeto de estudio lo constituyen los procesos judiciales. El proyecto aborda la problemática de la necesidad de implementar la Mediación para resolver los conflictos en una forma amigable evitando la forma conflictiva y llena de tensiones del proceso judicial. Es preciso cambiar el paradigma de una cultura de violencia, uno que promueva la cultura de paz. Por tanto, es necesaria la difusión de la Mediación y los otros Medios Alternativos de Solución de Conflictos para que puedan utilizarlas en sus distintos problemas. (...) Abstract: Mediation is a means of conflict resolution that would help solve their problems based on their own ways of seeing things. The object of study constitutes court proceedings. The project addresses the issue of the need to implement mediation to resolve disputes in a friendly manner avoiding conflict and tension-filled form of judicial process. It should change the paradigm of a culture of violence, one that promotes a culture of peace. Therefore, the spread of mediation and other Alternative Means of Dispute Resolution so that they can use in their various problems is necessary. (...)			
Descripción:	86 hojas, Tamaño A4, dimensiones 29 x 21cm + CD-ROM			
URI:				

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción.

La Mediación como Medio Alternativo de Solución de Conflictos, actualmente tiene gran relevancia en todos los estratos sociales, buscan ser participe e inculcar los cambios necesarios en una sociedad conflictiva, donde se lleven acuerdos amistosos en materia transigibles como son los asuntos laborales, sin tener que lesionar su afectividad que han llevado por años para vivir el día a día en sus respectivos puestos de trabajo, siendo una herramienta de comunicación que permite participar a los actores en forma directa y abierta a la solución de los conflictos que puedan darse en la negociación, dialogo, intercambio de puntos de vista, cooperación mutua donde todos ganan, se soluciona el problema en forma rápida y cordial.

En los últimos años la mediación se ha puesto de moda, quizá no sea una expresión muy jurídica, pero se ajusta fielmente a la realidad actual. La mediación, como el resto de métodos de resolución de conflictos siempre ha estado ahí, sólo tenemos que acudir a los autores clásicos y observaremos que se hace referencia a ellos.

La estructura del siguiente trabajo investigativo comprendió desde la situación del problema que se encuentra estipulado en nuestra Constitución donde se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Son procedimientos que se aplicarán con sujeción a la ley en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.

Los acuerdos alcanzados por las partes durante la mediación, se consignan en un acta de mediación, tienen el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, estas se ejecutan del mismo modo que las sentencias de última instancia. Por consiguiente, según los encuestados la población tiene confianza en la seriedad y eficacia del proceso de la mediación. Debería promocionarse a través de los medios de comunicación del Estado.

Los operadores de justicia tienen la obligación de derivar los casos de materia transigible a que se resuelvan por la mediación, la mayoría de encuestados opino como condición previa a la sustanciación por la vía judicial, se los trate primero por la vía de la mediación. No es cuestión de subjetividades, sino de acciones prácticas. Todos los encuestados opinaron que urge la necesidad

de reformar la Ley de Arbitraje y Mediación, donde se establezca la finalidad de promover la mediación para resolver conflictos laborales.

Por la tanto el acceso a la justicia no sea únicamente a través de la vía judicial, sino mediante la mediación, acudiendo a los medios alternativos de solución de conflictos como primera opción, para abrir el campo de posibilidades de arreglo amistoso, que caracteriza a la cultura de paz, a la solidaridad y la armonía de convivir en un mundo de respeto a los derechos y libertades fundamentales, pues no puede ser de otra manera si el Derecho se caracteriza por perseguir fines universales en beneficio de las personas, para implantar un orden justo en la sociedad donde se privilegia la justicia, la equidad, la libertad, la paz, el orden, la seguridad y el bien jurídico; es encontrar igualdad de posiciones y oportunidades de solución por medio de la mediación.

Toda persona, tanto natural o jurídica, conocedora de sus derechos y obligaciones emanados por la Constitución de la República del Ecuador y demás normativas pertinentes, hace que éste ser humano goce de iguales derechos y oportunidades ante la ley, razón por la cual, es obligación de las personas jurídicas, a través de sus autoridades, cumplir y hacer cumplir las leyes más aún cuando se trata de conflictos relacionados entre el Estado y un particular. Principalmente donde debe prevalecer el testimonio de equidad y justicia de una administración correcta y transparente.

1.2. Problema de investigación.

1.2.1. Planteamiento del problema.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce legalmente para la resolución de conflictos a través de la mediación, como procedimiento alternativo para la resolución de conflictos. La mediación es un procedimiento, por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto. Sin embargo, ésta gestión muchas veces es concebida en términos de indiferencia o abstención con los usuarios o con el proceso y por falta de interés de la parte acusatoria o por la falta de medios económicos de la acusada para continuar con el proceso.

El desconocimiento de esta figura jurídica en la solución de conflictos en las personas, hace que busquen en la justicia ordinaria un proceso que no va con la modernidad de la afirmación personal y colectiva de los derechos individuales que se basan en la profunda convicción de la autodeterminación y la responsabilidad personal. Esta concepción que sigue siendo clave en las relaciones individuo-sociedad va cobrando formas cada vez más evolucionadas. Sin embargo, en los últimos años aunque están emergiendo fórmulas de resolución de problemas como la Mediación, ante la gran cantidad de demandas y juicios, el protagonismo a los individuos y a las partes interesadas.

Los mediadores deberán atenerse a la ley, a los principios universales del derecho y la doctrina. En este caso, deben estar relacionados íntimamente con las decisiones de los juzgados a todas las materias procesales. Por eso, es indudable que al buscar una alternativa dentro del conflictivo sistema de justicia, no se está buscando el cumplimiento de garantías del debido proceso, entre las cuales se menciona no únicamente el respeto a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sino que se está tratando de que los principios de celeridad y economía procesal puedan favorecer a la rápida solución del conflicto.

Según el Código de Trabajo, en 20 días una vez aceptada la demanda, debe realizarse la primera audiencia de conciliación, luego, en veinte días más debe existir una nueva

audiencia para presentación de pruebas y luego en veinte días más el juez debe dictar sentencia, es decir en sesenta días debe estar resuelto un problema laboral; sin embargo, en la práctica un juicio laboral demora de uno a tres años, porque no existe el suficiente personal que evacúen a tiempo los juicios en los términos que señala la ley; y otra parte, por la cantidad de demandas que a diario ingresan en los juzgados, lo que hace imposible que en sesenta días se logre una sentencia. Por esta razón, se presenta como propuesta que los juicios laborales donde la liquidación de haberes sea menores de cinco mil dólares americanos, sean sometidos a la mediación.

Brindado este servicio, cuya misión es buscar la solución pacífica a las diferencias que perturban a la clase trabajadora, se logrará que los problemas laborales de más cuantía se ventilen en los juzgados y se resuelvan dentro de los términos que señala la Ley.

1.2.1.1. Diagnóstico.

No están siendo atendidos los juicios laborales con la celeridad que recomienda la Constitución y el Código de Trabajo, hace referencia a los derechos de los trabajadores y en el artículo 4 del mencionado cuerpo de Ley habla sobre la irrenunciabilidad de derechos y dice: Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. De la misma manera también defiende y protege a los trabajadores sobre la administración judicial y administrativa y en el artículo 5 ordena: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

1.2.1.2. Pronóstico.

De no hacer uso de la herramienta de la Mediación como norma para solucionar los conflictos laborales menores de cinco mil dólares americanos, seguirán abarrotando los juzgados laborales de reclamos de trabajadores que necesitan ser atendidos en sus liquidaciones, que muchas veces no consiguen trabajo para su manutención diaria y que luego se transforma en un problema social. Si se atiende debidamente al trabajador desahuciado, despedido o mal indemnizado, se tendrá como consecuencia un ciudadano con un poco de dinero que puede volver a empezar a laborar ya no como dependiente, sino como micro empresario.

1.2.2. Formulación del problema.

¿De qué manera la mediación como medio alternativo de solución de conflictos, puede incidir en la solución de asuntos laborales?

1.2.3. Sistematización del problema.

¿En qué medida la mediación puede ayudar al trabajador a solucionar su conflicto laboral?

¿Ejerce mayor agilidad la mediación como justicia restaurativa en la solución de los conflictos laborales menores de cinco mil dólares americanos?

¿Influye la mediación en la disminución de los procesos judiciales en los conflictos laborales menores de cinco mil dólares americanos?

1.3. Objetivos.

1.3.1. General.

Planear un sistema de difusión de las bondades de la mediación, a los trabajadores y patronos, para desarrollar jurídicamente una norma en la Ley de Arbitraje y Mediación.

1.3.2. Específicos.

- Realizar un estudio de doctrina y legislación de la situación jurídica laboral en torno a la aplicación de los principios del sistema procesal de simplificación, celeridad y economía procesal.
- Analizar las legislaciones internacionales en materia de Mediación laboral.
- Sugerir una reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación para garantizar la ejecución del principio de celeridad procesal, en los juicios laborales menores de cinco mil dólares americanos.

1.4. Justificación.

El proceso de mediación es la forma más civilizada de solucionar controversias entre las partes involucradas, utilizando el diálogo de forma voluntaria obtienen un acuerdo para solucionar su problema en forma definitiva, evitando acudir a la administración de justicia ordinaria. Con estos calificativos sin duda que el profesional y cientos de personas comprenderán que esto es una realidad que sucede con demasiada frecuencia, como es la rapidez de la obtención del fallo, Podemos afirmar que se debe proyectar la Mediación hacia el campo de la solución de los conflictos sin llegar a la confrontación, de ahí la importancia de realizar la presente investigación.

Esta propuesta tiene como beneficiarios a los ecuatorianos en general, a los operadores de justicia, los profesionales del Derecho, los estudiantes de derecho; y en particular los trabajadores que reclaman una liquidación justa y apegada a la Ley, cuyo monto no sobrepase los cinco mil dólares americanos.

Finalmente, la investigación fue factible realizarla por cuanto se previeron los recursos materiales, técnicos, tecnológicos, económicos y humanos que se consideran necesarios en esta clase de trabajos, con los cuales se garantizó su ejecución en el tiempo estimado en el cronograma.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual.

2.1.1. Evolución histórica de la mediación.

La mediación hizo su aparición desde el inicio de la humanidad, desde cuando empezaron los primeros problemas en la civilización humana incipiente, al principio cualquier conflicto se solucionaba por la ley del más fuerte, a través de guerras entre grupos, lo que lamentablemente en la actualidad, todavía se dan estos casos, causando desastres y miles de muertos, cuando dichos problemas podrían ser resueltos mediante una mediación madura, sensata y acorde con la mentalidad del siglo XXI **(Caracciolo, 2009)**.

Desde los comienzos de la humanidad, el hombre ha intentado valer sus derechos, correctos o no a través de todos los medios posibles, por lo que ante las constantes guerras y conflictos bélicos de toda índole que se suscitaban, se crearon reglas y códigos para determinar y regular el comportamiento de los hombres antes de entrar en una confrontación armada, es así que tenemos el famoso Código de Hammurabi, La ley del Talión y luego se aplicaron las normas salomónicas del rey Salomón hace más de 5000 A.C.

La mediación se la identifica en las Sagradas Escrituras en la Santa Biblia, se menciona la figura del mediador principal, Jesús; 2 Timoteo 2:5 “Porque hay un solo Dios, y un solo mediador entre Dios y los hombres, Jesucristo hombre (...)”,¹⁸ así mismo, se menciona a Cristo como el mediador en Hebreos 8:6 y Hebreos 12:24. **(Santa Biblia, 1957)**.

Cuando las guerras y los enfrentamientos armados no eran suficientes para satisfacer las necesidades de justicia, entraba como solución la mediación en la que la solución era dar en matrimonio a las hijas de los reyes en conflictos o sus hijos como rehenes en forma de garantía de que no habrían futuras agresiones entre ambos gobernantes. “Este modelo de racionalidad extiende de hecho sus posibilidades más allá de las convicciones puramente cognoscitivas” **(Caracciolo, 2009)**.

Así mismo, y tal como ha sido en la evolución de la sociedad, las normas se han creado y se han ido adaptando dependiendo al raciocinio, conocimiento y costumbre de las sociedades, pero en mucho más de miles de siglos, la historia da como resultado que la

gente no ha sido capaz de adaptarse a vivir en sociedad, pese a todos los conocimientos que tenemos, frente a ello también se pronuncia Ricardo Caracciolo diciendo: “Entonces los criterios de fundamentación normativa no parecen depender de los actos cognoscitivos sino de los comportamientos racionales” **(Caracciolo, 2009)**.

