



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA**

**TITULO: ARBITRAJE COMO SOLUCION ALTERNATIVA A LOS CONFLICTOS
LABORALES EN LA JUSTICIA ORDINARIA**

Egresados: CHRISTIAN JOSE LEON FUENTES

HUGO ANDRES RUIZ ARAUJO

Tutor: AB. DAVID MIELES VELASQUEZ

GUAYAQUIL – ECUADOR

2014 - 2015

CERTIFICACIÓN

Guayaquil, 16 de abril del 2014

Certifico que el Proyecto de Investigación titulado ARBITRAJE COMO SOLUCIÓN ALTERNATIVA A LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA JUSTICIA ORDINARIA, ha sido elaborado por Christian José León Fuentes y Hugo Andrés Ruíz Araujo, bajo mi tutoría y dirección, y que el mismo reúne los requisitos para ser referido ante Tribunal Examinador que se designe al efecto.

.....

Esp. David Miles Velásquez

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Guayaquil 16 de abril del 2014.

Yo, CHRISTIAN JOSÉ LEÓN FUENTES, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado, de la misma forma cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y normatividad institucional vigente.

.....

CHRISTIAN JOSE LEON FUENTES

CI. 0914925144

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Guayaquil 16 de abril del 2014.

Yo, HUGO ANDRÉS RUÍZ ARAUJO, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado, de la misma forma cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y normatividad institucional vigente.

.....

HUGO ANDRES RUIZ ARAUJO.

C.I 0917842668

DEDICATORÍA

A mi padre, madre y hermana por ser fuente de inspiración en valores morales y éticos, que me permitieron seguir el camino correcto para mi superación y así lograr escalar un peldaño más en mi vida estudiantil, logrando culminar mi carrera universitaria.

CHRISTIAN JOSE LEON FUENTES

DEDICATORÍA

A mi familia quienes me dieron fortaleza en el camino duro de la educación, que supieron empujarme cuando las fuerzas me fallaron y en los momentos difíciles supieron darme el amor y el cariño, como energía para superarme.

HUGO ANDRES RUIZ ARAUJO

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios por su amor y misericordia para conmigo, luego a mis padres y hermana por el incondicional apoyo y sacrificio que me dieron, para poder culminar mi carrera universitaria, también a mis maestros quienes a lo largo de mis años de estudio y con profunda entrega impartieron sus sabios conocimientos académicos, permitiéndome con ello ser un profesional útil a la sociedad. Así mismo hago extensivo mi profundo agradecimiento y reconocimiento a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, que me acogió en sus aulas para prodigarme la debida orientación que ha incidido superlativamente en mi formación.

CHRISTIAN JOSE LEON FUENTES

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento y gratitud:

A Dios sobre todas las cosas por haberme dado salud y fuerza para superar cada obstáculo en esta difícil carrera de estudiar.

A la UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL por haber permitido la superación Profesional, lo que permitirá mi crecimiento como ser humano y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica, Para de esta manera contribuir al desarrollo jurídico – social, de mi Patria grande, libre y soberana

A la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, en la personas de sus maestros por haber impartido conocimientos amplios de las ciencias jurídicas y que no se reservaran ni un solo saber, por impartir sus conocimientos

HUGO ANDRES RUIZ ARAUJO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|---------------|
| Portada..... | I |
| Certificación..... | II |
| Certificación de Autoría y Cesión de Derechos de autor (1)..... | III |
| Certificación de Autoría y Cesión de Derechos de autor (2)..... | IV |
| Dedicatoria (1)..... | V |
| Dedicatoria (2)..... | VI |
| Agradecimiento (1)..... | VII |
| Agradecimiento (2)..... | VIII |
| Índice de contenidos..... | IX-X-XI - XII |
| Resumen ejecutivo..... | XIII - XVII |
| CAPITULO I El Problema A Investigar. | 1 |
| 1.1. Tema. | 1 |
| 1.2. Planteamiento del problema. | 1 |
| 1.3. Formulación del problema. | 4 |
| 1.4. Delimitación del problema. | 5 |
| 1.5. Justificación de la investigación. | 5 |
| 1.6. Sistematización de la investigación..... | 7 |
| 1.7. Objetivos generales de la investigación. | 8 |

| | |
|---|----|
| 1.8. Objetivos específicos de la investigación. | 8 |
| 1.9. Límites dela investigación. | 9 |
| 1.10. Identificación de las variables. | 10 |
| Variable independiente. | 10 |
| Variable dependiente. | 10 |
| 1.11. Hipótesis general y particular. | 10 |
| 1.12 Operacionalización de las variables. | 11 |
| CAPITULO II Fundamentación Científica | 14 |
| 2.1. Antecedentes referenciales y de investigación. | 14 |
| 2.2. Marco teórico referencial. | 15 |
| 2.3. Marco legal. | 17 |
| 2.3.1 Constitución de la República del Ecuador. | 17 |
| 2.3.2 Código de Trabajo. | 20 |
| 2.3.3 Ley de mediación y arbitraje. | 25 |
| 2.3.4 Convenios internacionales, sobre arbitraje y mediación..... | 30 |
| 2.4. Marco conceptual. | 31 |
| 2.4.1 Los métodos alternativos de solución de conflictos. | 31 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1.1 Concepto de Arbitraje. | 34 |
| 2.4.1.2 Conceptos doctrinarios del arbitraje. | 35 |
| 2.4.2 Conceptos de mediación. | 38 |
| 2.4.3 La Mediación y su Desarrollo en el Ecuador. | 40 |
| 2.4.4 Finalidades de los métodos alternativos de solución de conflictos... | 42 |
| 2.4.5 Antecedentes De La Mediación En El Ecuador. | 43 |
| CAPITULO III Metodología De La Investigación. | 47 |
| 3.1 Modalidad De La Investigación (Cualitativo y cuantitativo). | 47 |
| 3.1.2 Tipo De Investigación. | 47 |
| 3.2. Población y muestra. | 48 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 50 |
| Encuesta.- Matriz..... | 54 |
| 3.4. Recurso: Fuentes, cronograma y presupuesto. | 55 |
| 3.5. Tratamiento a la información procesamiento y análisis..... | 60 |
| Presentación de resultados..... | 61 |
| 3.6 Conclusiones. | 69 |
| 3.7 Recomendaciones. | 70 |

| | |
|--|----|
| CAPITULO IV La Propuesta. | 72 |
| 4.1. Título de la propuesta. | 72 |
| 4.2. Justificación de la propuesta. | 72 |
| 4.3. Objetivo generales de la propuesta. | 74 |
| 4.4. Objetivos específicos de la propuesta..... | 73 |
| 4.5. Hipótesis de la propuesta. | 75 |
| 4.6. Listado de contenidos y flujo de la propuesta | 75 |
| 4.7. Desarrollo de la propuesta. | 76 |
| 4.8. impacto/producto/ beneficio obtenido. | 80 |
| 4.9. Validación de la propuesta. | 81 |
| BIBLIOGRAFIA. | 83 |
| ANEXOS | |
| 5 ejemplares de las encuestas | 84 |

RESUMEN EJECUTIVO

El Derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad, inspirada en postulados de Justicia y certeza jurídica, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter en un lugar y momento dado. En otras palabras, son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos intersubjetivos.

Desde el punto de vista objetivo, dicese del conjunto de leyes, reglamentos y demás resoluciones, de carácter permanente y obligatorio, creadas por el Estado para la conservación del orden social.

La norma jurídica nace con el ánimo entonces de que se la practique mediante la Litis para que las partes en disputa, obtengan de un tercero (juzgador) un veredicto para que su teoría sea afirmada o negada de conformidad a un debido proceso. La búsqueda de que el Estado a través de los órganos competentes resuelvan las disputas entre los ciudadanos de una sociedad, ha generado en los recurrentes a los órganos jurisdiccionales el espíritu de controversia, lo que ha ocasionado que los órganos jurisdiccionales se encuentren siempre cargados de trabajo, y las partes recurrentes ya sea como actores o demandados al final de la controversia se sientan desgastados y con poco fe en el sistema.

Frente a lo mencionado nace una tendencia de buscar mecanismos alternativos de solución de conflictos, que era una forma exigente en las costumbres de casi

todos los pueblos como norma interna y que luego se aplicó a las relaciones entre pueblos. La experiencia mencionada hizo necesario que la costumbre se convierta en Derecho Positivo, es decir que se norme los mecanismos alternativos de solución de conflictos a tal punto que las resoluciones hechas en los centros de mediación y el arbitraje sean sentencia ejecutoriada de última instancia, es decir no admite dilatorias para su ejecución.

En nuestro país los medios alternativos de solución conflictos también se norman tanto en la Constitución, como en las codificaciones de leyes secundarias y se crean normas para regular la aplicación de soluciones alternativas de conflictos.

El arbitraje es una de las formas de solución de conflictos que está en la norma especial y la normativas de varios cuerpos legales, es así que encontramos reglado en el Código de Trabajo para aplicarlos en los conflictos colectivos de trabajo, pero deja a un lado su aplicación en los conflictos individuales de trabajo siendo lo relatado la problemática investigada en este trabajo, la falta de normativa y exigibilidad en la norma para impulsar el arbitraje y la mediación en los conflictos individuales de trabajo, hacen que los medios alternativos de solución de conflictos, como es este caso el arbitraje y la mediación, contenidos en la Constitución sean inaplicables por no estar en sujeción en el Código del Trabajo.

El objetivo general de este trabajo consiste en generar un ante proyecto de Ley reformativa al Código de Trabajo, normando la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, en los conflictos individuales de trabajo, adecuando en los postulados

Constitucionales de sujeción de la ley para ellos, se analizó la problemática como es, la falta de normativa y exigibilidad en la norma para impulsar la mediación en los conflictos individuales de trabajo, hacen que los medios alternativos de solución de conflictos, como es este caso el arbitraje y la mediación, contenidos en la Constitución sean inaplicables por no estar en sujeción en el Código del Trabajo.

Para describir y desarrollar el problema tuvimos que analizar el marco legal que la enmarcamos en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo, la Ley de Mediación y Arbitraje, y los Convenios internacionales, sobre arbitraje y mediación.

Determinamos el marco conceptual, donde analizamos, los métodos alternativos de solución de conflictos, conceptos doctrinarios del arbitraje, conceptos de mediación, la mediación y su desarrollo en el Ecuador, finalidades de los métodos alternativos de solución de conflictos, antecedentes de la mediación en el Ecuador, como todo investigación.

Definimos la metodología de la investigación y por ende la modalidad de la investigación (cualitativo y cuantitativo), que se encuadra en ser DESCRIPTIVA, porque describe un problema que requiera ser resuelto por el Estado, además es CUALITATIVA, porque a través de la investigación de campo se consiguió datos probables y reales, que se va cuantificado y permite un conocimiento real y exacto de la realidad. Finalmente esta investigación es CUANTITATIVA ya que la investigación no se conformará con la obtención de noticia y datos de una sola

fuentes, sino que buscará todas las que sean necesarias y aporten nuevos datos e informaciones.

El trabajo de campo nos conlleva definir la población y muestra las técnicas e instrumentos de recolección de datos, para dicho efecto elaboramos una matriz de encuesta que se lo aplicó luego a la muestra, aplicada la encuesta se dio el tratamiento a la información, procesamiento, análisis y presentación de resultados que me llevó a las conclusiones y recomendaciones.

Las conclusiones que nos dan la paliación de la encuesta nos permite afirmar que la mayoría de abogados conocen los métodos alternativos de solución de conflictos, así mismo la mayoría considera que estos métodos no se aplican en el área laboral, lo que ha causado desventaja a la clase obrera.

Los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y la mediación, trae al usuario beneficios, como ahorro de tiempo y dinero.

Los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, en relación a los conflictos individuales de trabajo NO están reglados en el Código de Trabajo.

