



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

“Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo”

Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Autor:

Ilbay Pilataxi Luis Andy

Tutor:

Dr. Fernando Peñafiel

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Luis Andy Ilbay Pilataxi, con cédula de ciudadanía 0605459098, autor del trabajo de investigación titulado: Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Así mismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 03 días del mes de agosto del 2023.



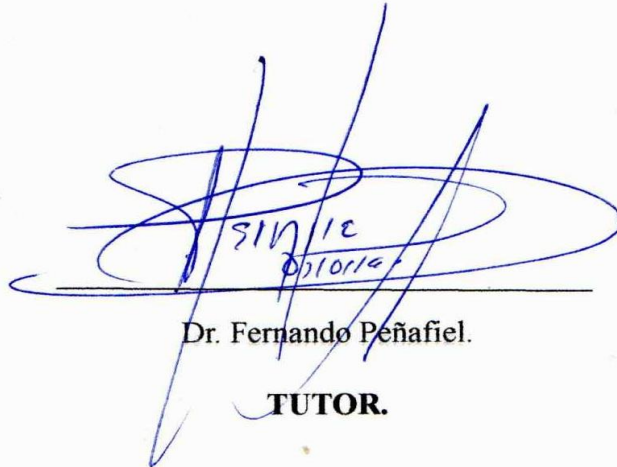
Luis Andy Ilbay Pilataxi.

C.I: 0605459098

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR.

Quien suscribe, Dr. Fernando Peñafiel, catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, carrera de Derecho, por medio de la presente certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: “Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo”, bajo la autoría del Sr. Luis Andy Ilbay Pilataxi; por lo que se autoriza ejecutar los tramites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba a los 03 días del mes de agosto del 2023.



Dr. Fernando Peñafiel.

TUTOR.

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.

Quienes suscribimos, Catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: “Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo”, por Luis Andy Ilbay Pilataxi con cedula de identidad número 0605459098, bajo la tutoría del Dr. Fernando Peñafiel, certificamos y recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchado la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicada firmamos, en Riobamba a los 31 días del mes de octubre del 2023.

Presidente del Tribunal de Grado.

Dr. Fredy Hidalgo.

Miembro del Tribunal.

Dr. Wilson Rojas.

Miembro del Tribunal.

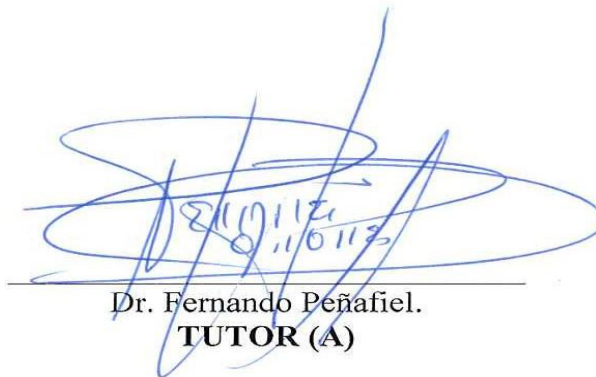
Dr. Leonardo Sánchez.



CERTIFICACIÓN.

Que, **ILBAY PILATAXI LUIS ANDY**, con CC: **0605459098**, estudiante de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **”Estudio comparado de la medición previo a un litigio individual de trabajo”**, cumple con el 5 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 31 de Julio del 2023.



Dr. Fernando Peñañiel.
TUTOR (A)

DEDICATORIA.

La convicción de una persona no pudiese cumplirse sin la voluntad suprema, es por lo que en primer lugar dedico todo este esfuerzo a Dios, quien ha permitido con su tiempo perfecto, que se cumplan todos los objetivos de este proceso de educación.

El presente trabajo demuestra la ardua labor, de todas las personas que han intervenido en este largo, pero gratificante proceso de formación profesional, en especial a mi núcleo familiar quienes han sido un pilar fundamental para la consecución de este objetivo profesional, han sido un aporte invaluable de apoyo constante, sin dicho apoyo no pudiese haber concluido todo este gran proceso de aprendizaje y formación.

En especial quisiera dedicar esta investigación a mis padres, hermanos y abuelos, que, de manera especial, me han guiado y apoyado en todos estos años; son quienes han mantenido su confianza para poder seguir a pesar de cualquier adversidad que haya existido en lo largo del tiempo.

AGRADECIMIENTO.

El agradecimiento primordial a Dios por permitir que todo se haya cumplido de manera satisfactoria, y permitirme conocer en este trayecto a personas que han aportado para la formación profesional; el agradecimiento ferviente a la Universidad Nacional de Chimborazo, templo del saber donde tuve la oportunidad de formarme y compartir momentos de vida que me ayudaron a crecer de manera personal y profesional.

Así mismo agradezco con toda mi gratitud a mis docentes, quienes han sido fuente del saber de quienes he obtenido los mejores conocimientos, en base a su formación académica y sobre todo su experiencia; decirles que mediante sus directrices son formadores del futuro del país mediante la preparación de estudiantes que están dispuestos a contribuir a un país mejor.

A mis padres, hermanas y pareja, quienes con su temple han dado lo mejor para apoyar este objetivo de vida, es gracias a ellos quienes han aportado de manera considerable para poder avanzar en este tramo educacional.

INDICE GENERAL.

PORTADA

DECLARATORIA DE AUTORÍA.

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR.

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA.

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Introducción.....	14
1.2. Planteamiento del problema.....	16
1.3. Justificación.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Estado del Arte.....	20
2.1. Aspectos Teóricos. Unidad 1.....	23
2.1.1. El Derecho Laboral.....	23
2.1.1.1. Origen y Evolución.....	23
2.1.1.2. Definición de autores.....	25
2.1.1.3. El Derecho Procesal laboral y sus Principios.....	26
2.2. Unidad 2.....	29
2.2.1. El Contrato Individual de Trabajo.....	29
2.2.1.1. Particularidades del contrato individual de trabajo.....	29
2.2.1.2. Conflictos entre trabajadores y empleadores.....	33
2.2.1.2.1. Tipos de disputas laborales.....	33
2.2.1.2.2. Causas de disputas laborales.....	34
2.2.1.2.3. Causas económicas.....	34

2.2.1.2.4.	Causas Gerenciales	34
2.2.1.2.5.	Causas políticas / legales.....	34
2.2.1.2.6.	Causas psicológicas.....	35
2.3.	Unidad 3.....	35
2.3.1.	La Mediación.....	35
2.3.1.1.	Definición e importancia.....	35
2.3.1.2.	Recuento histórico de la mediación en Ecuador y su regulación legal actualmente.....	37
2.3.1.3.	Mediación Laboral.....	39
2.3.1.4.	Datos sobre la mediación laboral en Ecuador.....	45
2.3.1.5.	Análisis comparado de la mediación laboral en otras legislaciones ...	48
2.3.1.5.1.	Argentina.....	48
2.3.1.5.2.	Chile.....	54
2.3.1.5.3.	Colombia.....	57
2.4.	Unidad 4.....	61
2.4.1.	La Mediación Obligatoria.....	61
2.4.1.1.	La Mediación Obligatoria. Alcances, Límites y Resultados	61
2.4.2.1.	Propuesta de implementación de la mediación obligatoria en Ecuador.	63
2.5.	Hipótesis	67
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		68
3.1.	Tipo de Investigación.....	68
3.2.	Diseño de la Investigación	68
3.3.	Técnicas de recolección de datos	68
3.3.1.	Técnicas.....	69
3.3.2.	Instrumento de investigación.....	69
3.4.	Población de estudio	69
3.5.	Métodos.....	70
3.6.	Enfoque de la Investigación.....	71
3.7.	Técnicas para el tratamiento de la información	71
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		72
4.1.	Análisis y Resultados	72

4.1.1.	Encuesta realizada a Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y funcionarios del Centro de Mediación de Riobamba	72
4.2.	Discusión de resultados	80
4.3.	Comprobación de Hipótesis	83
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		85
5.1.	Conclusiones	85
5.2.	Recomendaciones	87
Bibliografía.....		88
ANEXOS		92

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Datos de EICAME.....	50
Tabla 2 Mediación Argentina	51
Tabla 3 Mediación Argentina	52
Tabla 4 Propuesta de reforma.....	65
Tabla 5 Población a estudiar.....	69
Tabla 6 Congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal	73
Tabla 7 La mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral	74
Tabla 8 Controversia laboral	75
Tabla 9 Resolución no pacífica de conflictos laborales.....	76
Tabla 10 Procedimiento de mediación	77
Tabla 11 El Estado y la Mediación.....	78
Tabla 12 Mecanismo Obligatorio de Mediación	79
Tabla 13 La mediación Obligatoria	80
Tabla 14 Comprobación de encuestas	83

INDICE DE FIGURAS.

Figura 1 Datos Estadísticos Ecuador.....	46
Figura 2 Datos Estadísticos Ecuador: Ingresos de casos por materia transigible.....	46
Figura 3 Datos Defensoría Pública: tipo de acuerdo.....	47
Figura 4 Mediación Chilena.....	57
Figura 5 Datos Estadísticos Colombia.....	60
Figura 6 Datos Estadísticos Colombia.....	61
Figura 7 Congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal.....	73
Figura 8 La mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral	74
Figura 9 Controversia laboral.....	75
Figura 10 Resolución no pacífica de conflictos laborales.....	76
Figura 11 Procedimiento de mediación.....	77
Figura 12 El Estado y la Mediación.....	78
Figura 13 Mecanismo Obligatorio de Mediación.....	79
Figura 14 La Mediación Obligatoria.....	80

RESUMEN.

La presente investigación lleva como título: Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo, que tiene como propósito determinar si la mediación favorecería directamente en la reducción de la carga procesal que desembocan los litigios laborales, como lo es en otros países de nuestro continente, permitiendo así que la administración de justicia cumpla sus principios básicos como el de celeridad y eficacia. En efecto 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, que ponga fin al conflicto, esta herramienta judicial es poco conocida por la sociedad, en general su estudio permitirá comprender los alcances y ventajas que brinda. Por lo que metodológicamente el tipo de investigación es inductivo, exegético y comparado, su diseño será no experimental documental, las técnicas de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario dicotómico, usado en una población de 10 profesionales conformado por: Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y Funcionarios del Centro de Mediación de Riobamba.

PALABRAS CLAVES: Mediación, Celeridad, Litigios laborales.

ABSTRACT.

The present research is entitled: Comparative Study of mediation prior to individual labor litigation, whose purpose is to determine whether mediation would directly favor the reduction of the procedural burden of labor litigation, as is already the case in other countries of our continent, thus allowing the administration of justice to comply with its fundamental principles such as speed and efficiency. Indeed, mediation is a conflict resolution procedure by which the parties, assisted by a neutral third party called a mediator, seek a voluntary agreement on a negotiable matter, which puts an end to the conflict; this judicial tool is little known by society in general, its study will allow understanding the scope and advantages it provides. Methodologically, the type of research is inductive, deductive, exegetical, and comparative; its design will be a non-experimental documentary, the data collection technique was the survey, and the instrument was the dichotomous questionnaire used in a population of 10 professionals made up of: Judges of the Specialized Court of Civil, Commercial, Labor, Family, Childhood, Adolescence and Adolescent Offenders of the Provincial Court of Justice of Chimborazo, Officials of the Riobamba Mediation Center.

KEYWORDS: Mediation, Expeditiousness, Labor Litigation



Firmado electrónicamente por:
HUGO ALONSO SOLIS
VITERI.

Reviewed by:
Mgs. Hugo Solis Viteri
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0603450438

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Introducción.

La mediación en el marco de la legislación ecuatoriana es un método alternativo para resolver conflictos que el Estado reconoce y garantiza con el fin de proteger los derechos de los usuarios del sistema de justicia. Esto se establece en los artículos 75, 169 y 190 de la Constitución de la República del Ecuador. La mediación brinda a los ciudadanos una salvaguardia para sus derechos y les ofrece una solución pacífica.

Al analizar este tema, sería beneficioso tener la oportunidad de alcanzar un acuerdo rápido que sea favorable para ambas partes. En este sentido, surge la siguiente pregunta para fines de esta investigación: ¿Puede la mediación ayudar a aliviar la carga procesal en los litigios laborales? Este interrogante se dirige a explorar cómo este procedimiento podría beneficiar al sistema de administración de justicia.

La respuesta a esta pregunta no se basa en demostrar que los procesos judiciales laborales son prolongados o requieren una excesiva documentación para su análisis y sentencia. Por el contrario, se busca demostrar que mediante la mediación se puede reducir el tiempo necesario para resolver el conflicto entre empleador y trabajador, logrando así los principios fundamentales de eficacia y prontitud en la administración de justicia.

De ahí surge el objetivo de presentar argumentos que respalden los beneficios de incorporar este mecanismo para disputas ocasionadas por los contratos individuales de trabajo. Por lo tanto, en esta investigación se llevó a cabo un análisis comparado de la aplicación de la mediación en otras legislaciones, con el fin de demostrar que el uso de este mecanismo ha logrado descongestionar la mayoría de los procesos judiciales laborales.

En este estudio, se utilizaron métodos inductivos, exegéticos y comparativos, lo que permitió recopilar información directamente de fuentes primarias relacionadas con el problema. Esto facilitó al investigador actual resolver interrogantes de manera clara y precisa, lo cual fue crucial para el desarrollo adecuado de conclusiones.

Del mismo modo las encuestas que se utilizó en la presente investigación, fueron dirigidos a Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y Funcionarios del Centro de Mediación de Riobamba., permitiendo obtener resultados claros y precisos acerca de la implementación de la mediación en materia laboral, la cual facilitara al cumplimiento de los objetivos planteados dentro del proyecto de investigación.

1.2. Planteamiento del problema.

Según la revista Gestión Digital, el derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho que incluye principios y normas jurídicas enfocadas al trabajo humano, son un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y empleadores. El derecho laboral otorga beneficios a los trabajadores y limita la protestad de los empleadores, además, busca proteger los intereses colectivos, a través de sindicatos, federaciones o confederaciones. (Suárez, 2021, p.10)

Según la revista Biblioteca Digital, menciona que el derecho procesal laboral es una rama del Derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración, dotando así de mecanismos que buscan solucionar conflictos. (Urbina, 2010, p.5)

Resulta altamente preocupante especialmente para el sector laboral las disputas que todos los días se generan entre el empleador y el trabajador, y de la misma forma repercute en la parte empresarial, en la producción y productividad que genera una empresa o negocio, además en el propio sistema judicial que ocasionan que los procesos sean resueltos sin la observancia ni el cumplimiento de principios básicos como el de celeridad y eficacia de la administración de justicia.

Según Canelo Rabanal en su obra, la celeridad procesal no es un concepto abstracto, muy por el contrario, *“Es el alma del servicio de justicia”*. (Rabanal, 2006, p.15). La existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente la causa, la administración de justicia tiene la obligación de resolver las controversias en un periodo oportuno, ya que la sociedad debe recomponer su paz a través de un proceso breve.

Según un artículo titulado: “La Mediación en la resolución de conflictos”, la mediación viene hacer una estrategia de resolución de conflictos altamente beneficiosa para las partes que intervienen en una disputa, la podemos situar entre el compromiso y la colaboración, su finalidad consiste en pasar de estilos más individualistas a modos más evolucionados de resolución de conflictos, como son la colaboración y compromiso, dotando de mayores garantías para la sociedad en general. (Hernández, 2003, p. 25)

Según un estudio realizado por la revista Indexada, nos muestra el efecto que la carga laboral de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos en el año 2008, produjo consecuencias muy inestables para la sociedad, los excesivos procedimientos, desembocaron en que la ciudadanía tuviera que esperar cerca de ocho meses para que sus causas fueran despachadas, varios centros de mediación se vieron beneficiados al no tener una respuesta oportuna por parte de la administración de justicia. (Cerezo, 2019, p.29)

La carga procesal que ocasionan los litigios laborales, viene hacer el problema principal de esta investigación, las excesivas controversias que se crean entre los trabajadores y empleadores repercutan directamente en los procesos labores que las distintas unidades encargadas acogen afectando a la administración de justicia, ya que no pueden cumplir principios básicos como el de celeridad y eficacia, vulnerando inclusive derechos que en muchos casos dejan en la indefensión al trabajador.

1.3. Justificación.

Para el buen desarrollo de la investigación, el modelo que se empleo es el ius sociologista, el mismo que pretende encontrar respuestas a los fenómenos que se desarrollan dentro de las relaciones sociales y jurídicas, esta corriente sostiene que es derecho aquel que es eficaz, es decir aquel que vale porque verdaderamente se cumple en la sociedad, este modelo se acopla al tema de la investigación permitiendo encontrar la información precisa para responder cuestionamientos del tema.

