



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO.

CARRERA DE DERECHO.

**Proyecto de Investigación Previo a la Obtención del Título de
Abogada de los Tribunales de la República de Ecuador.**

Tema:

**LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
LABORALES EN EL CONTRATO ESCRITO OBLIGATORIO DENTRO DEL SECTOR PRIVADO.**

Tutora:

Abg. Karelis del Rocío Albornoz Parra, Msc.

Autora:

Ludys Gabriela Proaño Viscarra

GUAYAQUIL - ECUADOR

2022




REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TÉCNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: La mediación como método alternativo de solución de conflictos laborales en el contrato escrito obligatorio dentro del sector privado.	
AUTOR/ES Ludys Gabriela Proaño Viscarra	REVISORES O AUTORES Abg. Karelis del Rocío Albornoz Parra, Msc.
INSTITUCIÓN Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.	GRADO OBTENIDO Abogada.
FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	CARRERA: DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022	NÚMERO DE PÁGINAS: 146
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho.	
PALABRAS CLAVE: Mediación laboral; Conflicto laboral; Normativa constitucional y legal.	
RESUMEN: La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 190 reconoce a la mediación como mecanismo alterno para la solución de conflictos, en el presente trabajo se presenta a la mediación laboral como fase pre procesal antes de la judicialización, aplicando este recurso como base en la solución de controversias laborales; vamos analizar las bases teóricas que sustenten la necesidad de agregar la cláusula de mediación de manera obligatoria con la	

finalidad de que se respete la voluntariedad de la mediación laboral. La cual procederá con sujeción a la ley en las materias que por su naturaleza se puedan transigir. Dentro del sector privado siendo este el objeto de estudio.; se rige por la guía general establecida en el Ministerio Trabajo, permitiendo que las partes interesadas, reconozcan sus derechos y obligaciones sujetándose a la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Leyes supletorias.

En la información obtenida se aplicó una metodología cuantitativa y cualitativa, estableciendo la información existente en los contratos de trabajo y complementando la información con entrevistas y encuestas. A cuyo contenido se aplicó mediante una propuesta que genera la necesidad de incluir una cláusula de mediación obligatoria con la finalidad de direccionar a una solución inmediata a conflictos laborales transigibles permitiendo la optimización, la celeridad procesal y la descongestión de las Unidades Judiciales de Trabajo con Sede en la Parroquia de Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito.

NÚMERO DE REGISTRO	NÚMERO DE CLASIFICACIÓN	
DIRECCIÓN URL (TESIS EN LA WEB):		
AJUNTO PDF:	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTORES/ES: Ludys Gabriela Proaño Viscarra	TELÉFONO: 0984926487	E. MAIL: lproanovi@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Mg. Diana Almeida Aguilar Teléfono: 2596500 ext.253 E-mail: pjuradoa@ulvr.ec Msc. Carlos Pérez Leiva Abg. Director de la carrera Teléfono: 209 6500 Ext. 233 E- mail: cperezl@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE ANTI PLAGIO ACADÉMICO

 Informe de Originalidad Turnitin

MEDIACION LABORAL por Ludys Gabriela Proaño

Desde TESIS GABRIELA MEDIACION LABORAL (TESIS MEDIACION GABRIELA)

Índice de similitud	Similitud según fuente
6%	Internet Sources: 7% Publicaciones: 1% Trabajos del estudiante: 5%

Procesado el 29-jul.-2021 08:08 -05

Identificador: 1624827004

Número de palabras: 30577

fuentes:

- 1 < 1% match (Internet desde 16-nov.-2020)
https://uepmichellelituma.blogspot.com/p/blog-page_82.html
- 2 < 1% match (Internet desde 17-jul.-2020)
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5740/T-PUCE-5895.pdf;sequence=1>
- 3 < 1% match (Internet desde 02-dic.-2020)
<https://ollerabogados.com/2016/06/03/elementos-esenciales-contrato-de-trabajo-outsourcing/#:~:text=Seg%C3%BAn%20este%20art%C3%ADculo,%20tres%20son>
- 4 < 1% match (Internet desde 15-jul.-2020)
<https://estenografo.com/2020/03/04/topicos-laborales-la-relacion-de-trabajo/>
- 5 < 1% match (Internet desde 14-dic.-2020)
https://documentop.com/codigo-organico-general-de-procesos-cogep_5afa23957f8b9a994d8b4568.html
- 6 < 1% match (Internet desde 27-ene.-2021)
<https://el-jurisconsulta.blogspot.com/>



Docente: Msc. Ab. Karelis Albornoz Parra

C.I. 0960348639

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES.

La estudiante egresada, Ludys Gabriela Proaño Viscarra declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **“LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL CONTRATO ESCRITO OBLIGATORIO”** dentro del sector, corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autora. -

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'LUDYS GABRIELA PROAÑO VISCARRA', with a horizontal line underneath.

Firma:

LUDYS GABRIELA PROAÑO VISCARRA

C.I 1205361296

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación denominado **“LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL CONTRATO ESCRITO OBLIGATORIO DENTRO DEL SECTOR PRIVADO”**, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado, y aprobado en todas sus partes el proyecto de Investigación Titulado: **“LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL CONTRATO ESCRITO OBLIGATORIO DENTRO DEL SECTOR PRIVADO”**

Presentado por la estudiante LUDYS GABRIELA PROAÑO VISCARRA, como requisito previo para obtener el título de ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

Ab. Karelis Albornos Parra. Msc.

C.I. 0960348639

AGRADECIMIENTO

Agradezco la autoridad recibida para tomar las riendas de mi vida, la misericordia y discernimiento recibidos para realizar este documento, solo mi padre todo poderoso sabe a detalle que este camino ha sido lleno de bendiciones, aprendizaje, esfuerzo, criterio y lealtad con mis principios y valores que me permitieron mantener la estabilidad de predicar y practicas lo justo para cada ser humano, con aciertos y desaciertos las lecciones aprendidas jamás serán olvidadas.

A mi amada madre Ludys Viscarra por sus consejos que son lámpara en mi vida, su ejemplo y dirección me han llevado por la senda de obediencia y alegría a mi vida.

A mi amado padre Antonio Proaño por darme su bendición para ser una profesional de calidad, que no tema defender la verdad porque su bendición me llevara a la felicidad eterna.

A mi núcleo familiar que me apporto incondicionalmente tuvieron palabras de ánimo, detalles invaluable que guardare en mi corazón, apoyo incondicional en mi etapa universitaria y consejos sabios para tolerar, aprender y discernir lo bueno y malo de la educación universitaria y su entorno.

Agradezco infinitamente a la Universidad Técnica Particular de Loja por ser la universidad que permitió comenzar esta hermosa profesión.

Agradezco eternamente a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil por valorarme como estudiante y permitirme culminar mi profesión en la ciudad que me vio realizarme profesionalmente y me abrió las puertas para encontrar la gratitud conmigo misma.

A mi tutora, Msc. Karelis Albornoz Parra, por recibirme el primer día de clases y darme su apoyo y guía desde cuando ingrese a la universidad y ahora como mi tutora del presente proyecto de titulación, que de manera inesperada se cierra el círculo, doy Gracias a mi padre todo poderoso por este privilegio de ser una profesional con valores, criterio, dignidad y honra.

DEDICATORIA

El presente proyecto, es una ofrenda a mi padre todo poderoso, ser supremo de luz, que me dio la fortuna de ser la primogénita de una familia funcional que honra tus mandatos y pide misericordia para no alejarse de tu bendición.

Dedicó este trabajo de investigación:

A mi amado padre, por darme el ejemplo necesario para actuar de manera justa y correcta, instruirme y direccionarme por el camino del conocimiento.

A mi amada Madre, por ilustrarme y apoyarme incondicionalmente sin medida de tiempo, lugar o dificultad su presencia a mi lado fue incondicional y necesaria en cada etapa de es mi educación universitaria.

A mi querido Hermano, por enseñarme que el secreto de la felicidad no son las cosas materiales, si no las pequeñas acciones que se convierten en hábitos y tienen como resultado un cambio permanente en tu día a día.

A mis dos tesoros invaluable, mi schnauzer Nickito y mi pastor alemán Divita, mis dos amores eternos, angelitos enviados de mi Padre todo poderoso para que me cuidaran y acompañaran.

A mi familia de tres integrantes y dos preciosas mascotas que fueron el pilar de apoyo, seguridad, confianza, lealtad, amor y gratitud.

A mis abuelitos Efraín Proaño Moscoso y Gladys Villafuerte Guevara por ser la piedra angular de toda la familia Proaño Villafuerte, ellos inculcaron ejemplo, responsabilidad, esfuerzo y trabajo a cada uno de sus hijos y a todos sus nietos.

ÍNDICE GENERAL

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA.....	II
CERTIFICADO DE ANTI PLAGIO ACADÉMICO.....	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES.....	V
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
DEDICATORIA	VIII
RESUMEN.....	XVIII
ABSTRACT.....	XIX
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I:.....	3
1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.3 Formulación del Problema	4
1.4 Sistematización del Problema	5
1.5 Objetivos de la Investigación.....	5
1.5.1 Objetivo General	5
1.5.2 Objetivos Específicos.....	5

1.6 Justificación de la Investigación	6
1.7 Delimitación.....	7
1.8 Hipótesis.....	8
1.9 Identificación de las Variables	8
1.9.1 Variables Independientes	8
1.9.2 Variable Dependiente.....	8
1.10 Línea Institucional.....	8
CAPÍTULO II	9
2 MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 La utilización de la Mediación en la Solución de Conflictos Laborales	9
2.1.1 Reseña histórica sobre la mediación laboral	9
2.1.2 La Mediación y su Importancia como Solución de Conflictos en el Ámbito Laboral	12
2.1.3 Tipos de Mediación.....	16
2.1.3.1 Mediación Judicial.	16
2.1.3.2 Mediación a Petición de Parte.....	16
2.1.4 Etapas de la Mediación	16
2.1.4.1 Organización de la Mediación	17
2.1.4.2 Transformación del Conflicto en Problema Compartido	17
2.1.5 Búsqueda de Soluciones.....	17

2.1.6	Término de la Mediación	17
2.1.6.1	En Acuerdo.....	18
2.1.6.2	Según su naturaleza jurídica y Fuerza vinculante	18
2.1.7	Partes Intervinientes dentro del Proceso de Mediación	18
2.1.8	Principios Básicos de la Mediación	18
2.1.8.1	Eficiencia. -	19
2.1.8.2	Eficacia. -	19
2.1.8.3	Legalidad. -	19
2.1.9	Materias Susceptibles de Mediación.....	19
2.1.10	Ventajas y Desventajas de la Mediación.....	19
2.1.11	De qué Manera debe terminar la Mediación	21
2.1.12	Antecedentes Históricos del Contrato Laboral.....	22
2.1.13	Naturaleza y Concepto del Contrato de Trabajo en Ecuador.....	25
2.1.13.1	El Trabajador.....	26
2.1.13.2	El Empleador.....	26
2.1.14	Contrato Individual de Trabajo	27
2.1.14.1	Principios del Derecho Individual del Trabajo	27
2.1.15	Contrato Escrito	29
2.1.16	Contrato Escrito Obligatorio.....	29
2.2	Marco Conceptual	30

2.2.1 Cláusula.....	30
2.2.2 Contrato de Trabajo.....	30
2.2.3 Conciliación	30
2.2.4 Empleador	31
2.2.5 Mediación.....	31
2.2.6 Mediador	32
2.2.7 Negociación.....	32
2.2.8 Trabajador	32
2.3 Marco Legal	33
2.3.1 Constitución de la República del Ecuador	33
2.3.2 Ley de Arbitraje y Medicación	35
2.3.3 Código de Trabajo.....	36
2.3.4 Estudio comparado de la mediación obligatoria dentro del ámbito laboral.....	39
2.3.4.1 Chile	40
2.3.4.2 Colombia.....	42
CAPÍTULO III.....	45
3 MARCO METODOLÓGICO.....	45
3.1 Metodología de la investigación	45
3.2 Tipos de Investigación	45
3.2.1 Investigación Documental.....	46

3.2.2 Investigación Histórica.....	46
3.2.3 Investigación Descriptiva.....	46
3.2.4 Investigación Explicativa.....	47
3.2.5 Investigación de Campo.....	47
3.3 Métodos de investigación.....	47
3.3.1 Deductivo.....	47
3.3.2 Inductivo.....	48
3.4 Enfoque de la Investigación.....	48
3.4.1 Enfoque Cualitativo.....	48
3.4.2 Enfoque Cuantitativo.....	49
3.5 Técnicas de Investigación.....	49
3.5.1 Entrevista.....	49
3.5.2 Encuesta.....	50
3.6 Población.....	50
3.7 Muestra.....	51
3.8 Descripción de la Población y Muestra.....	51
3.9 Análisis de los Resultados de la Encuesta Realizada.....	55
3.10 Entrevistas Realizadas.....	65
3.10.1 Análisis General de la Encuesta.....	79
3.10.2 Análisis Generales de las Entrevistas.....	80

CAPITULO IV	84
4 PROPUESTA	84
4.1 Título de la Propuesta.....	84
4.2 Formulación de la Propuesta	84
4.2.1 Institución Ejecutora	84
4.2.2 Beneficiarios	84
4.2.3 Autora.....	84
4.2.4 Equipo Técnico Responsable	84
4.3 Antecedentes de la Propuesta.....	84
4.3.1 Objetivos de la Propuesta.....	85
4.3.1.1 Objetivo General de la Propuesta.....	85
4.3.1.2 Objetivos Específicos de la Propuesta.....	85
4.4 Análisis de Factibilidad de la Propuesta	87
4.4.1 Político	88
4.4.2 Económico.....	88
4.5 Introducción al Contenido de la Propuesta	88
4.5.1 Justificación de la Propuesta	89
4.5.2 Formato de la Propuesta.....	91
4.5.3 Análisis de la propuesta de acuerdo al contenido de cada clausula	97
4.6 Conclusiones	104

4.7 Recomendaciones.....	106
Referencias Bibliográficas	108
Anexos.....	112

Índice de Tablas

Tabla 1 Población.....	51
Tabla 2 Preguntas de la Entrevista	53
Tabla 3 Matriz de Entrevistados.....	65
Tabla 4 (Entrevista No 1)	66
Tabla 5 (Entrevista No 2)	68
Tabla 6 (Entrevista No 3)	71
Tabla 7 (Entrevista No 4)	74
Tabla 8 (Entrevista No 5).....	77
Tabla 9 Análisis General de Encuesta.....	79
Tabla 10 Análisis General de la Entrevista	80

Índice de Gráficos

Grafico 1 Cálculo de Muestra	52
Grafico 2 Conteo de Encuestas	55
Grafico 3 Porcentaje de respuestas (Pregunta 1).....	55
Grafico 4 Porcentaje de respuestas (Pregunta 2).....	56
Grafico 5 Porcentaje de respuestas (Pregunta 3).....	57

Grafico 6 Porcentaje de respuestas (Pregunta 4).....	58
Grafico 7 Porcentaje de respuestas (Pregunta 5).....	59
Grafico 8 Porcentaje de respuestas (Pregunta 6).....	60
Grafico 9 Porcentaje de respuestas (Pregunta 7).....	61
Grafico 10 Porcentaje de respuestas (Pregunta 8).....	62
Grafico 11 Porcentaje de encuestas (Pregunta 9).....	63
Grafico 12 Porcentaje de encuestas (Pregunta 10).....	64

Índice de Anexos

Anexo 1	112
Anexo 2	113
Anexo 3	114
Anexo 4	115
Anexo 5	116
Anexo 6	117
Anexo 7	118
Anexo 8	119
Anexo 9	120
Anexo 10	121
Anexo 11	122
Anexo 12	123
Anexo 13	124

Anexo 14	125
Anexo 15	126
Anexo 16	127

RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 190 reconoce a la mediación como mecanismo alternativo para la solución de conflictos, en el presente trabajo se presenta a la mediación laboral como fase pre procesal antes de la judicialización, aplicando este recurso como base en la solución de controversias laborales; vamos analizar las bases teóricas que sustenten la necesidad de agregar la cláusula de mediación de manera obligatoria con la finalidad de que se respete la voluntariedad de la mediación laboral. La cual procederá con sujeción a la ley en las materias que por su naturaleza se puedan transigir. Dentro del sector privado siendo este el objeto de estudio.; se rige por la guía general establecida en el Ministerio Trabajo, permitiendo que las partes interesadas, reconozcan sus derechos y obligaciones sujetándose a la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Leyes supletorias.

En la información obtenida se aplicó una metodología cuantitativa y cualitativa, estableciendo la información existente en los contratos de trabajo y complementando la información con entrevistas y encuestas. A cuyo contenido se aplicó mediante una propuesta que genera la necesidad de incluir una cláusula de mediación obligatoria con la finalidad de direccionar a una solución inmediata a conflictos laborales transigibles permitiendo la optimización, la celeridad procesal y la descongestión de las Unidades Judiciales de Trabajo con Sede en la Parroquia de Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito.

PALABRAS CLAVE: Mediación laboral; conflicto laboral; normativa constitucional y legal.

ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador in its article 190 recognizes mediation as an alternative mechanism for conflict resolution, in the present work labor mediation is presented as a pre-procedural phase before the judicialization, applying this resource as a basis in the settlement of labor disputes; We are going to analyze the theoretical bases that support the need to add the mandatory mediation clause in order to respect the voluntariness of labor mediation. Which will proceed subject to the law in matters that by their nature can be compromised. Within the private sector, this being the object of study.; It is governed by the general guide established in the Ministry of Labor, allowing the interested parties to recognize their rights and obligations, subject to the Constitution of the Republic of Ecuador, the Labor Code and supplementary laws.

A quantitative and qualitative methodology was applied to the information obtained, establishing the existing information in the employment contracts and complementing the information with interviews and surveys. To whose content was applied through a proposal that generates the need to include a mandatory mediation clause with the purpose of directing an immediate solution to negotiated labor conflicts allowing optimization, procedural speed and decongestion of the Judicial Work Units with Headquarters in the Iñaquito Parish of the Metropolitan District of Quito.

KEY WORDS: Labor mediation; Job issue; constitutional and legal regulations.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación aborda la problemática que caracteriza el uso de la mediación laboral en Ecuador para solucionar los conflictos laborales. Por esta razón el objeto general se centra en el análisis de las bases teóricas que sustentan la necesidad de proponer la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito individual dentro del sector privado, donde se pueda contar con un plan de contingencia que dé una solución legal que no deje en estado de vulneración a ninguna de las partes que intervienen en el contrato. En la investigación se utilizaron métodos generales del conocimiento y métodos específicos de la ciencia jurídica junto al método de campo lo cual permitió obtener resultados consistentes y fiables.

Los tipos de investigación utilizados son el histórico, documental, desactivo y explicativo donde se puede determinar que el conflicto es la manifestación de un problema que surge por la incompatibilidad de necesidades e intereses que trae consigo que su solución solamente la pueden proponer para las partes implicadas. Por eso, la solución del conflicto pasa por encontrar soluciones que satisfagan las necesidades de todos los implicados en este sentido la búsqueda de vías alternativas que contribuyan a disminuir la carga de los órganos judiciales; que brinden una solución rápida y que propicien la obtención de efectos positivos para las partes en conflicto, para la sociedad y para la seguridad ciudadana.

En este caso es el empleador y el trabajador que se acogen a los requisitos del contrato individual escrito con cláusulas esenciales y que no pueden faltar: la clases de trabajo que se realizará, el objeto del contrato; la manera cómo ha de ejecutarse el trabajo: si por unidades de tiempo; la cuantía y forma de pago de la remuneración; el tiempo de duración del contrato; el lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; la declaración de si se establecen o no sanciones,

considerando que el código de trabajo indica que se debe de consignarse con cláusulas referentes lo establecido anteriormente dentro del artículo 21 del Código de Trabajo. (Asamblea Constituyente, 2020) En dónde, no se está tomando en cuenta la cláusula de mediación, por este motivo se pretende demostrar la necesidad, utilidad eh importancia de la obligatoriedad de incluir una cláusula de mediación, dentro de las cláusulas que conforman el contrato escrito individual de trabajo, este derecho y garantía que el Estado ofrece a cada ciudadano, tiene la finalidad de intervenir en materias transigibles y puede solucionarse de manera extrajudicial viendo la necesidad de los interesado, tomando en cuenta la intervención de un tercero imparcial que induce a las dos partes en controversia, una buena negociación y comunicación para que es fundamental para que se pueda encontrar una solución amigable y eficaz.

Capítulo I.- En este capítulo se explica el problema, objetivos generales y específicos, justificación de la investigación, hipótesis y delimitación de la investigación,

Capítulo II.- En este capítulo se detalla el marco referencial, teórico, conceptual y legal se analizan las referencias de juristas que comparten su conocimiento acerca de la mediación en el sector laboral, se explicara la norma vigente en el Ecuador y derecho comparado sobre todo los antecedentes históricos de la solución de los conflictos.

Capítulo III.- En este capítulo se determina el enfoque, tipos de investigación a aplicar, métodos utilizados en la investigación, encuestas y entrevistas.

Capítulo IV: Finalmente en este capítulo, se dieron a conocer las conclusiones, recomendaciones y propuesta respecto a soluciones oportunas para la problemática planteada en la presente investigación para la difusión de conocimiento de la mediación que conlleva el interés de las partes en caso de incurrir en conflictos laborales transigibles y los puedan resolver con el celeridad y optimización de recursos.

CAPÍTULO I:

1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema

La mediación obligatoria como método alternativo de solución de conflictos laborales en el contrato escrito obligatorio dentro del sector privado.

1.2 Planteamiento del Problema

Las relaciones laborales se ven sujetas al establecimiento de acuerdos y consensos entre trabajadores y empleadores, debido a los cambios radicales a nivel mundial y nacional, se han establecido nuevas relaciones laborales que generan conflictos que pueden ser subsanados. En el Ecuador se consagra, como método alternativo de solución de conflictos a la Mediación, apareciendo como un mecanismo de apoyo para la administración de justicia.

Estas herramientas jurídicas tienen su aplicación y elementos conforme se presenten las voluntades de las partes, el trabajo en su sentido más amplio, es una manifestación de la capacidad creadora del hombre, dando la facultad de que el trabajo sea un derecho irrenunciable, inherente del ser humano, y bajo ese principio que lo regula el Código de Trabajo.

Este análisis nos permite ver que la realidad actual no cumple con esta optima definición de derechos y garantías,

El código de trabajo , 2020 en su artículo 8 indica que el contrato individual es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, los que se celebren entre empleadores y empleados privados.

En este sentido existe un convenio dónde el trabajador se compromete con el empleador a

prestar un servicio lícito a cambio de una remuneración que se encuentra bajo la obligación del empleador el cual es responsable de respetar el principio de igual trabajo, igual remuneración.

En el contrato escrito deberán constar cláusulas referentes a; la clase de trabajo a ejecutar, la manera cómo ha de ejecutarse, la cuantía y forma de pago de la remuneración, el tiempo de duración, cuando la norma lo permita, el lugar en que debe ejecutarse y la forma de determinar las sanciones, si se establece alguna, y las garantías para su efectividad en este sentido la obligatoriedad de la existencia de un contrato escrito obligatorio es amplio sin embargo el objeto de estudio de la investigación serán el contrato individual escrito donde los trabajadores tienen una relación laboral.

Se hace necesario el contrato individual escrito; para determinar de manera específica parámetros como: tiempo, trabajo, control, cumplimiento y satisfacción de las partes respecto, al compromiso laboral acordado por mutuo consentimiento de las partes. Esto permitirá, limitar las arbitrariedades respecto de tareas y horarios extendidos y/o remuneraciones reducidas que no justifiquen el trabajo desplegado.

En busca de esa equidad y de una actuación diligente, en la presente investigación, es de suma importancia para que las partes laborales dispongan un mecanismo oportuno de solución de conflictos, con aplicación práctica inmediata que facilite soluciones a las controversias.

1.3 Formulación del Problema

¿De qué manera puede contribuir la obligatoriedad de la inclusión de la cláusula de mediación en el contrato individual escrito para resolver conflictos laborales en el sector privado?