El ser humano busca ser feliz obteniendo lo que desea en el menor tiempo y al menor costo posible, para ello busca estar bien en todos los aspectos de su vida, incluso Von Wright habla acerca de la bondad hedónica propia del ser humano, en el que el dolor y el placer convergen entre sí para dar bienestar al ser humano.

“Puede decirse que esta forma de cooperación depende lógicamente de tres hechos”. El primero es que los hombres son aproximadamente iguales y normalmente no pueden ejercer autoridad normativa unos sobre otros. El segundo es que los hombres no suelen perseguir el bien de su prójimo como un fin último. El tercero es que el bienestar de los hombres depende en cierta medida de la ayuda, esto es, la cooperación de otros. La cooperación, aunque no se dirija a un bien común, puede todavía constituir una ganancia para todos **(Vonwright, 2010)**.

Von Wright habla acerca de las necesidades autónomas de cooperación para un bien común, este presupuesto va directamente relacionado con la mediación, pues sin cooperación de las partes, jamás van a llegar a un bien común, mismo que se transforma en un fin común.

2.1.2. Mediación.

Zurita Gil, manifiesta que “La mediación es sinónimo de diálogo y no existe aún el diálogo como cauce natural de comunicación para resolver y avanzar en la crisis” **(Zurita, 2001)**.

Gonzaine, Osvaldo señala que: “Mediación es interceder o rogar por alguien también significa interponerse entre dos o más que riñen, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad” **(Gonzaine, 2008)**.

Vemos que se incentiva mucho lo que se denomina cultura del diálogo, basada en la comunicación directa, lo que actualmente llamamos sistema alternativo de solución de conflictos, donde sino es posible entre las partes llegar a un acuerdo amistoso y que satisfaga sus expectativas, debería buscarse la intervención de un tercero, que puede ser el mediador.

2.1.3. Cultura de paz.

En la declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 1, establece que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”

(Naciones Unidas, 1948).

En esta norma jurídica, se dan las condiciones para promover la solución de conflictos entre las personas que mantienen diferencias individuales y colectivas se resuelvan con el diálogo y cediendo posiciones; es por esto que se insiste en solucionar los conflictos por medio de la mediación, evitando gastos y tiempos innecesarios en cuestiones que se pueden resolver amistosamente.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el Art. 32, núm. 1, dice “Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad. 2.- Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática” **(Naciones Unidas, 1969).**

Considerando la norma jurídica citada, literal 2, que nos habla sobre el bien común que debe primar en todo acto conflictivo, la mediación juega un papel preponderante para dar solución a las diferencias y vivir en paz.

2.1.4. Medios alternativos para resolver conflictos.

Ramírez López, Leandro, dice que los “Modelos o Sistemas Alternativos de Resolución de Conflictos pueden ser definidos como: “Un conjunto de métodos, o técnicas que, tiene por

objeto solucionar las desavenencias o dificultades, entre personas u organizaciones, no recurriendo a los Tribunales, ni a la decisión impuesta por un juez, con la característica intervención activa de ambas partes involucradas” **(Leandro, 2008)**.

En los sistemas alternativos de resolución de conflictos, lo que se persigue es zanjar las diferencias anteponiendo la voluntad y la armonización de los valores e intereses de las partes, no de los valores impuestos por el juez, pues no tiene como fin aplicar exhaustivamente las normas jurídicas existentes ni la jurisprudencia, sino que más bien se dirige a buscar un acercamiento entre las partes mediante la comunicación para arreglar las diferencias entre las partes.

Según Arias Londoño “cuando habla sobre los medios alternativos de resolución de Conflictos dice que esta es una herramienta de inmensa utilidad, para solucionar los problemas que se presentan en la sociedad y no necesariamente deben acudir a la justicia ordinaria a solucionar sus desavenencias” **(Arias 2001)**.

Los medios de alternativas de solución de conflictos pueden facilitar y hacer accesible que lleguen a un acuerdo entre las partes para que puedan llegar voluntariamente a un acuerdo satisfactorio evitándose un largo proceso judicial y llegar a la solución de sus problemas de forma rápida, cordial y económica.

2.1.5. Conciliación.

Roca, dice que la doctrina refiere que la conciliación puede ser pre procesal y procesal. “El conciliador no resuelve el conflicto, sino que, como en la mediación, se limita a aproximar a las partes” **(Roca, 2003)**.

Es un intento de llegar voluntariamente a un acuerdo, en el que puede ayudar un tercero que interviene entre los contendientes para dirigir la discusión sin un rol activo. Para algunas legislaciones la conciliación y la medición son sinónimas. Se utiliza la conciliación como una etapa obligatoria en la mayoría de los juicios.

Juan Carlos Dupuis, prefiere llamarla a la mediación “negociación directa, pues se realiza directamente entre las partes frente a una determinada disputa, esta es un procedimiento no adversarial en el cual un tercero neutral ayuda a las partes a negociar para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable” **(Dupuis, 2001).**

Es un proceso que se hace directamente entre las partes, sin ayuda ni participación de terceros y no necesariamente implica disputa previa. Es un procedimiento informal, no estructurado que las partes utilizan para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable de resolución de conflictos.

2.2. Marco Referencial.

2.2.1 Doctrina.

2.2.1.1. La mediación.

“La mediación es una técnica de resolución pacífica de conflictos en la cual una persona o grupo que no es parte del conflicto, ayuda a las partes en conflicto a llegar a un acuerdo y/o resolución del problema” **(Alzate, 2005).**

La mediación es una técnica, donde las personas que no se encuentran inmersas en el conflicto (mediador) ayudan a las partes a llegar a un acuerdo, evitando llegar a la justicia ordinaria.

En el contexto escolar, otorga una amplia posibilidad a ser ejecutada por los estudiantes, a modo de “Mediación entre Pares o entre los distintos estamentos como mediación institucional (docentes-estudiantes, codocentes-estudiantes, o entre docentes” **(Badaraco, 2011).**

En los centros educativos nos dice Badaraco, la mediación puede hacerlas, entre docentes-estudiantes, codocentes-estudiantes, o entre docentes, siendo esto muy saludable que las diferencias se solucionen dentro de la institución.

La mediación se empleó desde tiempos antiguos. En la biblia, se menciona a Moisés como mediador entre Dios y los hombres, y en las religiones cristianas muchas veces los curas o pastores son solicitados como mediadores por miembros de esas iglesias.

Con la creación de los Estados, los diplomáticos actuaban para clarificar los problemas y las cuestiones sociales, modificar los intereses conflictivos y transmitir información que fuera de interés para ambas partes.

En muchas culturas era habitual que los ancianos más respetados mediaran en los conflictos familiares. “El empleo de la mediación es la resolución de otras cuestiones no solo familiares, sino disputas vecinales entre países como ocurrió en China, Japón y África” **(Badaraco, 2011).**

Por tanto, la mediación es un mecanismo en el cual interviene un tercero que ayuda a las partes para arribar a una solución, sin proponer fórmulas de solución. El papel del tercero es mejorar la comunicación entre las partes para que éstas precisen con claridad el conflicto, descubran sus intereses y generen opciones para hacer realizable un acuerdo satisfactorio. El mediador es una persona neutral que no tiene interés personal en el resultado, por lo que la suspicacia y la desconfianza se reducen al mínimo.

La mediación es un procedimiento no adversarial en el cual un tercero neutral ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable. “Constituye un esfuerzo estructurado para facilitar la comunicación entre los contrarios, con lo que las partes voluntariamente evitan el sometimiento a un largo proceso judicial pudiendo acordar una solución para su problema en forma rápida, económica y cordial” **(Badaraco, 2011).**

Por lo visto, se trata de un proceso alternativo que busca soluciones rápidas y amigables, lo cual viene a descongestionar en algo los procesos judiciales. Debe aplicarse este tipo de procedimiento antes de acudir a la vía judicial, por ejemplo “entre los chinos y orientales en general, para quienes el sentido del honor es el valor más elevado del individuo, aún se considera altamente ofensivo acudir al sistema judicial sin antes intentar un arreglo directo” **(Santillán, 2015).**

“La función del mediador es asistir a las partes para que ellas mismas encuentren la solución a sus diferencias, por lo que prevalece el principio constitucional de la libertad” **(Santillán, 2015).**

La mediación es un encuentro, cuyos resultados no serán vinculantes para las partes. Los involucrados se reúnen con un mediador cuya función única y exclusiva es buscar puntos de acuerdo entre las partes, pero no obligar a las mismas a que resuelvan su conflicto.

En cuanto a los efectos, en la mediación las partes pueden eventualmente atribuir eficacia ejecutiva al acuerdo mediante su elevación a escritura pública.

Por lo tanto, mediación es el procedimiento en el que los participantes, con la asistencia de una persona imparcial consideran alternativas para llegar a un acuerdo siempre que se trate de cuestiones que el ordenamiento jurídico permita negociar y que no estén expresamente prohibidas, allí el mediador aísla las cuestiones en disputa con el objeto de desarrollar opciones mutuamente aceptables.

El proceso es voluntario, confidencial, formalmente flexible, limitado en el tiempo, que se desarrolla con la participación activa de las partes. Consta de una serie de etapas conocidas y aceptadas por las partes de antemano.

La mediación no acomete en juzgar responsables ni honestos, ni determinar quién tiene razón, o quien está desacertado, su meta es dar a las partes la oportunidad de ventilar sentimientos, clarificar malos entendidos, cuidar sus relaciones, encontrar áreas de acuerdo y desarrollar sus capacidades para la resolución de futuras disputas. Es un proceso informal no adversarial que tiene como objetivo ayudar a las partes involucradas, a alcanzar una solución satisfactoria para ambas partes.

Según Badaraco “La mediación es un procedimiento no adversarial en el cual un tercero neutral ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable. Constituye un esfuerzo estructurado para facilitar la comunicación entre los contrarios con lo que las partes pueden voluntariamente evitar el sometimiento a un largo proceso judicial acordar una solución para su problema en forma rápida, económica y cordial” **(Badaraco, 2011).**

Según este concepto, la mediación es un medio alternativo que evita la conflictividad y demás situaciones de adversidad que genera el proceso judicial, con lo cual se procura un acuerdo voluntario entre las partes; esto es, llegar a un acuerdo amistoso en materia transigible sin tener que lesionar su afectividad ni preocuparse por erogaciones económicas. Con ello la administración de justicia en el país amplía su cobertura en la forma de solucionar los problemas y gana en confiabilidad y eficiencia, y con ello se descongestiona los casos en el sistema judicial.

Marco Antonio Rodríguez, al respecto dice: La Mediación es un “Procedimiento en el cual las partes en conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre aquellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución” **(Rodríguez, 2013)**.

Se puede advertir en esta definición que la mediación tiene como fin mediar entre las partes en procura de solucionar en mutuo acuerdo sus diferencias. Sin duda es una forma de acercamiento a la parte afectiva de las personas para llegar a transigir en aspectos que no lesionen sus derechos fundamentales, por cuanto sus resoluciones, contenidas en Actas de Conciliación, tienen el efecto de sentencias ejecutoriada. Se trata de un medio de administrar justicia en amistad, donde se cumple el precepto constitucional de que “no se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**.

El Manual de Procedimientos de los Centros de Mediación de la Superintendencia de Compañías, dice: “La mediación constituye una herramienta de comunicación que permite a las personas participar en forma directa y abierta en la solución de sus propios conflictos, a través de la negociación, el diálogo, el intercambio de puntos de vista y la cooperación mutua, bajo la premisa de que en la autorregulación de los conflictos, la responsabilidad en su solución recae en las personas que lo generan” **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**.

En esta definición de mediación, se resalta la importancia de mantener una comunicación entre las partes para la búsqueda de solución a los conflictos, se concibe como un medio alternativo de ejercitar su derecho a la defensa anteponiendo acuerdos mutuos, sin que esto signifique resignar derechos fundamentales.