En el caso del Estado ecuatoriano, se han venido haciendo esfuerzos para lograr una mayor eficacia, celeridad y efectividad en los procesos judiciales y en ese orden se han hecho cambios sustanciales a nivel legislativo para alcanzar esa meta y hacer más accesible la justicia, especialmente después de la promulgación de la Constitución de 2008, la cual en su Artículo 190 reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos.

Es necesario instaurar una cultura de paz que involucre a todos los actores de un proceso judicial, la mediación obligatoria permitiría reducir considerablemente la carga laboral que ocasionan los litigios laborales, en otras legislaciones la implementación de este sistema a sido un apoyo para la administración de justicia, es por ello que esta investigación pretende analizar el uso y lo beneficioso que sería aplicarla en Ecuador, para que los derechos de los trabajadores se cumplan satisfactoriamente.

La presente investigación es novedosa porque analizo un nuevo sistema de solución de conflictos, que si bien es cierto en nuestra legislación esta normada como voluntaria, en otras legislaciones es obligatoria, el análisis y estudio de este tema permitiría llegar a conclusiones favorables para el ordenamiento jurídico, ya que estudiar su aplicación y el beneficio que obtendrían las partes, los administradores de justicia y los centros especializados para este sistema, respondería dudas relacionadas al tema.

La mediación en procedimientos laborales, permitiría que los procesos judiciales entre empleadores y trabajadores se reduzca, y que muchos de ellos ni se originen por la implementación de este mecanismo, dotando a la administración de justicia mayor rapidez

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Analizar a través de un estudio comparado la aplicación de la mediación en un litigio de materia laboral.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1: Determinar la aplicación de la mediación como medio alternativo de solución a conflictos.

Objetivo específico 2: Identificar los conflictos individuales dentro de la materia laboral.

Objetivo específico 3: Realizar un estudio comparado sobre la aplicación de la mediación en litigios individuales de trabajo.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.

2.1. Estado del Arte.

Al haber analizado material jurídico y bibliográfico que guarda semejanza y relación con el presente proyecto de investigación denominado: “Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo”. no se han realizados trabajos investigativos iguales, sin embargo existen algunos similares al que se pretende analizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes: Andrés Espín Renjifo, en el año 2020, para obtener el título de Título de Abogado, en la Universidad Internacional Sek, realizó un trabajo investigativo titulado: “Mediación pre procesal en el ámbito civil en el Ecuador”, Espín (2020) nos dice que:

La mediación respecto a la voluntariedad, ésta no solo se agota en la decisión de acceder al proceso, sino que exige asumir un rol protagónico en su desarrollo. impone a las partes disponer de un ánimo colaborativo, adoptar una actitud activa en la búsqueda de alternativas de solución y tener apertura y flexibilidad para escuchar y valorar las alternativas propuestas por el otro. incluso hay quienes sostienen que estas exigencias pueden ser consideradas como verdaderos deberes éticos de las partes dentro de un proceso de mediación. (p.72)

En la Universidad Andina Simón Bolívar del Ecuador, en el año 2019, Alberto Jacinto Reyes Zambrano, presenta un trabajo investigativo para obtener el título de Abogado de Tribunales y Juzgados, titulado: “La mediación prejudicial obligatoria en el ámbito civil”, Reyes (2019) concluye que:

Los métodos alternativos de solución de conflictos surgen bajo la tutela de la cultura de paz. Su principal objetivo ha sido fomentar el diálogo y la participación social, ya que el acceso a la justicia, en la mayoría de países, sobre todo en América Latina, ha sido una de las áreas más problemáticas Sabemos que los medios alternativos de resolución de conflictos, hoy en día constituyen un elemento práctico al momento de dirigir los litigios que se presentan en las personas de determinada sociedad, además

su implementación ha demostrado que se trata de una herramienta valiosa y exitosa en cuanto a la solución de controversias que se presentan en las diferentes áreas del que hacer humano. (p.57)

En el año 2016, Manuel Ricardo Bravo Veliz, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Derecho, investiga sobre, “La mediación obligatoria previo a la presentación de una demanda en juicios ejecutivos en la unidad de lo civil, mercantil, laboral e inquilinato”, Bravo (2016) concluye el mismo señalando que:

A lo largo del presente trabajo, se ha estudiado a la mediación en general y a la ejecución de las actas de mediación de manera específica. El estudio realizado abarca la historia de la Mediación como institución jurídica desde la edad antigua hasta nuestros días; se proporcionan datos de su origen, evolución en el tiempo y como actualmente se presenta en diferentes legislaciones, tratando de manera especial la legislación ecuatoriana. Con la investigación realizada, es fácil darse cuenta como la Mediación ha estado presente siempre y que sus lineamientos generales se mantienen hasta la actualidad, además, se puede observar cómo poco a poco ha ido incrementado el uso de este mecanismo alternativo de solución de controversias en la sociedad. (p.86)

Ana Cecilia Parra Ramos, en el año 2017, para obtener el título de Abogada, en la Universidad Católica del Ecuador, realizó un trabajo de investigación titulado: “La mediación como fase pre-procesal en el ámbito de niñez y adolescencia para la descongestión judicial en la legislación ecuatoriana”, Parra (2017) concluye el mismo señalando que:

El establecimiento de mecanismos alternativos de resolución de conflictos tales como la mediación, en el sistema de justicia de familia responde a un triple objetivo de política pública. Por una parte, buscan mejorar el acceso al sistema judicial, ofrecer respuestas más adecuadas de acuerdo a la especial naturaleza de cierto tipo de conflictos y, por otra, persiguen mejorar la gestión de los tribunales contribuyendo a su

descarga. Desde esta perspectiva Si es viable establecer a la mediación como una fase pre-procesal en nuestra legislación, ya que de acuerdo con lo investigado ayudaría a descongestionar los juzgados y cultivar la identidad de cultura de paz y no la cultura litigante. (p.80)

José Javier Guamán Burneo, en el año 2011, para obtener el Título de Abogado, en la Universidad Andina Simón Bolívar, realizo un trabajo de investigación titulado: “La mediación como requisito previo para descongestionar a la justicia ordinaria en cuestión de interés público”: concluyendo el mismo señala que:

La mediación asocia a las partes en la búsqueda de una solución al conflicto, para concretar esfuerzos en restablecer los canales de comunicación, poniendo así a las partes en condiciones de superar el conflicto, haciéndolas artífices de la solución y las consecuencias que acarrea el haber llegado a ella, consolidando las relaciones de las partes para el futuro, llevando el nivel de solución más allá del simplemente ganador-perdedor de la justicia convencional. (Guamán, 2011, p. 103)

Según la Revista El Mediador, en el año 2017, dentro del material desarrollado por la Procuraduría General del Estado, señala importante lo siguiente:

A través del tiempo, la mediación ha venido ganando espacio en cuanto a la solución de conflictos, toda vez que son innumerables los beneficios que ofrece frente a un litigio judicial. A diferencia de un procedimiento adversarial, en el que le corresponde a un tercero la decisión del problema, en la Mediación son las partes las que construyen el acuerdo que pone fin al conflicto, evitando someterse a un largo procesojudicial con el desgaste económico y emocional que este conlleva, acuerdos que pueden lograrse en una audiencia, dependiendo de la complejidad del caso, que pueden requerir de más de una audiencia. (García, 2017, p.12)

2.1. Aspectos Teóricos. Unidad 1

2.1.1. *El Derecho Laboral.*

2.1.1.1. Origen y Evolución.

Para iniciar el estudio del presente acápite pongo a vuestra consideración una noción general de la evolución que ha experimentado el derecho laboral en nuestro país. El Ecuador en su inicio como república nace con una Constitución en la que no se contempla los derechos de los trabajadores. Es natural que esta omisión se haya dado, puesto que nuestro país emergía de un sistema colonial en el cual era normal el irrespeto a los derechos humanos, cuanto más si tenemos presente que quien mayormente laboraba era el indígena al que casi no se le reconocía ningún derecho civil, político ni de tipo económico. (YCAZA, 1992).

Con la conquista y dominación española, se estableció algunos regímenes de servidumbre tales como: encomiendas, mitas, obrajes. Se puede afirmar que en todas estas formas de trabajo, los indígenas estaban desprovistos de los más elementales derechos, su fuerza de trabajo era escasamente remunerada, situación que no permitía que enfrenten sus necesidades básicas y prioritarias; por ello el aborígen optaba por endeudarse para toda la vida, pues además tenía que pagar el pesado Tributo Real.

A partir de la extinción de la Época Colonial, y el devenir histórico de la Independencia del Ecuador, esto en el año 1830, se constituye la República del Ecuador regida por una Constitución dictada fundamentalmente por la clase pudiente de ese entonces, los Terratenientes. Esta constitución limitaba cierto tipo de deberes y derechos, pues los sirvientes domésticos o jornaleros no podían ser ciudadanos.

La disposición Constitucional relativa a discrimen con respecto a los requisitos de ciudadanía, siguió vigente hasta la quinta Constitución expedida en el año de 1861, en la cual se suprimió aquel discrimen, contra los trabajadores. Los antecedentes del Código del Trabajo

ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del Siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución liberal alfarista.

En estas fechas la consolidación de la actividad agro- exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros. Por otra parte, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regía los destinos del país por el inmenso poderío económico que ostentaba y la enorme influencia que tenía en todos los ámbitos de la vida nacional.

En estas circunstancias en 1909 se realiza el primer Congreso Obrero ecuatoriano y se crean las bases para la Unión Ecuatoriana de Obreros, parte de las intenciones de esta organización se refieren a el estudio y defensa de los legítimos intereses de la clase obrera, la unión de todas las asociaciones obreras de la República, la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo, tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el trabajo, reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo: establecimiento de casas de retiro para obreros inválidos.

Aquí anotaré algunos de los primeros fundamentos de las diversas instituciones laborales que desarrollaré en la presente temática. Las normas de protección al trabajador fueron surgiendo de manera dispersa, por ejemplo, la jornada laboral de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas (incluía los sábados) fue establecida por el Congreso Nacional en 1917. En 1921 se promulga una ley laboral más completa que hasta hoy subsisten en el Código del Trabajo ecuatoriano.

Posteriormente, el 11 de noviembre de 1926, se sanciona y se promulgó la Primera Ley Obrera, en dicha ley se recoge algunas conquistas importantes laborales, en las que se establece lo siguiente: Que todo trabajador sea de la naturaleza que fuere, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y queda exento del trabajo en los díasdomingos y días de fiesta. En La Segunda Ley Obrera, se recogen eficazmente lo que se debe entender por obrero, jornalero y patrón, en donde se incluye por primera vez al Estado, y a las entidades de derecho público, se establece la equivalencia entre accidentes de trabajo, y

enfermedad profesional, también se regula las indemnizaciones que debe percibir el trabajador o sus familiares. (YCAZA, 1992)

El Código del Trabajo vigente, fue expedido por el Jefe Supremo de la República de ese entonces, el General Alberto Enríquez Gallo, el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año. Una de las últimas reformas aconteció en el año 2012.

2.1.1.2. Definición de autores.

A continuación plantearemos algunas definiciones provenientes de distintos autores de distintas nacionalidades, todo ellos con el propósito de establecer que independientemente del origen de determinada legislación, el concepto fundamental prevalece.

Fernando Floresgómez y Gustavo Carvajal (2013), ambos Mexicanos, definen al derecho del trabajo como el: *“Conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo”* (p.141).

El autor ecuatoriano Jorge Vásquez (2004) define al derecho laboral como: *“El conjunto de normas y principio que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo. Ciencia que con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo”*. (p.18).

Desde una óptica del derecho español, el autor Alfredo Montoya Melgar (2001) define al derecho del laboral, de la siguiente manera: *“De aquí la indudable motivación moral que, en su conjunto, presenta la legislación laboral; una legislación que, comparada con otros sectores del Derecho acusadamente patrimonialistas, muestra desde sus orígenes su vocación humanitaria y social”*. (p.29).

Finalmente, desde el punto de vista de la legislación mexicana el tratadista Héctor Santos Azuela (2002) define al Derecho laboral como: *“Es el estudio sistemático de las normas y fenómenos jurídicos relativos a las relaciones laborales y a la realización de la justicia social entre los factores de la producción”*. (p.25).

Como se puede observar, los cinco autores antes citados, independientemente de su nacionalidad, mencionan en sus definiciones de derecho laboral se trata de un conjunto de normas necesarias para regular la relación entre trabajador y empleador, todo esto conlleva a que exista un cierto balance entre las partes.

Ahora, enfatizando la realidad ecuatoriana, el Código de Trabajo (2012) de alguna manera define la relación laboral en el Artículo 1 al explicar el ámbito de aplicación de dicha compilación legal. El artículo dice: *Art. 1.- Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.* (Código del trabajo, 2012, p.1)

Es interesante analizar el "ámbito" al que hace referencia el Código de Trabajo ecuatoriano, toda vez que además de señalar que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, hace especial énfasis en la aplicación de "Las diversas modalidades y condiciones de trabajo". Dicha expresión da una señal de que el Código de Trabajo no brindará únicamente los principios básicos de aplicación general que regularán las relaciones de trabajo con el objeto de equilibrarlas, sino que de hecho genera esquemas e instituciones de derecho específicas a la materia que son de obligatorio cumplimiento en pro de los trabajadores, razón por la cual muchos tratadistas ecuatorianos como la Doctora Graciela Monesterolo, entre otros, han tildado nuestra legislación laboral de "paternalista".

2.1.1.3. El Derecho Procesal laboral y sus Principios.

El derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el

beneficiario y la administración. También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal todo aquel que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al derecho laboral. El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

Profundizando en el tema de estudio y respecto los principios del derecho procesal del trabajo, es importante analizar lo manifestado por algunos autores con la finalidad de determinar qué es lo que diferencia a un proceso laboral de un proceso general llámese este para efectos comparativos y en razón de la temática en estudio “un proceso civil”.

Coqueijo (1980) citado por Gauthier (2013) respecto al proceso laboral señala: *“El proceso laboral procura compensar ese desequilibrio de los sujetos en el proceso con otras desigualdades, instituyendo la gratuidad, el predominio de la inquisitividad, la mayor celeridad, la protección (in dubio prooperario), la simplicidad, la conciliación vigilada, la irrenunciabilidad”* (p. 148).

Por su parte Romero (2012), considera que no todos los principios tienen la misma importancia, y al respecto afirma:

Los principios procesales no tienen todos, la misma importancia jerárquica. Algunos de ellos son fundamentales para la existencia misma del proceso laboral, mientras que otros están relacionados con el cumplimiento de esos principios fundamentales. A los primeros se les puede llamar "principios-fines del proceso", mientras que a los otros se les denomina "principios-operativos del proceso". Los principios-fines justifican o permiten la existencia del proceso, mientras que los principios-operativos determinan el comportamiento del proceso en sí. (Arévalo, 2018, p. 257).

Según lo expuesto, debe entenderse que los principios del derecho procesal laboral pretenden la igualdad procesal mediante mecanismos de desigualdad compensatoria procurando reestructurar de cierto modo la concepción de la igualdad “inter partes”, de manera que busca equilibrar la disparidad procesal y económica que se refleja en una contienda laboral.

En el marco de lo descrito en líneas anteriores es preciso destacar los principios que componen este sistema jurídico tan especial que es el proceso laboral, que si bien es cierto coinciden con los principios del proceso civil, estos primeros poseen matizaciones propias que los caracterizan y autonomizan del resto de procesos, principios que han sido identificados por varios tratadistas entre ellos Belido Aspas Manuel, que se detallan a continuación:

- **Principio de audiencia:** Este principio nace del derecho a la defensa que posee cada una de las partes al momento de una contienda judicial, y se relaciona de estrecha manera con la tutela judicial efectiva y el debido proceso, debido a que proceso laboral alude un órgano jurisdiccional especializado.
- **Principio de igualdad de armas:** En virtud de este principio se trata de lograr equilibrios procesales en el derecho laboral debido a que el trabajador no posee ni la capacidad económica ni los mecanismos suficientes para un correcto acceso a la prueba que se encuentra muchas veces en poder del empleador. Este principio abordaremos en el capítulo subsiguiente.
- **Principio dispositivo:** Tiene su razón de ser en que las partes son las que impulsan el proceso, desde su inicio hasta su fin, pudiendo en cualquier punto llegar a acuerdos conciliatorios, sin embargo, en el ámbito laboral este principio adquiere su particularidad, pues si bien es cierto las partes pueden llegar a acuerdos conciliatorios, no es menos cierto que los mismos no pueden en ningún momento menoscabar derechos de carácter irrenunciable de los trabajadores.
- **Principio de aportación de parte:** Guarda relación con el derecho que tienen las partes de aportar prueba en el proceso. En materia laboral se otorga mayores facultades a los jueces de esta rama con la finalidad de buscar la verdad material, tanto es así que el juzgador en esta materia tiene la facultad de requerir de oficio pruebas, interrogar, recabar informes, etc., rol que por el contrario un juez civil no posee, pues en materia civil este principio no permite que el juez supla la iniciativa probatoria de las partes.
- **Principio de inmediación:** Exige al juzgador garantizar la dirección del proceso, en particular la práctica de la prueba y la resolución de la controversia, por lo que la sentencia deberá ser dictada únicamente por el juez.