1.4 Sistematización del Problema

- ¿Cómo se beneficiaría a los trabajadores y empleadores, si se obligara a implementar una cláusula de mediación en el contrato individual escrito de trabajo en el sector privado?
- ¿Mejorara el reconocimiento de derechos de las partes, donde se igualan obligaciones de cumplimiento de la ley, mediante la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral, donde el empleador está obligado a incluirla en el contrato individual escrito?
- ¿Se optimizaría recursos entre el empleador y trabajador, si ambas partes recurrieran a la obligatoriedad de incluir una cláusula de mediación en el contrato donde se explique que este sería el primer método alternativo previo a la judicialización?

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Analizar las bases teóricas que sustenten la necesidad de agregar la cláusula de mediación obligatoria en el contrato individual escrito, como fase pre procesal antes de la judicialización, para solución de controversias laborales en el sector privado.

1.5.2 Objetivos Específicos

1.- Especificar la normativa vigente en el contrato individual escrito para que se pueda dar la obligatoriedad de la inclusión de la cláusula de mediación en la resolución en controversias laborales.

2.- Fijar una propuesta orientada a la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación; como mecanismo alternativo; para alcanzar la descongestión de las unidades judiciales y lograr la celeridad procesal.

3.- Identificar el grado de aceptación de los empleadores y trabajadores, sobre la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato individual escrito, para alcanzar la eficacia y eficiencia en la administración de justicia.

1.6 Justificación de la Investigación

La importancia de esta investigación, es el cumplimiento de las obligaciones laborales en el contrato individual escrito, donde se fomenta la iniciativa de difundir y aportar a los niveles de conocimiento a los empleadores y trabajadores sobre la importancia y utilidad de la mediación laboral, permitiendo una aplicación práctica, óptima, eficiente, dinámica que va a dar lugar al establecimiento de una metodología generalizada de este recurso para aplicarlo como herramienta en la resolución de controversias, beneficiando de forma justa, equitativa a los intereses empresariales y personales de los trabajadores.

En las relaciones laborales individuales siempre intervienen dos partes, el trabajador y empleador, con la finalidad de formalizar la actividad laboral, donde nace la garantía de los derechos y obligaciones para mantener una buena relación laboral, un adecuado ambiente de trabajo, dando paso al principio de equidad, igual remuneración, dedicación, responsabilidad, esfuerzo, para con la empresa, por consiguiente, la exigencia del cumplimiento de los derechos que la clase obrera se ha ganado a lo largo de la historia donde la definición de trabajo ha ido variando según las épocas. Considerando este antecedente; en la actualidad, tras el apareamiento de los derechos humanos y laborales, actualmente se consagra al trabajo como un derecho de todo individuo de la especie humana, el mismo que permite desenvolver una vida con dignidad, en torno a nuevas oportunidades, crecimiento personal, económico, así como la estabilidad, que faculta a fortalecer capacidades, para brindar un mejor grado de entrega a la actividad productiva expresada en el trabajo, asumiendo ineludiblemente responsabilidades.

En este sentido el Código de Trabajo en el Ecuador, determina que las partes podrán conciliar, las autoridades y organismos para el cumplimiento de las normas dispuestas, este Código funcionará en la República del Ecuador, la Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral el Art. 539 determina las atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo, y sus funciones corresponde a la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral con el reconocimiento de las autoridades establecidas, para la resolución de controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo con la aplicación de los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad. Su pertinencia en la resolución de controversias, es ineludible ya que dispondrán las partes reconocidas la fundamentación escrita, sobre la cual restaría únicamente determinar el cumplimiento o incumplimiento.

1.7 Delimitación

Campo de Espacio: La mediación en el ámbito laboral, los contratos y la mediación laboral.

Zona de Estudio: Compañía privada Taxvall.

Tiempo: 2020 - 2021

Objeto de Estudio: Leyes y doctrinas que se emplearan en el estudio de la tesis: Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley de Arbitraje y Mediación, Ley Notarial, Código Civil, Código Orgánico General de Procesos. Mediación Laboral

1.8 Hipótesis

Si se establece la necesidad y utilidad de la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación, en la redacción de un contrato individual escrito, el empleador y el trabajador, dispondrán de este recurso extrajudicial para la solución de conflictos laborales en el sector privado.

1.9 Identificación de las Variables

1.9.1 Variables Independientes

Análisis de la necesidad de agregar obligatoriamente una cláusula de mediación laboral en el contrato individual escrito.

1.9.2 Variable Dependiente

Encontrar una solución extrajudicial para la solución de conflictos laborales en el sector privado.

1.10 Línea Institucional

Línea Institucional: Línea 2. Sociedad Civil, Derechos Humanos y Gestión de la Comunicación.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 La utilización de la Mediación en la Solución de Conflictos Laborales

2.1.1 Reseña histórica sobre la mediación laboral

En la República del Ecuador los empleadores y trabajadores demandan la implementación de medios alternativos ágiles para solucionar los conflictos que puedan surgir en el marco de las relaciones laborales. De una parte, no en todos los casos los trabajadores cuentan con los recursos económicos para asumir la contratación de abogados y asumir la demora de la tramitación de los procesos en sede judicial. De otra parte, las pequeñas y medianas empresas tampoco cuentan con los citados recursos.

La idea de la utilización de la mediación laboral en el país surgió en la década del 70 del siglo XX en la Secretaria de Dirección General del Trabajo como un acto voluntario del Secretario General, sin la preexistencia de una norma legal que estableciera su uso. Según lo indica el autor (Cordona, 2019) Esta idea se fue consolidando al comprobarse que la acción de mediar era válida para solucionar los conflictos laborales de manera rápida y con buenos resultados. Así, se conformó la unidad de Mediación laboral adscripta al Ministerio del Trabajo mediante el decreto supremo No. 1334 de 27 de noviembre de 1973 el que fue publicado en el registro oficial No. 446 de 4 de diciembre del mismo año. Posteriormente, esta dependencia se erigió como departamento y en 1975 se le dio la categoría de Dirección Nacional mediante la Resolución No. 428 de 29 de agosto de 1975 que fue publicada en el Registro oficial No. 256 de 20 de agosto de 1980.

Durante las siguientes décadas la mediación laboral fue aplicada en Ecuador evidenciándose la aspiración de generalizar el uso de los diferentes medios de justicia alternativa

y propiciando el acceso de los ciudadanos a ellos. Así, el Ministerio de Trabajo estableció un Reglamento Orgánico Funcional y en el mismo se trata la mediación laboral como una de las funciones dependientes de la Dirección Nacional.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través de sus direcciones y unidades de mediación laboral, adscriptas a la Subsecretaría del Trabajo realiza procesos de mediación en los casos de asuntos previos a conflictos individuales o colectivos como los obligatorios dentro de los procesos de solución de conflictos colectivos. También la apertura de los centros de mediación en el país, en su mayoría creados después de la promulgación de la "Ley de Arbitraje y Medición" de fecha 4 de septiembre del año de 1997 (Asamblea Constituyente, 1997), publicada en el Registro Oficial 145, ha contribuido a facilitar el acceso a estos medios. A los procesos de mediación en la República del Ecuador podrán someterse las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir.

Para el viernes 8 de mayo (Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0077, 2015) No.4996 se decreta por medio del ministro Carlos Marx Carraco del ministerio de trabajo, crear el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo con sede principal en la ciudad de Quito, pudiendo desenvolver sus acciones a nivel nacional el mismo dependerá de la Dirección de mediación laboral del ministerio del trabajo su ejecución está a cargo de la Dirección de Mediación laboral del trabajo del Ministerio de trabajo.

El 28 de mayo del 2019 (Acuerdo Ministerial No. MDT- 2019 -157) dónde se indica que sus funciones son:

- 1.- Promover la mediación como mecanismo alternativo se sometan a su conocimiento de acuerdo con la ley, pudieren ser resueltas mediante este mecanismo.
- 2.- Gestionar solicitudes directas de mediación y por derivación al Centro de Mediación

laboral en conflictos laborales individuales y por solicitud de las autoridades administrativas o judiciales o laborales.

3.- Desarrollar programas de capacitación sobre mediación como método alternativo de solución de conflictos dirigidos a mediadores de la institución.

4.- Impulsar la suscripción de convenios relacionados con mediación con instituciones nacionales o internacionales, públicas o privadas, observando las leyes vigentes del Ecuador. (MDT- 2019 -157, pág. 3)

La existencia de la mediación es la solución de conflicto mediante la intervención de un tercero, que en muchos casos representa una autoridad, una persona reconocida por las partes que intervienen en el proceso a fin de que la misma pueda ayudar a los interesados o afectados a solucionar el problema de una manera pacífica, y sin necesidad de encontrar instancias ajenas al grupo al que pertenecen.

Cabe destacar la grata relación y trabajo junto a las normas, ya que este tipo de relación es de complicado cumplimiento debido a la soberanía que tiene cada país, intereses y otros factores que pueden afectar de manera directa o indirecta ciertas relaciones comerciales, económicas y sociales, volviéndose a veces complicado establecer vínculos entre las partes.

Conforme a los artículos 190, 169 y 75 de la Constitución de la República del Ecuador, la mediación constituye una forma alternativa de solución de controversias que el estado ecuatoriano reconoce, garantizando así la tutela efectiva de los derechos de los usuarios del sistema de justicia.

En nuestro país como herramientas de apoyo para la administración de justicia convencional, las soluciones alternativas de conflictos han venido evolucionando desde hace algunos años atrás, abriéndose espacios en la legislación procesal civil y en otros cuerpos legales a partir de la Constitución y la Ley de Arbitraje y Mediación. En la investigación desarrollado por

(Nava González & Breceda Pérez, 2017), indica que:

Las normativas de cada país se usan en aquellos casos sobre los cuales se puede llegar un acuerdo entre las partes, exceptuando aquellos que son clasificados como no transigibles y la ley prohíbe. En el año de 1963, el país de Ecuador tiene un antecedente legislativo importante referente a la mediación, donde se dicta la primera ley especial sobre esta materia, la misma que tendría el nombre de Ley de Arbitraje Comercial. Establecían al sistema arbitral como medio idóneo para la solución de conflictos entre comerciantes.

A pesar de ser una ley bien elaborada, asignando a las Cámaras de Comercio la capacidad de brindar este determinado servicio, en una forma muy primitiva. Resulto que no tuvo una mayor aplicación debido a desconocimiento , entre otras razones. (Sergio Gomez Bastar, 2012, pág. 34)

2.1.2 La Mediación y su Importancia como Solución de Conflictos en el Ámbito Laboral

La mediación como método alternativo de solución en conflictos está amparado en la legislación en La Ley de Arbitraje y Mediación que rige en el País de Ecuador, a partir del artículo 43. Es necesario entender que en este método de solución para conflictos solo debe ser aplicado en casos que se traten temas de forma extrajudicial, temas transigibles, y que pongan fin a un conflicto, el autor Prieto indica que:

La mediación se plantea una forma nueva en poder administrar justicia, haciendo una ruptura de prototipos de los modelos clásicos que se emplean en administración de justicia ordinario, buscando la pacificación como primer peldaño para la resolución de conflictos. Este alternativo mecanismo intenta la consecución de desagavios aportados en las partes de controversia, procurando, intentar conseguir la reintegración de la armonía preexistente.(Prieto, 2015)

Con el método judicial tradicional de solución para conflictos tiende a no enfocar en la

relación de las partes que son parte de la controversia y de esa manera no se tiende a lograr que el conflicto sea solucionado a través de todos los puntos de vista, más bien al contrario, tiene ese espíritu que busca únicamente el perder o ganar para una de las partes que intervienen.

La mediación debe buscar una solución más allá, buscar que el conflicto se solucione de una forma que las propias partes contrarias del conflicto no tiendan a pesar de que se va a pagar los intereses de ambos; sino más bien llegar a que las dos pretensiones pueden darse por satisfechas. Hay que tener claro que la mediación no es un método para todas las clases de conflictos y es por eso que las legislaciones alrededor del mundo han expresado de forma clara los tipos de conflictos en la que pueden ser solucionados mediante este método alternativo.

La mediación ayuda a las partes solicitantes, mientras asistan de manera voluntaria, con la finalidad de llegar a una resolución de mutuo acuerdo entre las mismas, usando el diálogo para obtener una solución en sus diferencias, siempre que estos temas se puedan transigir.

Esto permite a todas las personas evitar estar inmerso en procesos judiciales, por los inconvenientes que a veces representan y los gastos económicos que tendrán que hacer las partes en controversia. Debido a esto nace como mejor alternativa, la mediación, para poder facilitar a las personas que son tranquilas, pacíficas y que no les gusta estar en confrontación.

En la mediación las partes son mutuos beneficiarios de un acuerdo que nace en las mismas personas; está prácticamente en la propia voluntad de llegar a solucionar las controversias.

Los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos se han desarrollado de manera apresurada. Existen una extensa gama de profesionales en el derecho que analizan a la mediación y la desarrollan de manera constante.

Al ser una herramienta utilizada en varias legislaciones y haberse convertido en un método de uso común, los doctrinarios, autores, legisladores y catedráticos han intentado lograr que se

mantenga lo más actualizado posible y es por esto, que su desarrollo se encuentra en una vía constante.

Mediante una importante difusión y educación en torno al modelo de mediación, la forma de la gente empezará a aplicar y confiar en dicha forma de solución alternativa de conflictos. Dentro de la investigación que realizo (García Ramírez, 2017), menciona que la inclusión de un juez en esta justicia participativa en donde un juez no sea el único que imparte justicia, sino que los hombres encuentran en dicho modelo de solución de conflictos, una posible salida a los tropiezos que aparezcan a lo largo de su vida como individuos.

Si se plantea un método alternativo para solución de conflictos a través de la mediación estamos trabajando a favor de procesos efectivos y que apoyen únicamente a la celeridad en resolución de conflictos, y realizando un fiel cumplimiento a los mandatos legales.

El Código de Trabajo a través del artículo 470, establece la obligación de que una mediación entre los empleadores y trabajadores, cuando un conflicto colectivo suceda.

Se menciona ahí de cómo el inspector del trabajo, permitirá todo el conflicto a la Subdirección o Dirección de Mediación Laboral con el fin de que las partes y sus funcionarios del conflicto lleguen a un acuerdo y puedan resolver el problema que afecta directamente a la relación laboral. Generalmente se dice que dicho corto plazo de quince días muchas veces no es suficiente y por lo tanto la mediación no cumple el papel importante que debería.

Los jueces generalmente están copados de procesos los mismos, lo que, desencadenada una saturación de las causas a la espera de una sentencia, Esta alternativa promueve una solución eficiente de los conflictos laborales que presenten las partes.

La gran importancia de usar el método alternativo como es la mediación, es que está dada por pequeños acuerdos de manera paulatina, que surgen en la mediación misma, sin dejar a un lado

lo práctico y real, siendo fundamental y permitiendo indicar entre lo más conveniente para las partes en conflicto.

A través de la mediación se permite cumplir y controlar con la protección de los derechos de los trabajadores, en el sector laboral que representan el grupo vulnerable, siendo sus derechos constitucionales la obligación principal que debe asegurar y garantizar el estado.

Tener ese reconocimiento en las sociedades que comprenden el efecto positivo que se genera al mejorar un ambiente de armonía entre los miembros de la comunidad, ya representa una gran importancia al usar la mediación.

Cada día teniendo esta normativa más acogida en la legislación y la cultura social lo que se refleja en la apertura de más Centros de Mediación a nivel nacional en el país.

Siempre y cuando se discuta sobre los derechos disponibles, la mediación según (Calle, 2015), establece que puede ser utilizada en instituciones de sector público o por el sector privado .Generalmente se establecen 3 vías para acudir a la mediación : a) En el cual las partes contratantes hayan fijado la mediación como el medio para la solución de controversias; b) por solicitud de una de las partes; y c) cuando un juez ordinario, en el conocimiento de la causa lo disponga, conocida como mediación judicial.

El Gobierno autónomo descentralizado del distrito metropolitano de Quito brinda atención en mediación para la solución de conflictos laborales donde se brindar el servicio de mediación para la solución de conflictos laborales, a través del Centro de Mediación y Negociación del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y sus unidades de mediación, mediante la correspondiente audiencia de mediación, dirigida por un tercero neutral llamado Mediador, para tratar temas respecto a la:

- Terminar la relación laboral de mutuo acuerdo.

- Liquidación y pago de haberes laborales.
- Fijar y/o cancelar la jubilación patronal mensual o fondo global.

Las personas que requieran de este servicio pueden ser: empleador, trabajador, ex empleadores y ex trabajadores, dirigido a personas jurídicas, personas privadas, personas natural ecuatoriana o extranjera, pueden acceder a este servicio de manera gratuita y lo que se obtendrá si completa satisfactoriamente el trámite será.

- Acta de acuerdo en caso de llegar a un acuerdo
- Acta de imposibilidad de acuerdo en caso de no llegar un acuerdo
- Constancia de imposibilidad de Mediación en caso de no asistir a las dos invitaciones de dentro del proceso de mediación.

2.1.3 Tipos de Mediación

2.1.3.1 Mediación Judicial.

Es un acuerdo al cual llegan las partes involucradas que se han sometido en una primera instancia a un proceso ordinario y en la etapa de conciliatorio frente al juez quien hace de mediador donde se llega a un acuerdo amistoso entre las partes.

2.1.3.2 Mediación a Petición de Parte.

Se solicitará por las partes indiferentemente del sentido del conflicto, en materia laboral que sea motivo de controversia. La afluencia al método de la mediación siempre se ha manejado con el principio de voluntariedad, presentándose de mutuo acuerdo entre las partes involucradas. El proceso durará hasta que las partes involucradas lo estimen conveniente.

2.1.4 Etapas de la Mediación

La mediación puede dividirse en 4 etapas: organización de la mediación, transformación

del conflicto en problema, búsqueda de soluciones y finalmente en término. A continuación, se explica a más detalle cada una.

2.1.4.1 Organización de la Mediación

En esta fase se divide en dos aspectos, como primer aspecto es la introducción de las partes al sistema de mediación, donde el mediador explicara de qué se trata la mediación, e incentivara a aceptar la mediación como un mecanismo de solución de su conflicto. Mientras que, en el segundo aspecto, la investigación que desarrolla el mediador es referente a la situación económica y social de la empresa en que se va a llevar a cabo la mediación, tiene que introducirse en la realidad de la empresa. El mediador, en esta etapa debe preocuparse de encontrar un lugar físico adecuado para poder desarrollar la mediación, éste debe ser cómodo, neutral, privado y de fácil acceso.

2.1.4.2 Transformación del Conflicto en Problema Compartido

Esta etapa se caracteriza por ser de presentación, donde se indicará el conflicto, como de los actores involucrados. En esta fase se presentan el mediador y ellas partes involucradas. Las partes tienen que indicar cuál es el problema y cuáles son sus necesidades e intereses.

2.1.5 Búsqueda de Soluciones

En esta etapa el mediador debe hacer que las partes se concentren en formular soluciones para el conflicto que tengan entre ellas, aquí se debe manejar el diálogo de forma que éste no se desvíe a otros temas. Por lo tanto, el mediador también debe preocuparse de coordinar las necesidades e intereses de ambas partes, para que al final ambas partes queden satisfechas. En esta etapa el mediador puede indicar sesiones conjuntas o separadas con las partes.

2.1.6 Término de la Mediación

En esta etapa mediante un acta se registra como concluye la mediación, que puede ser:

2.1.6.1 En Acuerdo

Aquí puede ser total si se involucra todos los puntos de controversia, mientras que, si es parcial, no se llega a un consenso total.

2.1.6.2 Según su naturaleza jurídica y Fuerza vinculante

Se puede tener aquí contratos o convenios colectivos, modificación de contratos o convenios, cláusulas que se incorporan o modifican contratos individuales, compromisos de actuación mediata o futura, no acuerdo, desistimiento y abandono.

2.1.7 Partes Intervinientes dentro del Proceso de Mediación

Las partes y el mediador son los sujetos que se debe tomar como referencia para el proceso.

En este caso son los protagonistas dentro de una mediación, los cuales gozan de voluntariedad, autonomía de decisión, los cuales son necesarios para poder llegar a una solución del conflicto que se expone ante un tercero imparcial. Donde se idéntica el tipo de materia de la cual se trate la mediación, se basará cuando las partes se escuchen atentamente, el cual les permita explorar de manera amplia y coherente las posibilidades en un acuerdo mutuo.

Dentro del rol del mediador se podría decir que:

Los mediadores NO hacen el papel de jueces ni árbitros.

Los mediadores NO hacen pueden proponen, sugerir o imponen soluciones.

Los mediadores NO están en condiciones de opinan sobre quién tiene la razón o habla con la verdad.

2.1.8 Principios Básicos de la Mediación

Dentro de los principios básicos de mediación podremos encontrar 3 importantes como son: eficiencia, eficacia y legalidad, a continuación, se procede a describir cada uno de ellos:

2.1.8.1 Eficiencia. - Este principio describe al correcto uso de los servicios y bienes que forman una sociedad con el uso de una mínima cantidad de recursos del Estado, logrando los mismos resultados; con la finalidad de poder satisfacer las necesidades que tenga la sociedad.

2.1.8.2 Eficacia. - Este principio describe a la efectiva aplicación de las sanciones impuestas a través de la administración de justicia, dentro del orden jurídico sería la conducta dada por el orden y desarrollada por los individuos sometidos a ese orden.

2.1.8.3 Legalidad. - Se basa este principio en la ley, lo que está escrito dentro de un cuerpo legal, consolida las situaciones de hecho mediante una técnica específica de calificación penal idónea garantizando los hechos sancionadores de la pena, esta norma está dirigida por la autoridad.

2.1.9 Materias Susceptibles de Mediación

La mediación mientras sea de materia transigible representara la mejor opción para las partes para llegar a una resolución de los conflictos; dentro de las formas de identificar a la materia transigible, es que estas puedan ser genérica o por exclusión. Por lo tanto, en resumen, se puede decir que la materia transigible se puede considerar en dos formas, la negativa o la afirmativa. La afirmativa se pronuncia de manera directa y, la negativa es cuando se presentan excusiones o negativas. (Aguirre, 2014). En el caso de Ecuador las materias que son transigibles en relación a la mediación no se encuentran detallados o enunciadas en una solo Código o ley, sin embargo, la Ley de Arbitraje y Mediación establece de manera muy clara que la mediación en la legislación ecuatoriana sea entendida y aumente su campo de acción hacia muchos otros cuerpos jurídicos del sistema legal ecuatoriano.

2.1.10 Ventajas y Desventajas de la Mediación

La mediación es considerablemente más económica que ir por la vía judicial, permitiendo eliminar el costoso proceso judicial. Ir por la forma de un litigio puede tener un precio elevado

porque las partes involucradas tienen que pagar por: informes judiciales, deposiciones, así como también, de ser necesario al llegar a un juicio los honorarios de los abogados.

Debido a la inmediatez y velocidad, los costos pueden ser eliminados por completo, permitiendo que las mediaciones sean programadas en base a la conveniencia de los mediadores y las partes, eliminando la necesidad de esperar en una larga lista de casos. La mediación representa una ventaja, ya que no tiene lugar en audiencia pública y no se convierte en registros públicos. Resultando beneficioso si las partes están tratando de mantener la confidencialidad.

Una gran desventaja referente a la mediación es que puede ser una pérdida de tiempo y recursos, debido a si una de las partes no tiene la intención de llegar a un compromiso.

En algunos Estados han promulgado leyes que obligan a las partes involucradas a actuar de buena fe, ya que los honorarios usados en la mediación no son reembolsables. La persona a incurrir en este tipo de solución alternativa ahora costos, pero no es una forma ideal para determinar la verdad o los hechos de un caso.

Recordemos que, en un caso de litigio, las partes pasan por el proceso de descubrimiento mediante la recopilación en las declaraciones de testigos y han tenido la oportunidad de revisar todos las documentaciones y contratos pertinentes. Si las partes llegan a un acuerdo en la mediación vinculante, entonces resulta muy difícil tener la decisión de dejar de lado si surgen hechos relevantes adicionales más adelante que podría haber afectado en el resultado de la controversia.

Los beneficios de poder acogerse a un medio alternativo de solución de conflictos son varios; sin embargo, dentro de la materia laboral los beneficios son más amplios. Con la aparición del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), los términos y plazos han disminuido. A continuación, se menciona en una manera resumida la ventajas y desventajas de la mediación que

mencionan (Pérez Fuentes & Cobas Cobiella, 2013):

Ventajas:

- Mecanismo alternativo de solución de conflictos gratuito y ágil.
- Procedimiento confidencial y voluntario.
- Evitar que las partes involucradas acudan a largos procesos judiciales.
- Permite que no exista un tercero que resuelve el caso.
- Las partes pueden desarrollar un acuerdo que beneficie mutuamente.
- Ahorro de costos procesales y tiempo.
- La intervención de patrocinadores legales no es necesaria.