2.2.1.2. Características de la Mediación.

La Mediación es un procesamiento que se destaca por las siguientes características:

- “Es voluntario, porque las partes en ejercicio de su libertad aceptan tratar el problema que enfrentan dentro de este Sistema: Sea porque ellas lo escogen de común acuerdo; o porque admiten las sugerencias de acudir a ellas, ya provenga la idea de una de las partes que solicita la Mediación, o ya de un tercero.
- Es informal y flexible, porque su desenvolvimiento no está sometido a reglas procesales; precisamente para que las partes puedan expresarse sin trabas, sin moldes ni esquemas a los que deban sujetarse, salvo los del respeto mutuo.
- Es asistido, porque en este Sistema interviene un tercero imparcial legalmente autorizado para ello, que ayuda a negociar; que equilibra la relación de fuerza entre las partes; que canaliza el dialogo entre ellas para que cada una exprese su real interés y necesidad y, mutuamente traten de encontrar un acuerdo satisfactorio. Este trabajo profesional, motivador, lo ejecutará en base de los métodos y técnicas propias de la especialidad de mediador y de la experiencia adquirida en la práctica.
- Es confidencial, porque ni las partes ni el mediador pueden revelar o utilizar lo que en el proceso se haya argumentado, dicho o hecho. La reserva, la confidencialidad, el secreto, son una garantía de la seriedad y de la libertad con la que se actúa.
- Es cooperativa, porque la participación de las partes es espontánea y creadora. La búsqueda de fórmulas de arreglo se hace frente a frente; tratando de entender la realidad que vive cada persona, lo que de verdad siente y le preocupa.
- Es justa, porque el arreglo que pretende, naciendo de la libertad y voluntad de las partes, no se queda exclusivamente en la proclamación de los derechos según la Ley asunto que lo podría hacer un Juez, sino que va más allá: A lo equitativo, a lo honesto. No se detiene en analizar lo ocurrido, lo que pasó, para establecer los responsables;

sino de conocer la realidad de ahora y de lo que podrá venir en base de acuerdo satisfactorios.

- Es creativa, porque para conseguir buenos resultados, hace que las partes inventen y analicen diversas opciones de poner término al conflicto. Solamente cuando de entre ellas se haya escogido la mejor, se producen entonces las decisiones y los acuerdos.
- La creatividad, desarrollando la inventiva, hace que el problema se lo pueda ver desde otras dimensiones que antes ni siquiera eran sospechadas y, por si misma, ayuda a liberar grandes cargas emocionales. Pero lo que es más, la creatividad hace que las partes se sientan autoras de la solución y estén convencidas de que lo que lograron es bueno **(Calcaterra, 2002)**.

Las características de la mediación invitan a participar confiadamente a las partes en conflicto, por ser confidencial, asistida, voluntaria y creativa, el mediador que siga todas estas fórmulas solucionará positivamente el problema.

2.2.1.3. Casos recomendables para la Mediación.

“El ámbito de aplicación de esta técnica es muy amplio; no reduce únicamente a la Mediación entre parejas en crisis, sino que su longitud de onda se extiende a los conflictos planteados entre padres e hijos, entre hermanos, con los abuelos o los que se presentan, en ocasiones, con motivo de la herencia o, entre hermanos, a causa de los problemas derivados del cuidado de sus mayores cuando presentan problemas de dependencia.

También puede aplicarse la Mediación a las uniones de hecho, sobre todo en los conflictos en que se viesen afectados los hijos comunes. En ningún caso podrá acudir a este Sistema, en los conflictos familiares que tengan su origen en la violencia o malos tratos, dado que, en estos supuestos, no podría hablarse de un consentimiento totalmente libre y voluntario; a mayor abundamiento, tales conductas pertenecen al ámbito de lo penal” **(Suárez, 2008)**.

La mediación no puede darse cuando haya violencia intrafamiliar tales conducta deben ventilarse en el ámbito penal.

“Debe decirse además que la Mediación es especialmente conveniente en determinados tipos de conflictos, como aquellos en que las partes buscan una gran confidencialidad o necesaria urgencia en la resolución o cuando las relaciones entre ellas deben continuar, como es el caso de las controversias familiares o entre vecinos.

De modo general, pueden ser llevados a Mediación o negociación, todos aquellos casos susceptibles de transacción o de conciliación según la Ley, con las condiciones y requisitos establecidos.

Sin embargo, siendo la Mediación una forma técnica de negociar un conflicto con la ayuda de un tercero calificado, es indudable que la índole de tal dificultad será determinante para saber si el caso debe ser llevado a este proceso de solución. Por eso, la insistencia en la importancia que tiene lo que se ha llamado Teoría del Conflicto, pues conociendo sus particularidades y teniendo el claro convencimiento de que el conflicto no siempre es negativo y que puede ser un poderoso estímulo para lograr soluciones duraderas, podrá saber el problema concreto, merece o no ser negociado con los mecanismos de la Mediación” (**Universidad Técnica del Norte, Universidad Central Del Ecuador, 2013**).

La Mediación es un procedimiento en el que las partes, con su propia decisión y voluntad, arreglan sus diferencias y que esto se vincula con el grado de poder que cada una de ellas realmente tiene, o cree tener, sobre el asunto, lo cual puede afectar de diversa forma a la capacidad, efectiva e imaginaria, de control de la situación.

2.2.1.4. Problemas que pueda enfrentar el mediador.

Este es uno de los posibles conflictos de intereses que se le pueden plantear al mediador. “El mediador no debe representar a ninguna de las partes en ningún asunto legal, durante o después del proceso de mediación, si representó a alguna de las partes con anterioridad, en cuyo caso el mediador no debe participar en la facilitación, esta concepción prohíbe a los mediadores continuar con la tarea encomendada” (**Galindo, 2013**).

Como vemos el mediador no debe participar como representante alguno de cualquiera de las partes en ningún asunto legal si es así se debe prohibir que siga mediando en este conflicto.

“Estas son algunas dificultades que se dan cuando aparecen maniobras en contra del adecuado desarrollo del proceso, pudiendo incluso llegar a frustrarlo, las más frecuentes son:

- Agresividad,
- Desinterés,
- Desbalances de poder,
- Ocultamiento,
- Datos falsos,
- Dilaciones,
- Desconfianza, y,
- Desinformación” (Castillo, 2009).

Si el mediador prestó asesoramiento previo a alguna de las partes su tarea no debe proseguir, a menos que se haya aclarado esta relación previa, se haya formulado una clara diferenciación entre el rol del mediador y la relación previa o los participantes hayan tenido la posibilidad de elegir libremente la continuación del proceso.

2.2.1.5. Ventajas de la eficiencia en la solución de conflictos.

Las ventajas de la eficiencia en la solución de conflictos, es que beneficia a una etapa central totalmente oral llamada “audiencia”, que a partir de la intervención e interacción del mediador con las partes se verifica de forma natural la inmediación procesal.

La mediación es formal, debido a la sujeción de normativas específicas; es flexible, en cuanto su procedimiento es simplificado, rápido, lo que permite la reducción del tiempo para obtener una solución eficaz plasmada en acta.

- Ventajas
- Mediación
- Rápido
- Económico
- Confidencial Eficaz

- Simplificado

La simplicidad del proceso, permite la vinculación de las partes al desarrollarse la audiencia en un lenguaje sencillo, oral, asistido, lo cual incrementa la confianza, tanto del solicitante, como del solicitado para el establecimiento de acuerdos efectivos.

Otra de las ventajas es la confidencialidad la cual “...ha primado entre empresas cotizadas, sometidas a procesos de venta o fusión, en conflictos relacionados con nuevos productos o procesos en desarrollo, o en situaciones en las que la protección de la imagen tiene singular relevancia” (Quiroga, 2009).

La confidencialidad es un principio no solo para las empresas, también es efectiva independientemente de la calidad de la persona, pues la mediación la hace efectiva, además el Art. 50 de la Ley de Arbitraje y Mediación, confirma y determina su obligatoriedad y también que sea posible que a partir de la voluntad bilateral se renuncie a ésta.

2.2.1.6. Objetivos del Mediador.

“Explicar a las partes en conflicto de forma clara y precisa en qué consiste el proceso:

- Procurar que los mediados se sientan cómodos durante el proceso.
- Generar confianza en su destreza para lograr un acuerdo.
- Aclarar a los mediados que solo ellos pueden hacer que el acuerdo funcione, si se logra” (Santillán, 2015).

El mediador debe generar confianza y comodidad durante el proceso a los que se encuentran en conflictos, aclararles que solo ellos pueden hacer el acuerdo que se de funciones. Para conseguir los objetivos señalados, el mediador debe considerar:

- “Ser informal y verdaderamente amistoso cuando conoce a las partes por primera vez.
- Deberá explicar a sus mediados ya por escrito y verbalmente en qué consiste el proceso de mediación, sus ventajas en comparación con un litigio judicial.

- Enfatizar que es un proceso voluntario que busca mediar y que solamente ellos pueden hacer que funcione, que estén dispuestos a exponer y comprender puntos de vista y a acatar los términos del acuerdo si éste es logrado.
- Reiterar a las partes que las sesiones de la mediación son estrictamente confidenciales, y que el mediador como tal, no atestiguará, en caso de que el asunto sea llevado por la vía judicial” (Castillo, 2009).

Son situaciones que reafirman el carácter de seriedad del procedimiento, no obstante la informalidad con que se realice, cuyo fin es garantizar a las partes la confianza y apertura necesarias para alcanzar acuerdos. Son aspectos que predisponen el ambiente y generan condiciones favorables para el desarrollo de la mediación.

2.2.1.7. Campos en que interviene la mediación.

2.2.1.7.1. Mediación de la Comunidad.

“Dentro de la mediación merece mención especial la denominada mediación comunitaria, que se refiere a un método alternativo que se preocupa del manejo de los conflictos locales o comunitarios donde está en juego la idea de lo justo comunitario.

Se desarrolla en el seno de grupos, organizaciones, sectores y pueblos que presentan lazos de afinidad y de permanencia. En la realidad nacional se ha mostrado en dos espacios bien diferenciados:

- Comunidades identificadas por su raza (indígenas, campesinos, negros)
- Comunidades urbano marginales, gremiales, asociaciones educativas, etc.

Se debe indicar que la mediación puede aplicarse prácticamente en todos los temas, aunque la ley de arbitraje y mediación nacional reduce su aplicabilidad a todo aquel asunto que es transigible, es decir, en el cual las partes pueden renunciar derechos. De igual forma, se considera que la mediación es positiva no solo para solucionar conflictos, sino que sirve para un “proceso de terapia o al menos para un desahogo emocional así como para

estructurar un proceso adecuado de manejo de conflictos, donde la mediación es una fuente de evaluación y remisión a otros servicios profesionales y técnicos” (Santillán, 2015).

La mediación tiene un abanico de aplicaciones en la vida familiar, social, institucional, etc. En el plano personal, la mediación sirve como terapia o desahogo emocional. “Son instancias en las que una persona que tiene algún tipo de conflicto, mediante el diálogo franco y sencillo, puede hallar el camino para direccionar su vida” (Santillán, 2015).

2.2.1.7.2. Mediación Judicial.

“La finalidad de la mediación judicial es la resolución del conflicto, buscando satisfacer necesidades de las partes en litigio y de personas involucradas en forma directa o indirectamente. Diferentes factores influyen en el resultado, ya sean fechas, plazos y varias necesidades. Cuando son muchas las cuestiones en litigio, la solución es más accesible que cuando son pocas y los recursos resultan escasos” (Santillán, 2015).

En la mediación judicial influyen diferentes factores en el resultado como son: fechas, plazos y varias necesidades cuando una de las partes tienen recursos económicos bajos. La siguiente lista de técnicas es aplicable para lograr la finalidad de la mediación, es perfecta en el ejercicio de la mediación:

- “Lograr ánimo de cooperación y confianza entre las partes, para que les sea posible compartir tareas e información relevantes.
- Desarrollar la habilidad de las partes para comunicarse, o comprender los sentimientos de la otra parte y compartir las decisiones necesarias.
- Asegurar a todas las partes relevantes la oportunidad de que sus puntos de vista sean escuchados, es decir, que sientan que han sido tratadas y con importancia sus inquietudes.
- Reducir la tensión y el conflicto, para que quienes deben mantener una relación cercana con ambas partes no se vean involucrados en conflictos de lealtades.
- Hacer que las partes expresen totalmente los hechos relevantes, de modo que tomar las decisiones sobre la base de información adecuada y después de haber considerado propuestas alternativas para resolver las mismas cuestiones.

- Favorecer el orden privado, en el desarrollo de la resolución voluntaria del litigio.
- Llegar a un acuerdo razonable y justo, a diferencia de lo que suele ocurrir en los tribunales” **(Castillo, 2009)**

Son técnicas que se aplican en el proceso de la mediación, con el fin de que las partes confíen en que los conflictos y controversias no tienen necesariamente que resolverse por la vía judicial; más bien, como ya subrayamos, ésta debería ser la última opción a considerarlo.

2.2.1.7.3. Mediación Laboral.

“La Constitución de la República en el Art. 326, núm., dice “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula estipulación en contrario” **(Constitución de la República del Ecuador, 2008).**

Para garantizar el derecho al trabajo, el Estado establece la tutela efectiva y expedita de los derechos de las personas. Además que el trabajo es un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El núm. 3, del citado Art. dice: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” **(Constitución de la República del Ecuador, 2008).**

El Estado para garantizar los derechos de los trabajadores, dispone que en caso de duda en los aspectos normativos, éstos se apliquen en el sentido más favorable. Partiendo de estas premisas, la mediación laboral es un procedimiento alternativo de solución a los conflictos laborales.