- **Principio de oralidad:** Implica que los actos fundamentales del proceso (contestación, reconvención, proposición de la prueba) se desarrollen verbalmente característica que ha estado implícita desde el inicio en el derecho laboral a diferencia del derecho civil que por centenares de años ha predominado el sistema escrito. Con el predominio de la oralidad se tiende a simplificar el proceso.
- **Principio de concentración:** Con este principio se busca que el proceso se resuelva de manera ágil procurando realizar en un menor número de fases las actuaciones correspondientes al proceso, garantizando en el momento procesal oportuno la práctica de la prueba y los alegatos de la parte, vigilando que no se den dilataciones en este tipo de los procesos.
- **Principio de celeridad:** Los procesos laborales al encontrarse directamente concatenados a las necesidades económicas del trabajador este principio contribuye a la una tutela judicial eficaz en el menor tiempo, garantizando un proceso ágil y un fallo rápido a la parte vulnerable de la relación laboral.
- **Principio de publicidad:** Los procesos laborales son públicos, sin que exista restricciones respecto al acceso a los mismos. En el derecho laboral este principio toma un significado especial al permitir que terceros ajenos al proceso puedan acceder al mismo y conocer los derechos que los protegen.

2.2. Unidad 2.

2.2.1. *El Contrato Individual de Trabajo.*

2.2.1.1. Particularidades del contrato individual de trabajo.

Para poder comprender la trascendencia de la mediación en las controversias laborales, se debe en primera instancia definir el contrato individual de trabajo, como medio para la contratación laboral y el establecimiento de obligaciones para ambas partes. Para este efecto se procede a citar a los siguientes tratadistas:

“El Contrato Individual de Trabajo una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias.” (De la Cueva, 1972, p. 12).

Según De la Cueva autor mexicano de gran trascendencia, el contrato individual de trabajo es la situación jurídica entre el trabajador y el empleador, que debe basarse en la ley y los convenios internacionales para que tenga eficacia.

Cabanellas: *“Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todo los casos recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene los beneficios”*. (Cabanellas, 2007, pág. 142).

Este tratadista explica que el contrato individual de trabajo es la prestación de servicios privados, por el cual una parte se obliga a laborar en dependencia, y la otra en pagar un sueldo por estos servicios.

De Ferrari (1969): *“Contrato Individual de Trabajo “Es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”*. (p. 73).

Rodríguez Mancini (2004): *“Como aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución”*. (p.172).

Bermúdez (1997): *“La convención por la cual, una persona pone a disposición de otra su capacidad profesional, de modo de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, mediante una remuneración, que se llama salario”*. (p. 64).

Las definiciones de los escritores: De Ferrari, Rodríguez Mancini y Bermúdez, se parecen mucho a la de Cabanellas, la situación de dependencia laboral a cambio de una remuneración por los servicios, estas definiciones son concordantes al medio legal. En Ecuador el código de Trabajo explica lo que es el contrato individual de trabajo.

Según el Código de Trabajo Art. 8.- Contrato individual. - *Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre*. (Código de Trabajo, 2012)

El contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo una continuada dependencia o subordinación y mediante una remuneración, los elementos esenciales del contrato son tres:

Primero una actividad personal el contrato individual de trabajo supone la obligación del trabajador de realizar un labor, para el empleador esta razón bien puede ser manual o intelectual, y debe ser prestada por el trabajador mismo, puesto que el contrato se ha hecho entre las dos partes, es decir solo concurren dos partes en la eventualidad que se permita que una persona ayude al empleado a realizar sus actividades, estas terceras personas estarán bajo la subordinación del empleador o patrono.

Segunda característica la subordinación, es quizás el elemento más importante del contrato individual de trabajo, entendida la obligación que tiene el trabajador de seguir las órdenes del empleador, es importante aclarar que la subordinación nunca es absoluta, debe ser razonable y siempre respetando los derechos por más mínimos que sean para el trabajador, como su dignidad su libertad etc.

El tercero y el más importante la remuneración, que es un derecho del trabajador y una obligación del empleador de brindar una contra prestación económica por la actividad que el empleado desarrolla este puede ser efectivo o en especie, caso en el cual un salario en especie la remuneración se denominara salario ya que se podrá pagar en periodos diarios semanales o como hayan acordado las partes. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en donde se pone de manifiesto los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Es el documento que formaliza la relación laboral entre empleador y empleado.

Además, es preciso señalar dos principios claves, el primero la irrenunciabilidad que según la Rae: *“Principio por el que las personas no pueden renunciar a sus derechos constitucionales y legales, por lo que todo tipo de renuncia expresa o tácita, o norma que constituya una renuncia, serán nulos.”* (RAE, 2014). La irrenunciabilidad a estos derechos tiene como finalidad proteger los derechos mínimos de la parte débil de la relación contractual, es decir, del trabajador, quién puede pretender despojarse de estos ante la presión de su empleador o de un tercero.

El segundo principio es la intangibilidad, Castillo afirma que *“La intangibilidad es la prohibición inexorable de quebrantar o profanar una cosa, de vulnerar un precepto o de atentar contra alguien o contra algo”* (Castillo, 2016, p.2). Es decir que, con base a la intangibilidad en el contexto laboral, se fija una prohibición forzosa de violentar un precepto, en este caso una norma que atente a los derechos de la clase trabajadora.

En Ecuador, al ser el trabajo un derecho reconocido en el texto constitucional se determina en el artículo 326, numeral 2 que los derechos de los trabajadores son intangibles y que será nula la disposición en contrario La Constitución de la República del Ecuador. De tal forma que el legislador a través del principio de intangibilidad no solo que bloquea cualquier intención de reducir los derechos del trabajador, sino que previamente estipula su validez y la consecuencia de su vulneración que en este caso es la nulidad del acto que la contenga.

2.2.1.2. Conflictos entre trabajadores y empleadores.

Los conflictos laborales son aquellos problemas que surgen al interior de una organización, o empresa entre dos o más personas que la integran. Este tipo de situaciones suelen generar rivalidades, inconformismo, disputas y, en general, un ambiente de trabajo tenso que impide la consecución de objetivos y el desarrollo de ambas partes.

Las disputas laborales pueden conducir a huelgas laborales o cierres patronales. Estos son consecuentes para el empleador, lo que lleva a una falta de producción, ganancias e incluso a veces obliga a la empresa a cerrar sus puertas. Las disputas laborales son en realidad bastante comunes. No siempre están entre el empleado y el empleador. En algunos casos, pueden surgir disputas laborales entre múltiples gerentes o entre múltiples empleados.

Las disputas laborales a lo largo de la historia han resultado en cambios en las políticas sociales, políticas y legales. Muchas disputas laborales surgen de empleadores y empleados que tienen diferentes percepciones o interpretaciones del rol. A continuación presentaremos los tipos de disputas laborales.

2.2.1.2.1. Tipos de disputas laborales.

La mayoría de los conflictos laborales se pueden clasificar en dos tipos diferentes (Centel, 2019)

- Disputas de intereses: se trata de disputas que surgen de desacuerdos en intereses, incluidos pagos, bonos, tiempo de vacaciones, etc.
- Disputas de derechos: Estas son disputas que surgen de las expectativas de los estándares de trabajo, incluidos salarios justos, condiciones de trabajo y oportunidades disponibles.

2.2.1.2.2. Causas de disputas laborales.

Es importante evaluar la causa de una disputa laboral para corregirla. Estas son algunas de las causas más comunes de disputas laborales:

2.2.1.2.3. Causas económicas.

- Compensación.
- Bonificación de expectativas.
- Condiciones de trabajo actuales.

2.2.1.2.4. Causas Gerenciales.

- Preocupaciones de seguridad laboral.
- No reconocimiento de sindicatos.
- Diferencias en los estilos de liderazgo.
- Problemas de comunicación.

2.2.1.2.5. Causas políticas / legales.

- Interferencia de influencias legales.
- Cambios políticos no aprobados.
- Problemas sindicales.

2.2.1.2.6. Causas psicológicas.

- Diferencias en la motivación.
- Falta de apreciación.
- Problema con la autoridad.
- Sentimientos de ser tratado injustamente.

Una de las principales causas de disputas laborales involucra desacuerdos en las expectativas salariales. La compensación es el valor percibido del trabajo de un empleado. La organización y el empleado pueden tener diferentes expectativas o evaluaciones de compensación, lo que a menudo conduce a disputas laborales.

Las malas condiciones de trabajo son otra causa común de disputas laborales. Si los empleados no están satisfechos con el entorno laboral, esto puede generar conflictos laborales. Además, existen otras preocupaciones que pueden surgir como el acceso a cosas como estacionamiento, salas de descanso o incentivos. También puede haber luchas de poder entre los empleados en diferentes roles.

2.3. Unidad 3.

2.3.1. La Mediación.

2.3.1.1. Definición e importancia.

La mediación es un método alternativo de resolución de conflictos, no adversarial, en el cual un tercero imparcial, ajeno al problema, procura el acercamiento entre las partes facilitando su comunicación, para que, en forma cooperativa, arriben a un acuerdo que las satisfaga. Es un

método que lejos de intentar suplantar la actuación jurisdiccional, la auxilia. La mediación podría funcionar como herramienta auxiliar de la Justicia en todos aquellos supuestos en que dos partes pueden disponer de tal forma sus bienes y derechos que logren poner fin a la lucha que les enfrenta.

La mediación es un método no adversarial que busca evitar que haya ganadores y perdedores, y que el litigio se resuelva sin tener que recurrir a un proceso judicial. Según este enfoque, no se trata de que una parte salga victoriosa y la otra sea derrotada, sino de asegurarse de que los intereses de ambas partes sean expuestos y considerados para buscar una solución satisfactoria. En el contexto de la aplicación de la Ley de Arbitraje y Mediación, se considera que la mediación y la conciliación extrajudicial son términos sinónimos.

La Mediación es una forma flexible de resolución de conflictos, que permite a las partes en disputa una solución previa a lo que hubiera constituido un litigio. La Mediación ofrece a las partes una oportunidad de ganar una mayor comprensión de su conflicto, y limitar el costo tanto en tiempo como en dinero, que implica un procedimiento legal completo. (BOQUE, 2002)

Objetivos.

- Reducir la hostilidad y establecer una comunicación eficaz. Ayudar a las partes a comprender las necesidades e intereses propios y del otro.
- Explorar formulando preguntas que pongan de manifiesto los intereses reales de cada parte.
- Plantear y aclarar cuestiones que han sido pasadas por alto, o que no han recibido la suficiente atención.
- Ayudar a las personas a concebir y a comunicar nuevas ideas.
- Ayudar a reformular las propuestas en términos más aceptables. Moderar las exigencias que no son realistas. Comprobar la receptividad a nuevas propuestas.
- Ayudar a formular acuerdos que resuelvan los problemas actuales, salvaguarden las relaciones y prevean necesidades futuras.

2.3.1.2. Recuento histórico de la mediación en Ecuador y su regulación legal actualmente.

Como antecedente legislativo, en 1963 se dicta la primera Ley especial sobre la materia, llamada Ley de Arbitraje Comercial, la cual regulaba el sistema arbitral como medio idóneo para la solución de conflictos entre comerciantes. Se daba a las cámaras de comercio la prerrogativa de prestar el servicio de forma privativa. A pesar de ser una Ley bien concebida, no fue mayor el uso y aplicación de esa normativa por desconocimiento, falta de promoción entre otras razones.

Ya en los años 90, con el interés creciente de los gobiernos de turno y la propia Función Judicial, empujados por la influencia de organismos bilaterales y multilaterales de crédito, se comprende la necesidad de incorporar una legislación renovada sobre la materia. En 1997 se aprueba la Ley de Arbitraje y Mediación, reconocida como una normativa que incorpora los conceptos doctrinarios y del derecho comprado que rigen la materia.

La mediación en últimos años ha venido experimentando varios cambios en cuanto a su difusión y aplicación en la sociedad Ecuatoriana, sin embargo todavía no se ha logrado crear una verdadera cultura de paz en el Ecuador, debido a que los ciudadanos creen que es mejor resolver los conflictos en la justicia ordinaria. A partir de la creación de la constitución del 2008, se le da una fundamental importancia a la mediación y el arbitraje, y esta se garantiza en el artículo 190 y 189, que permiten que estén plenamente garantizados para la sociedad ecuatoriana.

Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley. (CRE, 2008)

Art. 189.- Las juezas y jueces de paz resolverán en equidad y tendrán competencia

exclusiva y obligatoria para conocer aquellos conflictos individuales, comunitarios, vecinales y contravenciones, que sean sometidos a su jurisdicción, de conformidad con la ley. En ningún caso podrá disponer la privación de la libertad ni prevalecerá sobre la justicia indígena. Las juezas y jueces de paz utilizarán mecanismos de conciliación, dialogo, acuerdo amistoso y otros practicados por la comunidad para adoptar sus resoluciones, que garantizarán y respetarán los derechos reconocidos por la Constitución. No será necesario el patrocinio de abogada o abogado. Las juezas y jueces de paz deberán tener su domicilio permanente en el lugar donde ejerzan su competencia y contar con el respeto, consideración y apoyo de la comunidad. Serán elegidos por su comunidad, mediante un proceso cuya responsabilidad corresponde al Consejo de la Judicatura y permanecerán en funciones hasta que la propia comunidad decida su remoción, de acuerdo con la ley. Para ser jueza o juez de paz no se requerirá ser profesional en Derecho. (CRE, 2008).

Ley de Arbitraje y Mediación (2015), en su artículo 43, determina que: *“La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”* (Ley de arbitraje y Mediación, 2015).

Según el Consejo de la Judicatura en el Ecuador desde el año 2014, se ha venido implementado varias medidas para conseguir que los medios alternativos de solución de conflictos sean aplicados por la sociedad ecuatoriana, también es importante señalar las competencias que tiene el consejo de la judicatura en la mediación.

Actualmente el Código Orgánico de la Función Judicial establece en el artículo 130 numeral 11, que de ser necesario un proceso en la vía jurisdiccional sea derivado a un Centro de Mediación con el fin de que el litigio que se está tratando entre en un proceso de conciliación. Sin embargo, algo que sucede con mucha frecuencia es confundir en nuestro país los términos de conciliación y mediación, ya que por una parte en la conciliación se da una participación directa del juez a través de su potestad enmarcada en la ley y la constitución, mientras que la

mediación consiste en la participación de un tercero neutral que no plantea soluciones, sino que facilita un ambiente propio para que las partes encuentren la suya propia.

2.3.1.3. Mediación Laboral.

La mediación laboral hace referencia a la normativa que intenta regular los conflictos inherentes a las relaciones entre las partes que forman parte del proceso productivo. Analiza las causas de las disputas y da soluciones a los conflictos, mediante diferentes técnicas. En los juicios laborales se puede utilizar la mediación antes de judicializar la causa, o incluso durante las instancias judiciales. La mediación laboral procede en los siguientes casos: A solicitud de ambas partes o de una de ellas, cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación, incluso cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten.

Código del Trabajo.

El Código Laboral respecto del trámite de las controversias laborales menciona en el Art. 573 lo siguiente: *“Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”*. (Código de Trabajo, 2012)

La forma de la demanda puede ser verbal o escrita en los juicios laborales como indica el Código de Trabajo en el Art. 574: *“La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”*. (Código de Trabajo, 2012)

En lo que se refiere a los conflictos laborales individuales el Código de trabajo en el Art. 575 indica: *“Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”*.(Código de trabajo, 2012)

En materia laboral la mediación se encuentra muy delineada, al respecto el artículo 470 del Código de Trabajo del proceso de mediación obligatoria en éste ámbito manifiesta:

Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes. Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo. (Código de Trabajo, 2012)

De la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral:

Art. 555.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

- a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos.*
- b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;*
- c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo.*
- d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo.*

- e) *Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,*
- f) *Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo. (Código de Trabajo, 2012).*

Esto refleja que la mediación obligatoria pre procesal no es un concepto nuevo en el Ecuador, ya que en materia laboral se la está implementando en varios de los conflictos que se suscitan dentro de esta área del derecho en temas colectivos del trabajo, existiendo un organismo dentro del organigrama del Ministerio del Trabajo encargado de asuntos de mediación.