Las recomendaciones del trabajo de campo afirman nuestro objetivo y nuestra hipótesis, como reglar el uso de los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación en el Código de Trabajo, en relación a los conflictos individuales de trabajo.

Que debe modificarse el Código de Trabajo normando la obligatoriedad de que los Jueces de Trabajo, antes de que se trabaje la litis deberían remitir el proceso al Centro de Arbitraje y Medición, buscando un método alternativo de solución de conflictos.

Por ultimo, podemos señalar que no podemos quedarnos en el marco crítico del problema si no la aplicación de una propuesta que la resaltamos en elaboración de una proyecto.

Proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo que norme la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, en los conflictos individuales de trabajo, la misma que se justifica ya que los métodos alternativos de solución de conflictos son la nueva perspectiva mundial de reglar las relaciones entre los seres humanos en la sociedad, propuesta que tiene definido su Objetivo y se analiza el impacto/producto/beneficio obtenido, así como la Validación de la propuesta.

CAPITULO I

EL PROBLEMA A INVESTIGAR.

1.1. Tema

ARBITRAJE COMO SOLUCION ALTERNATIVA A LOS CONFLICTOS
LABORALES EN LA JUSTICIA ORDINARIA

1.2. Planteamiento del problema

El arbitraje es una de las formas de solución pacífica de las controversias, está consagrada en la Carta de las Naciones Unidas¹, nuestro país recoge estos postulados y en la Constitución del 2008 en su Art. 190 reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos y establece que los procedimientos para la aplicación de los medios alternativos de solución de conflictos son aplicables con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.

La normativa legal del arbitraje y la mediación se aplica mediante la LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION, CODIFICACIÓN publicada en el Registro Oficial # 417 del 14-12-2006, en Art. 1 define el **arbitraje** como “ *El sistema arbitral es*

¹ BORJA, Rodrigo – Enciclopedia Política - (Fondo de Cultura Económica) 3ra. Ed. México 2002.

un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.” Mientras que en su Art. 43 define “*La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.*”

El arbitraje y la Mediación trae como ventaja para la solución de conflictos, en primer lugar es económica, no tiene costo alguno si el Mediador es de la Función Judicial pero si es privado tendría un costo ínfimo que no pasa del 5 % del salario básico unificado de un trabajador en general. Otra ventaja es la celeridad pues el proceso de mediación es oral y la solución que llegan las partes no implica recurso alguno por lo tanto es un proceso rápido no tarda como un juicio laboral en manos de la justicia ordinaria, es su flexibilidad, pues el mediador actúa fuera de las normas estrictas del derecho procesal, las partes son flexibles para aceptar o no aceptar una cosa; tiene el carácter de privacidad, frente al proceso judicial que es público.

Los trabajadores, para evitar una litis judicial, acuden a la Inspectoría del Trabajo como un mecanismo inicial de garantizar sus derechos sin judicializar su reclamo.

La mediación esta garantizada en el Código de Trabajo, tanto en los conflictos colectivos como en el contrato individual de trabajo, en el conflicto colectivo la mediación es obligatoria así como la intervención de la Inspectoría del Trabajo, empleando como mecanismo, para la mediación y arbitraje, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en el conflicto individual lo hacen a través de la Inspectoría del Trabajo donde se convoca a una junta y si en esta se llega a un acuerdo entre las partes se da por concluido el conflicto , con un acuerdo mutuo.

La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral son los órganos encargados de llevar a efecto los mecanismos alternativos, y entre sus facultades encontramos a) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código; b) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo; c) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo; d) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes;

Pero necesariamente los trabajadores no hacen uso de mecanismo legales para evitar la Litis judicial para resolver sus reclamos y hace uso de la administración de justicia compuesto por Juzgados del Trabajo y en ella encontramos, falta de celeridad, demora excesiva en las sentencias, genera gastos por honorarios

profesionales, lo cual revictimiza a los trabajadores, que ya han sido víctimas de violación de derechos de la patronal.

Mientras que un alto porcentaje de conflictos laborales que se tramitan bajo el Arbitraje y Mediación fueron resueltos sin problema ni demora.

El Código de Trabajo como norma reguladora en las relaciones laborales, no dispone de la implementación de un centro de mediación en las Direcciones Provinciales de Trabajo, ni la ley tampoco obliga a que los operadores de justicia después de la calificación de la demanda, conocida por ellos por sorteo de ley, sea remitida a un centro de mediación de las Cortes Provinciales, para agotar la mediación como mecanismos alternativos de solución de conflictos en las controversias de contratos individuales de trabajo,

1.3. Formulación del problema

La falta de normativa y exigibilidad en la norma para impulsar el arbitraje y mediación en los conflictos individuales de trabajo, hacen que los medios alternativos de solución de conflictos, como en este caso el arbitraje y la mediación, contenidos en la Constitución sean inaplicables por no estar en sujeción en el Código del Trabajo.

1.4. Delimitación del problema

OBJETO DE INVESTIGACIÓN: Procesos de Mediación en los conflictos producto de los contratos individuales de trabajo.

CAMPO DE ACCIÓN: Derecho laboral, Derecho Constitucional, Mediación y Arbitraje.

LUGAR: Juzgados de Trabajo de la ciudad de Guayaquil, Centro de Mediación de la Corte Provincial de Justicia de Guayaquil, Centro de Mediación de la ciudad de Guayaquil

TIEMPO: Últimos 2 años

1.5. Justificación de la investigación.

El Proyecto de Investigación se justifica por ser la implementación de los medios alternativos de solucionar conflictos, una corriente novel que es actualmente impulsada por los organismos internacionales como la ONU, la OEA, el MERCOSUR, entre otros de los cuales el País esta adherido o es parte.

Encontramos justificación por que las experiencias vividas en el sistema judicial que pese a los esfuerzos del Estado, que ha implantado una reforma al sistema

judicial, al sistema procesal pasando a la oralidad en casi todos las áreas, que incluyen la materia laboral, materia de nuestro estudio.

La justificación de la investigación la encontramos en el hecho de la investigación de campo que nos brindará una visión cuantitativa y cualitativa de como los usuarios del sistema judicial en el área laboral ven el procedimiento laboral, buscando la opinión de ellos en el ánimo de ver las formas como generar un producto de la investigación, que será encaminado a la búsqueda de mecanismos legales para la aplicación efectiva y normada de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, que nos conllevará a un objetivo de proponer un cambio a la norma legal que regula el tema investigado.

Este Proyecto de Investigación se justifica dado que me hará contar con un criterio jurídico más amplio acerca del tema de la mediación y arbitraje, descubriendo las ventajas que tiene este sistema de justicia alternativa, y que nuestros conflictos laborales tengan una rápida y eficaz solución, para todos los trabajadores y empleadores, tratando de encontrar mas métodos que hagan del arbitraje la vía mas idónea a seguir.

En lo personal este proyecto me ayudara a futuro para enfrentar con una nueva óptica, cualquier trabajo derivado de un conflicto laboral que se me presente.

1.6. Sistematización de la investigación

La sistematización del problema se determina mediante sub preguntas que surgen de la macro pregunta y la determinó de la siguiente forma.

¿En las Direcciones de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales a través de los inspectores de trabajo se lleva a efecto un proceso de mediación que evite una litis entre trabajador y empleador?

¿Los inspectores de trabajo en su despacho realizan mediación?

¿En los juicios individuales de trabajo, previo a que la litis se trabe se lleva un proceso de mediación?

¿Existe norma legal en el Código de Trabajo que obligue el proceso de mediación en los conflictos de contratos individuales de trabajo?

¿La Constitución exige o solo acepta los medios alternativos de solución de conflictos?

¿Quiénes son los encargados de normar la exigibilidad de los medios alternativos de solución de conflictos en las controversias fruto de los contratos individuales de trabajo?

1.7. Objetivos generales de la investigación

1. Generar un ante proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo normando la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, en los conflictos individuales de trabajo, adecuando en los postulados Constitucionales de sujeción de la ley.
2. Realizar un estudio de Derecho Constitucional y Derecho del Trabajo que identifique la inaplicabilidad del arbitraje en las controversias por contratos individuales de trabajo.
3. Distinguir las ventajas que ofrece los medios alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y su aplicabilidad a los conflictos individuales de trabajo

1.8. Objetivos específicos de la investigación

1. Cuantificar y cualificar los casos de mediación en conflictos individuales de trabajo, llevados en el Centro de Mediación de la Corte Provincial de Justicia.
2. Revisar casos en los que se ha aplicado el arbitraje con eficacia y rapidez.
3. Derecho comparado de la legislación internacional sobre arbitraje y mediación de legislación laboral.

4. Estudiar las funciones de los centros de medición y arbitraje

1.9. Límites de la investigación

La limitación la identificamos por los siguientes parámetros:

1. Por el tiempo, la cuantificación y cualificación de los procesos ventilados en los Juzgados de Trabajo de la Provincia del Guayas, en los dos últimos años.
2. Delimitamos por la materia; laboral, constitucional, mediación y arbitraje, materia que nos permitirá el estudio de la legislación en las áreas del derecho mencionadas
3. El territorio es otra limitante para nuestra investigación siendo un tema de carácter nacional solo lo haremos en un la ciudad de Guayaquil, dado que siendo el tema de carácter nacional, la muestra y el estudio de casos reales lo realizaremos en una parte del territorio nacional que nos permitirá dar una proyección dado que la ciudad de Guayaquil es la ciudad más poblada del país.

1.10. Identificación de las variables

Variable independiente

Generación de un ante proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo.

Variable dependiente

- ✓ Normar la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos.
- ✓ La mediación en los conflictos individuales de trabajo
- ✓ Postulados Constitucionales de sujeción de la ley
- ✓ Conseguiremos descongestionar la cantidad de juicios sustanciados en los Juzgados de Trabajo.

1.11. Hipótesis general y particular.

Mediante la generación de un ante proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo que norme la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, en los conflictos individuales de trabajo, adecuando en los postulados Constitucionales de sujeción de la ley, conseguiremos descongestionar la cantidad de juicios sustanciados en los Juzgados de Trabajo.

1.12 Operacionalización de las variables

Variable independiente

Generación de un ante proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo

Operacionalización: Por su naturaleza esta variable es independiente ya que se cuantificaría por el proyecto de ley a presentarse en la Asamblea Nacional para su tramitación, aprobación o rechazo.

Variable dependiente

- ✓ Normar la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos.

Operacionalización: Por su naturaleza esta variable es dependiente por cuanto no opera si no es con la independiente, no operaría por sí sola por que no determina en que ley se normaría la exigibilidad de la aplicación de solución de conflictos, es decir se requiere de la variable independiente que nos guía mediante qué proceso se aplicaría esta variable.

- ✓ El Arbitraje y la mediación en los conflictos individuales de trabajo.

Operacionalización: Por su naturaleza esta variable es dependiente por cuanto no opera si no es con la independiente, el arbitraje y la mediación en los conflictos individuales de trabajo será bajo una perspectiva de aplicación de generar el proyecto de ley en la norma determina que nos lleve el camino a la mediación de los conflictos individuales es decir la aplicación de esta variable.

- ✓ Postulados Constitucionales de sujeción de la ley

Operacionalización: Por su naturaleza esta variable es dependiente por cuanto no opera si no es con la independiente, cuando nos referimos a los postulados constitucionales de sujeción de ley nos referimos al arbitraje y mediación mencionados en la constitución y que pretendemos en el presente proyecto aplicar en la normativa laboral es decir sujeción a la ley laboral, lo que demuestra que la variable mencionada no opera por sí sola.