2.2.1.7.4. Mediación Empresarial.

Las relaciones comerciales entre las empresas y/o entre sus empresarios se encuentran ampliamente reguladas por legislación. Las relaciones comerciales entre empresas se

mueven esencialmente por intereses de continuidad y derecho, de aquí nació la necesidad del arbitraje comercial.

En la mediación empresarial siempre estará latente la posibilidad de un entendimiento negociado entre ambas partes y la continuidad estrictamente normal de las relaciones comerciales. Si se genera un conflicto, “la mediación deberá referirse a éste a través de un caso concreto, sin afirmar que la concreción del proceso de mediación lo conduce a tener poca o ninguna incidencia en el perfeccionamiento social.” (**Constitución de la República del Ecuador, 2008**).

El área social donde más viene operando la mediación como proceso, sin desconocer otras, es en el plano laboral, donde las partes acuden a un centro de mediación en procura de llegar a un arreglo amistoso de sus controversias.

2.2.1.7.5. Modelos de mediación.

Galindo indica que son “tres los modelos de mediación” que destacan:

a) El Modelo Tradicional-Lineal.

Define la mediación básicamente como una negociación asistida. Parte de que el conflicto es un obstáculo para la satisfacción de intereses y necesidades y el problema aparece cuando las partes requieren simultáneamente satisfacer intereses y necesidades que son incompatibles. Este modelo es conocido también como el Modelo Harvard y su aplicación resulta muy eficaz en el ámbito empresarial.

b) El Modelo Transformativo.

Se orienta hacia la comunicación y las relaciones interpersonales y tiene como objetivo principal el desarrollo del potencial de cambio de las personas al descubrir sus propias habilidades y conseguir una transformación y modificación de la relación existente entre las partes.

c) El Modelo Circular Narrativo.

Es un modelo orientado hacia la modificación de las relaciones y los acuerdos. Se centra en las narraciones que las personas hacen en el proceso de mediación, fomentando la reflexión y apoyando su metodología en una amplia gama de técnicas cualitativas nutriendose, para ello, de otras áreas de las ciencias sociales. Galindo menciona que “la mediación está orientada a encontrar una manera efectiva de resolver diferencias entre las personas, entregando un marco útil para pensar y actuar. La esencia de la metodología radica en cambiar la confrontación “cara a cara”, a una colaboración de resolución de problemas “lado a lado.” (Galindo, 2013).

El modelo tradicional es más utilizado en los conflictos empresariales por ser muy eficaz, en el modelo transformativo la comunicación y la relación interpersonal tiene como objetivo descubrir las habilidades y modificar la relación que existe entre las partes en conflicto; en cambio el modelo circular está más orientado a entregar un marco útil para que piensen y actúen de lado y lado cuando tengan que encontrarse de frente las partes en litigio.

2.2.1.7.6. Ventajas y desventajas de la mediación.

Proaño manifiesta Que: “Las ventajas y desventajas de la mediación” son:

a) Ventajas.

- a) Es un procedimiento mucho más rápido (plazo máximo de 6 meses, incluyendo prórrogas).
- b) Mayor eficacia en la ejecución ya que el acuerdo es fruto de la voluntad de las partes, frente a la decisión del juez que impone su criterio.
- c) Consigue resolver conflictos que no suelen llegar a la vía judicial y evita un costo mayor en el proceso que la satisfacción del mismo.
- d) Ahorro económico para la Administración por el costo que genera en las personas involucradas en el litigio.

b) Desventajas.

- La imposición de la mediación.
- La falta de transparencia o la opacidad de la mediación.
- Si una parte no está de acuerdo no se lleva a cabo la mediación” (Proaño, 2013).

Existen más ventajas que desventajas en el proceso de mediación cuando las partes en conflictos se acogen a este sistema es cuestión de que el mediador tenga el tino necesario para seguir adelante con el proceso.

2.2.1.7.7. Reglas del Procedimiento.

Instalada la Audiencia de Mediación, deberá cumplirse con algunas reglas de procedimiento, entre ellas:

1. “El mediador debe proceder en forma imparcial y confidencial. Dará a las partes atención igualitaria. No tiene autoridad para imponer un acuerdo en base a su criterio entre las partes, pero sí la habilidad necesaria para facilitar una solución satisfactoria y mediada, que convenga por igual a las partes, de suerte que reine la armonía por el acuerdo abordado.
2. Cuando las partes intervengan a través de apoderados o representantes, se deberá acreditar dicha representación.
3. No se tratarán asuntos personales que perjudiquen la comunicación, tampoco asuntos legales que pueda influir en las partes.
4. Al inicio de la audiencia, el mediador comunicará a las partes de considerarlo pertinente, que mantendrá reuniones por separado con cada una de ellas.
5. Las conversaciones, comentarios y documentos que se elaboren son confidenciales y no pueden ser usadas como prueba en contra de la otra parte en futuras acciones legales.
6. Los argumentos y las sugerencias hechas por cada una de las partes se expondrán con el mayor respeto.
7. De considerarlo necesario, las partes pueden solicitar la asesoría de un perito de la lista oficial de la Superintendencia de Compañías (tercero imparcial) en asuntos técnicos relativos a la disputa. Las partes asumirán los costos y cancelarán por anticipado.

8. Durante el proceso de la mediación no se realizarán grabaciones, salvo que las partes lo autoricen, y exclusivamente para fines didácticos del Centro de Mediación.
9. Concluida la mediación, el Mediador verificará que en el archivo del centro se conserve únicamente la solicitud de mediación, las convocatorias, las comunicaciones de excusas dirigidas por las partes al Centro y el Acta de Mediación” **(Constitución de la República del Ecuador, 2008).**

Es un procedimiento sencillo y rápido, aunque en ciertos casos puede ser necesaria más de una sesión, dependiendo de las circunstancias del caso y del grado de afectividad e intereses de las partes.

2.2.1.7.8. El Arbitraje.

Es un método alternativo mediante el cual las partes disputantes otorgaban a un árbitro o tribunal arbitral la misión de dirimir o zanjar las diferencias. Las partes se convierten en contendientes a efecto de lograr un laudo favorable a su posición. El arbitraje puede ser voluntario, cuando no ha habido una convención previa, y forzoso o necesario, que opera cuando la ley lo impone al existir cláusula compromisoria o un convenio anterior al arbitraje, es un proceso menos formal que el judicial, es “un medio de solución de conflictos intersubjetivos” **(Gómez, 1995).**

2.2.2. Jurisprudencia.

La mediación y demás medios alternativos de solución de conflictos, por ser de naturaleza extrajudicial, no hay jurisdicción o resolución dictada por ningún tribunal de justicia, es un procedimiento sin la intervención de los operadores de justicia, ya que es resuelto por particulares, las partes que tienen algún conflicto y un mediador ajeno al litigio, por tanto la mediación es arbitraria y flexible, no coercitiva ni convencional, donde se logran acuerdos mediante el diálogo y la voluntad de las partes.

2.2.3. Legislación.

2.2.3.1. Constitución de la República del Ecuador, 2008.

Art. 10.- Titulares de derechos.- “Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales” (**Constitución de la República del Ecuador, 2008**).

Todas las personas y las comunidades ancestrales, pueblos y nacionalidades indígenas, montubias, mestizas, blancas y negras, tenemos los mismos derechos establecidos en la Constitución de La Republica del Ecuador.

Art. 190 Medios alternativos de solución de conflictos.- “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” (**Constitución de la República del Ecuador, 2008**).

Está instituido en la Constitución que todos los problemas de materia transigible pueden solucionarse por la vía de la mediación y los problemas laborales no son la excepción

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el trabajo y en el artículo 33 nos dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (**Constitución de la República del Ecuador, 2008**).

Está demostrado que el trabajo dignifica al hombre, por lo que en nuestro país es política de estado proteger el trabajador, sea este informal o formal.

Así también el Código de Trabajo hace referencia a los derechos de los trabajadores y en el artículo 4 del mencionado cuerpo de Ley habla sobre la irrenunciabilidad de derechos y dice: Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en

contrario. De la misma manera también defiende y protege a los trabajadores sobre la administración judicial y administrativa y en el artículo 5 ordena: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (**Constitución, 2008**).

Los funcionarios judiciales están obligados a proteger a los trabajadores que no se vulneren sus derechos.

Art. 325.- Derecho al trabajo.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (**Constitución de la República del Ecuador, 2008**).

Existen trabajos en los sectores públicos y privados y en todas se debe garantizar el debido proceso laboral; En cuanto a las Instituciones públicas existe la LOSEP que es el ente resolutorio y el servicio privado que lo garantiza el Código del Trabajo.

Art. 327.- “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directo. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley” (**Constitución de la República del Ecuador, 2008**).

De acuerdo al artículo, en nuestro medio se eliminó la explotación laboral que se realizaba a través de las intermediarias laborales (tercelizadora) las mismas que no daban beneficios a los empleados.

2.2.3.2. La mediación en la Constitución de 1998 y en la del 2008.

La Carta Fundamental del Ecuador es la que dispone, dirige, orienta e ilumina la vida jurídica del país para que sus mandatos sean coherentes y cumplidos, se basa en el

principio de la supremacía constitucional y sus preceptos prevalecen sobre cualquier otra norma legal y como principio universal del Derecho, cifra su eficaz protección en la libertad, democracia, justicia y paz, derechos fundamentales para el reconocimiento de la dignidad humana.

El mediador Eduardo Zurita menciona: “En el mundo actual, la corriente ha determinado que el Ecuador se inscriba dentro de los mecanismos alternativos para resolver conflictos y la vieja conciliación judicial se remoja en la figura de la mediación como institución jurídica autónoma e independiente” **(Zurita, 2001)**.

Anteriormente la conciliación judicial era la figura que existía para la mediación, en la actualidad el mecanismo alternativo para resolver conflictos primero son los centros de mediación y arbitraje.

En el título VIII de los principios generales de la Función Judicial, el artículo 191 tercer inciso de la derogada Constitución Política del Ecuador de 1998, manifestaba: “Se reconocerán el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley” **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**.

Con ello, quedaba amparado el principio constitucional de los métodos alternativos de solución de conflictos en la legislación ecuatoriana. En las últimas Constituciones de la República del Ecuador, se contemplan a la transacción y a la conciliación en materia laboral, tal es el caso, de la Carta Política de 1998 que establecía en el numeral 5 de al artículo 35: “Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**.

En la Constitución de 2008, que es la actualmente vigente, establece en su artículo 97: “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” **(Constitución, 2008)**.

En base a este artículo, tenemos como concordancias, el Código de la Niñez y Adolescencia en su artículo 294, la Ley de Propiedad Intelectual en su artículo 374 y la Ley de Arbitraje y Mediación, artículos 1 y 43.

Así mismo en el artículo 190, inciso primero de la vigente Constitución de la República del Ecuador, se manifiesta que: “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” **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**.

El artículo 190 de la vigente Constitución, está en concordancia con los artículos 7 y 17 del Código Orgánico de la Función Judicial, con el artículo 375 de la Ley de Propiedad Intelectual, con los artículos 1 y 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación e incluso se lo podría asociar con el artículo 314 del Código de Derecho Internacional Privado y por ende con los artículos 1 y 2 del Código de Procedimiento Civil, pues en ellos se contempla la competencia y jurisdicción de los tribunales, según el tipo de materia, grado y en este caso se contemplen dentro de la mediación y el arbitraje sean susceptibles de transacción.

“Como es de nuestro saber y entender, la Carta Magna es la que determina la convergencia dogmática e instrumental de las instituciones, de allí nacen las restantes normas que rigen nuestro ordenamiento jurídico determinando la estructura del Estado, instituye los organismos a través de los cuales se ejerce la autoridad pública. Además atribuye competencias para dictar normas, ejecutarlas y decidir conforme a ellas; por ello, la resolución de los conflictos, que se dan en la convivencia de la sociedad, están contempladas y normadas dentro de su ordenamiento” **(Proaño, 2013)**.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza y ampara los derechos de los ciudadanos, sin embargo no se pueden aplicar medios alternativos de solución de conflictos en materias que por la índole del bien jurídico protegido, no se puede llegar a conciliar.

2.2.3.3. Tratados y Convenios Internacionales.

2.2.3.3.1. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Artículo 2

1. “El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas”.

Los tratados internacionales están sujetos en la Constitución en los casos de los tratados y convenio internacionales que hablen sobre la terminación de la relación laboral, estas se aplicarán en beneficio al trabajador o a los principio pro ser humanos.

Artículo 11

“El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso”.

Todo trabajador que quiera dar por terminada la relación laboral tiene que hacerse a través de los medios legales y constitucionales.