La mediación ha sido ampliamente adoptada a nivel global como un método para resolver conflictos laborales. Según Castanedo Abay (2009), la mediación proporciona una alternativa rápida y económica, a diferencia del arbitraje que no puede abordar los conflictos entre personal que no está directamente involucrado en el contrato, ni resolver asuntos que no están específicamente contemplados en dicho contrato. Además, el arbitraje no puede tratar eficazmente dificultades personales, conflictos de personalidad, problemas de comunicación o cuestiones emocionales en general.

La mediación y su logro del consenso entre disputantes permiten restablecer, absolutamente, la relación interpersonal, lo que tiene una incidencia directa en el estado anímico del trabajador y en la eficiencia de su proceso productivo en un gran número de ocasiones.” En este tipo de conflictos el mediador también ayuda a las partes a identificar y clarificar los asuntos objeto de conflicto y a canalizar sus sentimientos de una forma positiva y así como a generar opciones que faciliten la resolución del conflicto, a fin de evitar el enfrentamiento en los Tribunales (Taylor, 2002).

El mediador le facilita a las partes el examen del conflicto, ayuda a definir las cuestiones y a concentrarse en los intereses básicos, y propone opciones que puedan resultar satisfactorias para ambas partes. Tiene asimismo una función de educador, en virtud de la cual se encarga de informar a las partes acerca del proceso de mediación y de las ventajas del mismo en relación con el procedimiento contencioso (Burgos, 2002).

Es necesario dejar claro que el mediador no se subroga ni suplanta al abogado, sino que facilita su trabajo. Sus funciones no son antagónicas, sino complementarias y de colaboración, El mediador no podrá actuar como abogado y mediador en el mismo asunto. La solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente (Gozaine, 1995).

Ese tercero bien puede ser un conciliador, un mediador o un árbitro. En este sentido, el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes. La actividad conciliadora recae en funcionarios de la Administración Pública o en autoridades del Poder Judicial. El mediador es un tercero cuya intervención va más allá que la del conciliador; su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados.

En teoría, se contempla la participación de un mediador como un tercero imparcial al que las partes en conflicto acuden voluntariamente en busca de una resolución. Esta resolución, a la cual las partes se comprometen previamente, es vinculante. Tanto en la mediación en general como en el ámbito laboral en particular, es importante que el mediador planifique cuidadosamente el método y la estrategia utilizados para garantizar el éxito de la intervención. El mediador desempeña un papel común al manejar y asistir en el proceso de mediación.

Constitución de la Republica del Ecuador.

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

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

sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.”(C.R.E, 2008).

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

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*
- 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*
- 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*

10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*
13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*
14. *Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*
15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*
16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”*
(C.R.E, 2008).

Como podemos analizar en este artículo la mayoría de sus numerales habla del derecho al trabajo, y sus principios cuyos mecanismos dotan de beneficios para el trabajador, esto permite que el empleador no imponga sus necesidades ante el trabajador, al igual que invita a que si se genera una controversia la misma se vea resuelta de primera mano ante un centro de mediación.

2.3.1.4. Datos sobre la mediación laboral en Ecuador.

En Ecuador existen 111 centros de mediación privados y 15 públicos. El más grande en este último grupo es el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial. Cuenta con 139 oficinas, 140 mediadores y tiene presencia en 115 cantones.

Los datos de ese Centro indican que entre enero y junio de este año se han recibido 60 311 casos, un 11% menos respecto de similar periodo del año pasado. Sin embargo, las mediaciones para tránsito aumentaron 100%, inquilinato 39% y laboral 5,9%.

Además de esas materias se pueden tratar temas civiles, convivencia social o vecinal, derechos de consumidores y usuarios, contencioso administrativo, adolescentes en conflicto con la ley, entre otros.

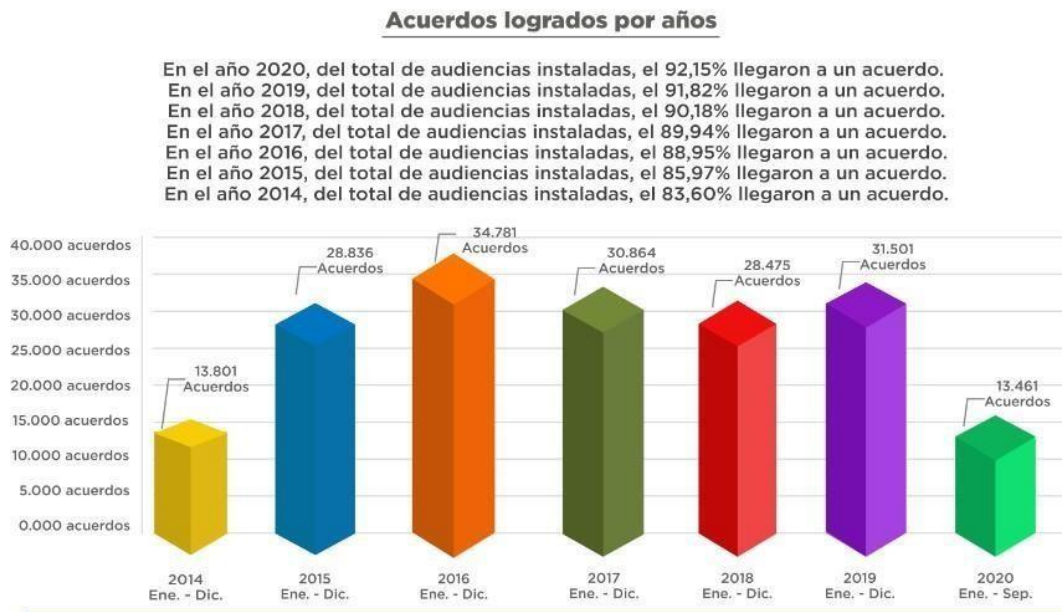
Sylvia Estrella, directora nacional del Centro, explicó que los ciudadanos recurren más a esta instancia para resolver cobro de deudas, fijar pensiones alimenticias, la desocupación de inquilinos y daño moral.

Función Judicial.

La información recabada por el centro de mediación de la Función Judicial se plasma a continuación en gráficos estadísticos que reflejan los acuerdos logrados desde el 2014 hasta el 2020. Pudiendo observarse que desde en el 2014 se llevaron a cabo 13.801 acuerdos, incrementándose esta cifra en el transcurso de los años, pero para el 2020 esta cifra se redujo a 13.471 acuerdos. Lo que denota que la mediación ha tenido aceptación y resultados favorables para la ciudadanía, sin embargo en los últimos años esta cifra disminuyó.

Figura 1

Datos Estadísticos Ecuador



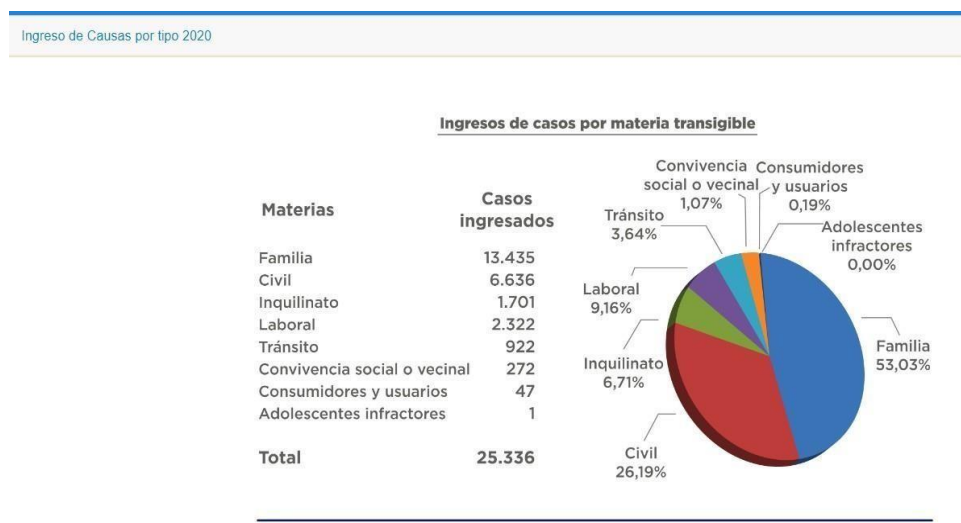
Fuente: Centro de mediación de la Función Judicial

Elaboración: Gestión Nacional de Mediación de la Función Judicial.

Ingresos de casos por materia transigible

Figura 2

Datos Estadísticos Ecuador: Ingresos de casos por materia transigible



Fuente: Centro de mediación de la Función Judicial

Elaboración: Gestión Nacional de Mediación de la Función Judicial

Como podemos analizar en los ingresos de casos por materia transigible podemos evidenciar que la mediación en materia laboral ocupa el cuarto puesto, mostrando así el buen uso que la ciudadanía está aplicando a esta herramienta jurídica.

Defensoría Pública.

Causas de mediación por líneas de servicio y tipo de acuerdo centro de servicios de mediación de la Defensoría Publica periodo 2022.

Figura 3

Datos Defensoría Publica: tipo de acuerdo

Línea de servicio	Acta de Imposibilidad de Acuerdo	Acta Total	TIPO DE ACUERDO				Total general
			En Trámite	Imposibilidad De Mediación	Razón	Razón Positiva	
Alimentos Congruos	1	7	0	1	0	0	9
Familia, Niñez y Adolescencia	38	848	33	195	7	2	1123
Civil	20	138	16	215	1	3	393
Inquilinato	36	170	18	252	6	5	487
Laboral	15	79	8	147	1	2	252
Penal (tránsito)	24	535	25	90	4	0	678
Total general	134	1777	100	900	19	12	2.942

Fuente: Defensoría Publica.

Al igual que en años anteriores, la línea familia, niñez y adolescencia lidera las causas tramitadas en mediación, con el 39,36%, seguidas por la materia de tránsito con el 22,88%, que gana relevancia, en detrimento de categorías como laboral e inquilinato.

Del porcentaje de procesos cerrados es digno de resaltar que el número de acuerdos es significativamente elevado. Cuando se analiza los datos del año 2022, se evidencia que el centro de mediación de la institución a facilitado mas de 1.700 acuerdos y que 2.942 casos no han sido procesados por la justicia ordinaria.

2.3.1.5. Análisis comparado de la mediación laboral en otras legislaciones.

En este capítulo se va a revisar mediante la comparación de tres distintas legislaciones el fundamento legal, la forma y las materias en las cuales se aplica la mediación prejudicial obligatoria como parte fundamental de la resolución de conflictos, los países que revisaremos son, Argentina, Chile y Colombia, los cuales presentan un mayor avance en estos temas en la región.

El estudio consiste en analizar cómo se ha implementado la mediación prejudicial obligatoria en diferentes sistemas jurídicos y examinar cómo se aplica en la resolución de conflictos. Se investigarán las ventajas que este enfoque ofrece para aliviar la carga de casos en el sistema judicial convencional. Además, se revisarán las áreas temáticas en las que cada país ha aplicado la mediación prejudicial obligatoria para resolver conflictos.

Con el objetivo de realizar una comparación precisa entre las leyes de otros países y la legislación ecuatoriana, se examinarán documentos legales de cada jurisdicción. Estos documentos proporcionarán una visión detallada de cómo la implementación de la mediación prejudicial obligatoria en diferentes áreas temáticas ha permitido que los ciudadanos adquieran conocimiento y se beneficien de este método de resolución de conflictos. De esta manera, se buscará comprender cómo la mediación se ha convertido en una alternativa efectiva y valorada por las partes involucradas en los distintos sistemas legales.

2.3.1.5.1. Argentina.

Argentina fue uno de los primeros países en adoptar este tipo de sistema judicial, puesto que sus inicios se remontan a los años noventa, con la publicación y ejecución de la Ley 24.573 en el año 1995, misma que instituía la mediación prejudicial obligatoria junto con la reforma del Código Procesal Civil de la nación promoviendo así el uso de métodos RAC – Resolución Alternativa de Conflictos- en el sistema de administración de justicia.

Así se observa la Ley 26.589, que específicamente dispone el objeto, los requisitos, y

aquellas controversias que se regirán por la misma, de la siguiente manera:

Artículo 1.- Objeto. *Se establece con carácter obligatorio la mediación previa a todo proceso judicial, la que se regirá por las disposiciones de la presente ley. Este procedimiento promoverá la comunicación directa entre las partes para la solución extrajudicial de la controversia.*

Artículo 2.- Requisito de admisión de la demanda. *Al promoverse demanda judicial deberá acompañarse acta expedida y firmada por el mediador interviniente.*

Artículo 4.- Controversias comprendidas dentro del procedimiento de mediación prejudicial obligatoria. *Quedan comprendidas dentro del procedimiento de mediación prejudicial obligatoria todo tipo de controversias, excepto las previstas en el artículo 5° de la presente ley.*

Artículo 5.- Controversias excluidas del procedimiento de mediación prejudicial obligatoria. *El procedimiento de mediación prejudicial obligatoria no será aplicable en los siguientes casos:*

- a) *Acciones penales;*
- b) *Acciones de separación personal y divorcio, nulidad de matrimonio, filiación, patria potestad y adopción, con excepción de las cuestiones patrimoniales derivadas de éstas. El juez deberá dividir los procesos, derivando la parte patrimonial al mediador;*
- c) *Causas en que el Estado nacional, las provincias, los municipios o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o sus entidades descentralizadas sean parte, salvo en el caso que medie autorización expresa y no se trate de ninguno de los supuestos a que se refiere el artículo 841 del Código Civil;*
- d) *Procesos de inhabilitación, de declaración de incapacidad y de rehabilitación;*
- e) *Amparos, hábeas corpus, hábeas data e interdictos;*
- f) *Medidas cautelares;*
- g) *Diligencias preliminares y prueba anticipada;*
- h) *Juicios sucesorios;*

- i) *Concursos preventivos y quiebras;*
- j) *Convocatoria a asamblea de copropietarios prevista por el artículo 10 de la ley 13.512;*
- k) *Conflictos de competencia de la justicia del trabajo;*
- l) *Procesos voluntarios. (Ley 26.589, 2010).*

En una encuesta del año 2009 realizada por EICAME (Un centro de mediación y gestión de conflictos argentino), preguntando “Qué sistema de mediación considera más adecuado” arroja los siguientes resultados:

Total, de votos: 5427.

Tabla 1

Datos de EICAME .

Mediación prejudicial obligatoria.	4680	(86.2%)
Mediación siempre voluntaria	462	(8.5%)
Mediación obligatoria en ciertos casos	246	(4.5%)
No tengo opinión formada	39	(0.7)

Fuente: Eicame 2009

Por lo tanto, siendo Argentina uno de los primeros países en adoptar este tipo de método para solucionar un conflicto, ya que su aplicación viene desde los años noventa, para posteriormente la sanción y promulgación de la Ley 24.573 que instruye la mediación prejudicial obligatoria junto con la reforma del Código Procesal Civil de Argentina se ha dado un notable impulso a la instauración de los métodos alternativos de solución de conflictos (RAC) en la República Argentina.

Revisando la experiencia argentina en estos últimos quince años de aplicabilidad de la mediación pre procesal, pueden destacarse algunos elementos relevantes, como podemos verificar en el siguiente cuadro de Geannini:

Tabla 2

Mediación Argentina

Año.	Sorteos	Expedientes judiciales derivados de mediaciones de sorteo (del mismo año o de años anteriores)	% Derivados.
1996	29.131	4.854	16,66
1997	43.045	14.302	33,23
1998	32.528	13.747	42,26
1999	23.120	9.602	41,53
2000	16.467	6.835	41,51
2001	11.548	4.695	40,10
2002	9.787	3.756	38,38
2003	7.687	3.120	40,59
2004	6.194	2.161	34,89
2005	5.619	1.887	33,58
2006	5.323	1.650	31,00
2007	4.990	1.600	32,06
2008	4.508	1.442	31,99
2009	4.202	1.229	29,25
2010	3.787	1.209	31,93
2011	3.047	1.100	32,29
2012	2.972	1.007	33,88
2013	685	205	29,93
Total	215.00	74.401	34,61

Fuente: Poder Judicial de la Nación - Argentina, Mediación

Elaborado por: Geannini, Leandro J.

Así mismo podemos observar cómo se ha disminuido el inicio de causas en las judicaturas desde que se implementó la ley que ordena la mediación pre procesal obligatoria, mediante la instauración de la mediación con esta característica de obligatoriedad los índices se han reducido, evidenciando de manera clara la efectividad de la mediación como método para la solución de conflictos.

