



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO**

**TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO
DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR.**

TEMA:

**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA SOLUCION DE
CONFLICTOS LABORALES.**

AUTOR:

MARÍA AUGUSTA CASTRO SERRANO

DIRECTOR DE TESIS:

DR. ALFONSO BONILLA

GUARANDA – ECUADOR

2013

VISTO BUENO DEL DIRECTOR DE TESIS.

CERTIFICA:

En mi calidad de director de tesis designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad de jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, certifico que el egresada, MARÍA AUGUSTA CASTRO SERRANO ha culminado con su trabajo de tesis previo la obtención del título de abogado de los Tribunales y juzgados de la república con el **tema “PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES”**.

Quien ha cumplido con todos los requisitos reglamentarios.

Atentamente;

DR. ALFONSO BONILLA
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien. Por los ejemplos de perseverancia y constancia que me caracterizan y que me han infundado siempre, por los valores mostrados para salir adelante y por su amor.

A mi Hermano.

Por ser la persona incondicional y mi pilar fundamental en todo lo que soy, en mi vida personal y profesional. A Gerson V. por haber sido el impulso para culminar mi carrera, ya que con su apoyo absoluto ha sido un amor inseparable y con sus consejos en todo momento.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

MAGUS CASTRO

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a la Universidad Estatal de Bolívar y en especial a la Facultad de Jurisprudencia por abrirme las puertas de tan digna y prestigiosa institución.

Posteriormente agradecer a las autoridades como al señor Rector y señor Decano quienes son ejemplo de autoridad.

De igual manera a los docentes quienes con sus enseñanzas he logrado terminar la carrera.

Agradezco a mi Director de Tesis Dr. Alfonso Bonilla quien fue la persona que logro que este objetivo haya cumplido con mucha humildad, esfuerzo y responsabilidad.

A mis grandes compañeros con los que he compartido momentos de felicidad y alegría.

MAGUS CASTRO

DECLARACION DE AUTORIA DE TESIS

YO, MARIA AUGUSTA CASTRO SERRANO, Egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que la investigación y elaboración de la presente tesis, así como las expresiones vertidas en la misma son mi propia autoría, Tema que se titula: **“PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS.”** Que lo he desarrollado en base a recopilación de bibliografías de la Legislación Ecuatoriana, libros, revistas, folletos, doctrina y jurisprudencia dejando a salvo los derechos de terceros sobre la bibliografía consultada y sobre los puntos de vista de los autores citado en el presente trabajo administrativo.

Atentamente,

MARIA AUGUSTA CASTRO SERRANO
AUTOR

2. ÍNDICE GENERAL

Portada.....	I
Visto Bueno del Director.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaración de Autoría de Tesis.....	V
Indice General.....	VI
Marco Teorico.....	VII
Resumen.....	1
Introducción y Problema.....	2
Tema y Objetivos.....	3

MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1

1	EL ORIGEN DEL TRABAJO	4
1.1	La Evolución del Trabajo	11
1.2	El Origen del Conflicto Laboral	33

CAPITULO II

2.	PRESENTACION DE LA MEDIACION.....	35
2.1	Formación y Desempeño del Mediador	43
2.2	lineamientos de Procedimiento en la Mediación de los Conflictos Laborales.....	49

CAPITULO III

	ACTIVIDAD INTRODUCTORA A LA MEDIACION	54
3.1	Evaluación de un programa para la mediación de los Conflictos Laborales...	59
3.2	Importancia de la Mediación para resolver los Conflictos.....	68

CAPITULO IV

4.1 La inspectoría de Trabajo como entidad mediadora de los Conflictos Laboral.....	76.
4.2 los Centros de Mediación y Arbitraje de solución en los Conflictos de Trabajo.....	84.
4.3 la Transacción en materia laboral como mecanismo de solución en los conflictos.....	88
4.4 marco Metodológico.....	96
4.5 Población y Muestra.....	97
4.6 Métodos.....	98
ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.....	99

CAPITULO VI

Conclusiones.....	110
Recomendaciones.....	111
Propuesta jurídica.....	112
Marco Propositivo.....	112
Bibliografía.....	135
Anexos.....	136

3. RESUMEN

Los procedimientos de solución de conflictos se pueden definir como los medios de solución que cada sociedad articula para resolver las controversias laborales. Se trata de una cuestión que cada sociedad resolverá atendiendo al sistema político que exista, atendiendo también a la tradición de intervención estatal en las relaciones laborales que haya o a la finalidad que pretenda potenciar o no la negociación colectiva.

En nuestro país se recurre con demasiada frecuencia a la solución judicial de los conflictos, lo cual ha de ser objeto de crítica por lo siguiente: La intervención judicial se proyecta hacia el pasado y no puede adaptarse suficientemente a la dinámica cambiante y en permanente evolución de las relaciones laborales.

En ocasiones la solución más razonable a un conflicto no es la más ajustada a derecho, puesto que la existencia de un ganador y un perdedor dará lugar a la existencia de un conflicto latente.

La intervención judicial está siempre presidida por criterios civilistas, sobrevalorando el papel de la Ley y de las relaciones individuales, frente a la importancia que tienen en el Derecho del Trabajo las relaciones y la negociación colectiva.

La intervención judicial dificulta el desarrollo de la negociación colectiva, cuando lo que se debería hacer realmente es fomentar medios de solución a través de la negociación colectiva. La solución judicial tiende a monetarizar o traducir en dinero, ignorando que en muchas ocasiones importan otras consideraciones más que la cuantía económica.

4. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como objeto principal realizar un estudio jurídico de los principales métodos de solución extra-judicial de los conflictos laborales, tomando en cuenta que el código de trabajo prevé un procedimiento administrativo para la solución de estos conflictos.

5. PROBLEMA:

¿Cuáles son las consecuencias jurídicas para trabajadores y empleadores cuando se produce un conflicto laboral y no están en condiciones de someterse al juicio?

Si bien el código de trabajo dentro de la administración de justicia laboral prevé una instancia administrativa y una instancia judicial, en el presente trabajo investigativo pretendo determinar los mecanismos de solución de conflictos laborales en el área administrativa a través de las inspectorías de trabajo u a través de los centros de mediación y arbitraje como métodos alternativos de solución de conflictos.

Por lo expuesto considero muy importante realizar una investigación sobre este tema a fin de indagar sobre los mecanismos y procedimientos que la ley faculta para la solución de los conflictos laborales.

TEMA:

“PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES”.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio de los métodos alternativos en la solución de conflictos laborales, haciendo énfasis en los estamentos administrativos previstos en el código de trabajo para solucionar los problemas laborales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual.
- Generar alternativas para la solución adecuada para los problemas laborales.
- Llegar por medio de la Mediación a soluciones laborales.

6. MARCO TEORICO

CAPITULO I

EL ORIGEN DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Muy pocos de estos trabajadores se han preguntado alguna vez cuándo, dónde, cómo y por qué la humanidad comenzó a trabajar. Pareciera que el trabajo no deja tiempo para que pensemos por qué somos trabajadores. Sin embargo, todos somos una parte vital de la formidable evolución y desarrollo del trabajo humano.

El trabajo, como parte integrante y fundamental de nuestras vidas, es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas, dándonos una diferencia importante con el resto de los seres vivos.

Para entender la historia debemos entender el trabajo, ya que la historia es la historia del trabajo de los hombres, sin el trabajo no existe ni el hombre ni la historia.

Al ser el trabajo y la aplicación de técnicas desiguales (es decir su modo de producción), la evolución también es desigual, es por ello que aún existen sociedades primitivas, como así también existen sociedades súper desarrolladas.

Definición

El origen etimológico de la palabra Trabajo proviene del Latín *Trabajolium* que era un castigo que se les aplicaba a los esclavos de sobrecarga de trabajo.

Aunque esta definición no resulta muy auspiciosa, podemos señalar con toda justicia que el Trabajo es la esencia del hombre, pues le permite transformar la naturaleza, para su mayor bienestar posible.

El hombre es el único animal que es capaz de transformar la naturaleza para su propio beneficio y perfecciona sus técnicas y aumenta la producción para su propio provecho, esto lo distingue del resto de los animales que actúan principalmente por instintos.

1) La Sociedad Primitiva

En las sociedades primitivas el modo de producción existente era la División Natural del Trabajo (DNT), el hombre era como la abeja al panal, ya que todos cumplían distintas funciones según sus aptitudes, gustos y/o capacidades. No existía propiedad privada y como consecuencia de ello no existía división de clases, ya que nadie poseía más que el otro, no existía explotación del hombre por el hombre y todos trabajaban en beneficio de la comunidad.

Las creencias religiosas eran de carácter espontáneo, no existían religiones institucionalizadas, por ello las creencias eran principalmente espontáneas, donde no existían castas sacerdotales que dominasen ni impusieran las ideas religiosas. El uso de diferentes técnicas para aliviar el trabajo del hombre eran poco

desarrolladas, pasaron miles de años para el hombre dominar el fuego, inventar la rueda etc.

Por el mismo trabajo existía y la necesidad de supervivencia, pues estaba en una constante batalla por su supervivencia, tenía poco ocio (tiempo de no trabajo), por lo cual no tenía mayor tiempo para meditar y crear nuevas técnicas.

2) La Sociedad Esclavista

Las primeras sociedades esclavistas datan de hace 8000 años aproximadamente, y tienen sus antecedentes cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómada a sedentario posteriormente estos asentamientos se comienzan a consolidar naciendo así la Propiedad Privada, también aparecen diferencias entre quienes poseían y no poseían la propiedad, quienes poseían la propiedad eran la clase dominante y quienes no la poseían eran los dominados.

Quienes se adueñaban de la tierra lo hacían generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras, y para mantener ese orden necesitaban mantenerlo a través de la fuerza, por ello nacieron milicias que posteriormente se transformaron en ejércitos.

En las sociedades esclavistas comenzó a aparecer la escritura y mayor uso de técnicas permitió un avance del hombre en la búsqueda constante de su propio perfeccionamiento, pero esto lo llevó también a someter a otros seres humanos. Durante la sociedad esclavista el sector productivo eran los esclavos que eran quienes realmente producían, los amos se.

3) La Sociedad Feudal

Se puede señalar que su origen fue posterior a la caída del Imperio Romano, pero como señalamos en la introducción el desarrollo de la historia y de las fuerzas productivas no eran uniforme, se pueden dar diversos orígenes (hasta el día de hoy se mantienen sociedades y actitudes feudales).

La sociedad Feudal se basaba en que el Señor Feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor Feudal.

4) La Sociedad Capitalista

Puede haber múltiples definiciones de capitalismo, pero nos quedaremos con esta, sistema económico, con sustento político, social e ideológico basado en la producción de capital

2) Orígenes:

Aunque sus primeros pasos pueden ser muy antiguos, pero es con las cruzadas y la posterior época renacentista, la denominada época de los descubrimientos, en las cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo, avanzando hacia lugares como África, Asia, América y Oceanía, con lo cual aparecerá con fuerza el intercambio de productos y el comercio. Con la aparición del comercio, nacen las ferias libres (muy similares a las actuales ferias) donde una nueva clase, los comerciantes, se van instalando en forma permanente en estos lugares, naciendo así los Burgos o ciudades, y sus habitantes fueron denominados burgueses.

Estos mismos comerciantes o burgueses van tomando cada vez más importancia, ya que su poder adquisitivo es cada vez mayor y como el poder social y político estaba en manos de la aristocracia y el clero, no tardaran mucho en enfrentarse con estos (aunque también estaba la otra alternativa, la unión por conveniencia)

3) Primer Modelo: El Liberalismo

Tres sucesos relevantes hacen aparecer este modelo: La independencia de Estados Unidos (1776), La revolución Francesa (1789) y la revolución industrial (1800). Con la Independencia de Estados Unidos se da el primer paso hacia la libertad de los pueblos, con la Revolución Francesa se enfrenta la monarquía con la burguesía y sus aliados del tercer Estado (el pueblo), siendo claros vencedores la burguesía.

La Revolución Industrial

Aquí nacen nuevos fenómenos primero aparecen las fabricas desplazando al taller, la gente emigra del campo a las ciudades, buscando nuevas oportunidades, los nuevos inventos hacen mejor la calidad de vida de las personas, el burgués aparece como la figura central de la sociedad, aparece el proletariado que trabaja en las fábricas etc.

Pero ¿en qué consistía el modelo? El modelo se basaba en los principios señalados por Adam Smith en su libro la riqueza de las naciones y su Laissez Faire dejad hacer dejad pasar que el mundo solo se va a arreglar es decir que el Estado interviniera lo menos posible (Relaciones Internacionales, la justicia y el orden interior) y dejar la libertad a los privados para que ellos tomaran la libre iniciativa para hacer lo que desearan, es decir, un Estado Policial.

Para estos teóricos existía una mano invisible, la mano del mercado, que se va encargando de regular todos los aspectos de la economía, llegando el progreso a todos los sectores de la sociedad, pues temprano o tarde todos se iban a ver beneficiados.

Estos resultados no se produjeron jamás, y la protesta social, por las injusticias cometidas (el hacinamiento, el hambre, la muerte infantil etc.) hicieron aparecer nuevas ideologías que pretendían mejorar el sistema, para hacerlo más justo (social cristianismo, social democracia etc.) o cambiarlo definitivamente (comunismo, anarquismo).

La Sed de los Capitalistas era insaciable y llegó un momento en el cual la repartición no podía darse pues estaba todo copado por las máximas potencias y estalla la Primera Guerra Mundial y con ello un invento para que la gente pudiera ir a las trincheras pretendiendo defender una causa... EL PATRIOTISMO.

4) Segundo Modelo: El Desarrollismo

El modelo Liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Street y con ello la posible caída del Capitalismo (recordemos que en 1919 triunfó la Revolución Socialista Rusa, con lo que aparece una alternativa al Capitalismo) .

Llegó a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema, aunque obviamente había un problema de sobreproducción.

Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo, llamado posteriormente desarrollista (también conocido como Estado Benefactor o Estado Interventor),

este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, (por eso se llamó Estado Interventor o de Bienestar) y preocuparse de los indicadores Macroeconómicos, sobre todo los tres principales:

- a. La inflación,
- b. El desempleo y
- c. El crecimiento (con esto aparece una nueva disciplina, la Macroeconomía separándose de la Microeconomía).

En la historia se encuentran normas relativas al trabajo desde los días de la colonia. No se puede hablar propiamente de un Derecho Laboral Antiguo, no existían orígenes.

En sus antecedentes las leyes de india se denominaban así la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones.

Entre este conjunto de reglas que integran la recopilación referente a los indígenas destaca su reducción y libertad por constituir un monumento jurídico de equidad y justicia.

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

En la Edad Media, el primer paso y más fundamental en la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo, cuando le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral.

Desaparecida la esclavitud, en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno.

En la ciudad, nació por el contrario un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio. Si la servidumbre ofrece poco material al estudio jurídico laboral, no ocurre así con el régimen profesional urbano de las corporaciones, estas tenían fines, no sólo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéfico, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad.

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces.

El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres.

Quien pagaba el salario imponía crecientes onerosas. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre.

La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba.

Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron en una

evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo, a mediados del siglo XIX.

Nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas.

El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848.

En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y Seguro Social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo.

En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890. Libertad de Trabajo

La Libertad de Trabajo tiene dos sentidos:

1. Sentido positivo: es la facultad que tiene cada persona de dedicarse al ejercicio de cualquier actividad lícita, siempre que se respeten los derechos de los demás. (Art. 31)

2. Sentido negativo: se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad. (Art. 32) en caso de incumplimiento del contrato de trabajo,

no se podrá coaccionar al trabajador, teniendo tan solo el patrono el derecho de exigir un cumplimiento equivalente a la obligación del trabajador de prestar el servicio.

Es decir la indemnización del perjuicio sufrido por la negativa del trabajador a cumplir con lo pactado. (Art. 79) limitaciones.

El trabajo presenta una dimensión social que trasciende al individuo que la realiza, de allí que esa libertad se vea limitada por los derechos de los demás.

El párrafo único del Art. 32 prevé la posibilidad de impedirle a una persona la realización de un trabajo, cuando este vulneró los derechos de tercero o los de la Sociedad. Es competencia del Ministerio del Trabajo, dictar una resolución para ordenar a una persona a paralizar la ejecución de un trabajo.

El Artículo 33 que corresponde al Artículo 20 del Reglamento de 1973, señala varios casos como lo establece el párrafo único del Artículo 32, el Ministerio del Ramo mediante resolución podrá impedir:

- a. La sustitución de un trabajador que este participando en un conflicto colectivo tramitado de conformidad con la ley.
- b. La situación definitiva de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional.
- c. La situación definitiva de un trabajador afectado por una enfermedad no profesional, antes de cumplirse el periodo de reposo previsto en el literal a del artículo 94 de la L.O.T.
- d. La sustitución definitiva de un trabajador protegido por fuero sindical sin haber cumplido con el procedimiento de calificación de despido. L.O.T. Art. 453.

e. El despido masivo de trabajadores.

Estas causales no son en realidad tanto unas limitaciones a la libertad de trabajo, sino a la facultad del patrono de dar por terminada la relación de trabajo por su sola voluntad. El Despido Masivo y la Reducción de Personal El despido masivo y la reducción de personal lo regula el artículo 34, dos figuras que son diferentes.

El despido masivo fue previsto por primera vez en el Reglamento de la ley del Trabajo de 1973, en tanto que la reducción de personal, por razones económicas o técnicas, la reguló la ley contra despidos injustificados en 1974. El Proyecto presentado al Congreso en 1988 regulaba en dos artículos y en formas separadas, el despido masivo y la reducción de personal.

La primera previo la posibilidad de un conflicto, para cuya solución establece la negociación y en caso de no llegarse a un acuerdo el arbitraje obligatorio. La segunda, mantenía la solución previa en la ley contra Despidos Injustificados y su Reglamento, en el sentido que podía solicitarse la autorización para proceder a reducir el personal, no ya ante las Comisiones Tripartitas, sino ante el Inspector del Trabajo.

Cuando el proyecto paso a estudio del Senado, la Comisión nombrada al efecto lo modifica refundiendo las dos instituciones en un solo artículo, a la vez que elimino el procedimiento administrativo de reducción de personal, dejando tan solo la posibilidad de una solución negociada. Art. 34.

El Despido Masivo

Despido es la terminación unilateral de la relación de trabajo por voluntad del empleador. Este puede involucrar a un solo trabajador, en cuyo caso se le denomina individual, o colectivo si afecta a un grupo de trabajadores.

Al despido colectivo se le denomina masivo cuando afecta a un número igual o mayor al 10% de los trabajadores de una empresa que tenga más de 100 trabajadores, o al 20% si la empresa tiene menos de 100 pero más de 50 trabajadores, o a un número de 10 trabajadores para aquella empresa que tiene menos de 50 trabajadores, siempre y cuando los despidos hayan sido efectuados en un plazo de tres meses.

En términos absolutos la ley no establece una prohibición de despido masivo, tan solo faculta al Ministerio del Trabajo para dictar una resolución con el fin de suspender sus efectos.

Tomando en cuenta el criterio sentado por la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo en dictamen de fecha 24 de mayo de 1995, se debería proceder de la siguiente manera:

Al tener conocimiento de una situación que pueda constituir un despido masivo, el Inspector del Trabajo, de oficio o a Instancia de parte, ordenara la apertura del procedimiento y la notificación del patrono involucrado.

Al comparecer este a semejanza de lo previsto en los casos de reenganche (Art. 454) lo integrara sobre lo siguiente:

a. Del número de trabajadores que han integrado la nómina de una empresa durante los últimos seis meses.

b. Del número y oportunidad de los despidos efectuados durante ese mismo lapso.

Si del resultado del interrogatorio, deduce el funcionario que efectivamente hubo un despido masivo, elaborara un informe y remitirá el expediente de inmediato al Ministro del Trabajo.

Si el patrono negare la existencia del despido masivo, el inspector abrirá una articulación probatoria de 5 días hábiles, cumplido lo cual elaborara un informe y remitirá el expediente contentivo de tales actuaciones al Ministerio del Trabajo.

El ministro del trabajo, si lo considera conveniente por razones de interés social, podrá mediante resolución, ordenar la suspensión de los efectos del despido masivo.

La Resolución del Ministro trae como consecuencia el reenganche de los trabajadores despedidos, pero igualmente podría producirse otro efecto, pues, si el patrono sustituyo los trabajadores despedidos, la Resolución acarreará la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores sustitutos, terminación que debe ser calificada como no imputable al patrono.

Una vez suspendido el despido masivo, si el patrono persiste en su propósito, podrá proceder a plantear un conflicto en contra de los trabajadores o de la organización sindical que los represente.

Para la solución de esta situación conflictiva. Reducción de Personal para lograr la reducción de personal, el empresario debe intentar la negociación de la misma con el Sindicato que represente a los trabajadores, o en ausencia de este, con los trabajadores mismos, de acuerdo a lo que se prevé en el Capítulo III del Título VII de la ley.

En caso de no llegar a acuerdo alguno, en lugar de acudir a la acción directa (huelga), se procederá al arbitraje obligatorio conforme al procedimiento de ley.

El Artículo 34 se limita a remitir al Capítulo III del Título VII, sin establecer de manera precisa el procedimiento a seguir, lo cual debería hacerse por el reglamento.

El procedimiento podría seguir los siguientes pasos:

-El patrono presentaría un pliego al Inspector del Trabajo en el cual expone las razones que motivan la reducción y acompaña todos los elementos de hecho. Informes y demás pruebas con lo cual pretenda fundamentar su solicitud.

Deberá igualmente acompañar los estados financieros debidamente auditados. En el pliego se deberá hacer constar tanto la identificación de la empresa y su representante, como todos los datos relativos a los trabajadores afectados y el total de los trabajadores con los que cuenta.

Cuando la reducción se fundamenta en razones tecnológicas deberá hacerse una descripción de los sistemas y procesos, tanto de los actuales como aquellos con los que se los pretende sustituir y señalar las ventajas de los segundos así como su incidencia sobre la productividad.

Si la causa de la reducción es de naturaleza jurídica, se hará análisis de la situación de la empresa.

a. Luego se procederá a notificar a los interesados, es decir tanto al Sindicato, como a los trabajadores afectados en el caso que no existiese Sindicato o de que los trabajadores no estuvieran afiliados a este.

b. Una vez cumplida la notificación y presenten las partes, se constituirá una junta de conciliación similar a la prevista en el artículo 479 y se cumplirá con todo el proceso contemplado en los artículos 480 y siguientes de la LOT.

c. La Junta de Conciliación, en caso de llegarse a un acuerdo, deberá determinar las modalidades bajo las cuales se llevara a cabo la reducción, el plazo para proceder a la misma y a las indemnizaciones que corresponderán a los trabajadores afectados.

d. De no haber acuerdo se procederá al arbitraje como se establece en la sección cuarta del Capítulo III del Título VII de la LOT.