2.2.3.4. Código del Trabajo, 2014.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.

El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

Estas se encuentran estipuladas y previstas en la Ley, las mismas que para su terminación existen algunas causales que son las que están previstas en el Código del Trabajo.

Art. 170. Terminación sin desahucio.

“En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral opero sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; basto que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo”(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La terminación de la relación laboral operará sin la necesidad del desahucio y sin ninguna otra formalidad la misma que bastará que se produzca o se dé la terminación de la obra con renuncia voluntaria.

Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador.

“En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.”

Al existir una venta o una sesión de derecho de una empresa o negocio la responsabilidad patronal, directamente la asumirá el nuevo empleador o comprador, situación que deja sin efecto cualquier demanda hacia el vendedor en caso de quedarse en la misma empresa.

Art. 183.- Calificación del visto bueno.

“De acuerdo al Art 172 y 173 del Código del trabajo el Visto bueno le realiza el Inspector de Trabajo, no es motivo para que al momento de resolver ante el Juzgado de Trabajo el Juez o la Jueza lo apreciara con criterio judicial en relación a las pruebas aportadas dentro del juicio por lo que solo tendrá un valor de informe debiendo acotar que el Inspector en su visto bueno realizado con imparcialidad será de mucho aporte al momento de resolver”
(Venegas, 2014)

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo del Procedimiento.

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Art. 184.- Del desahucio.

“El desahucio es el aviso o anticipación de las partes de dar por terminado el contrato de trabajo si lo plantea el empleador tendrá que ser dentro de los 30 días antes del año o 30 días antes de los dos años en contratos a plazos fijos cuanto lo plantea el trabajador puede ser en cualquier momento de su relación laboral quien laborara quince” **(Venegas, 2014).**

Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

2.2.3.4. Ley de Arbitraje y Mediación

La Ley de Arbitraje y Mediación al referirse a la mediación dice en el Título II de la Mediación, Art. 43.- “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo

voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto ”. (**Comisión de Legislación y Codificación, 2009**).

2.2.3.5. Derecho Comparado.

2.2.3.5.1. Ley de Mediación y Conciliación de Argentina.

Art. 28.- “El sistema de Mediación obligatoria comenzará a funcionar dentro de ciento ochenta (180) días a partir de su promulgación de la presente ley, siendo obligatorio el régimen para las demandas que se inicien con posterioridad a esta fecha.” (**Ley de Mediación y Conciliación de Argentina 1995**).

En la Ley de Mediación y Conciliación de Argentina, la aplicación de este medio alternativo ha producido un cambio de paradigma en la administración de justicia, pues la gran mayoría de los abogados han aprendido a utilizar la mediación considerándola una aliada de su profesión.

Marco Rodríguez Vega respecto de esta Ley, dice “no se ha cuestionado la obligatoriedad de la mediación, sino el hecho de que el responsable en el ámbito nacional es un órgano del Poder Ejecutivo, el Ministerio de Justicia y no el Poder Judicial”.

La mediación en este país tiene una concepción moderna de la aplicación de los medios alternativos, aunque les falta desvincularse de la injerencia estatal. Comparado con nuestra Ley de Mediación y Arbitraje, no existe la obligatoriedad de la ley para que los jueces deriven los casos en proceso de sustanciación, a un centro de Mediación.

2.2.3.5.2. Ley de Mediación en Estados Unidos.

En los estados de Texas y Arizona hay una importante actividad en la aplicación de la mediación y conciliación. En Texas, se organiza en cada condado la llamada semana de la conciliación, donde se ofertan al público servicios de medios alternativos mediante una amplia difusión. En Arizona, existe gran experiencia en mediación familiar y comunitaria.

Por otra parte, en el Estado de Nueva York se utiliza la conciliación ante el juez competente en asuntos de arrendamiento. Existe en “toda la unión americana una tendencia de los jueces a fomentar los arreglos entre las partes”, mediante la cual los inculpados negocian declaraciones de culpabilidad a cambio de que los fiscales pidan condenas menores, sujetando al juez del caso al convenio entre ellos. En materia civil, cada vez más los jueces intentan la conciliación en la fase llamada pre trial.

2.2.3.5.4. Ley de Conciliación de Perú.

Artículo 10.- “Interés Nacional.- Declárese de interés nacional la institucionalización y desarrollo de la Conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos.”(**Ley de Conciliación de Perú**).

La mediación en este país tiene un gran avance en materia de medios alternativos de solución de conflictos, al punto que se ha declarado de Interés Nacional a la conciliación, por considerarlo un medio asequible y eficiente para llegar a solucionar conflictos.

Artículo 50.- Definición.- “La Conciliación Extrajudicial es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto.” (**Ley de Conciliación de Perú**)

En esta norma se establece que las partes pueden acudir a un Centro de Conciliación o al Juzgado de la Paz Letrado, antes de acudir a la vía judicial.

Artículo 60.- Carácter Obligatorio.- “La Conciliación es un requisito de procedibilidad necesariamente previo a los procesos a que se refiere el Art. 9”. (**Ley de Conciliación de Perú**)

En este artículo se establece la obligatoriedad de la conciliación, previo a la sustanciación judicial de los procesos. Se establece como un asunto de procedibilidad en los procesos. Este es un gran avance en materia de medios alternativos con el fin de lograr una cultura de paz, inclusive se ha considerado establecer una etapa previa al procedimiento regular de la

conciliación, por lo que antes de entrar al procedimiento, se requiere hacer una pre evaluación del conflicto, de tal forma que se pueda verificar si el caso debe ser materia de un procedimiento conciliatorio.

La Constitución Política del Perú, en el artículo 258 segunda parte, prescribe que "La Ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos." (**Constitución Política del Perú 1993**)

Se plantea la exigencia de que la administración de justicia provea de seguridad y certidumbre jurídicas a la población, que se ha revelado realmente insuficiente. En ese sentido un gran número de instituciones pertenecientes al Estado han venido trabajando en base al estudio e implementación sistemática de este nuevo modelo, en la búsqueda de soluciones rápidas y efectivas centradas en la solución de sus conflictos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización.

La investigación se realizó en el cantón Quevedo, ubicado en la Provincia de Los Ríos, en la costa centro ecuatoriana. La distancia a la capital Quito es de 230 km y la que la separa con Guayaquil es de 180 km. Se conecta en aproximadamente tres horas con el puerto de Manta. Está limitado al Norte por Buena Fe y Valencia, al Sur está Mocache, al Este Ventanas y Quinsaloma y al Oeste por El Empalme. Tiene 9 parroquias urbanas: San Camilo, San Cristóbal, Venus del Río Quevedo, Nicolás Infante Díaz, El Guayacán, Siete de Octubre, 24 de Mayo, Viva Alfaro y Quevedo (Parroquia Matriz); y dos parroquias rurales: San Carlos y La Esperanza. Tiene una población aproximada de 179.370 habitantes según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010, según proyecciones para el año 2015 es de 196.769 habitantes, la investigación tuvo una duración de seis meses.

3.2. Tipos de Investigación.

3.2.1. Bibliográfica.

Se seleccionó los textos, cuyo análisis y estudio hizo posible contar con un marco bibliográfico y conceptual objetivo y pertinente, La búsqueda de información se realizó en fuentes de consulta actualizadas contenidas en códigos, leyes, revistas jurídicas, páginas de internet, estadísticas, la Constitución de la República, textos de Derecho Comparado, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos, entre otros.

3.2.2. De Campo.

Se recabaron datos e información de los ciudadanos y ciudadanas mediante la aplicación de encuestas y mediante entrevistas al Juez del Concejo de la Judicatura y un Abogado en libre ejercicio profesional del cantón Quevedo.

3.2.3. Descriptiva.

Esta investigación permitió realizar un estudio descriptivo de la situación generada en torno a la mediación en los conflictos laborales en forma sistemática y objetiva.

3.3. Métodos de Investigación.

3.3.1. Inductivo.

Este método permitió definir y desarrollar aspectos temáticos de carácter general respecto al acceso de los ciudadanos y ciudadanas al derecho a la justicia mediante la mediación, como un medio alternativo de solución de conflictos.

3.3.2. Deductivo.

Mediante este método se realizó el análisis socio - jurídico de aspectos generales que inciden en la manifestación de diversos campos problemáticos en cuanto al acceso a la justicia por este medio alternativo. Para el efecto, se procedió al análisis de aspectos puntuales y particulares, donde se estableció lo significativo de los fenómenos estudiados, datos e información pertinente que se obtuvo mediante la aplicación de encuestas y entrevistas.

3.3.3. Sintético.

Este método se evidencia en la concreción de las ideas y aspectos importantes del tema. Su estudio permitió una comprensión sistémica del marco de referencia conceptual de la investigación, en función de la naturaleza de la investigación y la metodología. Este método se empleó en todas las fases de la investigación, pues la síntesis es necesaria en el desarrollo de aspectos que por su brevedad y extensión merecen brindar un enfoque global.

3.4. Fuentes de recopilación de la información.

3.4.1. Fuentes primarias.

La investigación se la efectuó en base a encuestas que se aplicaron en la población, y mediante entrevistas a un Juez del Concejo de la Judicatura y un Abogado en libre ejercicio profesional del cantón Quevedo.

3.4.2. Fuentes secundarias.

Se investigó en libros, revistas, tesis, en la web, legislación nacional, legislación internacional, constituciones, leyes entre otros.

3.5. Diseño de la Investigación.

Por la naturaleza de la investigación, se empleó la investigación cualitativa dentro de los campos social y jurídicos, así como por fines que se persiguen, como es la de plantear una propuesta de reforma jurídica al artículo 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

3.5.1 Población y Muestra.

3.5.1.1 Población.

Para la realización del presente trabajo investigativo se utilizó información proporcionada por el INEC la población total del área de influencia del proyecto, vamos a tomar como referencia el número de habitantes de la Población Económicamente Activa del cantón Quevedo, que según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010 la población es de 68.387.

3.5.1.2. Muestra.

El tamaño de la muestra se calculó en base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde

N = Población 68.367 PEA de la Ciudad de Quevedo.

P = Probabilidad de que el evento ocurra 50%.

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra 50%.

Z = Margen de error 1.96%.

E = Error de estimación 5%.

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 68367}{0.05^2 (68367 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.50 \times 0.50 \times 68367}{0.0025(68367) + 3.8416 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{65659.67}{170.92 + 0.96}$$

$$n = \frac{65659.67}{171.88} = 382$$

El tamaño de la muestra es 382 personas.

3.6. Instrumentos de la Investigación.

3.6.1. Encuesta.

Realizada a ciudadanos y ciudadanas de la ciudad de Quevedo según el PEA y como instrumento se utilizó un cuestionario de preguntas.

3.6.2. Entrevista.

Se realizó a un juez de la Judicatura y a un Abogado en libre ejercicio del Cantón Quevedo. Se utilizó como instrumento la guía de entrevista.

3.7. Tratamiento de los datos.

Para el desarrollo de este título fue necesario utilizar el programa Word y Excel en donde se ubican las variables con su correspondiente frecuencia y porcentaje.

3.8. Recursos humanos y materiales.

3.8.1 Recursos humanos.

- 1 Jaime Miguel Loor Santana Autor.
- 2 Juan Carlos Macías Intriago Copiadora.
- 3 Viviana Lisseth Loor Urbán Encuestador.
- 4 Jaime Miguel Loor Santana Entrevistador.

3.8.2 Recursos materiales.

Materiales y equipos utilizados en la investigación:

Computador.

Impresora.

Scanner.

Flash-memory.

Resmas Papel INEN A4.

Cartuchos tinta color negro y color

Tarjetas celulares.

Copias.

Lápices.

Bolígrafos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados.

4.1.1. Encuesta aplicada a los ciudadanos/as del cantón Quevedo.

Nº1. ¿Cree usted que el proceso judicial es el mejor camino para resolver las controversias de relevancia jurídica?