- ✓ Conseguiremos descongestionar la cantidad de juicios sustanciados en los Juzgados de Trabajo

Operacionalización: Por su naturaleza esta variable es dependiente por cuanto no opera si no es con la independiente, consigue descongestionar

la cantidad de juicios sustanciados en los juzgados de trabajo, por sí sola solo es una expresión lírica mientras que si es parte de un proyecto como variable independiente de generación de un ante proyecto de ley a la norma legal de trabajo esto si daría sentido a la variable porque sería un estudio con un propósito y con un fin en lo judicial que en este caso sería el descongestionamiento de causadas en los Juzgados de Trabajo .

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

2.1. Antecedentes referenciales y de investigación.

Revisados los archivos de la biblioteca de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de la Ciudad de Guayaquil y de las otras Universidades de la ciudad, no existen tesis de tercer nivel referentes al tema: “ARBITRAJE COMO SOLUCIÓN ALTERNATIVA A LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA JUSTICIA ORDINARIA”, por lo que se considera que el mismo es original, actual, importante, y de trascendencia jurídica, social y socioeducativa encaminado a dar solución a un problema legal y social. Tendrá como sustento una adecuada bibliografía de importantes tratadistas, jurisprudencia ecuatoriana, y las resoluciones del Centro de Medición de la Corte Provincial de Justicia de Guayaquil, los Centros de Mediación de la ciudad de Guayaquil y las sentencias de los Juzgados de Trabajo de la ciudad de Guayaquil.

No encontramos tesis que nos haga referencia a mediación en los conflictos individuales de trabajo, pero si podemos encontrar trabajos de investigación referente a los medios alternativos de solución de conflictos , como tesis de pos grado de cuarto nivel en la maestría de mediación y arbitraje en la Universidad de Guayaquil y que lógicamente las investigaciones de los pos grado nos será un punto de referencia en cuanto a la doctrina en medición y arbitraje, y que según el

desarrollo de la investigación nos servirá de fuente de consulta, para obtener información y con la citación de la fuente sabremos exponer con legitimidad.

2.2. Marco teórico referencial.

Dentro del marco referencial podemos encontrar como referencia, tesis con temática parecida como es en la Universidad Internacional del Ecuador, Facultad De Jurisprudencia , Escuela De Derecho , dentro de la Tesis de Grado para la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales, con el tema de tesis: Ejecución de laudos arbitrales, sus limitaciones en la justicia ordinaria, cuyo autor, es Patricia Alexandra Del Pozo Jácome y Directora De Tesis La Dra. Maria Del Carmen Calderón en Quito, Ecuador en el 2012.

Que podemos mencionar una SÍNTESIS DE LA TESIS

²El arbitraje es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, en el cual particulares que no revisten la calidad de jueces comunes, resuelven controversias susceptibles de transacción con exclusión de la justicia ordinaria.

El procedimiento arbitral es sencillo y ágil, por lo que permite a las partes rápidamente resolver sus conflictos; el laudo o sentencia arbitral, que pone fin al litigio y a la jurisdicción de los árbitros, tiene el mismo status que una sentencia judicial, puede ejecutarse como tal y tiene efecto de cosa juzgada. Sin embargo,

² Disponible en <http://dspace.internacional.edu.ec:8080/jspui/handle/123456789/151> , 18/3/2014

en caso de incumplimiento, su ejecución no puede ser llevada a cabo por el árbitro o tribunal arbitral que lo emite, sino que la justicia ordinaria es la encargada de ejecutar lo juzgado por los árbitros, a través de un trámite especial y vía de apremio; y, es en este punto donde surge la problemática del presente trabajo, los límites de la ejecución de los laudos arbitrales en la justicia ordinaria.

Para una mejor comprensión, se ha estructurado a este trabajo en cuatro capítulos; el primero contiene las nociones generales del arbitraje: su historia, concepto, naturaleza jurídica, clasificación, ventajas y desventajas. El segundo capítulo estudia el procedimiento arbitral: la jurisdicción, la competencia y el desarrollo del proceso en el Ecuador.

Otra referencia la podemos señalar en el 2008 con una tesis de la autora Osorio de la Torre Melania, con el tema La Mediación como Método Adecuado de Solución de Conflictos Individuales de Trabajo, en la Universidad Internacional SEK, que podemos resumir en:

En la actualidad, cada día se presentan decenas de reclamaciones laborales, en la mayoría de casos en un 95%, planteadas por los trabajadores, quienes concurren en primera instancia a la Inspección del Trabajo y al tener un resultado poco satisfactorio, se ven en la necesidad de acudir al sistema judicial, el mismo que es reconocido por los participantes como un sistema rígido, demoroso y costoso. “En Ecuador sólo el 12% de sus habitantes tienen confianza en la justicia, pues indican que el sistema es corrupto, no es imparcial, es lento y no es efectivo”¹. La

Constitución Política del Ecuador en el Art. 35, establece que: Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente; y reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley; en el Art. 191. Mediante el proceso judicial y administrativo se han venido resolviendo los diferentes conflictos laborales con la ninguna o poca aplicación de otros métodos. Con la creación del Centro de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo y Empleo se obtiene la primera experiencia en éste tema; pero el cierre del mismo, la poca divulgación y el desconocimiento de la Mediación como método de solución adecuado han ocasionado su falta de uso. El estudio de este tema y el aporte del mismo es de suma importancia para lograr un mejor ejercicio de los derechos humanos protegidos constitucionalmente y reconocidos internacionalmente como es dar una efectiva solución a los conflictos que se presentan a diario en las relaciones obrero-patronales.

2.3. Marco legal.

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador.

El 20 de Octubre del año 2008 se publicó en el Registro Oficial el texto de la nueva Constitución de la República del Ecuador,³ la misma que fue aprobada en

³ Registro oficial No. . 449 del 20.10.2008.

referendo del 28 de septiembre del mismo año. El texto es el resultado de varios meses de trabajo de la Asamblea Constituyente, creada por el Gobierno para el efecto y que funcionó en Manabí en la ciudad de Montecristi.

Una de las áreas que mereció mayores reformas en la nueva Constitución fue la relativa a la Función Judicial y a la administración de justicia, dentro de la cual se hace referencia a los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos el arbitraje.

⁴Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.

Comentario.

“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos...”

La Constitución reconoce expresamente la validez de los medios alternativos para la solución de conflictos, entre ellos, el arbitraje. Esta es, sin duda, la norma más

⁴ Art 190 Constitución de la República del Ecuador Registro oficial No. 449 del 20.10.2008.

importante de la nueva Constitución en lo que respecta al arbitraje. En aplicación de esta norma, se considerarán válidos en el Ecuador los arbitrajes de toda naturaleza, de cualquier origen y entre cualquier tipo de entidades y personas, con sujeción a los requisitos establecidos en la misma Constitución y en la normativa secundaria. Cabe mencionar, sin embargo, que este reconocimiento no es una novedad, ya que el art. 191 de la Constitución de 1983 ya lo hacía con un lenguaje similar.

“Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley,...”

El uso y aplicación de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos estarán regulados en la ley, particularmente en la Ley de Arbitraje y Mediación. Este principio fue insertado en la nueva Constitución, a pesar de la propuesta de algunos asambleístas de que la Constitución regule ciertos asuntos sustantivos y procedimentales del uso de estos mecanismos,⁵ que afortunadamente no progresó.

“en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.”

⁵ Representantes de centros de arbitraje y mediación fueron recibidos en la Asamblea Nacional Constituyente para discutir las normas objeto de este trabajo. Algunos asambleístas proponían, por ejemplo, que se incluyan disposiciones sobre los recursos de impugnación contra los laudos arbitrales. afortunadamente, la posición de los representantes de los centros de que la ley regule la aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, fue, en gran medida, acogida.

Esta disposición determina el parámetro para la arbitrabilidad objetiva de las disputas en el Ecuador, que es la transigibilidad.⁶

Dicho parámetro ya constaba en el art. 1 de la Ley de Arbitraje y Mediación,⁷ pero no en la Constitución de 1998. Cabe mencionar que el método que primordialmente utiliza la legislación ecuatoriana para delimitar la transigibilidad de disputas, es el de la exclusión; esto es, el Código Civil determina qué materia no puede ser objeto de transacción en el Ecuador.

2.3.2 Código de Trabajo.

En el marco legal para el tema estudiado, está también el Código de Trabajo, y para efectos de guía en nuestra investigación debemos de partir del Capítulo II, Parágrafo 1ro, De las huelgas. Denominado: De los conflictos colectivos, donde detalla la forma como debe llevarse los conflictos colectivos de trabajo y los requisitos para legalizar una huelga laboral, pero es el art. 470 denominado

⁶ El cuerpo legal que determina la transigibilidad de las disputas en el Ecuador es el Código Civil, dentro de la sección referente al Contrato de Transacción. Véase el Título XXXVIII del Código Civil. R.O. 46, 24.06.2005. Nótese que también hay otras leyes relevantes para la arbitrabilidad objetiva. Véase, por ejemplo, infra nota 8.

⁷ Art. 1 de la Ley de Arbitraje y Mediación: “El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.” Codificación de la Ley de Arbitraje y Mediación, R.O. 417, 14.12.2006.

mediación obligatoria, el que pone en funcionamiento los medios alternativos de solución de conflictos

⁸Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

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

⁸ CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Ultima modificación: 27-ene-2011 disponible en www.derechoecuator.com/images/.../CODIGO%20DEL%20TRABAJO.doc 18/03/2014

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

Se consolida la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos en el art 472, donde se determina el sometimiento del conflicto a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, he aquí que se incorpora al cuerpo legal laboral una especie de instancia de solución de conflictos alternativos

*⁹Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-
Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes,*

⁹ Art 472. CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Ultima modificación: 27-ene-2011 disponible en www.derechoecuator.com/images/.../CODIGO%20DEL%20TRABAJO.doc 18/03/2014

quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

En los artículos subsiguientes del capítulo mencionado se determina la conformación, funciones, deberes, obligaciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, así como la parte procesal del proceso de conciliación y arbitraje, los recursos del mismo ante los Tribunales superiores de conciliación y arbitraje, la Integración de los tribunales superiores, ejecución del convenio o del fallo, casos en que puede declararse la huelga.

En el Parágrafo 2do, del mismo capítulo señalado anteriormente denominado del paro en el Art. 525 define que el paro.¹⁰ *“Concepto de paro. Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados”,* y en el art 529 nuevamente surge la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos a través de la formación de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, esta vez para mediar y arbitrar un conflicto surgido por la patronal y que afecta a los empleados.

“Art. 529.- Formación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para

¹⁰ Art. 525 CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Ultima modificación: 27-ene-2011 disponible en www.derechoecuator.com/images/.../CODIGO%20DEL%20TRABAJO.doc 18/03/2014

solucionar el conflicto, a lo prescrito en las disposiciones pertinentes del párrafo anterior.”¹¹

Es en el Capítulo II, denominada De la administración de justicia, donde determina la administración de justicia en el área laboral y el Capítulo III que señala la competencia y del procedimiento de la Litis laboral que recae en la judicatura por razón de materia y territorio para que asuma el litigio y, en la única parte que podemos encontrar formas de aplicación de medios alternativos de solución de conflictos es en el art 576, donde encontramos la audiencia preliminar de conciliación, pero que limita solo a la intencionalidad de aplicar por mero formalismo una posible negociación y acuerdo de las partes que pongan fin al litigio, pero en el mismo artículo evidenciando solo el formalismo pone junto a la audiencia de conciliación “*contestación a la demanda y formulación de pruebas*” lo que evidencia que no existe la misma calidad de normativa encontrada en la Litis por conflictos colectivos de trabajo y la Litis por concepto de conflictos por contrato individual.

