

UNIVERSIDAD ESTALTA DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Grado de Abogado

TÍTULO

“ESTUDIO DE LOS RESULTADOS DE MEDIACION EN CONFLICTOS
COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO
TRAMITADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO EN BABAHOYO
AÑO 2021”.

AUTOR

ERIK ALEXANDER NAVARRETE BARROS

CARRERA

DERECHO

TUTOR

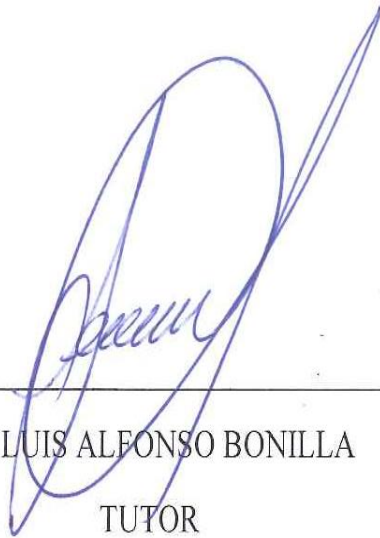
Dr. LUIS ALFONSO BONILLA

GUARANDA – ECUADOR

2023

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por ERIK ALEXANDER NAVARRETE BARROS, para optar por el Grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo título es: ESTUDIO DE LOS RESULTADOS DE MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO TRAMITADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO EN BABAHOYO AÑO 2021, considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Alfonso Bonilla', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat abstract.

DR. LUIS ALFONSO BONILLA
TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo ERIK ALEXANDER NAVARRETE BARROS, portador de la cédula No. 1207698067, egresado de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema ESTUDIO DE LOS RESULTADOS DE MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO TRAMITADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO EN BABAHOYO AÑO 2021, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.



ERIK ALEXANDER NAVARRETE BARROS

AUTOR

Se otorgó ante mi y en fe de ello
confero ésta *Segunda* copia
certificada, firmada y sellada en 2 FS.
Guaranda, 13 de Julio de 2023



Dr. Hernán Cristóbal Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20230201002P01029

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA: ERIK ALEXANDER NAVARRETE BARROS

CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día jueves trece de julio de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Erik Alexander Navarrete Barros, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en el Sector de Pueblo Nuevo, cantón Babahoyo, provincia Los Ríos, y de tránsito por este lugar, con celular número: cero nueve ocho siete nueve cinco dos cinco cero cero, correo electrónico: navarreteerik3@gmail.com; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Que previo a la obtención del Título de Abogado en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, titulado: “**ESTUDIO DE LOS RESULTADOS DE MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO TRAMITADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO EN BABAHOYO AÑO 2021**”; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad”. Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Erik Alexander Navarrete Barros
C.C. 1207698067

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

FORMATO DE REPORTE URKUND



Document Information

Analyzed document TESIS ERIK NAVARRETE DR..docx (D171998085)
Submitted 2023-07-11 18:22:00
Submitted by
Submitter email enavarrete@mailes.ueb.edu.ec
Similarity 3%
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Erik Alexander Navarrete Barros**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 1207698067, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“ESTUDIO DE LOS RESULTADOS DE MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO TRAMITADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO EN BABAHOYO AÑO 2021” Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autor



Erik Alexander Navarrete Barros

DEDICATORIA

Este logro se lo dedico a mis padres por todo el esfuerzo y el sacrificio del día a día, para poderme ayudar con los gastos generados para mi carrera y el apoyo moral e incondicional que me dieron al momento que me sentía derrotado y sin ánimo para seguir adelante y me supere creciendo cada día como persona de bien para la sociedad.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por darme salud y vida para poder llegar hasta donde estoy, esperando me siga llenando de bendiciones como lo ha hecho hasta hoy, agradezco a mis padres y hermana por ese apoyo incondicional que me han dado cada día sin importar aquellos momentos difíciles que se me han presentado en el transcurso de mi vida, agradezco de la manera más sincera a cada docente q me ha regalado un poco de su tiempo y conocimientos impartidos en cada clase, agradezco aquel docente tutor de esta tesis que a más de ser un profesor ha sido un buen amigo que ha sabido dar la mano en todo momento, agradezco aquellos amigos que siempre estuvieron ahí, en buenas y malas sin faltar a lo que respecta la verdadera amistad.

Tabla de contenido	
CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA	II
FORMATO DE REPORTE URKUND	IV
DEDICATORIA.....	VI
CAPÍTULO I	2
1. Título	2
1.1. Resumen	2
Abstract	4
1.2. Antecedentes.....	5
1.3 Descripción del problema.....	7
1.4 Formulación del problema.....	8
1.5 Hipótesis	8
1.6 Variables.....	8
1.6.1 Variable Independiente.....	8
1.6.2 Variable Dependiente	8
1.7 Objetivos.....	8
1.7.1 Objetivo General.....	8
1.7.2 Objetivos Específicos	9
1.8 Justificación	9
CAPÍTULO II.....	11
2. Marco Teórico	11
2.1 Marco Histórico.....	11
2.2 Marco Legal.....	16
CAPÍTULO III – Metodología.....	32
3. Método de Investigación	32
3.1 Tipo de Investigación	33
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación	34
3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión.....	35
3.4 Población y Muestra	35
3.5 Localización Geográfica del Estudio.....	36
CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión	38
4.1 Resultados.....	38

4.2 Discusión	48
CAPÍTULO V – Conclusiones y Recomendaciones	51
5.1 Conclusiones.....	51
5.2 Recomendaciones	52
Bibliografía.....	53
Anexos	56

TÍTULO

**“ESTUDIO DE LOS RESULTADOS DE MEDIACION EN
CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR PUBLICO TRAMITADOS EN EL
MINISTERIO DE TRABAJO EN BABAHOYO AÑO 2021”.**

CAPÍTULO I

1. Título

Estudio de los Resultados de Mediación en Conflictos Colectivos de los Trabajadores del Sector Publico Tramitados en el Ministerio de Trabajo en Babahoyo año 2021.

1.1. Resumen

La presente investigación surge a fin de realizar un estudio de los resultados obtenidos en la fase de mediación en los conflictos colectivos de trabajo que han sido conocidos y tramitados en la Inspectoría de Trabajo de Babahoyo durante el año 2021.

La problemática planteada como objeto de estudio radica en realizar un estudio pormenorizado de las acciones de mediación realizadas por las autoridades administrativas del trabajo en los diferentes conflictos colectivos de trabajo que se han presentado en la ciudad de Babahoyo, toda vez que la Constitución de la Republica en el artículo 190 reconoce al arbitraje y a la mediación como métodos alternativos para la solución de conflictos, y específicamente en el ámbito laboral en el artículo 326 numeral 10 estipula que se adoptara el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Para el desarrollo del presente trabajo utilizare una investigación mixta utilizando tanto el método cualitativo y cuantitativo, pues el nivel de la investigación es de carácter científica, descriptiva y experimental.

Como técnicas de investigación utilizare la encuesta la misma que aplicare a la población idónea que tenga cabal conocimiento con el tema a investigarse y que residan en la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos ya que solo así poder alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación.

Respecto a los resultados esperados, pretendo verificar el nivel de eficiencia de las autoridades administrativas del trabajo en la adecuada utilización de los métodos alternativos de solución de conflictos y en la aplicación eficiente del dialogo social como una forma de evitar los conflictos de trabajo para verificar precisamente si es que se respeta el trámite de la fase de mediación obligatoria en los conflictos colectivos de trabajo para finalmente determinar el nivel de conflictividad en la provincia de Los Ríos respecto a las entidades públicas y entidades privadas

Abstract

The present investigation arises in order to carry out a study of the results obtained in the mediation phase in collective labor conflicts that have been known and processed in the Babahoyo Labor Inspectorate during the year 2021. The problem raised as the object of study lies in carrying out a detailed study of the mediation actions carried out by the labor administrative authorities in the different collective labor conflicts that have arisen in the city of Babahoyo, since the Constitution of the Republic in article 190 recognizes arbitration and mediation as alternative methods for conflict resolution, and specifically in the labor field in article 326 numeral 10 stipulates that social dialogue be adopted for the resolution of labor conflicts. and formulation of agreements. For the development of this work I will use a mixed investigation using both the qualitative and quantitative method, since the level of the investigation is of a scientific, descriptive and experimental nature. As research techniques, I will use the same survey that I will apply to the appropriate population that has full knowledge of the subject to be investigated and who resides in the city of Babahoyo, Los Ríos province, since only in this way will I be able to achieve the objectives proposed in this investigation. Regarding the expected results, I intend to verify the level of efficiency of the administrative labor authorities in the proper use of alternative methods of conflict resolution and in the efficient application of social dialogue as a way to avoid labor conflicts to verify precisely if the process of the mandatory mediation phase in collective labor conflicts is respected to finally determine the level of conflict in the province of Los Ríos with respect to public entities and private entities

1.2. Antecedentes

Para abordar el tema de los métodos de solución de conflictos colectivos conviene previamente precisar que el ámbito natural de solución de los conflictos individuales de trabajo es la justicia, mientras que en materia de solución de los conflictos colectivos el tema fuerte es, sin duda el carácter prevalentemente autónomo de los medios de solución. A su vez, el acceso voluntario u obligatorio de los medios heterónomos de solución forma parte de aquella encrucijada (Monesterolo, 2011).

La Constitución de la Republica y la Ley han separado las esferas jurisdiccionales de los conflictos provenientes del trabajo, se les ha dado categoría constitucional, haciéndolos ingresar dentro de la esfera de los hechos de naturaleza eminentemente publica y que tocan con el derecho político. Estos fenómenos sociales, aparecidos en la sociedad contemporánea, cuyos resultados y efectos inciden sobre terceros y sobre la sociedad, han atraído la atención del estado, determinando su intervención directa, para lo cual ha dictado las correspondientes normas jurídicas, pertenecen pues, estos fenómenos sociales y políticos, en parte al menos de acuerdo con las regulaciones del país como a las esferas del derecho público.

Es necesario precisar que desde la aparición del Código del Trabajo en el año de 1938 se regulo como Institución Jurídico laboral al conflicto colectivo de trabajo siendo una característica de este conflicto la afectación a una colectividad obrera produciendo desequilibrio entre los dos factores de la producción, pudiendo lesionar intereses de terceros y de la sociedad, conflictos colectivos laborales que al ser planteados legalmente deben ser atendidos por tribunales especiales dotados de un procedimiento sumario.