El Laudo deberá tener un contenido similar al del acuerdo de la junta de conciliación, si este se hubiera producido en cuanto a la procedencia de la reducción y a las modalidades e indemnización bajo las cuales deberá llevarse a cabo.

Libertades complementarias a la libertad de trabajo

El Artículo 35 garantiza la libertad de comercio en los centros de trabajo con la limitación de que no resulte contraria a los intereses de la comunidad.

Por centros de trabajo, de lo dispuesto en el artículo 38, habrá que entender “aquellos lugares de donde partan o a donde converjan las actividades de un número considerable de trabajadores y que estén ubicados fuera del lugares donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación.

El Artículo 36 garantiza la libertad de tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, pero si dichas vías son de propiedad particular, su propietario podrá reglamentar su uso, previa aprobación de las autoridades competentes.

Evolución del Derecho del Trabajo a partir de la Primera Guerra Mundial

Constitucionalización y Codificación

Leyes que al principio parecían eminentemente nacionales, se han ido convirtiendo en instituciones del Derecho del Trabajo en todo el mundo. Se trata de una lista de leyes que versan acerca de las mismas materias.

Trabajo de niños y mujeres, jornadas de trabajo, accidentes del trabajo, en las naciones más adelantadas: convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares, vacaciones pagadas, etc.

Y así nace la ciencia del Derecho del Trabajo, se inicia en una tendencia codificadora, a la unificación de los criterios con respecto a las distintas situaciones planteadas, pero no resulta fácil, no hay que olvidar que este derecho como derecho social está fundado en factores económicos, siempre variables.

Codificar para algunos ofrece graves dificultades y peligros, por tratarse de un Derecho nuevo, en vías de formación y de una legislación que no es estática sino dinámica; los códigos del trabajo pueden paralizarlo en su evolución.

Sobre todo cuando consideran que hablar de código, implica centrar una ley única, reguladora de manera completa y sistemática de todo el derecho positivo de un país.

Pero para otros las ventajas de que haya una legislación central, orgánica, que establezca los principios fundamentales sobre los cuales habrán de levantarse sus normas específicas, no implica que no se pueda dejar margen amplia para la adecuación a nuevas necesidades, a nuevas estadísticas y a nuevas concepciones.

El desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones políticas de los Estados.

Los postulados básicos del Derecho del Trabajo han culminado en su reconocimiento dentro de las Declaraciones de Derechos formuladas en un plano continental y universal después de la II Guerra Mundial. Internacionalización: Causa. Los Precusores.

La necesidad de unas disposiciones y reglamentaciones de carácter universal, surgen como consecuencia de los beneficios resultantes para la clase trabajadora obtenidos con la promulgación de leyes nacionales tendientes a regular las relaciones entre patronos y obreros.

Esta aspiración se hizo realidad con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al finalizar la primera guerra mundial, donde se aprueba la Organización Mundial del Trabajo O.I.T.

Creación basada en la actitud asumida por los trabajadores del mundo que desde fines del siglo XIX y bajo la consigna de Carlos Marx habían formado agrupaciones y sindicatos a fin de obtener ciertas reivindicaciones.

La influencia cada vez mayor de la clase trabajadora en el destino económico, social y político de las naciones, los problemas laborales y la iniciativa de organizaciones científicas, institutos de derecho, de iglesia católica, etc.

Quienes estaban convencidos de que la justicia social es la base sobre la que descansa la paz, y por ello lucharon sobre la internacionalización de este derecho.

Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo.

Entre los precursores de la internacionalización del derecho del trabajo, se pueden destacar: · Robert Owen, industrial escocés · Blanqui, francés ,Villermé, francés. En el campo oficial la iniciativa corresponde en primer término a Suiza, quien gestionó todo lo posible por lograr acuerdos internacionales en ese sentido.

El Káiser Guillermo II se apropió de la idea, logrando reunir en 1890 la Conferencia de Berlín, con asistencia de catorce países, siendo la primera celebrada entre estados para tratar de cuestiones relativas al trabajo, logrando sólo votos, aspiraciones y deseos.

Las conferencias internacionales siguieron, pero especialmente entre asociaciones sindicales, y entre hombres de ciencia y técnicos.

En 1900, se fundó en París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con una Oficina Internacional en Basilea y secciones nacionales autónomas, auspiciando diversos congresos internacionales.

Los esfuerzos suizos no cesaban y conducían a conferencias de gobierno en Berna, en los cuales se adoptaron los primeros acuerdos sobre la prohibición del uso del fósforo blanco en las cerillas y del trabajo nocturno de la mujer.

Otro antecedente, se dio en el surgimiento de los tratados bilaterales de condiciones de trabajo, siendo el primero el celebrado entre Francia e Italia en 1904 acerca de accidentes de trabajo, trabajo de mujeres y menores y ahorro

postal, seguido por una verdadera red de tratados bilaterales de trabajo entre las principales naciones europeas.

Creación y Organización de la Organización Internacional del Trabajo

Surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr todos los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano, y la O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia. La idea de crear una Organización Internacional del Trabajo que tuviese por finalidad la protección de los obreros, fue planteada en 1897 en dos importantes congresos.

El Congreso de Zurich, integrado en su mayoría por socialistas y social cristianos y el Congreso de Bruselas, integrado por obreros, representantes de poderes públicos y notables economistas. Pero es en 1900 cuando se efectivamente se pone en práctica la internacionalización de las leyes del trabajo en el Congreso de París. Es a partir de 1919 y con la creación de la O.I.T., que comienza la etapa jurídica de la Internacionalización del Derecho Laboral. Estructura de la O.I.T. Está conformada por dos órganos:

- 1.- La Conferencia, que es de carácter periódico.
- 2.- La Oficina, que es permanente y está dirigida por el Consejo Administrativo.
- 3.- La Conferencia está compuesta por:

El Presidente y tres vice-presidentes, uno de los cuales será delegado gubernamental, otro delegado de los empleados y otro de los trabajadores.

Entre sus funciones se destacan:

1. Considerar funciones o cuestiones específicas relativas a las condiciones de trabajo, con el objeto de llegar a la conclusión de convenios internacionales.
2. Recibir los informes anuales presentados por los estados miembros respecto a la aplicación dada a los convenios en sesiones previas, en los cuales sean partes.
3. Proporcionar un cambio general de opiniones acerca de los problemas mundiales del trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo Es el órgano administrativo. Está integrada por 60 personas, nombradas en forma tripartita: 20 representantes del gobierno, 20 representantes de los trabajadores y 20 representantes de patronos.

Cada país nombra dos delegados: uno patronal y otro sindical.

Se exige que por lo menos la mitad de sus miembros sean países importantes dentro del campo industrial con el fin de que sus decisiones tengan cierto peso y fuerza.

Entre sus funciones se destacan:

1. Preparar y convocar la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.
2. Publica las resoluciones y tratados.
3. Informa a los miembros de la Organización de los acuerdos adoptados.

4. Brinda asesoría técnica a los miembros de la O.I.T.

5. Produce el material necesario para la Conferencia Internacional. Fines de la Organización Internacional del Trabajo tiene por finalidad brindar protección a los trabajadores, para lo cual promueve entre todas las naciones del mundo:

a. Plenitud de empleo y elevación de los niveles de vida.

b. Protección adecuada de la vida y salud de los trabajadores.

c. Suministro de alimentos, viviendas y facilidades de recreación y cultura adecuada.

d. Disposiciones relativas a la duración, condiciones de trabajo, salarios, utilidades y salarios mínimos.

e. Garantía de iguales oportunidades educativas y profesionales.

f. Reconocimiento del derecho al contrato colectivo.

g. Protección de la infancia y la maternidad.

h. Extensión de las medidas de seguridad social y asistencia médica completa.

La jornada de ocho horas

La limitación de la jornada de trabajo fue debatida en las conferencias internacionales realizadas por los gobiernos de las principales potencias europeas en 1890 en Berlín y Berna en 1905, 1906 y 1913.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) demandó que se realizaran grandes esfuerzos en la producción de armas, equipos y pertrechos para equiparar a los ejércitos. También existió el desarrollo del automóvil, la aviación y la radio. En ese contexto, se pudieron fijar ciertas condiciones exigidas por los trabajadores tales como aumentos de salarios, descansos y protección de mujeres y menores.

Finalizada la guerra, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de Washington en 1919 (Convención N° 1) fue de fundamental importancia para el establecimiento de la jornada de ocho horas en todo el mundo.

Otro antecedente fundamental fue lo resuelto en el Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919 en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles, y por medio del cual se le puso fin.

En este tratado se estableció en el Art. 427: "...el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio...siendo de importancia particular y urgente la adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como fin a obtener, donde no haya sido obtenido..."

A través de todos esos años se tuvo en cuenta que la reducción de la jornada de trabajo representaba que la producción material individual disminuyera y que a su vez aumentara el nivel de educación por aprovechamiento del tiempo libre, produciendo un sustancial mejoramiento de la preparación para el trabajo como así también el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores, logrando de este modo la dignificación del ser humano.

La jornada laboral en el continente americano

En nuestro continente los antecedentes se remontan al siglo dieciséis. Durante el reinado de Felipe II se contemplaba la jornada de ocho horas diarias y el descanso dominical para posibilitar la conversión al cristianismo de los indígenas que, repartidos en grupos llamados encomiendas, trabajaban bajo la condición de un español (el encomendero).

El sistema de encomiendas fue desarrollado para que los indios fueran asimilados a la civilización y la cultura cristiana. Tal lo indicado en la Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias, que reúne el ordenamiento legal (6385 leyes dictadas por el Rey y el Consejo de Indias, quedando fuera de ella innumerables ordenanzas de virreyes, gobernadores y otras autoridades), que debió ser aplicado en las tierras conquistadas por España.

El derecho indiano no se elaboró con un conjunto jurídico acabado. Por el contrario sus normas fueron apareciendo y modificándose progresivamente, según las necesidades impuestas por la naciente vida americana.

Al indio se le debía dar buen trato, educación, mantenerse unida a la familia y proveer de alimentación y vivienda. Sin embargo los conquistadores españoles no solo no aplicaron esa sabia legislación sino que además abusaron de su poder y trataron cruelmente a los aborígenes. Es así que el comercio de esclavos y el sometimiento irracional del que fueron objeto dieron las notas características de la etapa colonial, desde el descubrimiento en 1492 hasta comienzos del siglo XIX.

Durante la época de la colonia eran fundamentales las artesanías, destacándose las vinculadas con la alimentación y las tejedurías. La mayor parte de las manufacturas se encontraban en el noroeste debido a la excelente habilidad

artesanal de los aborígenes. En 1790 se registra el primer antecedente para la formación de un gremio, el de los zapateros, prohibido por un dictamen de Cornelio Saavedra.

El librecambio instaurado en las postrimerías del virreinato dejó fuera de competencia a las mercaderías elaboradas localmente, lo cual originó la decadencia de vastas zonas del interior y el crecimiento del litoral, donde el desarrollo de la producción agropecuaria a escala comercial facilitó las condiciones para adquirir mercaderías de importación.

Finalizado el dominio español, la Asamblea del año 1813 resuelve abolir la esclavitud, y se observan rudimentos de alguna limitación en el trabajo ganadero y en la actividad urbana de tipo artesanal.

Los elementos utilizados por los gauchos en la pampa: frenos, estribos, ponchos, aperos, eran en gran mayoría fabricados en Manchester, Inglaterra.

La política inmigratoria desarrollada por los gobiernos patrios, bajo la inspiración del lema de Alberdi, "gobernar es poblar", generó cambios culturales, dado que los europeos que recalaron en nuestras tierras lo hicieron con las ideas sociales, políticas y gremiales de sus países de origen.

A resultas de lo cual en 1856 es creada la Sociedad de Socorros Mutuos San Crispín (de los zapateros) y en 1857 la Asociación Española de Socorros Mutuos. El 25 de mayo de este año fue fundada la Sociedad Tipográfica Bonaerense, considerada como la primera organización obrera de nuestro país.

Paulatinamente se van creando entidades gremiales empresarias. Entre otras: en 1854 es creada la Bolsa de Comercio, en 1856 la Sociedad Farmacéutica

Argentina y en 1866 la Sociedad Rural Argentina, que en 1874 hizo su primera exposición, exhibiéndose 71 lanares y 13 vacunos.

En Córdoba se realizó una exposición en 1871, siendo la mayor parte de los productos exhibidos de características artesanales, existiendo una casi absoluta falta de mecanización. A punto tal que las máquinas agrícolas expuestas eran en su totalidad de origen externo.

En esa época las jornadas de trabajo generalmente eran de catorce horas por día. Razón por la cual comienzan a aparecer los primeros conflictos, siendo el gremio más activo el de los tipógrafos.

La primera huelga se realiza el 2 de octubre de 1878, y se extiende por un mes, siendo su consecuencia un convenio que reglamenta el trabajo de los menores, aumentos de sueldos, y la reducción de la jornada a diez horas en invierno y doce en verano.

El horario es fijado entre las 12 y las 18 hs, y desde las 20 hasta la hora del cierre del diario.

Lentamente comienza a verificarse el aumento de pequeños talleres.

Entre 1880 y 1890 se observó la instalación de algunas empresas con importante número de obreros, muchos de ellos inmigrantes que aportaron nuevas técnicas y mano de obra experta.

En 1881 la Sociedad Dependientes de Comercio solicita, y obtiene, el cierre de los comercios los días domingos.

En 1882 la Unión de Oficiales Albañiles solicita que la jornada se limite a once horas en verano y nueve en invierno, y el Club Socialista Alemán "Vorwaerts"

(Adelante) presenta en el Congreso un petitorio con más de siete mil firmas para que se legisle reduciendo la jornada laboral a ocho horas, reglamentación del trabajo de los menores, mujeres y del trabajo nocturno, entre otros puntos.

El censo de 1895 revela que la mayoría del sector industrial estaba constituido por pequeños establecimientos productores para el mercado interno, caracterizados por carencia de tecnología adecuada. En la década siguiente toman relevancia los frigoríficos, dedicados a la exportación.

El primer antecedente para limitar la jornada laboral se produce en el año 1894 siendo el Consejo Municipal de la ciudad de Buenos Aires el receptor del proyecto presentado por el concejal Eduardo Pittaluga, el cual no es sancionado.

En 1896 los diputados Eleodoro Lobos y Delfor Del Vale presentan en el Congreso Nacional proyecto de limitación de la jornada a ocho horas diarias, que también es rechazado.

En 1903 se constituye la Unión General de Trabajadores, quién propugna la jornada laboral de ocho horas y el descanso dominical.

En ese sentido en 1904 ingresan al Congreso Nacional dos proyectos. Uno es presentado por Alfredo Palacios y otro por Joaquín V. González, que tampoco son sancionados.

Finalmente, el 31 de agosto de 1905, el Congreso sanciona la Ley 4461, disponiendo que no se realicen trabajos por cuenta ajena los días domingos. Antecedente que impulsó en 1907 la sanción de la Ley 5291 que dispuso la jornada de ocho horas para mujeres y menores, y en 1929 (diez años después de la Convención N° 1 de OIT) es dictada la Ley 11544 de Jornada de Trabajo.

Distintas leyes en años posteriores fueron adecuando las relaciones del trabajo a las actividades económicas, financieras y productivas.

El trabajo en el siglo XXI

El mundo ha sufrido trascendentes cambios estructurales en los últimos años en lo geopolítico, económico, social y financiero.

Los descubrimientos científicos en el siglo XX y a comienzos del actual son significativos, el sostenido desarrollo nuclear, la aventura de los viajes espaciales, la era de la computación, el notable desarrollo de internet, la televisión y la telefonía celular, son algunos de los hechos que forman los hitos de la llamada revolución tecnológica.

Esos logros obtenidos en función de la inteligencia del hombre no impiden, sin embargo, la constante generación de guerras y conflictos. Luego de la devastadora II guerra mundial el mundo se ha visto sometido numerosos conflictos bélicos sin solución de continuidad. Ese estado belicoso da pie para la creación de nuevas armas o para probar la efectividad destructiva de las ya fabricadas.

El modelo económico definido como globalización de los mercados impone que cada país o región trate de explotar y optimizar sus ventajas competitivas. Las diferencias entre las economías de distintos países o regiones han representado que las oportunidades de negocios sean desiguales.

Hecho que ha generado ganadores y, lamentablemente, muchos perdedores. Las consecuencias para los habitantes de estos últimos son altos niveles de desempleo, marginalidad y exclusión social.

La cultura de la sociedad de consumo potenciada por esa internacionalización de los negocios, demanda no tener restricciones en su aspiración de mejorar su calidad de vida y tener a disposición amplia gama de productos de diverso tipo,

que ha generado notables acciones de marketing, comercialización y distribución de bienes.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo produce nuevos modelos y figuras a ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas electrónicas, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de comercialización masivas, las industrias o a las empresas de tarjetas de crédito.

Ni a empleados, clientes, proveedores ni público en general. Lo lamentable es que los modelos racionales de gestión empresarial no siempre tienen en cuenta al factor humano, a pesar de la existencia de numerosas teorías, conceptos, técnicas, herramientas y sistemas orientados al hombre en el ámbito del trabajo, considerándolo el elemento más valioso al conformar –con sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes el capital intelectual de la empresa.

Uno de los mayores problemas de fines del siglo XX y comienzos de éste siglo XXI es la falta de trabajo, que se evidencia en los altos niveles de desempleo que afectan por igual a jóvenes y adultos, hombres y mujeres. Situación que se da en todas las áreas del conocimiento: empleados, técnicos, profesionales y ejecutivos.

Siendo el trabajo la actividad destinada a proveer las necesidades del ser humano (todas las cosas que se consumen, todos los elementos que brindan confort son creaciones del hombre), y que el trabajo exige resultados (por un lado productos y servicios de calidad con rentabilidad y, por otro, realizaciones personales de quienes colaboran para obtener esos resultados), es de desear que se continúen tomando acciones considerando la trascendental importancia que tiene ayudar a

convertir a cada persona en alguien motivado, orgulloso y satisfecho de sí mismo y de su aporte a la empresa.

EL ORIGEN DEL CONFLICTO LABORAL

La unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios.

El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente el empleador e incluso frente a la legislación existente. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo.

Esta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores.

En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo.

La extra etática, se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

Esta nueva rama del Derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres institutos fundamentales:

- a. El sindicato,
- b. La negociación colectiva y
- c. La huelga.

Si falta alguno de estos tres, el sistema todo se detiene.

Este enfoque encuentra su correlato en el enfoque anglosajón y más notoriamente en el norteamericano de las industrial relations.

Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores (especialmente organizaciones profesionales y el Estado) y de las formas en que estos se relacionan (especialmente negociación colectiva y huelga): la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores.

Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas.

Por otra parte se atiende al grado de protagonismo de cada uno de los actores en el conjunto del sistema de la distribución de poderes entre ellos.

CAPITULO II

PRESENTACIÓN DE LA MEDIACIÓN

Mediación es un término utilizado para describir un conjunto de prácticas diseñadas a ayudar a las partes en controversia. En líneas generales, el término se utiliza para describir un procedimiento en el cual un tercero imparcial ayuda a las partes a comunicarse y a realizar elecciones voluntarias e informadas, en un esfuerzo por resolver su conflicto.

La mediación es un procedimiento no adversal en el que un tercero neutral, que no tiene poder sobre las partes, cuya ayuda a estas a que en forma cooperativa encuentren el punto de armonía en el conflicto.

El mediador induce a las partes a identificar los puntos de la contraria, a explorar fórmulas de arreglo que trascienden el nivel de la disputa, a tener del conflicto una visión productiva para ambas partes.

El procedimiento de mediación pone énfasis en el futuro, pues no se trata de juzgar sobre un pasado a fin de averiguar quién estaba errado, quien es el culpable, sino de encontrar una solución al problema y diferencias de que se trate.

Esta resolución de disputas tiene la ventaja de ser:

1) Rápida:

En vez de tardar años, puede terminarse a las pocas semanas de iniciado el conflicto, a veces en una sola audiencia de una o dos horas. Aunque la mayor

parte de las veces se llega a un acuerdo después de solo una audiencia, las disputas complejas pueden requerir sesiones adicionales.

2) Confidencial:

Una de las características más importantes del proceso mediano, es la confidencial. No hay mayor obligación para el mediador que el deber de preservar el secreto de todo lo que se ha revelado en la o las audiencias.

3) Economía:

Los servicios se dan a cambio de contribuciones mínimas, especialmente si se las relaciona con el costo de litigar dentro del sistema de tribunales formales.

4) Justa:

La solución a toda la controversia se adapta a las necesidades comunes de ambas partes, pues son ellas las que la encuentran.

5) Exitosa:

Una vez que el programa se pone en marcha, de acuerdo a la experiencia de países que han implementado la mediación, el resultado es estadísticamente muy satisfactorio.

La mediación tiene la potencia de transformar a las partes en conflicto y a la sociedad, llevando hacia un mundo en que la vida de la comunidad sea más rica.

La premisa del valor transformativo de la mediación le otorga a este método de resolución de disputas una función originadora de crecimiento moral en las personas y en la población en lo general.

Más allá de satisfacer los intereses y necesidades de las partes individuales en conflicto u de que estas arriben a su propia justicia para el caso, la mediación

logran que las personas sepan encarar mejor sus problemas y los aprendan a resolver de un modo creativo y pacífico, por lo que consecuentemente, no solo cambia la situación particular de las personas, sino a las personas misma. Bajo estos parámetros la meta de la mediación es la de lograr un mundo mejor.

Por ello el futuro de este modo de resolver controversia es promisorio, no sola para los concretos particulares en conflicto sino también para toda la sociedad.

La mediación es una forma de resolver conflictos entre dos o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial, **el mediador**. Los mediadores pueden ser alumnos, profesores, padres.

No son jueces ni árbitros, no imponen soluciones ni opinan sobre quién tiene la verdad, lo que buscan es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo por medio de unos sencillos pasos en los que, si las partes colaboran, es posible llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos.

Experiencias como éstas se están llevando a cabo actualmente en algunos centros educativos y, más allá de la solución a los problemas interpersonales, lo que promueven es un modelo de convivencia más pacífico.