Desventajas:

- La diferencia de poder que exista entre las partes involucradas puede inducir a la firma de acuerdos injustos para las partes más desfavorecidas o débiles, algo que no podría ocurrir en un tribunal de justicia.
- El no dejar precedentes jurídicos y no se desarrolla jurisprudencia, podría afectar al sistema.
- que imparte justicia, haciéndolo más inadecuada y obsoleto para las nuevas situaciones.
- Puede existir casos donde en la mediación los infractores de la ley pueden quedar impunes.

2.1.11 De qué Manera debe terminar la Mediación

Si las partes escogen por acudir a una mediación, no quiere decir que estas renuncian a la justicia ordinaria, ya que el hecho de asistir a la misma no conlleva al hecho de realizar un acuerdo.

Por lo tanto, es necesario la asistencia a mediar para buscar un acuerdo amistoso, en caso de que este no llegue, las partes se podrán retirar y acudir a la vía ordinaria de la justicia, como lo es un proceso judicial.

Si no existe un acuerdo entre las partes que han estado presente en la mediación, el Mediador realizará un acta de imposibilidad de acuerdo, donde contendrá el motivo por el cual no se pudo llegar a una resolución por parte de los intervinientes en el conflicto, y de la misma manera que en el caso anterior si se entregará un copia a las partes y otra al consejo de la judicatura para el correspondiente archivo; a partir de esa manera se podrá seguir con la vía judicial permitiendo que este sea un requisito esencial para presentar un acta de mediación.

La mediación va a finalizar con la redacción del acuerdo y el acta final, en donde dicho acuerdo puede ser parcial o total. El artículo 363.5 y 363.3 del Código Orgánico General de Procesos, indica que son títulos de ejecución: el laudo arbitral, el acta de mediación realizados de manera normal o los que son expedidos en el extranjero y que están debidamente homologados.

La Mediación en resumen se puede decir que debe terminar con un acuerdo que beneficie a las partes en conflicto, si esto sucede el Mediador hará un acta que al finalizar será firmada y leída por los intervinientes, quedándose cada uno de ellos con una copia y enviado el documento original al consejo de la Judicatura para su posterior conocimiento al Juzgador.

2.1.12 Antecedentes Históricos del Contrato Laboral

La legislación laboral ecuatoriana está regulada por el Código de Trabajo, código que data del año 1938 aproximadamente el mismo que indicaba que el trabajador es objeto de protección especial del Estado, porque se consideraba, que era la parte más débil de la relación contractual y necesita de un contrapeso protector, de orden legal, que contribuya nivelar sus condiciones de inferioridad frente al patrono, en este sentido el trabajo es obligatorio y garantiza la libertad de

trabajo en cuanto el individuo está facultado para dedicar su esfuerzo el cual debe ser remunerado. (Jorge Vásquez López, 2015, pág. 14)

Poco a poco la población humana fue creciendo y los esclavos pasaron a ser, dentro de las grandes ciudades, la última y la peor clase social en la que alguien se podía encontrar, la esclavitud entonces se fue sometiendo siendo objeto de explotación con el pasar del tiempo las clases sociales se desarrollaron y crearon nuevas formas de trabajo.

El autor hace una referencia histórica donde en Roma se manejaban dos clases sociales muy marcadas, donde se hace referencia a los aristocráticos o patricios y por otro lado los plebeyos quienes por su condición no podían participar en las actividades políticas, según paso el tiempo la civilización fue cambiando los Romanos pudieron dedicarse a la ciencia y a la guerra en este sentido los artesanos pudieron ir creando y evolucionando diferentes gremios organizados y conformados por plebeyos los cuales se fueron clasificando según sus habilidades.

Los mismos fueron creciendo en número y en especialidad, lograron la creación de las Leyes de las XII tablas, la misma que reconoció las obligaciones y derechos la misma en este sentido una de las armas que tiene una oligarquía contra el pueblo es su potestad y dictar leyes según su conveniencia en este sentido la creación de esa ley:

Fue un triunfo de la Plebe, según Tito Livio, las XII Tablas desaparecieron en 930 después de Cristo, cuando Roma fue incendiada por los galos. Plinio el viejo, Ulpiano supuestamente se sostenía la idea que Roma tenía la intención de seguir el ejemplo de las ciudades griegas que ya tenían leyes escritas, como por ejemplo Atenas, las de Solón, Esparta, las de Licurgo.

Se reconocieron los derechos y obligaciones de los denominados “Colegios”, con el pasar de los tiempos los colegios fueron influenciados y se logró una evolución durante la época de la República Romana (Jorge Vásquez López, 2015, pág. 16)

En el siglo IV después de Cristo, comenzó la decadencia del Imperio Romano y como resultado existió la libertad de muchos esclavos por lo que la mano de obra de esclavo disminuyó teniendo como resultado la aparición de los colonos que se trasladaron al campo para dedicarse a la agricultura. En este tiempo se podía hablar de hombres libres, libertos esclavos; con el siguiente orden de importancia los colonos pertenecían al primer grupo de hombres libres, aunque su condición los ataba a las tierras donde trabajaban, y gozaban de ciertos derechos como a libertad hoy en día se los considera como un estado intermedio. Los colonos eran los que pasarían ser siervos de la Edad Media. Sistema en el cual el amo y dueño de tierras entregaba pedazos o parcelas del mismo a los denominados siervos, quienes estaban encargados de labrarla.

En este sentido el Derecho del Trabajo comienza en el siglo XIX por que el trabajo existió desde siempre, en esta época se comienza a regular.

En la actualidad el Derecho Laboral se encuentra regulado en la mayoría de los países alrededor del mundo, y sigue siendo un derecho social que va avanzando de acuerdo a como va desarrollando en relación a las necesidades dentro de la sociedad. (Jorge Vásquez López, 2015, pág. 17)

Según los antecedentes históricos que analizamos brevemente desde tiempos inmemorables sobre la historia del trabajo y su desenvolvimiento el cual nos permite entender el por qué se regularizó y se convirtió en un derecho, es de vital importancia saber y entender que no fue fácil reconocer la mano de obra como un trabajo que necesitaba ser remunerado, regulado y reconocido por la normativa que se manejaba en esos tiempos.

En el transcurso de la historia el Derecho Laboral o de trabajo, ha pasado de ser una rama del Derecho poco reconocida, a una rama principal donde el Estado se encuentra en la obligación de regularizar las relaciones entre el empleador y el trabajador aplicando diferentes modalidades

como: las condiciones de trabajo, las normas relativas al trabajo, de manera equitativa regula sus obligaciones y derechos que no solo son laborales, si no constitucionales, el contrato individual es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar un servicio lícito y personal, por esta razón existe un relativo consenso en cuanto a determinar que el Derecho Laboral es aquel que contiene y regula los principios, reglas, obligaciones y derechos tanto del empleador como del trabajador siendo este un derecho que regula una de las relaciones más comunes y numerosas en el mundo entero.

2.1.13 Naturaleza y Concepto del Contrato de Trabajo en Ecuador.

La naturaleza del derecho laboral nace siendo una rama especializada del derecho, que regula las obligaciones laborales, tiende más a la tutela de los derechos de los trabajadores, y lo hace estableciendo un marco mínimo de derechos y garantías que de alguna manera podrían generar una libre interpretación mas no aplicación de la ley. Los principios constitucionales dentro de la materia laboral, se fundamentan con la necesidad de alinear la desigualdad entre empleadores y trabajadores, la misma que es regulada por el Estado con la finalidad de evitar abusos en las relaciones contractuales.

Estas relaciones tienen dos aspectos importantes; 1.- Son libres en el sentido de voluntariedad de convenir. 2.- son bilaterales en el sentido escrito del principio de igualdad. “A igual trabajo, igual remuneración”. Las convenciones de estas relaciones son libres en el cumplimiento de las obligaciones que surgen de éstas, porque estarán tuteladas por el Estado con la estricta observancia del principio de “In dubio pro operario”, dándole el significado de que se aplique lo que más favorezca al trabajador dentro del contexto laboral, priorizando lo que las partes acuerden en el contrato de trabajo, tomando en cuenta que no se transgredan las normas positivas, porque se respeta el valor que se merece a la supremacía de la realidad.

En el Ecuador, la época contemporánea el Derecho Laboral, conforme a la Constitución de la República del Ecuador en la ciudad de Ambato el 30 de julio de 1835 se reconoce un principio el derecho laboral, tomado en cuenta en la Constitución de la Gran Colombiana, en donde se consideraba muy precaria la situación respecto a los derechos que tenían los trabajadores, en el año de 1938 la codificación laboral de ese año daba beneficio del Derecho laboral en Ecuador, considerada la primera gran evolución positiva para garantizar el debido cumplimiento de leyes y decretos establecidos constitucionalmente. (María Augusta Barzallo Sede, 2015, pág. 78)

2.1.13.1 El Trabajador

El trabajador es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o de una obra podría ser socialmente útil. (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2008, pág. 312) La definición del trabajador es usada en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico, la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo.

El trabajador se lo configura como sujeto de voluntariamente preste sus servicios retribuidos dentro del ámbito de dirección de otra persona, denominada empleador o empresario. La actividad es libre o voluntariamente, así como debe ser retribuida y esta retribución del trabajo recibe el nombre de salario o remuneración.

La noción del ordenamiento jurídico depende del objeto que regula el derecho del trabajador. Pues la protección personalizada del Estado porque se considera una parte débil de la relación contractual y es necesario que tenga un contrapeso protector con orden legal que contribuya a nivelar sus condiciones de inferioridad frente al patrono o empleador.

2.1.13.2 El Empleador

Se designa este término a la persona o entidad de cualquier clase, por cuenta o la orden de

la cual se ejecuta una obra” (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2008, pág. 114)

El empleador es la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada, que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador), en sus procesos de producción de bienes o servicios, siendo este el que genere o provee un puesto de trabajo, a cambio del pago personal o un salario bajo su dependencia determinando el origen del término empleador originado en la relación de trabajo, el empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica, como las compañías y las asociaciones representadas judicial y extrajudicialmente.

2.1.14 Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo se celebra de manera voluntaria siendo este un por medio del cual dos personas se comprometen consensualmente a presta servicios personales y lícitos bajo su dependencia de un jefe o supervisor a cambio de una remuneración . (Asamblea Constituyente, 2020)

En este sentido el derecho laboral individual delimita el ámbito y su aplicación cuando se realizan, las relaciones laborales contractuales, surgen conflicto que son inesperados referentes al incumplimiento de los términos establecidos en el contrato, si se incumple o se vulnera algún Derecho indudablemente se decide terminar la relación de manera ilegal e ilegítima, sin justificación, o sin la aplicación del debido proceso.

2.1.14.1 Principios del Derecho Individual del Trabajo

Estos principios están integrados en el ordenamiento jurídico en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 326, en los diferentes tratados y convenios internacionales, al igual que en el Código del Trabajo, y demás leyes que amparan al derecho laboral. Estos principios son universales, porque se encuentran en materia jurídica de distintos países debido a los tratados

internacionales y de organizaciones como es el Mercado Común del Sur (Mercosur), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras que intervienen en derecho laboral. A continuación, se presenta una definición de cada uno de ellos. Es un acuerdo que documenta la prestación de un servicio a cambio de una remuneración.

Es decir, el contrato individual debe ajustarse a las normas de orden público laboral; la ley el contrato colectivo o la costumbre.

La Irrenunciabilidad:

Se debe recordar que existen derechos irrenunciables por lo tanto este principio es propio, único y específico del derecho laboral y consiste en que el trabajador, no puede privarse o renunciar, así sea voluntariamente, a los derechos que le pertenecen, que han sido concedidos a él por la legislación laboral. (Guillermo Cabanellas, 1960)

Este principio viene a limitar la voluntad del trabajador, observando la imposibilidad jurídica de que éste pueda renunciar a sus derechos, así sea a su beneficio puesto que, con ello, da a la existencia de un vicio y anula el acto en su totalidad.

En virtud de lo expuesto al momento que el empleador realice cualquier estipulación que menoscabe los derechos del trabajador, así haya sido con el consentimiento tácito o expreso del mismo, esta será nula.

La Intangibilidad:

Este principio, nace a la necesidad de proteger los derechos laborales obtenidos por los trabajadores a lo largo de la historia; por ejemplo, en la época de la revolución industrial cuando la producción en máquinas cambió radicalmente la vida laboral de las personas, convirtiendo los trabajos manuales y tradicionales, en largas jornadas mal remuneradas y condiciones en si

próximas a la esclavitud. (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2008)

Con respecto a la intangibilidad de un derecho dentro de la progresividad, se hace mención que los derechos laborales, no podrán ser desconocidos o desmejorados por normas, por cuanto la Constitución establece que el Estado será el que propenderá la ampliación y mejoramiento de esos derechos.

2.1.15 Contrato Escrito

El contrato escrito es conciliable en materia laboral, Un contrato de trabajo escrito es llamado también contrato laboral, es un documento escrito que formaliza un acuerdo de relación laboral entre un trabajador y un empleador o patrono, sea este una persona natural o jurídica institución o empresa por instrumento público o instrumento privado y de cuyo contenido corresponde a la parte interesada disponer en cualquier tiempo una copia cuando esta fuera requerida.

2.1.16 Contrato Escrito Obligatorio.

En este contrato cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, de no presentarse la exigencia, el contrato se presumirá por un tiempo indefinido, incluso durante el transcurso de la relación laboral al ser un derecho de las partes que han convenido dentro de la relación laboral que acuerden las partes.

El contrato de trabajo se celebra por escrito al tenor de los literales citados el Art. 19 del Código de trabajo como así lo determina la ley. Deben constar por escrito los contratos de trabajo como así lo exige esta disposición legal, y en todo caso, los versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos sobre una obra cierta, una profesión artesanal, todo tipo de arte que tenga un esfuerzo y esta obra

exceda un mínimo de 5 salarios básicos, si se da el destajo o por tarea, con una duración superior de un año de duración. (Francisco Walker, 2018).

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Cláusula

Proviene del latín, claudere, cerrar, clausus, cerrado. Disposición particular que forma parte de un tratado, público o privado. (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2008)

En este sentido determinamos que la cláusula de mediación, obligatoria donde las garantías prestadas para el imprevisto laboral garantizando por el trabajador y el empleador que a su vez el socio de la compañía o el accionante. La cláusula es la disposición del contrato privado, que expresa una condición específica sobre el mismo.

2.2.2 Contrato de Trabajo

Es el convenio mediante el cual un empresario y trabajador, se comprometen, bajo la dependencia del empleador , para que el trabajador preste servicios lícitos y personales , a cambio de una remuneración fijada por el convenio la ley y contrato colectivo.(Natividad Sánchez, 2015)

Es la formalidad de la relación laboral, documento escrito obligatorio que cuenta con clausura de mediación obligatoria, porque existen controversias aborales contando con todos los imprevistos que puedan suscitarse dentro de la relación laboral.

2.2.3 Conciliación

Representa un medio a través del cual las personas que estecen involucradas en un conflicto buscan resolver con la ayuda de un tercero, llegar a un acuerdo satisfactorio. La conciliación representa una enorme importancia en la

vida jurídica, siendo obligatorio en el ámbito laboral en procesos de nuestra legislación. (Osorio, 2010)

Este acuerdo, debe actuar con el consentimiento del mandato de la ley y las partes intervinientes en él, pues la conciliación es voluntaria, en donde las partes involucradas intentan resolver la disputa por esta vía, proponiendo una solución flexible permitiendo a las partes solucionar de manera oportuna sus controversias.

2.2.4 Empleador

Es la entidad o persona que, por orden o cuenta personal, proporciona un puesto de trabajo a una o varios grupos de personas; a cambio de una remuneración. También se lo denomina en otros términos como empresario. (de Lara Pablo & Guillermo, 2011)

En este sentido el empleador da las garantías al trabajador con un contrato que consta de una clausula obligatoria de mediación la cual permite a defensa de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones.

2.2.5 Mediación

La mediación representa un mecanismo alternativo para solución de conflictos laborales, que permitan generar un ambiente flexible donde se emplea participación democrática, con el fin de facilitar todas las condiciones permitiéndonos determinar soluciones equitativas. Se puede indicar entonces busca crear un clima de calma social , teniendo como base la paz , bienes jurídicos y la tranquilidad social.(Pérez Fuentes & Cobas Cobiella, 2013)

Estas soluciones de conflictos pueden ser de cualquier índole comercial, jurídica y social. Una vez alcanzado el acuerdo se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia, Donde puede existir o no el acuerdo; es decir, la mediación es posible en toda materia transigible.

2.2.6 Mediador

Es la persona con la capacidad de proyectar un juicio eficiente y objetivo , recomendando que el mediador siempre verifique antes de la reunión de mediación ,el lugar donde se realizara la mediación , el rol de los abogados , la naturaleza del conflicto , y el vínculo que existe entre las partes, para la eventual solución la que han llegado las partes involucradas.(Orgambídez-Ramos et al., 2015)

El mediador actuara como el tercero imparcial que realizará el análisis del contrato escrito obligatorio, el cual constara de una cláusula de mediación donde las partes se acogen a realizar una mediación antes de ir a instancias judiciales. Considerando la mediación como una etapa pre procesal que permitirá solucionar el conflicto de manera oportuna y eficiente en beneficio de las partes.

2.2.7 Negociación

Sin la intervención de una tercera persona, representa un medio donde solo las partes involucradas del conflicto, establecen un acuerdo de resolución pacífica y amistoso, a través de un ambiente distendido de respeto y comunicación; pues se concilian diferencias a través de pactos y se neutralizan intereses opuestos, llegando a acuerdos que se comprometen a cumplir. .(Vera & Poy, 2017)

Los actores en conflicto mediante participación libre llevan implícitos aprendizajes que fortalecen la cultura democrática de la negociación siendo esta una técnica que las partes constituyen compromisos de manera formal y legal que pone fin a la controversia.

2.2.8 Trabajador

Desempeña sus funciones por cuenta propia, obligándose a realizar la prestación del servicio, recibiendo un salario a cambio de su trabajo. (Richter, 2013)

Los trabajadores que conforman la empresa se dividen en distintas áreas que permiten el funcionamiento de la compañía.

2.3 Marco Legal

Son todos los derechos a los que se acoge el trabajador dentro del contrato por sobre estos temas se dan las controversias dentro del mismo analizando la legislación pertinente sobre la propuesta que se presentara a la empresa privada “Taxvall”

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador

[Art. 11. Numeral 2 CRE]. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Las partes se sujetan a la ley y aceptan la sanción respecto de cualquier forma de discriminación que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.” (Asamblea Constituyente, 2008)

[Art. 97 CRE]. “Las partes acuerdan resolver la mediación al tenor de la Constitución de la República del Ecuador. Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida. (Asamblea Constituyente, 2008)

[Art. 190 CRE]

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. (Asamblea Constituyente, 2008)

[Art. 325CRE]

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocerán todas las formas de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Constituyente, 2008)

[Art. 327CRE]

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. (Asamblea Constituyente, 2008)

Análisis

Disponemos de garantías constitucionales y son mecanismos o herramientas que la Constitución concede a las personas, colectivos con la finalidad de prevenir la vulneración de derechos, repararlos cuando han sido violentados, exigir el cumplimiento efectivo de sus derechos, ejercer la protección frente a las omisiones del poder y sobre todo tener la asistencia de una autoridad competente para su defensa al ser obligatoria la mediación efectivamente se determinara

su cumplimiento en la normativa citada y aceptada por voluntad de las partes en la contratación escrita acordada.

2.3.2 Ley de Arbitraje y Mediación

[Art. 43 Ley de Arbitraje y Mediación]. “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.” (Asamblea Constituyente, 2018)

[Art. 46 Ley de Arbitraje y Mediación]. “La mediación podrá proceder:
a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación.

En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación.

El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales; b) A solicitud de las partes o de una de ellas; y, c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte,

que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término.” (Asamblea Constituyente, 2018)

Análisis

La mediación tiene establecido el procedimiento en la dirección y subdirecciones de mediación; dentro del ordenamiento jurídico (Código de Trabajo) En la propuesta se plantea la cláusula de mediación obligatoria; aceptada de forma voluntaria por las partes en controversia laboral; empleadores o trabajadores. Y adjuntado al procedimiento que fuera el contrato escrito privado sujeto a esta obligatoriedad. Es pertinente, útil, pertinente y conducente para la administración de justicia y determinación de resoluciones de controversias laborales.

2.3.3 Código de Trabajo.

(Asamblea Constituyente, 2020) **[Art. 2 CT]**. – Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

[Art. 8 CT]. - Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. En este sentido se aplica en base a lo pactado, el empleado se obliga a prestar sus

servicios lícitos mediante la ejecución de una labor, que debe ser remunerada.
(Asamblea Constituyente, 2020)

[Art. 19 CT]. – Contrato escrito obligatorio. – Se celebrarán por escrito los siguientes contratos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los que contengan período de prueba; e) Los por grupo o por equipo; f) Los eventuales, ocasionales y de temporada; g) Los de aprendizaje; h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y, i) En general, los demás que se determine en la ley. (Asamblea Constituyente, 2020)

[Art. 21 CT]. – Requisitos del contrato escrito. –

En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a: 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato; 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración; 4. Tiempo de duración del contrato; 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo y 6 La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.
(Asamblea Constituyente, 2020)

(Asamblea Constituyente, 2020) [**Art. 309CT**]. - Contrato escrito obligatorio. - Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito.

(Asamblea Constituyente, 2020) [**Art. 318 CT**]. Porcentaje de trabajadores nacionales. - En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos. (Asamblea Constituyente, 2020)

(Asamblea Constituyente, 2020) [**Art. 326 CT**]. Trabajos suplementarios. - De haber trabajos suplementarios, el trabajador tendrá derecho a percibir los aumentos que, en cada caso, prescribe este Código. (Asamblea Constituyente, 2020)

(Asamblea Constituyente, 2020) [**Art. 327 CT**]. No serán horas extraordinarias. - No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidente de que fuera culpable. (Asamblea Constituyente, 2020)

(Asamblea Constituyente, 2020) [**Art. 328 CT**]. Escalafón de trabajadores. - Las empresas de transporte deberán establecer un escalafón de sus trabajadores y sujetarlos a riguroso ascenso por antigüedad y méritos. (Asamblea Constituyente, 2020)

(Asamblea Constituyente, 2020) [**Art. 329 CT**]. Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes: 1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; 2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas; 3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y, 4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los

especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes. (Asamblea Constituyente, 2020)

Análisis

La aplicación de la cláusula inclusiva de mediación obligatoria en el contrato escrito privado, al depender de la aplicación del principio de voluntariedad. Este mecanismo está a disposición de empresas particulares y públicas, consejos provinciales y concejos municipales, se hace referencia en la propuesta planteada a trabajadores del transporte privado. Los conductores privados están amparados y son libres de decidir de manera voluntaria la aceptación de clausura obligatoria para resolver sus controversias laborales al tenor de la normativa particular que contiene el Código de Trabajo respecto de las condiciones en que se desarrolla su actividad laboral. El contenido de la normativa sustantiva en el Código de Trabajo esta normado al ordenamiento jurídico vigente; y en especial a las características especiales de trabajo de este importante sector, en donde los empleadores y trabajadores tienen la oportunidad de aceptar este mecanismo obligatorio de resolución de conflictos de manera pertinente a las normas y reglamentos internos, mismos que para el efecto les permitirán hacer constar en su acuerdo; a fin de poner en conocimiento de la dirección o subdirección de mediación sus considerandos para la resolución de controversias laborales.

2.3.4 Estudio comparado de la mediación obligatoria dentro del ámbito laboral

La mediación obligatoria en la legislación ecuatoriana no existe y los conflictos colectivos laborales, van en incremento; se ha realizado un análisis de los principios importantes del derecho laboral en el ámbito constitucional como en la doctrina mundial disponible. Al momento de demostrar como el sistema de mediación en controversias laborales no ha funcionando. Expusimos

la necesidad que el propio Ministerio de Relaciones Laborales a base de sus inspectores podrían implementar.