Sabido es que en nuestro país no existen un código de procedimiento laboral, pues en el mismo Código del Trabajo existen incorporados artículos que regulan tramites y

procedimientos para atender los conflictos colectivos de trabajo se constituirán entonces los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Hoy por hoy en la legislación laboral ecuatoriana existen un conjunto de normas sin mayor estructura lógica, fruto de varias reformas, compilaciones y codificaciones que se han hecho a medida que han ido apareciendo nuevos decretos o leyes que han dado como resultado un ordenamiento técnicamente inconexo, confuso e ineficaz para los efectos de una correcta administración de justicia, en lo que a la solución de los conflictos colectivos de trabajo se refieren.

Suele pensarse de manera común que hablar de conflicto colectivo de trabajo es hablar de huelgas y paros en el sector laboral y esto debido a la falta de estructuración lógica y jurídica en la aplicación de la norma jurídica laboral.

En el Ecuador como en casi todos los países de América Latina se han creado tribunales especiales del trabajo a los mismos que se les ha dotado de competencia y jurisdicción suficiente para la resolución de los conflictos colectivos que se sometan a su autoridad.

El objeto de esta creación ha sido la de posibilitar a las partes la intervención directa en la solución de dichos conflictos; obtener el rápido funcionamiento de esa jurisdicción especial; y, proporcionar la independencia necesaria a sus miembros tanto de la función judicial, como de la función administrativa. Sin embargo, grandes controversias se han suscitado con respecto a su conformación, a sus atribuciones y a su eficiencia.

Desde la expedición del código laboral en el Ecuador el conocimiento tramitación y resolución de los conflictos colectivos de trabajo están sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje que dentro del procedimiento tienen que convocar a las partes a una audiencia de conciliación en la que deben proponer las bases de conciliación.

Inclusive antes de que el conflicto colectivo de trabajo pase a conocimiento de un tribunal de conciliación de arbitraje y una vez contestado el pliego de peticiones se genera la fase de mediación obligatoria por parte del Ministerio de Trabajo, y es ahí precisamente donde se pone en juego la experticia, el conocimiento y las habilidades de los funcionarios del Ministerio de Trabajo para lograr mediar en el conflicto y lograr evitar la controversia legal.

1.3 Descripción del problema

El rol que cumple el Ministerio de Trabajo en la fase de mediación obligatoria en los conflictos colectivos de trabajadores para así evitar la controversia judicial, existen empleados públicos o privados que por su diferencia de caracteres realizan actividades que ocasionan situaciones conflictivas, siendo algunos problemas relacionados a situaciones como es el acoso, ineficiencia, la situación económica, envidia, etc., siendo afectado en este caso la entidad laboral donde se haya situado el percance, por el ambiente incomodo que puede sentirse, por ello es importante el rol que ocupan los Centros de Mediación en el Ministerio de trabajo para el auxilio de los lazos de vinculación de los empleados y el lugar de trabajo, así reducir los casos conexos de ineficacia en el equipo de trabajo.

Los aspectos legales como, acuerdos, mandatos y resoluciones que tenemos en el Ecuador amparados en las respectivas normativas legales a favor de los trabajadores. En los últimos años se ha notado un poco afectado el principio Pro Labore (a favor de los trabajadores), esto hace énfasis al momento de resolución de conflictos Colectivos de Trabajo, restricción sobre todo en aquellos procedimientos donde una institución del Estado es la demandada. Existe algunas reformas que norman en forma concreta a los derechos económicos de los trabajadores, de las entidades e instituciones, por lo que se genera un

conflicto con aspectos de la sociedad y la economía “socio-económicos” que provoca en muchos un extenso tiempo perdido, siendo así la mediación una posible salida fácil y confiable de un arreglo directo con el empleador.

1.4 Formulación del problema

¿Por qué la mediación aplicada en los conflictos colectivos de trabajo tramitados en la Inspectoría de Trabajo de Babahoyo ha evitado la conflictividad laboral en este cantón?

1.5 Hipótesis

La aplicación adecuada de la Mediación en el Ministerio de Trabajo de Babahoyo contribuirá a la paz laboral entre empleadores y trabajadores

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

Aplicación de la Mediación en materia laboral

1.6.2 Variable Dependiente

Mantendrá la paz laboral

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

- Analizar los resultados de mediación en los conflictos colectivos de los trabajadores del sector público tramitados en el Ministerio de Trabajo en Babahoyo en el año 2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Demostrar la eficiencia que tiene la mediación en los conflictos colectivos en el Ministerio de Trabajo en Babahoyo.
- Identificar la facilidad que puede acarrear el uso de la mediación en los conflictos colectivos en el Ministerio de Trabajo en Babahoyo.
- Analizar la doctrina y jurisprudencia de la mediación al momento de la resolución de los conflictos colectivos.

1.8 Justificación

La investigación a realizarse sobre el estudio de resultados de mediación en conflictos colectivos de los trabajadores del sector público tramitados en el Ministerio de Trabajo de Babahoyo, durante el año 2021, constituye un tema relevante ya que se encuentra inmerso en el derecho del trabajo reconocido en la Constitución de la Republica en diferentes instrumentos internacionales y en la Legislación Ecuatoriana.

Si bien es cierto uno de los principales derechos que tiene el ser humano es el derecho al trabajo que está amparado y garantizado en nuestra legislación y por ende también los demás derechos que de una relación laboral se derivan, garantizando la normal legal el respeto de tales derechos de manera individual y manera colectiva.

La presente investigación se justifica plenamente porque aborda un tema de defensa de derechos colectivos de los trabajadores si bien es cierto existen varias investigaciones en relación a la protección y defensa de los derechos individuales de los trabajadores, pero en los últimos años se ha dado muy poca importancia al derecho colectivo del trabajo y a una de las instituciones que garantiza la defensa de los derechos del grupo de trabajadores

organizados, como es el conflicto colectivo de trabajo trámite en el cual una de las fases del procedimiento es la mediación obligatoria con el fin de evitar la conflictividad laboral.

De ahí nace la necesidad de realizar una investigación pormenorizada para verificar si la entidad rectora de la política laboral en el Ecuador, como es el Ministerio de Trabajo está cumpliendo eficientemente con la implementación del dialogo social para evitar la conflictividad laboral conforme así los dispone la norma constitucional

La presente investigación servirá como aporte para la sociedad en general y de manera especial para la clase trabajadora ya que contendrá argumentación jurídica y doctrinaria sobre la temática estudiada lo que finalmente se constituirá en un gran aporte para el campo académico.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1 Marco Histórico

Para poder entender con claridad de los procesos evolucionarios favorables que ha tenido la implementación del sistemas de soluciones de conflicto a través de la mediación y el arbitraje es necesario poder hacer una reseña histórica, por ello debemos ir al origen de la humanidad, ya que esto ha surgido desde la antigüedad en diferentes acontecimientos percibidos de ciertas épocas, por lo que tenemos fragmentos filosóficos presocráticos donde se describía que el conflicto es el motor del cambio y a la misma vez es consecuencia del mismo, y que los conflictos se caracterizan por la similitud “adversario – adversario”. Como resultado de las pruebas de la civilización y de la justicia a mano propia de la ley del más fuerte, etc., inicia la medición originalmente con la aparición de los reinados primitivos en donde estos monarcas empiezan a participar como juzgadores;

Ejemplo el Rey Salomón al ejecutar sus juicios como en este caso se podría decir eran acorde a lo que él consideraba mejor para la voluntad de Dios y sus innumerables sentencias. Al inicio de la Edad media con la caída del imperio romano el rey es cambiado por el señor feudal quien les da protección a siervos a cambio de contribuciones años siguientes el arbitraje domestico fue cambiado por los jueces señoriales, es decir estos solo poseían poder en sus colonias “pueblos”.

En la antigua China se conocían los Comités de conciliación, en cuanto que en el Japón los líderes de las distintas comunidades era el mediador, en África una Asamblea de los líderes de la población resolvía los problemas sin árbitro, juez o sanciones ya que ellos

establecían que los consejos ayudarían a cambiar y mejorar a la persona. En los Estados Unidos por influencia de los inmigrantes se plantearon servicios de conciliación desde 1920. En el año de 1980 el congreso americano aprobó programas alternativos de resolución de conflictos en sus estados.

Haciendo un énfasis en el inicio de los métodos alternativos en Ecuador para solucionar los conflictos, que no es otra cosa más que una negociación mediante el dialogo con la presencia de un mediador para así llegar a diferentes arreglos de forma eficaz con el fin de llegar a acuerdos que van a ser favorables a las partes involucradas en tal conflicto. Podemos darnos cuenta que ya por los años 1929 se ha ido considerando este tipo de procesos dentro de nuestra constitución, pasando y manteniendo su aplicación dentro de las diversas Constituciones, hasta llegar a la Constitución actual del 2008 estipulados en su sección Octava de los medios alternativos de solución de conflictos, Art. 190, enlazado con la Ley de Arbitraje y Mediación, norma y Ley que respectivamente busca garantizar este procedimiento de solución a conflictos (Lexis Finder, 2015).

En nuestra Carta Magna de la actualidad los ecuatorianos tenemos garantizados nuestros derechos y por lo que estos no pueden ser violentados ni vulnerados de ninguna persona ya que estos facultan del goce de derechos, sociales, democráticos e interculturales. La Constitución ecuatoriana ha establecido la mediación al indicar en el Art. 190: “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir” (Lexis Finder , 2008).

De igual forma tenemos el Art. 97 de la misma normativa que nos dice que todas las organizaciones necesitan buscar mecanismos y formas de alternativas de solución y

mediación de los conflictos. La normativa de Arbitraje y Mediación presentada el 4 de septiembre de 1997 define que la mediación es un método de solución de problemas por el cual las partes involucradas deberán ser, presenciadas por un tercero neutral, para poder ver si se gestiona un acuerdo voluntario extrajudicial y concluyente, que ponga por concluido al conflicto”.

Se puede decir que la mediación se ha convertido en el Ecuador como una vía reglamentaria para la solución de conflictos, claro esto siempre y cuando que se de por intermedio la voluntad pronunciada de las partes que se acogieron a dicha vía, una extensa diversidad de conflictos, de los que sólo se debe excluyen aquellos cuya substancia del litigio o argumentación no pueden ser susceptibles de transacción.