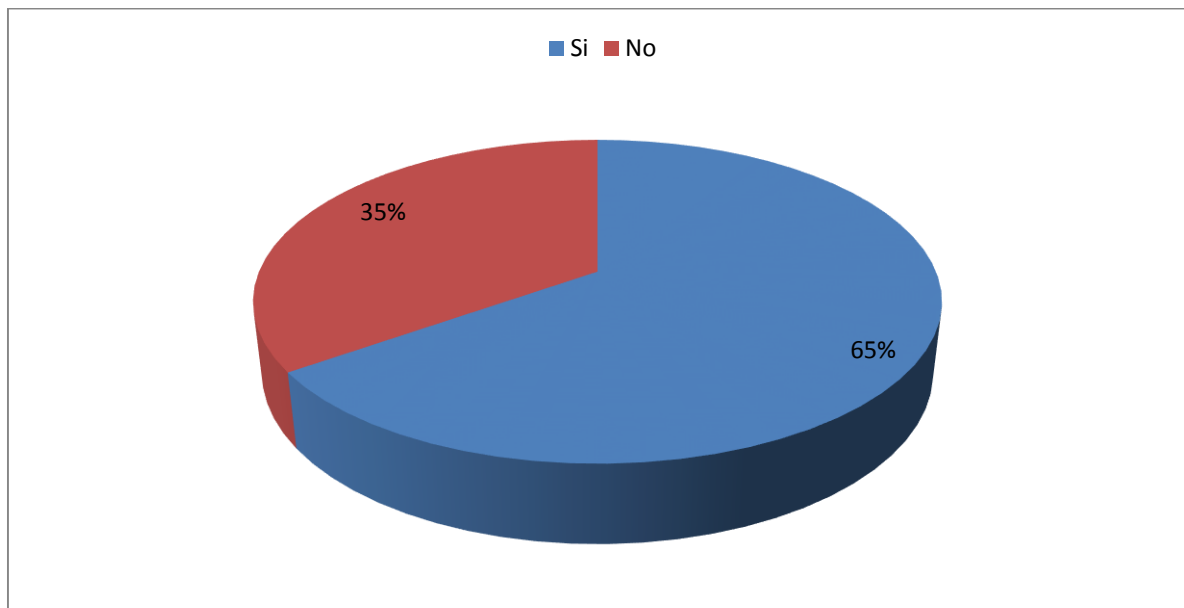
Cuadro 1. Proceso judicial el mejor camino para resolver controversias.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	134	35 %
No	248	65 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 1. Proceso judicial el mejor camino para resolver las controversias.



Análisis e interpretación.

Los resultados del cuadro y figura 1 demuestran que el 65 % de los encuestados dice que proceso judicial no es el mejor camino para resolver las controversias de relevancia jurídica; mientras el 35 % dice que sí.

Es evidente que antes de buscar la solución mediante el litigio judicial, conviene que las partes lleguen a un acuerdo de solución amistosa a través de los medios alternativos.

Nº 2.- ¿Considera que la sustanciación de los casos por la vía judicial garantiza la solución de los conflictos?

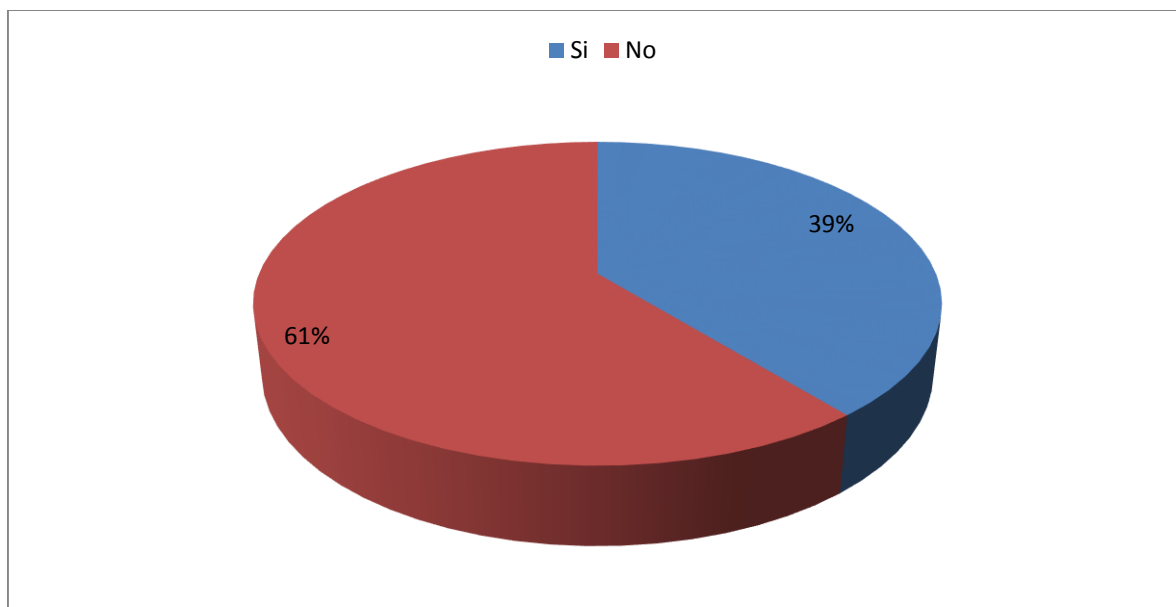
Cuadro 2. Vía judicial garantiza la solución de conflictos.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	149	39 %
No	233	61 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 2. Vía judicial garantiza la solución de conflictos.



Análisis e interpretación.

Los datos del cuadro y figura Nº 2 demuestran que el 61 % de los encuestados dice que la acción judicial no garantiza la solución de conflictos; y el 39 % dice lo contrario.

No es ninguna novedad, en nuestro medio que la acción judicial no garantiza plenamente la defensa de los derechos, pues los procesos se dilatan y obstruyen la realización de la justicia. Es esa la razón para insistir en la necesidad de promover la eficiencia de los mecanismos de solución de conflictos con la intervención de un mediador independiente.

Nº 3.- ¿Cree usted, que los medios alternativos de solución de conflictos garantizan el derecho a la justicia en mutuo acuerdo?

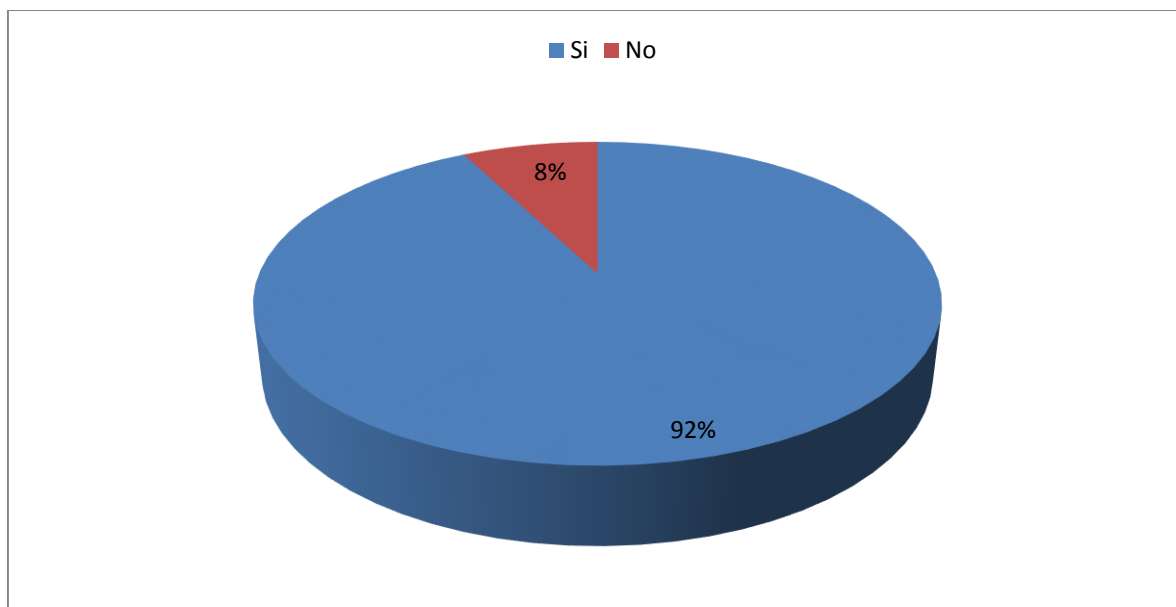
Cuadro 3. Medios alternativos solucionan conflictos en mutuo acuerdo.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	352	92 %
No	30	8 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 3. Medios alternativos solucionan conflictos en mutuo acuerdo.



Análisis e interpretación.

Los datos del cuadro y figura Nº 3 demuestran que el 92 % de los encuestados expresa que los medios alternativos de solución de conflictos sí garantizan el derecho a la justicia en mutuo acuerdo; no así el 8 % que dice lo contrario.

La solución consensuada, en amistad, sin que la adversidad avance a medida que el proceso judicial se desarrolla, es la mejor alternativa de solucionar las diferencias. Es necesario ir cambiando la cultura del litigio como única vía de buscar justicia a sus pretensiones y diferencias.

Nº 4.- ¿Aconsejaría a las personas a que solucionen sus conflictos por la vía de la mediación?

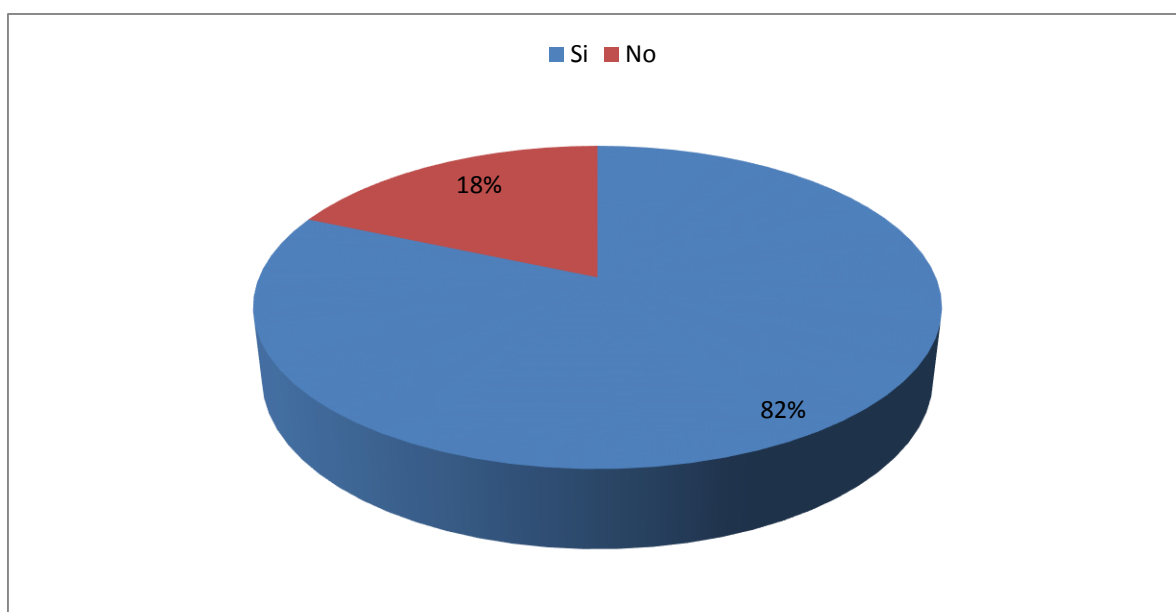
Cuadro 4. Aconsejar que solucionen sus conflictos por vía de la mediación.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	312	82 %
No	70	18 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 4. Aconsejar que solucionen sus conflictos por vía de la mediación.



Análisis e interpretación.

En los resultados del cuadro y figura Nº 4 se demuestra que el 82 % dice que sí aconsejaría a las personas a que solucionen sus conflictos por la vía de la mediación; el 18 % manifiesta que no. Los datos evidencian una interesante aceptación en la población, de acogerse a la Mediación como el camino alternativo a solucionar los conflictos.

Nº 5.- ¿Cree usted que brinda seguridad jurídica las resoluciones de un mediador independiente?

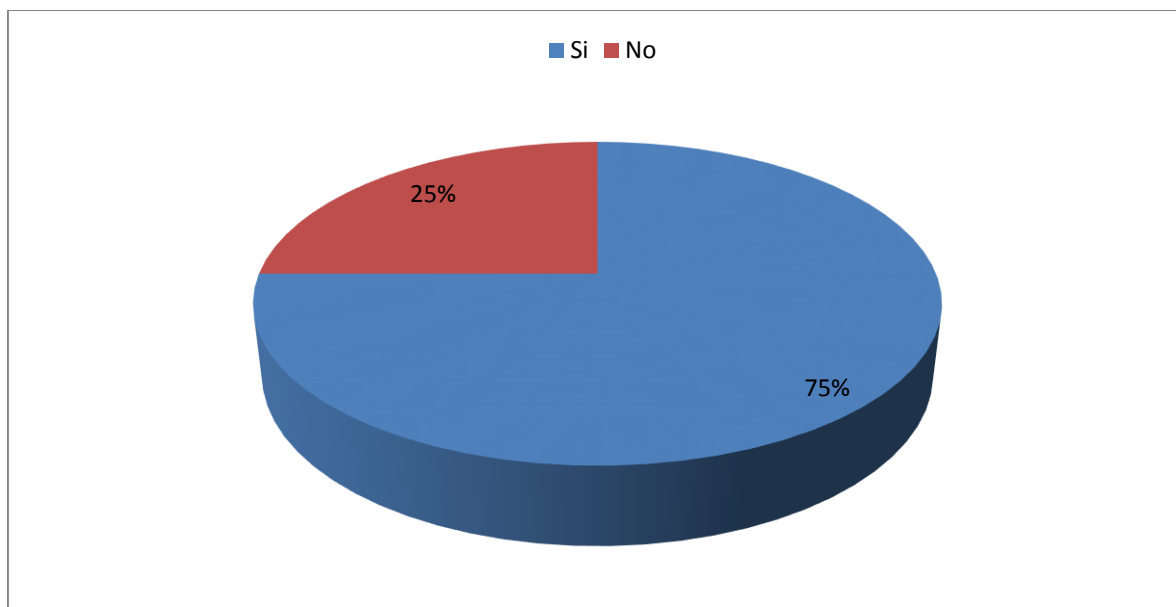
Cuadro 5. Seguridad jurídica en las resoluciones de un mediador independiente.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	282	75 %
No	100	25 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 5. Seguridad jurídica en las resoluciones de un mediador independiente.