Una vez presentado ese análisis, pasamos a este capítulo en donde su finalidad es la de exponer los diferentes mecanismos de mediación que se utiliza en distintos países para enriquecer nuestro actual sistema y de esa forma contar con un mecanismo de medición obligatorio eficiente y eficaz que funcione.

El principal propósito es de describir los mecanismos de mediación que existen y funcionan en varios países y de esa forma entender y encaminarnos en sus ejemplos para que puedan ser implementados no solamente en la normativa vigente; sino también que sean parte de la práctica diaria del mecanismo implantado en nuestro sistema judicial y que se los aplique. El Derecho como ciencia social está en constante desarrollo y es imposible imaginar que esta ciencia se encuentre estancada con una visión unidireccional. No podemos creer en la autosuficiencia jurídica y normativa, la investigación y estudio de otras legislaciones, nos enriquece y permite desarrollar el conocimiento jurídico. Se analizarán los procesos alcanzados en Argentina, Chile, Colombia, España alcanzaremos; distintos puntos de vista de la mediación y su enfoque en las controversias laborales.

2.3.4.1 Chile

En Chile el arbitraje y la mediación toma fuerza en el año 1968 y se dedica principalmente a asuntos comerciales.

Conforme pasan los años, la mediación y el arbitraje se dedican a temas como el Servicio Social de la Mujer y del 33 Ley N° 26.589 de Mediación y Conciliación, decretada el 3 de mayo de 2010 por medio de Decreto Nacional N° 619/2010. Lo que expondremos a continuación nos demuestra el positivo avance y desarrollo que tiene el modelo de mediación laboral en Chile y nos

da las pautas de lo que se debería hacer en nuestro País. La información proviene de datos recogidos por el Gobierno y la Dirección de Trabajo de Chile.

Se inicia por establecer que la mediación laboral es un modelo para solucionar los conflictos que se generen ya sea entre trabajadores y patronos o también en los posibles casos de conflictos entre trabajadores o entre empleadores. Buscan un tercero imparcial ayude a que las partes dentro del conflicto laboral se acerquen y mejoren su comunicación para que de esa forma las mismas partes dentro del conflicto puedan encontrar una solución viable y que satisfaga ambas pretensiones.

La Dirección del Trabajo, un brazo gubernamental encargado de todos los temas laborales cuenta con equipos de funcionarios que están especialmente capacitados en mediación para que a lo largo de todo el país se encarguen de resolver los conflictos colectivos laborales de la mejor manera para que así el ambiente laboral se reincorpore y haya beneficios para los trabajadores y los empleadores.

La mediación laboral ha traído un notable mejoramiento en las relaciones laborales debido a que los conflictos colectivos, aparte de aportar con piezas negativas, han servido para que las relaciones laborales colectivas encuentren una oportunidad de mejorar y mantener una relación más sana.

Es importante hacer la acotación de que en Chile la obligación en conflictos colectivos de trabajo es completamente voluntaria, independientemente de que en nuestra legislación dicha etapa mediadora sea obligatoria, vemos que allá sin ser obligatoria muchos acuden a ella ya que ha tenido la difusión suficiente y ha cumplido con los objetivos por los cuales fue creada.

Una vez expuestas las ventajas es muy importante mencionar las materias laborales en las cuales la mediación puede ser parte de.

La Dirección del Trabajo chileno nos dice que; Pueden tratarse en mediación laboral, conflictos relativos a jornadas de trabajo, cambios de turno y reglamentos internos.

Como podemos observar la mediación se dedicará a los puntos más relevantes en torno a los conflictos colectivos y de esa manera ayudará de forma integral para que dichos conflictos sean resueltos en tiempos razonables.

En la Constitución chilena se recogen varios principios del derecho laboral y que en temas de conflictos la mediación es de una las salidas que más ventajas ofrece. La sociedad y mentalidad chilena ha encontrado en la mediación una herramienta de alta utilidad para la resolución de los conflictos colectivos y también han sabido darse cuenta que es un deber estatal el hecho de brindar centros especializados de mediación gratuitos sin que exista intervención directa del ámbito privado.

2.3.4.2 Colombia

En Colombia encontramos un sistema de mediación muy marcado y desarrollado desde hace varios años. Es preciso expresar que, en la nación colombiana, al igual que en la nuestra, el sistema judicial ha experimentado grandes problemas.

El año 1991 fue un año de enorme importancia para la vida futura de Colombia, especialmente relacionado con el tema de los métodos alternativos de solución de conflictos. El Congreso Nacional promulgó la famosa Ley 23 en donde se creaban y desarrollaban varios métodos y mecanismos alternativos para lograr una verdadera justicia.

La Ley 23 era sin lugar a dudas una normativa completa con vista a mejorar el futuro judicial de Colombia, es por esto que la mencionada ley mandaba a que todas las Universidades que tuvieran una facultad de Derecho, organicen su propio Centro de Mediación para que de esa forma todos los estudiantes estén al tanto del tan reconocido mecanismo de solución de

controversias. Debido a que estos centros formaban parte integral de la facultad, el servicio prestado de la mediación en sí, tenía que ser gratuito en todos los casos. Dentro de la Ley se especificaba que todos los estudiantes que estén encargados del Centro de Mediación necesitaban ser especialmente capacitados como mediadores para desenvolver dicha actividad.

Es importante apuntar que de los dos anteriores países que hemos analizado su sistema de mediación, vemos como en cada uno de ellos se establece el requisito esencial de la preparación especializada para las personas que estarán a cargo de la mediación en cualquiera de sus ámbitos.

El Ecuador sufre terriblemente la realidad de tener un sistema de mediación defectuoso, y al mismo tiempo sufre el hecho de que la especialización en el tema no es una prioridad y debido a eso es que el mencionado mecanismo ha ido perdiendo fuerza en todos los temas que abarca.

La Ley 23 establece las materias que podrían ser sometidas al proceso de mediación, y es en esta precisa sección en donde encontramos un campo común con lo establecido en la legislación ecuatoriana ya que se refiere a todas las materias que sean susceptibles de conciliación, desistimiento o transacción. Esto es entendible dada la naturaleza de la figura de la mediación.

La Ley 712 del 2001. En la mencionada normativa se reconoce a la conciliación y a la mediación como medios eficaces para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo. Ambos métodos pueden ser utilizados de manera voluntaria, o en ciertos casos la ley manda debido a que otros tipos de acercamientos han fallado y por lo tanto se confía en el sistema de mediación. Así como en anteriores ejemplos, la mediación la realiza mediadores especializados en temas laborales y mediación y son terceros que coadyuvan en la búsqueda de una solución en donde los trabajadores y empleadores se vean satisfechos.

El análisis del proceso de mediación en Colombia, es de vital importancia tomar en cuenta la figura de la mediación comunitaria que en la Ley 23 se plantea. La mediación comunitaria es un

proceso informal y una herramienta social que permite a las personas de la comunidad a resolver sus conflictos de mediana relevancia, con la ayuda de un mediador designado por los jueces.

Dichos mediadores actuarán conforme a equidad dado que los conflictos que se someten a este tipo de mediación no son de alta gravedad. Este servicio será gratuito en todos los casos, y el mediador encargado para realizar dicho proceso será preparado con anticipación de manera especial. Es evidente que la justicia ordinaria no tendrá absolutamente nada que ver con este método de mediación.

El mediador comunitario lo hará de manera voluntaria, gratuita y generalmente será aquella persona que es reconocida por su comunidad debido a que tiene características únicas y también por sus calidades personales.

De la misma manera, independientemente de que en la mediación comunitaria se traten temas de Ley 712, 2001. relevancia menor y que atañen más a comunidades específicas, solo podrá operar en temas en donde la transacción, el desistimiento y la conciliación tengan cabida.

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología de la investigación

El presente proyecto de investigación se encuentra direccionado al sector privado el mismo que se encuentra ubicado en la ciudad de Quito provincia de Pichincha, como se detalló en la introducción, el objeto de investigación será la compañía privada Taxvall, a continuación se dará conocer toda la metodología que se ha empleado dentro de la investigación, es de vital importancia los hechos históricos de la mediación y su evolución y desarrollo dentro del aspecto laboral, lo que será de gran utilidad y referencia para elegir a los trabajadores, que actualmente se encuentran laborando y constan en la lista de empleados según lo indica Recursos Humanos de la compañía privada Taxvall.

El estudio de esta investigación será: Bibliográfica, Histórica, Descriptiva, explicativa y de campo. Utilizando un enfoque mixto; tanto Cualitativo y Cuantitativo por el uso de instrumentos que ayudaran a valorar de manera numérica utilizando porcentajes que nos indicaran que tan necesario al objetivo de la investigación teniendo correlación con el instrumento de la entrevista a expertos en las áreas del trabajo y relaciones humanas. Quienes nos ayudaran con su conocimiento, experiencia, opinión personal y profesional sobre la propuesta que plantea la siguiente investigación.

3.2 Tipos de Investigación

En este proyecto la investigación se detalla con los siguientes métodos de investigación:

3.2.1 Investigación Documental

“Este método nos permitirá estudiar la realidad del objeto de estudio el mismo que de manera nace una teoría la cual permite una explicación de la situación o del objeto del estudio.” (Alex O. Sánchez Huarcaya, 2020)

En mi investigación porque se sustenta en la singularización de la normativa en el contrato escrito obligatorio, al ser general el único beneficiado es el empleador (realidad actual) al ser singularizada la normativa los derechos y obligaciones tienen equidad para las partes por tanto aplicar la cláusula de mediación obligatoria justifica su utilidad pertinencia por el registro que presentan las partes al mediador para la resolución de la controversia.

3.2.2 Investigación Histórica

“La investigación histórica es un método para filosofar sobre la historia, buscando reconstruir, recolectar, sistematizar, evaluar, sintetizar y verificar la relación del pasado con el presente.” (Ramón Ruiz, 2007)

Por qué esta investigación histórica me permitió realizar el estudio de origen de la mediación y el derecho laboral me permitirá analizar un estudio al acontecimiento del pasado relevantes al tema a tratarse en la actualidad, buscando relacionarlos con el presente.

3.2.3 Investigación Descriptiva.

“Este tipo de investigación identifica los fenómenos demográficos descubriendo las razones por las que ocurre el fenómeno dentro de la población donde se realiza el estudio” (Daniel S. Behar Rivero, 2008).

Porque se presenta una propuesta que puede complementar el objeto general la investigación ya que no se encuentra reglada en la norma. Está nos permitirá tener mayor visibilidad a través de la recolección de datos por que describe, explica y valida los hallazgos en

el comportamiento de acuerdo a la recopilación de la muestra.

3.2.4 Investigación Explicativa

“Esta investigación se encarga de hallar la razones y motivos que son fuente de investigación a los investigadores para entender los fenómenos e identificando las circunstancias que lo determinan.” (Metodología de la Investigación , 2017)

Por cuanto en el desarrollo de la investigación se buscará determinar los factores que influyen de manera concluyente, procurando alcanzar el máximo conocimiento.

3.2.5 Investigación de Campo

“Está investigación permite obtener datos cualitativos, reales, los cuales serán estandarizados que permitirá saber la realidad esencial fuera del laboratorio.” (Sergio Gomez Bastar, 2012)

Se realizó una investigación de campo dentro de la Compañía privada que nos permitió acceder a una conversación con su Gerente General el cual amablemente nos dio las posibilidades de obtener datos e información, directamente de obtenida de la Compañía privada Taxvall.

3.3 Métodos de investigación

3.3.1 Deductivo

“El método deductivo es una estrategia que consiste en el razonamiento lógico para obtener un resultado empleando el razonamiento, deduciendo conclusiones y permitiendo como resultado una premisa o principios que ayudaran a recaudar información pertinente para la investigación.” (Alex O. Sánchez Huarcaya, 2020)

Con este método se busca obtener indicios importantes sobre la Mediación y la importancia de que su aplicación sea obligatoria en la legislación laboral ecuatoriana, a través de los cuales relacionaremos y analizaremos las conclusiones en torno al tema de investigación.

3.3.2 Inductivo

“El método inductivo es un razonamiento basado en generalizaciones amplias, premisas particulares que permitirán obtener conclusiones generales.” (Ramirez, F., & Zwerg, A., 2012)

Este método busca el razonamiento lógico de los hechos, los cuales se obtendrán a partir de casos o hechos particulares, hasta elevarse a conocimientos generales. Donde se permite la comprobación de la hipótesis planteada al inicio de la investigación, por medio de leyes científicas, y las demostraciones de las mismas.

3.4 Enfoque de la Investigación

“En base a la construcción del problema, el enfoque de la investigación nos referimos a la naturaleza del enfoque de la investigación se la clasifica en cuantitativo y cualitativo o mixta dando un direccionamiento y fundamento al objeto de estudio.” (Luis Diego Mata Solís, 2019)

El tema de investigación considerado, tendrá un enfoque cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo en virtud de que la información obtenida será relativa a la falta de obligatoriedad de la mediación en el contrato (individualizado), permitiendo que este enfoque se basa en la obtención de datos numéricos, donde se estudian las estadísticas obtenidas de estadísticas. Y será Cualitativo, ya que los resultados será identificar cual es el punto de vista y opinión de las autoridades del ministerio de trabajo y directivos de las empresas privadas que son el objeto de esta investigación, personas que están al tanto de recursos humanos y son profesionales en Derecho expertos en el área que se desempeñan.

3.4.1 Enfoque Cualitativo

“El enfoque cualitativo es un método único forma conocimientos objetivos los mismos que nos permitirán descubrir hechos para la formulación de leyes, buscando resultados nomotéticos dirigidos a la formulación de leyes generales porque dentro de la investigación.” (Luis Diego Mata

Solís, 2019)

Cómo lo indica el autor este es un proceso que nos permite entender y comprender el problema por su naturaleza que nos permite investigar. Este enfoque nos permitirá conocer la experiencia de los entrevistados los cuales nos darán su punto de vista sobre la propuesta de nuestra investigación.

3.4.2 Enfoque Cuantitativo.

“El enfoque cuantitativo utiliza métodos estadísticos para recolectar datos, tiene conocimiento subjetivo porque constituye teorías con base en hechos estudiados.” (Luis Diego Mata Solís, 2019)

Según indica el autor este enfoque nos permitirá obtener datos que constituyen una pluralidad de metodologías, descartando hipótesis teniendo resultados exactos común margen de error mínimo.

3.5 Técnicas de Investigación

3.5.1 Entrevista

La entrevista es una técnica de recogida cualitativa para que dentro de la investigación diseña un estudio de estrategias que recolecta la información dándole un valor así mismas. (Pilar Folgueiras Bertomeu, 2017)

La misma se basará de preguntas abiertas las cuales nos permitirá que al realizar por que tienen correlación con el enfoque cualitativo, la muestra es más restringida en el sentido que se pueda abordar el tema con profesionales del derecho expertos en el área laboral, los cuales nos permitirán reunir toda la información posible.

3.5.2 Encuesta

“La encuesta se la realiza con la finalidad de probar una hipótesis siendo esta técnica que se lleva a cabo por medio de una aplicación de una técnica de cuestionario a una muestra de personas.” (Alex O. Sánchez Huarcaya, 2020)

“Una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.” (García Fernando, 1993)

Las encuestas se las realizarán correlacionadas con el enfoque cuantitativo que cual se direcciona con preguntas cerradas por que se está buscando medir la aceptación del mismo, en este sentido el instrumento de recolección de datos nos servirá para realizar preguntar las mismas que tiene relación con el objeto de estudio.

3.6 Población

“La población de estudio está constituida por un conjunto de individuos que formará parte de la investigación siendo accesible y referente para realizar la elección de la muestra.” (Daniel S. Behar Rivero, 2008)

“Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros.” (Pedro Luis López, 2004)

La población de esta investigación esta direccionada a una empresa privada que accedió a brindar su nómina de empleados con fines académicos, datos fueron útiles para la siguiente investigación.

3.7 Muestra

“conjuntó de cosas, personas o datos elegidos al azar, que se consideran representativos del grupo al que pertenecen y que se toman para estudiar o determinar las características del grupo.”

(Oxford Lexico, 2022)

3.8 Descripción de la Población y Muestra

Tabla 1 Población

Nombre de la compañía (Privada)	Empleados	Población Total
Taxvall	Accionistas “Gerencia”	22
Taxvall	Recursos Humanos; Secretaria; Publicidad, Marketing, Asesoría legal, financiera, logística, comercialización.	30
Taxvall	Administración de la empresa	22
Taxvall	Seguridad, asistencia técnica, promoción asistencia usuarios	20
Taxvall	Empleados Taller enderezada pintura, Mecánica.	14
Taxvall	Empleados Lubricadora de autos. Winchas.	14
Taxvall	Empleados- conductores.	78
		200

Elaborado por: Proaño, L (2021)

De los datos a analizar se trabaja con un nivel del 95% de confianza y teniendo en cuenta el 5% de error, con una población de 200, para lo cual se calculará la muestra con la siguiente fórmula:

Tamaño de muestra: 132

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Grafico 1 Cálculo de Muestra

Fuente: Corporacionnaem

Elaborado por: Proaño, L. (2021)

En este caso la muestra obtenida para las encuestas realizadas en la Compañía privada Taxvall a todos los empleados de las áreas de Gerencia, Administración, Recursos humanos, Seguridad, conductores de la empresa privada de la ciudad de Quito. Mediante autorización de sus directivos se envió link para las entrevistas y encuestas realizadas por esta razón por fines académicos se me facilitó la información pertinente.

El objetivo de la encuesta es conocer la opinión de los trabajadores y analizar los niveles de conocimiento en relación a sus derechos como empleados.



Universidad Laica Vicente Rocafuerte de
Guayaquil Facultad de ciencias sociales y derecho
Carrera de Derecho



Tabla 2 Preguntas de la Entrevista

No	PREGUNTA	Si	No	Tal vez
1	¿ La mediación es una forma constitucional de resolver conflictos ¿Considera pertinente que la inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, sería un medio eficaz y eficiente en la resolución de Controversias Laborales?			
2	¿La inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado; estima que es equitativa, en el reconocimiento de derechos de empleadores y trabajadores?			
3	¿La inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado; permitiría reducir tiempo y economizar recursos, ¿al trabajador y empleador que se encuentra en un conflicto laboral?			
4	¿La inclusión obligatoria de la clausura de mediación contrato escrito en el sector privado, garantiza los derechos del empleador y trabajador fundamentados en derecho, con las normas sustantivas contenidas en el Código de Trabajo?			

5	¿Considera necesario y conducente la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral en el contrato escrito dentro del sector privado?			
6	¿ Considera que se respeta el principio de la voluntariedad en la cláusula de mediación laboral en el sector privado, al momento en que las partes aceptan suscribir esta cláusula en el contrato privado?			
7	¿Considera oportuno que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, como medio alternativo, permitirá que las Unidades Judiciales descongestionen sus cargas de trabajo?			
8	¿Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, permita la solución de controversias laborales transigibles mediante la aplicación del debido proceso establecido en los centros de mediación que ofrece el ministerio de trabajo?			
9	Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral ¿Permita que el empleador y el trabajador alcancen la solución a sus conflictos de manera justa, equitativa y fundamentada en derecho?			
10	¿Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito en el sector privado; fomente una cultura de paz transparencia y justicia en la resolución de Controversias laborales?			

Elaborado por: Proaño, L (2021)

132 respuestas



No se aceptan más respuestas



Mensaje para los encuestados

Se agradece a todo el personal que forma parte de la compañía TAXVALL S.A. Está fue una actividad, con fines académicos ¡Gracias por su atención y colaboración!

Grafico 2 Conteo de Encuestas

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

3.9 Análisis de los Resultados de la Encuesta Realizada.

1.- La mediación es una forma constitucional de resolver conflictos ¿Considera pertinente que la inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, sería un medio eficaz y eficiente en la resolución de Controversias Laborales?

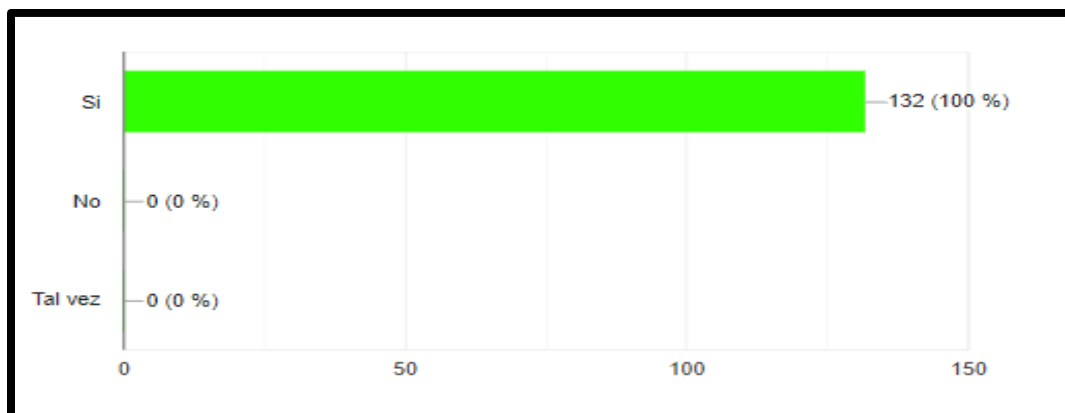


Grafico 3 Porcentaje de respuestas (Pregunta 1)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 1.

Es pertinente la inclusión obligatoria en el contrato individual escrito, el 100% de los encuestados consideran que es un medio adoptado voluntariamente por las partes y su eficacia y

eficiencia están garantizadas. Despertó en los encuestados la propuesta confianza al momento de resolver: Por ser parte del contrato escrito la normativa sustantiva aplicable del Código de Trabajo.

2.- ¿La inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado; estima que es equitativa, en el reconocimiento de derechos de empleadores y trabajadores?

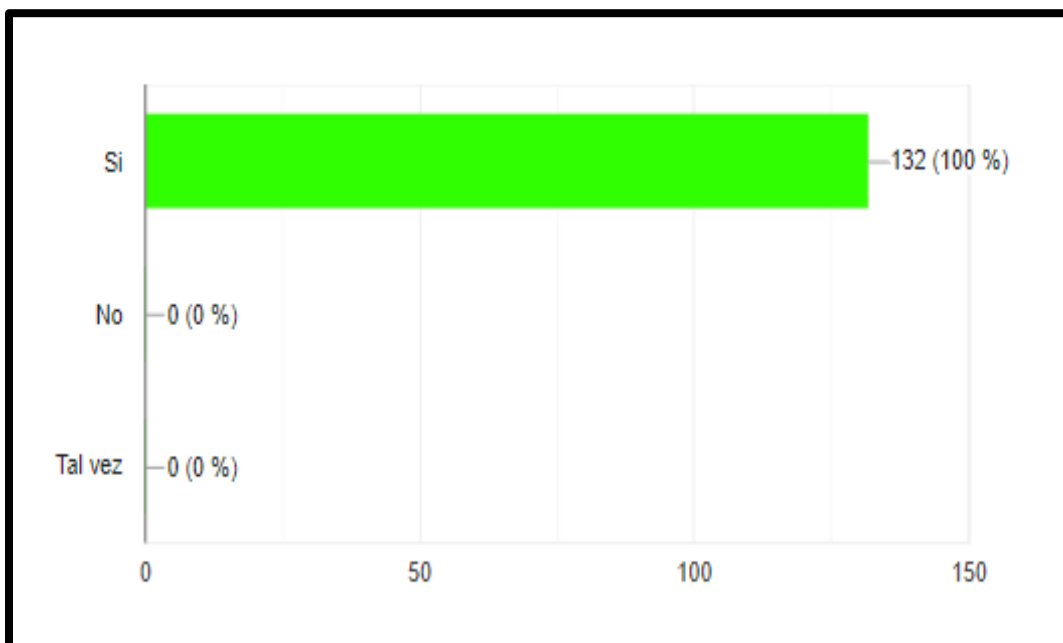


Grafico 4 Porcentaje de respuestas (Pregunta 2)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 2.

El 100% de los encuestados determinaron que la propuesta contiene la descripción equitativa de obligaciones y derechos, prohibiciones y prevenciones que permiten tener la certeza

del respeto mutuo al que están sujetos el empleador y trabajador para resolver las controversias laborales.

3.- ¿La inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado; permitiría reducir tiempo y economizar recursos, ¿al trabajador y empleador que se encuentra en un conflicto laboral?