Al implementar los Centros de Mediación que prestan sus servicios, la Procuraduría General del Estado ha colaborado con un gran impulso a la mediación como un método alternativo para la solución de conflictos que atraviesan las personas en su diario vivir. La ejecución de estos medios para resolución de disputas no debe mal entenderse como una privatización u entorpecimiento de la justicia sino por lo contrario ayuda un apoyo por la descongestión de las cargas de la justicia ordinaria. El Procurador General del Estado tiene la facultad para plantear acciones legales en apoyo del patrimonio nacional, contesta las demandas e interviene en las controversias que se sometan a la resolución e interviene de parte procesal en los jueces penales y procedimientos de impugnación, es el que supervisará el desenvolvimiento de aquellos procesos judiciales y de procedimientos de arbitraje y en los administrativos en donde se defienda los intereses del Estado. Además, esta asesora de oficio a ciertos organismos del sector público de demandas o defensa de los intereses del estado.

El Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 2 en su ámbito de aplicación nos dice: ” Este Código comprende la estructura de la Función Judicial; las atribuciones y deberes de sus órganos jurisdiccionales, administrativos, auxiliares y autónomos, establecidos en la Constitución y la ley; la jurisdicción y competencia de las juezas y jueces, y las relaciones con las servidoras y servidores de la Función Judicial y otros sujetos que intervienen en la administración de justicia” (Lexis Finder, 2015).

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos realizó la transformación del sistema jurídico que controla la administración de imparcialidad, no sólo porque el proceso instaura un nuevo concepto de Órganos que dirigen la justicia, sino de igual manera a causa de que hay la insuficiencia autoritaria de garantizar el ingreso a la imparcialidad a todas las personas y sociedades. Los problemas de la sociedad que poseen importancia jurídica no constan de forma determinada en un modo oportuno, eficaz e íntegro por parte de la Función Judicial, estos procesos pueden tardar en el despacho de los mismos a causas injustificadas por parte de los operadores de justicia y por otro lado, la falta de responsabilidad de los abogados y abogadas que patrocinan a las partes involucradas en los hechos acontecidos que necesitan ser resueltos buscando una solución viable. Por determinadas razones anteriores es por lo que se considera acertadamente la aportación del Consejo de la Judicatura usando todos los medios alternativos en la solución de conflictos de cualquier índole en lo que respecta en el presente tema de las relaciones laborales que refleja ser la mediación un método importante y eficaz para el triunfo del aseguramiento jurídico en favor del empleado

Al momento que se quiera dar la conciliación y al no ser favorable o no contestado el pedido al Pliego de Peticiones realizado por los trabajadores, el Inspector de Trabajo remitirá a la Subdirección de Mediación Laboral todo lo planteado para que reúna a los interesados

con el propósito de que se pueda superar inmediatamente las controversias. En nuestro código Laboral en su artículo 470 nos dice claramente que al no concurrir los empleadores de forma injustificada terminara la etapa de mediación obligatoria y se integrara el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, si el caso fuera lo contrario o sea que los trabajadores no concurrieran a las reuniones forzosamente se cumplirá el término de quince días. Tanto en un caso como en el otro todo lo actuado será remitido al Inspector de trabajo (Lexis Finder, 2012).

En el caso de que la respuesta del pliego de peticiones antes mencionado se lo realiza de manera acogedor, llevando con ello la satisfacción de los involucrados a petición de los trabajadores se realizará un acta en donde señalará con firmas de las partes el acuerdo esperado por la que ello deberá ser firmado ante la misma autoridad culminando así sus conflictos de manera obligatoria.

En el caso de que el acuerdo fuese de manera parcial se celebrará el acta correspondiente con especificación de los acuerdos y desacuerdos del empleador, por un caso no llegar a ningún acuerdo eso se informara al Inspector de Trabajo que tiene entendimiento del Pliego de Peticiones los Mediadores no podrán decidir e inducir a las partes dentro de un problema colectivo de trabajo. El Mediador es el profesional que ayuda a un dialogo entre las personas involucradas en conflictos para que puedan llegar a un acuerdo que a su vez sea razonable y accesible para las partes.

2.2 Marco Legal

EL ARBITRAJE

Se puede decir que es un sistema de resolución de controversias que es utilizado como un mecanismo para solucionar conflictos laborales entre los trabajadores y los patronos, una vez que es recibido por “el inspector de trabajo el expediente este establecerá que las partes nombren en el lapso de cuarenta y ocho horas a los vocales principales y suplentes, quienes se presentaran ante el funcionario dentro de las veinte y cuatro horas de conocer su designación” Art. 472 Código Laboral (Concordancia con la Constitución de la república art.326), por parte de los trabajadores, el Inspector de Trabajo que presidirá el tribunal, en el caso de no haber designación de vocales por ambas partes estos serán hechas por las autoridades que conocen el caso, así como está estipulado en el Art. 473 del Código de trabajo que nos dice “en caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto”.. Otro de los instrumentos jurídicos es la ley de Arbitraje y Mediación y que en su Art. 16 nos habla de la designación de los Árbitros al no haber acuerdo total en la Audiencia, el director enviará una lista de árbitros a las partes para que de común acuerdo designen en el término de tres días a los árbitros principales y alteños que deben integrar el Tribunal, Estos laudos dictados por los tribunales son de carácter inapelable, pero a petición de las partes podrán ser aclarados o ampliados según sea el requerimiento de las partes antes de que el Laudo sea ejecutoriado en el término de tres días (LEXIS FINDER , 2006). Art. 30 de la ley de Arbitraje y Mediación Por esta razón es necesario que la intervención del árbitro en la solución de conflictos laborales debe ser

imparcial e independiente entendiéndose que las partes acuden a los centros por voluntariamente para resolver sus conflictos y asumir los compromisos (Bonilla, 2017).

LA CONCILIACIÓN

Para que ello se lleve a cabo como su palabra mismo nos lo indica a conciliarse entre las partes y esta audiencia de Conciliación deberán acudir aquellos que han sido previamente solicitados con dos días de anticipación a cierta diligencia de conciliación, el patrono que asistirá personalmente o un delegado debidamente autorizado es decir por, los trabajadores, los miembros del Directorio del Comité de Empresa o también por el Comité Especial debidamente acreditado, estos mismos que han sido convocados por el Presidente del Tribunal de Conciliación. Código Laboral Art. 475.- Audiencia de conciliación. “Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales” Aquí es donde se escucha de parte y parte las peticiones y las respuestas y si el caso lo amerita de llegar a un acuerdo se realizara un acta suscrita por los mismos para de esa manera dar por concluido el conflicto, en el caso de no poder llegar a un acuerdo favorable para ninguno en esa misma Audiencia el Tribunal establecerá en termino definitivo de seis a siete días de las pruebas e instrucciones. Art. 477 Código Laboral, al finalizado esta fase se dictará el fallo dentro de los tres días posteriores llevando acabó en el día de la notificación (Bonilla, 2017).

LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La mediación se está convirtiendo cada día en un método alternativo de resolución de conflictos muy popular en las empresas. En comparación con el arbitraje y el procedimiento

judicial frente al Juzgado de lo Social, este proceso de negociación permite un amplio margen de maniobra a ambas partes para alcanzar un acuerdo satisfactorio y reducir así costes y tiempos (Terres, 2022).

El arbitraje, la conciliación, y la mediación son términos que se confunden con cierta frecuencia en el mundo empresarial, utilizándose indistintamente. En realidad, cada uno de ellos tiene unas características diferenciadas, pues cada uno de estos sistemas alternativos de resolución de conflictos tiene unas características concretas que pasaremos a analizar a continuación (Terres, 2022).

El arbitraje es un sistema de resolución de conflictos que se caracteriza por el hecho de que la decisión de resolución se delega en una tercera persona, un árbitro imparcial y neutral. Después de que las partes hayan planteado sus posiciones, el árbitro toma una decisión que cobra forma de laudo que las partes están obligadas a acatar. De otro lado, la conciliación es un sistema auto compositivo de resolución de conflictos que se caracteriza por el hecho de que las partes llegan ellas mismas a la solución. El conciliador adquiere un papel pasivo que solo preside, aunque puede proponer opciones y soluciones y las partes tendrán el poder de aceptarlas o no. En la legislación laboral se destaca que en la mayoría de las reclamaciones efectuadas a la empresa es obligatorio acudir a un acto de conciliación laboral con la empresa antes de presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social. Este acto de conciliación comienza con la presentación por parte del trabajador de una papeleta de conciliación laboral ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (denominado SMAC). La Conciliación Previa en el SMAC viene por tanto impuesta por la LRJS y persigue alcanzar un acuerdo entre empresarios y trabajadores ante las reclamaciones de índole laboral, con el fin de evitar el pleito, siempre como requisito previo al procedimiento judicial.

Las cuestiones que deben someterse a conciliación administrativa previa ante el SMAC son, entre otras, aquellas relacionadas con cuestiones sobre el contrato de trabajo suscrito entre empresarios privados y trabajadores relativas, a despidos, sanciones disciplinarias, reclamaciones de cantidad, clasificación profesional, resoluciones de contrato a instancia del trabajador o conflictos colectivos, entre otros.

En la mediación, sin embargo, el mediador facilita la comunicación y la negociación entre las partes, aunque no decide ni ofrece una solución. Se caracteriza por el hecho de que las partes controlan el proceso en todo momento y si una parte no está de acuerdo con algún paso o propuesta puede terminar el proceso sin que ello tenga consecuencias de algún tipo. Una de las máximas de la mediación es que se pretende en todo momento que se solucionen los conflictos de forma rápida y segura para las partes, en muy pocas sesiones y adquiriendo un buen resultado. Los costes devienen mucho menores que los de un arbitraje o juicio y de no alcanzarse un acuerdo, como comentábamos, se puede iniciar un arbitraje o un pleito para dar respuesta a las pretensiones de cada parte (LEXIS FINDER , 2006).

Del análisis podríamos concluir que la mediación se está convirtiendo cada día más en un método alternativo de resolución de conflictos muy popular en las empresas que permite un amplio margen de maniobra a las partes para alcanzar un acuerdo satisfactorio, reduciendo los costes y los tiempos invertidos en comparación con el Arbitraje y el procedimiento judicial frente al Juzgado de lo Social.