Tabla 3

Mediación Argentina

Objeto del Juicio.	Inicios 1995	Inicios 2013	% Disminución de inicios.
Alimentos	1.695	1.231	27,37
Tenencia de hijos	431	339	21,35
Régimen de visitas	512	571	11,53
Laboral.	3.253	2.864	11,96
DyP mala praxis médica	213	307	44,13
DyP accidentes sin lesiones	8.881	2.382	61,92
DyP accidentes con lesiones	6.062	11.487	89,49
Cobro de sumas de dinero	1.994	858	56,97
Consignaciones	472	241	48,94
Desalojos	7.301	3.142	56,96
Ejecutivos	11.665	5.064	56,59
Total	42.479		30,59

Fuente: Poder Judicial de la Nación - Argentina, Mediación

Elaborado por: Geannini, Leandro J

Según los datos y la información presentada se puede observar un decrecimiento sostenido en el uso del aparato jurisdiccional luego de que un a causa ha pasado por mediación, esto demuestra que la mediación efectivamente funciona como método alternativo, y más aún prueba que la mediación pre procesal mandatoria cumple su objetivo, solucionar conflictos y aliviar la carga procesal de los juzgados de la materia, además de cumplir con una función social que muchas veces puede pasar desapercibida y es el modificar la manera en que las personas solucionan sus conflictos.

Así mismo dentro de la legislación argentina se contemplan sanciones y multas pecuniarias y administrativas para quienes de manera injustificada no asistan a estos procesos de mediación obligatorios, sanciones pecuniarias que por ejemplo equivalen al cinco por ciento de un sueldo básico de un juez de primera instancia, Art. 28 de la Ley 26.589, 2010.

Durante el proceso de promulgación de la Ley argentina N° 26.589, se generó un amplio debate en torno a la obligatoriedad y condicionalidad de la mediación como requisito previo para iniciar un proceso judicial. La argumentación principal giraba en torno a la necesidad de la obligatoriedad de la mediación para fortalecer la eficacia del nuevo sistema de justicia propuesto. En este sentido, se destacaba la importancia de crear una nueva cultura de resolución de conflictos que reduzca la litigiosidad no deseada, lo cual requiere una toma de conciencia tanto por parte de los profesionales del derecho como de la ciudadanía en general. Por lo tanto, se justificaba la imposición de un nivel mínimo de coerción al inicio del proceso de mediación con el fin de garantizar la eficacia del sistema.

Si damos una breve mirada a otra región, por ejemplo, Italia, con un modelo basado en la mediación prejudicial obligatoria, que adoptó Argentina, cuenta con un número anual de mediaciones superior a las 200.000. Los siguientes tres países superan las 10.000 mediaciones anuales (Alemania, Holanda y Reino Unido), mientras que un número importante de Estados miembros ni siquiera han llegado a 500 mediaciones anuales. (Parlamento Europeo, 2012).

De este modo, en lo que respecta a la eficacia de la mediación, se llega a la conclusión de que solo la implantación de un modelo similar al italiano de mediación obligatoria “con

posibilidad de excepciones”, ha producido resultados positivos en lo que respecta al número de mediaciones. Dichos resultados positivos respecto a la mediación obligatoria se extienden también a las mediaciones voluntarias, cuyo número incrementó en Italia desde una media de 2.000 mediaciones al año hasta 2011, a 45.000 mediaciones voluntarias anuales a partir de entonces.

2.3.1.5.2. Chile.

En Chile, se han implementado diversas iniciativas con el objetivo de mejorar la asistencia jurídica y facilitar el acceso a la justicia. En el contexto de la modernización del sistema judicial, se ha otorgado un reconocimiento expreso a la mediación como un enfoque colaborativo para la resolución de conflictos. Actualmente, existe legislación relacionada con la mediación en áreas como el ámbito familiar, de salud y laboral. Además, se han impulsado políticas de divulgación para dar a conocer a la ciudadanía los métodos alternativos de resolución de conflictos como una opción más rápida y efectiva que acudir a los tribunales. Esto se debe a que muchas veces los problemas que afectan a la comunidad no son necesariamente conflictos de relevancia jurídica y carecen de un sustento legal específico.

La mediación en el derecho chileno es considerada como un sistema de prevención y solución de conflictos laborales colectivos, que contribuye al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura colaborativa entre los actores laborales, permitiendo una sociedad de paz, donde el dialogo es fundamental.

Esta institución tiene como fundamentos jurídicos, la Constitución Política de la República artículo 1 incisos 4, 6 y 7; la Ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado artículos 3°, 8° y 25° inciso 1; Ley Orgánica, D.F.L. N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en sus artículos 1, letra e) y 9, letra b) y g); Código del Trabajo artículo 374 bis. Este sistema funciona en la Dirección del Trabajo desde el 1 de diciembre de 2001, yha sido evaluado positivamente por trabajadores y empleadores que lo han utilizado.

La dirección de trabajo cuenta con especialistas capacitados en técnicas de mediación, para contribuir a la búsqueda de solución de los conflictos laborales colectivos, de modo que las propias partes involucradas logren generar las alternativas más apropiadas.

El objetivo principal de la mediación laboral es incorporar en el ámbito de las relaciones laborales, una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos.

Tipos de Mediación laboral en Chile.

- **Mediación a Petición de Partes:** La actuación puede ser solicitada por cualquiera de las partes involucradas en el conflicto, en cualquier momento, y sobre cualquier materia laboral que sea motivo de controversia. La concurrencia a este proceso de mediación es voluntaria y debe ser de mutuo acuerdo entre las partes. El proceso durará hasta que los involucrados lo estimen conveniente.
- **Mediación de oficio:** La Dirección del Trabajo la ofrece a las partes, ante la posibilidad de un conflicto, o cuando éste se ha hecho manifiesto. Bajo esta modalidad se distinguen: mediación programada y mediación reactiva. La mediación programada, es aquella que ofrece la Dirección del Trabajo por iniciativa propia, como una forma de contribuir a la prevención de conflictos o mejorar el clima laboral. La mediación reactiva es aquella que ofrece la Dirección del Trabajo frente a un conflicto o controversia manifiesta.
- **Buenos Oficios, artículo 374 bis:** Si bien es cierto que, esta nueva figura que la ley contempla no es una mediación propiamente tal, especialmente porque establece plazo para su desarrollo y por la forma en que se produce la incorporación de las partes al proceso, la Dirección del Trabajo le ha dado el mismo tratamiento que a la mediación, al utilizar mediadores profesionales y un procedimiento similar. Los buenos oficios previstos en el art.374 bis del Código del Trabajo, permiten que en el proceso de negociación colectiva reglada y dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga, sin que haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes puede solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas. El plazo para

desarrollar esta actuación es de cinco días hábiles, prorrogables por acuerdo de las partes en cinco días corridos (Paredes, 2021).

En la actualidad, con la promulgación de la normativa por la que funcionan los Sistemas de Mediación en comento, el Estado Chileno ha optado en su provisión y financiamiento por dos modelos principalmente, el público y privado.

Respecto al modelo público, es aquel tradicional, en que el servicio es proveído por un órgano del Estado, con funcionarios(as) contratados(as) por éste. Su financiamiento puede ser compartido con el usuario(a), pero en el caso chileno, está absolutamente a cargo del aparato estatal.

Uno de los pocos estudios sobre la conveniencia o no de servicios de Asistencia Jurídica públicos es alta como ventaja: “Contar con una institucionalidad que entrega orientaciones y directrices generales y permite la continuidad del servicio. A su vez, permite alcanzar territorios que no son cubiertos por los privados y genera mayores vínculos con la comunidad, lo que potencia la orientación hacia la solución de problemas y otorga al servicio un rol preventivo y promocional”. (Rhudy, 1999, p. 8).

También existe la modalidad privada. Desde la década de los 80 en Chile, la tendencia fue privatizar y focalizar la prestación de los servicios sociales más que seguir acrecentándolos. Fueron las políticas de ajuste estructural, donde el argumento de la eficiencia económica que producía la privatización prevaleció. A ello se sumaron problemas de recursos que existían, en esos momentos, para realizar una administración pública extensa y el reconocimiento de que el Estado no tenía la capacidad de respuesta a problemas complejos y diversos. (Fernández, 2008).

Según el Informe final de evaluación programa de conciliación y Mediación ministerio del trabajo y previsión social / Dirección del Trabajo Chileno:

Figura 4

Mediación Chilena

TRIBUNALES DEL TRABAJO* PERIODO 1994-1998		COMPARENDOS DIRECCION DEL TRABAJO PERÍODO 1997-2000	
N° TOTAL DE CAUSAS INGRESADAS	148.202	N° TOTAL DE COMPARENDOS	414.827
N° DE JUICIOS TERMINADOS POR SENTENCIA	43.157 (29%)	N° DE COMPARENDOS CONCILIADOS	239.767 (58%)
N° DE JUICIOS TERMINADOS EN AVENIMIENTO	22.835 (15%)	N° DE COMPARENDOS NO CONCILIADOS	80.254 (19%)
N° DE JUICIOS POR RESOLVER	82.210 (55%)	N° DE COMPARENDOS DESISTIDOS	90.854 (22%)

Fuente. Programa. Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico. 2004

Es considerable el número de procesos laborales que en la legislación chilena han sido resueltos por mediación, estos datos demuestran la importancia que este país ha mostrado respecto a esta herramienta judicial que descongestiona de manera significativa a la administración de justicia Chilena (Fuentes, 2015).

2.3.1.5.3. Colombia.

Es importante previo al estudio comparativo de la legislación colombiana respecto a la mediación establecer que el concepto de mediación en este ordenamiento jurídico se ve reflejado en el concepto de conciliación; así, lo que entendemos como mediación en nuestro medio jurídico y en el resto de países comparados en este trabajo lo que en Colombia se conoce como conciliación, comprendida la misma con las mismas características y efectos.

La conciliación es uno de los medios alternativos de solución de controversias más importantes y mejor desarrollados en Colombia. Ha evolucionado de manera que su aplicación se ha desarrollado a lo largo y ancho de varias de sus instituciones y procesos, así podemos mencionar a instituciones estatales, instituciones particulares, y lógicamente centros de conciliación y los conciliadores que juntos forman parte del Sistema Nacional de Conciliación (Torres, 2018, p.23).

En Colombia la aplicación de la conciliación se produce a diario, esto tomando en cuenta que en cada una de las instituciones y centros en los que mencionamos con anterioridad se produce la aplicación de procedimientos conciliatorios de distintas formas, lógicamente tomando en cuenta y sujetándose a las normas legales comunes a todos que rigen la conciliación.

Como ya hemos revisado en otros casos, los procesos conciliatorios se refieren al camino que el conciliador sigue en dicho proceso, con asistencia de un centro de conciliación, para que se lleve a cabo la conciliación extrajudicial siempre enmarcada en derecho, el cual empieza con la realización de una solicitud de conciliación en derecho al operador que la persona implicada desee, y termina con el seguimiento que debe realizarse a los casos atendidos, llegando a su punto cumbre la realización de una audiencia de conciliación y la posterior acta como parte de este procedimiento.

La conciliación extrajudicial en derecho se encuentra instituida y reglamentada en varias normas del ordenamiento jurídico colombiano, como la Ley 640 de 2001, misma que es resultado de la evolución y el trabajo de leyes anteriores como la Ley 446 de 1998 y la Ley 23 de 1991, normas que se han desarrollado a lo largo de los años para el mejor entendimiento y aplicación de la conciliación en Colombia (Fuentes, 2019, p.3).

Así tenemos lo que indica el artículo 35 de la Ley 640 del 2001:

ARTICULO 35. REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD.- *En los asuntos susceptibles de conciliación, la conciliación extrajudicial en derecho es requisito de procedibilidad para acudir ante las jurisdicciones civil, contencioso administrativo, laboral y de familia, de conformidad con lo previsto en la presente ley para cada una de estas áreas. El requisito de procedibilidad se entenderá cumplido cuando se efectúe la audiencia de conciliación sin que se logre el acuerdo, o cuando vencido el término previsto en el inciso 1o. del artículo 20 de esta ley la audiencia no se hubiere celebrado por cualquier causa; en este último evento se podrá acudir directamente a la jurisdicción con la sola presentación de la solicitud de conciliación. Con todo, podrá acudirse directamente a la jurisdicción cuando bajo la gravedad del juramento, que se entenderá prestado con*

la presentación de la demanda, se manifieste que se ignora el domicilio, el lugar de habitación y el lugar de trabajo del demandado, o que este se encuentra ausente y no se conoce su paradero. Cuando en el proceso de que se trate, y se quiera solicitar el decreto y la práctica de medidas cautelares, se podrá acudir directamente a la jurisdicción. De lo contrario, tendrá que intentarse la conciliación extrajudicial en derecho como requisito de procedibilidad, de conformidad con lo previsto en la presente ley.

Este requisito de procedibilidad ayuda a la administración de justicia en dos sentidos, el control de la legalidad y la relevancia que se quiere dar a la conciliación extra judicial y evitarla presentación de una gran cantidad de procesos en el ámbito judicial. Esta disposición está regulada en la Ley 640 de 2001, en los artículos 35 al 42, como vimos, en la cual se mencionan las áreas del derecho que cobijan este requisito y de la misma manera establece las consecuencias que se desprenden de ella si no se acata lo dispuesto, por lo tanto, es importante resaltar que el artículo 35 hace mención a los tres campos del derecho que obligan a realizar conciliación extrajudicial antes de acudir al proceso ordinario. Así claramente se establece que previo a acudir a la jurisdicción civil, de familia, contenciosa administrativa y laboral se debe intentar previamente la conciliación extrajudicial.

Este requisito de procedibilidad se entiende agotado o fenecido cuando se efectúe la audiencia de conciliación sin que se haya alcanzado un acuerdo, o cuando no se hubiere celebrado en el término de tres meses después de presentada la solicitud la audiencia pertinente, en este caso se puede presentar la demanda con la sola solicitud de conciliación.

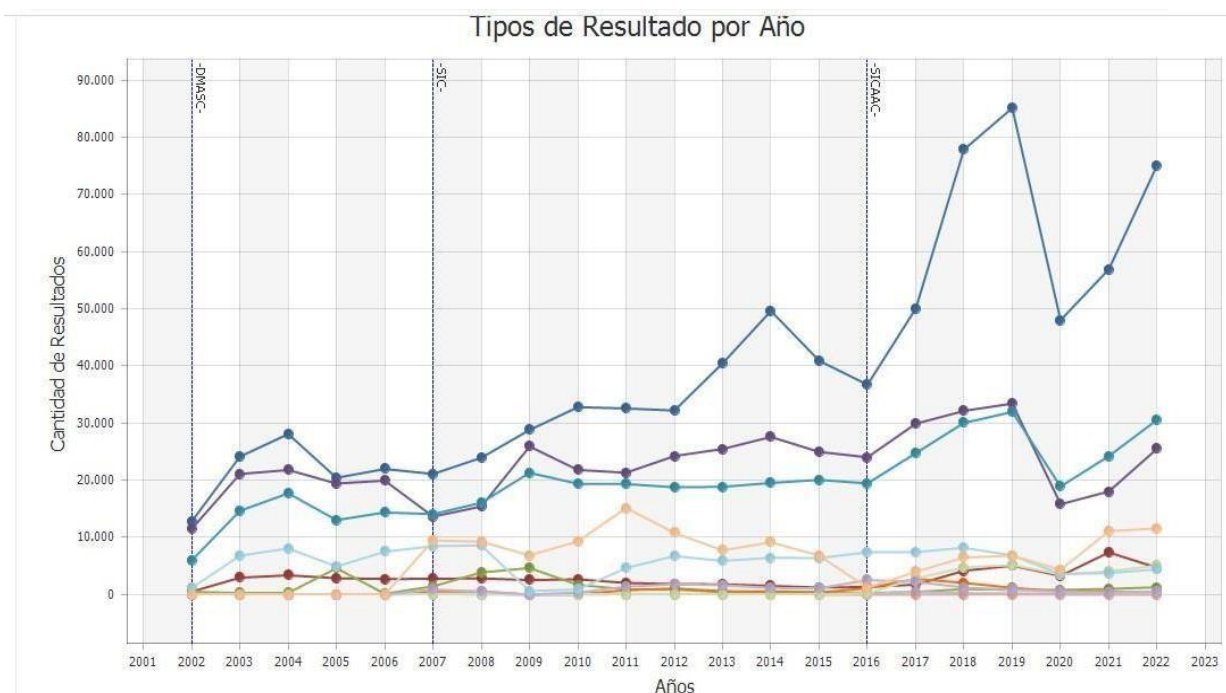
Siempre tomando en cuenta que si se llega a presentar sin esta documentación previa la misma será rechazada de plano.

Al igual que en el caso chileno es importante indicar que la Corte Constitucional a través de Sentencia C-1195 de 2001 señaló que la conciliación como requisito de procedibilidad no puede considerarse como una afectación del derecho de acceso a la justicia, por el contrario, es más bien una forma de hacerlo ya que constituye una oportunidad para resolver de manera rápida un conflicto, incurriendo en menores costos que aquellos propios de la justicia formal.