La mediación puede resolver conflictos relacionados con la transgresión de las normas de convivencia, amistades que se han deteriorado, situaciones que desagraden o parezcan injustas, malos tratos o cualquier tipo de problemas entre miembros de la comunidad educativa.

La mediación sigue una serie de fases en las que se promueve la comunicación y el entendimiento entre las partes en conflicto. Enriquece la utilización del reglamento disciplinario del centro, ofreciendo alternativas a través del diálogo, y

evitando la pérdida de relaciones interesantes y la vivencia de sentimientos de desencuentro que influyan negativamente en el proceso educativo.

PREMEDIACIÓN:

Fase previa a la mediación propiamente dicha, en ella se crea las condiciones que facilitan el acceso a la mediación. En ella se habla con las partes por separado, se explica el proceso a seguir y se solicita su consentimiento para acudir a la mediación.

MEDIACIÓN:

Presentación y reglas

Fase dedicada a crear confianza entre el equipo de mediación y los mediados, también se presenta el proceso y las normas a seguir en la mediación.

Cuéntame.

Fase en la que las personas que son mediadas exponen su versión del conflicto con los sentimientos que le acompañan. Las partes han de ser escuchadas.

Aclarar el problema.

Fase dedicada a identificar los nudos conflictivos, los puntos de coincidencia y de divergencia del mismo. Se trata de establecer una plataforma común sobre los temas más importantes que han de ser solucionados.

Proponer soluciones.

Fase dedicada a la búsqueda creativa de soluciones y a la evaluación de las mismas por las partes.

Llegar a un acuerdo.

Fase dedicada a definir con claridad los acuerdos. Estos han de ser equilibrados, específicos, posibles. También se suele dedicar un tiempo a consensuar algún procedimiento de revisión y seguimiento de los mismos.

Cuando las partes enfrentadas en una disputa acuerdan recurrir a la mediación tiende a depositar ``sus problemas`` en el equipo mediador.

La primera labor de este equipo consiste en compartir con las partes implicadas el modo en que se les va a ayudar a resolver sus disputas y transmitirles el compromiso y la implicación del equipo con dicho proceso.

Es decir, esta es la primera labor se refiere a que las partes conozcan en qué consiste la Mediación, cuál es su estructura, su objetivo, y el modo en que se lleva a cabo dicho proceso.

Objetivos de la Mediación:

El objetivo de la mediación en la gestión de disputas consiste en ayudar y empujar a las partes a crear soluciones nuevas adaptadas a sus necesidades y mutuamente aceptables.

Dicha gestión consiste en colaborar con las partes para crear soluciones a sus problemas, procurando que lleguen a un acuerdo consensuado mediante la mejora de la comunicación y de sus relaciones en futuro.

Este objetivo general, implica tres objetivos más específicos:

- Ayudar a las partes a crear soluciones factibles a sus problemas;
- Transformar las relaciones entre las partes, modelando conductas para una gestión efectivas de futuras disputas;
- Ampliar las opciones con relación a los procedimientos judiciales formales.

En muchas disputas las partes solo tienen una vaga idea de cuáles son los intereses reales que subyacen a las posiciones o demandas que declaran, y de las prioridades entre dichos intereses.

Del mismo modo, su apreciación sobre los intereses reales y las prioridades de la otra parte también resulta ser una mera conjetura en muchas situaciones.

Consecuentemente, a las partes enfrentadas les cuesta mucho ir más allá de las peticiones y demandas respectivamente ponen sobre la mesa de negociación, y que han calculado que les beneficia en la disputa en curso.

La labor de la mediación consiste en ayudar a las partes a clarificar todos los aspectos mencionados, los intereses propios y de la otra parte, sus prioridades, sus posibles pérdidas en caso de no llegar a un acuerdo, las ventajas de un posible acuerdo, etc.

Se trata pues de ayudarles a identificar sus propios intereses, y a reconocer los intereses de la otra parte. En gran medida, su labor consiste en colaborar con las partes para que las partes que las mismas tengan una visión lo más real y objetiva posible de la situación.

Este análisis objetivo es el que permite a las partes ir diseñando y generando posibles alternativas de acuerdo, con la ayuda del equipo mediador. Dichas

alternativas se caracterizara por ir recogiendo los intereses claves y prioritarios de las partes.

La principal herramienta con la que cuenta el equipo mediador para ayudar a las partes a analizar la situación, es la mejora de la comunicación entre las partes. La mediación es imparcial con las partes y asertiva con el proceso.

Las partes se ponen en contacto con una tercera parte, imparcial con el problema en curso, para que les ayude a definir el problema, comprender los intereses de cada parte, mejorar las relaciones y si es posible, lograr un acuerdo mutuamente satisfactorio, centrado en los intereses previamente identificados.

La tercera parte orienta el proceso hacia la búsqueda de resultados integrativos que sean beneficiosos para todas las partes implicadas.

Además del recurso de la mediación, existe un continuo de alternativas de negociación colaborativa con ayuda de la tercera parte, que van desde el recurso a una tercera parte de prestigio local, cura a la conciliación, la facilitación y el defensor o defensora local.

Todas estas alternativas, de carácter menos formal que la mediación, tienen un mismo objetivo de mejorar las relaciones entre las partes y lograr un acuerdo centrado en los intereses.

Tipos de mediación

Según el objetivo que se persigne con la intervención de mediación, y las técnicas que se utilicen para el logro de dichos objetivos, se distinguen tres grandes tipos de mediación:

- a) Mediación transformadora,
- b) Mediación facilitadora y
- c) Mediación directiva o evaluadora.

Mediación transformadora.-

El objetivo de la Mediación Transformadora reside en mejorar la comunicación y las relaciones entre las partes, de modo que estas sean capaces de gestionar sus propios conflictos en el futuro. Se trata, por tanto, de modelar las conductas de las partes, cambiando el modo de relacionarse entre sí, y apoyándoles mientras tratan de lograr un acuerdo o al menos mejorando el entendimiento entre sí (Bush y Folger, 1994).

Las técnicas empleadas en este tipo de mediación se orientan a apoderar (empowermen) a las partes, de modo que estas sean capaces de aprender a identificar sus propios intereses, a velar por ellos pudiendo así gestionar sus propios conflictos, y a reconocer y comprender los intereses de la otra parte.

Mediación facilitadora.-

El objetivo de la Mediación Facilitadora reside en apoyar a las partes en el proceso de lograr un acuerdo, felicitándoles un contexto que les permita dirimir sus diferencias. El equipo mediador toma el control del proceso, si bien no realiza recomendaciones ni manifiesta sus opiniones sobre el desarrollo del proceso.

En este tipo de mediación se aplican técnicas orientadas a mejorar la comunicación y a suscitar la empatía entre las partes, para que estas puedan lograr el acuerdo.

Mediación Directiva o Evaluativa.-

El objeto de la Mediación Directiva o Evaluativa reside en lograr un acuerdo. En este tipo de mediación, es el equipo mediador quien llega a tener la información sobre los intereses de cada una de las partes, que es precisamente lo que permite a equipo mediador ir detectando las causas del conflicto, e ir reduciendo las distancias entre las propuestas hasta llegar a un acuerdo (Fisher y Ury, 1981).

En este tipo de mediación, las técnicas se centran básicamente en las sesiones privadas con las partes, hasta que el equipo mediador consigue la información suficiente que les permite evaluar la situación, e ir realizando propuestas que vayan aproximando a las partes a un acuerdo.

Es la técnica empleada en este modelo de mediación – basada en dirigir las sesiones, evaluar las causas del conflicto y la fuerza de los argumentos, y realizar propuestas a las partes – lo que da lugar a denominarlo como modelo directivo o modelo Harvard, por su origen en los trabajos de Fisher y Ury como en Harvard.

FORMACION Y DESEMPEÑO DEL MEDIADOR

El mediador más aún si es elegido para servir en programas – anexos a los tribunales presta un servicio vital para su comunidad. Quien se desempeña en tal tarea, descubrirá que este servicio constituye uno de los esfuerzos mejor recompensados a nivel personal.

Ser facilitador en conflictos que se desarrollan ante los tribunales es una empresa sumamente importante, ya que el mediador contribuye a moldear el sistema de justicia de su país.

Al desempeñar un rol activo en la resolución de conflictos, tendrá que recurrir a muchas de sus habilidades y cualidades personales; su actitud para comunicarse claramente, su capacidad para reducir la tensión emocional, su disposición a ser paciente, su voluntad de aceptar distintos estilos de vida.

En términos generales es fácil describir la función del mediador.

El mediador, como tercero imparcial, ayuda a quienes están en conflicto a identificar claramente los asuntos en disputa y a explorar soluciones posibles, que puedan ser aceptables para las partes.

Esta o cualquier otra definición sobre la función del mediador fallan al no mencionar la gama dinámica de estrategias y técnicas que un mediador emplea deliberadamente cuando intenta reorientar las posiciones para lograr un acuerdo.

El rol del mediador no es el de un oyente amable y pasivo que asiente con la cabeza para mostrar compasión mientras las partes le describen sus aflicciones y desgracias.

Todo lo contrario el mediador es un oyente activo, modelador de ideas y frecuentemente, el único haz de luz de pensamiento del mundo de la realidad, contra quien las partes pueden hacer rebotar su odio, sus acusaciones y en última instancia, su gratitud. Ese es el rol que es difícil y debe aprenderse a desempeñar.

Si bien se habla en singular del mediador, no existe un solo tipo de mediador. En el mito de la mediación hay un mediador genérico, aunque con diferentes características y estilos. En realidad, la comunidad de mediadores está formada por diversidades, pues los mediadores no constituyen un grupo homogéneo.

El mediador aporta al programa de adiestramiento una variedad de destrezas y de información adquiridas y desarrolladas en vivencias anteriores. Este tipo de programa no pretende enseñarle ni sensibilidad, ni comprensión, ni compasión ya que estas cualidades deben haberse desarrollando en otros aspectos de su vida.

Más bien, el intercambio estará enfocado hacia aquellas destrezas y estrategias sustanciales de solución de conflictos que moldean el rol del mediador.

El programa le permitirá identificar su potencial contribución y las dificultades que se presenta para asumir un rol neutral e imparcial en la solución de los conflictos y señalará estrategias deliberadas que conviene al mediador adoptar al tratar de elaborar un acuerdo.

La educación y el entrenamiento del mediador no terminan, sin embargo, con la certificación. En muchos centros se requiere la capacitación continua y los mediadores tienen que asistir a programas de actualización una o más veces al año.

Estas sesiones de avanzadas cubren aspectos más profundos y permiten compartir experiencias.

Existe en la actualidad una tendencia a reglamentar las calidades de los mediadores, especialmente cuando deban trabajar en el sector público, estableciéndose requisitos legales y administrativos en relación a las credenciales y experiencia exigidas.

Especial cuidado debe tenerse en la preparación del mediador cuando deba trabajar en programas anexos a los tribunales, pues en el supuesto de derivación judicial, el juez y el conjunto del sistema judicial tienen un derecho de controlar la calidad del servicio.

El programa de mediación debe encontrar personas que, en lo posible:

- ✓ Compartan el compromiso hacia la resolución pacífica de controversias.
- ✓ Hayan tenido experiencia en ayudar a resolver problemas, sea personal o profesionalmente
- ✓ Hayan trabajado en agencias de servicio sociales
- ✓ Hayan manejado problemas y conflictos.
- ✓ Hayan desarrollado destrezas de comunicación de grupo.

A efectos de enfatizar las características de un mediador eficiente, conviene recordar que la cualidad más importante de un mediador eficaz es su capacidad de hacer sentir a las partes que es imparcial y medio de una controversia.

Pero hay muchas otras características que hacen posible desempeñar este rol eficazmente. Aunque algunos de los términos son equivalentes, he aquí una lista de cualidades que serían ideales en el mediador:

- | | |
|--------------|----------------|
| -Flexible | -Oyente eficaz |
| -Dúctil | -Imaginativo |
| -Inteligente | -Creativo |
| -Sagaz | -Hábil |
| -Paciente | -Enérgico |
| -Tolerante | -Dinámico |
| -Persuasivo | -Honrado |

-Digno de respeto	-Probo
-No defensivo	-Integro
-Objetivo	-Empático
-Desapasionado	-Con sentido del humor
-Libre de prejuicios	-De buen talante
-Honesto	-Perseverante
-Sincero	-No debe formarse su propio juicio

Aunque se podría nombrar más características, estas son suficientes para dar una idea de por qué este rol no es para todo el mundo.

Características de un Mediador eficiente.-

El mediador perfecto debería poseer relevantes cualidades a fin de poder adoptar conductas adecuadas.

Las principales cualidades que se predicen del mediador:

- 1) Neutralidad:** La cualidad más importante de un mediador eficaz es su capacidad de mantener un papel imparcial y neutral en medio de una controversia.
- 2) Capacidad para abstenerse de proyectar su propio juicio:** El rol del mediador es ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo cuyos términos sean aceptables para ella, aun cuando el mediador esté en desacuerdo con la sabiduría o con la justicia de la solución.

- 3) **Flexibilidad:** Debe estimular la fluidez en las comunicaciones.

- 4) **Inteligencia:** Las partes buscan un mediador que les facilite el camino de la resolución, con una mentalidad ágil y eficaz. Debe ser capaz de ver las cuestiones en múltiples niveles, de tratar hechos complejos y analizar los problemas.

- 5) **Paciencia:** Es importante que el mediador pueda esperar los tiempos necesarios según lo requieran las partes.

- 6) **Empatía:** El mediador debe de ser capaz de valorar las percepciones, miedos e historia que cada parte revele en la discusión. La confianza se instala a partir de esta corriente personal.

- 7) **Sensibilidad y Respeto:** el mediador debe ser respetuoso con las partes y sensible a sus fuertes sentimientos valorativos, incluyendo sexo, raza y diferencias culturales.

- 8) **Oyente activo:** Las partes deben sentir que el mediador ha oído las respectivas presentaciones y dichos.

- 9) **Imaginativo y hábil en recurso:** Es importante que el mediador tenga capacidad de aportar y generar ideas nuevas.

- 10) **Enérgico y persuasivo:** A través de la conducción del proceso, el mediador debe intervenir eficazmente para lograr flexibilidad en las partes, aunque debe dirigir la dinámica y controlar la audiencia sin ser autoritario.

11) Capacidad para tomar distancia en los ataques: Si alguna de las partes hace un comentario despectivo o agresivo hacia el sistema de mediación o hacia el mediador, es conveniente no actuar a la defensiva, de lo contrario se establecería una nueva disputa.

12) Objetivo: El mediador será más efectivo si permanece desligado del aspecto emocional de la disputa.

13) Honesto: No debe prometer a las partes algo que no pueda cumplir.

14) Digno de confianza para guardar confidencias: Debe guardar confidencialidad y las partes tienen que estar convencidas de que ello será así.

15) Tener sentido de humor: Es necesario para aflojar tensiones y crear un clima favorable.

16) Perseverante: Cuando las partes llegan lentamente al acuerdo, el mediador debe soportar la espera y la ansiedad que esto provoca.

LINEAMIENTOS DE PROCEDIMIENTOS EN LA MEDIACION DE CONFLICTOS LABORALES

No obstante que se trata de un método informal, existe una estructura en el procedimiento de la mediación. Es importante para el mediador señalar las reglas a que se ajustaran las partes y el mismo, para luego seguirlas y cumplirlas.

La mediación brinda un escenario donde las partes pueden relatar los hechos tal como los ven, presentar su posición expresar sus sentimientos, intercambiar

información, comunicarse y arribar un acuerdo, todo ello en presencia de un tercero neutral quien escucha atentamente y participa de acuerdo a su papel.

El procedimiento se reconoce en diversas etapas, fases o estadios.

El proceso de la mediación mantiene una secuencia, en tanto cada paso lleva al próximo; así es que el proceso es cíclico y se va reforzando así mismo.

El procedimiento mismo de la mediación es importante y característico de la institución, porque está diseñado teniendo en cuenta el modo de garantizar la participación igualitaria de las partes, de permitirles expresarse y defender sus intereses sin poner en peligro los de los demás, debiéndose a estos efectos establecer una relación de respeto y comunicación suficiente como para posibilitar una solución verdaderamente aceptable para todos los intervinientes.

El control del procedimiento.-

El motivo por el que participa el mediador es justamente para ayudar a las partes a discutir sus problemas. La discusión de los problemas es propia de los protagonistas, la forma en que discuten es de incumbencia del mediador y forma parte del procedimiento.

Por ello, en tanto en la negociación las partes controlan el procedimiento y la solución de los conflictos laborales, en la mediación se mantienen el control de la solución, pero ceden al mediador el control del procedimiento.

Cuando hablamos de un procedimiento, para más dividido en etapas, no debemos imaginar algo parecido al juicio.

Los procedimientos de solución de conflictos se pueden definir como los medios de solución que cada sociedad articula para resolver las controversias laborales.

Se trata de una cuestión que cada sociedad resolverá atendiendo al sistema político que exista, atendiendo también a la tradición de intervención estatal en las relaciones laborales que haya o a la finalidad que pretenda potenciar o no la negociación colectiva.

Un aspecto fundamental para el éxito de la mediación consiste en identificar a las partes afectadas por el conflicto.

En todo conflicto, el equipo mediador recibirá al menos a dos partes que asisten a la mediación. Sin embargo, debe preguntarse si existe alguien más, presente o no en la sala, que se pueda ver afectado por el conflicto en curso.

Entre estas otras partes podríamos encontrar, otros miembros de la empresa, las personas que son representadas por cada una de los asistentes, terceros que mantengan una relación con las dos partes principales y que se puedan ver afectados por el acuerdo que almacenen.

El mediador debe estar atento a la dinámica del conflicto que tiene ante él, pues los diversos estadios de la mediación y el diseño de sus intervenciones deben ser adecuados al estado de desarrollo del conflicto; muchas veces es difícil identificar la fase en que se encuentra la disputa, pues la interacción es continúa.

No obstante, se entiende que el desarrollo de las negociaciones y su consecuente facilitación por el mediador siguen un esquema de movimiento de acuerdo a situaciones críticas que, en concordancia a la observación de los investigadores.

Etapas de la Mediación para solucionar un conflicto colectivo

Etapa I.- Organizar la Mediación

Etapa II.- Comprensión de la Perspectiva de las Partes

Clarificación de Intereses y Necesidades

Etapa III.- Replanteo Generación de Opciones

Etapa IV.- Lograr un Acuerdo

Aunque los mediadores efectúan una variedad de intervenciones para ayudar a las partes a progresar en la negociación, sus movimientos no serán idénticos en todos los casos; aunque hay comportamientos y movimientos habituales, el mediador tendrá que modificar su actividad de acuerdo a las variables que presenta cada caso.

Lo importante de estas etapas y la noción de que se trata de un procedimiento flexible aunque estructurado, que va avanzado hacia la meta en forma planificada y no necesariamente la exacta determinación de las etapas.

Ello, en tanto hay mediadores que dividen a cada una de las indicadas etapas en varias y otros que unifican para considerar dos o más conjuntamente como una sola; o que siguiendo distintas metodologías y escuelas, saltan ciertos pasos o agreguen otros.

En líneas generales, en el Procedimiento de la Mediación pueden encontrarse los siguientes pasos:

- Preparación de la Mediación
- Presentación de las reglas a que se sujetara la mediación
- Narración de hechos e identificación de problemas
- Detección de intereses y necesidades
- Replanteo
- Generación de opciones
- Selección de opciones

- Propuestas
- Convenio
- Seguimiento y evaluación de la Mediación

Los modelos varían, pero tienen características, comunes. Así, siempre la tarea del mediador será la de crear una atmosfera adecuada al trabajo en común.

Esta función aparentemente simple, puede no serlo tanto, pues para cuando llegan a la mediación muchos creen que, para ellos, los obstáculos son insuperables.

Independientemente del enfoque, los mediadores deben comenzar por ofrecer ciertas esperanzas a los protagonistas, lo que ocurre cuando estos desde un primer momento advierten que pueden ver las cosas desde otras perspectivas, que son tratados con respeto y que cada parte queda legitima en sus necesidades e intereses.

CAPITULO III

ACTIVIDAD INTRODUCTORA A LA MEDIACIÓN

Las sesiones de mediación.-

La mediación puede llevarse a cabo en una o más audiencias de duración variable, tiempo que puede oscilar entre una o varias horas, a uno o varios días.

Normalmente, las partes se reúnen en sesión conjunta. Pueden o no utilizarse reuniones en privado (o por separado) con cada una de las partes. Habrá supuestos en que solamente se utilizaran reuniones privadas. Todo dependerá de cada mediador y de las circunstancias del caso y características de las partes.

Lo habitual es comenzar por una sesión conjunta inicial, cuya primera parte es introductora al procedimiento de mediación.

Ingreso a la sala de audiencias.-

Llegando el momento de comenzar la mediación, es el propio mediador quien abre la puerta; sale e invita a las partes a pasar a la sala de audiencias. En principio las partes deben pasar conjuntamente, por lo que si alguno no ha arribado, la audiencia no empieza.

En caso que deban estar presentes observadores, corresponde hacerlo saber a las partes y pedirles su consentimiento. El mediador debe asegurarse de que todos los presentes estén en condiciones de comenzar a participar una negociación facilitada y provechosa.

Si las partes ingresan con actitud hostil recíproca o se agreden, es necesario utilizar recursos para calmarlas, ya que no será posible comenzar la mediación en tal clima alterada.

Si una de las partes aparenta estar bajo la influencia de estupefaciente o bebidas alcohólicas y sin dominio de sí mismo, debe suspenderse la audiencia hasta nueva fecha.

Corresponde dar al mediador dar una imagen de autoridad (aunque no autoritarismo) y seguridad, por lo debe concurrir el proceso con firmeza. Si bien debe ser flexible, también debe ser claro en cuanto a las pautas del procedimiento y a las decisiones que tome respecto a la eventual necesidad de postergar la sesión.

La presentación.-

Una vez que están todos ubicados, el mediador presenta nuevamente con su nombre, reiterando que él es el mediador designado o elegido para el caso.

Luego pide a las partes que se presenten y ubicación relativa o papel que juegan en el conflicto. El mediador debe asegurarse de saber escribir y pronunciar bien el nombre de cada uno.

Si bien es la neutralidad absoluta no existe, pues todos estamos inmersos en un mundo donde hemos vivido, hemos tomado posiciones y hemos tenido experiencias respecto de diversas situaciones, la postura y el lenguaje del mediador deben reflejar imparcialidad.