Para facilitar la lectura comparativa, a continuación, se detalla en un cuadro resumen de estos métodos alternativos de resolución de conflictos:

	Arbitraje	Conciliación	Mediación
¿Qué es?	Un sistema heterocompositivo de resolución de conflictos donde la solución viene impuesta desde fuera.	Un sistema autocompositivo de resolución de conflictos.	Un sistema de resolución de conflictos donde las partes controlan todo el proceso.
¿Quién resuelve?	Un árbitro designado por las partes impondrá la solución mediante laudo que luego podrá ser ejecutada en los Tribunales.	Un tercero igual e imparcial efectúa una recomendación formal no impositiva, pero que requiere el compromiso de las partes.	Un tercero profesional e imparcial controlará la intervención de las partes, pero no el contenido a tratar. Sarán las partes quienes encuentren la solución mutuamente satisfactoria.
¿Qué lugar juegan las partes?	Acatan el laudo que ejecuta el árbitro.	Acatan los acuerdos pactados del tercero.	Acuerdan la decisión sobre sus problemas.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA MEDIACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL?

Los beneficios de la mediación en el contexto del conflicto laboral son muchos, los más destacados, respecto del proceso judicial y arbitraje son que en la mediación las partes controlan el proceso y el resultado y están en un ambiente de colaboración donde la prioridad es el “win-win”, donde todos ganan (como su traducción al Castellano indica el anglicismo “ganar-ganar”). Así mismo, en la mediación las emociones de las partes son consideradas como parte del proceso y en el acuerdo final hay un mayor compromiso sobre el resultado, pues como comentamos, son las partes quienes confeccionan el acuerdo final. De otro lado, hay que destacar que la mediación es un proceso mucho más rápido, las soluciones son más a medida, más creativas y por qué no decirlo, con un coste mucho más reducido respecto del arbitraje y del procedimiento judicial, facilitando las relaciones y haciendo hueco para la empatía en cuanto a los intereses de ambas partes durante el proceso (Terres, 2022).

No hay que olvidar que cuando de la mediación no deviene un acuerdo las partes siempre cuentan con la opción de acudir al Arbitraje o a un proceso judicial en la jurisdicción social. El arbitraje y la vía judicial, son por definición, métodos heterocompositivos de resolución de conflictos, o, dicho de otro modo, sistemas donde la solución viene impuesta por un tercero, en una relación adversarial donde una de las partes siempre “pierde” algo, reduciendo las posibilidades de dialogo futuro entre las partes y aportando soluciones más limitadas.

Al hablar de mediación en contextos laborales también hay que poner en valor la importancia de la agilidad en la búsqueda de mejores soluciones a los conflictos. Aunque la legislación laboral acude al arbitraje para determinados asuntos y a la obligatoriedad de

conciliación previa al juicio en los procesos judiciales laborales, ¿por qué no contar con expertos en mediación en las empresas que garanticen que dichos conflictos se resuelven preventivamente en el seno de la organización con todos los beneficios que este sistema aporta? La mediación agiliza resultados, reduce costes y para los casos donde la coexistencia de las partes se debe mantener tras el conflicto, permite una mejor convivencia, por lo que los expertos en este campo recomendamos encarecidamente formación en mediación a las empresas. Ahorra tiempo, dinero y permite un mejor ecosistema de trabajo enfocado en la prevención de conflictos (Terres, 2022).

¿CADA VEZ SON MÁS LAS EMPRESAS QUE ACUDEN A ESTA VÍA?

En las empresas, como en casi cualquier espacio en el que se establezcan relaciones humanas, surgen constantemente controversias y, en función de la intervención que se haga y de cómo se gestionen dichos conflictos desembocará en situaciones favorables y positivas o, de lo contrario, estas se estancarán y traerán consecuencias negativas. Y es por ello que la mediación laboral se convierte en una herramienta excelente que permite dar respuesta a los intereses de las partes, ahorrando tiempo y costes y creando un clima de entendimiento y cooperación que cobra una especial relevancia en entornos corporativos donde en la mayoría de los casos se da una coexistencia de las partes de larga duración basada en la cooperación. Por ello son cada día más las empresas que están recurriendo a la mediación para dar respuesta a los conflictos que se dan en el seno de las organizaciones. En la actualidad, uno de los métodos más utilizados es incluir en todos los contratos existentes una cláusula para la aplicación voluntaria de la mediación como forma de resolución de posibles conflictos futuros entre las partes, sean estos trabajadores de la empresa, socios, responsables de área, partners, o entidades colaboradoras (LEXIS FINDER, 2015).

Las tendencias actuales en materia de recursos humanos también han evidenciado los beneficios que aporta tener un perfil de mediador o mediadora entre sus plantillas, puesto que tener un experto en mediación en el equipo ayuda a crear un ambiente de escucha activa y búsqueda de resolución temprana y genera un ambiente de cooperación y entendimiento que eleva incluso la percepción que los empleados y operadores de la empresa tienen de su lugar de trabajo, lo cual se valora, interna y externamente, como una característica altamente positiva. Y es por todo ello que recomiendo encarecidamente a las empresas y en definitiva a cualquier organización sea pública o privada el ponerse en manos de expertos en formación en mediación para formar a sus empleados. Contar con un experto en mediación en su plantilla elevará el bienestar en sus áreas y proyectos, lo cual repercutirá positivamente en el propio resultado, posicionamiento y rendimiento de la organización (Terres, 2022).

Todas las disputas cuentan con una propia complejidad, pues evidencian un desacuerdo que se debe mediar, y cada caso debe ser gestionado con un enfoque personalizado. En las empresas encontramos con un gran abanico de conflictos individuales y colectivos que pueden desembocar en un malestar. De no intervenir adecuadamente, pueden desembocar en un bloqueo o impedimento tácito y en casos más gravosos, en el fin de la relación laboral, con la incoación del correspondiente procedimiento judicial que dé respuesta a reparar posibles vulneraciones de derechos. La legislación laboral impone herramientas como ya comentábamos anteriormente para conciliar con carácter obligatorio en algunos procedimientos frente a Juzgados de lo Social, así como para arbitrar en temáticas concretas, pero no debemos olvidar que a pesar de esta voluntad conciliadora del legislador laboral, una empresa es un organismo vivo que se compone de muchos “stakeholders” (tomadores de decisiones estratégicas) que tienen poder de decisión sobre el funcionamiento

de la misma y que frecuentemente, determinadas acciones hacen inevitable la aparición de conflictos entre departamentos, trabajadores, y a su vez, de éstos con la empresa.

El trabajo es uno de los núcleos de la vida de las personas en la sociedades contemporáneas, imaginemos por ejemplo: un cambio sustancial en las condiciones de trabajo individual, una movilidad geográfica o la propia gestión de las vacaciones de un trabajador, son situaciones que pueden generar un conflicto emocional y/o funcional que tengan impacto, no sólo sobre el desempeño de las obligaciones mutuas de las partes en la relación laboral, incluso si se hacen negligentemente, pueden dañarse derechos individuales y colectivos (Moreira, 2019).

La intervención de un mediador se convierte en este tipo de asuntos en una figura que cobra un gran valor para la organización, no sólo para minimizar estos estancamientos, malas relaciones o largos y costosos procedimientos judiciales, sino para la construcción de un ambiente de cooperación y la construcción de soluciones a medida para las partes. Y es que ya lo dice el refrán más popular entre los profesionales de la abogacía: “más vale un mal acuerdo que un buen pleito”; y así es, la mediación es más ágil, más personalizada y se convierte en la herramienta preventiva que todas las organizaciones deberían tener al alcance de la mano (Terres, 2022).

¿CÓMO ELEGIR A UN/A BUEN/ MEDIADOR/A?

Un buen mediador debe contar con una formación reglada en mediación y desarrollar una serie de aptitudes para el desempeño de su trabajo. De entrada, no debe juzgar ni tomar parte en el asunto, y tampoco es su labor el resolver puramente el conflicto, sino crear los cauces para que las partes lo logren. Entre sus cualidades más destacables nos encontramos

que el mediador establece los marcos de actuación, pero sin juzgar, es decir, se evita el posicionamiento a toda costa. De otro lado siempre se habla en mediación de la escucha activa, importantísimo este punto, así como el respetar la confidencialidad, la cual está respaldada por los diferentes códigos deontológicos profesionales (Córdova Neira, 2012).

Podríamos destacar también de un buen mediador que nunca debe sancionar ni dar soluciones, pues tiene como objetivo escuchar, facilitar la comunicación, reformular y generar alternativas. Y finalmente es importante para el mediador el saber parafrasear, este hecho permite que otra persona neutral repita las palabras que los afectados por el conflicto han pronunciado, pues escuchada en la voz de otro tiene un efecto diferente y esto aporta un gran poder para la posición del mediador a la hora de dibujar ese cauce para que las partes acuerden una solución idónea (Vasquez M. , 2018).

A los futuros mediadores aconsejarles que no desistan, los conflictos siempre van a ser parte de nuestra naturaleza humana. El futuro debe avanzar necesariamente a un sistema donde tanto los abogados, como otros profesionales que actúen como mediadores nos convirtamos en auténticos gestores de conflictos a favor de los intereses de nuestros clientes, evitando con nuestra actuación, siempre que sea posible, largos y costosos procedimientos judiciales, aportando nuestro grano de arena a la descongestión de la justicia, proyecciones a las que cualquier sociedad modernas debería aspirar, especialmente en los tiempos que corren.

DEFINICIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

Los conflictos colectivos laborales, acoge un análisis sistemático, detallando los conflictos individuales o colectivos, que se producen entre el empleador y los trabajadores, al momento que ambas partes buscan en conjunto de superaciones de las actividades en el trabajo, siendo así este el conflicto colectivo de trabajo la sumatoria de múltiples desacuerdos, discrepancia de conflictos individuales (Andrade, 2009). El conflicto colectivo, se lo conoce como una manifestación de disputas y desorganización de las relaciones laborales entre el empleado y el empleador donde se puede apreciar la afectación de los intereses como (Dau, 2015):

A. El conflicto colectivo que se basa por la interpretación de la justicia ordinaria y ejecución tradicional o convencional, por el lado del empleador.

B. este conflicto en el sistema de intereses en la modificación, reemplazo, o extiende la sustitución de un cuerpo jurídico que realice el interés colectivo de los trabajadores y que se encuentre enmarcado en la normativa respectiva (Bonilla, 2017).