Con la finalidad de verificar el beneficio de la conciliación ya en la práctica es importante revisar estadísticas del uso de la conciliación prejudicial en Colombia, estos cuadros y estadísticas obtenidos del Sistema de Información de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición de Colombia, nos muestran la importancia que tiene la conciliación en el sistema de administración de justicia de Colombia a nivel general:

Figura 5

Datos Estadísticos Colombia.



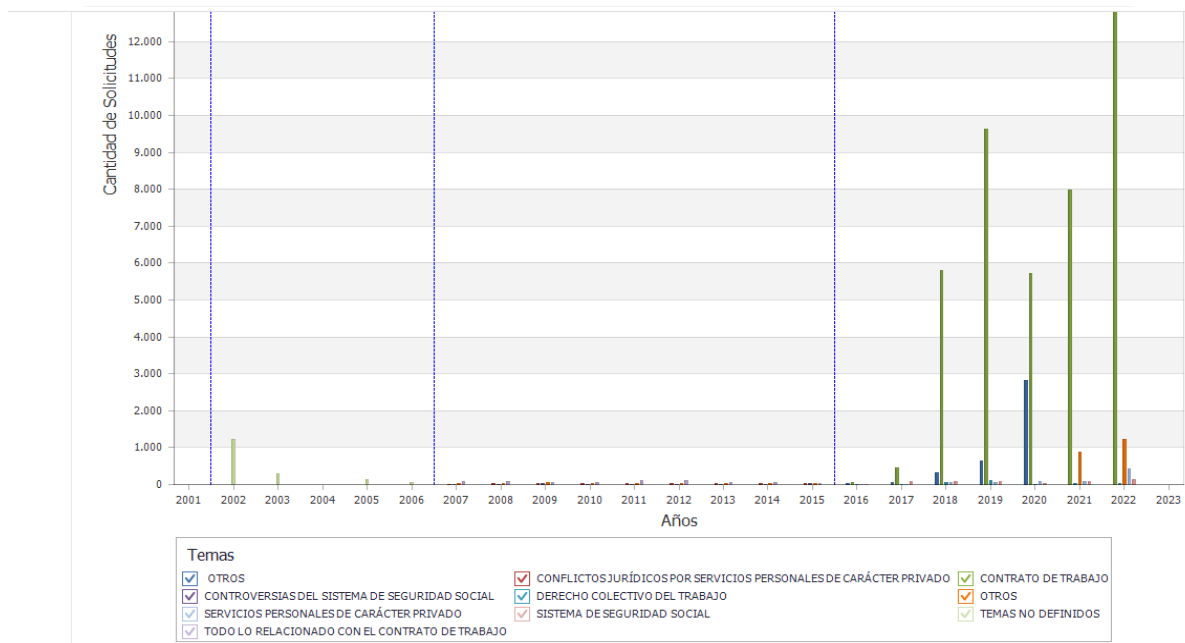
Elaborado por: Sistema de Información de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición de Colombia

En este cuadro podemos observar como se ha establecido la mediación a lo largo de los años, su uso se ha incrementado, desde su aplicación en el año 2002, demostrando que, en contraste con las actas de no acuerdo, la mentalidad de la gente ha dado un giro positivo en cuanto a la resolución de sus conflictos, incentivando el dialogo y cumpliendo los estándares que impone la implementación de la mediación prejudicial.

En el ámbito laboral tenemos los siguientes datos:

Figura 6

Datos Estadísticos Colombia



Elaborado por: Sistema de Información de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición de Colombia

En el ámbito laboral en el año 2018 se resolvieron casi 6.000 controversias derivadas de contratos de trabajo, estableciendo un récord para la justicia colombiana y demostrando igualmente un crecimiento sostenido de la aplicación de la conciliación, en el año 2022 esta cifra aumento sobrepasando la cantidad obtenida en el 2018.

2.4. Unidad 4

2.4.1. La Mediación Obligatoria.

2.4.1.1. La Mediación Obligatoria. Alcances, Límites y Resultados.

Desde un punto de vista práctico, las ventajas de la mediación obligatoria según los países analizados dentro de la materia laboral son los siguientes;

- El tiempo, pues el proceso es más breve.
- La confidencialidad y la privacidad, pues un proceso que se desarrolla privadamente entre las partes y el mediador. - Todo lo que atañe al conflicto (antecedentes, circunstancias, etc.) es únicamente tratado por las partes y el mediador. Nadie ajeno a estas tres personas interviene o accede a esa información. Lo único que puede trascender a terceros es el acuerdo que se alcance si es que las partes quieren.
- La sencillez, pues se trata de un proceso sin apenas formalidades.- sin embargo el proceso judicial se define por la necesidad de cumplir los requisitos formales estrictos.
- La creatividad pues se trata de un proceso flexible con soluciones adaptadas a cada caso concreto.
- No hay ganadores ni vencedores. - Las personas pueden llegar a reconocer no solo su responsabilidad en el conflicto si no también, y lo que es igual de importante, su capacidad para resolverlo e incluso para enfrentarse a los posibles y futuras pugnas. En este sentido todos se sienten ganadores y creadores de su nueva situación, de forma que la auto aceptación de los participantes se ve reforzada (Ríos,2019).

También el entendimiento del otro y la empatía les libera de emociones frustrantes. Al no haber ganadores, ni vencidos, las personas pueden conservar con más facilidad su capacidad de relacionarse y tomar decisiones conjuntas en el futuro.

- Mayor satisfacción personal y mayor cumplimiento de los acuerdos.- los participantes pueden expresar con amplitud y sin cortapisas sus puntos de vista, sus inquietudes, sus emociones, sus necesidades etc. Además si llegan a un acuerdo, este debe satisfacer a los implicados.

Las estadísticas indican que el grado de cumplimiento de los acuerdos alcanzados es también superior respecto de las decisiones contenidas en una sentencia judicial, ya que en la mediación los implicados han creado sus derechos y obligaciones.

- Resulta más económico que otros procesos. - Es una realidad que no debemos desdeñar aunque estemos acostumbrados, y, en cierta medida, programados para luchar siempre que pretendemos un beneficio o ver cumplido un deseo. La mediación es un posibilidad para cambiar esta creencia precisamente probar otra forma de hacer las cosas. Los resultados pueden ser sorprendentes.

2.4.2.1. Propuesta de implementación de la mediación obligatoria en Ecuador.

En el Ecuador algunos juristas han debatido acerca de la problemática del antagonismo entre métodos de solución de conflictos en el proceso civil ecuatoriano. En este contexto Aura Díaz de Perales, profesora de la Escuela de Derecho UMET – Quito, realizó un análisis interpretativo en el que concluyó:

Ecuador tiene un ordenamiento jurídico robusto en materia de métodos alternativos de solución de conflictos, pero los legisladores deben revisar el Código Orgánico General de Procesos COGEP y hacer los cambios pertinentes para solventar la situación de antagonismo en la aplicación que hacen los jueces especialmente de la mediación y conciliación. (Díaz, 2020, p. 20).

En el caso del Estado ecuatoriano, se han venido haciendo esfuerzos para lograr una mayor eficacia y efectividad en los procesos judiciales y en ese orden se han hecho cambios sustanciales a nivel legislativo para hacer más accesible la justicia, especialmente después de la promulgación de la Constitución de 2008, la cual en su Artículo 190 reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos (Olguín, 2019).

Por esta razón es necesario reformar las leyes que no concuerden con su espíritu y propósito patentizado en los principios que la sustentan. Asimismo, es necesario señalar, que aun cuando se ha querido de alguna manera armonizar el procedimiento judicial con los métodos alternativos de solución de conflictos, ambos son procedimientos diferentes, incluso antagónicos.

Con respecto a la mediación en la solución de conflictos cuenta con principios que son básicos para ella, tales como: voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, buena fe, flexibilidad, profesionalidad, economía y celeridad procesal. Cuando nos referimos a la voluntariedad, algunos juristas sostienen que al ser la mediación prejudicial obligatoria, se estaría violando este principio.

Sin embargo, es necesario aclarar que la voluntariedad está relacionada con el respeto a la potestad que tiene alguien de dirigir sus propias acciones para obtener unos resultados. Este principio consiste en asegurar a las partes que participan en la mediación que no existirá coerción para obligarlas a nada, ni a buscarla, ni a ponerse de acuerdo para resolver un conflicto, ni mucho menos llegar a acuerdos.

Es necesario instaurar una cultura de paz que involucre a todos los actores de la mediación, esto es, las partes, el mediador e inclusive los profesionales del derecho que patrocinan las causas, puesto que todos deben familiarizarse con el procedimiento e inclusive tener la opción de resolver un conflicto de manera más eficaz.

Para la elaboración de esta propuesta de reforma se ha considerado los preceptos legales y constitucionales que determinan como uno de los derechos de los ecuatorianos el presentar iniciativas de la normativa para lo cual se requiere contar con el respaldo de un número no inferior al cero punto veinticinco por ciento de las personas inscritas en el padrón electoral nacional; y, la Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia, establece que los ciudadanos podrán presentar iniciativas de normativa popular.

La presente propuesta de Reforma a la Ley de Arbitraje y Mediación se basó en la Ley 26.589 de Argentina que establece la mediación prejudicial como obligatoria, destacándose el objeto de la obligatoriedad, la instauración del “requisito previo al inicio de un procedimiento civil” y finalizando con el detalle de los casos en que no procede la mediación prejudicial obligatoria.

Propuesta de Reforma a la Ley de Arbitraje y Mediación.

Tabla 4

Propuesta de reforma.

ACTUAL	PROPUESTA.
Título II De la mediación	Título II De la mediación prejudicial obligatoria
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 extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.	Art. 43.- Objeto. Se establece con carácter obligatorio la mediación previa a todo proceso judicial, la que se regirá por las disposiciones de la presente ley. Este procedimiento promoverá la comunicación directa entre las partes para la solución extrajudicial, definitiva, que ponga fin al conflicto y con el carácter mandatorio previo al inicio de un procedimiento judicial en caso de no lograr acuerdo.
Art. 46.- La mediación podrá proceder: a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial	Art. 46.- La mediación prejudicial obligatoria será un requisito previo al inicio de un procedimiento civil. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. El procedimiento de mediación prejudicial obligatoria no será

competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales; b) A solicitud de las partes o de una de ellas; y, c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término

aplicable en los siguientes casos:

- a) Acciones penales;
 - b) Acciones de separación personal y divorcio controvertido, nulidad de matrimonio, filiación, patria potestad y adopción, con excepción de las cuestiones patrimoniales derivadas de éstas. El juez deberá dividir los procesos, derivando la parte patrimonial al mediador;
 - c) Causas en que el Estado ecuatoriano, los municipios o sus entidades descentralizadas sean parte, salvo en el caso que medie autorización expresa;
 - d) Procesos de inhabilitación, de declaración de incapacidad y de rehabilitación;
 - e) Amparos, hábeas corpus, hábeas data e interdictos;
 - f) Medidas cautelares;
 - g) Diligencias preliminares y prueba anticipada;
 - h) Juicios sucesorios;
 - i) Concursos preventivos y quiebras;
 - j) Convocatoria a asamblea de copropietarios;
-

Fuente: Legislación ecuatoriana y Ley 26.589 Mediación y Conciliación - Argentina

Elaboración: Luis Ilbay.

2.5. Hipótesis.

La mediación previa al litigio laboral incidiría favorablemente a la resolución de conflictos de carácter laboral.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de Investigación.

La investigación se encuentra caracterizado por los siguientes tipos:

- **Bibliográfica.-** Como su nombre lo indica, éste tipo de investigación se funda en obtener la información necesaria que nos servirá para resolver el problema objeto de la presente tesis de grado, mediante libros, ya sean físicos o mediante la Internet, por lo antes dicho se puede llegar a la conclusión de que éste tipo de investigación sirve para los trabajos de modalidad cualitativa, por lo tanto, es útil en este trabajo.
- **Descriptiva.-** Las investigaciones descriptivas buscan caracterizar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro elemento-fenómeno que pueda ser sometido a un análisis. Cuando describimos, estamos aprehendiendo las múltiples partes de un objeto de estudio. Esta captación sirve para profundizar el conocimiento objetivo y más tarde elaborar ciertos conceptos, leyes y categorías.(Metodología de la Investigación Científica. Carlos Villalba Avilés. 2006. Quito. Sureditores).

Por lo antes expuesto es fácil llegar a la conclusión que en la elaboración de esta tesis de grado se utilizara el tipo de investigación descriptiva, ya que se analizó la carga procesal que ocasionan los litigios laborales.

3.2. Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación del trabajo es de carácter no experimental, por el hecho de ser una investigación eminentemente jurídico y social, razón por la que el problema de estudio se lo analizará en su contexto totalmente natural, sin la manipulación de las variables.

3.3. Técnicas de recolección de datos.

Para la recolección de la información relacionada con la presente investigación se ha seleccionado como técnicas e instrumentos de investigación las siguientes:

3.3.1. Técnicas.

Encuesta. - A través de las preguntas formuladas en la encuesta se obtuvo información que permita sustentar el marco teórico, los objetivos y comprobar las hipótesis.

3.3.2. Instrumento de investigación.

Cuestionario. – Fue el instrumento de investigación que se aplicó a la población objeto de estudio involucrada en el trabajo investigativo.

3.4. Población de estudio.

Según Arias (2006), señala que la población “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98). La población para estudiar en el desarrollo de la investigación está determinada de la siguiente manera:

Tabla 5

Población a estudiar

Población	Numero
Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infraactores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo.	5

Total	10
-------	----

Nota: Datos de la Unidad Judicial Civil, Centro de Mediación.

3.5. Métodos

En el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- a) **Método inductivo.** - Consiste en una operación lógica que va de lo particular a lo general. Este método se sustenta en la observación repetida de un fenómeno. (Investigación. Fundamentos y metodología. Alma del Cid, Rosemary Méndez y Franco Sandoval. 2011. México. Edit. Pearson.) En este método se va de lo detallado a lo generalizado, de lo mínimo a lo máximo, de lo pequeño a lo grande. Para el caso en particular que me motivó a realizar la presente tesis de grado, se utilizó este método de investigación al haber observado en varias ocasiones la excesiva carga procesal que poseen los administradores de justicia al no contar con una solución rápida y oportuna como lo sería la mediación.
- b) **Método deductivo.** - A partir de una teoría, el investigador procede a recoger datos para corroborar que la realidad se comporta conforme a lo enunciado en su explicación teórica. A partir de un marco conceptual o teórico se formula una hipótesis, se observa la realidad, se recogen datos y se confirma o no la hipótesis. (Investigación. Fundamentos y metodología. Alma del Cid, Rosemary Méndez y Franco Sandoval. 2011. México. Edit. Pearson.) En el método deductivo se va de lo mayor a lo menor, es decir de un problema general o grande se va analizando y profundizando hasta llegar a lo detallado o a lo particular. En el proceso de elaboración del presente trabajo se utilizó éste método porque se partirá analizando desde la historia del juicio laboral, así como también de la medicación en el Ecuador.

- c) **Método exegético.** - Es aquel método que utiliza como base una exposición, aplicación práctica, para el estudio de textos o cuerpos legales positivos para posteriormente llegar a una interpretación sistematizada de carácter de objetivo. (Galarza Izquierdo, 2010). Para la presente investigación se utilizó este método ya que la normativa vigente en el Ecuador es el punto de partida para llegar a conclusiones sobre la aplicación de la mediación en conflictos laborales.
- d) **Método comparado.** - Este método es muy utilizado en las ciencias jurídicas, consiste como su nombre lo indica, en comparar legislaciones para establecer similitudes, diferencias, orígenes y luego aprovecharlos para entender las culturas jurídicas de los Estados, en el caso de la mediación en algunos países latinoamericanos se encuentra normadas y es por ello que este método permitirá llegar a conclusiones favorables para el tema y comparar nuestra legislación actual con otras.

3.6. Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación a practicarse en la presente investigación es el cualitativo debido a que no requiere de medición numérica, pues se basó únicamente en la recopilación de información y en la observación del fenómeno de estudio.

3.7. Técnicas para el tratamiento de la información

En lo que tiene que ver con el procedimiento y análisis de datos se utilizaron técnicas matemáticas, informáticas y lógicas, siendo estas:

Tabulación. – Es una técnica matemática que permitió cualificar los resultados, estableciendo las cualidades de las variables que son objeto de estudio, así como la cuantificación en números de los resultados que se lleguen a obtener.

Procesamiento de la información. – Técnica de carácter informático, con la cual, teniendo como base al programa informático Microsoft Excel, se logrará relacionar la información de manera proporcional y en razón de porcentajes.