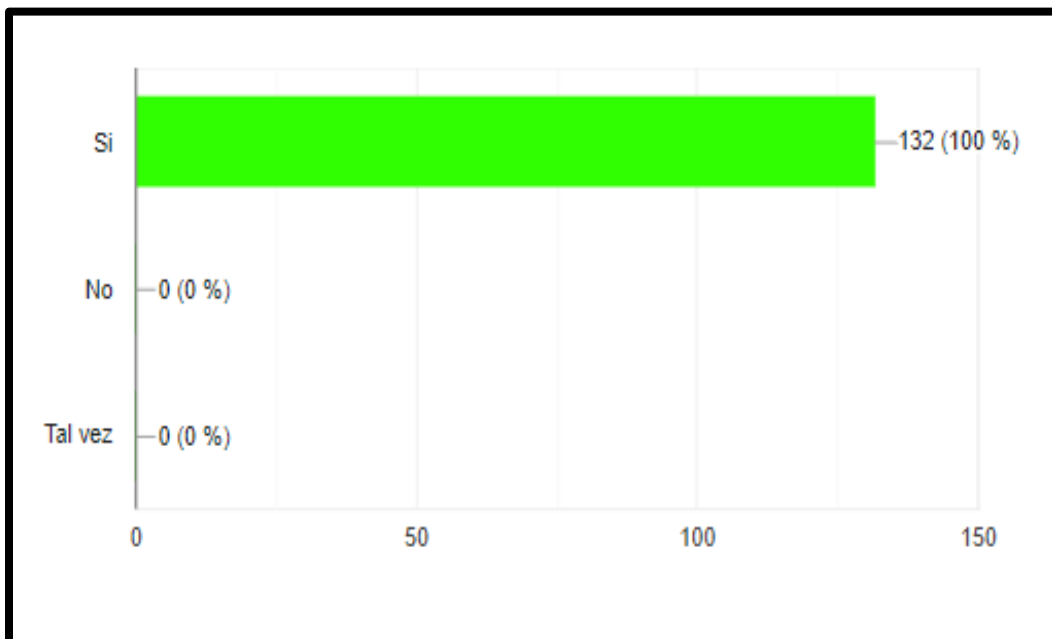


Grafico 5 Porcentaje de respuestas (Pregunta 3)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 3.

El 100% de los encuestados determinaron que la inclusión de la cláusula de mediación laboral es aceptada; permite reducir tiempo y economizar recursos, al ser legítimamente aceptada por las partes su condición de obligatoria.

4.- ¿La inclusión obligatoria de la clausura de mediación contrato escrito en el sector privado, garantiza los derechos del empleador y trabajador fundamentados en derecho, con las normas sustantivas contenidas en el Código de Trabajo?

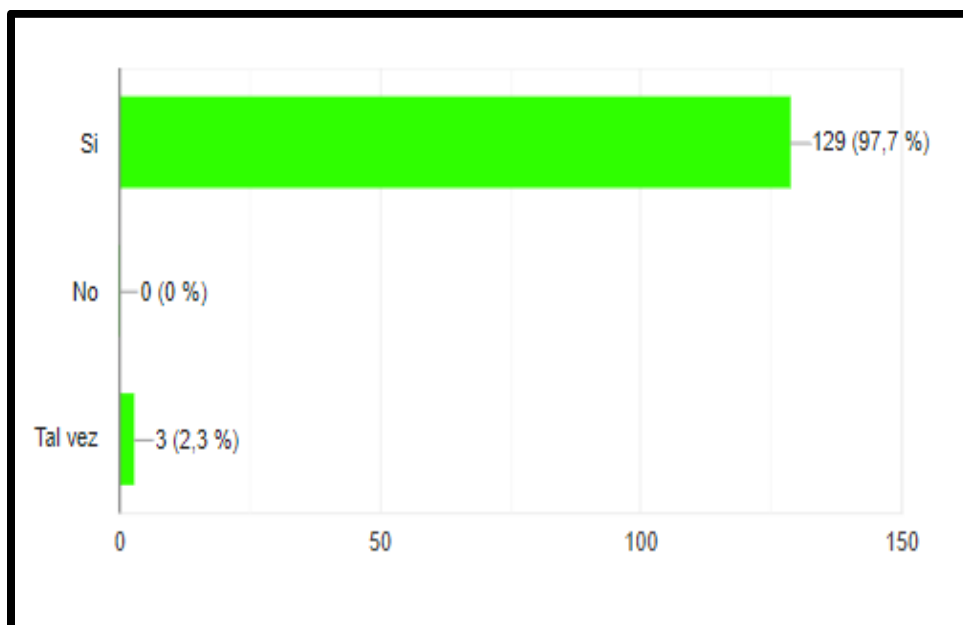


Grafico 6 Porcentaje de respuestas (Pregunta 4)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 4.

El 97.7 % de los encuestados aceptaron este acuerdo entre las partes. La inclusión obligatoria de la mediación laboral en el contrato escrito obligatorio dentro del sector privado, es considerado como un acto fundamentado en derecho, al contener las normas sustantivas contenidas en el Código de Trabajo de Trabajo.

5.- ¿Considera necesario y conducente la inclusión obligatoria de la clausura de mediación laboral en el contrato escrito dentro del sector privado?

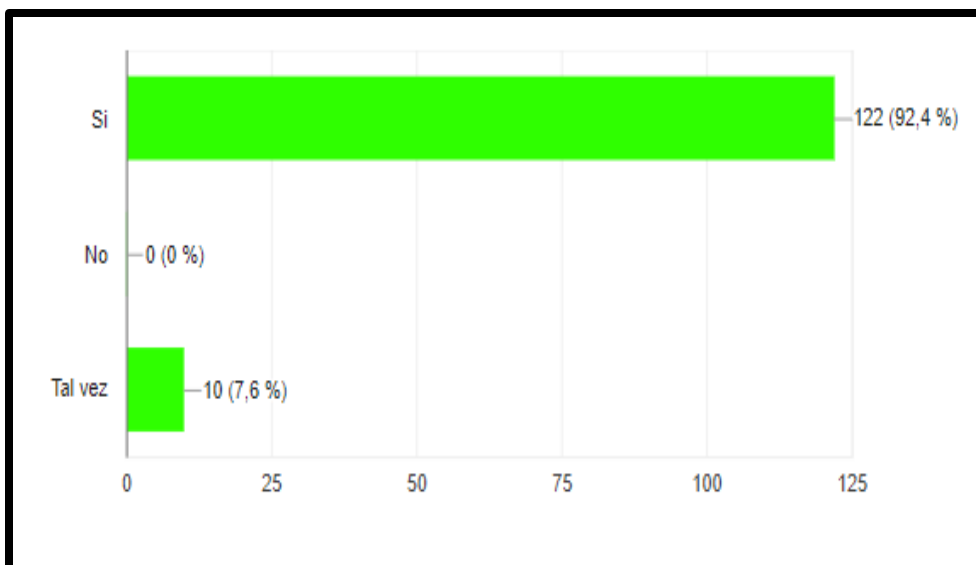


Grafico 7 Porcentaje de respuestas (Pregunta 5)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 5

El conocimiento de los encuestados respecto de esta manera de solucionar controversias se estableció en 92.4 % consideraron que es una solución útil, pertinente y conducente y existió un 7,6 % de desconfianza de que esta solución de controversias laborales tenga estas características.

6.- ¿Considera que se respeta el principio de la voluntariedad en la cláusula de mediación laboral en el sector privado, al momento en que las partes aceptan suscribir esta cláusula en el contrato privado?

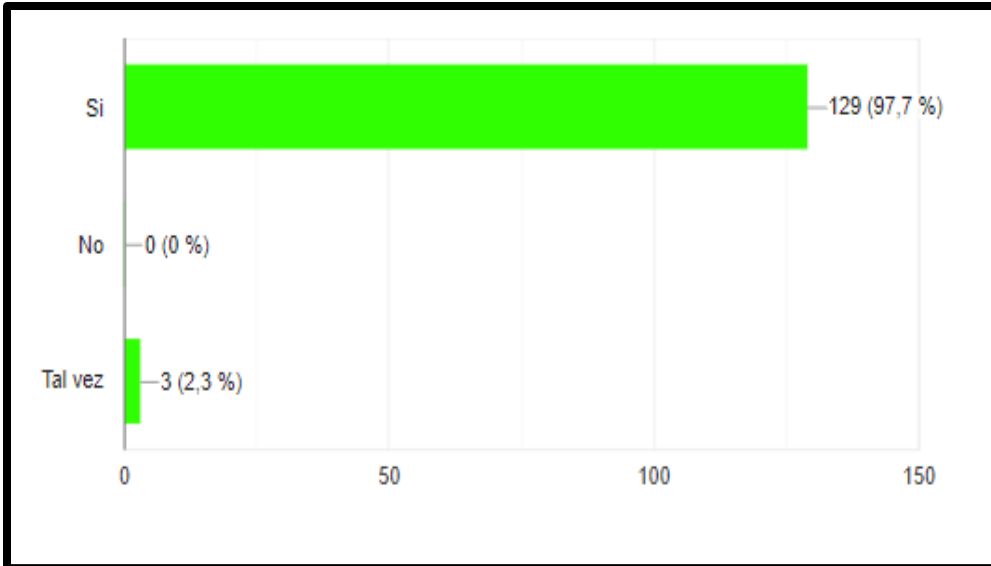


Grafico 8 Porcentaje de respuestas (Pregunta 6)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 6.

El 97,7 % de los encuestados demostraron en la encuesta; conocimiento del principio de la voluntariedad. En la cláusula mediación obligatoria inclusiva en el contrato escrito obligatoria privado. Están dispuestos aceptan la decisión de las partes de suscribir esta inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral en el sector privado.

7.- ¿Considera oportuno que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, como medio alternativo, permitirá que las Unidades Judiciales descongestionen sus cargas de trabajo?

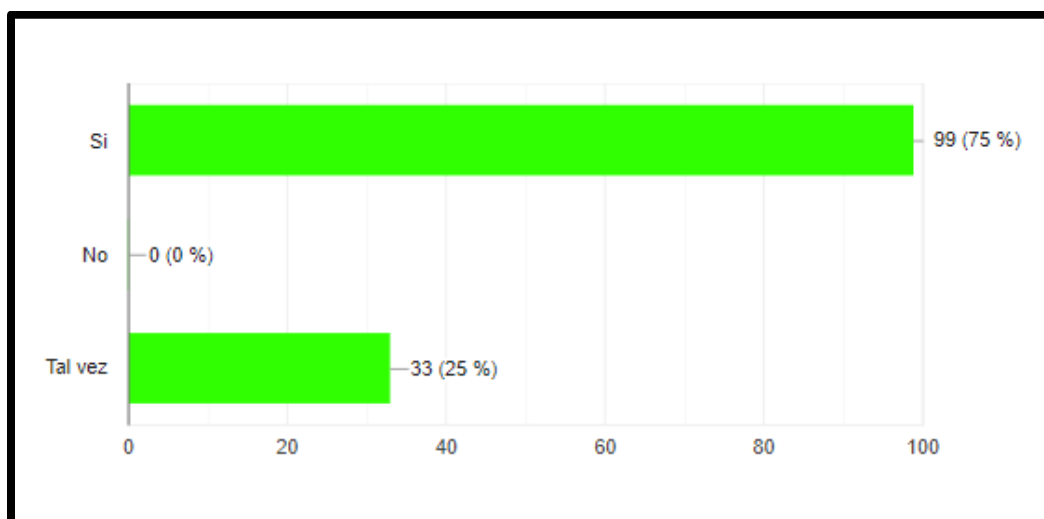


Grafico 9 Porcentaje de respuestas (Pregunta 7)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 7.

Los encuestados están de acuerdo en un 75%, en que la presente resolución de controversias laborales, es una opción para las Unidades Judiciales en la descongestión de causas. El 25% al contrario su desconfianza se debe precisamente a la falta de conocimiento e información sobre el tema.

8.- ¿Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, permita la solución de controversias labores transigibles mediante la aplicación del debido proceso establecido en los centros de mediación que ofrece el ministerio de trabajo?

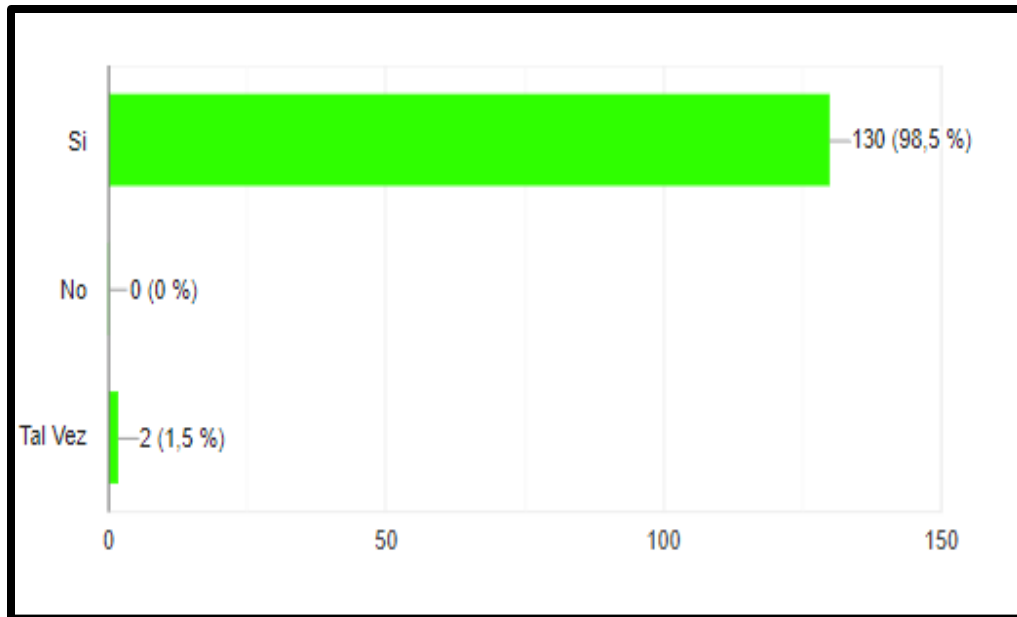


Grafico 10 Porcentaje de respuestas (Pregunta 8)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 8.

El personal de encuestados manifestó que desarrollar los derechos a través de las normas es reconocer los derechos constitucionales de las partes; porque están respetando la Constitución de la Republica al sujetarse al Código de Trabajo.

**9.- Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral
¿Permita que el empleador y el trabajador alcancen la solución a sus conflictos de manera
justa, equitativa y fundamentada en derecho?**

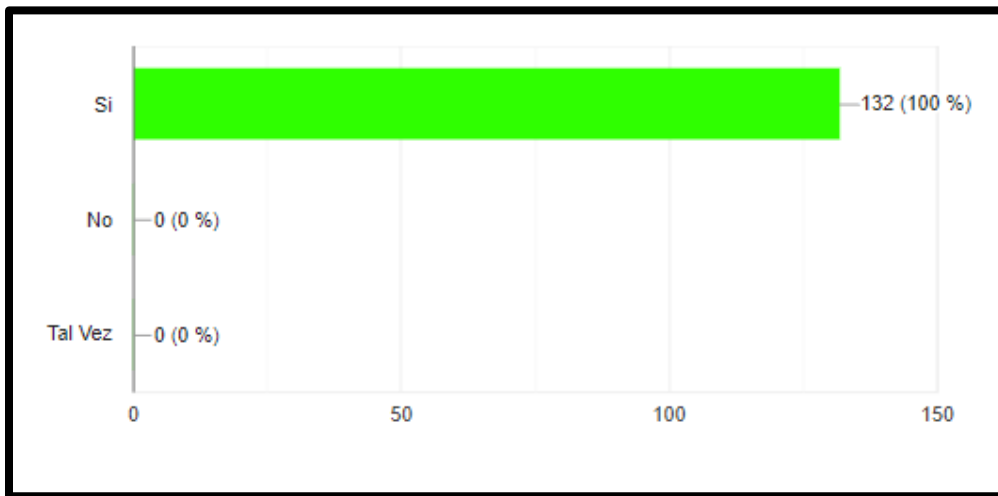


Grafico 11 Porcentaje de encuestas (Pregunta 9)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis pregunta 9.

Los encuestados del 100% en su totalidad están de acuerdo en que las soluciones a sus conflictos laborales con el contenido de la propuesta alcanzan de manera justa, equitativa y transparente la resolución de controversias laborales. Porque están escritas las soluciones contenidas en el Código de Trabajo; respecto de posibles contratiempos en la relación laboral.

10.- ¿Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito en el sector privado; fomente una cultura de paz transparencia y justicia en la resolución de Controversias laborales?

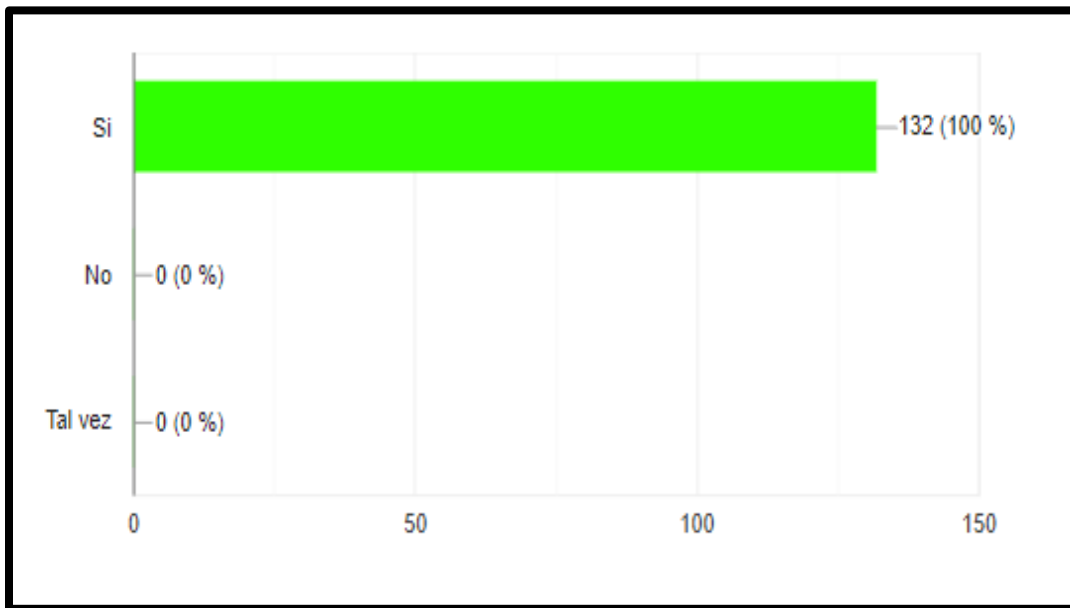


Grafico 12 Porcentaje de encuestas (Pregunta 10)

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Análisis de la pregunta 10.

Los encuestados al 100% consideran que su aplicación; genera una cultura de paz transparencia y justicia en la resolución de controversias laborales, la propuesta materializa una aceptación general.

3.10 Entrevistas Realizadas.

Las entrevistas van dirigidas a:

Tabla 3 *Matriz de Entrevistados*

Entrevistas	Nombre de los entrevistados	Total
Director regional del ministerio de trabajo de las ciudad de Quito.	Dr. Garcia Montoya Diego Ramiro	1
Abogada en jefe del ministerio de trabaja de la ciudad de Quito.	Ab. Sigcha Orrico Estefanía Geraldine	1
Abogado general de la de la Compañía Taxvall	Dr. Orejuela Edwin Humberto.	1
Socio de la compañía Taxvall	Dr. Contreras Castillo Andrés Alejandro	1
Socio de la compañía Taxvall	Dr. Torres Villafuerte José Daniel	1
		5

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

El objetivo es recompilar comentarios amplios y detallados de profesionales del derecho se encuentran trabajando en el área del ministerio del trabajo y a su vez autoridades y socios de la compañía Taxvall.

Tabla 4 (Entrevista No 1)

Pregunta al entrevistado	Dr. Garcia Montoya Diego Ramiro, Director Regional de Trabajo.	Análisis
<p>1.- ¿Considera usted importante que se incluya obligatoriamente una cláusula de mediación en el sector privado dentro del contrato escrito, dónde las partes; ¿previo a la suscripción aceptan y reconocen como primera instancia de solución de un conflicto laboral, la aplicación de la mediación?</p>	<p>Si consideró importante esta propuesta; describe la obligatoriedad de incluir una cláusula dentro del contrato escrito individual donde las partes son libres de acordar un trabajo digno y remunerado.</p>	<p>El entrevistado reconoce la libertad de las partes para aceptarla con clausura de obligatoriedad.</p>
<p>2.- ¿Considera usted, que los mecanismos adoptados por parte del Estado, para difundir el uso de la mediación en controversias laborales individuales, ha sido el indicado?</p>	<p>Al ver la propuesta es necesario determinar que todo está en el Código de Trabajo y el aporte que proporcionen las partes procesales permite su aplicación puesto que nace de un acuerdo entre las partes.</p>	<p>El acuerdo previo de las partes a la propuesta planteada beneficia a las partes que intervienen en el contrato.</p>

<p>3.- ¿Consideraría usted , la utilidad de incluir una cláusula obligatoria que indique dentro del contrato escrito, en caso de existir un conflicto individual de trabajo, sea la mediación la primera instancia para encontrar una solución.?</p>	<p>Lo importante para su conocimiento es la socialización y difusión de lo establecido en el Código de Trabajo; el mismo reconoce como autoridad a la dirección y subdirecciones de mediación para la resolución de controversias.</p>	<p>La socialización de este método; exige la participación de todos los actores de la sociedad para hacerlo parte de nuestra cultura, es necesario fomentar la lectura.</p>
<p>4.- Tomando en cuenta que la mediación, es considerada como un proceso rápido y eficaz para la resolución de los conflictos transigibles; ¿considera usted la necesidad de incluir esta cláusula de mediación dentro del contrato escrito individual de trabajo como una fase pre judicial?</p>	<p>No considero necesario, más bien consideró impostergable la necesidad de difundir esta propuesta a nivel de empleadores y trabajadores, los protagonismos tienen las partes, el beneficio se llevan las partes.</p>	<p>El protagonismo está fijado en las partes y son ellos los que deben ser motivados con este nuevo mecanismo de decisión voluntaria para alcanzar la resolución de conflictos laborales.</p>
<p>5.- ¿Desde su experiencia podría comentar sobre la</p>	<p>Debería constar de manera activa esta información en las Unidades Judiciales,</p>	<p>La origen y naturaleza de la</p>

<p>realidad del sistema judicial en atención a conflictos laborales y según su comentario podría indicar si la propuesta paneada, es viable o no.?</p>	<p>ellos son encargados de administrar justicia, es viable y cambia un poco la idea de que la mediación sea obligatoria, acá la propuesta respeta la naturaleza de la mediación.</p>	<p>mediación es voluntaria, pero sí debería de existir más difusión de los beneficios que tienen la mediación laboral.</p>
--	--	--

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Tabla 5 (Entrevista No 2)

Pregunta al entrevistado	Ab. Sigcha Orrico Estefanía Geraldine, Abogada en jefe del ministerio de trabaja de la ciudad de Quito.	Análisis
<p>1.- ¿Considera usted importante que se incluya obligatoriamente una cláusula de mediación en el sector privado dentro del contrato escrito, dónde las partes; ¿previo a la suscripción aceptan y reconocen como primera</p>	<p>Si la considero importante e interesante la propuesta de hecho la voluntad de aceptarla se origina en las partes que se comprometen en el contrato individual el cual se da de manera escrita y se tiene que basar netamente en Código de Trabajo y la Constitución.</p>	<p>Su apreciación es de importancia y relevancia y la voluntad personal de cada una de las partes respecto de la</p>

<p>instancia de solución de un conflicto laboral, la aplicación de la mediación?</p>		<p>propuesta planteada.</p>
<p>2.- ¿Considera usted, que los mecanismos adoptados por parte del Estado, para difundir el uso de la mediación en controversias laborales individuales, ha sido el indicado?</p>	<p>El estado y los Gobiernos autónomos descentrados son los que han equipado centros de mediación laboral pero la difusión es limitada al proponer la integración de una cláusula que indique a las partes que dentro del contrato individual ellos pueden poner por escrito una cláusula que especifique la utilización de este método como el principal para solucionar la controversia.</p>	<p>El Estado y los gobiernos autónomos descentralizados cumplen su papel es responsabilidad del ciudadano buscar los medios que se encuentran a disposición para asesorarse.</p>
<p>3.- ¿Consideraría usted , la utilidad de incluir una cláusula obligatoria que indique dentro del contrato escrito, en caso de existir un conflicto</p>	<p>Sería un beneficio que induce a conocer un poco más sobre los derechos de cada ciudadano, el Estado garantiza un derecho y el responsabilidad del ciudadano empleador y trabajador utilizarlo.</p>	<p>Es responsabilidad del ciudadano buscar, conocer, instruirse, asesorarse.</p>