Las características y descripciones de los conflictos colectivos no son tan solo de uso individual, al momento de existir un inconveniente laboral produce transcendencia al no ser competente el individuo, sino el establecimiento de una acción legal colectiva que quiere negociar para establecer convenios y reglamentos fundamentados en detallar reclamos en diferentes áreas tales como judiciales o administrativas (Andrade, 2009).

CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

El conflicto colectivo de trabajo es la pugna o controversia que surge entre el empleador y la asociación de trabajadores legalmente constituida a causa del incumplimiento de la Ley o del Contrato Colectivo de Trabajo. Suscitado el conflicto colectivo entre el empleador y la organización laboral, esta presentara ante el inspector de trabajo el pliego de peticiones concretas que recoja las aspiraciones y planteamiento de la clase trabajadora (Bonilla, 2017).

CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO COLECTIVO

- 1) Afecta a todos los trabajadores de la empresa o institución
- 2) Se produce un rompimiento en las relaciones laborales entre empleador y trabajadores
- 3) Existe una marcada diferencia entre el conflicto colectivo individual y el conflicto colectivo de trabajo ya que este último se produce por las violaciones e inobservancia de la ley que son resueltos por los tribunales de conciliación y arbitraje que al dictar la resolución persiguen restaurar un derecho violado (Bonilla, 2017).

TRAMITE DEL CONFLICTO COLECTIVO

El conflicto colectivo de trabajo se lo realiza mediante un trámite de carácter administrativo que tiene dos instancias en el Ministerio de Trabajo. La primera instancia ante el inspector de trabajo de la respectiva provincia y la segunda instancia ante el Director Regional de Trabajo. El trámite de conflicto colectivo es el siguiente (Silva, 2020):

- 1) Presentación del pliego de peticiones concretas por parte del comité especial de trabajadores de la entidad.

- 2) Notificación al empleador con el pliego de peticiones dentro de 24 horas, concediéndole el término de 3 días para que conteste
- 3) Contestación por parte del empleador dentro de los 3 días concedidos, si la contestación es favorable a las pretensiones de los trabajadores se suscribe un acta y allí termina el conflicto. Si la contestación no fuese favorable el trámite pasa a la fase de mediación obligatoria.
- 4) Mediación obligatoria en el Ministerio de Trabajo en el término de 15 días
- 5) Sometimiento de conflicto al tribunal de conciliación y arbitraje de primera instancia
- 6) Designación de vocales del tribunal
- 7) Integración del tribunal de Conciliación y Arbitraje presidido por el inspector de trabajo e integrado por 2 vocales que representan al empleador y 2 vocales que representan a los trabajadores y un secretario
- 8) Audiencia de conciliación
- 9) Término de prueba indagaciones por 6 días
- 10) Resolución
- 11) Recurso de apelación
- 12) Trámite del recurso de apelación ante el tribunal superior de conciliación y arbitraje presidido por el Director Regional del Trabajo e integrado por 2 vocales representantes del empleador y 2 vocales representantes del trabajador y un secretario.

13) Ejecución del fallo.

Una vez emitido el fallo por el tribunal superior de conciliación y arbitraje no cabe ya la interposición de ningún tipo de recurso y una vez que se a ejecutoriado el fallo se entra al a fase de ejecución del mismo para lo cual el trámite regresa a inspector del trabajo que conoció el conflicto en primera instancia para que proceda con el cumplimiento del fallo respectivo (Chavez, 2002).

LA HUELGA

Es la suspensión colectiva del trabajo declarada y ejecutada por los trabajadores coligados. Es la suspensión del trabajo llevado a cabo por una pluralidad de trabajadores es decir es la abstención colectiva y concentrada de la prestación laboral (Sagarra, 2010).

La huelga es el derecho subjetivo colectivo reconocido a los trabajadores por la auto tutela de sus derechos e intereses mediante el ejercicio de la medida de acción directa siempre y cuando no entren en las esferas del ilícito penal, el derecho de huelga actualmente está reconocida en la constitución de la república en el artículo 326 numeral 14 regulada por el Código de Trabajo a partir del artículo 467 (Jarrin, 2015).

La huelga es considerada como marco jurídico de presión ya que pretende causar un daño al sujeto pasivo a fin de dobligar su voluntad, la declaratoria de huelga sobre todo tiene como finalidad principal en reconocimiento de beneficios económicos y jurídicos en favor de los trabajadores.

La huelga puede ser declarada en los siguientes casos:

- 1) Si el empleador no contesta el pliego de peticiones o lo hace negativamente
- 2) Si ya notificado el empleador con el pliego de peticiones despidiere a uno o más trabajadores
- 3) Si no se organizare o funcionare el tribunal de conciliación y arbitraje
- 4) Si no se produjere la calificación
- 5) Si el empleador falta a dos reuniones consecutivas en la fase de conciliación obligatoria
- 6) Si el empleador sacara maquinarias con la intención de dismantelar la empresa

En las instituciones del sector público se podrá suspender las labores 20 días después de declarada la huelga.

CLASES DE HUELGA

Huelga legal. - Es aquella que se la declara en la forma prevista en la ley.

Huelga ilegal. - Es aquella que se la declara al margen de la ley, por lo que los trabajadores pierden el derecho de percibir las remuneraciones por todo el tiempo que duro la paralización, también pierden el derecho de gozar de estabilidad laboral una vez que retornan a sus puestos de trabajo (Vasquez J. , 2017).

Huelga lícita. - Aquella que ha sido declarada y ejecutada conforme a los postulados establecidos en el Código del Trabajo y cuando no sean producido actos violentos por parte de los huelguistas (Pillupaxi Castro, 2014).

Huelga ilícita. - Aquella cuando los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas y los bienes de la empresa lo cual da derecho al empleador a despedir a los huelguistas haciéndole civil y penalmente responsables de los daños ocasionados (Vasquez J. , 2017)

La huelga puede terminar por los siguientes casos:

- 1) Por arreglo directo entre las partes
- 2) Por acuerdo ante el tribunal de Conciliación y Arbitraje
- 3) Por decision arbitral
- 4) Por fallo ejecutoriado del tribunal de Conciliación y Arbitraje que ponga fin al conflicto colectivo (Vasquez J. , 2017).

PARO

Se denomina paro a la suspensión de trabajo resuelta por el empleador, es decir es la paralización de las labores dispuestas por el empleador como mecanismo para superar una grave crisis que impide el normal desarrollo de las actividades productivas.

El paro constituye un derecho empresarial para suspender las actividades laborales como mecanismo de autodefensa ante la amenaza de una inminente quiebra por crisis económicas u otras circunstancias.

CAPÍTULO III – Metodología

3. Método de Investigación

Cuantitativo

Se le denomina cuantitativa ya que es aquella que se deriva de los números para determinar y examinar datos e información numérica del cual se podrá identificar respuestas y llegar así a un fin como el caso de una conclusión a través de estadísticas permitiendo así un porcentaje ideal para su respuesta esperada.

Cualitativo

Este procedimiento de manera metodológica que facilita a la investigación ya que es aquello que se utiliza palabras, textos, imágenes que hace un conocimiento de transparencia comunitario por lo que esto permite analizar cualidades entre los conocimientos de los derechos y vulneraciones que se les puede estar perjudicando a los trabajadores al momento de llegar a la mediación en el Ministerio de Trabajo.

Exegético

El método jurídico se basa en un esquema teórico que raya en las explicaciones conceptuales formales hasta llegar al dogmatismo de sólo considerar derecho lo que está plasmado en los textos legales vía codificaciones.

Se trata del estudio de las normas jurídicas civiles de los artículos, dentro de estos, palabra por palabra en la búsqueda del origen etimológico de la norma, figura u objeto de estudio, desarrollo, descripción y el significado que le da el legislador en casos particulares.

3.1 Tipo de Investigación

Descriptiva

Consiste en analizar las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas, como también. Se aplicará este tipo de investigación para conocer la situación actual en el centro de mediación de la ciudad de Babahoyo, además identificar de qué manera la falta de identidad ciudadana vulnera los derechos de los trabajadores.

Explicativa

Esta es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue redactar o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar causas del mismo, Mediante esta investigación, requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta de los porqués del objeto que se investiga.

Este tipo de investigación se aplicará por la recopilación de trabajos investigativos similares a lo largo de la historia, pero no muy antiguos y de carácter científico que compruebe la información correcta frente a la problemática propuesta entre el cumplimiento de derechos a los trabajadores.

Documental

Se define a esta técnica como aquella que se encarga de buscar y agrupar la información a través de la lectura de documentos, libros, revistas etc., de información de hechos que pudieron ser del pasado y hasta la actualidad.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Observación

Esta consiste en mirar detalladamente un fenómeno, hecho o caso, tomar su información y registrarla para su posterior análisis, como un elemento fundamental de todo proceso de investigación, en él se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

Este mismo que se aplicara para la observación al visitar el Ministerio de Trabajo de la ciudad de Babahoyo, medir y percibir sus problemáticas desde cerca y por medio de la investigación directa.

Encuesta

Esta es aquella que trata de una técnica de recopilación de datos e información a partir de una cantidad de personas, a menudo con el objetivo de producir los resultados para una cierta parte de población más específica, constituye una Nota de información fundamental, educadores y cualquiera que detalle parte de la economía de la información.

En el presente trabajo se utilizará la técnica de encuestas para determinar la cantidad total de trabajadores que han preferido la mediación en los conflictos colectivos en el Ministerio de Trabajo.

Análisis de documentos

Es aquel conjunto de actividades dirigidas a representar documentos y su contenido de una manera directa y diferente de su estado original, con el propósito de posibilitar la reclamación de información de para un correcto uso permitiendo detectar el esfuerzo de síntesis y encaminar el proceso de análisis del tema principal.

Aquí se tomará en cuenta este método a lo que respecta a la revisión de documentos que tiene como finalidad la obtención de información.

3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Criterio de inclusión

Se incluye en la presente investigación todos los usuarios que han acudido al Ministerio de Trabajo de Babahoyo para solucionar sus conflictos en base a la mediación que realiza esta institución en temas laborales.

Criterio de exclusión

Están excluidos de esta investigación aquellos ciudadanos que no han requerido los servicios de la mediación que brinda el Ministerio de Trabajo en Babahoyo

3.4 Población y Muestra

Población

La presente investigación se realizará en la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos especialmente con los usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo, y para cumplir con los objetivos planteados se tomará en cuenta a las personas que acuden a esta institución en búsqueda de solucionar sus conflictos.