¹²*Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la*

¹¹ Art. 529 CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 27-ene-2011 disponible en www.derechoecuator.com/images/.../CODIGO%20DEL%20TRABAJO.doc 18/03/2014

¹² Art. 576 CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 27-ene-2011 disponible en www.derechoecuator.com/images/.../CODIGO%20DEL%20TRABAJO.doc 18/03/2014

demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

2.3.3 Ley de mediación y arbitraje.

La Ley de Arbitraje y Mediación, Codificación, Norma: Codificación # 14, Status: Vigente, Publicada: Registro Oficial # 417 del 14-12-2006

La institución de la Mediación y el Arbitraje, está regulada por la nueva Ley de Arbitraje y Mediación, y por la Constitución de la República, siendo ésta una nueva figura legal que faculta a las partes concurrir a un Centro de Mediación en el caso de que tuvieren algún desacuerdo, antes de iniciar una acción legal o juicio, contando para ello con el apoyo de un mediador capacitado, pudiendo llegar a un acuerdo voluntario.

Si no hubiere esta obligatoriedad de mediar, una de las partes puede invitar a la otra a solucionar el conflicto por medio de la mediación en cualquier momento, siendo en este caso la mediación de carácter voluntaria.

Si las partes llegan a un acuerdo en la junta de mediación, deberán suscribir un documento describiendo el acuerdo alcanzado, acta que con la firma del mediador de un Centro calificado y de las partes, pasa a tener toda la fuerza legal de una SENTENCIA EJECUTORIADA Y COSA JUZGADA, por lo que no está sujeta a apelación alguna, siendo considerada de última instancia.

Un punto de suma importancia dentro del proceso de mediación, es la agilidad con la que se puede llegar a un acuerdo parcial o total, acuerdo que facilita a que las partes puedan continuar con su relación comercial si lo desean, ya que el desgaste sufrido en la mediación entre las partes es mínimo, y normalmente el acuerdo alcanzado satisface a las dos partes.

El mediador, que es un tercero independiente, es designado por el Centro correspondiente, teniendo como misión ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo sobre lo que es su discrepancia.

Cabe recalcar, que la mediación no es un juicio, es un proceso extrajudicial, donde las partes pueden concurrir voluntariamente. Si no hubiere un acuerdo, las partes quedan en plena libertad de demandarse mutuamente, respecto de los derechos que crean han sido lesionados.

En la mediación, los temas tratados y acuerdos a que se lleguen, tienen el carácter de confidenciales, no pudiendo ser divulgados ni por el mediador ni por las partes que intervinieron, lo cual facilita a las partes trabajar en una amplia gama de opciones y alternativas, muchas veces generadas por el mediador.

La mediación, por ser un procedimiento extrajudicial, no necesita de formalidades, pudiendo por lo mismo, las partes comparecer a la reunión con cualquier tipo de asesor, dependiendo de la materia de la divergencia.

EL ARBITRAJE

La Constitución de la República, y la Ley de Arbitraje y Mediación, facultan a que las partes en la suscripción de un Contrato puedan negociar y establecer una cláusula arbitral, la misma que determina, que en caso de un conflicto, las partes someterán sus divergencias a un proceso arbitral administrado por uno de los Centros especializados y autorizados legalmente a operar en el Ecuador o fuera del país.

El Arbitraje, a diferencia de la Mediación, es un juicio o litigio, el mismo que es conocido por árbitros designados de mutuo acuerdo por las partes, o si no hay acuerdo, el Centro que tenga que administrar el proceso sorteará de su lista de árbitros aprobados, a aquellos que deberán cumplir tan importante y delicada función de actuar de jueces.

Si por alguna razón, las partes intervinientes en un contrato no han negociado una cláusula arbitral antes de la firma del contrato, lo pueden hacer posteriormente, durante la vida de la relación comercial. Es recomendable estipular la cláusula arbitral antes de la firma del contrato, pues, existe mayor facilidad de negociación que cuando se presenta el inconveniente.

La Ley determina que el Arbitraje podrá ser internacional, si las partes así lo hubieren pactado, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos estipulados.

Lo novedoso de la Ley de Arbitraje y Mediación, es que faculta al Estado a someterse al Arbitraje ya sea nacional o internacional. Esto significa que los intervinientes en un contrato, pueden alejarse de la Justicia Ordinaria, que como todos conocemos, al momento, tiene una sobrecarga de trabajo y hace que los procesos judiciales sean largos, más aún si existen apelaciones.

Una vez que los árbitros emiten su sentencia o laudo arbitral, no es posible apelar, pudiendo únicamente ser ampliada o aclarada, si una de las partes lo solicita. Existe la posibilidad de plantear una acción de nulidad de un laudo arbitral, pero se deben cumplir ciertas circunstancias específicas.

El juicio arbitral, por ser de una sola instancia, es mucho más ágil y cuenta con un proceso expedito y transparente, ya que los árbitros son personas de reconocida solvencia moral en el País.

Cuando el arbitraje se resuelve en derecho, los árbitros deben atenerse a la ley, a los principios universales del derecho, a la Jurisprudencia y a la Doctrina,

obligadamente los árbitros deberán ser abogados. Las partes deberán hacer constar en la cláusula arbitral su deseo de que el arbitraje sea resuelto en derecho.

Cuando el arbitraje es en equidad, los árbitros deberán actuar conforme a su leal saber y entender, atendiendo a los principios de la sana crítica, caso en el cual, los árbitros no necesariamente deberán ser abogados. Si en la cláusula arbitral, no se pacta nada al respecto, el arbitraje será en equidad.

La ley en Título I, denominado del arbitraje, determina la Validez del sistema arbitral y en artículo 1 define que es el arbitraje

“ 1.- El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.”

La ley contiene 64 artículos, dos disposiciones generales, tres disposiciones transitorias, dos disposiciones derogatorias y una disposición final y debe funcionar con sujeción a la ley, a las normas de procedimiento en la materia como lo determina el *Art. 2.- El arbitraje es administrado cuando se desarrolla con sujeción a esta Ley y a las normas y procedimientos expedidos por un centro de arbitraje, y es independiente cuando se realiza conforme a lo que las partes pacten, con arreglo a esta Ley.*

La ley determina medidas cautelares, demanda arbitral, designación de árbitros, Constitución del Tribunal, Obligación de cumplir el encargo de árbitro, la Transacción, el Conocimiento del laudo. El Título II, denominado de la Mediación, indica a mediación como proceder, el carácter confidencial de la mediación, la formación y funcionamiento de los centros de mediación y el Título III, determina la Mediación Comunitaria.

2.3.4 Convenios internacionales, sobre arbitraje y mediación

La legislación o el marco legal para el tema de investigación la podemos encontrar en la normativa internacional que la constituyen convenios y tratados internacionales como los siguientes:

- Convención de N.Y.(1958) sobre Reconocimiento y Ejecución de Laudos Arbitrales Extranjeros (1958) Ley 23619
- Convención de Panamá o Convención Interamericana Sobre Arbitraje Comercial Internacional, 1975 Ley 24322
- Convención de Montevideo o Convención Interamericana Sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros, 1979 (CIDIP II) Ley 22921

- Ley Modelo de las Naciones Unidas para el Arbitraje Mercantil Internacional, 1985 CNUDMI (UNCITRAL)
- Ley Modelo de la CNUDMI (UNCITRAL) sobre Conciliación Comercial Internacional (2002).
- Notas de la CNUDMI sobre Organización del Proceso Arbitral (1996)
- Reglamento de Conciliación de la CNUDMI (1980)
- Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI (1976)
- Entendimiento de la O.M.C. para solución de controversias
- Reglamento de Arbitraje de la O.M.P.I.
- Reglamento de Mediación de la O.M.P.I.
- CIADI- Convenio sobre arreglo de diferencias relativas a inversiones.

2.4. Marco conceptual.

2.4.1 Los métodos alternativos de solución de conflictos.

Estamos ante el redescubrimiento de los medios de solución de conflicto; pues en sus diversas instituciones estos han existido desde épocas antiguas. La conciliación por Ej. Como señala Gozaini, se halla en las formas tribales, para

avanzar históricamente afincándose en los consejos de familia, clanes o reunión de vecinos caracterizados.

Los métodos alternativos de solución de conflictos, motiva como reflexión la polémica moderna acerca de los límites de la acción del Estado, en particular de quien debe administrar justicia.

Al respecto en un intento de sistematización puede hablarse mismo de tres posiciones, dos radicales y una intermedia.

a) La teoría del monopolio estatal judicial, sostiene que la administración de justicia es un servicio público que de manera exclusiva brinda el estado, por tanto, de forma irremediable los particulares deben someter a ella todas sus controversias.

b) La teoría de la judicatura como actividad únicamente privada, considera que la justicia debe ser administrada por particulares y no por el estado, de modo que los particulares deben arreglar sus conflictos de acuerdo a su propia necesidad y criterio por ellos mismos, o acudiendo a la intervención de un tercero (que en este caso puede ser también un órgano estatal pero que actúa como una posibilidad privada mas dentro de las existentes en el mercado).

c) La teoría de la alternativa jurídica estatal y privada, estima que es posible la existencia paralela tanto de la administración de justicia por parte del estado, así como justicia privada a través de los medios alternativos de solución de conflictos

Es de señalarse que nuestro país ha optado por esta posibilidad, haciendo factible que las personas podamos recurrir de modo alternativo a la negociación a la mediación y al arbitraje, a la conciliación extrajudicial como vía previa al proceso judicial y a la conciliación aun en el mismo proceso judicial.

Los medios alternativos de solución de conflictos, pueden definirse todo en sentido amplio como en sentido restringido.

En sentido amplio, los métodos alternativos de solución de conflictos, son aquellas atribuciones alternativas al sistema judicial oficial, que permite la solución privada de los conflictos.

En sentido restringido, los métodos alternativos de solución de conflictos, son aquellos procedimientos que buscan la solución a los conflictos entre las partes, ya sea de manera directa entre ellas (o con el nombramiento de agentes negociadores, como es el caso de la negociación) o mediante la intervención de un tercero imparcial (como son los casos de la mediación, la conciliación y el arbitraje).

Los principales métodos alternativos de solución de conflictos son:

1. La negociación
2. La mediación
3. La conciliación
4. El arbitraje

5. La evaluación neutral

2.4.1.1 Concepto de Arbitraje.

El concepto genérico de "arbitraje" (vocablo que proviene del latín *ad* + *arbitrari*, formado por la preposición *ad*, y *arbitrari*, que significa "tercero que se dirige a dos litigantes para entender sobre su controversia") se refiere al proceso de solución de conflictos distinto a la jurisdicción estatal mediante el cual se dirimen controversias entre intereses particulares y surge de sus voluntades, las que se expresan en un compromiso por medio del cual prefieren concordar sus entredichos con base en el consejo o avenencia de otra persona de su confianza (física o colectiva) a la que regularmente se le llama "árbitro", "avenidor" o "arbitrador", en cuyas manos las partes eligen colocar voluntariamente la respuesta al problema que las enfrenta, buscando lograr así el esclarecimiento del conflicto con una decisión práctica y sustancialmente diversa de la jurisdicción, que proviene de la autodeterminación de las sociedades que deciden entregar al Estado la potestad pública de tutelar los conflictos intersubjetivos en juicios. Desde esta perspectiva, el arbitraje, en principio, no supone la solución de diferencias mediante el proceso jurisdiccional sino a partir de la voluntad, destacando que aun cuando la competencia de los tribunales arbitrales no está determinada por la ley, finalmente así debe estimarse indirectamente en la medida en que el acuerdo para comprometer en árbitros una problemática tendrá que hacerse mediante un compromiso que deberá ajustarse a las leyes aplicables, por lo que la

competencia arbitral tiene en cierta forma un origen legal y, por ende, está supeditada a la legalidad y en última instancia, a través de ésta, a la Constitución.

El arbitraje se ha constituido como una forma civilizada de justicia privada, siendo un procedimiento para resolver un conflicto o controversia mediante la fórmula de encomendar la solución a un tercero (persona individual o comisión de personas), escogido por acuerdo de los interesados y ajeno a los intereses de las partes en conflicto.