Análisis e interpretación.

Los datos del cuadro y figura Nº 5 demuestran que el 75 % de los encuestados dice que sí brinda seguridad jurídica las resoluciones de un mediador independiente; no así el 25 % que manifiesta que no.

Se evidencia que en un futuro inmediato el protagonismo de la solución de controversia por la vía judicial de a poco irá cediendo paso a la cultura de la mediación como forma de arreglo amistoso, por cuanto se agilizarían los procesos y se ganaría en eficiencia por cuanto el acuerdo tiene el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada.

Nº 6.- ¿Cree usted que la mediación es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos?

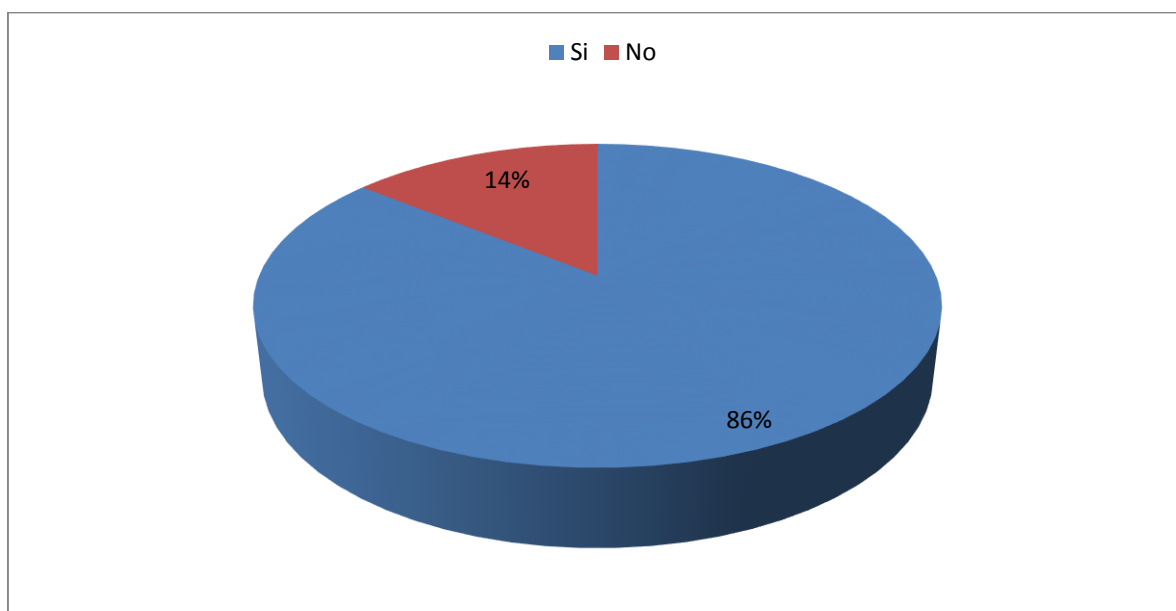
Cuadro 6. Mediación en la solución de conflictos.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	328	86 %
No	54	14 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 6. Mediación comunitaria en la solución de conflictos.



Análisis e interpretación.

Los datos del cuadro y figura 6 demuestran que el 86 % de los encuestados dice que la mediación es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos; el 14 % expresa que no.

La ley reconoce a la mediación como un mecanismo extrajudicial para llegar a acuerdos y soluciones que pongan fin a los conflictos, procesos que tendrán el mismo valor y efecto que los alcanzados en el procedimiento de mediación establecido en la ley.

Nº 7.- ¿Considera que los juicios laborales menores a cinco mil dólares americanos deban ser sometidos a Mediación?

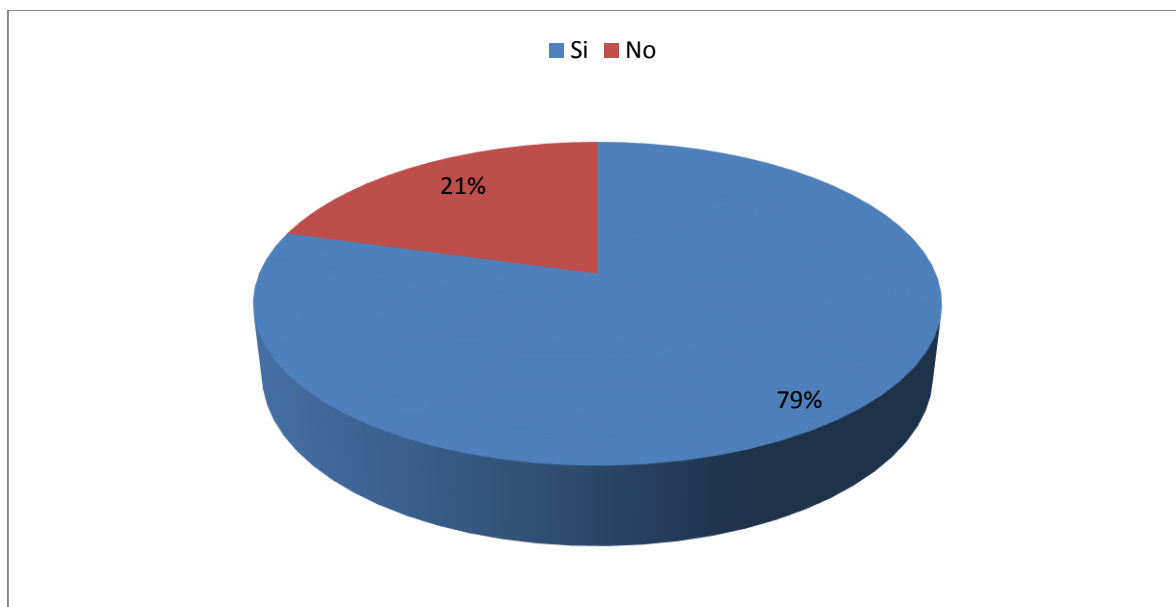
Cuadro 7. Juicios laborales menores a cinco mil dólares americanos.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	301	79 %
No	81	21 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 7. Juicios laborales menores a cinco mil dólares americanos.



Análisis e interpretación.

Los datos del cuadro y figura Nº 7 establecen que el 79 % de los encuestados dice que los juicios laborales menores a cinco mil dólares americanos deben ser sometidos a mediación; mientras el 21 % dice que no.

Estaría bien ya que se evitarían demandar en los juzgados de trabajo y se resolverían en una forma amigable y se pondría fin al conflicto entre las partes.

Nº 8.- ¿Está usted de acuerdo que se debe aplicar la reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación que se plantea en este trabajo de investigación?

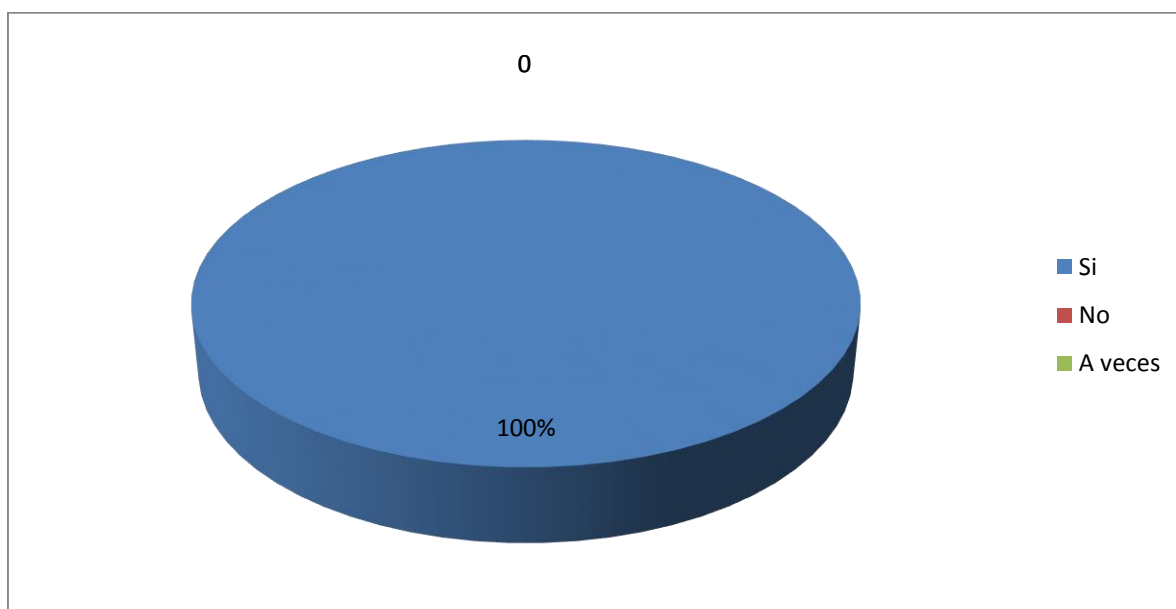
Cuadro 8. Aplicar la reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	382	100 %
No	0	0 %
A veces	0	0 %
Total	382	100 %

Fuente: Encuesta a población económicamente activa (PEA) del Cantón Quevedo.

Elaborado por: El autor.

Figura 8. Aplicar la reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación.



Análisis e Interpretación.

Los resultados de la pregunta 8, demuestran que la totalidad de los encuestados están de acuerdo en que se deba aplicar la reforma al Art. 52 de la Ley de mediación y Arbitraje que se plantea en este trabajo de investigación.

Con la propuesta, se espera ayudar a que se respeten las garantías constitucionales de los litigantes y evitar la lentitud procesal, que sean los centros de mediación que decidan los litigios en asuntos laborales menores de cinco mil dólares americanos.

4.1.2 Entrevistas.

a) Entrevista realizada a Lenin García Parraga Juez Provincial de Los Ríos.

b) Entrevista al Abogado en libre ejercicio Francisco Villavicencio Ochoa.

Cuadro 9. Entrevistas

PREGUNTA	RESPUESTA
Nº1. ¿Cree Ud. que el proceso judicial es el mejor camino para resolver las controversias de relevancia jurídica?	a) Por la poca difusión de la ley de Mediación y Arbitraje, las partes la única vía que ven es el proceso judicial, cuando éste debería darse una vez que se haya intentado la forma de arreglo amistoso, donde no se antepongan prejuicios ni intereses particulares. Por consiguiente no creo que la vía judicial sea el mejor camino para resolver las controversias. b) El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia, pero no el único, la mediación es un medio alternativo extrajudicial de solución de conflictos de manera rápida y efectiva, donde las partes en armonía logran un acuerdo a sus controversias. En muchos países primeramente se acude a la mediación como un mecanismo de solución rápida y efectiva a sus diferencias antes de optar por la vía judicial
Nº 2.- ¿Considera Ud. que la sustanciación de los casos por la vía judicial garantiza la solución de los conflictos?	a) Bueno. Los jueces estamos preparados para cumplir y hacer cumplir las leyes y las disposiciones que emanen de las judicaturas y tribunales. Somos los garantes de la justicia y del debido proceso. Que la sustanciación de muchos casos ha demorado tantos años, el sistema procesal judicial no se alcanza por existir demasiados juicios. b) No necesariamente, si bien responde a una forma de administrar justicia, no constituye una garantía para la solución de conflictos. Por ejemplo: En el campo laboral, uno sabe cuándo comienza el caso, pero puede dilatarse el proceso por años o se promueve una reconvenición y una de las partes termina cediendo en sus pretensiones de la otra parte o se da casos que terminan los juicios abandonados.