Interpretación de resultados y discusión de estos. – Es una técnica lógica que permitió realizar un análisis de los resultados alcanzados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis y Resultados

4.1.1. Encuesta realizada a Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y Funcionarios del Centro de Mediación de Riobamba.

PREGUNTA N°. 1: ¿Existe un congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal que tienen los operadores de justicia por la baja utilización de los medios alternativos de solución de conflictos?

Tabla 6

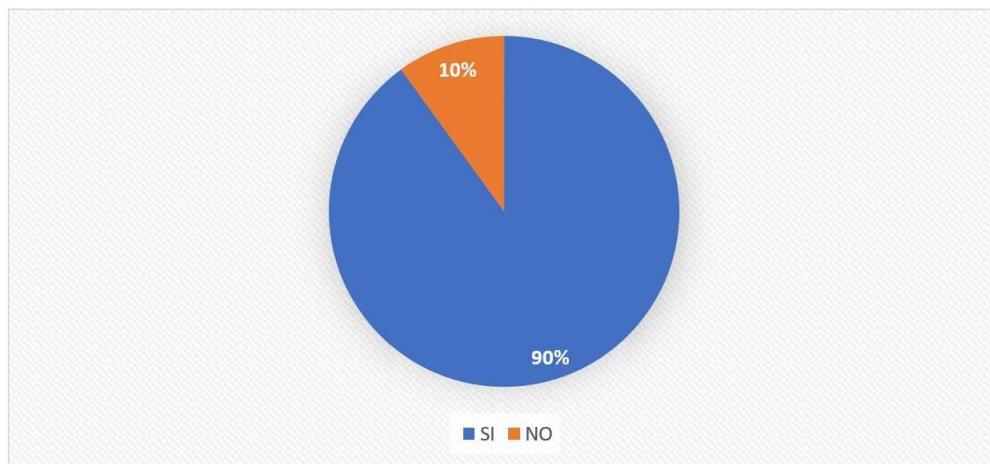
Congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal.

Indicadores	F	P
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Nota: Se puede evidenciar en esta tabla si consideran que existe un congestionamiento judicial.

Figura 7

Congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal.



Nota: Se puede evidenciar en esta figura si se considera que existe un congestionamiento judicial

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que, de los diez encuestados, el 10% ha señalado que no existe un congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal que tienen los operadores de justicia por la baja utilización de los medios alternativos de solución de conflictos, mientras que el 90% expresa que si existe.

PREGUNTA N.º. 2: ¿Piensa usted que la mediación, incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral, precautelando la economía procesal y principios como el de celeridad?

Tabla 7

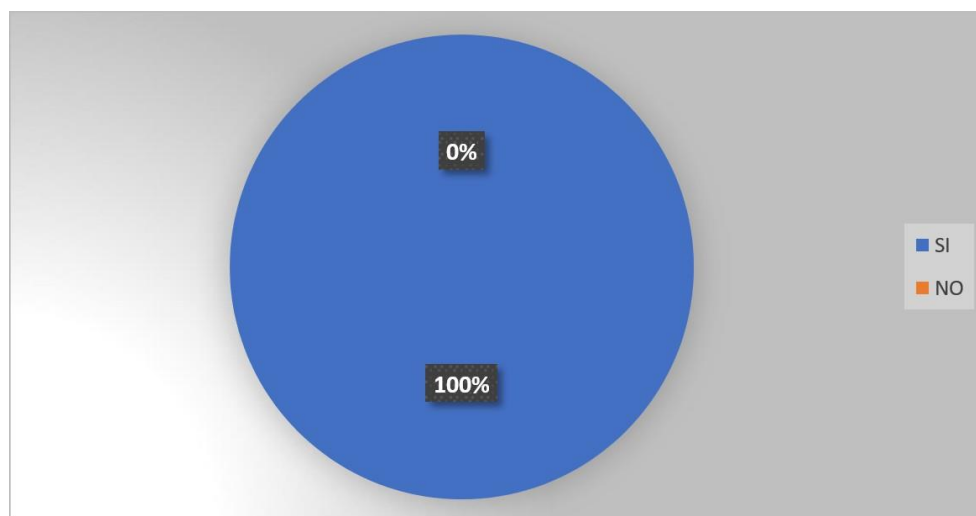
La mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral

Indicadores	F	P
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Nota: Se puede evidenciar en esta tabla si consideran que la mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos laborales.

Figura 8

La mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral



Nota: Se puede evidenciar en esta figura si consideran que la mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos laborales.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que, todos los encuestados consideran que la mediación, incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral, precautelando la economía procesal y principios como el de celeridad.

PREGUNTA N° 3 ¿Considera que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación?

Tabla 8

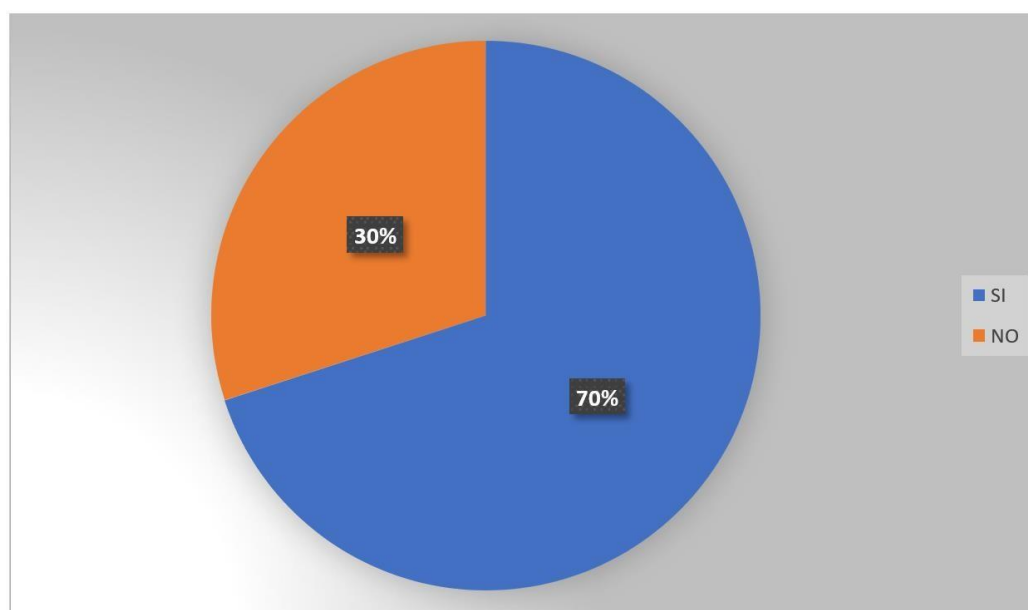
Controversia laboral

Indicadores	F	P
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%

Nota: Controversias laborales susceptibles de mediación.

Figura 9

Controversia laboral



Nota: Controversias laborales susceptibles de mediación.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que el 70% de encuestados cree que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación, mientras que el 30% no está de acuerdo.

PREGUNTA N°.4 ¿Considera que la resolución no pacífica de conflictos laborales puede dar como resultado el atropello de derechos?

Tabla 9

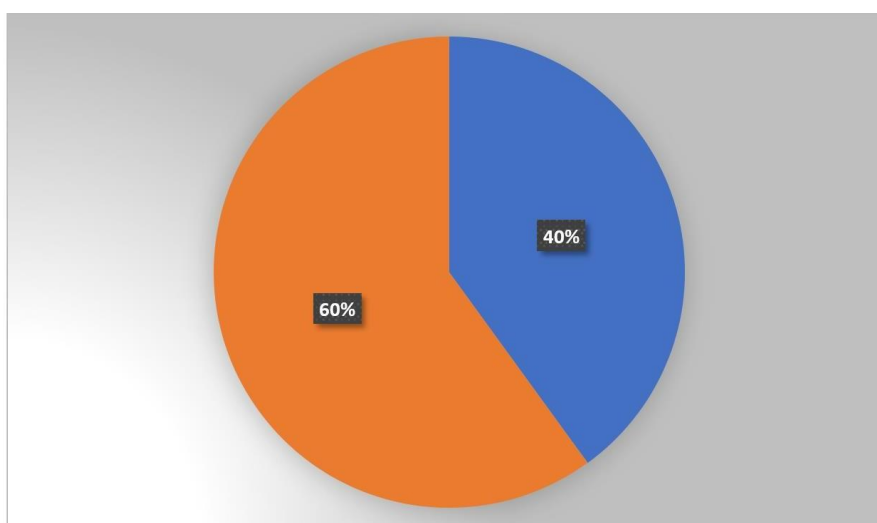
Resolución no pacífica de conflictos laborales.

Indicadores	F	P
Si	4	40%
No	6	60%
Total	10	100%

Nota: Resolución no pacífica de conflictos laborales puede dar como resultado el atropello de derechos.

Figura 10

Resolución no pacífica de conflictos laborales.



Nota: Resolución no pacífica de conflictos laborales puede dar como resultado el atropello de derechos.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que el 60% de encuestados cree que la resolución no pacífica de conflictos laborales NO da como resultado el atropello de derechos, mientras que el 40% esta de acuerdo.

PREGUNTA N°5 ¿Considera usted importante dentro del procedimiento de mediación la aplicación del principio de voluntariedad?

Tabla 10

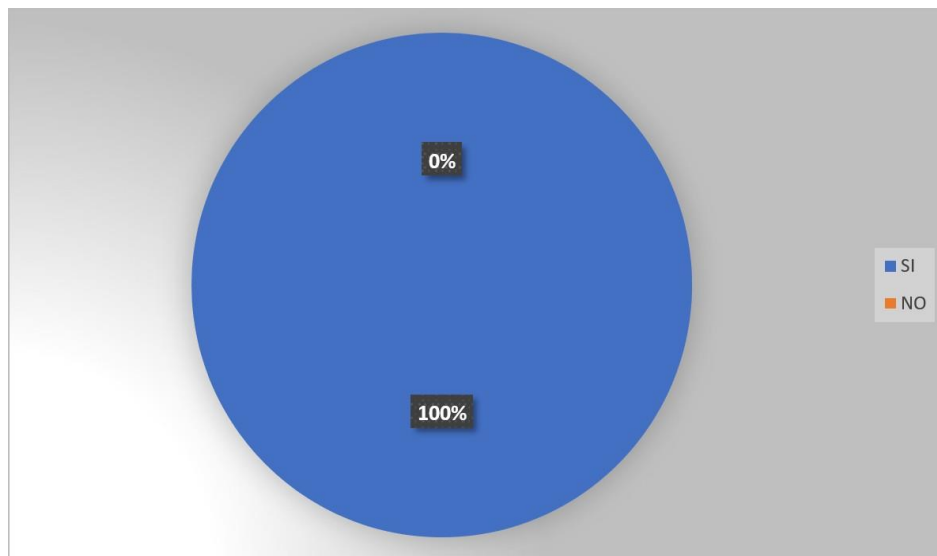
Procedimiento de mediación.

Indicadores	F	P
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Nota: Procedimiento de mediación y la aplicación del principio de voluntariedad.

Figura 11

Procedimiento de mediación.



Nota: Procedimiento de mediación y la aplicación del principio de voluntariedad.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que el 100% de encuestados cree que es importante dentro del procedimiento de mediación la aplicación del principio de voluntariedad.

PREGUNTA N°6 ¿Cree usted que el Estado ha implementado políticas contundentes para la eficaz utilización y difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos, especialmente la mediación?

Tabla 11

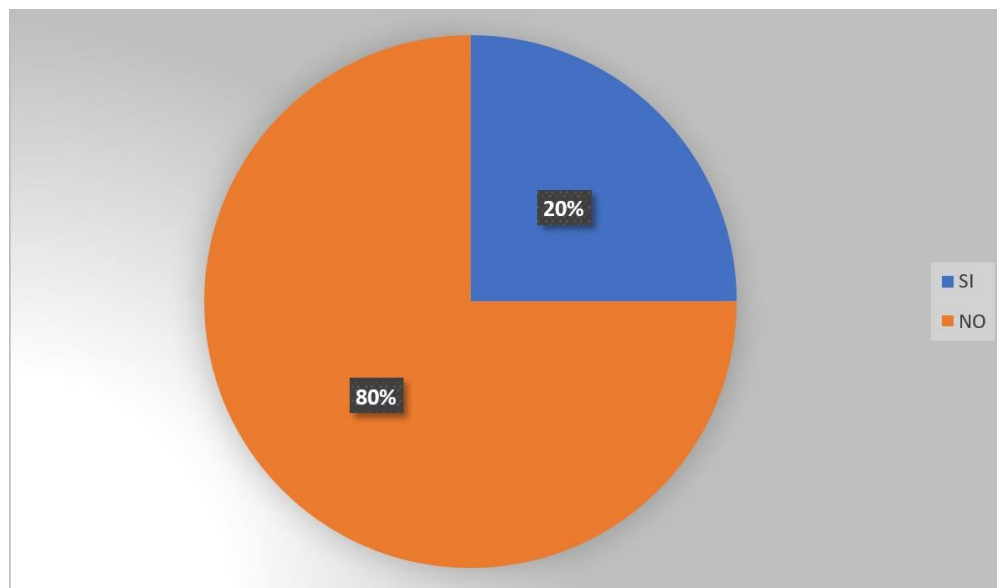
El Estado y la Mediación.

Indicadores	F	P
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Nota: El Estado ha implementado políticas contundentes para la eficaz utilización y difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos.

Figura 12

El Estado y la Mediación.



Nota: El Estado ha implementado políticas contundentes para la eficaz utilización y difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que el 20% de encuestados cree que el Estado ha implementado políticas contundentes para la eficaz utilización y difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos, especialmente la mediación, mientras que el 80% no esta de acuerdo.

PREGUNTA N°7 ¿Cree usted que instaurar un mecanismo obligatorio de mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos individuales de trabajo?

Tabla 12

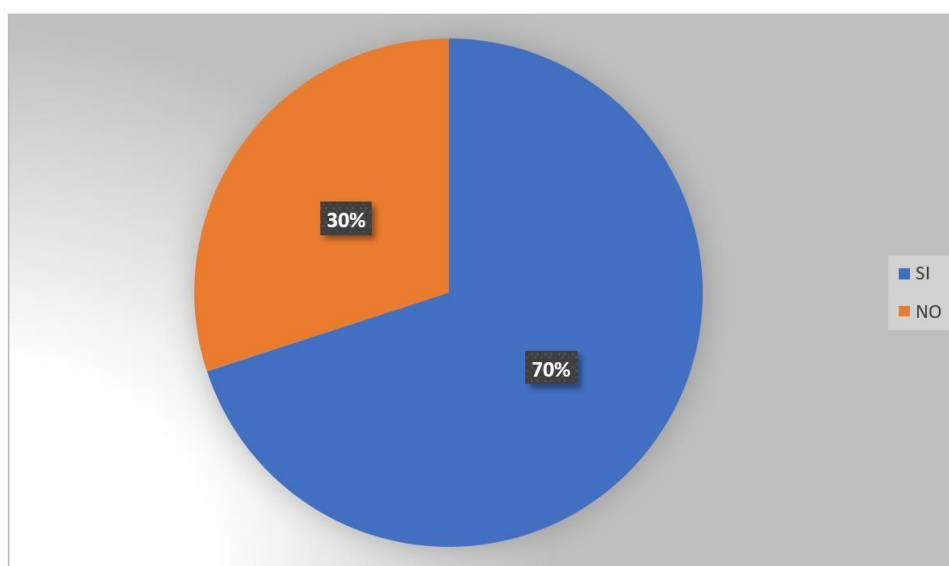
Mecanismo Obligatorio de Mediación.

Indicadores	F	P
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%

Nota: Mecanismo obligatorio de mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos individuales de trabajo.

Figura 13

Mecanismo Obligatorio de Mediación.



Nota: Mecanismo obligatorio de mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos individuales de trabajo.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que el 70% de encuestados cree instaurar un mecanismo obligatorio de mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos individuales de trabajo, mientras que el 30% no esta de acuerdo.

PREGUNTA N°8 ¿Cree usted que la mediación obligatoria puede servir como un mecanismo para descongestionar la carga procesal que tienen los juzgados?