No solo hay que ser imparcial, sino que hay que parecerlo.

Encontrar las “palabras exactas” para decir lo que se debe decir es parte del adiestramiento del mediador.

En consecuencia, el mediador debe actuar con mucha cautela y cuidar sus gestos y lenguaje, para no provocar situaciones adversas, especialmente frases o

declaraciones tales que puedan ser interpretadas por las partes como que ya tiene un juicio formado respecto del conflicto.

El mediador debe mirar equilibradamente a los ojos a todas las partes y no hablarle a “una sola”.

Deben acentuar para ambos si tienen interrogantes sobre los procedimientos o acerca de la función que va a desempeñar el mediador, no deben titubear en preguntarlo.

Deben asegurarse que nadie sienta “que se queda afuera”, porque no entiende que es lo que está ocurriendo.

Además la actitud del mediador que va a ayudar a las partes a resolver un problema, no puede reflejar superioridad. Si el mediador da idea de que la disputa es trivial o que está por debajo de sus habilidades, o que advierte diferencias entre las respectivas situaciones o status propio con relación al de las partes o alguno de las partes o alguno de los participantes su intervención habrá perdido toda utilidad.

Al comenzar a hablar durante el discurso de apertura queda abierto el proceso formal de mediación.

La hora siguiente será desafiante, estimulante o frustrante pero ¡ es muy improbable que sea aburrida!

Aunque según como se presenten las partes quizás improvisar algo diferente en cuanto a cómo empezar a dirigir la audiencia, es menester hacer una exposición inicial formal para describir las responsabilidades del mediador, su actitud y las reglas a seguir para conducir la audiencia.

Es esencial que las partes entiendan claramente el papel propio y el del mediador. Cada mediador debe encontrar una manera de comunicar la información en sus propias palabras y en su propio estilo.

Un discurso de apertura es importante por cuanto:

- ❖ Establece las reglas básicas y el rol del mediador en la audiencia;
- ❖ Asienta el control de la audiencia por del mediador;
- ❖ Sirve para que los presentes se sientan cómodos;
- ❖ Comunica a las partes la sensación que el mediador tiene seguridad y esta adiestrado, invitándolos por ello a confiar tanto en el mediador como en el procedimiento;
- ❖ Permite a las partes reconocer y aceptar la discordia entre lo que creían poder obtener a través de la mediación y la realidad.

Pronunciar el discurso de apertura es difícil. Hace falta encontrar las palabras justas para expresar un vocabulario adecuado la información necesaria de manera imparcial, y encontrar el propio lenguaje corporal de los presentes, todo lo que implica la necesidad de memorizar las palabras para poder atender a los restantes elementos.

El objetivo es que el mediador cubra todos los puntos con su estilo particular, para cada mediador debe tenerlo preparado de acuerdo a su propia personalidad.

Imparcialidad.-

Procede que el mediador haga ciertas aclaraciones a efectos de poner a la vista, frente a los interesados, la imparcialidad que lo guía en el caso.

Uno de los objetivos principales del mediador en esta etapa inicial es el de obtener la confianza de las partes, ya que estas al estar enojadas entre si desconfían una de otra y del mediador.

Por ello, cualquier esfuerzo en este aspecto no constituirá gasto innecesario de energía, ya que sin confianza, los presentes no se arriesgaran y probablemente la sesión no resultará en un acuerdo.

La aclaración en cuanto no existe parcialidad alguna por parte del mediador tienen un doble objetivo.

El mediador quiere asegurar a las partes que:

- Es neutral;
- Está preparado para resolver sus problemas

La credibilidad depende del hecho de que el facilitador de la negociación no aparezca como predispuesto hacia algún resultado predeterminado a favor de una de las partes, es decir, que sea neutral e imparcial.

Obviamente, si el mediador conoce a alguna de las personas, no deben ocultar sino revelar tal información sea para que otra persona pueda servir de mediador, sean para que las partes conozcan el hecho a fin de considerarlo.

En realidad, cabe reconocer que no existe una asepsia y neutralidad absoluta, pues el mediador tiene su propia personalidad que le provocara reacciones tanto positivas como negativas frente a las partes.

No obstante es de suma importancia para la eficacia de la mediación que las partes mantengan confianza en que el mediador tiene habilidad suficiente para ser justo y comportarse con imparcialidad o para asegurarles un espacio neutral.

El mediador debe informar brevemente a las partes sobre que rol desempeñara durante la audiencia, y deben hacerlo aunque todos los presentes ya hayan sido informados por quien remitió la causa, o por los empleados administrativos de recepción o cualquier otra forma de divulgación del método de resolución de conflictos laborales.

Ni siquiera debe saltarse este paso aunque las partes hayan intervenido en otra mediación diferente por otro problema.

Jamás debe presumirse que todos hayan entendido lo anterior ni que lo recuerden.

La explicación del rol del mediador y del proceso debe hacerse en palabras fácilmente comprensibles, con descripciones simples y gráficas, evitando el vocabulario y clasificaciones, jurídicas y técnicas.

También puede aclarar que si después de la discusión las partes coinciden en lo que harán, se escribirá el acuerdo, lo firmaran y cada uno se llevara una copia; en su caso que el acuerdo será sometido al tribunal.

Debe también describir que pasa si la mediación no resulta en un acuerdo, para que sepan que nada pierden y pueden acudir a otro sistema, especialmente el judicial.

EVALUACION DE UN PROGRAMA PARA LA MEDIACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

El Sistema Alternativo de Conflictos Laborales, se concibe teniendo en cuenta que la forma más perfecta, pura y útil del cumplimiento de la ley, es la que se basa en el acuerdo de las propias partes por la vía del cumplimiento voluntario y negociado de sus derechos y obligaciones, por lo cual se establece la mediación colectiva.

Por consiguiente, y de acuerdo a lo descrito, cabe recalcar que la mediación laboral se caracteriza por ser de carácter voluntario, gratuito y garantiza la privacidad de la información que se genera.

Por su parte, el único requisito que se debe cumplir para optar por este sistema, es que la situación afecte a actores de carácter colectivo, sean sindicatos o grupos de trabajadores, en materias que digan relación con los climas laborales, el cumplimiento de contratos, situaciones de discriminación, prácticas desleales entre otras.

Ahora bien, cabe tener presente los "Principios de la Mediación Laboral", a saber:

a. **Integridad:** actuar como una nueva línea operativa y complementaria al tratamiento del conflicto colectivo.

b. **Voluntariedad:** siempre es voluntaria para las partes.

c. **Flexibilidad:** permite al mediador y a las partes tener absoluta libertad para establecer las reglas y mecánicas del proceso, confiriéndole un carácter específico y exclusivo.

d. **Equidad y Gratuidad:** garantiza el acceso igualitario, sin costo para las partes.

e. **Buena Fe:** las partes se comprometen con los principios y propósitos del Sistema.

f. **Inmediación de las partes:** Capacidad de las partes de negociar un acuerdo con su intervención activa y no que el mediador tenga la autoridad de tomar las decisiones.

g. **Confidencialidad:** Reserva de la información y documentación usada durante el proceso.

Esta instancia se busca promover un modelo de relaciones laborales que permite a las partes involucradas en un conflicto, solucionar sus problemas sin que el

Estado intervenga a través de la lógica fiscalizadora, sino como un catalizador del acuerdo.

Por lo cual, se permitirá hacer eficaz la comunicación entre las partes, logrando mejores instancias de negociación, concentrándose en la búsqueda de intereses comunes más que de confrontación.

Descripción del Programa

Fin

Contribuir a generar relaciones laborales armónicas y equitativas entre trabajadores y empleadores

Propósito

Trabajadores y empleadores en situación de conflicto los resuelven o previenen a través de la mediación y la conciliación individual.

Población Objetivo

Los beneficiarios son los empleadores y trabajadores - con contrato vigente y los que han terminado una relación laboral - que tienen un conflicto respecto de la situación laboral vigente o terminada.

Población Beneficiaria

Son trabajadores y empleadores con contrato laboral vigente (Componente mediación), y trabajadores y empleadores con contrato terminado (Componente conciliación).

Los trabajadores son a partir de los 15 años y más y los empleadores pueden ser una persona natural o jurídica que utiliza los servicios de una o más personas en un contrato de trabajo.

Descripción General del Diseño del Programa

Descripción y modalidad de producción del Componente

1: Conciliación

El trabajador individual que ha terminado su relación laboral y su ex – empleador en disputa accede a reuniones para la búsqueda de una salida consensuada al conflicto. Son dirigidas por funcionarios del Programa.

El proceso de Conciliación comienza con el Reclamo en la Inspección del Trabajo de los trabajadores manifestando un incumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales.

Se considera como máximo dos audiencias y sólo excepcionalmente un mayor número.

En la Audiencia puede haber acuerdo total o parcial o no acuerdo. Eventualmente al empleador se le aplican multas administrativas que el Conciliador evaluará la pertinencia en función del resultado. De no haber acuerdo el trabajador puede recurrir a los Tribunales.

Descripción y modalidad de producción del Componente

2: Mediación

Los trabajadores organizados o no, y empleadores con relación laboral vigente que están en conflicto buscan soluciones aceptadas y compartidas por las partes con el apoyo de un mediador.

Los trabajadores y empleadores acceden a la Mediación por una solicitud a las Inspecciones del Trabajo o por ofrecimiento del Programa.

Existen 4 tipos de mediación:

- ✓ Reactiva;
- ✓ Programada;
- ✓ Solicitada y
- ✓ Buenos Oficios.

En la Mediación **Reactiva y Programada**: es el Servicio que invita a las partes involucradas.

En la Mediación **Solicitada**: es una o ambas partes las que la demandan para resolver el conflicto.

Existe previamente un proceso de promoción para dar a conocer esta intervención.

Diseño

Se identifica un problema respecto a que la existencia y prolongación de los conflictos laborales afectan a todos los involucrados. Por lo tanto, es pertinente haber generado un programa que ayude a trabajadores y empleadores a encontrar soluciones a sus diferencias.

Respecto a la población potencial y objetivo definida tiene la limitante de no tener dimensionada el universo de involucrado.

Organización

Desde el punto de vista organizacional, es anómalo que dos componentes que pretenden asumir un nuevo enfoque para enfrentar los conflictos laborales, dependan funcionalmente – por lo tanto, en las orientaciones – de dos departamentos distintos.

Eficacia y calidad

El Programa presenta un proceso de producción de componentes en expansión, con un aumento de la participación de las acciones de conciliación y mediación con niveles de logro positivo y eficaz.

El Programa no posee una población potencial y objetiva cuantificada.

Esta situación, dificulta determinar las capacidades técnicas, operativas y financieras, que deberá desarrollar el Programa para hacer frente a una demanda no conocida.

El Componente de Mediación posee un sistema de evaluación de la satisfacción de los usuarios que refleja resultados altamente positivos a nivel de percepción de los mismos.

Justificación del Programa

Los conflictos laborales pueden ser Individuales o colectivos y pueden presentarse mientras la relación laboral está vigente o cuando ésta se termina (despido del trabajador).

No obstante la naturaleza distinta de los conflictos, ambos requieren de una solución consensuada que atenúe los posibles efectos negativos.

En efecto, ya sea que se trate de un trabajador individual que interpone un reclamo por los dineros que le adeuda su empleador, o un grupo de trabajadores negociando colectivamente y que amenaza con la huelga para obtener los beneficios solicitados, lo que esperan es que sus demandas se vean satisfechas.

Si el tiempo transcurre y no hay solución ambas partes salen perjudicadas. Por el lado de los trabajadores, lo más probable es que su resistencia se debilite y hacia el final estén dispuestos a concluir el conflicto con aspiraciones muy por debajo de las iniciales; y, por el lado del empresario mientras dure el conflicto se produce un desgaste en la relación laboral, se afecta la productividad y la competitividad de la empresa en un escenario creciente de mercados abiertos.

“mediación”. Este consiste en poner a disposición de colectivos de trabajadores, organizados o no, y empleadores, procedimientos que faciliten la comunicación y el diálogo para la búsqueda de soluciones aceptadas y compartidas por las partes.

Proceso de Conciliación.-

El Componente Conciliación Individual deriva del antiguo producto denominado Comparendo. Se rediseñó insertándolo en la lógica de producción de un sistema alternativo de solución de conflictos laborales, generando las condiciones de producción para ofrecer este servicio con un enfoque centrado en la negociación y el avenimiento de las partes, disminuyendo así, las posibilidades del paso a instancias judiciales.

Entre las condiciones generadas para la realizar este componente se pueden señalar las siguientes:

- Cambio de la dependencia organizacional de producto Conciliación Individual (ex Comparendo), desde el Departamento de Fiscalización, al Departamento Jurídico, subordinando el factor punitivo o inspectivo que poseía el antiguo comparendo.
- Capacitación a los conciliadores en el nuevo enfoque.
- Diseño de una plataforma informática del proceso de Conciliación Individual.
- Creación y equipamiento de los Centros de Mediación y Conciliación.

Audiencia:

El proceso de Conciliación individual está concebido sobre la base de estructurar la Audiencia de Conciliación en las siguientes etapas:

- Contactos iniciales promoviendo la credibilidad y generando un compromiso de los participantes con el procedimiento en la búsqueda de una solución justa, oportuna y aceptable para los involucrados. **(Validación datos asistentes).**
- Información acerca del proceso, las reglas básicas y pautas de comportamiento.
- Recopilación de Información, mediante la exposición del problema por los interesados, análisis de la documentación y verificación de la misma. **(Ratificación, reclamados, respuesta reclamada, revisión documentos).**
- Definición del problema y negociación: las partes orientadas hacia una definición. Compartida de la cuestión debatida. **(Diálogo).**

Se promueve el acuerdo, generando opciones basadas en los intereses de las partes. El resultado puede ser el **no acuerdo, acuerdo total o parcial**. Eventualmente el empleador puede considerar la aplicación de **multas** administrativas.

Al respecto, el Conciliador evaluará la pertinencia de la aplicación de la o las multas tipificadas en forma total parcial, en función del resultado del reclamo.

- Redacción del Acuerdo y Término de la Audiencia en que el Conciliador formalizará los acuerdos, mediante un **Acta**. En el caso, que se hayan establecido indemnizaciones y otros derechos se redactarán considerando los plazos, modalidades de pago, cuotas, lugar de pago, etc. **(Calendario de actuaciones).**

De no haber acuerdo el trabajador puede recurrir a los Tribunales de Justicia y presentar como antecedentes, eventualmente, el Acta del proceso de Conciliación, por haberse celebrado ante un Ministro de Fe, que constituirá una presunción legal de veracidad para todos los efectos legales de la prueba judicial.

IMPORTANCIA DE LA MEDIACION PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES

La importancia de la mediación es un sistema de prevención y solución de conflictos laborales colectivos, donde cualquiera de las partes, a saber, trabajadores sindicalizados o por grupo o empleadores, solicite la Mediación Laboral, o alternativamente, puede ser la misma Dirección del Trabajo quien tome la iniciativa de mediar, ya sea en forma programada o reactiva.

Con ello, se busca contribuir al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura entre los trabajadores del trabajo.

El procedimiento de mediación laboral, tiene por objeto generar relaciones laborales saludables de largo plazo, teniendo en cuenta que estas son dinámicas; sacar el mayor rendimiento posible a los procesos de negociación y que la negociación colectiva sea útil y se cristalice en beneficios objetivos para las partes, vale decir, para el empleador en su lógica de productividad y eficacia, como para los trabajadores, en sus tradicionales reivindicaciones.

Una mediación exitosa descomprime no solamente las relaciones internas en una empresa, sino que toda la labor administrativa de conciliación, fiscalización y judicial, lo que genera efectos benéficos progresivos.

Sólo entonces se planifica una mediación de oficio que siempre será de carácter voluntario para los usuarios.

Las organizaciones sociales tienen conflictos, tanto internos como externos, producto de las relaciones que se establecen entre los miembros que las componen y de las relaciones que la misma organización mantiene con su entorno económico, social o político. Dicho entorno está marcado por la competencia, el

logro rápido de objetivos materiales, sin medir, a veces, las formas de llevarlos a cabo y las consecuencias en las personas que hacen que sean posibles dichos logros.

Es habitual entonces que existan situaciones conflictivas entre jefaturas y subordinados, entre los propios trabajadores, conflictos colectivos entre empleadores y organizaciones sindicales o gremiales. El conflicto es una parte inevitable de la vida de las organizaciones que puede tener consecuencias negativas si no se gestiona adecuadamente.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales podrían disponer de Programas de Mediación de conflictos interpersonales.

Los técnicos de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales pueden ser mediadores en la gestión de los conflictos interpersonales en el trabajo.

La técnica de resolución de problemas parece adecuada para llevar a cabo para lograr un acuerdo consensuado.

En muchas ocasiones el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, durante la realización de las evaluaciones de riesgo se encuentran ante conflictos interpersonales que además de ser señalados en la evaluación de riesgos son susceptibles de ser abordados desde la mediación, ya que también el Servicio de Prevención puede proporcionar el asesoramiento para la prevención y resolución

de conflictos, por eso es conveniente que los técnicos de prevención sean formados en esta materia.

El conflicto es inherente a la interacción humana, en diferentes áreas y ámbitos (individual, grupal, institucional).

El conflicto existe en todas las organizaciones. La mayoría de las veces, el conflicto se maneja a través de la negociación.

Cuando la comunicación y la negociación se hacen difíciles entre los compañeros y las relaciones resultan dañadas, involucrar a un tercero independiente ayuda a la gente a negociar y a encontrar un punto de acuerdo.

El conflicto interpersonal en el trabajo puede tener como protagonistas a un jefe y un trabajador (se incluye el abuso de poder que se distingue por conductas de hostigamiento periódicas, pero sin la finalidad de dañar psíquica o moralmente, sino de investirse de autoridad moral de la que se carece) o a compañeros o puede tomar la forma de rivalidad entre los equipos; o puede ser evidente por la falta de confianza y cooperación entre grupos grandes de empleados y la gerencia.

Es decir, hace referencia a situaciones en las que dos o más partes están en desacuerdo entre sí.

Y el desacuerdo dentro de una organización, generalmente, es multicausal y puede generar ineficiencia e ineffectividad, pero también, pueden hacer crecer la organización.

El conflicto interpersonal en el trabajo suele ser directa y entre dos trabajadores, suele haber simetría o igualdad teórica de los protagonistas, aunque también puede darse entre un jefe y un trabajador o entre un jefe y varios trabajadores.

Las discrepancias son explícitas y los roles y tareas están claras y bien definidas para todos. Cuando el conflicto interpersonal en el trabajo se intensifica, la comunicación puede ser difícil o se descomponen por completo.

La resolución de los conflictos se refiere tanto a restaurar las relaciones de trabajo saludable como a la búsqueda de una alternativa imparcial y a la superación de los obstáculos que se presentan como a los procesos que implican los caminos que conducen a los acuerdos y desacuerdos a través de la negociación y el apoyo.

Muchos profesionales de recursos humanos han estado mediando diferencias en el lugar de trabajo durante años, generalmente de manera informal y muchas veces sin el reconocimiento adecuado o el valor otorgado a sus esfuerzos.

Cualquier conflicto que surge en el lugar de trabajo pueden beneficiarse de la mediación si las partes están dispuestas a tratar directamente unos con otros y si la empresa tiene un mediador.

Y cada vez más se insiste en la mediación para resolver conflictos, para lograr acuerdos, para evitar el litigio y para restablecer las relaciones deterioradas.

Incluso la mediación en el lugar de trabajo se está convirtiendo en un método de solución de controversias para resolver los conflictos de los empleados, incluyendo el acoso y la intimidación.

Se ha definido la mediación como un lugar intermedio que hace nuevas relaciones, o un lugar abierto para evitar obstáculos, o un lugar dinámico que permite una regulación de las tensiones y de los conflictos.

La mediación es un espacio de comunicación. Asimismo se ha señalado la mediación formal como un procedimiento de resolución de conflictos que consiste en la intervención de una tercera parte, ajena e imparcial al conflicto, aceptada por los disputantes y sin poder de decisión sobre los mismos, con el objetivo de

facilitar que éstos lleguen por sí mismos a un acuerdo por medio del diálogo y la negociación.

Tres modelos de mediación:

El modelo tradicional-lineal de Harvard (busca como finalidad conseguir acuerdos, se centra en el contenido de comunicación, es decir, el mensaje en sí y no tiene en consideración la relación entre las partes)

El modelo transformativo de Busch y Folger (1996) (no se centra en el logro del acuerdo, en la resolución del conflicto, sino en la transformación de las relaciones)

El modelo circular-narrativo de Cobb (1993) (el interés está tanto en el acuerdo como en las relaciones).

Los tipos de conflictos laborales en el que se puede realizar la mediación incluyen las denuncias de acoso sexual, los conflictos entre los trabajadores, el deterioro del rendimiento del trabajador o el despido.

La mediación es un modo de gestionar los conflictos y los factores emocionales juegan un papel muy importante en esta gestión.

La actividad emocional se produce en todo el proceso por la situación conflictiva objetiva, por las cogniciones que se tienen respecto al conflicto o por la función de las tareas específicas que se ponen en marcha para resolver los conflictos.

Si las emociones de las personas que están en conflicto les hacen centrarse en el pasado, en lo negativo y en lo imposible, con el proceso mediador tratamos de cambiar esta situación, haciendo que las partes se centren en el presente, en lo positivo y en lo posible mediante la disminución de la intensidad emocional, mejora en la comunicación y cambios en la manera de comprender el punto de vista del otro.

Las negociaciones pueden tener lugar cuando las partes en una disputa han reconocido su existencia, acuerdan la necesidad de resolverla, y se comprometen activamente en un proceso diseñado para solucionar la misma.

La mediación es un proceso más estructurado, centrado en la tarea; la terapia posee una estructura más abierta y fluida donde se tratan sentimientos.

En la mediación, las emociones se controlan y dirigen para que no interfieran y así conseguir el acuerdo.

La mediación tiene una cara preventiva y prácticamente cualquier diferencia que surge en el lugar de trabajo pueden beneficiarse de la mediación si las partes están dispuestas a tratar directamente unos con otros y si la compañía tiene los recursos para proporcionar un mediador.

Las posibilidades de resolución son mayores cuando los conflictos son recientes y la mediación funciona mejor y dura más cuando las partes tienen más opciones a su disposición para la resolución.

La mediación como sistema de resolución de conflictos se ha desarrollado en España en el ámbito laboral y posteriormente en el ámbito familiar, comunitario y penal de menores, comporta un cambio en el modo de pensar las controversias.