Es un medio alternativo de suma importancia para la solución de los conflictos utilizado frecuentemente en el Derecho Internacional para resolver las controversias territoriales o limítrofes entre los Estados, pero que en el campo del Derecho Social ha adquirido marcada importancia para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, de allí que en nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral, el arbitraje es el último medio de solución pacífica de que disponen las partes, antes de que se materialice la huelga o el cierre la empresa.

Lo dictaminado por los árbitros en sus actuaciones se materializa en un Laudo Arbitral que tiene fuerza equivalente a la de una sentencia ya que su aplicación es obligatoria. Tiene la eficacia de cosa juzgada, inapelable, pudiendo ser ejecutable de manera forzosa por los Tribunales Ordinarios de Justicia, de forma que los árbitros (personas totalmente ajenas al conflicto planteado), decide el conflicto, mientras que en la conciliación, el conciliador sólo es un facilitador, un procurador

de una solución transversal, la cual depende de la voluntad de las partes y no del conciliador.

Esta forma heterónoma de solución de los conflictos laborales a diferencia de la conciliación, es facultativa ya que es un recurso voluntario que opera generalmente cuando las partes no se han puesto de acuerdo, cuando fracasa la conciliación.

Indudablemente, el arbitraje como medio alternativo para la solución de los conflictos constituye una audaz herramienta e instrumento fundamental para la realización de la justicia.

2.4.1.2 Conceptos doctrinarios del arbitraje

La doctrina procesal define el arbitraje como una institución que permite a las partes dirimir sus conflictos sin necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales del Estado. En este concepto aparece como una manifestación de la llamada «justicia privada», en cuanto constituye una rigurosa excepción a la función jurisdiccional que corresponde al Estado, y en la medida en que abre una vía alterna para la solución de los conflictos. Es así, un modo de solucionar conflictos sobre la base del respeto que brinda el Derecho a quienes están elegidos por las partes e investidos del poder de dictar una decisión jurídicamente obligatoria.

En cuanto a la determinación sobre la naturaleza jurídica del arbitraje, se ha abierto el abanico de la discusión doctrinal fundamentalmente dirigida a establecer si la actuación arbitral constituye o no un acto jurisdiccional.

De un lado existe la tesis que considera al arbitraje como una institución de naturaleza contractual: se funda en el principio de la autonomía de la voluntad que le otorga a las partes libertad para elegir el árbitro, indicar la ley aplicable y el lugar donde funcionará el Tribunal Arbitral. Otra tesis sostiene que el arbitraje es de naturaleza jurisdiccional y lo asimila al proceso.

Reseñemos las opiniones de algunos autores:

¹³CALAMANDREI sostiene que el compromiso arbitral no transfiere la jurisdicción, de los órganos judiciales a los árbitros, ni hace que pase a éstos la competencia, puesto que solo produce "una limitación del trabajo preparatorio de cognición que normalmente cumplen por si los órganos jurisdiccionales".

Por su parte ¹⁴DEVIS ECHANDIA es de la idea de que la cláusula compromisoria y el compromiso arbitral derogan la competencia del Juez, pero no su jurisdicción. Para este autor la derogatoria de competencia se produce desde que se pacta la cláusula compromisoria, o desde la celebración del compromiso arbitral si no se ha

¹³ Piero Calamandrei (Florencia , 21 de abril 1889 - Florencia, 27 de septiembre 1956) fue un italiano autor , jurista , soldado , universidad profesor y político.

¹⁴ Hernando Devis Echandía (1916-2001). Jurista y procesalista colombiano. Presidente y miembro fundador del Instituto Colombiano de Derecho Procesal.

iniciado el juicio, y en caso contrario, desde que el tribunal arbitral solicite al juez la entrega del expediente

2.4.2 Conceptos de mediación.

La mediación es una forma de resolver conflictos entre dos o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial, el mediador. Los que 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.

La mediación es VOLUNTARIA, es CONFIDENCIAL, y está basada en el DIÁLOGO.

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

Para Pinkas Flint la mediación constituye una variante del proceso de negociación. Si bien aplica a esta las mismas reglas generales, difiere de la negociación en que entra en escena un tercero denominado mediador. El rol del mediador es el de un facilitador, quien recoge inquietudes, traduce estados de ánimo y ayuda a las partes a confrontar sus pedidos con la realidad. En su rol, el mediador calma los estados de ánimos exaltados, rebaja los pedidos exagerados, explica posiciones y recibe confidencias.

Para Ruprecht es un medio de solución de los conflictos por el cual las partes ocurren ante un órgano designado por ellas o instituido oficialmente, el cual propone una solución que puede o no ser acogida por las partes.

Para Gerard Couturier, se trata de un procedimiento de investigación completo que conlleva a proponer precisas recomendaciones para solucionar un conflicto.

Características:

* Al igual que en la conciliación, al mediador lo escogen o eligen las partes o un tercero, misión que deberá recaer en una persona que posea los dotes necesarios para hallar soluciones a un problema que las partes por iniciativa propia no están en capacidad de brindar.

* Constituye un sistema intermedio de solución de conflictos entre la conciliación y arbitraje, una puja adicional que permitirá a las partes inmersas hallar en familia, y de manera directa, la solución que no ha sido posible aun materializarse.

* Así mismo se caracteriza por tratar de alcanzar una aceptación de las partes por intermedio de la propuesta de un tercero, que solo tiene fuerza de recomendación. El mediador no impone nada. La presencia y labor del mediador no restringe ni limita la iniciativa de las partes para lograr por si misma la solución directa del conflicto.

* El tercero pese a no tener autoridad sobre la decisión en si, sin embargo ayuda a las partes en el proceso de adoptarla, actúa como catalizador entre ellas.

2.4.3 La Mediación y su Desarrollo en el Ecuador

El sistema jurídico tiene como objetivo abstracto el descubrir la verdad; sin embargo no siempre se soluciona el problema, menos aún en forma rápida y económica, como requiere el hombre y el ciudadano común o el hombre de negocios, quienes desean dejar el conflicto atrás, terminar con el mismo para poder así continuar con su vida normal, con mayor razón si el litigio es con alguien a quien deben continuar viendo o con quien debe o le convendría seguir manteniendo relación. “Los tribunales necesariamente utilizan un método adversarial de adjudicación, de modo tal que una vez que el pleito se ha desarrollado entre las partes, las que han ofrecido o producido prueba, un tercero neutral en nuestro país, el Juez resuelve la controversia. El Juez arriba a su decisión después de que se han ventilado los hechos en tal procedimiento

contencioso, lo que demanda tiempo, dinero, angustias y nuevas fricciones entre los contendientes. Además esto puede llevar aparejada la no deseada publicidad del juicio o de los hechos que en él se ventilan.”

Aparece, en consecuencia, la grave y real necesidad de encontrar otros métodos especialmente si no son adversariales de solución de controversias, con ventajas para el sistema judicial sobrecargado y para los ciudadanos comunes que no tienen acceso al mismo, o que por distintos motivos, no pueden sobrellevar la pesada carga que impone un juicio.

Lamentablemente, el sistema de resolución de conflictos en Ecuador es ineficaz ya que entran a los tribunales de justicia más causas de las que salen; la duración de los procesos excede el tiempo razonable, a los que debe sumarse otro tanto para lograr la ejecución de las sentencias; y el costo de litigar es alto no solo en términos económicos sino de energías, ansiedades, esperas e incertidumbre. Un somero análisis del sistema de resolución de conflictos muestra que en la actualidad nuestra sociedad tiene disponible una cantidad considerable de conflictos que deben ser decididos en los tribunales de justicia, algunos pocos son resueltos por las partes entre sí o con ayuda de un tercero llamado Juez, lográndose satisfacer sus necesidades e intereses, otros se resuelven por el triunfo del más poderoso y finalmente una gran cantidad de conflictos queda sin resolver pues el acceso a la justicia es muy costoso y complicado. Un sistema de resolución de conflictos es eficiente cuando cuenta con numerosas instituciones y

procedimientos que permiten prevenir las controversias y resolverlas, en su mayor parte con el menor costo posible, partiendo de las necesidades e intereses de las partes, sobre la base del principio de subsidiariedad que se expresa así: Los problemas deben ser tratados al más bajo nivel en la mayor medida posible, en forma descentralizada mientras que al más alto nivel se tratarán los conflictos en los cuales sea absolutamente necesario. Obvio es que el más alto nivel está dado por el sistema judicial. Los Tribunales de Justicia no deben ser el lugar donde la resolución de disputas comienza, al contrario estos deben recibir los conflictos después de que se haya intentado otros métodos de resolución y no se haya logrado superarlos.

Es necesario, por tanto buscar mecanismos adecuados para resolver los conflictos, sin recurrir a los tribunales, cambiar la cultura de litigio que se encuentra enraizada en la cultura americana, pues la calificación de cultura litigiosa no se basa en el número de litigios que se producen sino en la forma efectiva o no de resolverlos sin tener que recurrir a los tribunales de justicia.

2.4.4 Finalidades de los métodos alternativos de solución de conflictos

Al respecto se sostiene que la finalidad de arbitraje y la mediación no es solamente la solución de conflictos, sino el hecho de llegar a la conclusión de que las partes están conscientes que un procedimiento judicial no es el más adecuado.

En la mediación el acuerdo es una eventualidad, tal como lo es el acuerdo parcial o el abandono intempestivo del procedimiento. No se puede hablar de una finalidad única de la mediación, incluso cuesta hablar de un procedimiento propiamente dicho.

La esencia de la transacción reside en la renuncia que cada contratante hace de lo que se cree su derecho, a fin de evitar que un fallo judicial le quite todo a uno u otro. La transacción no puede extenderse a más de lo que literalmente expresa, sea con relación a los contratantes o a las cosas que son objeto de ella.

2.4.5 Antecedentes De La Mediación En El Ecuador

Los métodos alternativos de solución de conflictos en el Ecuador, se reconoce en la Constituciones derogadas La Constitución Codificada de 1997 señalaba El artículo 118, inciso 3 ¹⁵"Se reconoce el sistema arbitral, la negociación y otros procedimientos alternativos para la solución de las controversias", la Constitución Política de la República del Ecuador en el artículo 191, inciso 3e reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de

¹⁵ CONSTITUCION POLITICA DEL AÑO 1978 CODIFICADA EN 1997, Ley No. 000. RO/ 2 de 13 de Febrero de 1997. Disponible en www.corteconstitucional.gob.ec/.../constituciones/constitucion_1978_co www.corteconstitucional.gob.ec/.../constituciones/constitucion_1978_co , 18/03/2014

conflictos, con sujeción a la Ley, que someten las partes de mutuo acuerdo, sobre una materia transigible, de carácter extra judicial y definitivo, que ponga fin a un conflicto¹⁶, este reconocimiento se ratifica en la Constitución de Montecristi del 2008 en su art. **190**.¹⁷ *“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.*

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.”

La Ley de Mediación y Arbitraje fue expedida a raíz del impulso general que tuvieron los programas de reforma judicial por parte de los Organismos Multilaterales de Crédito como el Banco Mundial (BIRF) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que contemplan segmentos orientados a difundir el empleo de medios alternativos de solución de conflictos. A partir de esa fecha, uno de los casos más relevantes que fue sometido al procedimiento de la mediación fueron los afectados por el accidente de una nave de Cubana de Aviación en 1998, que tuvo magníficos resultados, luego que los perjudicados

¹⁶ CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Decreto Legislativo No. 000. RO/ 1 de 11 de Agosto de 1998. Disponible en www.ceda.org.ec/.../2054-constitucion-politica-de-la-republica-del-ecua, **18/3/2014**

¹⁷ Constitución de la República del Ecuador Registro oficial No. 449 del 20.10.2008..

consideraron que este medio era el más aconsejable (a excepción de ciertos perjudicados que recurrieron a la justicia ordinaria).