Muestra

Aquí tenemos como ejemplo los orígenes detallados no válidas. En su teoría de muestreo por conveniencia, menciona a este método de muestreo no probabilístico, el cual consistirá en seleccionar a los individuos que convienen al investigador para la muestra, por lo cual será un total de 40 personas que en calidad de usuarios acuden al Ministerio de trabajo

3.5 Localización Geográfica del Estudio

Babahoyo

MAPA DE LA CIUDAD DE BABAHOYO.

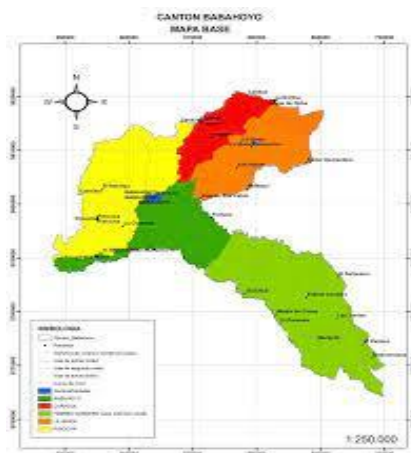


Figura 1: Mapa Babahoyo 2020 (PLAN DE DESARROLLO)

- **Características físicas y territoriales del cantón**

Nombre del GAD: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Babahoyo

Fecha de creación del cantón: 27 de mayo de 1869

Fecha de independencia de Babahoyo: 11 de octubre de 1820

Población total: al 2021, 177.866

Extensión: 1.897,8 km²

Ubicación: Se localiza al centro de la región litoral del Ecuador, en una extensa llanura, en la unión de los ríos Catarama y San Pablo, que forman el río Babahoyo al atravesar la ciudad, a una altitud de 8 m s. n. m. y con un clima tropical de sabana de 25,7 °C en promedio.

Parroquias de Babahoyo: Babahoyo posee 4 parroquias urbanas: Clemente Baquerizo, Camilo Ponce Enríquez, Barreiro y El Salto; y 4 parroquias rurales: Caracol, Febres-Cordero, Pimocha y La Unión

CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión

4.1 Resultados

1) Ha acudido usted al Ministerio de trabajo en la ciudad de Babahoyo a realizar algún trámite de carácter laboral.

Tabla 1: Resultados Pregunta 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90%
No	4	10%
Total	40%	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

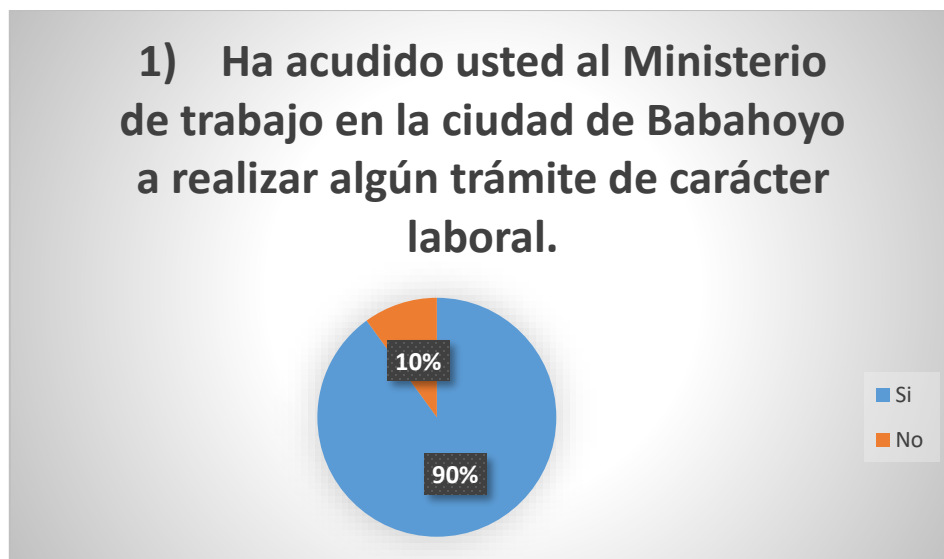


Figura 2: Análisis de resultados pregunta 1

Análisis: El 90% de las personas encuestadas en algún momento han acudido a las dependencias del Ministerio de Trabajo en Babahoyo, lo que les convierte en usuarios de dicha institución, quienes han acudido a solucionar controversias de carácter laboral, en tanto que el 10% de los encuestados no lo han hecho

2) Ha sido atendido de manera eficiente y oportuna en la solución de su reclamo en el Ministerio de trabajo en Babahoyo.

Tabla 2: Resultados Pregunta 2

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	80%
No	8	20%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

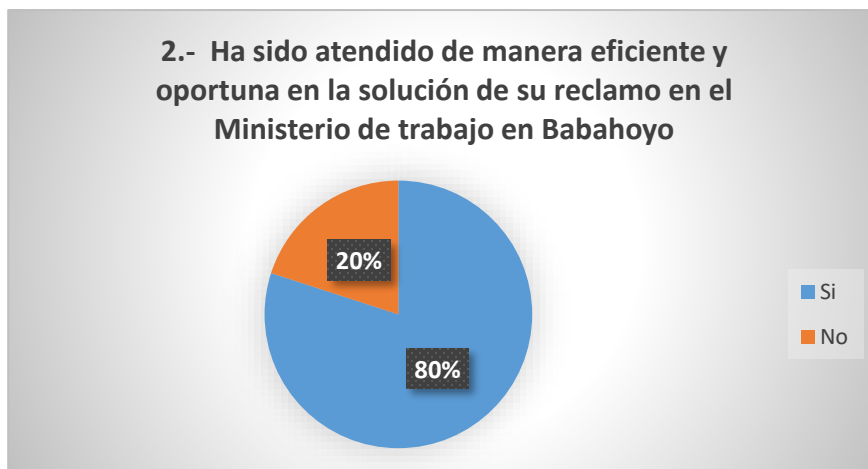


Figura 3: Análisis de resultados pregunta 2

Análisis: El 80% de las personas encuestadas indican que la atención que han recibido de los funcionarios del Ministerio de Trabajo en Babahoyo ha sido oportuna y eficiente ya que han podido solventar sus requerimientos en tanto, que existen un 20% de personas encuestadas quienes no han sido atendidas ni de manera eficiente ni de manera oportuna por los funcionarios del Ministerio de Trabajo en Babahoyo

3) Como califica usted la atención recibida por los funcionarios del ministerio de Trabajo en Babahoyo.

Tabla 3: Resultados Pregunta 3

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	32	80%
Malo	8	20%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

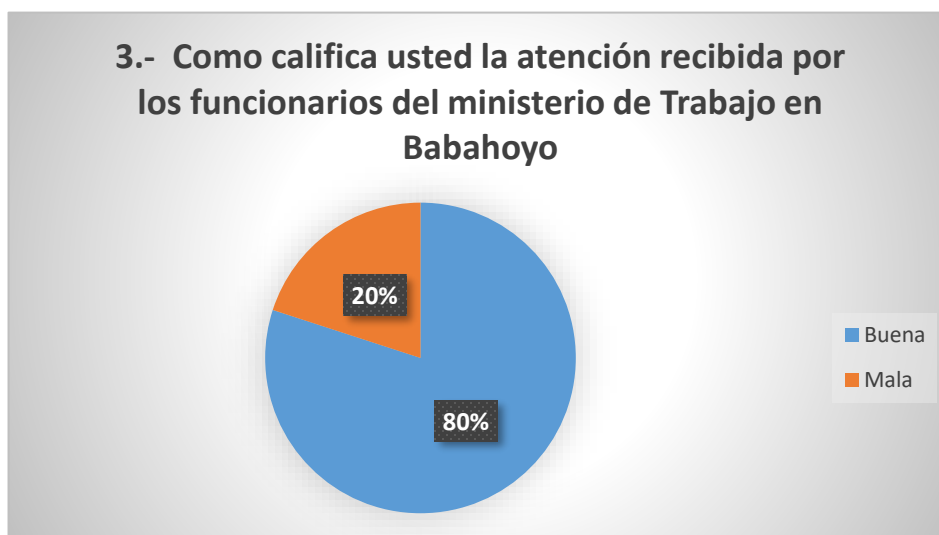


Figura 4: Análisis de resultados pregunta 3

Análisis: El 80% de las personas encuestadas califican como buena la atención brindada por parte de los funcionarios del Ministerio de Trabajo en Babahoyo ya que fueron escuchados y sus requerimientos fueron resueltos de manera oportuna, en tanto que hay el 20% de encuestados que califica como mala la atención recibida por los funcionarios de la Institución a lo mejor porque sus requerimientos no fueron oportunamente atendidos y satisfechos

4) Ha encontrado solución a su problema laboral acudiendo al Ministerio de Trabajo.

Tabla 4: Resultados Pregunta 4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	60%
No	16	40%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

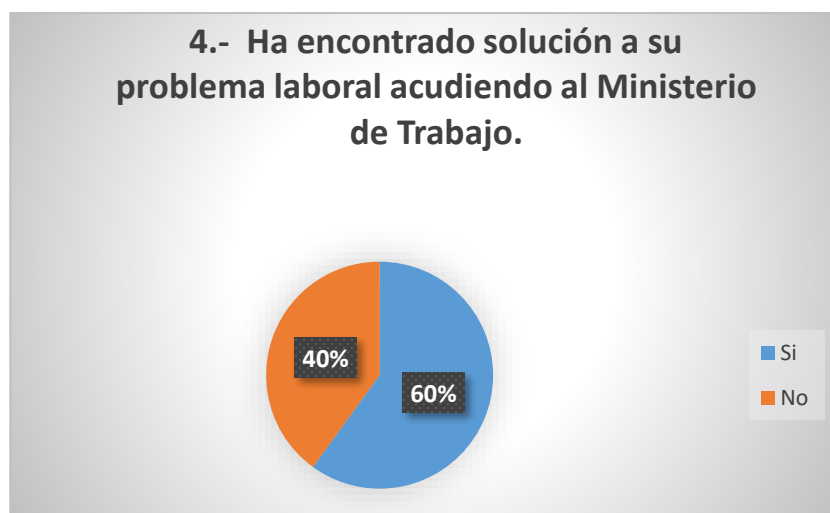


Figura 5: Análisis de resultados pregunta 4

Análisis: Apenas el 60 % de los usuarios del Ministerio de Trabajo que han sido encuestados si han recibido solución a sus problemas laborales con la intervención de esta institución, existiendo un preocupante 40 % de usuarios que indican que sus problemas no han sido solucionados a pesar de haber acudido ante la autoridad administrativa del trabajo

5) ¿Para solucionar sus conflictos laborales la han explicado lo que es la mediación?