Otros programas relacionados

En el caso del componente Conciliación los trabajadores despedidos que no llegan a acuerdo con sus ex – empleadores y no tienen recursos para iniciar acciones legales, son orientados a solicitar apoyo a la Mediación o una Asistencia Judicial.

El componente mediación que es una creación propiamente del Programa y el componente de conciliación que es una modificación de los antiguos comparendos

son apropiados para enfrentar el problema identificado: la prevención y solución de los conflictos laborales.

Más adelante se discutirá los problemas en la organización que tienen – tal vez explicado por razones de su génesis histórica – pero desde el punto de vista del diseño, el panel considera que son adecuados.

La lógica vertical y horizontal se validan en su totalidad, sólo a esta última le falta elaborar indicadores que permitan medir comportamiento regional, así como información de costo que permitan afinar la medición de eficiencia y economía del Programa.

El Programa tiene una carencia importante respecto a la forma en que estima la población potencial y no tiene esta estimación para la población objetivo, lo que impide estimar la cobertura de usuarios a la que realmente está llegando.

Aparece poco comprensible desde un punto de vista organizacional que las Unidades funcionales para el cumplimiento de los dos componentes dependan de departamentos distintos.

La Unidad de Conciliación está adscrita al Departamento Jurídico y la de Mediación al Departamento de Relaciones Laborales. Esta separación no parece la más adecuada para gestionar un Programa que busca generar servicios de naturaleza semejante, en el contexto de implementación de una nueva oferta de servicios y de cambios de énfasis de la gestión de la Dirección de Trabajo.

Si la propuesta es plantear una nueva mirada a la solución de los conflictos laborales, sería más coherente que ambos componentes fueran orientados y apoyados por una sola unidad.

A juzgar por los informes internos de puesta en marcha del sistema de Mediación ofrece resistencia este nuevo enfoque ante la tradicional visión de fiscalización y sanción de las infracciones por parte de los empleadores.

Se producen miradas contrapuestas como se verifica en el siguiente comentario de un informe interno del servicio estableció los criterios según los cuales debía ofrecerse estas modalidades de mediación, la experiencia obtenida hasta ahora en la aplicación del sistema, ha puesto en evidencia la necesidad de definir con precisión, en conjunto con el Departamento de Fiscalización, un procedimiento de asignación de mediaciones, en aquellos casos en que deba determinarse si las solicitudes o denuncias pueden ser objeto de mediación o de fiscalización, e igualmente definir aquellas situaciones en que no obstante haberse actuado vía fiscalización, es necesario y conveniente ofrecer mediación a las partes por el conflicto, precisamente como una vía alternativa para resolverlos.

CAPITULO IV

LA INSPECTORIA DE TRABAJO COMO ENTIDAD MEDIADORA DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Las Inspectorías de trabajo a través de los inspectores pueden receptor denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo.

Los Inspectores de Trabajo tienen el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.

Los inspectores de trabajo tienen entre sus atribuciones:

- Cuidar de que las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
- Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este código;
- Cerciorase por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas la interrogación al personal de los establecimientos, etc. Del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos y notificar los desahucios de acuerdo con las prescripciones de este Código;
- Intervenir en las comisiones de control;

- Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y.
- Las demás que conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

El Ministerio de Relaciones Laborales, cuenta con inspectorías de trabajo a nivel nacional en las siguientes ciudades:

Quito, Cayambe, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Ibarra, Loja, Portoviejo, Manta, Chone, Tulcán, Latacunga, Riobamba, Guaranda, Santo Domingo de los Tsáchilas, Sucumbíos, Joya de los Sachas, Orellana, Tena, Puyo, Macas, Zamora, Machala, Esmeraldas, Babahoyo, Quevedo y San Cristóbal- Galápagos.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través de sus direcciones y unidades de mediación laboral, realiza los procesos de mediación, tanto aquellos previos a conflictos individuales o colectivos como los obligatorios dentro de los procesos de solución de conflictos colectivos.

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

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

En cada Inspección del Trabajo a lo largo del país existe una Unidad de Conciliación Individual, a cargo de un Jefe o encargado de Unidad. Depende jerárquicamente del Inspector Provincial respectivo.

La dependencia funcional de estas Unidades es con la Unidad de Conciliación a través del respectivo encargado de la Coordinación Jurídica Regional. La Unidad de Conciliación existente en el Departamento Jurídico imparte las instrucciones para el funcionamiento eficiente y oportuno de las labores de conciliación individual, la gestión del área y diseña las actividades para el desarrollo de las mismas.

Los Inspectores Provinciales que son los superiores jerárquicos de las Unidades de Conciliación tienen las siguientes tareas:

- ❖ La conducción de la gestión de las tareas asociadas al área de Conciliación individual.
- ❖ Designan al Jefe o encargado de la Unidad de Conciliación individual.
- ❖ Velan por el adecuado funcionamiento de las Unidades de Conciliación y, en particular, por el cumplimiento de sus obligaciones por parte de los Jefes o Encargados de ésta.
- ❖ Presentar al Inspector de Trabajo las deficiencias detectadas en materias de Conciliación Individual en relación a las funciones, dotación o recursos materiales cuya solución no se encuentra dentro del ámbito de sus competencias.
- ❖ Representar al Jefe o Encargado de la Unidad de Conciliación las deficiencias detectadas, como:

Jefe Departamento Jurídico

Unidad de Dictámenes

Unidad Conciliación

Unidad Coordinación Jurídica y Defensa Judicial
Coordinación de Gestión.

Las tareas del Encargado de la Coordinación Jurídica Regional son las siguientes:

- ✚ Colaborar con el Inspector de Trabajo en la difusión de la doctrina administrativa vigente, en particular a los funcionarios que efectúan labores de Conciliación individual.
- ✚ Informar de las deficiencias detectadas en las Unidades de Conciliación.
- ✚ Sugerir al Inspector de Trabajo las medidas que favorezcan las metas institucionales asociadas a la Conciliación, para lo cual coordinará su gestión con las tareas propias de los diversos estamentos de Inspección (Jefe de Inspección y Jefes o Encargados de Unidades de Conciliación individual).
- ✚ Coordinar la vinculación institucional con agentes externos, como las Corporaciones de Asistencias Judicial o los Programas de Asistencia Jurídica y los Tribunales de Justicia.

El Jefe o encargado de la Unidad de Conciliación tiene las siguientes responsabilidades:

- ✓ Velar por el funcionamiento de la Unidad en relación a los cumplimientos de los tiempos, la realización de las audiencias prefijadas, entre otras materias.
- ✓ Supervisar el trabajo de los Conciliadores realizando una revisión selectiva.
- ✓ Atender los reclamos y consultas que formulen los usuarios.
- ✓ Velar por un óptimo nivel de capacitación de los Conciliadores y funcionarios de apoyo.
- ✓ Velar por el óptimo funcionamiento de su Unidad.
- ✓ Velar por el manejo de la información estadística pertinente y proporcionarla en los tiempos apropiados.

Cada Unidad de Conciliación está dotada de funcionarios preferentemente del escalafón fiscalizador, denominados Conciliadores, que poseen un acabado conocimiento de la legislación laboral y previsional.

La cantidad de Conciliadores se determina en relación con la carga de reclamos que se reciben en la respectiva Inspección y del número de audiencias que se celebren diariamente.

Esta función es exclusiva y la polifuncionalidad es excepcional.

Principales funciones de las Unidades de Conciliación:

- Evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los empleadores que han sido objeto de un Reclamo.
- Sancionar las infracciones a las normas laborales y previsionales. Medida que se adopta con el mayor criterio, favoreciendo los acuerdos y la solución del conflicto.
- Gestionar los reclamos formulados e ingresar cada evento al Sistema Informático.
- Disponer la notificación de las citaciones para celebrar las audiencias.
- Celebrar como máximo dos audiencias para atender el reclamo. Excepcionalmente se celebra un mayor número de audiencias.
- Orientar al trabajador en el caso que deba recurrir a los Tribunales y otorgar las copias autorizadas de Reclamos y Actas cuando sean requeridos por los mismos tribunales.

En Conciliador tiene las siguientes tareas y responsabilidades:

- Citar a las partes y recibirlas adecuadamente durante la realización de la audiencia.
- Identificarse, individualizar a los comparecientes y explicar el propósito de la audiencia y los derechos y obligaciones.
- Diagnosticar el estado del conflicto e intentar la solución.

- Requerir la documentación laboral y contable necesaria para abordar el reclamo.
- Aplicar las sanciones a las infracciones detectadas, sin perjuicio de sus facultades para privilegiar la obtención de un acuerdo por sobre el ejercicio de las facultades sancionatorias, excepto en el caso de las infracciones previsionales.
- Informar la eventual solicitud de reconsideración administrativa, en virtud de la enmienda de conductas sancionadas.

El sistema de Mediación Laboral, depende administrativamente del Inspector de Trabajo, autoridad con la cual se vincula a través del Departamento de Relaciones Laborales, encontrándose adscrita a la Unidad de Mediación.

La Unidad de Mediación dependiente del Departamento de Relaciones Laborales tiene entre sus funciones las siguientes:

- Fundamentar y delinear las políticas o líneas de acción de trabajo.
- Crear los mecanismos que permitan la revisión y la adecuación de los procedimientos, a través de reuniones técnicas de apoyo.
- Prestar apoyo permanente a las Direcciones Regionales
- Definir el perfil del mediador, efectuar la convocatoria a concurso, en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos.
- Definir la dotación y distribución de mediadores.
- Planificar, diseñar y ejecutar las acciones de capacitación necesarias para la adecuada preparación y desempeño de los funcionarios que integran el Cuerpo de Mediadores, con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos, esto ocurre durante el desarrollo del Programa.

- Registrar y procesar información estadística de mediación y difundir resultados.
- Recepcionar encuestas a usuarios, procesarlas y difundir resultados al:

Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Unidad de Gestión, información y análisis

Unidad Jurídica

Unidad Mediación

Servicio Asistencia Técnica

Subjefe Departamento.

- Apoyar y orientar metodológicamente las actividades regionales y locales de diálogo social.
- Establecer cualquier acción estimada procedente para el debido funcionamiento del sistema.

Las Direcciones Regionales, a través de la Coordinación de Relaciones Laborales, les corresponden velar por la administración del sistema. Entre sus funciones están:

- Conocer y resolver los casos en que sea procedente la mediación de oficio reactiva.
- Elaborar programa de mediación.
- Prestar apoyo permanente al mediador en relación a los recursos humanos, a los apoyos técnico o legal, a las coordinaciones con autoridades regionales y locales y a la convocatoria de los involucrados o de personas relacionadas con la mediación.
- Asignar los casos de mediación a los funcionarios.

- Mantener al día la base de datos del Sistema de Mediación de las Relaciones Laborales (Sirela).
- Facilitar los medios físicos, informáticos y materiales necesarios.

A la Unidad de Relaciones Laborales les corresponde:

- ❖ Concertar la entrevista, con cada una de las partes, para que el mediador formule la invitación al proceso.
- ❖ Dar a conocer a los usuarios la existencia de la Mediación como sistema alternativo de solución de conflictos laborales colectivos.
- ❖ Ofrecer el sistema alternativo a los usuarios.

La ejecución del procedimiento Mediación se efectúa por funcionarios del Servicio, que cumplan por el perfil definido para estos efectos por el Departamento de Relaciones Laborales, con el apoyo técnico del Departamento de Recursos Humanos.

“EL SIRELA es un programa computacional que registra los datos de todos los procesos de mediación que incluye datos tales como: Fecha de ingreso, modalidad de la mediación, nombre del funcionario responsable, datos de la empresa y de los trabajadores, resultados, etc.”

LOS CENTROS DE MEDIACION Y ARBITRAJE DE SOLUCION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Organización de Centros de Mediación.-

La Ley de Arbitraje y Mediación del Ecuador, en su artículo 52 determina de una manera clara, quienes pueden organizar un centro de mediación y dice: “Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de producción, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general las organizaciones comunitarias, podrán funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la cancelación del registro y su aprobación de funcionamiento”.

Sede.-

Entre algunas acepciones de lo que es sede, debemos referirnos en el presente trabajo, a sede como el domicilio, la edificación donde tiene el Centro de Mediación sus oficinas, la misma que según el artículo 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación, debe estar dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo para las audiencias.

Para que las audiencias de mediación se realicen de la mejor manera, que no perjudique en lo absoluto a la realización del proceso, la sede, debe dar las comodidades suficientes, así como garantizar un ambiente acogedor amplio, con suficiente luz, aire, que garantice que se pueda mantener la confidencialidad.

Personal Administrativo.-

En el centro de mediación, deben estar integrado por personal administrativo que sea responsable del funcionamiento del mismo, para ello, la ley ha determinado que en lo principal debe existir un Director del centro.

Serán las funciones del director; ordenar la realización del proceso de mediación, Nombrar a los mediadores que deben intervenir en un proceso determinado. Además otras funciones que en cada centro de mediación se le permita en los estatutos.

La secretaria o secretario del centro, es otro de los miembros del personal administrativo que debe existir en un centro de mediación, este tendrá las funciones de atención al público en el centro, recibir las solicitudes de mediación, mantener el archivo de documentos y otras que le este permitiendo por los estatutos.

Personal técnico.-

Algunos centros en los diferentes países, tienen a mas de los mediadores, personal de auxilio, para dar una solución definitiva a los problemas o conflictos que llagan a su conocimiento, es por eso que tienen la presencia de Médicos, Psicólogos, Trabajadores Sociales, Abogados, etc., que en el momento que es necesario su participación, se da tanto en el asesoramiento que estos pueden prestar a los mediadores, como la atención directa a las personas que ponen en conocimiento del centro de mediación, una controversia.

Reglamento del Centro de Mediación.-

El reglamento de mediación, esto es la instrucción escrita para la administración y funcionamiento del mismo, para que se autorice su

funcionamiento debe existir, conforme así expresamente determinada en el artículo 54 de la Ley antes referida, y deben establecer por lo menos:

- a) La manera de formular las listas de mediadores y los requisitos que deben reunir, las causas de exclusión de ellas, los tramites de inscripción y forma de hacer su designación para cada caso;
- b) Tarifas de honorarios del mediador, de gastos administrativos y la forma de pago de estos, sin perjuicio de que pueda establecer la gratuidad del servicio;
- c) Forma de designar al director, sus funciones y facultades;
- d) Descripción del manejo de la mediación, y
- e) Un código de ética de los mediadores.

Código de Ética de los Mediadores.-

El código de ética de los mediadores, que debe existir en cada centro de mediación, son las disposiciones únicas, con un plan, sistema y método que señalan las formas morales y las obligaciones de los mediadores del centro al que pueden someterse, caso contrario serán sancionados de acuerdo a la ley y los reglamentos.

Honorarios de los Mediadores.-

Los mediadores que prestan sus servicios en determinado centro de mediación, tienen derecho a que se les pague sus honorarios, los mismos que estarán claramente determinados en los reglamentos del centro de mediación, tanto en su monto, como en la forma, así mismo, en caso de que el centro preste servicios gratuitos, será de conocimiento de los mediadores.

Gastos administrativos de la Mediación.-

Un centro de mediación, para poder prestar sus servicios, necesita de medios económicos suficientes, para realizar gastos de equipamiento del local, gastos de mantenimiento, de sueldos de personal administrativo, así como honorarios a los mediadores y personal de apoyo técnico. La forma como obtener dichos recursos y realizar los gastos señalados, debe estar claramente determinado en los reglamentos del centro.

Preparación del Mediador.-

Esto es la acción de adquirir un conjunto de conocimientos que le permitan llevar adelante la mediación. En nuestra ley no se encuentra claramente establecido, ya que su artículo 48 se refiere a cursos académicos o pasantías, sin señalar si son los dos a la vez o uno de ellos.

Para desempeñarse como mediador, no necesariamente debe ser un profesional del derecho, no importa la profesión que la persona tenga, si ha tenido la preparación suficiente, se desempeñara como mediador.

Obligaciones del Mediador.-

El mediador que pertenezca a un centro de mediación, debe cumplir con las leyes del país, con el reglamento interno del centro, así como el código de ética.

Igualmente debe estar en continua preparación para la práctica de la mediación. Debe guardar la confidencialidad de lo tratado por las partes en el proceso de mediación, especialmente en la audiencia de mediación.

Prohibiciones a los Mediadores.-

La Ley de arbitraje y mediación, en su artículo 49 expresa: “Quien actué como mediador durante un conflicto, queda inhabilitado para intervenir en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes”.

Además por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación.

En nuestro país son las prohibiciones para los mediadores, los señalados así como el romper la confidencialidad de la mediación.

LA TRANSACCION EN MATERIA LABORAL COMO MECANISMO DE SOLUCION EN LOS CONFLICTOS

1. Introducción

La transacción es un contrato por el cual las partes convienen en resolver un litigio de común acuerdo y en forma definitiva, antes o después de iniciado el proceso civil, laboral o contencioso-administrativo. En lo laboral se llama conciliación y no puede recaer sobre derechos ciertos y causados; pero si hay proceso ordinario, el derecho ya no es cierto.

Como todo contrato, solo puede celebrarlo la persona que sea capaz y que además pueda disponer de los objetos comprendidos en la transacción. El mandatario o apoderado extrajudicial no puede transigir sin autorización especial

en la cual se especifiquen los bienes, derechos y acciones sobre los cuales se quiera transigir.

La transacción o conciliación produce el efecto de una sentencia ejecutoriada, con valor de cosa. Por lo tanto, cuando ha sido anterior a la demanda, puede oponerse como excepción previa o como perentoria; debe ponérsele término al proceso, una vez se haga saber al juez, mediante auto en el cual éste ordena estarse a lo estipulado en ella.

En la presente investigación se describe el concepto de transacción y se analizan las clases, porque se dice que es un contrato y su importancia.

2. Concepto

La voz transacción de latín "transactio", designa dos operaciones distintas. En sentido corriente o vulgar esta expresión significa todo acuerdo de voluntades sobre un objeto cualquiera, o más concretamente, una operación mercantil o bursátil. Se dice así, que se realiza una transacción, para referirse, por ejemplo, a la venta o compra-venta de un bien, a operaciones efectuadas por una bolsa de comercio, etc.

5. Importancia de la transacción

El contrato de transacción alegando que el mismo constituye una inmoralidad, ya que los hombres sin escrúpulos se aprovechan del miedo que generalmente se tiene a los procesos judiciales para lograr, transacciones ventajosas. Por tratar de mantener la paz social dicen se sacrifica la justicia. Se sostiene también que la parte económicamente más poderosa le impone a la más débil, a la que carece de recursos suficientes para costear los gastos que demanda un largo proceso, las condiciones de la transacción.

4. Clases de transacción

En atención a sus efectos, la transacción puede ser declarativa o traslativa, clasificación de la que nos ocupemos más adelante cuando consideremos su naturaleza jurídica. Se clasifica, además, en extrajudicial y judicial, y en simple o pura y compleja.

1. Transacción extrajudicial y transacción judicial:
Es importante porque en ambos casos la transacción constituye un contrato.

El Código llama igualmente transacción, puesto que iguales son sus efectos, tanto a la que judicial o extrajudicialmente se produce para poner término a un pleito comenzado, como a la que tiene por objeto evitar la provocación de alguno resolviendo una diferencia sobre la existencia de un derecho, su nacimiento, su extensión o extinción. En este segundo caso de transacción preventiva bastará. Para la validez del contrato que el derecho sea dudoso en opinión de las partes de transigen, aun cuando no lo parezca a un tercero desinteresado y competente.

5. Naturaleza jurídica de la transacción

Es la transacción declarativa, traslativa o constitutiva de derechos? Se trata de un asunto que ha sido sumamente debatido por la doctrina. Con relación a él se han expuesto varios criterios:

- a) que tiene carácter traslativo;
- b) que es declarativa;
- c) que es de naturaleza constitutiva; y

d) que puede ser declarativa y traslativa o constitutiva al mismo tiempo, según las circunstancias.

La transacción es un contrato en el que las partes disponen de sus legítimos derechos e intereses, dado que se producen recíprocas concesiones para las cuales, es necesario poseer la facultad de disponer de los derechos que se pretendan transigir.

La expropiación se caracteriza por ser una institución jurídica esencial para el cumplimiento de los fines del Estado, cuyo ejercicio es absolutamente irrenunciable.

Dado que la expropiación es una potestad que se dirige a dar cumplimiento a los fines públicos del Estado.

La Administración no posee facultades de disposición, y por ser la característica fundamental de la transacción, precisamente, la realización de recíprocas concesiones entre las partes, concesiones que implican necesariamente la disposición de los derechos e intereses de que se trate, queda descartada cualquier posibilidad de que la Administración pueda transar en el juicio expropiatorio.

Dado que la justa indemnización es una garantía constitucional que protege el derecho a la conversión económica de la propiedad de que se priva a los particulares mediante la institución expropiatoria, y dada la ausencia de una norma que lo permita, la transacción no debe ser admitida.

6. Transacción Laboral

Se trata de un Contrato donde las partes en uso de la llamada Libertad de Negociar someten una materia de origen laboral a la autocomposición de las partes, es decir, haciendo mutuas concesiones resuelven sus discrepancias vía contractual, cuándo se trata de prestaciones sociales lo someten a conocimiento de una Autoridad Laboral (Cuasi Jurisdiccional) Inspectoría del Trabajo o bien un Tribunal Laboral para que este último otorgue su aprobación a través de la respectiva Homologación del referido contrato su principal característica es que las partes disponen de las acciones renunciando a ellas y es allí donde juega un papel importantísimo la Homologación de la autoridad Laboral correspondiente ya que si ésta es otorgada, ni el Trabajador ni la empresa podrán volver a reclamar concepto alguno relacionado con la misma relación laboral caso contrario de ser un contrato no Homologado cualquiera de las dos partes iniciara una causa en plena libertad pues al no ser homologado queda pendiente el ejercicio de la acción correspondiente sin embargo la parte que se considere afectada podrá hacer valer esa transacción por ante la autoridad que conozca del caso y así entrar a conocer sobre que materias fueron objeto de la transacción y que materias no han sido definitivamente resueltas esto ocurre así de manera especialísima en esta materia laboral dado el carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

La conciliación pone fin al proceso y tiene entre las partes los mismos efectos que la sentencia definitivamente firme, la transacción tiene entre las partes la misma fuerza que la cosa juzgada; pero no es menos cierto, que ella puede ser nula o anulable, es decir, que no es intangible, puesto que el propio Código al referirse a esas convención, establece diferentes causales específicas es evidente que la transacción, como contrato que es, queda también sujeta a las disposiciones

generales que se refieren a todos los contratos, señaladamente, entre aquellas que tienen que ver con su validez.