A partir de la vigencia del mencionado precepto constitucional, particularmente en la contratación pública, la Procuraduría General del Estado ha impulsado la inclusión de una cláusula contractual de solución de divergencias o controversias que se deriven entre las partes a través de los mecanismos alternativos de arbitraje y mediación, esto con el objetivo de descongestionar a la función judicial e impulsar la cultura del diálogo, y para que las entidades del sector público, de manera previa a concurrir a los juzgados y tribunales de justicia, concurren a hacer valer sus derechos a los centros de Mediación y Arbitraje para precautelar los intereses del Estado. En este contexto, el 11 de octubre de 2002, el Gobierno del Ecuador y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, BIRF suscribieron el Convenio de Donación para el "Fortalecimiento Institucional de la Oficina del Procurador General del Estado", entre los objetivos planteados se propone la reapertura de los Centros de Mediación en la Procuraduría, así en el año 2005 se reabrieron los Centros de Mediación de Quito y Guayaquil y en octubre de ese año se dictó los Cursos para la Formación de Mediadores .

En cumplimiento de las recomendaciones dadas por la Consultoría mediante Resolución No.096, el señor Procurador General del Estado creó el Centro Nacional de Mediación inscrito en el Consejo Nacional de la Judicatura con el Registro No.- 004, unidad especializada para la solución de conflictos entre

personas naturales y jurídicas que tengan vínculos con el Estado, o actores del sector público. Han transcurrido más de nueve años, pero no es posible conocer a ciencia cierta y con datos estadísticos los resultados que han tenido los medios alternativos en la resolución de conflictos, sin embargo que el artículo 7 del instructivo emitido por el Consejo Nacional de la Judicatura en cuanto al control de los Centros de Mediación, ordena que todos los Centros de Mediación debidamente inscritos y facultados para su funcionamiento deben remitir mensualmente las actas, ya sea de imposibilidad, acuerdos parciales o acuerdos llegados positivamente, a la Secretaría del Consejo Nacional de la Judicatura.

En la actualidad los centros de mediación y arbitraje deben ser autorizados por el Consejo de la Judicatura, quienes le otorgan la capacidad legal de funcionar como tal luego de un proceso y con el cumplimiento de normar para este fin.

CAPITULO III

3. Metodología De La Investigación

3.1 Modalidad De La Investigación (Cualitativo y cuantitativo)

Esta investigación es DESCRIPTIVA, porque describe un problema que requiera ser resuelto por el Estado, además es CUALITATIVA, porque a través de la investigación de campo se consiguió datos probables y reales, que se ha cuantificado y permite un conocimiento real y exacto de la realidad. Finalmente esta investigación es CUANTITATIVA ya que la investigación no se conformará con la obtención de noticia y datos de una sola fuente, sino que buscará todas las que sean necesaria y aporten nuevos datos e informaciones.

3.1.2 Tipo De Investigación.

Como toda investigación, la misma es bibliografía y documental, por lo que la fuente de la investigación son los libros y la investigación de campo, se tomará contacto con las usuarias y usuarios de los Juzgados de Trabajo de Guayaquil, Inspectoría de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales en Guayaquil, los centros de medición y arbitraje de Corte Provincial de Justicia de Guayaquil y los centros de medición que existan la ciudad, que siguen juicios y acción de medición por discordias surgidas en los contratos individuales de trabajo, lo que

nos llevará a la realidad social en la que vivimos y así obtendremos suficiente información y conocimientos para desarrollar este tema, de acuerdo a los objetivos planteados inicialmente.

3.2. Población y muestra.

Una población es un conjunto de elementos que presentan una característica común.

La modalidad de investigación de campo se hace en el sector judicial, que comprende el gremio de abogados, los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y a los jueces de los Juzgados de Trabajo de Guayaquil, según las especificaciones del siguiente cuadro:

Cuadro No.

| POBLACIÓN DE ESTUDIO | |
|-----------------------------------|--------|
| Abogados | 16.616 |
| Inspectores de Trabajo | 15 |
| Mediadores (centros de mediación) | 15 |
| Jueces de trabajo | 15 |
| Total | 16.661 |

Muestra

Es un grupo o porción del universo que puede ser utilizado para demostrar las características de la totalidad. En nuestro caso es una cantidad de personas que son entrevistadas para un estudio cuantitativo.

Tamaño de la muestra

Constituye el número de sujetos que se seleccionan de una población o universo. Según el Colegio de Abogados de la ciudad de Guayaquil, están registrados 16630 juristas.

Para calcular la población objeto se aplicó la siguiente fórmula:

$$N = \frac{n}{(E)^2(N - 1) + 1}$$

N = Tamaño de la muestra

E = Coeficiente de error (0.09%)

n = Población universo

El tamaño de la muestra fue calculada con el 9% de margen de error lo que significa que la muestra sea representativa:

$$N = \frac{16.630}{(0.09)^2(16.630 - 1) + 1}$$

$$N = \frac{16.630}{(0.0081)(16629) + 1}$$

$$N = \frac{16.630}{13469}$$

$$N = 123$$

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Método Inductivo.- Este método permitió establecer proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares; su aplicación permitió establecer conclusiones generales derivadas,

precisamente, de la observación sistemática y periódica de los hechos reales en torno al fenómeno en cuestión.

A través de este método se pudo obtener la información minuciosa, ya que este método partió de lo particular a lo general, lo cual nos permitió determinar de manera más objetiva el problema.

Método Deductivo.- El razonamiento deductivo considerado como el método, desempeña dos funciones de la investigación científica: La primera función consiste en hallar el principio desconocido de un hecho conocido, por lo que se refirió el fenómeno a la ley que lo rige; la segunda función consistió en descubrir la consecuencia desconocida de un principio conocido, esto significa que conocimos cierta ley y pudimos aplicarla a casos particulares menores.

A través de este método se pudo obtener la información más amplia, ya que este método parte de lo general a lo particular, lo cual nos permitirá determinar de manera mas objetiva.

Método Histórico Lógico.- Nos permitió conocer el objeto en su proceso de desarrollo, es decir concebirlo desde su aparición, crecimiento y extinción. Este método nos esclarece las distintas etapas de los objetos en sucesión cronológica, en las formas concretas de manifestación histórica.

Método Analítico.- El análisis nos permitió comprender, sus características a través de las partes que lo integran, es hacer una separación de sus componentes y observar periódicamente cada uno de ellos, al fin de identificar tanto su dinamica

particular como las relaciones de correspondencia que guardan entre sí y dan origen a las características generales que se quiere conocer.

Método Sintético.- Se manifiesta en forma contraria al analítico, pues parte reuniendo los elementos del todo, previamente separados, descompuestos por el análisis. Nuestra labor consistió en volver a reunir las partes divididas por el análisis, ya previamente examinadas.

Método Comparado.- Se lo utilizó en el estudio del Derecho, y se apoyó en la exposición de las diferencias entre las diferentes instituciones jurídicas, para apreciar su coherencia o precisar sus peculiaridades.

Método Exegético.- Se lo utilizó como procedimiento de exposición, enseñanza, construcción científica o aplicación práctica del estudio de los textos positivos, cuya interpretación y sistematización se procura.

Método Estadístico.- Este método se lo utilizó como una herramienta estadística que nos permitió transformar toda la información de los cuestionarios en datos más objetivos y concretos para tener una realidad basada en datos estadísticos.

Las técnicas que se utilizaron en el presente trabajo monográfico fueron los siguientes: la entrevista y la encuesta.

Síntesis de los métodos utilizados en investigación

| METODOS | TECNICAS | INSTRUMENTOS |
|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| TEORICOS: | | |
| Analítico Sintético | Fichado bibliográfico | Electrónicos |
| Inductivo Deductivo | Fichado bibliográfico | Propio del registro de fuentes |
| Histórico Lógico | Fichado bibliográfico | Propio de la expresión escrita |
| Sistemático | Informe | Propio de la expresión escrita |
| Recopilación de información | Encuestas | Cuestionario |
| | Entrevista | Guía de entrevista |

Encuesta.- Matriz



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ENCUESTA A ABOGADOS Y JUECES

OBJETIVOS:

Determinar la necesidad de realizar un estudio del proceso contencioso administrativo en el sistema jurídico nacional, por la acción de supresión de partida a los empleados del sector público, elaborar una guía para el adecuado manejo de procesos que conlleve a los recurrentes de la acción a identificar sus ventajas y desventajas para enfrentar el juicio, mediante el cual se conseguirá descongestionar la cantidad de causas ventiladas en los Tribunales de lo Contencioso Administrativos.

Instrucciones

Leer detenidamente y no dejar ninguna pregunta sin contestar.

La información brindada es estrictamente confidencial.

Información específica

| No. | Pregunta | SI | NO OPINO | NO |
|-----|---|----|-------------|----|
| 1 | ¿Conoce usted los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación? | | | |
| 2 | ¿Cree usted que el arbitraje y mediación se aplican como alternativa a los conflictos laborales en la justicia ordinaria? | | | |
| 3 | ¿Cree usted que los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, trae al usuario beneficios, ahorrando tiempo y dinero? | | | |
| 4 | ¿Considera usted que los trabajadores, para evitar una litis judicial, acuden a la inspectoria del trabajo como un mecanismo inicial de garantizar sus derechos sin judicializar su reclamo, creyendo que es un órgano alternativo de solución de conflictos? | | | |
| 5 | ¿Cree usted que los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, están reglados en el Código de Trabajo? | | | |
| 6 | ¿Considera usted que los conflictos individuales de | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | trabajo deben ser sometidos a métodos alternativos de conflictos como arbitraje y medicación? | | | |
| 7 | ¿ Cree usted que los conflictos individuales de trabajo al ser sometidos a métodos alternativos de conflictos como arbitraje y mediación dejaran de judicializarse y por ende descenderá la litis en los juzgados de Trabajo | | | |
| 8. | ¿ Cree usted que debe modificarse el Código de Trabajo normando la obligatoriedad de que los jueces de trabajo, antes de que se trabe la litis deberían remitir el proceso al centro de arbitraje y medición, buscando un método alternativo de solución de conflictos? | | | |

3.4. Recurso: Fuentes, cronograma y presupuesto para reelección de datos.

Recursos Materiales.

Computadora

Impresora

CD

Discos Compactos

Útiles de Oficina

Papelería

Grabadora

Material de audio

Cuestionarios.

Fotografías.