Tabla 5: Resultados Pregunta 5

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	60%
No	16	40%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

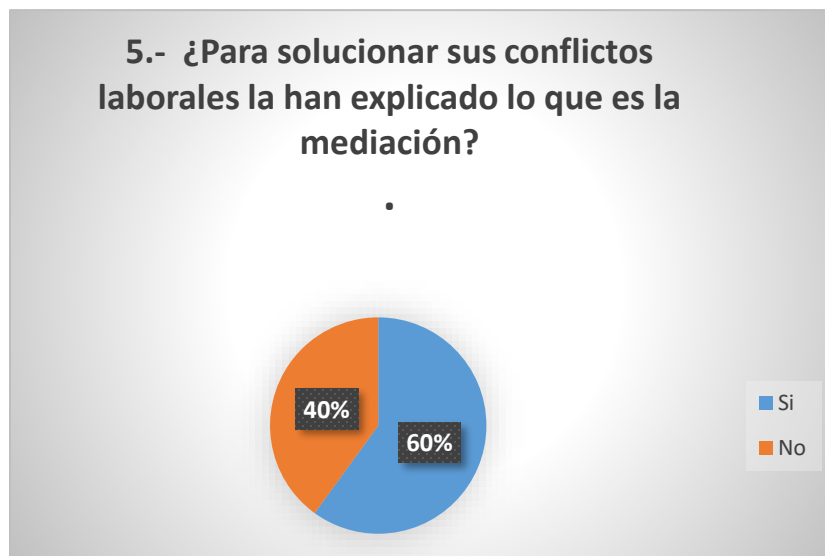


Figura 6: Análisis de resultados pregunta 5

Análisis: Solo el 60 % de los usuarios encuestados conocen algo sobre la mediación ya que se les ha explicado sobre los beneficios de estos métodos alternativos a la solución de conflictos en tanto que un 40 % de usuarios no conocen los beneficios sobre la mediación y sobre estos métodos alternativos de solución de conflictos

6) Cree que en el Ministerio de Trabajo de Babahoyo se está aplicando correctamente la mediación.

Tabla 6: Resultados Pregunta 6

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70%
No	12	30%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)



Figura 7: Análisis de resultados pregunta 6

Análisis: El 70 % de los usuarios que han sido encuestados consideran que en el Ministerio de Trabajo de Babahoyo si se está aplicando correctamente la mediación como un mecanismo para solucionar los conflictos y evitar la controversia judicial, pero existe un 30 % que considera que no se ha aplicado correctamente la mediación en el Ministerio de Trabajo en Babahoyo

7) Considera que al haberse solucionado conflictos laborales a través de la mediación se han evitado conflictos laborales de magnitud.

Tabla 7: Resultados Pregunta 7

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90%
No	4	10%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

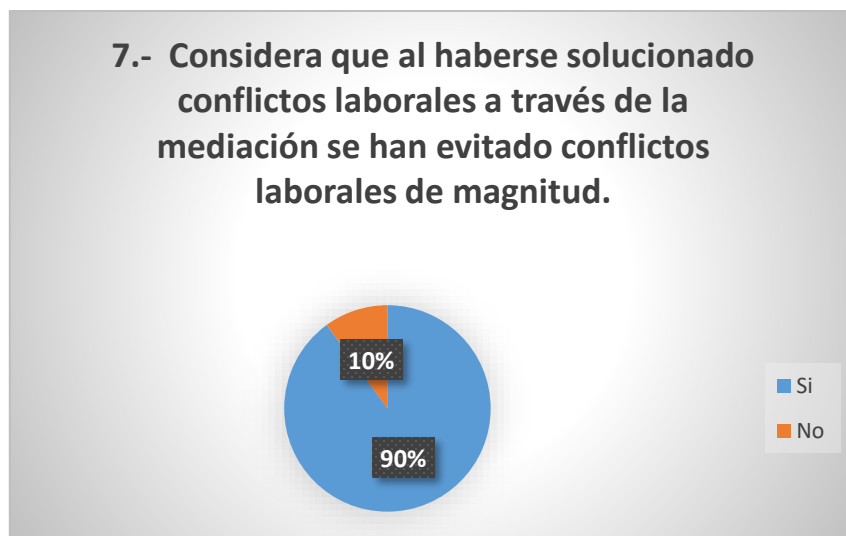


Figura 8: Análisis de resultados pregunta 7

Análisis: El 90% de las personas encuestadas afirman que a través de la mediación se ha evitado conflictos laborales de gran magnitud, en tanto que hay un 10 % de usuarios que consideran lo contrario

8) Cree que en la provincia de los Ríos existe una gran incidencia de conflictos colectivos de trabajo.

Tabla 8: Resultados Pregunta 8

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	80%
No	8	20%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

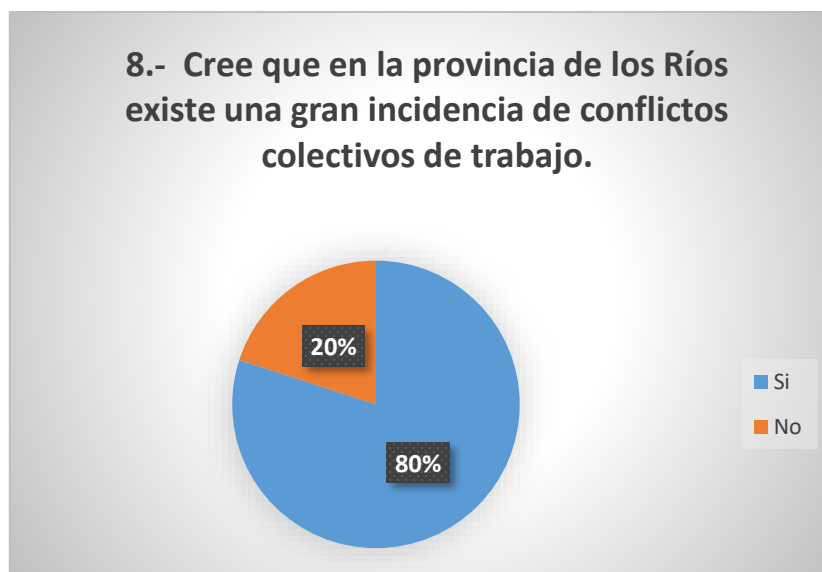


Figura 9: Análisis de resultados pregunta 8

Análisis: El 80% de usuarios encuestados indican que en la provincia de Los Ríos existe una gran cantidad de conflictos colectivos de trabajo lo cual incide directamente en la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos para

evitar que estos conflictos prosigan, considerándose también un 20% de usuarios encuestados que manifiestan que no existe una gran incidencia de conflictos colectivos de trabajo

9) La gestión del mediador laboral ha hecho que se respeten sus derechos

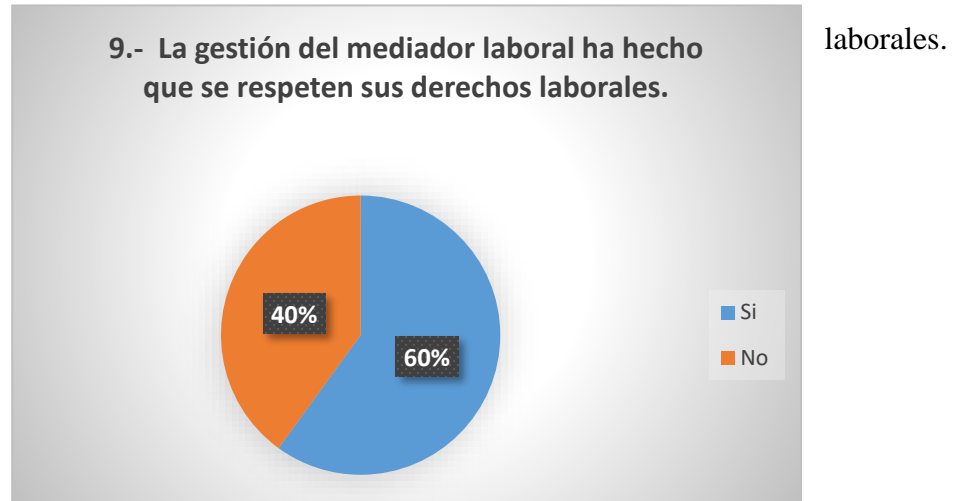


Tabla 9: Resultados Pregunta 9

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	60%
No	16	40%
Total	40	100%

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

Figura 10: Análisis de resultados pregunta 9

Análisis: Solo el 60 % de los usuarios encuestados indican que la gestión del mediador laboral ha hecho que se respeten los derechos laborales, en tanto que el 40% restante manifiesta lo contrario, lo cual es entendible porque la solución de un

conflicto no solo depende de la gestión del mediador sino también de las partes en conflicto para encontrar un punto de acuerdo

10) Considera que en la provincia de los Ríos existe mucho irrespeto a los derechos laborales.

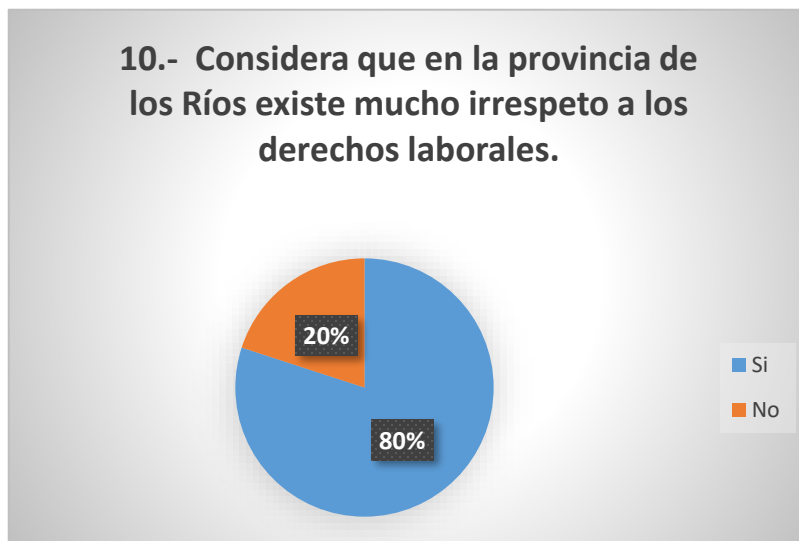


Tabla 1: Resultados Pregunta 1

Nota: Usuarios del Ministerio de Trabajo de Babahoyo

Elaborado por: Erick Navarrete (2023)

Figura 11: Análisis de resultados pregunta 10

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	80%
No	8	20%
Total	40	100%

Análisis: El 80% de los usuarios encuestados indican que en la provincia de Los Ríos existe mucho irrespeto a los derechos laborales y esto se explica también con el índice de conflictividad laboral en la provincia, frente a un 20% de los

encuestados quienes consideran que en la provincia no existe irrespeto a los derechos laborales

4.2 Discusión

Partiendo de la Norma Constitucional que en el artículo 190 en el cual se reconoce al arbitraje, a la mediación y a otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos, debiendo ser utilizados en materias en las que se pueda transigir como es en el ámbito laboral siempre y cuando este acuerdo o transacción no implique la renuncia de derechos laborales que por mandato legal son irrenunciables.