Debe aseverarse también que el constituyente y el legislador ha querido proteger al trabajador aún en contra de su voluntad, es decir permitiendo la posibilidad de anulación de la transacción celebrada por éste cuando del texto de la misma se evidencia que no exista equilibrio, equidad y justicia en las condiciones recíprocas que se materialicen entre patrono y trabajador. En una transacción en la cual el trabajador renuncie no a meras expectativas de derechos, sino a derechos adquiridos y que estén consolidados en su patrimonio sin que exista por parte del patrono una concesión que compense la renuncia del trabajador en el principio de orden público social.

En síntesis, no tiene la fuerza de cosa juzgada, porque no lo autorizó con su firma un inspector del trabajo, y por lo tanto, no valen las renunciaciones que el patrono pretende ver en dicho instrumento, pues el notario sólo alcanza a darle valor indiscutible al monto pagado y los conceptos mencionados, pero no a los demás aspectos laborales involucrados como lo son, el derecho a los cálculos según el salario

En este sentido la conciliación suele mostrarse como un instituto jurídico de poca peligrosidad para los derechos de los trabajadores

La regla de la irrenunciabilidad aparece como el aspecto más relevante del principio protectorio e impide tanto la renuncia anticipada de derechos como la renuncia de derechos ya obtenidos, sea que provengan de la ley, del convenio colectivo de trabajo o del contrato individual.

En este marco, uno de los supuestos de irrenunciabilidad se refiere a la renuncia de derechos ya obtenidos que se han incorporado al patrimonio del trabajador

(créditos vencidos provenientes de un despido injustificado, un salario no pagado).

Este principio, fundamental y esencial en el derecho laboral, limita los alcances de la mediación y su objetivo, la conciliación del conflicto. En cambio, en materia civil y comercial (no en toda y siempre que no estén en juego normas de orden público), las partes están facultadas plenamente a renunciaciones, quitas, transacciones cuya conveniencia económica es ajena al interés de las leyes, en la medida que quienes transen sus derechos resulten capaces y su voluntad no haya estado viciada.

Con esta gran limitación, la misión del legislador de introducir en este ámbito legal rígido y protectorio las formas modernas de mediación, lejos estaba de constituir una tarea fácil.

7. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Procedimiento de solución extrajudicial más sencilla y más frecuente para llegar a acuerdos. (en la negociación el conflicto lo resuelven las propias partes)
- Además, es el medio de solución extrajudicial más adecuado para resolver conflictos de intereses (creación o modificación de la norma -ej. negociación de un convenio colectivo).
- Son las propias partes en conflicto las que aportan o tratan de aportar una solución al mismo. El empresario está obligado a negociar pero no a llegar a un acuerdo. (no existe obligación de dar solución al conflicto)

En los Convenios Colectivos hay negociación pero no están previstos para solucionar conflictos. Los Convenios Colectivos están previstos para regular las

condiciones laborales, aunque, no obstante, indirectamente, lo que hacen es solucionar conflictos de una forma negociada entre las partes: en principio sobre lo pactado no han de existir problemas. El conflicto se puede dar en un convenio colectivo que afecte a varios empresarios del sector.

7. MARCO METODOLÓGICO:

TIPO DE INVESTIGACION DE CAMPO

En el presente trabajo se realizara una investigación de campo, porque se realizara en el lugar mismo donde se genera la información, es decir en la ciudad de Guaranda, con empleadores y trabajadores que han tenido conflictos laborales muchos de los cuales no han sido solucionados amistosamente y han concluido con un trámite judicial.

BIBLIOGRAFICA

Porque será necesario el sustento de la teoría que nos proporciona la bibliografía a investigar.

CAMPO:

La presente investigación se desarrolla amparada en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Código Civil, Ley de Mediación y Arbitraje y demás leyes vinculadas con la problemática planteada.

TAREAS

- Elaborar instrumentos para la recolección de la información.
- Sustentar el estudio legal de la situación, basado en las leyes y normativas vigentes.
- Diseñar una metodología de trabajo a realizar.

- Conocer el tipo de conflictos laborales en la ciudad de Guaranda por medio de encuestas a Instituciones y empresas del sector.

POBLACIÓN y MUESTRA

Autoridades de la ciudad de la ciudad de Guaranda	4
Ciudadanía	15
Trabajadores	10
Empleadores	10
TOTAL	39

MÉTODOS:

MÉTODO INDUCTIVO.- Utilizaremos este método, que va de lo particular a lo general, cuando interpretamos las encuestas en las respuestas proporcionadas por los entrevistados se preparan para todo el universo.

MÉTODO DEDUCTIVO.- Es una forma de razonamiento donde se deducen una conclusión a partir de una o varias premisas, permitirá la demostración de hechos consecuentes al conocimiento en este caso sobre los efectos extra-judiciales para solucionar los conflictos laborales.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

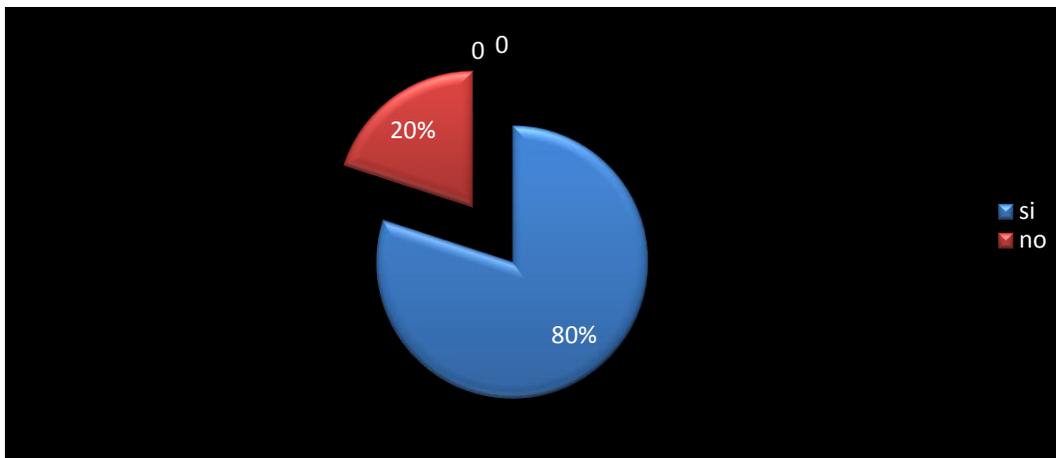
La técnica escogida para este estudio es la encuesta, la misma que se aplicó a trabajadores, empleadores, Autoridades de la ciudad de Guaranda y ciudadanía

- **ENCUESTA.**- Se realizara a los funcionarios de Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

**INFORME DE LA ENCUESTA
REALIZADA PARA LA
ELABORACION DE LA TESIS**

1.- ¿Conoce usted si en la ciudad de Guaranda han existido conflictos laborales?

GRÁFICO N.1



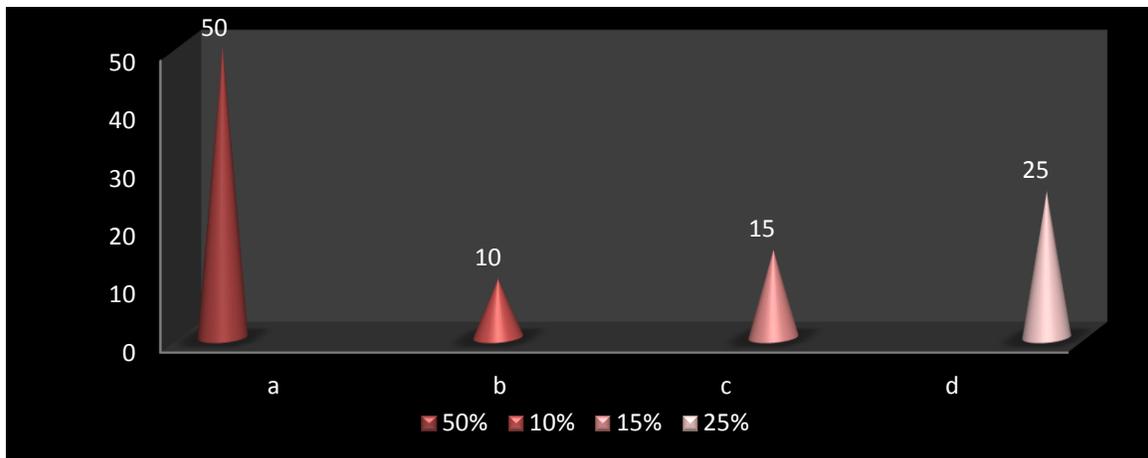
INTERPRETACIÓN

El 80% de las personas conoce los conflictos laborales en la ciudad de Guaranda

El 20% de las personas no conoce los conflictos laborales en la ciudad de Guaranda.

2.- ¿Por qué causas considera que se producen los conflictos laborales?

GRÁFICO N. 2



INTERPRETACION

El 50% de personas considera que se produce los conflictos laborales por Falta de dialogo

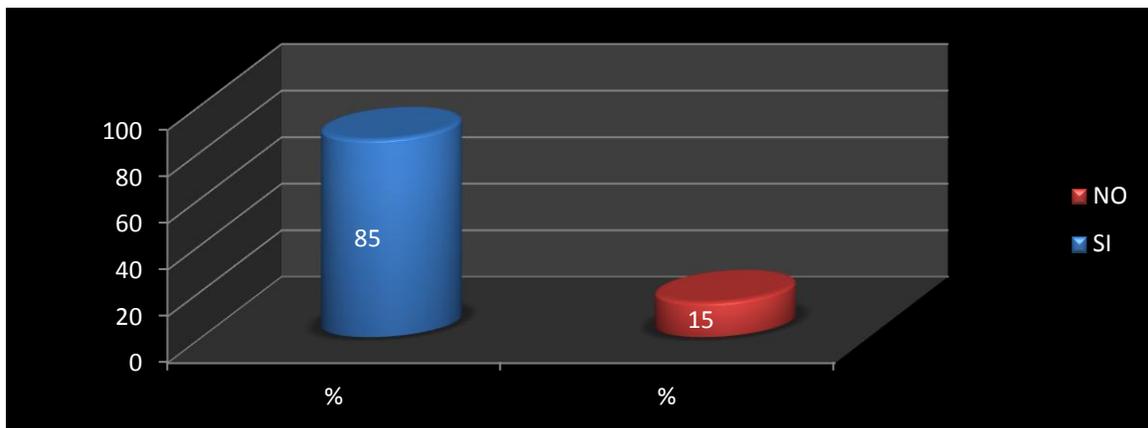
El 10% de personas considera que se produce los conflictos laborales por Intransigencia de las partes

El 15% de personas considera que se produce los conflictos laborales por Abuso y prepotencia de los empleadores.

El 25% de personas considera que se produce los conflictos laborales por Falta de una adecuada mediación.

3.- ¿Considera ágil la Administración de Justicia en materia laboral en nuestra ciudad de Guaranda?

GRÁFICO N. 3



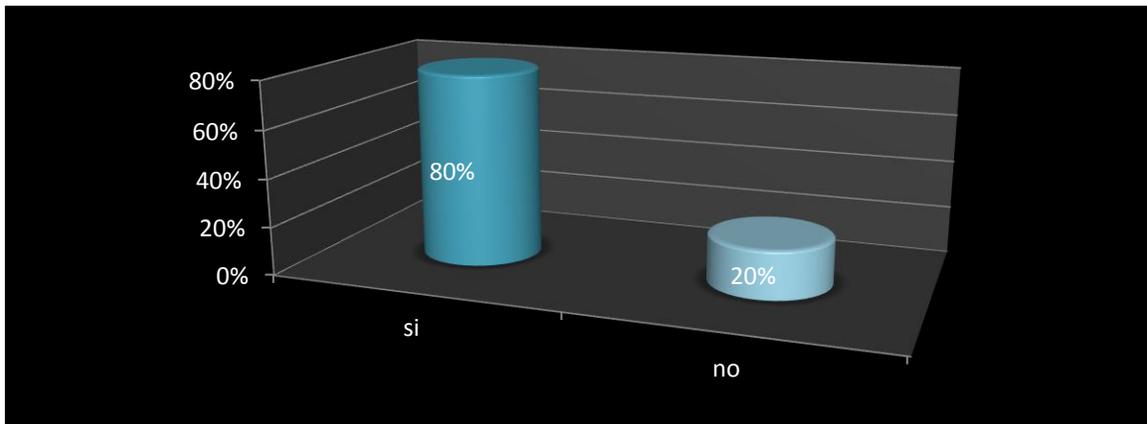
INTERPRETACIÓN

El 85% de personas considera ágil la Administración de Justicia, en materia laboral en la ciudad de Guaranda

El 15% de personas no considera ágil la Administración de Justicia, en materia laboral en la ciudad de Guaranda.

4.- ¿Conoce usted de los métodos alternativos para la solución de conflictos laborales?

GRÁFICO N. 4



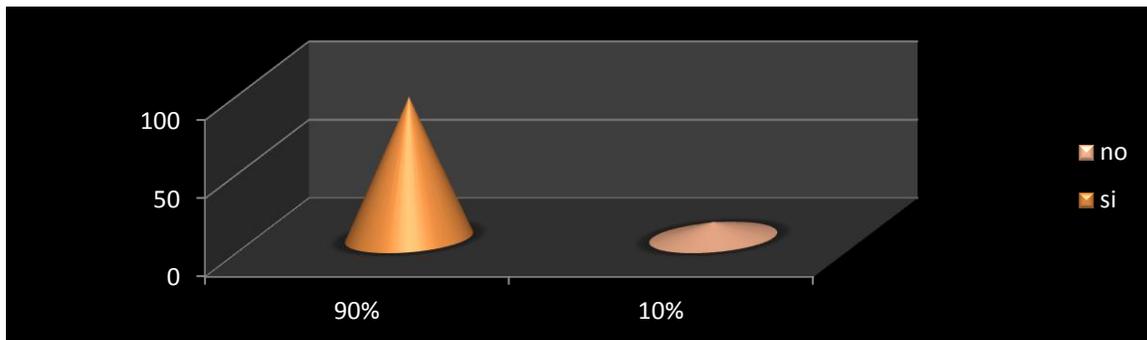
INTERPRETACIÓN

EL 80% de personas conoce los métodos alternativos en la solución de conflictos laborales.

El 20% de personas no conoce los métodos alternativos en la solución de conflictos laborales.

5.- ¿Considera necesario que en Guaranda existan Centros de Mediación para evitar el trámite Judicial en Materia Laboral?

GRÁFICO N.5



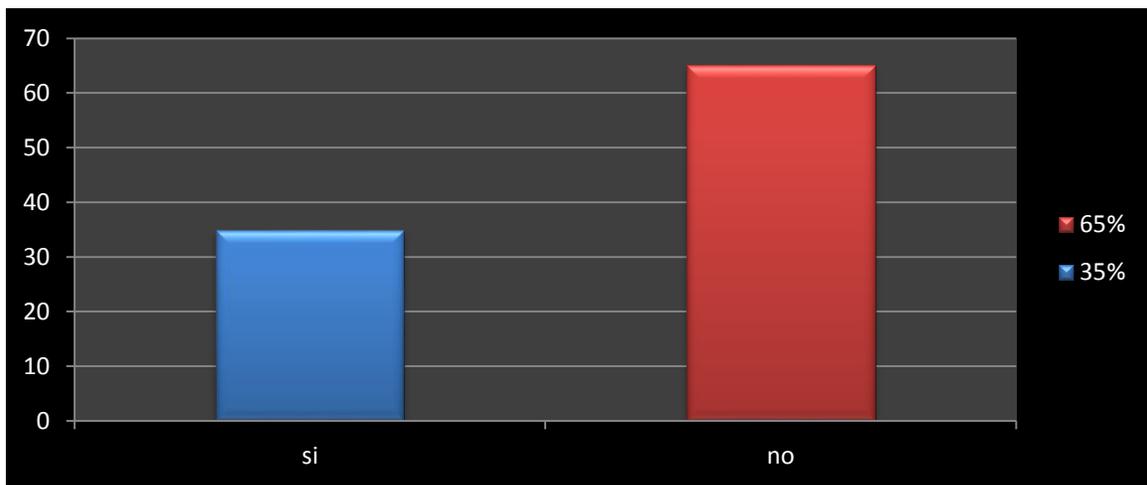
INTERPRETACIÓN

El 90% de personas considera necesario en Guaranda que exista Centros de Mediación para evitar el trámite Judicial en Materia Laboral

El 10% de personas no considera necesario en Guaranda que exista Centros de Mediación para evitar el trámite Judicial en Materia Laboral.

6.- ¿Considera que la Inspectoría de Trabajo realiza labores de Mediación en conflictos individuales y colectivos de Trabajo?

GRÁFICO N.6



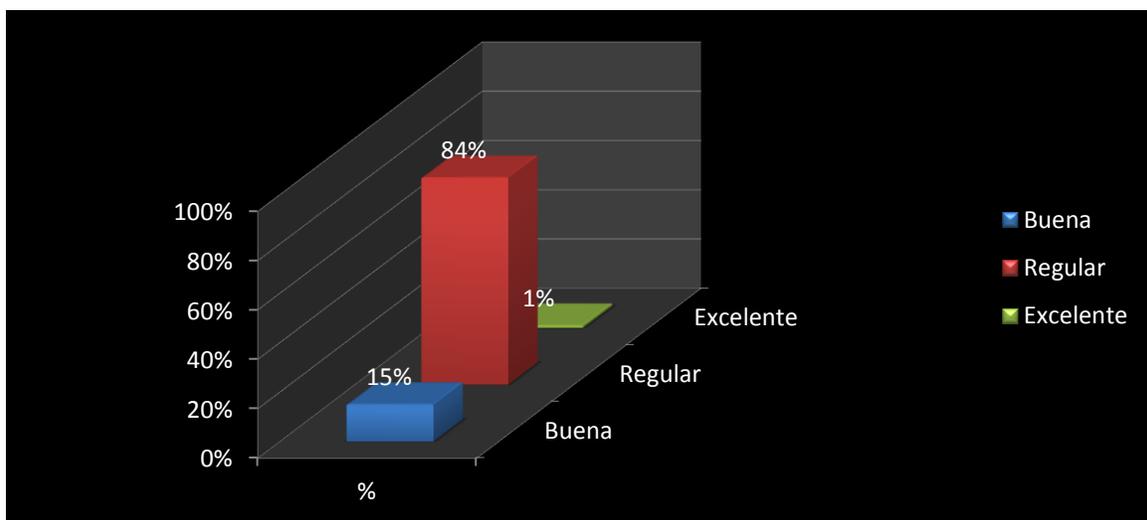
INTERPRETACIÓN

El 35% de personas considera que la inspectoría de trabajo realice labores de mediación en conflictos individuales y colectivos de trabajo

El 65% de personas no considera que la inspectoría de trabajo realice labores de mediación en conflictos individuales y colectivos de trabajo.

7.- ¿De ser positiva su respuesta anterior como califica la Labor mediadora de la Inspectoría de Trabajo?

GRÁFICO N. 7



INTERPRETACIÓN

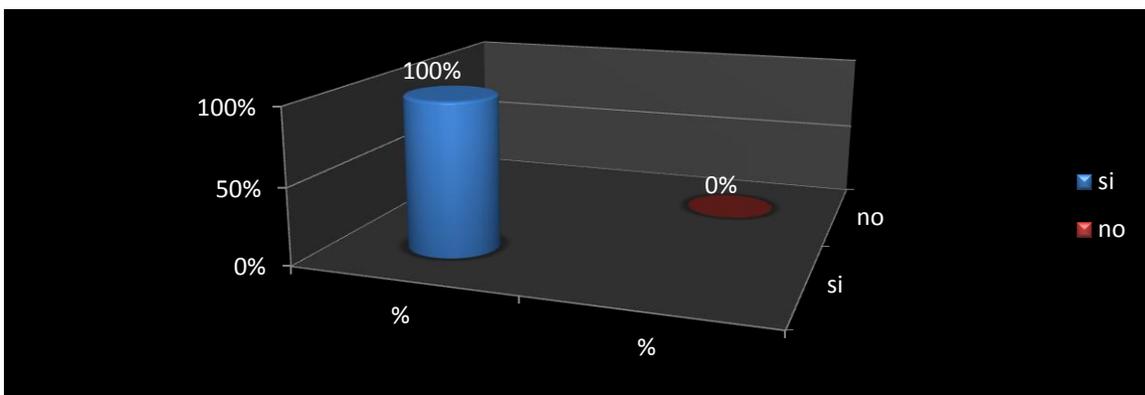
El 15% de personas califica buena la Labor mediadora de la Inspectoría de Trabajo

El 84% de personas califica regular la Labor mediadora de la Inspectoría de Trabajo

El 1% de personas califica excelente la Labor mediadora de la Inspectoría de Trabajo

8.- ¿Considera que para la Mediación de Conflictos debe existir personas capacitadas en mediación y arbitraje?

GRÁFICO N. 8

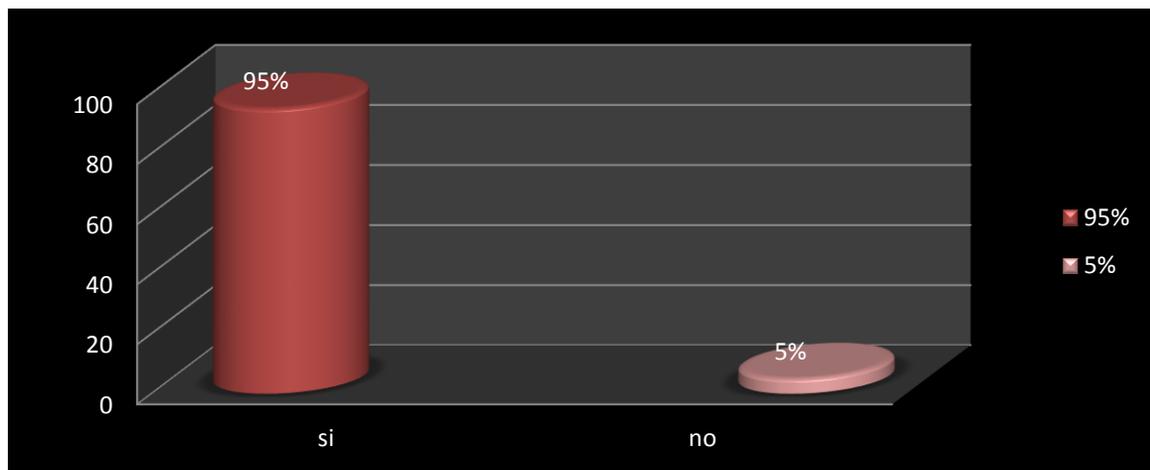


INTERPRETACIÓN

El 100% de las personas considera que la Mediación de Conflictos deben existir personas capacitadas en mediación y arbitraje.