Recursos Financieros:

| CONCEPTOS | Valores en USD. |
|--------------------------|------------------------|
| | |
| Hojas de papel bond INEN | \$ 5,00 |
| Esferográficos, lápices | \$ 5,00 |
| Hojas de papel periódico | \$ 5,00 |

| | |
|-----------------------|------------|
| Carpetas | \$ 5,00 |
| Sobres Manila | \$ 5,00 |
| material de audio | \$ 35,00 |
| Cartucho de impresora | \$ 40,00 |
| Fotografías (color) | \$ 20,00 |
| Encuadernación | \$ 40,00 |
| Encuestas | \$70,00 |
| Libros | \$300,00 |
| Imprevistos | \$200,00 |
| Movilización | \$200,00 |
| Internet | \$ 50,00 |
| TOTAL | \$, 975.00 |

CRONOGRAMA DE TRABAJO:

| Tiempo | Oct. 2013 | Nov. 2013 | Dic. 2013 | Enero 2014 | Febrer 2014 | Marzo 2014 | Responsable |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------------------------------|
| Actividades | | | | | | | |
| Asesoramiento | | | | | | | Investigador |
| Elaboración Proyecto | ■ | | | | | | Investigador |
| Aprobación | ■ | | | | | | Autoridades Asesor investigador |
| Recopilación Información | | ■ | | | | | Investigador |
| Redacción Primer Borrador Tesis | | | | ■ | | | Investigador |
| Revisión Borrador Final | | | | | ■ | | Asesor |
| Redacción Final Tesis. | | | | | ■ | | Investigador |

| | | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|---|---------------------|
| Presentación y Aprobación | | | | | | — | Asesor Investigador |
| Defensa Tesis | | | | | | — | Investigador |

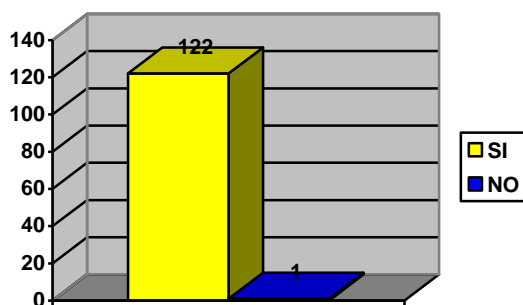
3.5. Tratamiento a la información procesamiento y análisis

Presentación de resultados

Pregunta 1

¿Conoce usted los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y la mediación?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|--------|
| SI | 122 | 99.1 % |
| NO | 1 | 0.9 % |
| TOTAL | 123 | 100% |

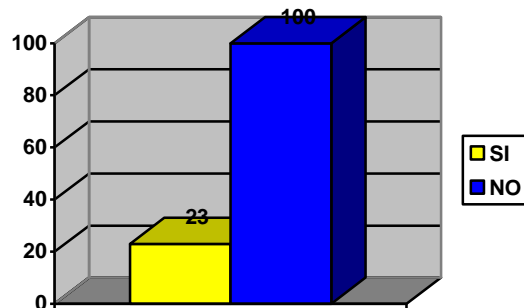


Análisis: casi el 100% de los encuestados afirman conocer los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, lo que deja como constancia que en el medio de los profesionales del derecho existe conocimiento pleno de los métodos alternativos de solución de conflictos, lo que allana el camino para la utilización de estos.

Pregunta 2

¿Cree usted que el arbitraje y mediación se aplican como alternativa a los conflictos laborales en la justicia ordinaria?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|---------|
| SI | 23 | 18,6% |
| NO | 100 | 81,4 0% |
| TOTAL | 123 | 100% |

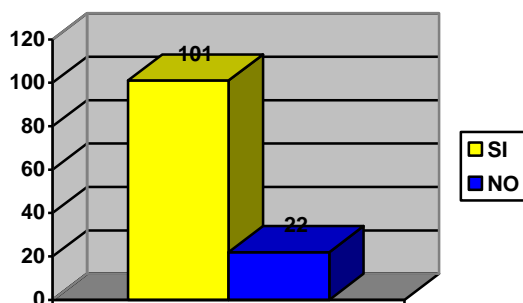


Análisis: La mayoría de los encuestados, eso es el 81%, no considera que el arbitraje y mediación se aplican en los conflictos laborales en la justicia ordinaria, es decir no considera que los métodos alternativos de solución de conflictos en lo relacionado laboral no se aplica, respuesta que desnuda una realidad en la litigación laboral, dado que no se evidencia la aplicación de métodos alternativos, en especial esto será en desmedro de la clase obrera o laboral que necesariamente buscara el auspicio de profesionales y la litigación judicial como únicas alternativa en para sus controversias con sus empleadores.

Pregunta 3

¿Cree usted que los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y la mediación, trae al usuario beneficios, ahorrando tiempo y dinero?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|-------|
| SI | 101 | 82% |
| NO | 22 | 18 0% |
| TOTAL | 123 | 100% |

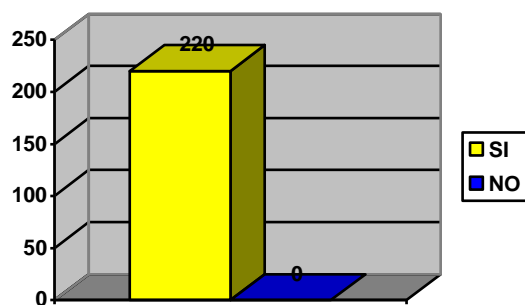


Análisis: El 82 % de los encuestados cree que los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, trae al usuario beneficios, y uno de ellos es el ahorro de tiempo y dinero, respuesta que demuestra el positivismo de la opinión pública en cuanto a la buena aplicación de formas alternativas de solución de conflictos, evitando la litigación judicial, esto también demuestra una predisposición para eludir la litigación, pues pese a las reformas en el área laboral aún persisten la saturación en las dependencias de la función judicial en especial en la área laboral, donde se puede ver evidencias, por ejemplo en el proceso de citación a la contra parte se demora desde dos a cinco meses.

Pregunta 4

¿Considera usted que los trabajadores, para evitar una litis judicial, acuden a la inspectoria del trabajo como un mecanismo inicial de garantizar sus derechos sin judicializar su reclamo, creyendo que es un órgano alternativo de solución de conflictos?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|---------|
| SI | 115 | 93.4 % |
| NO | 8 | 26.6 0% |
| TOTAL | 123 | 100% |

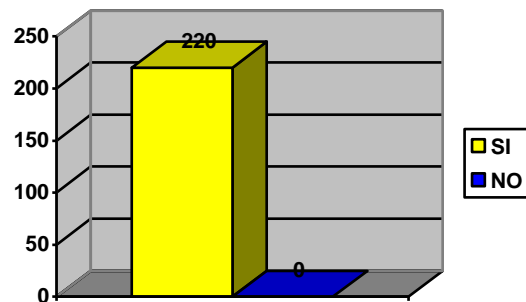


Análisis: El 93 % de los encuestados cconsidera que los trabajadores, para evitar una litis judicial, acuden a la inspectoria del trabajo como un mecanismo inicial de garantizar sus derechos sin judicializar su reclamo, creyendo que es un órgano alternativo de solución de conflictos, lo que deja a colación el hecho de que los trabajadores no pretender judicializar sus reclamos sino buscar formas de que se garanticen sus derechos, como acudir a la Inspectoría de Trabajo y si allí no alcanzan solución a sus aspiraciones buscan poner en manos de la justicia ordinaria sus pretensiones.

Pregunta 5

¿Cree usted que los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, están reglados en el Código de Trabajo?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|---------|
| SI | 40 | 32.5% |
| NO | 83 | 77.5 0% |
| TOTAL | 123 | 100% |

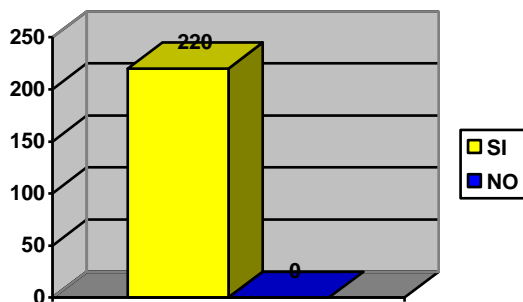


Análisis: De los encuestados la mayoría, esto es el 77,5 %, cree que los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, NO están reglados en el Código de Trabajo, lo que deja como una conclusión a priori que es necesario buscar normar los métodos alternativos de solución de conflictos en el área laboral, en especial en los conflictos individuales de trabajo, ya que considero que en el caso de conflictos colectivos la normativa de arbitraje a través de los tribunales de arbitraje ya está dada pero no así para los conflictos individuales.

Pregunta 6

¿Considera usted que los conflictos individuales de trabajo deben ser sometidos a métodos alternativos de conflictos como arbitraje y medicación?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|-------|
| SI | 120 | 97.5% |
| NO | 3 | 2,5% |
| TOTAL | 123 | 100% |

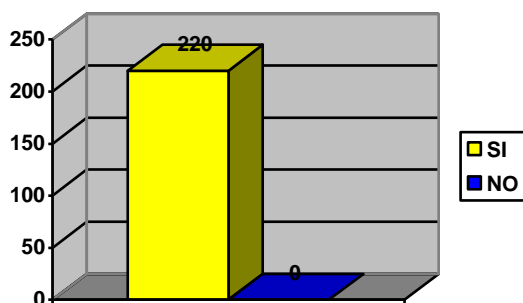


Análisis: El 97 % de los encuestados consideran que los conflictos individuales de trabajo deben ser sometidos a métodos alternativos de conflictos como arbitraje y medicación, lo que demuestra en la investigación de campo que el objetivo es acertado.

Pregunta 7

¿Cree usted que los conflictos individuales de trabajo al ser sometidos a métodos alternativos de soluciones de conflictos como arbitraje y mediación dejarán de judicializarse y por ende descenderá la litis en los juzgados de Trabajo?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|--------|
| SI | 120 | 97,5% |
| NO | 3 | 2,5 0% |
| TOTAL | 123 | 100% |

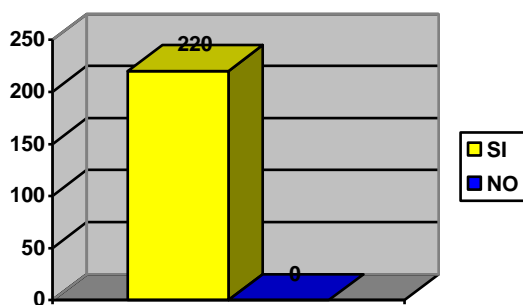


Análisis: La mayoría de los encuestados considera que los conflictos individuales de trabajo al ser sometidos a métodos alternativos de conflictos como arbitraje y mediación dejarán de judicializarse y por ende descenderá la litis en los juzgados de Trabajo, lo que demuestra en la práctica que sin ser el objetivo principal de la investigación tienen un objetivo secundario que no necesariamente es el principal de la investigación, cual es la disminución de la carga de trabajo en los Juzgados de Trabajo, dado que si logramos cambios en la legislación laboral obligando la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos esto se reflejara en menos juicios.

Pregunta 8

¿Cree usted que debe modificarse el Código de Trabajo normando la obligatoriedad de que los jueces de trabajo, antes de que se trabaje la litis deberían remitir el proceso al centro de arbitraje y medición, buscando un método alternativo de solución de conflictos?

| Alternativas / f,1 | fa | f.r. |
|--------------------|-----|--------|
| SI | 120 | 97,5% |
| NO | 3 | 2,5 0% |
| TOTAL | 123 | 100% |



Análisis: El 97,5 % de los encuestados, casi la totalidad, cree que debe modificarse el Código de Trabajo normando la obligatoriedad de que los jueces de trabajo, antes de que se trabaje la litis deberían remitir el proceso al Centro de Arbitraje y Medición, buscando un método alternativo de solución de conflictos, y apenas el 2,5% considera que no es necesario modificar el Código de Trabajo en sentido señalado, el trabajo de campo nos da la plena convicción que es acertado plantear un proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo.

3.6 CONCLUSIONES

- Las preguntas 1 y 2 nos dejan la conclusión de que la mayoría de abogados conocen los métodos alternativos de solución de conflictos, así mismo la mayoría considera que estos métodos no se aplican en la área laboral, lo que ha causado desventaja a la calase obrera que necesariamente buscará el auspicio de profesionales y la litigación judicial como única alternativa de solución de controversias con sus empleadores.
- Los métodos alternativos de solución conflictos como el arbitraje y la mediación, trae al usuario beneficios, como ahorro de tiempo y dinero, y que acuden a la inspección del trabajo como un mecanismo inicial de garantizar sus derechos sin judicializar su reclamo, creyendo que es un órgano alternativo de solución de conflictos
- Los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación, en relación a los conflictos individuales de trabajo NO están reglados en el Código de Trabajo,
- Los conflictos individuales de trabajo, al ser sometidos a métodos alternativos de conflictos como arbitraje y mediación dejaran de judicializarse y por ende descenderá la litis en los Juzgados de Trabajo.