<p>individual de trabajo, sea la mediación la primera instancia para encontrar una solución.?</p>		
<p>4.- Tomando en cuenta que la mediación, es considerada como un proceso rápido y eficaz para la resolución de los conflictos transigibles; ¿considera usted la necesidad de incluir esta cláusula de mediación dentro del contrato escrito individual de trabajo como una fase pre judicial?</p>	<p>Está claro que la mediación tiene beneficios que pueden descongestionar las Unidades Judiciales, es una opción que de alguna manera pone en alerta de conocimiento a las partes interesadas. Sobre todo, cuando hablamos de economía y celeridad pues siempre será una buena opción optar por lo más económico y rápido.</p>	<p>La mediación laboral es una buena opción para descongestionar el sistema Judicial, el cual nos permitirá que muchas personas conozcan del método de solución de conflictos.</p>
<p>5.- ¿Desde su experiencia podría comentar sobre la realidad del sistema judicial en atención a conflictos laborales y</p>	<p>La propuesta es viable y se puede generar una responsabilidad de informar e indicar cuales son los derechos y obligaciones establecidos en el Código de Trabajo. Este tema direcciona a</p>	<p>La entrevista opto por indicar que la propuesta es viable.</p>

según su comentario podría indicar si la propuesta planteada, es viable o no.?	capacidad a la ciudadanía, al empleador y trabajador a conocer y respetar derechos.	
--	---	--

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Tabla 6 (Entrevista No 3)

Pregunta al entrevistado	Dr. Orejuela Edwin Humberto. Abogado general de la Compañía Taxvall.	Análisis
1.- ¿Considera usted importante que se incluya obligatoriamente una cláusula de mediación en el contrato escrito, dónde las partes; ¿previo a la suscripción aceptan y reconocen como primera instancia de solución de un conflicto laboral, la	Considero que si es importante que se obligue al empleador y trabajador a incluir en el contrato de trabajo individual esta cláusula que detalla claramente la economía de recursos para solucionar un conflicto laboral, claro está que el conflicto sea de carácter transigible.	El entrevistado indica la pertinencia y utilidad de la propuesta planteada.

aplicación de la mediación?		
2.- ¿Considera usted, que los mecanismos adoptados por parte del Estado, para difundir el uso de la mediación en controversias laborales individuales, ha sido el indicado?	Tengo conocimiento del mismo, pero no se me ocurrió jamás incluir una cláusula de mediación en el contrato escrito por que en realidad se supone que las partes que se acogen los saben, pero la realidad es que la mayoría de empleados en vista de la necesidad solamente firma el contrato y ve cuantas horas tiene que trabajar que los que tiene que hacer y cuanto se le va cancelar por su trabajo, más allá de eso, considero que no existe mayor información del tema sobre los trabajadores.	Los profesionales del derecho conocen netamente de los beneficios de la mediación, pero existe un índice alto de ignorancia por parte de los trabajadores que se limitan a ver lo que requieren en el contrato, pero no conocen a detalle cuales son las posibles soluciones en caso de existir un inconveniente laboral.
3.- ¿Consideraría usted , la utilidad de incluir una cláusula obligatoria que indique dentro del contrato escrito, en caso de existir un conflicto individual de	Es una opción que contrae un asesoramiento legal antes de firmar el contrato, la finalidad no es solo que obligue a incluir una cláusula de mediación, en mi caso como gerente de la compañía me veo obligado a realizar	Si considera el entrevistado que al incluir esta cláusula dentro del contrato debe de explicar los motivos

<p>trabajo, sea la mediación la primera instancia para encontrar una solución.?</p>	<p>una explicación a detalle sobre lo que trata la mediación y su beneficio dentro del contrato.</p>	<p>y beneficios que con trae su inclusión.</p>
<p>4.- Tomando en cuenta que la mediación, es considerada como un proceso rápido y eficaz para la resolución de los conflictos transigibles; ¿considera usted la necesidad de incluir esta cláusula de mediación dentro del contrato escrito individual de trabajo como una fase pre judicial?</p>	<p>Si lo considero como un plan de instrucción</p>	<p>Lo considera como positivo.</p>
<p>5.- ¿Desde su experiencia podría comentar sobre la realidad del sistema judicial en atención a conflictos laborales y según su comentario podría indicar si la propuesta paneada, es viable o no.?</p>	<p>Dentro de la compañía han existido pocas controversias sobre temas de denuncias y demandas con nuestros empleados, pero en efecto las constadas se han suscitado por inconformidad de nosotros como compañía con el empleador, el sistema judicial es lento y supongo que no es su culpa, pero en</p>	<p>Es una propuesta viable</p>

	<p>realidad los tramites laborales tardan en investigarse y solucionar varios años, esto demanda recursos, tiempo y es un desgaste mental.</p> <p>En lo personal los problemas laborales que van desde Pago de liquidaciones laborales por la terminación de la relación laboral o pago de utilidades predeterminadas. Es correcto poner en practica la propuesta.</p>	
--	--	--

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Tabla 7 (Entrevista No 4)

Pregunta al entrevistado	Dr. Contreras Castillo Andrés Alejandro, Socio de la compañía Taxvall	Análisis
1.- ¿Considera usted importante que se incluya obligatoriamente una cláusula de mediación en el sector privado dentro del contrato escrito, dónde las partes; ¿previo a la	Es una buena opción para evitar invertir ingresos que muchas de las veces y no en todos los casos el empleador es el perjudicado, pero si la empresa no tiene recursos para contratar a un abogado tiene que invertir y en esta situación que se	Es importante y útil aplicar esta propuesta porque es objetiva y justa al servicio imparcial de las partes.

<p>suscripción aceptan y reconocen como primera instancia de solución de un conflicto laboral, la aplicación de la mediación?</p>	<p>encuentra el país es preferible evitar gastos innecesarios.</p>	
<p>2.- ¿Considera usted, que los mecanismos adoptados por parte del Estado, para difundir el uso de la mediación en controversias laborales individuales, ha sido el indicado?</p>	<p>La difusión de la mediación no es muy amplia, pero existe la intención y lo podemos encontrar en línea, con servicios que mantienen y asesoran por medio correo electrónico, el problema del asunto es que no toda la sociedad tiene la posibilidad o la intención de aprender y buscar.</p>	<p>No siempre el problema es el Estado, es la sociedad que se auto limita a intentar aprender o confiar en métodos las rápidos de solución de conflictos laborales.</p>
<p>3.- ¿Consideraría usted, la utilidad de incluir una cláusula obligatoria que indique dentro del contrato escrito, en caso de existir un conflicto individual de trabajo, sea la mediación</p>	<p>Si es una propuesta interesante, la cláusula permitiría conocer al empleador sus derechos y garantías sobre el contrato que firma y le direcciona que en caso de existir controversias transigibles estas pueden ser solucionas en primera instancia por la mediación, ayudando a su tiempo y economía.</p>	<p>Si es de suma utilidad la propuesta. Por qué obliga al empleador a explica y prepara al trabajador.</p>

<p>la primera instancia para encontrar una solución.?</p>		
<p>4.- Tomando en cuenta que la mediación, es considerada como un proceso rápido y eficaz para la resolución de los conflictos transigibles; ¿considera usted la necesidad de incluir esta cláusula de mediación dentro del contrato escrito individual de trabajo como una fase pre judicial?</p>	<p>Si podría ser una propuesta útil y necesaria, como le explicaba antes es un ahorro de recursos y si a compañía se puede ahorrar recursos la idea siempre será buena. El benéfico en tanto para el empleador y el trabajador.</p>	<p>Si es una buena opción.</p>
<p>5.- ¿Desde su experiencia podría comentar sobre la realidad del sistema judicial en atención a conflictos laborales y según su comentario podría indicar si la propuesta paneada, es viable o no.?</p>	<p>El sistema Judicial tienes sus puntos bueno y malos pero no estamos acá para destruir a la institución, considero que la propuesta seria un pequeño respiro para el sistema, si más personas conocieran y aplicaran la mediación, talvez el sistema judicial sería más diligente.</p>	<p>Si existe la viabilidad de la propuesta.</p>

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

Tabla 8 (Entrevista No 5)

Pregunta al entrevistado	Dr. Torres Villafuerte José Daniel, socio de la compañía Taxvall	Análisis
<p>1.- ¿Considera usted importante que se incluya obligatoriamente una cláusula de mediación en el sector privado dentro del contrato escrito, dónde las partes; ¿previo a la suscripción aceptan y reconocen como primera instancia de solución de un conflicto laboral, la aplicación de la mediación?</p>	<p>Es una propuesta interesante, creo que es el primer paso para poder cambiar la naturaleza de la mediación donde se la pueda presentar de manera obligatoria y no de manera voluntaria y a criterio de las partes. Considero que mientras se pueda utilizar los recursos del Estado los empleadores y trabajadores tendríamos una mentalidad más abierta y justa.</p>	<p>Es importante recurrir a los recursos del Estado, tenemos las herramientas ahora tenemos que utilizarlas.</p>
<p>2.- ¿Considera usted, que los mecanismos adoptados por parte del Estado, para difundir el uso de la mediación en controversias</p>	<p>Es completamente limitado , las personas que conocen de la mediación son personas estudiadas y entendidas en derecho, no todos tienen el conocimiento del tema</p>	<p>El entrevistado indica la limitación de la sociedad a buscar nuevas alternativas de</p>

laborables individuales, ha sido el indicado?		solución de conflictos.
3.- ¿Consideraría usted , la utilidad de incluir una cláusula obligatoria que indique dentro del contrato escrito, en caso de existir un conflicto individual de trabajo, sea la mediación la primera instancia para encontrar una solución.?	<p>Considero que es na propuesta útil, eficiente y preventiva.</p> <p>Útil, porque ayuda a optimizar muchos recursos, incluido, tiempo, dinero, personas, etc.</p> <p>Eficiente, porque la mediación si es un método legal.</p> <p>Preventiva, porque explica al trabajador cuáles son sus opciones para solucionar temas como pagos de liquidaciones o pago de utilidades cuando ese trabajador cuando se termine la relación laboral.</p>	Es una buena opción.
4.- Tomando en cuenta que la mediación, es considerada como un proceso rápido y eficaz para la resolución de los conflictos transigibles; ¿considera usted la necesidad de incluir esta cláusula de mediación	<p>Los beneficios de la mediación son varios, ágil, gratuito, confidencial y se acopla a la voluntad de las partes para llegar a un acuerdo. Las partes, tanto el empleador y el trabajador llegan a un acuerdo. La propuesta presentada es una buena idea, espero que más adelante su difusión sea pertinente a las necesidades y en beneficio de los interesados.</p>	Es una opción viable.

dentro del contrato escrito individual de trabajo como una fase pre judicial?		
5.- ¿Desde su experiencia podría comentar sobre la realidad del sistema judicial en atención a conflictos laborales y según su comentario podría indicar si la propuesta paneada, es viable o no.?	La realidad en el país, por temas de pandemia el sistema judicial y el ministerio laboral colapso por que existieron muchos despidos y si hubiera sido una buena opción optar por la propuesta expuesta y ayudar a muchas personas.	Si considera el entrevistado que es una opción viable que no se aleja de la realidad.

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

3.10.1 Análisis General de la Encuesta.

Tabla 9 Análisis General de Encuesta

Análisis	Porcentaje
El análisis general de la encuesta permite concluir en una aceptación generalizada con un grado de confianza al 90%. Sustentada en la aceptación de que exista la obligatoriedad de incluir una cláusula de mediación contenida en el contrato escrito de trabajo, con una aceptación de la normatividad existente en el ordenamiento jurídico vigente Código de Trabajo, reconociendo la eficiencia y eficacia por el ahorro de tiempo y recursos al	90%

<p>existir una estructura de mediación en el sistema judicial mediante la Dirección y Subdirecciones de mediación que garantizan el cumplimiento o incumplimiento de la normativa sustantiva.</p>	
<p>El grado de desconfianza sobre la propuesta es sobre el 10% el cual es un punto favorable para la investigación por que el grado de aceptación es de un 90%, según las respuestas de las preguntas, los empleados de la compañía Taxvall indican que no tiene conocimiento y mucho menos confianza de que algo tan eficiente exista, muchos trabajadores con las experiencias Aceves prefieren perderlo todo y evitar la fatiga de reclamar su derechos denunciando al Ministerio de trabajo o acudiendo a un Juez para esperar muchos años por una respuesta que en la mayoría de los casos no son positivas.</p>	<p>10%</p>

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

3.10.2 Análisis Generales de las Entrevistas

Tabla 10 Análisis General de la Entrevista

<p>1.- ¿Considera usted importante que se incluya obligatoriamente una cláusula de mediación en el sector privado dentro del contrato escrito, dónde las partes; ¿previo a la suscripción aceptan y reconocen como primera instancia de solución de un conflicto laboral, la aplicación de la mediación?</p>
<p>La importancia de la obligatoriedad de inclusión de la cláusula de mediación dentro del contrato individual de trabajo es que reconoce la libertad de las partes para aceptarla con clausura de obligatoriedad. Su apreciación es de importancia y relevancia y la voluntad</p>

personal de cada una de las partes respecto de la posibilidad de aceptarla con obligatoriedad.

La normativa resuelve las controversias y al tenor de las mismas se administra justicia.

Es útil aplicar el procedimiento, la propuesta es objetiva y justa y la resolución es imparcial.

Es útil y conducente la propuesta para la resolución de conflictos.

2.- ¿Considera usted, que los mecanismos adoptados por parte del Estado, para difundir el uso de la mediación en controversias laborales individuales, ha sido el indicado?

El acuerdo previo de las partes para aceptar la obligatoriedad de incluir la cláusula de mediación dentro del contrato individual del trabajo debe realizar una aplicación. Es una verdad se materializo la mediación, pero no se materializa la aplicación de las normas, y lo que existe es aplicación indebida de las mismas y errada interpretación. La inclusión de esta cláusula es una propuesta nueva; y fomentar su aceptación permitiría la descongestión de las Unidades Judiciales. El desconocimiento genera perjuicio personal por falta de cultura para leer y cultura para investigar el marco legal, incluso el desconocimiento es parte de los profesionales del derecho. El mecanismo esta instaurado.

3.- ¿Consideraría usted , la utilidad de incluir una cláusula obligatoria que indique dentro del contrato escrito, en caso de existir un conflicto individual de trabajo, sea la mediación la primera instancia para encontrar una solución.?

La necesidad de difundir esta propuesta es útil y pertinente dentro del sector laboral. El protagonismo está fijado en las partes y son ellos los que deben ser motivados con este nuevo mecanismo de decisión voluntaria para alcanzar la resolución de conflictos. La socialización de esta información y la generalización en la sociedad es la motivación necesaria que se requiere para la aplicación de la propuesta. No somos un equipo; nuestra sociedad está dividida, su contenido es necesario y el consenso entre el criterio de las Unidades Judiciales

con la sociedad es en donde existen criterios diferentes, cuando se planifique como estado se obtendrá resultados de estado.

4.- ¿Tomando en cuenta que la mediación, es considerada como un proceso rápido y eficaz para la resolución de los conflictos transigibles; ¿considera usted la necesidad de incluir esta cláusula de mediación dentro del contrato escrito individual de trabajo como una fase pre judicial?

La socialización de este método; exige la participación de todos los actores de la sociedad para hacerlo parte de nuestra cultura, es necesario fomentar la lectura. El derecho como mediación consta en la norma, la aceptación como obligación consta en la voluntad de las partes, consolidar estos dos aspectos es lo que debe motivarse.

Los juzgadores, ejecutan cada cual al tenor de sus intereses individuales y no los intereses generales. La determinación de este procedimiento debe ser el principal objetivo de las Unidades Judiciales. Se debe difundir como procedimiento previo esta propuesta por la facilidad que permite su aplicación sobre un sistema instaurado.

5.- ¿Desde su experiencia podría comentar sobre la realidad del sistema judicial en atención a conflictos laborales y según su comentario podría indicar si la propuesta paneada, es viable o no?

Debemos crear una cultura de conciencia jurídica no la famosa ley del más vivo para explotar a la parte más débil, debe ser la ley al servicio y respeto de las partes. Es necesario difundir esta propuesta por su eficiencia y eficacia. El desconocimiento es un factor que deja sin derechos a quienes por ignorancia desconocen sus derechos. La aplicación informativa y las citas normativas; permiten una administración de justicia equitativa.

Nunca es tarde para presentar una propuesta; y si esta tiene iniciativa propia sustentada sobre

el camino construido es obligación de cada uno de nosotros contribuir y participar por el bien general al servicio del prójimo.

Debe establecerse estrategias para difundir la motivación a las partes procesales para que se decidan voluntariamente, aceptar la clausura de obligatoriedad por este medio de solución de controversias. El procedimiento debe ser difundido para alcanzar la culturización en la sociedad.

La propuesta idónea desde el principio de la relación laboral; las partes saben a qué atenerse y sujetarse según corresponde en derecho. El acuerdo motivado sin propuesta es inexistente; hoy existe la propuesta y se aspira la difusión. No existe análisis al respecto, materializar una decisión sobre la base de un documento escrito es la mejor propuesta para alcanzar, la solución a las controversias laborales

Elaborado por: Proaño, L. (2021).

CAPITULO IV

4 PROPUESTA

4.1 Titulo de la Propuesta

Inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato individual de trabajo; dentro de la resolución de controversias laborales transigibles, aceptada voluntariamente por las partes en el contrato escrito dentro del sector privado.

4.2 Formulación de la Propuesta

4.2.1 Institución Ejecutora

La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral, y los Centros de Mediación que se encuentren en la ciudad de Quito.

4.2.2 Beneficiarios

La empresa privada que me facilito los medios para la investigación y la sociedad ecuatoriana.

4.2.3 Autora

Ludys Gabriela Proaño Viscarra

4.2.4 Equipo Técnico Responsable

La investigadora

Tiempo estimado para la ejecución Inicio Noviembre del 2020 fin mayo del 2021.

4.3 Antecedentes de la Propuesta

Según los antecedentes históricos que analizamos brevemente desde tiempos inmemorables sobre la historia del trabajo y su desenvolvimiento el cual nos permite entender el por qué se regularizo y se convirtió en un derecho, es de vital importancia saber y entender que no fue fácil reconocer la mano de obra como un trabajo que necesitaba ser remunerado, regulado y

reconocido por la normativa que se manejaba en esos tiempos.

En el transcurso de la historia el Derecho Laboral o de trabajo, ha pasado de ser una rama del Derecho poco reconocida, a una rama principal donde el Estado se encuentra en la obligación de regularizar las relaciones entre el empleador y el trabajador aplicando diferentes modalidades como: las condiciones de trabajo, las normas relativas al trabajo, de manera equitativa regula sus obligaciones y derechos que no solo son laborales, si no constitucionales.

El contrato individual (Contrato Escrito Obligatorio) es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar un servicio lícito y personal, por esta razón existe un relativo consenso en cuanto a determinar que el Derecho Laboral es aquel que contiene y regula los principios, reglas, obligaciones y derechos tanto del empleador como del trabajador siendo este un Derecho que regula una de las relaciones más comunes y numerosas en el mundo entero.

La presente propuesta es aceptada con voluntariedad por las partes procesales para la resolución de Controversias laborales mediante la cláusula de mediación obligatoria.

4.3.1 Objetivos de la Propuesta

4.3.1.1 Objetivo General de la Propuesta

Establecer la cláusula de mediación obligatoria en el contrato escrito individual, como fase pre procesal antes de la judicialización, como método alternativo, para solución de controversias laborales en el sector privado.

4.3.1.2 Objetivos Específicos de la Propuesta

Especificar la normativa vigente en el contrato escrito e incluir obligatoriamente una cláusula de mediación en la resolución en controversias laborables.

Análisis. Se singularizo la normativa del Código de Trabajo en la propuesta; requisito necesario para la aplicación de la cláusula de mediación obligatoria.

Establecer una propuesta orientada al proceso laboral privado, en la fase pre procesal antes de la judicialización; incluyendo obligatoriamente una la cláusula de mediación; como mecanismo alternativo; para alcanzar la descongestión de las Unidades Judiciales y lograr la celeridad procesal. Dónde la cláusula (décima tercera. jurisdicción y competencia) de la propuesta, indicando que se resolverá en la etapa pre procesal, con el contenido del Título VI organización, competencia y procedimiento, del Código de Trabajo. Art. 538. Autoridades y organismos. para el cumplimiento de las normas de este código funcionarán en la república: 3. la dirección y las subdirecciones de mediación laboral. Art. 539. Responsabilidades de las autoridades y organismos del trabajo. Art. 555.

De sus funciones. El Capítulo III indica la competencia y del procedimiento. Art. 573. Trámite de las controversias laborales.

Análisis. En las controversias dentro del contrato individual de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas dentro del Código Laboral. “la dirección y subdirecciones de mediación laboral” que se encuentra dentro del ministerio del trabajo, una vez que hayan suscrito la cláusula de mediación obligatoria por las partes de manera voluntaria. El contrato escrito es el medio de prueba idóneo aceptado por las partes en controversia. Documento registrado y aceptado que las partes acuerdan sea exhibido ante la dirección y/o la subdirección de mediación laboral. (Autoridades legalmente reconocidas en el sistema judicial) quienes resolverán según corresponda en derecho; al cumplimiento o incumplimiento de la controversia singularizada; en la normativa del contrato escrito impugnada por una de las partes).

Registrar que el mediador disponga de la normativa singularizada vigente en el contrato escrito para incluir obligatoriamente una cláusula de mediación y determinar en base a su contenido el cumplimiento o incumplimiento del marco legal establecido.

Análisis. Una vez que la dirección y/o la subdirección de mediación laboral tengan conocimiento de la controversia mediante el contrato privado escrito adjunto a la misma; verifica la existencia la inclusión de la cláusula de mediación y por sorteo designa al mediador responsable de administrar justicia.

Identificar los resultados en base al grado de aceptación de empleadores y trabajadores, respecto a la propuesta voluntaria de aceptación de la cláusula de mediación obligatoria, con la finalidad de alcanzar la eficiencia y eficacia en la administración de justicia en materia laboral.

Los resultados obtenidos en las encuestas tienen un alto grado de aceptación; por disponer en el ordenamiento jurídico vigente (Código de Trabajo) la Dirección y Subdirecciones de mediación; que es un procedimiento estructural; legalmente reconocido y establecido, el grado de aceptación de los entrevistados supero el 90% al ser expuesta la propuesta en su conocimiento.

Por ser una opción para la administración de justicia, sujeta al principio de voluntariedad para ser acordada por las partes empleadores y trabajadores.

Existió un 10% de desconfianza y esto se refleja en un hecho el desconocimiento de la normativa establecida en el ordenamiento jurídico vigente; la falta de una cultura en derechos y la falta de educación en el área judicial. Hizo que los encuestados en el porcentaje citado tengan; dudas personales y no dudas jurídicas. La normativa sustantiva existente es equitativa en el detalle de derechos, obligaciones y prohibiciones dentro de las relaciones laborales. La eficiencia y eficacia están aseguradas es una propuesta viable.

4.4 Análisis de Factibilidad de la Propuesta

Es factible ya que se ha considerado todos los aspectos que tienen relación con el problema, el fin dar una solución eficaz y aplicable en la realidad que vive la sociedad ecuatoriana, al estar contenida en el ordenamiento jurídico vigente.

4.4.1 Político

La Función Judicial en el Ecuador, dentro de sus objetivos fomenta y promueve el eficaz acceso y creación de centros de Mediación y Juzgados de paz a nivel nacional están instalados; fomentando una cultura de paz y de diálogo para solucionar los conflictos, tanto así que en la actualidad esta reconocidos en el Código de Trabajo.