9.- ¿Considera que con la existencia de Centros de Mediación y Arbitraje disminuirá la conflictividad en nuestro medio?

GRÁFICO N. 9



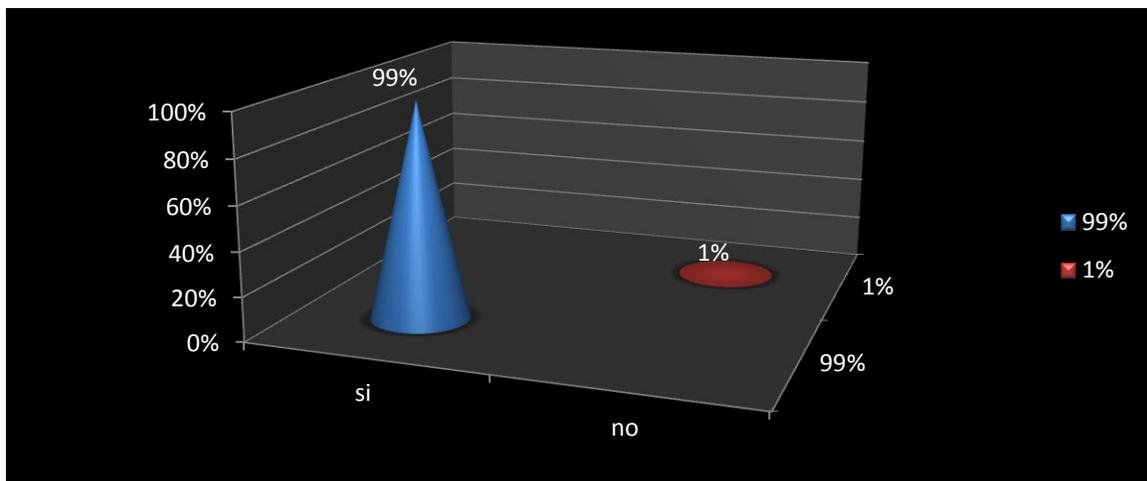
INTERPRETACIÓN

El 95% de personas considera que con la existencia de centros de mediación y arbitraje disminuirá la conflictividad en nuestro medio

El 5% de personas no considera que con la existencia de centros de mediación y arbitraje disminuirá la conflictividad en nuestro medio.

10.- ¿Apoyaría usted el establecimiento de un Centro de Mediación Especializada?

GRÁFICO N. 10



INTERPRETACIÓN

El 99% de personas apoya el establecimiento de un centro de Mediación Especializada

El 1% de personas no apoya el establecimiento de un centro de Mediación Especializada.

CONCLUSIONES

En todo sistema de relaciones laborales democrático se busca la existencia de paz laboral entre la empresa y los trabajadores. La *paz laboral* no se fundamenta en la ausencia de conflictos, son positivos ya que permiten reequilibrar los intereses en pugna constante. Para alcanzar ese reequilibrio habrá que acudir a procedimientos que permitan solucionar esas diferencias.

Para alcanzar la paz laboral será necesario que los procedimientos de solución de conflictos sean eficaces.

Resolver un conflicto implica disposición, ésta se logra de una manera natural cuando existen condiciones para el diálogo, sin embargo, cuando falta confianza, respeto o equidad en la comunicación se puede recurrir a la figura del mediador quién deberá facilitar su resolución de manera colaborativa y estratégica. Por otra parte, la negociación como estrategia de resolución de conflictos favorece que las partes inicialmente en desacuerdo o disconformes lleguen a un acuerdo mutuamente satisfactorio con economía de esfuerzos.

La conciliación es un proceso utilizado para dirimir conflictos por la vía pacífica, la mediación es una forma de proponer soluciones a un conflicto laboral, en una conciliación, el conciliador puede convertirse en mediador si así lo desean las partes.

La mediación es propuesta pero tiene que ser aceptada por las partes que tiene el conflicto, la mediación a diferencia de la conciliación es más activa porque se caracteriza por su capacidad de proposición.

En el caso de arbitraje, a diferencia de la conciliación y la mediación la responsabilidad de resolver el conflicto no recae ya en las partes, sino en el

tercero denominado árbitro, al cual se recurre en caso de haber fracasado el tracto directo y la mediación. En el campo laboral es hoy corriente que el árbitro sea elegido por las autoridades óseas funcionario público.

Las partes involucradas en la cuestión a dirimir una vez obtenido el acuerdo como fueron partícipes del mismo logran un grado de satisfacción mayor, lo cual se refleja en el cumplimiento de las obligaciones asumidas.

RECOMENDACIONES

Hemos comprobado que las partes cuando tienen voluntad de llegar a un acuerdo existen un mayor y mejor relacionamiento entre ellos y los letrados patrocinantes, para ello dejan a un lado las posiciones centrándose en los intereses.

La integración del trabajador a la empresa y la acción sindical a menudo genera conflictos, a la asociación profesional le interesa la situación de los trabajadores de la actividad para la cual tiende a obtener convenios de esa índole que aseguren cierta uniformidad.

Los empleadores se preocupan más por el contrato y la relación individual. El conflicto laboral está influido por el social, muchas de sus causas son de carácter extra empresa, ideológicos, frustraciones en la vida social, incertidumbre sobre el futuro, a las que se les suma las causas del ámbito laboral, puede que el conflicto provoque en el campo laboral el retiro de colaboración individual.

8.- MARCO PROPOSITIVO

TITULO

“Creación del Centro de Mediación Dependiente de la Facultad de Jurisprudencia,

Reglamento del Centro de Mediación de la Facultad de Jurisprudencia”

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO DE MEDIACIÓN DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

SECCION I

DE LA NATURALEZA, DOMICILIO Y OBJETO DEL CENTRO

Art. 1.- NATURALEZA.- El Centro de Mediación de la Facultad de Jurisprudencia de Bolívar, que en adelante se le denominará el Centro, está adscrito a la Universidad Estatal de Bolívar. Para brindar sus servicios se sujetará a la Ley de Arbitraje y Mediación, al Estatuto de la Facultad de Jurisprudencia y al presente Reglamento con las normas adicionales que se dictaren.

Art. 2.- DOMICILIO.- El domicilio del Centro será el de la Provincia Bolívar Ciudad Guaranda, Facultad de Jurisprudencia y para el cumplimiento de sus objetivos contará con su sede ubicada en la Av. Che Guevara s/n y Gabriel Secaira.

Conforme lo establece el Art. 53 de la Ley de Arbitraje y Mediación cuenta con elementos técnicos y administrativos necesarios para llevar a cabo las audiencias de mediación y sus respectivas salas para dar capacitación a mediadores que se designen de acuerdo a esa Ley.

Art. 3.- OBJETO.- El Centro de Mediación de la Facultad de Jurisprudencia de Bolívar tiene por objeto contribuir a la solución de conflictos sobre materia transigible a través de la mediación, fomentando la cultura del diálogo entre los profesionales del Derecho de la provincia de Bolívar.

Toda controversia sometida a trámite de mediación de la Facultad de Jurisprudencia de Bolívar, se entenderá que es a este Centro, y se lo hará conforme la Ley de Arbitraje y Mediación y al Reglamento para el funcionamiento del mismo.

Art. 4.- **FUNCIONES**.- El Centro de Mediación de la Facultad de Jurisprudencia de Bolívar tendrá las siguientes funciones:

- a) Tramitar las mediaciones que se sometan a su conocimiento, de naturaleza transigible, en materias laborales, de menores y de la familia, civiles, mercantiles, contractuales, entre otras;
- b) Administrar los procesos de mediación;
- c) Mantener un archivo de actas de mediación;
- d) Expedir copias certificadas, en los casos autorizados por la ley, de Actas de Mediación y otros documentos;
- e) Recomendar al Decano de la Facultad de Jurisprudencia de Bolívar, los candidatos a integrar las listas oficiales de mediadores y peritos;
- f) Designar a través del Director Ejecutivo, a los mediadores para los casos específicos conforme lo establece la Ley;
- g) Auspiciar la capacitación sobre la mediación y otros métodos alternativos de solución de controversias para mediadores, abogados y público en general, con la colaboración de otros centros, instituciones públicas o privadas, previa suscripción de los acuerdos correspondientes, de conformidad con la Ley de Arbitraje y Mediación;

- h) Desempeñar las funciones y representación que compete a la Facultad de Jurisprudencia, en los temas relacionados con su ámbito de acción;
- i) Pactar alianzas y compromisos tendientes a estrechar relaciones con organismos e instituciones, nacionales y extranjeros, interesados en la mediación, y los demás métodos alternativos de solución de conflictos.

SECCION II

DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Art. 5.- ORGANIZACIÓN.- Para su funcionamiento, el Centro de Mediación contará con los siguientes órganos y dignatarios: el Directorio del Centro de Mediación, el Director Ejecutivo y los Mediadores.

Art. 6.- INTEGRACION DEL DIRECTORIO.- El Directorio del Centro de Mediación es la máxima autoridad del Centro y sus decisiones son obligatorias para todos los demás órganos, dignatarios, mediadores, funcionarios y empleados. Será presidido por el Señor Decano de la Facultad de Jurisprudencia o su delegado, y estará integrado además por los siguientes miembros:

- a) Un miembro de la Academia de Abogados;
- b) Un abogado en libre ejercicio de la profesión,
- d) Un mediador del Centro.

El Director del Centro actuará como secretario del Directorio y participará en las sesiones con voz informativa.

Art. 7.- PERIODO.- Los miembros del Directorio del Centro durarán un año en el ejercicio de sus funciones pero seguirán desempeñándolas hasta ser legalmente

reemplazados. Podrán ser indefinidamente reelegidos o sustituidos anticipadamente por decisión del Sr. Decano de la Facultad debidamente justificada.

Art. 8.- SESIONES.- El Directorio del Centro sesionará ordinariamente una vez cada trimestre y extraordinariamente, cuando sea convocado por su Presidente. Habrá quórum para las sesiones con la presencia de tres de sus miembros y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de votos. En caso de empate, el Presidente tendrá voto dirimente.

Art. 9.- FUNCIONES DEL DIRECTORIO.- Corresponde al Directorio del Centro de Mediación:

- a) Velar y asegurar la aplicación del presente Reglamento, para tal efecto, dispondrá de todas las facultades necesarias;
- b) Controlar que el Centro cumpla las funciones señaladas en el Art. 3 del presente Reglamento de una manera eficiente y conforme a la ley y a la ética;
- c) Someter para aprobación del Directorio las tarifas de honorarios para mediadores y gastos administrativos para la mediación;
- d) Conocer las solicitudes de profesionales que deseen integrar las listas oficiales de mediadores y peritos, y proponer los nombres para que el Directorio resuelva su incorporación en las listas oficiales respectivas;
- e) Estudiar la exclusión de mediadores y peritos que integran la lista oficial del Centro, y poner en conocimiento del Directorio un informe para que éste resuelva conforme corresponda;
- f) Formular las modificaciones que estime necesarias al presente Reglamento y presentarlas para la aprobación del Directorio ;
- g) Servir como órgano consultivo del Director Ejecutivo del Centro; y,

h) Asistir con todos sus miembros o con alguno de ellos, cuando lo estime conveniente, a las audiencias que se lleven a efecto en el Centro.

Art. 10.- PROHIBICION EXPRESA.- Cuando algún miembro del Directorio del Centro tenga interés directo en un asunto o litigio sometido a mediación quedará inhabilitado para participar en las sesiones en que se trate el asunto, en cuyo caso el Directorio del Centro podrá designar un miembro Ad hoc.

Art. 11.- DELEGACION.- El Presidente del Directorio del Centro podrá delegar las obligaciones que la Ley de Arbitraje y Mediación le imponen, en casos particulares.

Art.12.- DEL DIRECTOR EJECUTIVO DEL CENTRO.- El Director Ejecutivo será el responsable de la administración y control general del Centro, sin perjuicio de las facultades especialmente conferidas por este Reglamento a otros órganos y dignatarios del mismo.

Art.13.- REQUISITOS.- El Director Ejecutivo del Centro deberá tener el título de Doctor en Jurisprudencia y/o Abogado, con amplios conocimientos y experiencia en métodos alternativos de solución de conflictos, así como en administración y dirección del Centro. El Director Ejecutivo del Centro será designado por el Sr. Decano de la Facultad de Jurisprudencia previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento; durará un año en el ejercicio de sus funciones y su contratación podrá ser sucesivamente renovada o terminada anticipadamente por decisión del propio Decano de la Facultad de Jurisprudencia debidamente justificada.

Art.14.- FUNCIONES.- Son funciones y facultades del Director Ejecutivo del Centro, además de las señaladas en la ley, las siguientes:

- a) Elaborar y presentar en el mes de diciembre de cada año, un informe de las actividades realizadas en ese año calendario;
- b) Elaborar en el mes de enero de cada año, un plan de actividades a realizarse en ese año calendario;
- c) Velar porque la prestación de los servicios del Centro se lleven a cabo de manera eficiente y conforme a la Ley de Arbitraje y Mediación y al Reglamento para el funcionamiento de este Centro;
- d) Dar trámite a las solicitudes de mediación presentadas en este Centro; siempre que tengan el patrocinio y firma de un abogado;
- e) Designar de entre los mediadores del Centro, al que deba intervenir en los casos específicos que se presenten, para lo cual deberá identificar la materia del conflicto;
- f) Verificar que los aspirantes a integrar las listas oficiales cumplan con los requisitos señalados por la ley y por este Reglamento;
- g) Elevar a consideración del Directorio del Centro, los nombres de los aspirantes a conformar la lista oficial de mediadores y peritos, y proponer su exclusión, de ser el caso;
- h) Llevar los libros oficiales de mediadores y peritos del Centro;
- i) Expedir certificados de idoneidad de los mediadores y peritos del Centro;
- j) Llevar un archivo sistematizado de los trámites de mediación presentados en el Centro;
- k) Planificar programas de capacitación para mediadores, abogados y demás interesados en la utilización de métodos alternativos de solución de conflictos;
- l) Coordinar con otros Centros y con universidades, la difusión y la capacitación en métodos alternativos de solución de conflictos, así como cualquier otro programa que resulte de mutua conveniencia; y,
- m) Ejercer las demás funciones que el Directorio del Centro le asigne.

Art.15.- PROHIBICIONES.- Por razón de las responsabilidades propias que atribuye el presente Reglamento a los miembros del Directorio del Centro así como al Director Ejecutivo, no podrán intervenir personalmente en calidad de abogados o asesores en controversia alguna sometida a mediación del Centro.

Art.16.- RESPONSABILIDADES.- El Sr Decano de la Facultad de Jurisprudencia y el Centro de Mediación no asumen ningún tipo de responsabilidad por los perjuicios que por acción u omisión, en ejercicio de sus funciones los mediadores y peritos ocasionen a las partes o a terceros.

SECCION III

DE LAS LISTAS OFICIALES DE MEDIADORES Y PERITOS.

Art.17.- REQUISITOS.- La lista oficial de mediadores y peritos contará con un número variable de integrantes especializados en distintas materias que permita atender de una manera ágil y eficaz la prestación de los servicios del Centro. Los interesados en integrar cualquiera de las listas deberán hacer una solicitud escrita dirigida al Director Ejecutivo del Centro en la que constará lo siguiente:

- a) Nombres completos del aspirante;
- b) Edad y nacionalidad;
- c) Profesión y títulos académicos que lo acrediten;
- d) Conocimiento y/o experiencia en determinada rama o especialidad;
- e) Lugar de residencia, dirección, teléfono, fax y correo electrónico;
- f) Compromiso de dar el tiempo necesario y racional de acuerdo a la materia y circunstancias de cada caso; y,
- g) Compromiso de cumplir a cabalidad con sus funciones, obligaciones y responsabilidades conforme a la ley y al Reglamento para el funcionamiento del Centro.

A la solicitud se adjuntará la hoja de vida y demás documentos con que el aspirante acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos por el presente Reglamento.

Art.18.- TRAMITE.- El Director Ejecutivo del Centro deberá verificar el cumplimiento de los requisitos antes mencionados para proceder a la presentación del candidato ante el Directorio del Centro, que presentará un informe fundamentado para la posterior aprobación.

Art.19.- INSCRIPCION.- El Director Ejecutivo del Centro, una vez aprobada la incorporación de los interesados en formar parte de las listas oficiales del Centro, procederá a la inscripción de los mismos en el libro oficial. La inscripción en las listas oficiales tendrá una vigencia de dos años, pudiendo ser renovadas sin que sea necesaria una nueva solicitud y conforme al procedimiento establecido en el artículo anterior.

SECCION IV

DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Art.20.- ASPECTOS GENERALES.- El procedimiento de mediación, como un mecanismo extra proceso de solución de conflictos, se iniciará con la solicitud de mediación. El Director Ejecutivo del Centro, determinando que se trata de materia transigible, procederá a la designación del mediador, al señalamiento de día y hora para la realización de la audiencia de mediación y a la notificación a las partes conforme lo establece la Ley de Arbitraje y Mediación.

Art.21.- SOLICITUD DE MEDIACIÓN.- La petición de mediación extra proceso se dirigirá por escrito al Director Ejecutivo del Centro, solicitando la designación de un mediador para que intervenga como facilitador para lograr un acuerdo extrajudicial

respecto a una controversia determinada. La petición podrá ser presentada por una o varias partes, debida y obligatoriamente patrocinadas por un abogado con sujeción al art. 50 de la Ley de Federación de Abogados. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, el escrito de solicitud indicará:

- a) Nombres, domicilio y dirección de las partes y de sus representantes o apoderados, así como también, números telefónicos, fax, correo electrónico, adjuntando los respectivos documentos habilitantes;
- b) Un resumen de la naturaleza del conflicto o cuestiones materia de la mediación;
- c) Determinación de la cuantía de la mediación o la indicación que por su naturaleza es indeterminada;
- d) Firma del solicitante y/o del abogado patrocinador;
- e) A la petición deberá adjuntarse copia del recibo del pago del valor equivalente a los gastos administrativos iniciales de la mediación.

Art. 22.- TRAMITE.- Recibida la solicitud de mediación, el Director Ejecutivo del Centro procederá dentro de las 24 horas siguientes a designar el mediador y convocar a las partes, conjuntamente con los abogados patrocinadores, mediante comunicación o notificación remitida a las direcciones registradas, señalando, fecha y hora para que tenga lugar la audiencia de mediación, tomando en cuenta y procurando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la reunión convengan por igual a los intereses de las partes.

Art.23.- ACTUACION DEL MEDIADOR.- El mediador deberá actuar en forma imparcial, razonando sobre las distintas argumentaciones propuestas por las partes y estimulando la presentación de fórmulas de avenimiento respecto de las cuestiones controvertidas. En caso de lograrse un acuerdo entre las partes para dirimir sus diferencias, el mediador elaborará de inmediato y en la misma

diligencia, el acta de mediación para ser suscrita por las mismas y por el mediador.

Art.24.- REGLAS DE LA MEDIACIÓN.- El mediador y las partes una vez instalada la Audiencia de Mediación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley y el Reglamento para el Centro, deberán cumplir con las siguientes reglas de forma:

- a) Cuando las partes intervengan con apoderados o representantes deberán acreditar la representación invocada al inicio de la mediación;
- b) Está prohibido abordar temas ajenos al conflicto, y menos aún de carácter personal que afecten a la relación entre las partes y frente al mediador;
- c) No se aceptarán amenazas entre las partes con argumentos legales;
- d) El mediador podrá realizar anotaciones y preguntas sobre las opciones o alternativas puestas en su conocimiento por las partes para comprender mejor la materia del conflicto;
- e) Las Audiencias de Mediación entre las partes, debidamente patrocinadas por sus abogados, son de naturaleza estrictamente confidencial. Otras personas distintas de las partes y sus abogados podrán asistir previa aceptación de las partes y anuencia del mediador;
- f) El mediador podrá mantener reuniones por separado con las partes, para lo cual deberá comunicar con anticipación a la otra parte;
- g) Todas las discusiones, comentarios y documentos que se realicen o exhiban durante la mediación son confidenciales y no pueden ser usados como prueba en contra de la otra parte en futuras acciones legales;
- h) Los puntos de vista expresados y las sugerencias hechas por una de las partes serán expuestas con el mayor respeto y discutidas del mismo modo;
- i) Durante todo el proceso de la mediación no se podrán realizar grabaciones magnetofónicas o de video, salvo que las partes lo autoricen para fines didácticos del Centro;

j) Una vez concluida la mediación el mediador verificará que en el archivo del Centro se conserve únicamente la solicitud de mediación, las convocatorias en las que se señala día y hora, las comunicaciones de excusa dirigidas por las partes al Centro, el acta de mediación; acta de imposibilidad de mediación o constancia de imposibilidad.

Art.25.- ACTAS Y CONSTANCIAS.- Una vez realizada la primera convocatoria y si la Audiencia de Mediación no pudiera celebrarse por ausencia de una de las partes, el Director Ejecutivo podrá convocar para una nueva audiencia; si no se pudiere realizar nuevamente por ausencia de una de las partes, se elaborará la correspondiente Constancia de Imposibilidad.

Si no comparece alguna de las partes por primera o segunda ocasión se sentara la correspondiente razón que formará parte del expediente de mediación conjuntamente con la “Constancia de Imposibilidad de Mediación”, suscrita por la parte que asista y abalizada por el mediador.

En el Acta de Mediación donde conste el acuerdo total o parcial, deberá figurar: nombres de los comparecientes y sus calidades, los antecedentes, los puntos del acuerdo determinando las obligaciones de cada parte, el plazo para su cumplimiento y si se trata de obligaciones patrimoniales su monto y demás acuerdos de manera clara y precisa y correctamente especificados. En la mediación parcial se determinará además, los puntos del desacuerdo.

Art.26.- COSTOS INICIALES DE MEDIACION.- Para dar trámite a la solicitud de mediación extra proceso, el Centro cobrará los costos iniciales remitiéndose al tarifario aprobado por el Directorio que forma parte del presente Reglamento.