Tabla 13

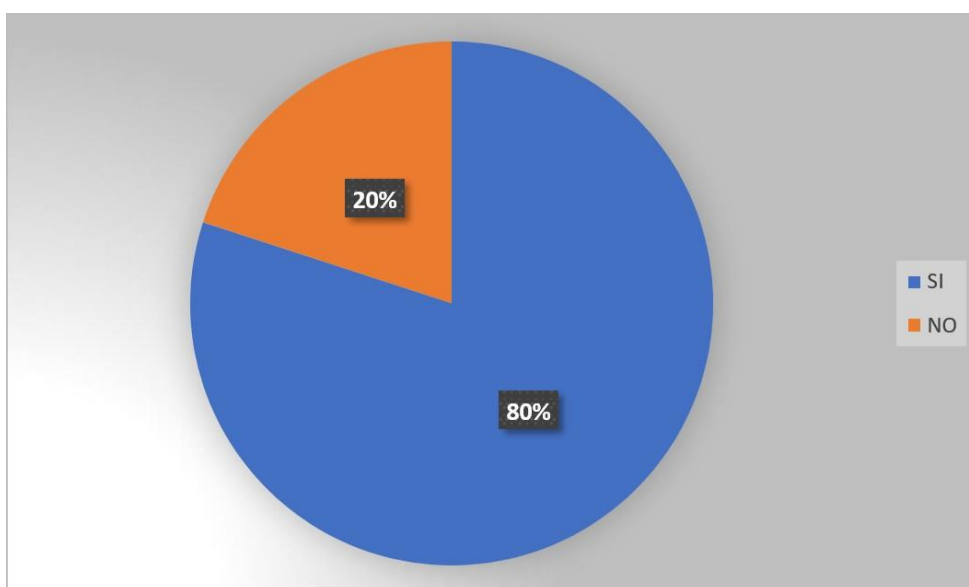
La mediación Obligatoria.

Indicadores	F	P
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%

Nota: La mediación obligatoria puede servir como un mecanismo para descongestionar la carga procesal.

Figura 14

La Mediación Obligatoria.



Nota: La mediación obligatoria puede servir como un mecanismo para descongestionar la carga procesal.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que el 80% de encuestados cree que la mediación obligatoria puede servir como un mecanismo para descongestionar la carga procesal que tienen los juzgados, mientras que el 20% no está de acuerdo.

4.2. Discusión de resultados.

Antes la interrogante presentada se puede acotar que: para la pregunta número 1 se puede apreciar que expertos de la materia señalan que existe un congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal que tienen los operadores de justicia por la baja utilización de los medios alternativos de solución de conflictos, esto ocasiona que los usuarios se vean afectados directamente por la demora y la incertidumbre de estar inmersos dentro de un proceso legal.

Mientras que para la pregunta número 2, la totalidad de encuestados estaban de acuerdo respecto a la mediación, como ayuda en la solución de conflictos de carácter laboral, precautelando la economía procesal de las partes y principios como el de celeridad, la mediación según los encuestados sería una herramienta de uso constante para que la ciudadanía ecuatoriana tengan respuestas oportunas y decisiones que no vulneren sus derechos.

Por parte de la pregunta número 3, los profesionales de esta materia como lo son Jueces Provinciales y Funcionarios del Centro de Mediación de Riobamba, la mayoría estaba de acuerdo con que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación, pero 3 de los encuestados manifestaron que se debería instaurar un procedimiento en donde se separe a las distintas causas legales en ámbito laboral que puedan desarrollarse entre el trabajador y el empleador, para que así el uso de esta herramienta cumpla las funciones que se le fueron asignadas.

Para la pregunta 4 se puede reflejar que, parte de los encuestados están de acuerdo en que la resolución no pacífica de conflictos laborales puede dar como resultado el atropello de derechos, pero 6 de los encuestados manifiestan que la administración de justicia aparte de brindar los métodos alternativos de solución de conflictos, y en este caso la mediación, de igual

forma permiten a los usuarios utilizar la justicia ordinaria para resolver sus conflictos laborales es por eso que piensan que resolver una disputa laboral sin el uso de la mediación no vulneraría sus derechos ya que se cuenta con la justicia ordinaria.

En efecto, la pregunta número 5 se reseña que de los diez (10) encuestado en su totalidad asumen que es importante dentro del procedimiento de mediación la aplicación del principio de voluntariedad, ya que como estamos en estado constitucional de derechos las ciudadanos son los responsables de exigir sus derechos y el estado de brindar todas las facilidades para que estos puedan cumplirse.

En tal sentido en la pregunta número 6, la mayoría de los encuestados cree que el Estado no ha implementado políticas contundentes para la eficaz utilización y difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos, especialmente la mediación, al ser los encuestados Jueces y Funcionarios del Centro de Mediación son los que viven el día a día con las carencias que el estado a permitido que ocasionen la poca difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos, creando un estado en donde cualquier disputa se resuelve bajo la justicia ordinaria y no creando una cultura de paz como en otras naciones.

Además, se puede acotar para la pregunta número 7 que la mayoría de encuestados están de acuerdo en instaurar un mecanismo obligatorio de mediación en la solución de conflictos individuales de trabajo, incentivando a la sociedad a una cultura de paz y resolviendo las disputas laborales sin que afecten a futuras relaciones de trabajo, la sociedad debería solucionar sus controversias con el diálogo es la apreciación extra y bien acertada que una de las juezas manifestó mientras se realizaba las encuestas.

Es necesario resaltar, que para la última pregunta del cuestionario la mayoría de los Jueces Provinciales y Funcionarios del Centro de Mediación, esta de acuerdo en que la mediación obligatoria puede servir como un mecanismo para descongestionar la carga procesal que tienen los juzgados, como ya lo es en otros países de latinoamérica, la mediación sería una herramienta que ayudaría a la administración de justicia a cumplir principios básicos como el de celeridad y permitir que la ciudadanía se instruya en una cultura de paz.

4.3. Comprobación de Hipótesis.

Guía de cuestionario aplicada a Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y Funcionarios del Centro de Mediación de Riobamba.

Tabla 14

Comprobación de encuestas

N°	Pregunta	Indicador	
		Si	No
1	¿Existe un congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal que tienen los operadores de justicia por la baja utilización de los medios alternativos de solución de conflictos?	90%	10%
2	¿Piensa usted que la mediación, incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral, precautelando la economía procesal y principios como el de celeridad?	100%	0%
3	¿Considera que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación?	70%	30%
4	¿Considera que la resolución no pacífica de conflictos laborales puede dar como resultado el atropello de derechos?	40%	60%
5	¿Considera usted importante dentro del procedimiento de mediación la aplicación del principio de voluntariedad?	100%	0%
6	¿Cree usted que el Estado ha implementado políticas contundentes para la eficaz utilización y difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos, especialmente la mediación?	20%	80%

7¿Cree usted que instaurar un mecanismo obligatorio de mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos individuales de trabajo?	70%	30%
8¿Cree usted que la mediación obligatoria puede servir como un mecanismo para descongestionar la carga procesal que tienen los juzgados?	80%	20%
Total	26	4
INCIDENCIA DE IA VI/VD	87%	13%

Del sumatorio total de los resultados de la investigación, se debe determinar que existe una influencia del 87% de la variable independiente, sobre el 13% de la variable dependiente, por lo que, la hipótesis planteada si incide.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones

De la consulta y análisis que he realizado en los temas que desarrollé en mi investigación sobre: “Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo”, puedo emitir el siguiente criterio:

Los métodos alternativos de solución de conflictos surgen bajo la tutela de la cultura de paz. Su principal objetivo ha sido fomentar el diálogo y la participación social, ya que el acceso a la justicia, en la mayoría de países, sobre todo en América Latina, ha sido una de las áreas más problemáticas, sabemos que los medios alternativos de resolución de conflictos, hoy en día constituyen un elemento práctico al momento de dirigir los litigios que se presentan en las personas de determinada sociedad, además su implementación ha demostrado que se trata de una herramienta valiosa y exitosa en cuanto a la solución de controversias que se presentan en las diferentes áreas del que hacer humano.

Una vez comparado la legislación Argentina, Colombia y Chilena, se pudo evidenciar un avance enorme entorno a los métodos alternativos de solución de conflicto en este caso la mediación, ya que la misma es una herramienta primordial al momento de solucionar un conflicto en materia laboral, incluso siendo obligatoria para precautelar una cultura de paz, los datos estadísticos muestran que el uso de la mediación incide favorablemente en la solución de conflictos laborales, en nuestro país los datos obtenidos no son suficientes para armonizar una sociedad libre de disputas como ya lo es en otros países de Latinoamérica.

De la misma manera una vez realizada las encuestas a Jueces y a Funcionarios del Centro de Mediación, se pudo evidenciar un apoyo a la mediación previo un litigio individual de trabajo, los operadores de justicia creen que el camino para la paz es siempre el dialogo y que mejor si se lo realiza directamente con las partes afectadas, todo esto permitiría que los juzgados no estén copados con procesos que pueden ser solucionados libre y pacíficamente, precautelando así la economía procesal y respetando principios como el de celeridad.

Una mediación es un procedimiento que favorece a las partes involucradas en un conflicto, el cual conlleva a la solución pacífica del mismo, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal, evitando el desgaste de recursos humanos, materiales y económicos. Cualquier conflicto en materia laboral puede ser resuelto mediante un proceso de mediación, y en todo caso no susceptible de reclamación, toda vez, que refleja la voluntad de las partes que dan por terminado el conflicto por vía amigable.

Por último, la resolución no pacífica de conflictos, generalmente produce el atropello de derechos de la parte más débil, resultando necesario que se establezca la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, como ya ha sido instaurado en algunos países del mundo, sin embargo no se puede violentar las disposiciones previamente establecidos en nuestra constitución, referente a los derechos y a la voluntariedad de las partes.

5.2. Recomendaciones

- Impulsar la promoción de la mediación como una alternativa para la resolución de conflictos individuales de trabajo, debido a que la población en su mayoría desconoce de este mecanismo, sus requisitos y sus ventajas.
- Buscar métodos de difusión efectivos acerca de la mediación como un método alternativo para la resolución de conflictos que integren a todos los sectores de la sociedad para informar acerca de la normativa legal de la mediación.
- Desarrollar una campaña de Promoción de la Mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos individuales de Trabajo.
- Es necesario realizar una reforma a la Ley de Arbitraje y Mediación, que tome en consideración los diferentes escenarios que los países vecinos cuentan, dando prioridad a generar una cultura de paz que tanto le hace falta a nuestro país, siempre y cuando la misma no vulnere derechos ni principios que ya están enmarcados en nuestra constitución.

Bibliografía.

- Arévalo, X. (2018). “Los principios del proceso laboral”. *Revista Lex*. N° 22. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6760598.pdf>
- Bravo, R. (2016). *La mediación obligatoria previo a la presentación de una demanda en juicios ejecutivos en la unidad de lo civil, mercantil, laboral e inquilinato*, Universidad Regional Autónoma de los Andes. Repositorio Digital.
- Bermudez, M. (1997). *contrato individual el trabajo*. En M. Bermudez, *Curso de Derecho del Trabajo* (pág. 64). Mexico: Cardenas.
- BOQUE, M. (2002). *Guía de mediación escolar*. Barcelona: Rosa Sensational.
- Burgos, Jorge. (2002). *El Proceso de Mediación*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile
- CASTANEDO Abay, Armando. (2009). *Mediación para la Gestión y Solución de Conflictos*. Ed. ONBC. La Habana
- Castillo, J. (2016). *Análisis del Principio de Intangibilidad Constitucional en Derechos Laborales Aplicados en la Ley para reducción de Sueldos del Sector Público* . Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8151/1/TTUACS_DE31.pdf
- Cabanellas, Guillermo. (1964). *contrato individual de trabajo* . Bibliográfica Omeba, 1964
- Cerezo, G. C. (2019). *Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018*. Los Rios: Ciencia Digital.
- Centel, T. (2019). *Labour Dispute Resolution in Turkey*. Berlin: Springer International Publishing.
- De Ferrari , f. (1969). *Derecho del trabajo* (Vol. II). buenos aires: 2^a. De la Cueva, M. (1972). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador.

- Espín, A. (2020). Mediación pre procesal en el ámbito civil en el Ecuador, Universidad Internacional Sek. Repositorio Digital.
- Fernández, Marcela (2000).: “Reflexiones desde una perspectiva garantista sobre el sistema de Mediación de Conflictos de relevancia Jurídica”. en I Jornada de Mediación y Políticas, Públicas publicada por CPU y Fundación Conrad Adenauer. Stgo., Chile
- Fernando Gloresgómez González y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho. Editorial Porrúa. Año 2013. Página 241.)
- Gauthier, G. (2013). “Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos laborales en Uruguay”. *Revist Meritum*. N. 1 (V.8). 143-177. Recuperado de <http://fumec.br/revistas/index.php/meritum/article/viewFile/1783/1154>.
- Galarza Izquierdo, L. (2010). Lógica Jurídica -Lógica Dialéctica. Quito. Editora Nacional.
- GEANNINI, Leandro J. Experiencia argentina en la mediación obligatoria. BUENOS AIRES, Argentina, 2014.
- GOZAINI, Oswaldo. (1995). Formas Alternativas para la Resolución de Conflictos. Buenos Aires: Editorial Desalma.
- Guamán, J. (2011). Ia mediación como requisito previo para descongestionar a la justicia ordinaria en cuestión de interés público, Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio Digital .
- H C NIPPERDEY, Alfred Hueck. COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO.2005. 5º Edit. Ampliada y Revisada. Madrid. Edit. Revista del Derecho Privado. Pág. 55 Hernández, A. (2003). Ia Mediación en la resolución de conflictos. Revista Digital
- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid. Editorial Tecnos (Grupo AnayaS.A.), 2001. p.
- Parra, A. (2017). Ia mediación como fase pre-procesal en el ámbito de niñez y adolescencia para

- la descongestión judicial en la legislación ecuatoriana, Universidad Católica del Ecuador.Repositorio Digital
- Procuraduría General del Estado, (2017). *La mediación*, Revista Digital El Mediador.Rabanal, C. (2006). *La celeridad procesal, nuevos desafíos*. . Revista Iberoamericana.
- Reyes, A. (2019). *La mediación prejudicial obligatoria en el ámbito civil*, Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio Digital.
- Rodriguez, A. D. (s.f.). De los CONTRATOS. En A. Rodirguez, DE LOS CONTRATOS (págs. 11- 12). Santiago de Chile: Temis S.A.
- Rhudy, R. (1999). «Acceso a la justicia: modelos de asistencia jurídica», en Ch. Biebesheimery C. Cordovez (editores). *La justicia más allá de nuestras fronteras: experiencias útiles para América Iatina*
- Sanguano, V. (2018). *Bullying y el Derecho a la Integridad Personal de los estudiantes del Colegio Nacional Experimental Juan Pío Montúfar, Distrito Metropolitano de Quito, año lectivo 2016 – 2017*. Quito-Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Suárez, M. (20 de 10 de 2021). *Gestión Digital*. Obtenido de Gestión Digital.: <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/los-derechos-laborales-en-ecuador-son-mejores-que-en-peru-y-colombia>
- TAYLOR, Folberg. (2002). *Mediación. Resolución de Conflictos sin Litigio*. México:Editorial Limusa.
- Urbina, A. T. (2010). *El Derecho Procesal Laboral*. Colombia: Linux.
- Vásquez López, Jorge. *Derecho Iaboral Ecuatoriano*. Quito: Librería Jurídica Cevallos, 2004.p. 18.
- Villalba Avilés, C. (2003). *Metodología de la investigación científica*. Ecuador: Cámara Ecuatoriana del Libro - Núcleo de Pichincha
- YCAZA, P. (1992). *HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO*.

Legislación.

Constitución de la Republica del Ecuador. 2008.

Código de Trabajo, 2012.

Ley de Arbitraje y Mediación, 2006.

ANEXOS.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.



Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas.

Carrera de Derecho.

GUÍA DE ENCUESTA.

Destinatario: Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y Funcionarios del Centro de Mediación de Riobamba.

Objetivo: Analizar a través de un estudio comparado la aplicación de la mediación previo a un litigio en materia laboral.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo”.

Cuestionario.

1. ¿Existe un congestionamiento judicial por la excesiva carga procesal que tienen los operadores de justicia por la baja utilización de los medios alternativos de solución de conflictos?
Si () No ()
2. ¿Piensa usted que la mediación, incidiría favorablemente en la solución de conflictos de carácter laboral, precautelando la economía procesal y principios como el de celeridad?
Si () No ()
3. ¿Considera que cualquier controversia laboral puede ser susceptible de mediación?
Si () No ()

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

Si () No ()

5. ¿Considera usted importante dentro del procedimiento de mediación la aplicación del principio de voluntariedad?

Si () No ()

6. ¿Cree usted que el Estado ha implementado políticas contundentes para la eficaz utilización y difusión de los métodos alternativos de solución de conflictos, especialmente la mediación?

Si () No ()

7. ¿Cree usted que instaurar un mecanismo obligatorio de mediación incidiría favorablemente en la solución de conflictos individuales de trabajo?

Si () No ()

8. ¿Cree usted que la mediación obligatoria puede servir como un mecanismo para descongestionar la carga procesal que tienen los juzgados?

Si () No ()