Así mismo la Constitución de la Republica en el artículo 326 numeral 10 dispone que se adoptara el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos; lo cual se convalida con las funciones y atribuciones de los funcionarios del Ministerio de Trabajo previstos en el Código de Trabajo tanto para los Directores Regionales de Trabajo entre las cuales se establece resolver los conflictos entre trabajadores, o entre estos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramiento.

Así también los Inspectores de Trabajo dentro de sus atribuciones establecen que deben 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.

El mismo Código del Trabajo al hablar del Conflicto Colectivo del Trabajo a partir del articulo 468 y de manera específica en el artículo 470 establece a la dase de mediación obligatoria en la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo y así también al constituirse al tribunal de Conciliación y Arbitraje que resolverá dichos conflictos el artículo

475 del mismo Código establece la Audiencia de Conciliación, en la cual en la base al acuerdo de las partes en conflicto pueden encontrar una solución.

De lo dicho anteriormente se evidencia que por mandato constitucional y legal la autoridad administrativa del trabajo representada en las provincias por el Inspector de Trabajo y su equipo de colaboradores tienen en la mediación una alternativa válida para solucionar los conflictos laborales que se presenten en su jurisdicción

En el caso específico de la ciudad de Babahoyo en el año 2020 han receptado 752 denuncias que han originado conflictos entre las partes, y esto se explica porque fue un mes crítico por la afectación de la pandemia del COVID-19.

En el año 2021 las denuncias bajaron a 375 para en el año 2022 incrementarse a 480 denuncias siendo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Los Ríos la principal entidad pública con mayor número de conflictos laborales.

Las principales causas por la que se han originado estos conflictos de trabajo han sido fundamentalmente por la falta de pago de remuneraciones, por el no pago de horas extraordinarias y suplementarias, habiéndose resuelto un 80% de los reclamos laborales que se han presentado en la Institución.

Es necesario indicar que en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Los Ríos no solo que se presentan conflictos colectivos de trabajo sino también conflictos individuales de trabajo los cuales derivan esencialmente de entidades privadas que se originan precisamente por el incumplimiento de los derechos laborales previstos en la ley.

Como el presente estudio se enfoca a las actividades de mediación en los conflictos colectivos de trabajo de los trabajadores del sector público de la provincia de Los Ríos la

presente investigación se ha enfocado esencialmente en determinar que entidades públicas son las que más han requerido la intervención de esta institución, evidenciándose que ha sido el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y los organismos seccionales autónomos de la provincia sobre todo municipios pequeños.

De los resultados de las encuestas se determinan que si existen aceptación a la labor de mediación que hace el Ministerio de Trabajo, y que gracias a la mediación aplicada en esta institución se han evitado controversias judiciales y que poco a poco los usuarios van entendiendo y valorando lo que implica la mediación como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos en materias que se pueden transigir.

CAPÍTULO V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- De la investigación realizada se pudo determinar que los conflictos puestos en conocimiento del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Babahoyo han sido resueltos en un 80% quedando evidenciado que los métodos alternativos de solución de conflictos como es el caso de la mediación ayudan de manera directa y eficiente a solucionar los problemas antes de que se llegue a instancias de carácter judicial.

- La utilización de la mediación como mecanismo para solucionar los conflictos es factible no solo en el Ministerio de Trabajo de la ciudad de Babahoyo si no en todo el país ya que como hemos dicho anteriormente tanto en la Constitución de la Republica como el Código del Trabajo enfatizan que se debe utilizar la mediación aun cuando se hayan iniciado tramites o procesos administrativos como el conflicto colectivo de trabajo, por ejemplo.

- Muchos conflictos colectivos de trabajo en la provincia de Los Ríos han sido solucionados en la fase de mediación obligatoria, y con la intervención del Inspector de Trabajo que hace la labor de mediador para buscar un punto de equilibrio y encontrar el punto de acuerdo de las partes en conflicto

5.2 Recomendaciones

- Dar mayor importancia a los métodos alternativos de solución de conflictos ya que es un mecanismo más rápido menos costoso y no deteriora las relaciones interpersonales que deben mantenerse de manera adecuada al menos cuando existen relaciones de trabajo.
- Sugerir que en el Ministerio de Trabajo de Babahoyo se incorporen mediadores debidamente formados como tales, ya que si bien existen dos Inspectores de Trabajo que realizan labores de mediación, pero es necesario contar con el apoyo también de personas debidamente formadas y capacitadas y que sepan utilizar las técnicas y los procedimientos de mediación.
- Divulgar las ventajas que trae la mediación laboral tanto en conflictos individuales como en conflictos colectivos de trabajo para evitar controversias judiciales largas, tortuosas y costosas.

Bibliografía

Andrade, F. (2009). *Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Bonilla, L. A. (2017). *Trabajo y Seguridad Social*. Guaranda: UEB.

Chavez, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito: UCE.

Córdova Neira, A. S. (2012). *Modelo de mediación obligatoria en conflictos colectivos de trabajo Sistema deficiente y sus soluciones*. Quito: Quito: USFQ, 2012. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1486>

Dau, S. (2015). *La mediación en la solución de conflictos laborales en el Ecuador*. Guayaquil: Repositorio Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10018>

Jarrin, M. (2015). *Aplicación de la mediación laboral, como método alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo en el cantón Ibarra sector publico*. Otavalo: Universidad de Otavalo. Obtenido de <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/bitstream/52000/21/1/UO-ABG-PG-2015-05.pdf>

LEXIS FINDER . (2006). *LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN Y SUS REFORMAS*. QUITO : LEXIS .

Lexis Finder . (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. QUITO.

Lexis Finder. (2012). *CODIGO DE TRABAJO*. Quito.

Lexis Finder. (2015). *Codigo Organico de la Funcion Judicial*. Quito .

LEXIS FINDER. (2015). *LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION*. QUITO : REGISTRO OFICIAL 417.

Monesterolo, G. (2011). *Instituciones de Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Moreira, C. (2019). *LA MEDIACIÓN COMO MEDIO OBLIGATORIO DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2649/1/T-ULVR-2445.pdf>

Pillupaxi Castro, F. (22 de 07 de 2014). Obtenido de Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/7816>

PLAN DE DESARROLLO. (s.f.). http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdocumentofinal/1260000220001_PDOT%20TEXTO%20BABAHOYO%20ACTUALIZADO%202015-2020_13-04-2016_22-01-20.pdf. Obtenido de http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdocumentofinal/1260000220001_PDOT%20TEXTO%20BABAHOYO%20ACTUALIZADO%202015-2020_13-04-2016_22-01-20.pdf: http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdocumentofinal/1260000220001_PDOT%20TEXTO%20BABAHOYO%20ACTUALIZADO%202015-2020_13-04-2016_22-01-20.pdf

Sagarra, P. (2010). *La mediación en las controversias individuales de trabajo en el cantón Loja, desde la implementación del sistema oral hasta el año 2008*. Loja:

Universidad Andina Simon Bolivar. Obtenido de
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2246/1/T0852-MDE-Segarra-La%20mediaci%C3%B3n%20en%20las%20controversias.pdf>

Silva, R. (07 de 2020). *Repositorio UTEG*. Obtenido de Impacto de la mediación en los conflictos laborales de las empresas: <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1096/Impacto%20de%20la%20mediaci%C3%B3n%20en%20los%20conflictos%20laborales%20de%20las%20empresas%20Mipymes%20y%20sus%20trabajadores..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Terres, J. J. (30 de Marzo de 2022). *La Mediacion en el Ambito Laboral* . (D. Juridico, Entrevistador)

Vasquez, J. (2017). *NUEVO DERECHO LABORAL ECUATORIANO*. QUITO: CEVALLOS.

Vasquez, M. (2018). *Las transacciones laborales en los centros de mediación como ejercicio del principio de transigibilidad: control de legalidad y su impugnación para la vigencia del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores actualmente en el Ecuador*. Cuenca: Universidad de Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30988/1/Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>

Anexos

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

Agradezco su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que servirá de insumo para mi trabajo de titulación-

1.- Ha acudido usted al Ministerio de trabajo en la ciudad de Babahoyo a realizar algún trámite de carácter laboral.

SI ()

NO ()

2.- Ha sido atendido de manera eficiente y oportuna en la solución de su reclamo en el Ministerio de trabajo en Babahoyo.

SI ()

NO ()

3.- Como califica usted la atención recibida por los funcionarios del ministerio de Trabajo en Babahoyo.

Buena ()

Mala ()

4.- Ha encontrado solución a su problema laboral acudiendo al Ministerio de Trabajo.

SI ()

NO ()

5.- Para solucionar sus conflictos laborales la han explicado lo que es la mediación

SI ()

NO ()

6.- Cree que en el Ministerio de Trabajo de Babahoyo se está aplicando correctamente la mediación.

SI ()

NO ()

7.. Considera que al haberse solucionado conflictos laborales a través de la mediación se han evitado conflictos laborales de magnitud.

SI ()

NO ()

8.- Cree que en la provincia de los Ríos existe una gran incidencia de conflictos colectivos de trabajo.

SI ()

NO ()

9.- La gestión del mediador laboral ha hecho que se respeten sus derechos laborales.

SI ()

NO ()

10.- Considera que en la provincia de los Ríos existe mucho irrespeto a los derechos laborales.

SI ()

NO ()