Si quién solicita la mediación extra proceso no cancela el valor de los costos iniciales, el Centro queda en libertad de no prestar el servicio de Mediación, sin

que este hecho genere responsabilidad de ninguna naturaleza al Centro de Mediación.

Art.27.- COSTOS FINALES DE LA MEDIACIÓN.- Una vez brindado el servicio de mediación extra proceso, el Centro cobrará los costos respectivos, aplicando la tabla referencial aprobada por el Directorio de la Facultad de Jurisprudencia que será anexa al presente reglamento y que por tanto se constituye en parte integrante del mismo.

Se procederá a hacer una rebaja de hasta el 50%, de los costos finales de la mediación en casos de interés social debidamente calificados por el Directorio del Centro de Mediación.

En caso de cuantía indeterminada el costo de la mediación se calculará en base al cincuenta por ciento de los costos iniciales de la mediación por cada hora de trabajo.

Si las partes y el mediador efectúan más de tres sesiones, el costo de la mediación se incrementará en un diez por ciento (10%) del valor total resultante.

Cuando el Centro emita copias certificadas de las Actas de Imposibilidad, Constancias de Imposibilidad o Actas de Mediación y otros documentos, el solicitante consignará el valor establecido por este servicio en el tarifario aprobado por el Directorio.

Art.28.- PAGO DE HONORARIOS A MEDIADORES.- Una vez ingresados los valores del costo de la mediación y siempre que el mediador regularice y complete el expediente de mediación, el Director del Centro dispondrá se realice el pago de los honorarios al mediador. El monto que recibirá el mediador será el equivalente al 50% del valor recibido y el 50% restante serán ingresos para el Centro de Mediación.

SECCIÓN V

DE LOS MEDIADORES

Art.29.- REQUISITOS.- Para ser autorizado como Mediador de este Centro, se requiere:

- a) Tener al menos 25 años de edad;
- b) Justificar capacitación teórica de 40 horas en Mediación;
- c) Justificar prácticas por un tiempo no menor a 40 horas en Mediación; Acreditar idoneidad profesional y ética; y
- d) Demostrar conocimientos y/o experiencia en determinadas ramas o especialidades.

Art.30.- HABILITACION.- Una vez inscritos los mediadores en la lista oficial del Centro, el Director Ejecutivo del Centro extenderá una autorización escrita con lo que quedarán habilitados para actuar como mediadores profesionales del Centro.

Art.31.- DESIGNACION.- La designación del mediador que atenderá la Audiencia de Mediación en cada caso, la hará el Director Ejecutivo del Centro de entre las personas que integren la lista de mediadores del Centro, teniendo en cuenta la especialidad del mediador en relación con la naturaleza del conflicto.

Se deja expresa la facultad de las partes para elegir de mutuo acuerdo y por escrito, de la lista oficial del Centro, el mediador que atenderá la audiencia respectiva.

Art.32.- ACEPTACION.- El Director Ejecutivo del Centro notificará por escrito la designación al mediador para que éste, en el término de veinte y cuatro horas, comunique su aceptación o negativa justificada; en este último caso, se realizará una nueva designación.

Art.33.- CAMBIO DE MEDIADOR.- Cuando el proceso de mediación se ha iniciado y el mediador designado tenga imposibilidad justificada de seguir en el manejo de la mediación, el Director Ejecutivo del Centro seleccionará otro mediador, a menos que las partes acuerden la designación de un mediador de la lista oficial de mediadores del Centro.

De igual forma se procederá para los casos de falta definitiva del mediador por causa justificada.

Art.34.- DEBERES.- Son deberes y obligaciones del mediador, además de las señaladas en la Ley de Arbitraje y Mediación, los siguientes:

- a) Organizar, instalar y dirigir las Audiencias de Mediación;
- b) Facilitar el alcance de una solución satisfactoria, aunque el mediador no tiene autoridad para imponer un acuerdo entre las partes;
- c) Elaborar el Acta de Mediación, Acta de Imposibilidad o Constancia de Imposibilidad por las razones señaladas en el Art. 25 de este Reglamento;
- d) Regularizar y completar el expediente del proceso de mediación con: solicitud de mediación, documentos habilitantes, convocatorias, excusas de asistencia, documentos que son parte del proceso de mediación, Acta de Mediación o de Imposibilidad de Acuerdo o Constancia de Imposibilidad;
- e) Presentar un informe mensual al Director Ejecutivo del Centro de los procesos llevados a cabo en el Centro;
- f) Actuar con total imparcialidad y neutralidad;
- g) Abstenerse de facilitar información a terceros sobre los asuntos materia de la mediación;
- h) Cumplir estrictamente con lo dispuesto en las Normas de Ética que forman parte de este Reglamento;

- i) El mediador está autorizado para mantener reuniones con las partes y hacer recomendaciones para lograr dicho acuerdo;
- j) Cuando considere necesario, el mediador podrá además solicitar que un perito como tercero imparcial, le brinde asesoría en asuntos técnicos relativos a la disputa; para tal efecto las partes deberán acordar asumir los costos de la referida asesoría y cancelar los mismos conforme lo establece el Art. 41 del presente Reglamento;
- k) Los mediadores que integren la lista oficial del Centro no podrán realizar mediaciones en forma independiente sin previa autorización de este Centro, según lo dispone el Art. 48 de la Ley de Arbitraje y Mediación;
- l) En virtud del presente Reglamento y conforme a la Ley de Arbitraje y Mediación, ninguna persona que haya sido mediador o asesor del mediador para resolver una controversia, podrá luego ser nombrado árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes, en cualquier proceso relacionado con el mismo conflicto.

Art.35.- SANCIONES.- Los mediadores podrán ser sancionados con la exclusión de la lista oficial del Centro o con amonestación, por uno o más de los siguientes motivos:

- a) Por incumplimiento en cualquier momento, de los requisitos y procedimientos establecidos por la ley, el presente Reglamento y demás normas que para el efecto se dictaren;
- b) Por reincidencia o negativa injustificada a actuar en un caso para el que haya sido designado;
- c) Por inasistencia injustificada a una audiencia de mediación;
- d) Por haberse dictado auto de llamamiento a juicio plenario en su contra, por cualquier causa;

- e) Por faltar al principio de confidencialidad, suministrando información a terceras personas ajenas al proceso de mediación; y,
- f) Por inasistencia reiterada a los eventos de difusión, formativos o evaluativos convocados por el Centro.

Presentado uno de los motivos antes señalados, de oficio o a petición de parte, el Director Ejecutivo del Centro iniciará un expediente y notificará con el mismo al mediador, concediéndole cinco días para que presente las alegaciones y justificativos del caso; luego de lo cual hará las investigaciones correspondientes y entregará el expediente al Directorio del Centro que elaborará un informe que contenga las acusaciones, descargos y pruebas así como su recomendación sobre el caso. Dicho informe se elevará para conocimiento y resolución del Directorio que en el término de treinta días y garantizando el derecho de defensa del mediador, resolverá el asunto. Su decisión no generará responsabilidades ni para el Centro ni para la Facultad de Jurisprudencia.

SECCION VI

DE LOS PERITOS

Art.36.- REQUISITOS.- Para ser perito de este Centro se requiere:

- a) Tener al menos 30 años de edad;
- b) Poseer un título profesional relacionado con la materia de la pericia;
- c) Acreditar suficientes conocimientos en la materia sobre la que versará el informe pericial; y,
- d) Acreditar idoneidad profesional y ética.

Art.37.- DEBERES.- Son deberes y obligaciones del perito, los siguientes:

- a) Cumplir con sus funciones con total imparcialidad;

- b) Mantener el carácter confidencial durante la ejecución del informe y después de presentado;
- c) Presentar el informe dentro del término señalado por las partes y el mediador en las instalaciones del Centro de Mediación;
- d) Presentar la planilla de sus honorarios con anterioridad a su intervención a las partes que lo solicitan;
- e) Excusarse de realizar el peritaje, en caso de existir causas justificadas de conflicto de intereses; y,
- f) Cumplir y respetar las normas de ética que forma parte del presente Reglamento.

Art.38.- **SANCIONES.**- Los peritos podrán ser sancionados con la exclusión de la lista oficial del Centro, o con amonestación, por uno o más de los siguientes motivos:

- a) Por incumplimiento a los requisitos y procedimientos establecidos por el presente Reglamento y demás normas que para el efecto se dictaren;
- b) Por no aceptar la designación que se le haya hecho, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobada;
- c) Por no presentar el informe pericial dentro del término señalado por las partes, previo informe del mediador al Director Ejecutivo del Centro;
- d) Por ser sancionado penal o disciplinariamente; y,
- e) Por faltar al principio de confidencialidad, suministrando información a terceras personas ajenas al proceso.

Presentado uno de los motivos antes señalados, de oficio o a petición de parte, el Director Ejecutivo del Centro iniciará un expediente y notificará con el mismo al perito, concediéndole cinco días para que presente las alegaciones y justificativos del caso; luego de lo cual hará las investigaciones correspondientes y entregará el

expediente al Directorio del Centro que elaborará un informe que contenga las acusaciones, descargos y pruebas así como su recomendación sobre el caso. Dicho informe se elevará para conocimiento y resolución del Directorio que en el término de treinta días y garantizando el derecho de defensa del perito, resolverá el asunto.

Art.39.-DEL INFORME PERICIAL.- Las partes en una audiencia de mediación cuando lo estimen conveniente, podrán solicitar la actuación de uno o varios peritos para que les asesoren en el esclarecimiento de los hechos materia de la controversia dentro del proceso de mediación.

Las partes están obligadas a proporcionar al perito o peritos designados toda la documentación necesaria para la elaboración del informe pericial.

Previo a la preparación del informe por parte de cualquier perito, las partes deberán informarse cuál será el costo del peritaje.

Art.40.- CALCULO DE HONORARIOS.- El Centro de Mediación, a través de su Director Ejecutivo, si cree conveniente, podrá regular los honorarios del perito para lo que se deberá tomar en cuenta los conocimientos y el tiempo que se utilizará en el estudio y realización del informe.

Art.41.-CONSIGNACION.- Una vez que la parte o partes conozcan el costo del peritaje, se dispondrá que en el término de tres días, quien lo solicitó consigne en el Centro de Mediación el valor correspondiente, previo a que inicie con sus actividades el perito. En el caso de que la o las partes solicitantes del peritaje no consignen el valor del mismo, el mediador tendrá la facultad de revocar la orden de realización del peritaje, sin que este hecho genere responsabilidad de ninguna naturaleza para el mediador ni para el Centro.

Art.42- **PAGO DE HONORARIOS AL PERITO.**- Todos los gastos de ejecución del peritaje correrán de cuenta del perito y estarán incluidos en el monto del honorario correspondiente. El pago de los honorarios del perito efectuará el Centro con los valores consignados por la o las partes, una vez presentado el informe correspondiente en las instalaciones del Centro de Mediación de la Facultad de Jurisprudencia.

SECCIÓN VII

NORMAS DE ÉTICA PARA MEDIADORES, PERITOS, AUTORIDADES, FUNCIONARIOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

Art. 43.- **PRINCIPIO FUNDAMENTAL.**- La Mediación es un método alternativo de solución de conflictos cuya validez depende exclusivamente de la confianza que las partes depositen en la integridad y transparencia de las personas que intervienen en el desarrollo de la misma.

Los mediadores y peritos que formen parte de las listas oficiales del Centro de Mediación, en la ejecución de sus funciones tienen responsabilidad con las partes involucradas en el proceso donde ellos intervengan y con el Centro de Mediación de la Facultad de Jurisprudencia.

Art. 44.- **DE LA CONFIDENCIALIDAD.**- Los mediadores y peritos posesionados del cargo no deberán ponerse en comunicación con una de las partes para discutir el caso materia del litigio, y sólo lo tratarán cuando todas las partes intervinientes hayan sido previamente notificadas de la reunión correspondiente.

Sin embargo, si una de las partes no asistiera a una audiencia oportunamente convocada, el mediador puede tratar el caso con la otra parte que esté presente,

sin tomar determinación alguna sobre el asunto y con la obligación de informar posteriormente sobre lo tratado a la parte que no asistió.

Por excepción, los mediadores podrán discutir en privado el caso con una parte, previa autorización de las demás partes intervinientes en el proceso.

Los mediadores y los peritos, deben mantener una relación de confianza y transparencia con las partes durante todo el proceso.

La confidencialidad de las audiencias de mediación será a perpetuidad. Sin embargo, cualquier mediador podrá revelar las conductas incorrectas de los otros mediadores que participen en una audiencia de mediación.

Los mediadores, peritos, funcionarios y empleados del Centro, no podrán participar en ningún procedimiento judicial destinado a enjuiciar el acta de mediación ni proporcionar información alguna con la finalidad de facilitar tal enjuiciamiento.

Los mediadores, peritos, autoridades, funcionarios y empleados del Centro deberán mantener en confidencialidad el contenido de todos los documentos que se le entreguen o que llegaren a conocer durante y después de su actuación en una audiencia de mediación.

Sin violar el principio de confidencialidad, las partes tienen derecho a ser informadas al mismo tiempo y del mismo modo, sobre cualquier punto materia de la controversia.

Art. 45.- DE LA IMPARCIALIDAD.- Es obligación de los mediadores, peritos, autoridades, funcionarios y empleados del Centro de Mediación de la Facultad de Jurisprudencia, actuar con absoluta imparcialidad e independencia en el

desempeño de sus funciones y no deberán representar ni asumir los intereses de ninguna de las partes en conflicto.

Los mediadores, deberán comportarse de tal manera que las partes tengan igualdad de oportunidades durante el proceso de mediación y no deberán dejarse influenciar por fuerzas ajenas al proceso.

Los mediadores, están obligados a tratar con la misma justicia y equidad a las dos partes involucradas en el conflicto.

Se produce parcialidad o falta de independencia cuando un mediador o perito:

- a) Tenga interés económico o personal en el resultado de la controversia;
- b) Mantenga una relación de negocios en curso, directa o indirectamente, con alguna de las partes;
- c) Haya mantenido directamente relaciones de negocios o profesionales sobre el asunto materia de la controversia; y,
- d) Mantenga relaciones sociales o de parentesco de carácter sustancial con alguna de las partes.

Art. 46.- CONFLICTO DE INTERESES.- En el momento de su posesión o en la primera reunión, los mediadores y peritos deberán poner en conocimiento de las partes posibles hechos que puedan dar lugar a dudas justificadas respecto a su imparcialidad e independencia. En este caso, las partes a su libre discreción podrán aceptar o no al mediador o perito involucrado en la audiencia.

Esta obligación de revelar conflictos de intereses que puedan afectar la imparcialidad y dar lugar a una apariencia de parcialidad hacia una parte, se mantiene durante la ejecución de todo el proceso en el que intervengan mediadores y peritos.

Art. 47.- DE LA DILIGENCIA.- Los mediadores y peritos tienen la responsabilidad de dedicar el tiempo suficiente y necesario a las partes, de acuerdo con la complejidad de la controversia o litigio sometido a su conocimiento.

Los mediadores y peritos deberán hacer uso de las disposiciones legales y reglamentarias para evitar dilaciones o incidentes y cualquier otro tipo de comportamiento de los representantes o apoderados, que atentaren con el correcto desarrollo del proceso.

Los mediadores, peritos y las partes, deberán actuar con la mayor prontitud, a fin de que los costos de los servicios no se eleven a una proporción irracional en relación con los intereses en controversia o litigio.

La persona seleccionada como mediador o perito deberá declarar ante el Director del Centro de Mediación, antes de actuar:

- a) Si tuviere relación directa o indirecta de carácter personal o financiero en el asunto materia de la mediación; y,
- b) Si tuviere relación con alguna de las partes de carácter personal o profesional que pueda afectar la imparcialidad o independencia requerida para ser mediador.

ART. 48.- DE LAS AUTORIDADES, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.-

En lo que caben, son aplicables a todas las autoridades, funcionarios y empleados del Centro de Mediación, las normas de ética contenidas en el presente Reglamento.

SECCION VIII

DISPOSICIONES FINALES

Art. 49.- INTERPRETACION Y REFORMAS.- Los asunto no previstos en este Reglamento o las dudas que se presentaren en su aplicación serán resueltas conforme a la Ley de Arbitraje y Mediación por el Directorio, mismo que aprobará las reformas correspondientes en dos sesiones distintas

Art. 50.- VIGENCIA.- Este Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia para el conocimiento de sus afiliados en el plazo de treinta días.

BIBLIOGRAFIA GENERAL:

- ✚ Mediación para Resolver Conflictos (Elena J Highton y Gladys Alvares).
- ✚ Guía para la Mediación Laboral (Lourdes Munduate).
- ✚ Código Laboral.
- ✚ Mediación de Conflictos, Análisis y Procedimientos (Dr. Carlos Calles Mosquera).
- ✚ Constitución de la República del Ecuador.
- ✚ Ley de Mediación y Arbitraje.
- ✚ Código Civil.

LINCOGRAFÍA

- ✚ www.diccionariocabanellas.com.ec
- ✚ www.encyclopedia.com
- ✚ www.mrl.gob.ec
- ✚ www.mitecnologico.com

ANEXOS

ANEXO N° 1

Encuesta de la elaboración de Tesis

Agradeceré a usted se sirva colaborar con su opinión contentando la presente encuesta cuyos datos me serán de gran utilidad para realizar un trabajo investigativo cuyo tema es: "El Procedimiento Administrativo para la Solución de Conflictos Laborales".

1.- ¿Conoce usted si en la ciudad de Guaranda han existido conflictos laborales?

SI () NO ()

2.- ¿Porque causas considera que se producen los conflictos laborales?

- a) Falta de dialogo ()
- b) Intransigencia de las partes ()
- c) Abuso y prepotencia de los empleadores ()
- d) Falta de una adecuada mediación ()

3.- ¿Considera ágil la Administración de Justicia en materia laboral en nuestra ciudad de Guaranda?

SI () NO ()

4.- ¿Conoce usted de los métodos alternativos para la solución de conflictos laborales?

SI () NO ()

5.- ¿Considera necesario que en Guaranda existan Centros de Mediación para evitar el trámite Judicial en Materia Laboral?

SI () NO ()

6.- ¿Considera que la Inspectoría de Trabajo realiza labores de Mediación en conflictos individuales y colectivos de Trabajo?

SI () NO ()

7.- ¿De ser positiva su respuesta anterior como califica la Labor mediadora de la Inspectoría de Trabajo?

a) Buena ()

b) Regular ()

c) Excelente ()

8.- ¿Considera que para la Mediación de Conflictos debe existir personas capacitadas en mediación y arbitraje?

SI () NO ()

9.- ¿Considera que con la existencia de Centros de Mediación y Arbitraje disminuirá la conflictividad en nuestro medio?

SI () NO ()

10.-¿Apoyaría usted el establecimiento de un Centro de Mediación Especializada?

SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN....

ANEXO N° 2

SOLICITUD PARA LA MEDIACION

SEÑOR DIRECTOR DEL CENTRO DE MEDIACION: Yo, Castro Serrano Luis Carlos, ante usted, comparezco y presento solicitud de mediación, en los siguientes términos:

PRIMERO: Mis nombres son Luis Carlos Castro Serrano, mayor de edad, estado civil soltera, de profesión Chofer, mi número telefónico es 032-985-754.

SEGUNDO.- Los nombres de la otra parte son Carlos Castro con domicilio en esta misma ciudad, en las calles 7 de Mayo y Juan Montalvo, con número telefónico 032-980-663.

TERCERO.- Los fundamentos de hecho y de derecho de esta petición son los siguientes:

- a) Del documento que adjunto aparece que Carlos Castro me adeuda la suma de cinco mil dólares, por concepto de la venta de un vehículo.

- b) Carlos Castro no me ha pagado la suma de dinero señalada, a pesar de mis constantes requerimientos y del largo tiempo que ha transcurrido;
- c) Esto ha originado un conflicto legal, siendo el mismo susceptible de transacción;
- d) Acompaño a la presente el contrato por el que demuestro que entre las partes existe convenio expreso para someter este conflicto a mediación;

CUARTO.- Con los antecedentes señalados, fundamentándome en lo que dispone el artículo 43 y siguientes de la Ley de Arbitraje y Mediación, concuro ante usted para solicitar la realización del proceso de mediación, con asistencia de un tercero, para procurar un acuerdo voluntario, de carácter extrajudicial y definitivo, que de fin al litigio.

QUINTO.- A Carlos Castro se le notificara en su domicilio que lo tiene situado en las calles 7 de Mayo y Juan Montalvo.

SEXTO.-Notificaciones que me correspondan recibiré en la Casilla Judicial número 53.

ATENTAMENTE:

Firma del Solicitante

Abogado

ANEXO N° 3.

PROVIDENCIA QUE SEÑALA AUDIENCIA DE MEDIACION

Guaranda, a los 10 días del mes de agosto del 2011 a las 15H00.

VISTOS: La solicitud que antecede, presentada por Luis Castro es clara, completa, precisa y reúne los requisitos de ley, por lo que se le acepta el trámite correspondiente.- En lo principal, se señala lunes 20 de agosto del presente año, a las 10H00 para que tenga lugar a la audiencia de Mediación, con la intervención del señor Efraín Bonilla, en su calidad de Tercero Mediador, Notifíquese en los lugares señalados.

Firma:

DIRECTOR DEL CENTRO DE MEDIACION

ANEXO N° 4.

ACTA DE AUDIENCIA DE MEDIACION CON ACUERDO DE LAS PARTES

En la ciudad de Guaranda, a los veinte días del mes de agosto del año dos mil once a las diez horas ,en la sala de audiencias del Centro de Mediación de Conflictos, concurren los Señores Luis Castro y Carlos Castro acompañados de sus abogados defensores, los señores Doctores Luisa Verdezoto y Monserrate Cisneros, Respectivamente, asistidos por el señor Efraín Bonilla como tercero neutral llamado mediador, con la finalidad de llegar a un acuerdo que ponga fin a las controversias que existen entre ellos, luego de las deliberaciones correspondiente y con la asistencia del mediador, las partes llegan al siguiente acuerdo total.(se hace constar cuales fueron los hechos que dieron origen el conflicto, y constancia clara de las obligaciones a las que cada una de las partes se compromete.- Al dar lectura a la presente acta, las partes están conscientes que este acuerdo, autenticado por las firmas de los comparecientes, tiene el valor y efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutara del mismo modo que la sentencia de última instancia, por la vía de apremio. Para constancia de validez de la presente acta, las partes la suscriben conjuntamente con el tercero neutral mediado.

Firmas.

Las partes

Abogados

Mediador