Nº 3.- ¿Cree Ud. que los medios alternativos de solución de conflictos garantizan el derecho a la justicia en mutuo acuerdo?

a) Definitivamente. Los medios alternativos de solución de conflictos, por la misma naturaleza extrajudicial, disminuyen las tensiones para las partes por las solemnidades de que el proceso judicial contempla, además de la simplificación del proceso, el acuerdo al que lleguen las partes tiene el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, garantizando de esta manera la solución de las controversias. Solo en el caso en que el acuerdo sea parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo. En la mediación todo es cuestión que las partes estén de acuerdo para zanjar diferencias en amistad y consenso con la asistencia de un mediador independiente

b) Esa es la principal característica de los medios alternativos de solución de conflictos. Buscan las partes con la intervención de un mediador independiente, en el caso de la mediación, llegar en armonía a un acuerdo, el mismo que tiene el efecto de sentencia ejecutoriada. Es un mecanismo legalmente reconocido en la Ley y en la Constitución de la República. Allí se zanján las diferencias, sin llegar a confrontaciones personales como ocurre muchas veces en la vía judicial, donde las partes buscan a cualquier precio defender sus pretensiones y derechos, aquí prevalecen los intereses particulares, no los consensos ni los acuerdos mutuos.

Nº 4.- ¿Cree Ud. que los juicios laborales menores de cinco mil dólares americanos deban ser sometidos a Mediación?

a) La mediación es un medio alternativo en la administración de justicia, por lo que los juicios menores de cinco mil dólares americanos deberían ir a una Mediación De ahí que la mediación sí brinda seguridad jurídica a las partes.

b) No puede ser de otra manera, pues ayudaría muchísimo a atender y descongestionar los juzgados de trabajo. Visto así, este mecanismo alternativo de realización de la justicia brinda seguridad jurídica y hace efectivo los principios y derechos de las personas.

Comentario: Cuando se dan los conflictos entre empleador y trabajador, lo primero que buscan es el proceso judicial lo cual genera un choque de voluntades. La mediación es el mejor camino de arreglo amistoso, de manera rápida y efectiva. Con este trabajo de investigación lo que se busca es descongestionar los Juzgado de Trabajo. La reforma del Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación se da énfasis a la solución de conflictos laborales, cuyo monto no exceda los cinco mil dólares americanos, donde mediante acuerdo voluntario de las partes estos problemas laborales tengan una rápida solución de manera extrajudicial, los costos se reducirían a lo mínimo, que seguir el caso por la vía judicial, donde el trabajador como el empleador se beneficiara.

4.2. Discusión.

Según los resultados de la investigación de campo, se cuenta con algunas cuestiones básicas que se deben analizar en el marco de la doctrina y la Constitución: Los acuerdos alcanzados por las partes durante la mediación y que se consignan en un acta de mediación, tienen el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutan del mismo modo que las sentencias de última instancia. Es de esperar, por consiguiente, según la encuesta realizada a la ciudadanía la mayoría de la población tiene confianza en la seriedad y eficacia del proceso de la mediación. Debería promocionarse a través de los medios de comunicación del Estado, por cuantos los derechos deben estar tutelados conforme lo establece el Art. 75 de la Constitución que dice: “Si es deber del Estado garantizar una tutela efectiva, imparcial y expedita de los derechos e intereses de la población”.

Los operadores de justicia tienen la obligación de derivar los casos de materia transigible a que se resuelvan por la mediación, la mayoría de encuestados opino como condición previa a la sustanciación por la vía judicial, se los trate primero por la vía de la mediación. No es cuestión de subjetividades, sino de acciones prácticas. Todos los encuestados opinaron que urge la necesidad de reformar el Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación, donde se establezca la finalidad de promover la mediación para resolver conflictos laborales. Es importante que la cultura del litigio ceda paso a una cultura de la mediación y de los acuerdos, más que nada en aquellos juicios laborales en que la cuantía no exceda los cinco mil dólares americanos.

Finalmente según la discusión de resultados, se sugiere a la Asamblea Nacional, que en uso de sus atribuciones contenidas en el Art. 120, núm. 6, de la Constitución de la República, expida lo siguiente:

Reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

El Artículo dice:

Art. 52.- Centros de Mediación.- Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de la producción, las asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general, las organizaciones comunitarias, podrán organizar centros de mediación, los cuales podrán funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la cancelación del registro y su prohibición de funcionamiento. El Consejo de la Judicatura podrá organizar centros de mediación preprocesal e intraprocésal.

El Artículo dirá:

Art. 52.- Centros de Mediación.- Los Gobiernos locales de naturaleza Municipal o Provincial, las Cámaras de la Producción, las Asociaciones, Agremiaciones, Fundaciones, Instituciones Públicas (Ministerios), instituciones sin fines de lucro y, en general, las Organizaciones comunitarias legalmente constituida con personería jurídica y la Función Judicial podrán organizar centros de mediación, los cuales pueden funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la cancelación del registro y su prohibición de funcionamiento. Así mismo el Consejo de la Judicatura establecerá la organización y funcionamiento de los centros de mediación preprocesal e intraprocésal, dando énfasis en la solución de los conflictos laborales, cuyo monto no exceda los cinco mil dólares americanos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- La gestión de la justicia ordinaria no garantiza a las ciudadanas y ciudadanos resolver sus conflictos con prontitud y celeridad, por lo que tenemos que recurrir a medios alternativos para su solución.
- El campo doctrinal y jurídico comparado con la legislación internacional, el Ecuador no ha trascendido significativamente en la cultura para resolver conflictos laborales, por la poca difusión de las bondades de este sistema no adversarial.
- Es necesario y urgente la reforma del Art 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación, ya que no existe la obligatoriedad de Ley que disponga que antes de someter la sustanciación de los casos por la vía judicial, se acuda a un centro de mediación en procura de solucionar de manera extrajudicial sus conflictos.

5.2. Recomendaciones.

- El Consejo de la Judicatura debe implementar la estructura y funcionamiento de Centros de Mediación públicos y privados sin fines de lucros, para que la ciudadanía tenga acceso a la justicia alternativa, para resolver los conflictos amistosamente.
- La Asamblea Nacional debe realizar campañas de socialización y legislación con expertos internacionales en el ámbito de la mediación, para generar en nuestro país una cultura de paz, y solucionar conflictos laborales de manera amistosa.
- Reformar el artículo 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación para solucionar los conflictos laborales menores de cinco mil dólares americanos.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Alzate, R.** (2005). *Análisis Y Resolución de Conflictos, una Perspectiva Psicológica*. Bilbao, España: Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Badaraco, V.** (2011). *La Mediación en el Régimen de Visitas*. Guayaquil, Ecuador: Biblioteca Jurídica, Universidad Nacional de Chimborazo.
- Calcaterra, R.** (2002). *Mediación Estratégica*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.
- Caracciolo, R.** (2009). *El Derecho desde la Filosofía*. Madrid, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Castillo, T. S.** (2009). *La Mediación, Una Alternativa*. Machala, Ecuador: Editorial de la Cooperativa De Ahorro y Crédito "Educadores de El Oro".
- Dupuis, J. C.** (2001). *Mediación y Conciliación*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot.
- Galindo, A.** (2013). *Módulo De Procedimiento De La Mediación*. Quito, Ecuador: Editorial De La Universidad Central Del Ecuador.
- Gómez, D. L.** (1995). *El Proceso Civil, Tomo I*. Oviedo, España: S/E.
- Gonzaine, O.** (2008). *Formas Alternativas para la Solución de Conflictos*. Mexico: Salas Editores S.A.
- Leandro, R.** (2008). *Medios Alternativos de Solución de Conflictos*. Caracas, Venezuela: Escuela Nacional de la Magistratura.
- Proaño, M.** (2013). *Centro de Arbitraje Y Mediación de la Cámara de Comercio Ecuatoriana -Americana, el Centro Internacional de Arbitraje y Mediación (CIAM), el Instituto Ecuatoriano de Arbitraje y el Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito*. Quito: Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana.
- Quiroga, B.** (2009). *Métodos Alternativos Para Solución De Conflictos, Perspectiva Multidisciplinar*. Madrid, España: Editorial Dykinson.

- Roca, J. M.** (2003). *Arbitraje e Instituciones Arbitrales*. Barcelona, España: Editor J. M. Bosch.
- Rodríguez, M. A.** (2013). *Aspectos Generales de los Medios Alternativos y la Visión De La Mediación/Conciliación Extrajudicial en la Legislación Ecuatoriano y Peruana*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Editorial Abya Yala y Corporación Editora Nacional.
- Santa Biblia.** (1957). *Sagradas Escrituras*. Versión Reyna Valera 1957.
- Santillán, G.** (2015). *Proceso de mediación para la solución de conflictos de los estamentos del Sistema de Educación Superior*. Recuperado el 06 de Octubre de 2015, de <http://mail.uteq.edu.ec/bitstream/43000/739/1/T-UTEQ-0059.pdf>
- Suárez, M.** (2008). *Mediación, Conducción de Disputas, Comunicación y Técnicas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Universidad Técnica del Norte, Universidad Central Del Ecuador.** (2013). *Asuntos relacionados con conflictos familiares en los Centros de Mediación del cantón Ibarra*. Recuperado el 08 de Octubre de 2015, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/2175/2/TESIS%20MEDIACION%20FAMILIAR%20FINAL%2017-01-11.docx>
- Venegas, L.** (15 de Octubre de 2014). Recuperado el 05 de Octubre de 2015, de <https://prezi.com/yfdbsqfphuua/causas-legales-de-la-terminacionde-las-relaciones-laborales/>
- Vonwright, G.** (2010). *La Diversidad De Lo Bueno*. Madrid, España: Ediciones Jurídicas Y Sociales.
- Zurita, E.** (2001). *Manual de Mediación y Derechos Humanos*. Quito, Ecuador: Defensoría de Pueblo.

Legislación Nacional

Comisión de Legislación y Codificación. (2009). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios Y Publicaciones. Registro Oficial 417 de 14-dic-2006. Última modificación: 09-mar-2009.

Constitución. (2008). Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

Legislación Internacional

Naciones Unidas. (1969). *Convención Americana de Derechos Humanos*. San José de Costa Rica.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Estados Unidos: Edición Especial.

Ley de Mediación y Conciliación de Argentina

Ley de Mediación de los Estados Unidos

Ley de Conciliación del Perú

Constitución Política del Perú

CAPÍTULO VII

ANEXOS

7.1. Anexos

Anexo 1. Formato Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

Encuesta aplicada a los ciudadanos/as del cantón Quevedo con la finalidad de realizar un estudio de doctrina y legislación en torno a la aplicación de los principios del sistema procesal de simplificación, celeridad y economía procesal

Sírvase responder las siguientes preguntas:

Nº1.- ¿Cree usted que el proceso judicial es el mejor camino para resolver las controversias de relevancia jurídica?

Sí ☐

No ☐

Nº 2.- ¿Considera que la sustanciación de los casos por la vía judicial garantiza la solución de los conflictos?

Sí ☐

No ☐

Nº 3.- ¿Cree usted que los medios alternativos de solución de conflictos garantizan el derecho a la justicia en mutuo acuerdo?

Sí ☐

No ☐

Nº 4.- ¿Aconsejaría a las personas a que solucionen sus conflictos por la vía de la mediación?

Sí ☐

No ☐

Nº 5.- ¿Cree usted que brinda seguridad jurídica las resoluciones de un mediador independiente?

Sí ☐

No ☐

Nº 6.- ¿Cree usted que la mediación es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos?

Sí ☐

No ☐

Nº 7.- ¿Considera que los juicios laborales menores a cinco mil dólares americanos deban ser sometidos a Mediación?

Sí ☐

No ☐

Nº 8.- ¿Está usted de acuerdo que se debe aplicar la reforma al Art. 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación que se plantea en este trabajo de investigación?

Sí ☐

No ☐

Anexo 2. Formato Entrevista



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

Entrevista con la finalidad de realizar un estudio de doctrina y legislación en torno a la aplicación de los principios del sistema procesal de simplificación, celeridad y economía procesal

Sírvase responder las siguientes preguntas

Nº1. ¿Cree Ud. que el proceso judicial es el mejor camino para resolver las controversias de relevancia jurídica?

Nº 2.- ¿Considera Ud. que la sustanciación de los casos por la vía judicial garantiza la solución de los conflictos?

Nº 3.- ¿Cree Ud. que los medios alternativos de solución de conflictos garantizan el derecho a la justicia en mutuo acuerdo?

Nº 4.- ¿Cree Ud. que los juicios laborales menores de cinco mil dólares americanos deban ser sometidos a Mediación?

Anexo 3. Fotografías

Encuesta en la ciudadanía del Cantón Quevedo



Entrevista realizada a Lenin García Parraga Juez Provincial de Los Ríos.



Entrevista al Abogado en libre ejercicio Francisco Villavicencio Ochoa.