Prestando un espacio idóneo, con instalaciones equipadas y modernas donde los usuarios podrán solucionar sus conflictos mediante el diálogo. La mediación evita la judicialización de ciertos conflictos y el congestionamiento de causas, pero sobre todo fomentará una cultura de paz social.

Esta propuesta va dirigida de manera específica a la sociedad ya que es importar remarcar que, en un procedimiento de mediación obligatoria, los interesados alcanzan voluntariamente el acuerdo que pone fin al conflicto.

4.1.2 Económico

Es factible su aplicación no se requiere de mucha inversión está instalada en el sistema jurídico ecuatoriano debidamente reconocida.

4.5 Introducción al Contenido de la Propuesta

Pensar en controversia laboral viene a la mente la adopción de una conducta competitiva sobre objetivos o recursos limitados; todo por una diferente forma de percibir-el problema- se convierte en crisis a ser tratado en el ámbito jurídico. Si colocamos la Mediación obligatoria de Justicia, el pensamiento que surge es el perfil alternativo de la Mediación.

Los problemas por demora en la obtención de justicia, son graves y degeneran en un peligro social, es imperioso interponer medios que suplan las falencias debido al enorme incremento de litigios que han superado la capacidad de los Juzgados y Tribunales de Justicia, generando un

retardo injustificado en la administración de justicia.

El término alternativo, facultativo, electivo, elegible, permite comprender trazar un cuadro más complejo en las relaciones entre la Administración de Justicia y la Mediación para plantear, como conclusión los retos de futuro en que la proliferación de la mediación planteará cambios profundos a la concepción tradicional del sistema judicial.

Al generar una obligación para incluir la cláusula de Mediación en el contrato escrito se presenta una opción con especiales características: dinamismo, celeridad, bajo costo, mantenimiento de óptimas relaciones laborales entre las partes y solución mediante la voluntad de las partes (mediación obligatoria); este medio permite el descongestionamiento de labores de las Unidades Judiciales y Tribunales de Justicia.

La implementación aún incipiente de este sistema puede dar resultados razonablemente buenos, produciendo cierto alivio a las Unidades Judiciales y Tribunales de Justicia.

La disparidad de medios económicos e influencia, junto con la poca confianza en la profesión de abogado y en la eficacia de los tribunales, incrementa más la preferencia cultural de resolver problemas; con mayor incidencia en los de procedencia privada, producirá resultados de efectos positivos, si suponemos que se han evitado el inicio de un juicio innecesario.

4.5.1 Justificación de la Propuesta

Las situaciones de controversia laboral no son privativas de un ámbito concreto de la actividad humana; pueden darse en cualquiera momento.

Nos referimos al ámbito de las relaciones laborales en el cumplimiento del trabajo como tal. El reconocimiento de su existencia da origen al establecimiento de vías que permitan su solución pacífica a través de una serie de normas, instituciones y procesos establecidos dentro de nuestro Código de Trabajo Ecuatoriano.

En caso de suscitarse controversias laborales dentro del contrato privado escrito. Serán resueltas por las autoridades establecidas dentro del Código Laboral. “La dirección y subdirecciones de mediación laboral” una vez que hayan suscrito la cláusula de mediación obligatoria por las partes de manera voluntaria.

El contrato escrito es el medio de prueba idóneo aceptado por las partes en controversia. Documento registrado y aceptado que las partes acuerdan sea exhibido ante la dirección y/o la subdirección de mediación laboral. (Autoridades legalmente reconocidas en el sistema judicial) quienes resolverán según corresponda en derecho; al cumplimiento o incumplimiento de la controversia singularizada; en la normativa del contrato escrito impugnada por una de las partes).

Para lo expresado se resolverá en la etapa pre procesal con el contenido en el título VI organización, competencia y procedimiento, Capítulo I De los organismos y de las autoridades. Parágrafo 1o. Disposición general. Código de trabajo. Art. 538. Autoridades y organismos. Para el cumplimiento de las normas de este código funcionarán en la república del Ecuador. Art. 555. De sus funciones.

La voluntariedad es un principio esencial de la mediación, que garantiza la libertad de las personas, la eficiencia y buen funcionamiento del procedimiento, esto es plenamente factible en el caso de la mediación como fase pre procesal por cuanto las partes recibirán información sobre el procedimiento y de ahí en adelante deciden libremente seguir por esta vía.

La mediación establecida en fase pre-procesal constituye una herramienta jurídica e institucional, para disminuir la congestión judicial, además de que ayudaría al mejoramiento del acceso al sistema de justicia de las personas de escasos recursos, ya que la mediación ofrece resultados más rápidos y económicos, pero con la misma validez de la vía judicial.

La importancia de esta propuesta es el cumplimiento de las obligaciones y

responsabilidades laborales en el contrato individual, mediante la cláusula de mediación obligatoria.

El nivel de conocimiento y aceptación de los empleadores y trabajadores permitirá una aplicación práctica óptima, eficiente, dinámica que va a dar lugar al establecimiento de una metodología generalizada de este recurso para aplicarlo como herramienta en la resolución de controversias, beneficiando de forma justa, equitativa a los intereses empresariales y personales de los trabajadores.

4.5.2 Formato de la Propuesta

PROPUESTA DEL CONTRATO DE TRABAJO LABORAL ESCRITO

En la ciudad de a los...días del mes dedel año, comparecen, por una parte, (Redactar los nombres completos del Empleador). Al tratarse de una persona jurídica redacte el nombre de la compañía, seguida de la frase “debidamente representada por portadora de la cédula de ciudadaníaRedacte la cédula de identidad del Empleador) en calidad de empleador; y, por otra parte, la/el señor (a/ita) (Redacte el nombre del trabajador), portador de la cédula de ciudadanía (Redacte el número de cédula de ciudadanía en calidad de trabajador. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de Quito (ciudad de domicilio de las partes) y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar este (Especificación e individualización que constan en el Art. 19 Código de Trabajo) con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas: al empleador y trabajador en adelante se los denominara conjuntamente como Partes en individualmente “Parte”.

PRIMERA. ANTECEDENTES

El empleador, para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de chofer con matricula profesional. (poner descripción del puesto).

SEGUNDA. OBJETO DEL CONTRATO

El empleador para el cumplimiento de sus actividades contrata al trabajador, (detalle del trabajo a ejecutar). Revisados los antecedentes del trabajador.; este declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado. No se podrá estipular labores que constan como Trabajos Prohibidos y otros en los Arts. 137, 138, 139 del Código de Trabajo, por lo que en base a las circunstancias anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes el empleador y el trabajador proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

TERCERA. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

El trabajador cumplirá sus labores en la jornada establecida el Arts. 47; 47.1; 47.2; 48; 49; 50; 80 del Código de Trabajo; de lunes a viernes en el horario de (detalle las horas de la jornada de trabajo que no podrán exceder de más de 8 horas) con descanso de dos horas (detalle la hora de descanso. De acuerdo al Art. 47 del mismo cuerpo legal; el mismo que declara conocerlo y aceptarlo.

Las partes podrán convenir que el trabajador labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten para lo cual aplicara las disposiciones lo ameriten, para lo cual se aplicara las disposiciones establecidas en el Art. 55 de este mismo código. El horario de jornada laboral podrá modificarse por el empleador cuando lo estime pertinente y acorde a las actividades de la empresa siempre y cuando dichos cambios sean comunicados con la debida anticipación. Conforme los artículos 63; 325; del Código del Trabajo.

CUARTA. REMUNERACIÓN

El Empleador de acuerdo a los Arts. 80; 81; 82; 83 del Código de Trabajo, cancelará por el concepto de remuneración a favor del trabajador la suma de seiscientos dólares de los estados unidos de América \$ _____ (colocar la cantidad que será la remuneración en letras y números mediante Acreditación Bancaria (detallar la forma de pago, ejemplo. Acreditación a la cuenta bancaria del trabajador. Efectivo, cheque. Arts. 84. 85. 86. 87 del Código de trabajo) Además el empleador cancelara los demás benéficos sociales establecidos en los artículos 97, 111, y 113 del Código de Trabajo; conforme el Acuerdo Ministerial No. 0046 del Ministerio de Relaciones laborales.

En este sentido el Empleador se encuentra en la obligación de reconocer los recargos procedentes por concepto de horas suplementarias o extraordinarias según los indican a los artículos 49 y 55 del Código de Trabajo; siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito.

QUINTA. PLAZO DEL CONTRATO

El presente contrato tendrá un plazo indefinido, de acuerdo al artículo 14 del Código de Trabajo. De conformidad con el artículo 15 de la misma Ley. Las partes acuerdan un periodo de prueba de noventa días contados desde la fecha de suscripción, dentro del cual, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado libremente. Sin necesidad de ningún aviso previo y sin indemnización. Una vez vencido el periodo de prueba sin que ninguna de las partes manifieste su voluntad de terminar la relación laboral, el contrato se prorrogara por un tiempo que faltare para completar el plazo que indica en el contrato. Haciendo cumplimiento al plazo se deberá proceder de acuerdo a lo establecido en los artículos 184 y 624 del Código del trabajo, de no proceder el contrato se entenderá de plazo in definido. Este contrato será susceptible de terminación por las clausulas articulo 169 Código de Trabajo.

SEXTA. LUGAR DE TRABAJO

El TRABAJADOR, desempeñara las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en Calle ----- (Escriba la dirección de la compañía); en la ciudad de ----- (ingresar la ciudad) provincia de -----, Cantón ----- (Ingresar Provincia y Barrio) para el cumplimiento cabal de las funciones encomendadas.

SEPTIMA. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES

En relación a las obligaciones, derechos y prohibiciones de las partes contractuales el empleador y el trabajador, se sujetarán estrictamente al Código de Trabajo referente a su Capítulo IV Los deberes y obligaciones del empleador y el trabajador Art. 42. Las Obligaciones del empleador. Art. 44. Las prohibiciones al empleador. Art. 45. Obligaciones del trabajador. Art. 46. Prohibiciones al trabajador.

OCTAVA. EXCLUSIVIDAD

El trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma exclusiva; para (Nombre de la Empresa); en la clase de trabajo acordado y para el cual declara tener los conocimientos y capacidades necesarias, salvo acuerdo expreso entre las partes.

NOVENA. PROPIEDAD INTELECTUAL.

Los descubrimientos e invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los trabajos y los resultados de las actividades del trabajador, mientras tenga vigencia el contrato, serán de propiedad exclusiva del empleador; quien podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

DECIMA. CONFIDENCIALIDAD

El trabajador se obliga a guardar confidencialidad de los asuntos que por sus funciones llegare a conocer sean estos de orden técnico, financiero, administrativo, estrategias, comercialización, o

cualquiera otra área relacionada con las actividades de la empresa (Nombre de la empresa) En consecuencia no podrá divulgar ninguna información; que llegare a conocer en el futuro. En caso de que llegare a divulgar información confidencial o reservada. El trabajador, será responsable por los daños y perjuicios ocasionados en virtud de sus actos. Tomando estricta observancia del contenido de la norma Art. 310. Causas para la terminación de estos contratos. Código de trabajo.

DECIMA PRIMERA. LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo lo previsto en este Contrato las partes se sujetan a la Constitución de la República del Ecuador. Leyes supletorias Código Orgánico General de Procesos; Código Civil y Código del Trabajo; Ley de Mediación; Reglamento interno de la Empresa.

DECIMA SEGUNDA. CAUSALES DE TERMINACION

Las partes aceptan las causales de terminación del presente contrato; suscritas en el Capítulo IX. De la terminación del contrato de trabajo Art. 169. Causas para la terminación del contrato individual. Art. 170. Terminación sin desahucio. Art. 171. Obligación del cesionario y derecho del trabajador. Art. 172. Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. Art. 173. Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. Art. 174. Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato. Art. 175. Caso de enfermedad no profesional del trabajador. Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud. Art. 177. Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad. Art. 178. Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador. Art. 179. Indemnización por no recibir al trabajador. Art. 180. Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14. Art. 183. Calificación del visto bueno. Art. 329. Causas especiales de despido.

DECIMA TERCERA. JURISIDICCIÓN Y COMPETENCIA

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato se resolverá en la etapa pre procesal con el contenido del el Código de trabajo. Art. 538. Autoridades y organismos. para el cumplimiento de las normas de este código funcionarán en la república. la dirección y las subdirecciones de mediación laboral. Art. 539. Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo. Art. 555. De sus funciones. Corresponde a la dirección y subdirecciones de mediación laboral: a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos; b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código; c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo; d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo; e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y, f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.

La competencia y del procedimiento de controversias:

Art. 573. Trámite de las controversias laborales. Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.

Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas. Los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos. Los informes y certificaciones de las entidades públicas y privadas constituirán medios de prueba; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

En el presente contrato escrito obligatorio; las partes aceptan de manera voluntaria firmar. Y en el caso de existir controversia. Esta sea resuelta mediante la mediación obligatoria. El contrato es el medio de prueba idóneo aceptado por las partes en controversia. Documento que aceptan sea exhibido ante la dirección y/o la subdirección de mediación laboral, quienes resolverán según corresponda en derecho; al cumplimiento o incumplimiento de la controversia impugnada por una de las partes.

DECIMA CUARTA SUSCRIPCIÓN.

Las partes se ratifican en todas y cada una de las clausuras precedentes, y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor.

Suscrito en la ciudad de _____ (escriba la ciudad) el día ----- del mes de ----- del año -

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

4.5.3 Análisis de la propuesta de acuerdo al contenido de cada clausula

Primera. - Antecedentes: Se detalla las actividades del empleador para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de (poner descripción del puesto).

Análisis. - Singularización de la norma es necesaria en el contrato escrito; para aplicar la cláusula de mediación obligatoria.

Segunda. - En el objeto del contrato: El empleador para el cumplimiento de sus actividades contrata al trabajador, (detalle del trabajo a ejecutar). Revisados los antecedentes del trabajador; este declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado.

No se podrá estipular labores que constan como Trabajos Prohibidos y otros en los Arts. 137, 138, 139 del Código de Trabajo, por lo que en base a las circunstancias anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes el empleador y el trabajador proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo. Asuntos necesarios para determinar lo determinado por el marco legal.

Análisis. - Las normas citadas se establecen para determinar el contenido de la cláusula; por esa razón se singulariza en el contrato escrito para aplicar la cláusula de mediación obligatoria.

Tercera. - En la jornada y horario de trabajo: El trabajador cumplirá sus labores en la jornada establecida el Arts. 47; 47.1; 47.2; 48; 49; 50; 80 del Código de Trabajo; de lunes a viernes en el horario de (detalle las horas de la jornada de trabajo que no podrán exceder de más de 8 horas) con descanso de ... (detalle la hora de descanso. Por ejemplo, Una hora para el almuerzo. De acuerdo al Art. 47 del mismo cuerpo legal; el mismo que declara conocerlo y aceptarlo. Las partes podrán convenir que el trabajador labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten para lo cual aplicara las disposiciones lo ameriten, para lo cual se aplicara las disposiciones establecidas en el Art. 55 de este mismo código. El horario de jornada laboral podrá modificarse por el empleador cuando lo estime pertinente y acorde a las actividades de la empresa siempre y cuando dichos cambios sean comunicados con la debida anticipación. Conforme los artículos 63; 325; del Código del Trabajo.

Análisis. - Las normas citadas se establecen para determinar el contenido de la cláusula; por esa razón se singulariza las normas en el contrato escrito para aplicar la cláusula de mediación obligatoria.

Cuarta. - En la remuneración: El Empleador de acuerdo a los Arts. 80; 81; 82; 83 del Código de Trabajo, cancelará por el concepto de remuneración a favor del trabajador la suma de _____ (colocar la cantidad que será la remuneración en letras y

números, ejemplo: seiscientos dólares de los estados unidos de américa \$ 600,00) mediante_____ (detallar la forma de pago, ejemplo. Acreditación a la cuenta bancaria del trabajador. Efectivo, cheque. Arts. 84. 85. 86. 87 del Código de trabajo) Además el empleador cancelara los demás benéficos sociales establecidos en los artículos 97, 111, y 113 del Código de Trabajo; conforme el Acuerdo Ministerial No. 0046 del Ministerio de Relaciones laborales. En este sentido el Empleador se encuentra en la obligación de reconocer los recargos procedentes por concepto de horas suplementarias o extraordinarias según los indican a los artículos 49 y 55 del Código de Trabajo; siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito.

Análisis. - Las normas citadas se establecen para determinar el contenido de la cláusula; por esa razón se singulariza las normas en el contrato escrito para aplicar la cláusula de mediación obligatoria.

Quinta. - El plazo del contrato: En el presente contrato tendrá un plazo mínimo de un año, de acuerdo al artículo 14 del Código de Trabajo. De conformidad con el artículo 15 de la misma Ley. Las partes acuerdan un periodo de prueba de noventa días contados desde la fecha de suscripción, dentro del cual, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado libremente. Sin necesidad de ningún aviso previo y sin indemnización. Una vez vencido el periodo de prueba sin que ninguna de las partes manifieste su voluntad de terminar la relación laboral, el contrato se prorrogara por un tiempo que faltare para completar el plazo que indica en el contrato. Haciendo cumplimiento al plazo se deberá proceder de acuerdo a lo establecido en los artículos 184 y 624 del Código del trabajo, de no proceder el contrato se entenderá de plazo in definido. Este contrato será susceptible de terminación por las clausulas articulo 169 Código de Trabajo.

Análisis. - Las normas citadas se establecen para determinar el contenido de la cláusula; por esa razón se singulariza en el contrato escrito para aplicar la inclusión obligatoria de la cláusula

de mediación.

Sexta. - Lugar de trabajo: El trabajador, desempeñara las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en -----(Escriba la dirección de la compañía); en la ciudad de -----(ingresar la ciudad) provincia de -----(Ingresar Provincia y Barrio) para el cumplimiento cabal de las funciones encomendadas.

Análisis. - Singulariza el contenido dentro del contrato escrito para inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral.

Séptima. - Las obligaciones de los trabajadores y empleadores: En relación a las obligaciones, derechos y prohibiciones de las partes contractuales el empleador y el trabajador, se sujetarán estrictamente al Código de Trabajo referente a su Capítulo IV Los deberes y obligaciones del empleador y el trabajador Art. 42. Las Obligaciones del empleador. Art. 44. Las prohibiciones al empleador. Art. 45. Obligaciones del trabajador. Art. 46. Prohibiciones al trabajador.

Análisis. Se singulariza las normativas ante posibles controversias laborales en la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral.

Octava. - La exclusividad: El trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma exclusiva; para (Nombre de la Empresa); en la clase de trabajo acordado y para el cual declara tener los conocimientos y capacidades necesarias, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Análisis. - Se singulariza las normativas ante posibles controversias laborales en el contrato escrito; para aplicar la cláusula de mediación obligatoria.

Novena. - La propiedad intelectual: Los descubrimientos e invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los trabajos y los resultados de las actividades del trabajador, mientras tenga vigencia el contrato, serán de propiedad exclusiva del empleador; quien podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

Análisis. - Se singulariza las normativas ante posibles controversias laborales en el contrato escrito; para la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral.

Decima. - La confidencialidad: El trabajador se obliga a guardar confidencialidad de los asuntos que por sus funciones llegare a conocer sean estos de orden técnico, financiero, administrativo, estrategias, comercialización, o cualquiera otra área relacionada con las actividades de la empresa (nombre de la empresa) En consecuencia no podrá divulgar ninguna información; que llegare a conocer en el futuro. En caso de que llegare a divulgar información confidencial o reservada. El trabajador, será responsable por los daños y perjuicios ocasionados en virtud de sus actos. Tomando estricta observancia del contenido de la norma Art. 310. Causas para la terminación de estos contratos. Código de trabajo.

Análisis. Se singulariza las normativas ante posibles controversias laborales en el contrato escrito; para la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral.

Decima Primera. Legislación aplicable: En todo lo previsto en este Contrato las partes se sujetan a la Constitución de la República del Ecuador. Leyes supletorias Código Orgánico General de Procesos; Código Civil y Código del Trabajo; Ley de Mediación; Reglamento interno de la Empresa.

Análisis. Se singulariza las normativas ante posibles controversias laborales en el contrato escrito; para la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral.

Decima Segunda. Causales de terminación: Las partes aceptan las causales de terminación del presente contrato; suscritas en el Capítulo IX. De la terminación del contrato de trabajo Art. 169. Causas para la terminación del contrato individual. Art. 170. Terminación sin desahucio. Art. 171. Obligación del cesionario y derecho del trabajador. Art. 172. Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. Art. 173. Causas para que el trabajador

pueda dar por terminado el contrato. Art. 174. Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato. Art. 175. Caso de enfermedad no profesional del trabajador. Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud. Art. 177. Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad. Art. 178. Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador. Art. 179. Indemnización por no recibir al trabajador. Art. 180. Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14. Art. 183. Calificación del visto bueno. Art. 329. Causas especiales de despido.

Análisis. - Las singularizaciones normativas son necesarias en el contrato escrito para aplicar la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación: en su contenido procede la aplicación. Si no está en su contenido la normativa vigente no existiría equidad jurídica y al no existir la normativa vigente constante en la cláusula decima primera, es un hecho que la cláusula de mediación obligatoria no aplicaría. Cualquiera de las partes puede desistir de firmar. No puede suprimirse ninguna norma. En mi propuesta las normas jurídicas citadas corresponden al caso particular ejemplarizado.

Décima tercera. - Jurisdicción y competencia de mediación: Es la parte más importante en caso de suscitarse controversias laborales dentro del contrato privado escrito. Serán resueltas por las autoridades establecidas dentro del Código Laboral y estas son: “La dirección y subdirecciones de mediación laboral” una vez que hayan suscrito la inclusión obligatoria de cláusula de mediación laboral por las partes de manera voluntaria. El contrato escrito es el medio de prueba idóneo aceptado por las partes en controversia. Documento registrado y aceptado por las partes; en donde acuerdan sea exhibido ante La dirección y/o la subdirección de mediación laboral. (Autoridades legalmente reconocidas en el sistema judicial) quienes resolverán según corresponda en derecho; al cumplimiento o incumplimiento de la controversia singularizada; en la

normativa del contrato individual escrito, impugnada por una de las partes).

Decima cuarta suscripción. Las partes se ratifican en todas y cada una de las clausuras precedentes, y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor.

Suscrito en la ciudad de(escriba la ciudad) el día.....del mes de del año.....

Analysis. Singularización necesaria en el contrato escrito para aplicar la cláusula de mediación obligatoria.

4.6 Conclusiones

1. Respecto de la obligatoriedad de la inclusión de una cláusula de mediación en el contrato escrito en el sector privado; como fase pre procesal antes de la judicialización, existe un procedimiento estructurado en el Código de Trabajo mediante la Dirección y Subdirecciones de mediación que son las autoridades reconocidas para administrar justicia respecto de controversias laborales, la propuesta hizo viable este mecanismo mediante la aplicación del principio de voluntariedad en donde las partes procesales empleador y trabajador tienen la oportunidad de decidir y aceptar la cláusula inclusiva de mediación obligatoria, a fin de que el contrato escrito legalmente inscrito no deje de ser prueba en la resolución de controversias laborales.

2. En la propuesta de la investigación se especifica la normativa vigente establecida en el contrato escrito en el sector privado y mediante el formato establecido (Normativa Vigente) que es parte de la presente investigación, permitió una aceptación generalizada.

3. La propuesta es detallada en su estructura y contenido, orientada a que todo proceso laboral, en la fase pre procesal antes de la judicialización, usen de manera obligatoria la cláusula de mediación en el contrato escrito, como mecanismo alternativo para alcanzar la descongestión de las unidades judiciales y alcanzar la celeridad procesal. En la cláusula (décima tercera. jurisdicción y competencia) de la propuesta; describe en detalle en caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato se resolverá en la etapa pre procesal Serán resueltas por las autoridades establecidas dentro del Código Laboral. “la dirección y subdirecciones de mediación laboral” una vez que hayan suscrito la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral por las partes de manera voluntaria.

El contrato escrito es el medio de prueba idóneo aceptado por las partes en controversia. Documento registrado y aceptado que las partes acuerdan sea exhibido ante la dirección y/o la

subdirección de mediación laboral, centros de mediación (Autoridades legalmente reconocidas en el sistema judicial) quienes resolverán según corresponda en derecho; al cumplimiento o incumplimiento de la controversia singularizada; en la normativa del contrato individual escrito. Singularizaciones necesarias en el contrato escrito para aplicar la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación.