3.7 RECOMENDACIONES:

- Buscar mecanismos y formar la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos, en la área laboral, en busca de eludir la litigación judicial.
- Resaltar los beneficios, como ahorro de tiempo y dinero, en la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y la mediación.
- Definir que los usuarios que acuden a la inspectoria del trabajo, creyendo que es un órgano alternativo de solución de conflictos, sin judicializar su reclamo a la patronal.
- Reglar en uso de los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación en el Código de Trabajo, en relación a los conflictos individuales de trabajo.
- Brindar una perspectiva a la función judicial que la aplicación de los métodos alternativos de conflictos como arbitraje y mediación en los conflictos individuales de trabajo dejando de judicializarse y desentendiendo la litis en los Juzgados de Trabajo.

- Que debe modificarse el Código de Trabajo normando la obligatoriedad de que los jueces de trabajo, antes de que se trabaje la litis deberían remitir el proceso al centro de arbitraje y medición, buscando un método alternativo de solución de conflictos,

CAPITULO IV

LA PROPUESTA.

4.1. Título de la propuesta.

Proyecto de ley reformativa al el Código de Trabajo que norme la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, en los conflictos individuales de trabajo.

4.2. Justificación de la propuesta.

Los métodos alternativos de solución de conflictos son la nueva perspectiva mundial de reglar las relaciones entre los seres humanos en la sociedad, pero aun en una parte trascendental para la sociedad como es las relaciones laborales que se ve afectados por las reglas propias del mercado laboral, tanto de oferta como demanda y la creciente presión en los sectores productivos de la competitividad que en muchas ocasiones se reflejan en la presión al sector obrero para cumplir con esta competitividad, tanto en reducir precios para competir en mejores condiciones, tanto como el volumen de productividad con el mismo propósito . Nuestro Código de Trabajo tiene normas de aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos que es un acierto pero que se deja a un lado a todos los participantes en la producción.

La carencia de normativa para la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y mediación en las relaciones individuales de trabajo, es decir entre el empleado y el empleador en forma individual, nos deja al desnudo que el Código solo norma en este plano para el colectivo, evitando los conflictos con los gremios o colectivos, pero que no ve en el plano individual.

Las constantes contradicciones entre los empleados y empleadores ha desatado frecuentes litis que se evidencia en el creciente número de causas ventiladas en los Juzgados de Trabajo, tanto así que en el último quinquenio, se triplicaron los juzgados hace cuatro años y hace tres años nuevamente se triplicaron, pero aun así no abastasen para la cantidad de proceso instaurados en las judicaturas.

La litis mencionada es plena justificación para la propuesta de un Proyecto de ley reformativa al el Código de Trabajo que norme la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como la mediación, en los conflictos individuales de trabajo.

También encontramos justificación en los interés de los usuarios de los juzgados de trabajo que podrán buscar métodos alternativos de solución de conflictos antes de la litigación confrontar porque ahorraría tanto en dinero como en tiempo, además por ser ellos la parte más venerable en la relación de trabajo.

La parte empleadora también sería una parte interesada lo que también justifica la propuesta, en cuanto a su economía por dos principios fundamentales, como empresarios deben reducir costos y en la negociación podrían ellos llegar a

acuerdos iniciales antes de la litis para reducir valores a cancelar los empleados y porque también ahorraría gastos en los honorarios de los abogados .

Es decir la justificación de la propuesta es valedera para el Estado ecuatoriano, para los usuarios del sistema judicial en el área laboral, a los obreros, y a los empleadores.

4.3. Objetivo generales de la propuesta.

Introducir en el Código de Trabajo reformas legales que normen la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación en los conflictos individuales de trabajo, evitando el litigio en el sistema judicial.

4.4. Objetivos específicos de la propuesta.

1. Disminuir la litigación en los Juzgados de Trabajo por conflictos individuales de trabajo, que pueden ser solucionados con métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y la mediación.
2. Beneficiar a las partes participantes en el producción, esto es empleados y empleadores, al resolver sus controversias con arbitraje y mediación en los conflictos individuales de trabajo, ahorrándoles tiempo y recursos económicos.

3. Mejorar las relaciones laborales entre empleadores y empleados cuando surge un conflicto individual de trabajo.
4. Brindar al empleador la oportunidad de emplear los métodos alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y la mediación, lo cual aumentará la competitividad de la empresa.

4.5. Hipótesis de la propuesta.

Con la aplicación de un proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo que introduzca reformas legales, permitiendo la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación en los conflictos individuales de trabajo, se logrará viabilizar caminos de solución de conflictos antes de que se trabaje el litigio, descongestionando los casos conocidos por los juzgados de trabajo y beneficiando a los empleados y empleadores.

4.6. Listado de contenidos y flujo de la propuesta

Listado de contenidos, la propuesta contiene un Proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo que norme la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, en los conflictos individuales de trabajo.

El flujo de la propuesta se resume, en la elaboración de la investigación que origina la propuesta, presentación de la propuesta y para que esta se convierta en realidad, requiere ser aprobado por la tutoría del proyecto de investigación, la sustentación de la tesis ante el Tribunal de Sustentación de Proyecto, cumplida la etapa de requisito para la obtención del título de Abogado de los Juzgados y tribunales de la Republica , presentarla ante la Asamblea Nacional, para que se lea el proyecto reformativo al Código de Trabajo, se estudió por la Comisión de lo Laboral y Social del la Asamblea, socializar el proyecto, recolección de opiniones de la socialización y elaboración del proyecto ya mejorado para la aprobación de la comisión mencionada y esta sea propuesta a primer debate.

4.7. Desarrollo de la propuesta

EL PLENO DE LA COMISIÓN LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACIÓN

Considerando

Que desde el nacimiento de ONU a través de la Carta de las Naciones Unidas en el Art 33 da el camino a las partes en una controversia se busca la solución, ante todo, mediante la negociación, la investigación, la mediación, la conciliación, el arbitraje y que este es el punto de partida para implantar la solución de conflictos en forma alternativa antes que la contienda.

Que, la nueva Constitución fue aprobada por el pueblo ecuatoriano en referéndum el 28 de septiembre, proclamada oficialmente el 15 de octubre de 2008, y finalmente publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008;

Que la Ley De Arbitraje y Mediación, Codificación publicada en el Registro Oficial # 417 del 14-12-2006, en Art. 1 define el arbitraje como “El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.

Que la Ley De Arbitraje y Mediación, Codificación publicada en el Registro Oficial # 417 del 14-12-2006. Mientras que en su Art. 43 define “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.”

Que, el artículo 33 de esta Constitución vigente establece que, el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno

respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado

Que la Constitución en su artículo 190 párrafo primero manifiesta “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.

Que el Código de Trabajo en el Capítulo II párrafo 1ero, determina la mediación obligatoria para las partes en conflicto en relación a los conflictos colectivos de trabajo y determina el sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la designación y funciones de este.

Que el Código de Trabajo en relación a los conflictos individuales de trabajo no regula ni norma la aplicación de los medios alternativos de solución de conflictos de trabajo y se limita a la audiencia de conciliación cuando la litis ya está trabada.

Que es necesario implementar y normar los medios alternativos de solución de conflictos como el arbitraje y la mediación, en las controversias surgidas en los contratos individuales de trabajo a fin de garantizar el derecho de los empleados y

empleadores y disminuir la carga de trabajo a los operadores de justicia en el área laboral.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales expide la siguiente

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Art. 1- A continuación del Art. 517 del Código del Trabajo crece los siguientes artículos.

Artículo Innumerado 1.- Arbitraje y Mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo.- Si los trabajadores se sintieran vulnerados en sus derechos y esta pudiera derivar en un litigio jurídico el trabajador podrá solicitar el arbitraje y la mediación a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes.

La Dirección o Subdirección de Mediación Laboral implementará una oficina de arbitraje y mediación con el fin de brindar árbitros y medidores para los conflictos fruto de la contratación individual de trabajo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Artículo Innumerado 2 , Arbitraje y Mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo a continuación del Art. 575.- Si el trabajador ha presentado la demanda en forma verbal o escrita sin haber pasado por aplicado un método alternativo de solución de conflictos estipulado en el Artículo innumerado 1, se suspenderá momentáneamente la sustentación del proceso y se la remitirá la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral, a la oficina de arbitraje y mediación, a fin de que se le proporcione un árbitro o medidor que procura la solución de conflicto.

Si no se llegara a ningún acuerdo entre las partes se remitirá nuevamente al juzgado a fin de seguir la sustentación del proceso.

4.8. impacto/producto/ beneficio obtenido

El impacto se medirá posterior a la vigencia de la ley reformativa al Código de trabajo planteada, y se cuantificará por la cantidad de arbitrajes y medicación que se llevará a efecto en la oficina de Arbitraje y Mediación de la Dirección o Subdirección de Mediación laboral.

El beneficio obtenido será la disminución de procesos judicializados por conflictos en la contratación individual de trabajo que se cuantificará en los Juzgados de Trabajo.

También se cuantificarán los beneficios obtenidos de las cantidades de indemnizaciones de los acuerdos que se llegará a efecto fruto del arbitraje y medición en los conflictos individuales de trabajo.

4.9. Validación de la propuesta

La propuesta se validará en el momento que un Asambleísta la tome como propuesta para plantearla en el seno de la Asamblea Nacional, dado que es el órgano competente para la aprobación de la ley o reformas a las ya existentes.

Conclusiones

La propuesta de realizar un Ante Proyecto de Ley reformativa al Código de Trabajo, que norme la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y mediación, en los conflictos individuales de trabajo, es viable porque la Constitución lo permite y por ser una corriente mundial, por ser la judicialización de conflictos, una instancia de ultima ratio.

Recomendaciones

1. Contactarse con un miembro de la Asamblea Nacional a fin de que recoja el Ante Proyecto de Ley reformatoria en el Código de Trabajo, que norme la exigibilidad de la aplicación de medios alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, en los conflictos individuales de trabajo, a fin de que el presente estudio y ante proyecto de ley fruto de una investigación de campo, doctrinaria y dogmática no quede como una simple propuesta para obtener un título de tercer nivel si no que esta sea una contribución del investigador y la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil a la vida política, y judicial de la República.
2. Impulsar el debate en los sectores obreros y empresariales a fin de que ellos contribuyan a mejorar con su visión el ante proyecto de ley reformatoria al Código de Trabajo, elaborada en esta investigación.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ BORJA, Rodrigo – Enciclopedia Política - (Fondo de Cultura Económica)
3ra. Ed.México 2002.
- ✓ Codificación de la Ley de Arbitraje y Mediación, R.O. 417, 14.12.2006.
- ✓ Codificación Del Código Del Trabajo Codificación 17 Registro Oficial
Suplemento 167 de 16-dic-2005 Ultima modificación: 27-ene-2011
disponible en
www.derechoecuador.com/images/.../CODIGO%20DEL%20TRABAJO.doc
18/03/2014
- ✓ Piero Calamandrei (Florencia , 21 de abril 1889 - Florencia, 27 de
septiembre 1956
- ✓ Hernando Devis Echandía (1916-2001). Jurista y procesalista colombiano.
Presidente y miembro fundador del Instituto Colombiano de Derecho
Procesal.
- ✓ Constitución de la República del Ecuador Registro oficial No. 449 del
20.10.2008.
- ✓ Constitución Política del año 1978 Codificada En 1997, Ley No. 000. RO/ 2
de 13 de Febrero de 1997. Disponible en
www.corteconstitucional.gob.ec/.../constituciones/constitucion_1978_co

www.corteconstitucional.gob.ec/.../constituciones/constitucion_1978_co ,
18/03/2014

- ✓ Constitución Política De La Republica Del Ecuador. Decreto Legislativo No. 000. RO/ 1 de 11 de Agosto de 1998. Disponible en www.ceda.org.ec/.../2054-constitucion-politica-de-la-republica-del-ecua, 18/3/2014.

- ✓ **ANEXOS.**

5 ejemplares de las encuestas