4. La identificación de resultados en base al grado de aceptación de empleadores y trabajadores, respecto a la propuesta voluntaria de aceptación de la cláusula de mediación laboral, tuvieron un alto grado de aceptación; por disponer en el ordenamiento jurídico vigente la Dirección y Subdirecciones de mediación; que es un procedimiento estructural; legalmente reconocido y establecido, el grado de aceptación de los entrevistados supero el 90% al ser expuesta la propuesta en su conocimiento.

Por ser una opción para la administración de justicia, sujeta al principio de voluntariedad para ser acordada por las partes empleadores y trabajadores, existió un 10% de desconfianza y esto se refleja en un hecho. Desconocimiento de la normativa establecida en el ordenamiento jurídico vigente; falta de una cultura en derechos; falta de educación en el área judicial, estos antecedentes generaron la consecuencia en las personas encuestadas. Dudas personales, orientadas al desconocimiento jurídico. La normativa sustantiva existente es equitativa en el detalle de derechos, obligaciones y prohibiciones dentro de las relaciones laborales y la eficiencia y eficacia están aseguradas la propuesta viable en razón de que su contenido es estrictamente normativo.

4.7 Recomendaciones

1. Es recomendable difundir la importancia y cumplimiento de la propuesta; describe el contenido individual de obligaciones, responsabilidades; derechos y prohibiciones que son parte del Código de Trabajo. Al ser estos actos inclusivos en el contrato escrito obligatorio para la resolución de controversias laborales, permiten promover y establecer la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral, la misma sea aceptada de manera voluntaria por las partes. Protegiendo la confidencialidad; respetando el principio de voluntariedad y economizando tiempo y recursos con eficacia y eficiencia garantizada en el contenido jurídico.

2. La escasa difusión debe cambiarse por una cultura jurídica de socialización a todo nivel; esta herramienta alternativa de la cual puede servirse la sociedad ecuatoriana, es un medio jurídico en el cual pueden superarse las desconfianzas; para admitir soluciones idóneas con oportunidad y cumplimiento de las reglas del debido proceso.

3. La propuesta resultado de la investigación permite manejar aplicar diferentes estrategias para la resolución de controversias laborales: El mediador de hecho posee un vasto conocimiento de la normativa sustantiva vigente. Esto no le va a permitir menoscabar el espíritu, propósito y razón por el cual fueron creadas las normas jurídicas del ordenamiento jurídico.

4. La propuesta invita a impulsar un cambio de la cultura litigiosa que caracteriza a quienes forman parte del sistema judicial y que se traducirá en que los usuarios de la mediación obligatoria, porque el fin es que cada uno de los ecuatorianos seamos los protectores; beneficiarios y garantes de nuestros derechos constitucionales.

5. Crear una verdadera cultura de paz en la ciudadanía, empezando por la educación primaria, secundaria y universitaria; para formar a los nuevos ciudadanos con esta ideología de respeto mutuo. A fin de lograr erradicación del litigio en materias que por su naturaleza pueden resolverse vía mediación y con ello fomentar lo que la sociedad está perdiendo, las diferentes formas de comunicación positiva.

Referencias Bibliográficas

- Acuerdo Ministerial No. MDT- 2019 -157. (2019). *Reglamento de Funcionamiento del Centro de Mediación Laboral* . Registro Oficial No. .
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0077. (2015). *Creación del centro de mediación laboral registro Oficial No.496*. Registro Oficial.
- Alex O. Sánchez Huarcaya. (2020). *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación*. Perú: Pontifica Universidad Católica de Perú.
- Alfonso Valbuena Cordero. (2018). *Ponencia del magistrado Alfonso Valbuena Cordero*. Venezuela: Tribunal Supremo de Justicia de Vezuela.
- Alvarez,G; Highton, E; Jassan E. . (1996). *Mediación y justicia*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Asamblea Constituyente. (1997). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Montecris .
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Constituyente. (2018). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Monte Cristi: Corporación de estudios y publicaciones.
- Asamblea Constituyente. (2020). *Código del Trabajo*. Montecristi: Corpotación de estudios y publicacines .
- Asamblea Costituyente. (2020). *Código Orgánico General de Procesos*. Montecristi: Corporación de estudios y publicaciones .
- Cabanellas de Torres, Guillermo. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Centro Internacional de Formación Organizacional Institucional del Trabajo. (2013). *Sistemas de resoluciones de conflictos laborales*. Turin Italia: Viale Maestri del Lavoro.

Cordona, Á. G. (2019). Origen y desarrollo de la solución alternativa de conflictos en Ecuador.

Daniel S. Behar Rivero. (2008). *Metodología de la Investigación* . Argentina: Shalon.

Dr. Mg. Galo Ivan Masabanda Analuisa. (2018). *Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo*. Ambato: PÍO XII.

E. Highton, G. Alvarez. (1998). *Mediación para resolver conflictos*. Buenos Aires: Ad Hoc S.R.L.

Francisco Walker. (2018). *Derecho de las relaciones laborales*. España: Universitaria.

Garcia Fernando, M. (1993). El analisis de la realidad social , metodos y técnicas de investigación. Madrid - España: Alianza Univeristaria .

García, F. (2013). *Aspectos Generales de la Encuesta*. Obtenido de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf>

Guillermo Cabanellas. (1960). *Introducción Al Derecho Laboral* . Argentina: Bibliografica Argentina.

Highton, Elena I - Álvarez, Gladys. (2013). *Mediación para resolver conflictos* . Buenos Aires: Ad Hoc.

Jean Francois Six. (1997). *Dinaminca de la mediación* . España: Praidos.

Jorge Vásquez López. (2015). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Quito, Cevallos Editora Jurídica.

Luis Diego Mata Solís. (2019). *El Enfoque de Investigación; La Naturaleza del Estudio*. Investigalia.

María Augusta Barzallo Sede. (2015). *Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoría Práctica*. Cuenca: Librería y Editorial Jurídica Carrión.

Mario de la Cueva. (2008). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico: Porrúa.

Metodología de la Investigación . (2017). *Guillermina Baena Paz*. San Juan: Grupo Editoria Patria .

Oxford Lexico. (2022). *Lexico.com*. Obtenido de <https://www.lexico.com/es/definicion/muestra>

Pedro Luis López. (2004). Población muestra y muestreo. *Scielo*, 10. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Pilar Folgueiras Bertomeu. (2017). *La Entrevista*. Pfolgueiras.

Ramirez, F., & Zwerg, A. (2012). *Metodología de la investigación*. Medellín: Universidad EAFIT.

Ramiro Ávila Santamaría Compilador. (2013). *Estado, Derecho y Justicia*. Quito: Corporación Editorial Nacional .

Ramón Ruiz. (2007). *El Método Científico y sus Etapas*. Mexico: Editorials Mexico.

Ricardo Méndez . (2014). *Derecho Laboral, Un enfoque práctico*. España: Mcgraw Hill.

Rómulo Perdomo Márquez. (2006). *Introducción a la lógica jurídica*. Merida - Venezuela: Textos de la Universidad de los Andes.

Roque J Caivano; Marcelo Gobbi; Roberto E Padilla. (1997). *Negociación y mediación: instrumentos apropiados para la abogacía moderna*. Buenos Aires: Ad Hoc.

Sanguineti Raymond, W. (2019). *La construcción del Derecho del trabajo de la redes empresariales*. España: Editorial Comares.

Sergio Gomez Bastar. (2012). *Metodología de la Investigación*. Estado de México : Red Tercer Milenio.

Viscarra, L. G. (2021).

Anexos

Anexo 1

MINISTERIO DEL TRABAJO

Traspaso de documentos Dúo

Información del documento:

No. documento:	MDT-DRTSPQ-2021-4735-E	Referencia:	
Remitente:	Ludys Gabriela Proaño Viscarra		
Asunto:	SOLICITUD DE INFORMACION		
Registrado por:	Andrés Fernando Acosta Salvador		
Fecha de Creación:	2021-03-08 14:28 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	(GMT-5)		

Información del traspaso:



Área (Enviado a):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Recibido por:	Estefanía Geraldine Sigcha Ortao
Fecha entrega:	2021-03-08 14:28 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Enviado por:	Andrés Fernando Acosta Salvador
Responsable Tratado:	AFAS	Comentario:	2F
Estado:	Bueno		

Recibido por: _____
Estefanía Geraldine Sigcha Ortao
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

Enviado por: _____
Andrés Fernando Acosta Salvador
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

Responsable tratado: _____
AFAS

Dirección: Clemente Fuenz 105-59 y Piedadista, Edif. Górriz
Código Postal: 170402/ Quito - Ecuador
Teléfono: 593-2-204-7440
www.trabajo.gub.ec

 **sembramos Futuro**  

*Documento generado por Dúo

Anexo 2

MINISTERIO DEL TRABAJO

Traspaso de documentos físicos

Información del documento

No. documento:	MDT-DRTSPQ-2021-4735-E	Referencia:	-----
Remitante:	Ladys Gabriela Pruno Viscarra		
Asunto:	SOLICITUD DE INFORMACION		
Registrado por:	Andrés Fernando Acosta Salvador		
Fecha de Creación:	2021-03-08 14:28 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	(GMT-5)		

Información del traspaso

Área (Enviado a):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Recibido por:	Estefanía Geralline Sigcha Ortao
Fecha entrega:	2021-03-08 14:28 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Enviado por:	Andrés Fernando Acosta Salvador
Responsable Tratado:	AFAS	Comentario:	ZF
Estado:	Bueno		

<p>Recibido por</p> <p>-----</p> <p>Estefanía Geralline Sigcha Ortao</p> <p>DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO</p>	<p>Enviado por</p> <p><i>[Firma]</i></p> <p>Andrés Fernando Acosta Salvador</p> <p>DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO</p>	<p>Responsable tratado</p> <p>-----</p> <p>AFAS</p>
--	---	---

Dirección: Clemente Fajardo N15-59 y Pizarro, Edif. Génesis
 Código Postal: 1704001 Quito - Ecuador
 Teléfono: 593-2-394-7445
www.trabajo.gob.ec

*Mantenimiento preventivo por sistema



sembramos futuro

Lenin



Anexo 3

MINISTERIO DEL TRABAJO

Traspaso de documentos físicos

Información del documento

Nº documento:	MDT-DRTSPQ-2021-4734-E	Referencia:	-----
Remite:	Ludys Gabriela Proaño Viscarra		
Asunto:	SOLICITUD DE INFORMACION		
Registrado por:	Andres Fernando Acosta Salvador		
Fecha de Creación:	2021-03-08 14:26 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	(GMT-5)		

Información del traspaso

Área (Enviado a):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Recibido por:	Estefania Geraldine Sigcha Orrico
Fecha entrega:	2021-03-08 14:26 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Enviado por:	Andres Fernando Acosta Salvador
Responsable Trastado:	AFAS	Comentario:	td
Estado:	Buzno		

Recibido por

Estefania Geraldine Sigcha Orrico
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

Enviado por

[Firma]

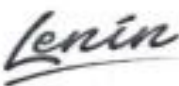
Andres Fernando Acosta Salvador
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

Responsable traslado

AFAS

Dirección: Clemente Parra N15-59 y Piedrafita, Edif. Géminis
Código Postal: 170403/ Quito - Ecuador
Teléfono: 593-2-394-7440
www.trabajo.gob.ec

*Documento generado por Sines


Anexo 4

MINISTERIO DEL TRABAJO

Traspaso de documentos físicos

Información del documento

No. documento:	MDT-DRTSPQ-2021-6341-E	Referencia:	SN
Remitente:	Ludys Gabriela Proaño Viscarra		
Asunto:	CERTIFICACION DE INFORMACION		
Registrado por:	María Inés Noboa de la Torre		
Fecha de Creación:	2021-03-26 16:28 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	(GMT-5)		

Información del traspaso

Área (Enviado a):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Recibido por:	Elsa Narcisca Gomez Roman
Fecha entrega:	2021-03-26 16:28 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO	Enviado por:	María Inés Noboa de la Torre
Responsable Traslado:	MINOBOA	Comentario:	3F
Estados:	Bueno		

Recibido por

Elsa Narcisca Gomez Roman
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO




Enviado por

María Inés Noboa de la Torre
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

Responsable traslado

MINOBOA

Dirección: Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta, Edif. Géminis
 Código Postal: 170403/ Quito - Ecuador
 Teléfono: 593-2-394-7440
 www.trabajo.gob.ec

* Documento generado por Gupica

Anexo 5

Entrevista con el Director Regional del Trabajo Externo Recibidos X



Rosa Olaya Erraez

Estimada Ludys Gabriela Proaño en respuesta a su pedido para una entrevista con el Abg. Diego Garcia Monoya, Director Regional del Trabajo a usted manifiesto: Su



Proaño Viscarra, Ludys Gabriela

Buenas tardes señorita Rosa Olaya, gracias por su pronta respuesta. Confirmando mi asistencia. Usted es muy amable, gracias por su atención.



Rosa Olaya Erraez <rosa_olaya@trabajo.gob.ec>

para mí ▾

Queda confirmada la reunión.

Saludos Cordiales,

Rosa Elena Olaya Erraez

Oficinista

Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
02 3947440 ext.40082
Código Postal: 170403 / Quito - Ecuador
www.trabajo.gob.ec


MINISTERIO DEL TRABAJO



Anexo 6

Preguntas Respuestas 132 Configuración



Encuesta

Encuesta dirigida a todos los empleados que conforman compañía TAXVALL

1.- La mediación es una forma constitucional de resolver conflictos ¿Considera pertinente que la inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, sería un medio eficaz y eficiente en la resolución de Controversias Laborales?



Anexo 7

132 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Se agradece a todo el personal que forma parte de la compañía TAXVALL , Está fue una actividad, con fines academicos ¡Gracias por su atención y colaboración!

[Resumen](#) [Pregunta](#) [Individual](#)

1.- La mediación es una forma constitucional de resolver conflictos ¿Considera pertinente que la inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, sería un medio eficaz y eficiente en la resolución de Controversias Laborales? [Copiar](#)

132 respuestas

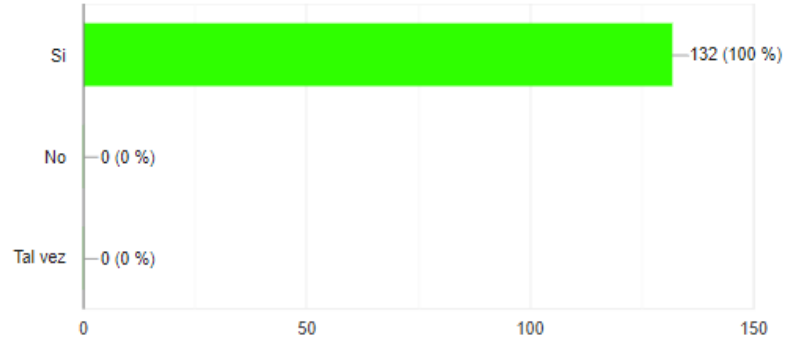
Si	<div style="width: 100%; height: 20px; background-color: #00FF00;"></div>	132 (100 %)
----	---	-------------

Anexo 8

2.- ¿La inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado; estima que es equitativa, en el reconocimiento de derechos de empleadores y trabajadores?

 Copiar

132 respuestas

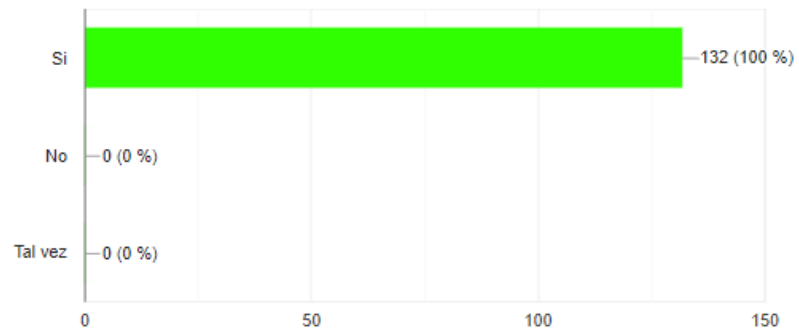


Anexo 9

3.- ¿La inclusión de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado; permitiría reducir tiempo y economizar recursos, ¿al trabajador y empleador que se encuentra en un conflicto laboral?

 Copiar

132 respuestas

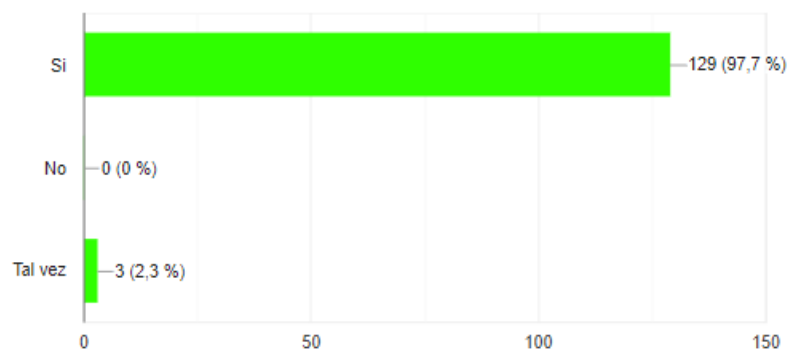


Anexo 10

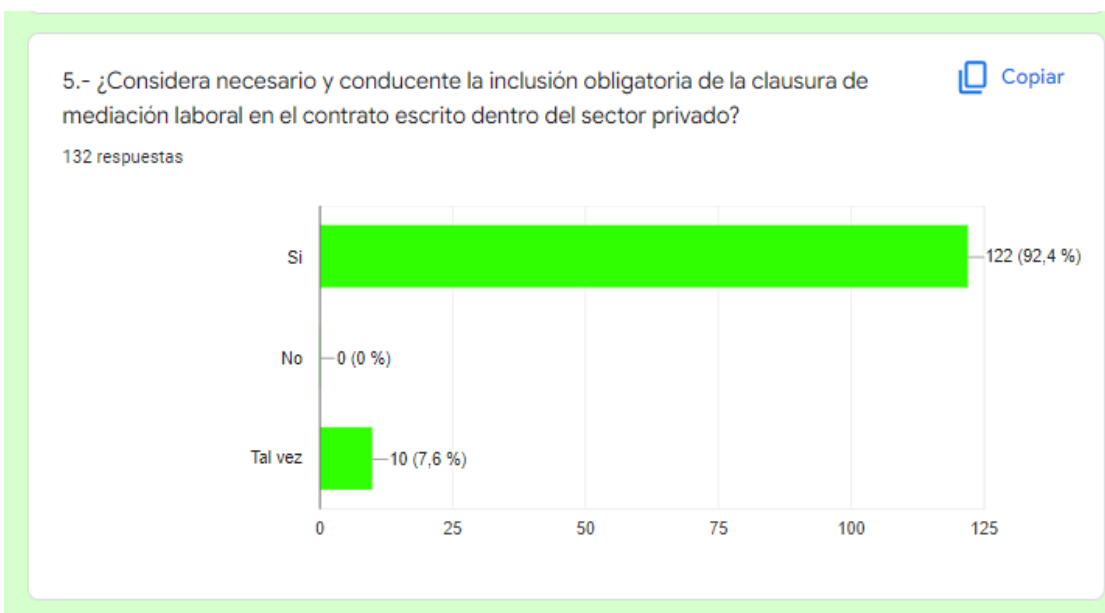
4.- ¿La inclusión obligatoria de la clausura de mediación contrato escrito en el sector privado, garantiza los derechos del empleador y trabajador fundamentados en derecho, con las normas sustantivas contenidas en el Código de Trabajo?

 Copiar

132 respuestas



Anexo 11

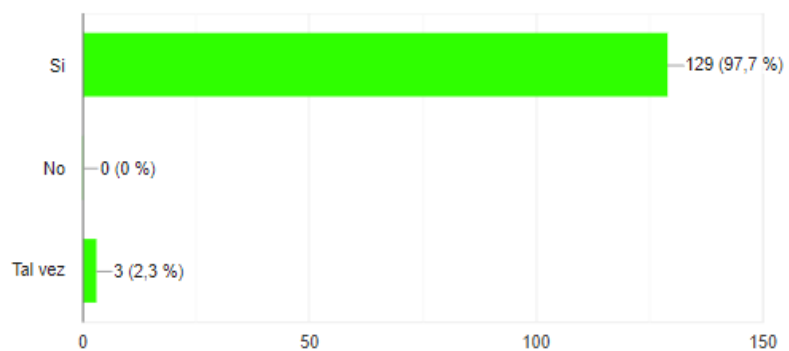


Anexo 12

6.- ¿Considera que se respeta el principio de la voluntariedad en la cláusula de mediación laboral en el sector privado, al momento en que las partes aceptan suscribir esta cláusula en el contrato privado?



132 respuestas

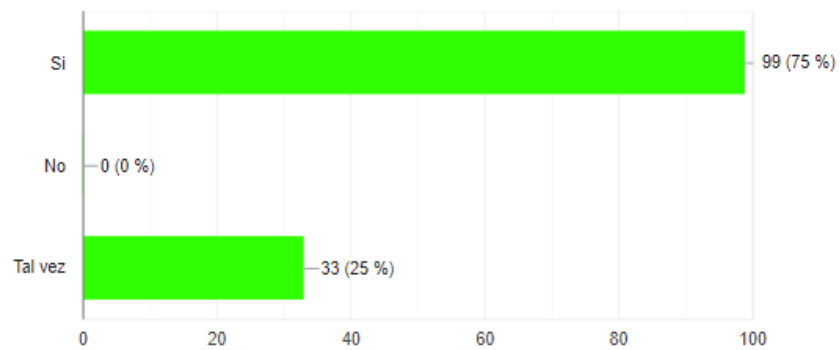


Anexo 13

7.- ¿Considera oportuno que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, como medio alternativo, permitirá que las Unidades Judiciales descongestionen sus cargas de trabajo?

 Copiar

132 respuestas

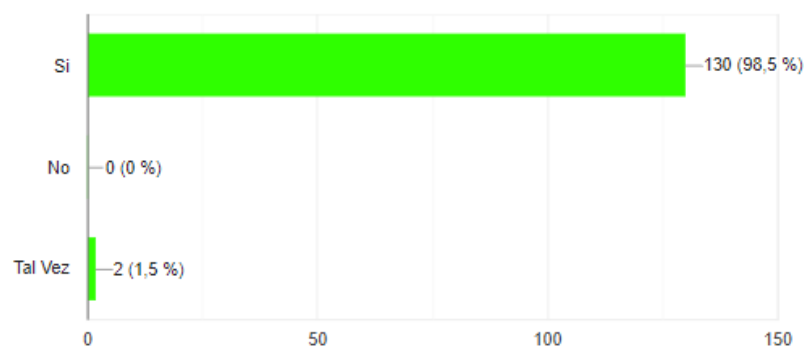


Anexo 14

8.- ¿Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito dentro del sector privado, permita la solución de controversias labores transigibles mediante la aplicación del debido proceso establecido en los centros de mediación que ofrece el ministerio de trabajo?

 Copiar

132 respuestas

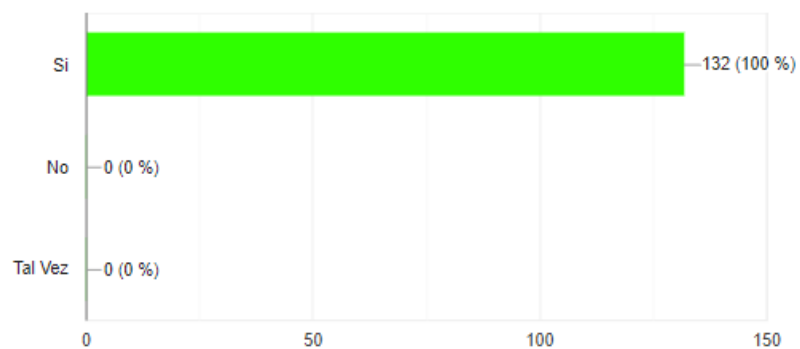


Anexo 15

9.- Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación laboral ¿Permita que el empleador y el trabajador alcancen la solución a sus conflictos de manera justa, equitativa y fundamentada en derecho?

 Copiar

132 respuestas



Anexo 16

10 ¿Considera que la inclusión obligatoria de la cláusula de mediación en el contrato escrito en el sector privado; fomente una cultura de paz transparencia y justicia en la resolución de Controversias laborales?



132 respuestas

