



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN ARBITRAJE Y MEDIACIÓN

“TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL”
PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN ARBITRAJE Y
MEDIACIÓN

“LA CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ESTABLECIDA
EN EL DÉCIMO PRIMER CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO
ENTRE OSUNTRAMSA Y MSP”

AUTOR: RAÚL ANDRÉS BORJA ROJAS
TUTORA: LISSETY ESPINOZA GARCIA

GUAYAQUIL – ECUADOR
AGOSTO, 2016

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del estudiante **RAÚL ANDRÉS BORJA ROJAS** con cédula de ciudadanía, del Programa de Maestría en Arbitraje y Mediación, nombrado por el Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas CERTIFICO: que el estudio de caso del examen complejo titulado **“La Conciliación de Conflictos Laborales Establecida en el Décimo Primer Contrato Colectivo Suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP”**, en opción al grado académico de **Magíster en Arbitraje y Mediación**, cumple con los requisitos académicos, científicos y formales que establece el Reglamento aprobado para tal efecto.

Atentamente

AB. LISSETY ESPINOZA GARCIA

TUTORA

Guayaquil, Agosto del 2016

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado Dios, a mis padres y a mi futura esposa e hijo o hija, porque son ellos por los que aún sigo superándome en la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, Padre Todopoderoso, por guiarme en este proyecto el cual puso en mi vida.

A mis progenitores Raúl y Zoila por haberme preparado para los desafíos que la vida tiene, por lo que espero que de esta manera se sientan orgullosos por todo lo que han hecho por mí.

A mi futura esposa Anissamid, quien está pendiente de mí y me ha apoyado en todos los proyectos que he iniciado en mi vida.

A mi tutora, Ab. Lissety Espinoza García por ser la guía durante este trabajo de titulación.

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este trabajo de titulación especial, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”

AB. RAÚL ANDRÉS BORJA ROJAS

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN	5
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:.....	7
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	7
JUSTIFICACIÓN:	7
OBJETO DE ESTUDIO:	9
CAMPO DE ACCIÓN O DE INVESTIGACIÓN:	9
OBJETIVO GENERAL:.....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	9
CAPÍTULO 1.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
1.1 TRABAJO.....	11
1.2 CONFLICTO	12
1.2.1 CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES.....	13
1.3 MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	15
1.3.1 NEGOCIACIÓN	15
1.3.2 CONCILIACIÓN	16
1.3.3 MEDIACIÓN	18
1.3.4 ARBITRAJE.....	20
1.4 CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN, SU DISTINCIÓN INTERNACIONAL Y SIMILITUD EN EL ECUADOR.....	21
1.5 OBLIGATORIEDAD	22
1.6 VISTO BUENO	23

1.7 CONTRATACIÓN COLECTIVA.....	24
1.8 MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR	25
CAPÍTULO 2.....	27
MARCO METODOLÓGICO.....	27
2.1 METODOLOGÍA:	27
2.2 MÉTODOS:	27
2.3 HIPÓTESIS	28
2.4 UNIVERSO Y MUESTRA.....	29
2.5 CDIU – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
2.6 GESTIÓN DE DATOS	30
2.7 CRITERIOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	31
CAPÍTULO 3.....	32
RESULTADOS.....	32
3.1 ANTECEDENTES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS O POBLACIÓN	32
3.2 DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO	32
3.2.1 CUESTIONARIO.....	33
CAPÍTULO 4.....	42
DISCUSIÓN	42
4.1 CONTRASTACIÓN EMPÍRICA	42
4.2 LIMITACIONES	42
4.3 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	43
4.4 ASPECTOS RELEVANTES	43
CAPÍTULO 5.....	45
PROPUESTA.....	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52

BIBLIOGRAFÍA	54
--------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Conciliación Obligatoria.....	29
Tabla 2: Conflicto Individual.....	30
Tabla 3: Resultados de la Encuesta.....	32
Tabla 4: Medición de Problemas Obrero-Patronales.....	33
Tabla 5: Aceptación de Conciliación.....	34
Tabla 6: Aceptación de Conciliación previo Visto Bueno	35
Tabla 7: Aceptabilidad del Mediador del Ministerio del Trabajo	36
Tabla 8: Conocimiento de la Mediación Laboral en el Ministerio del Trabajo.....	37
Tabla 9: Aceptación de Conciliación para resolver Conflictos	38
Tabla 10: Opinión de Justicia en Mediación	39
Tabla 11: Aceptación de Trabajadores del MSP sobre el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Medición de Problemas Obrero-Patronales.....	34
Gráfico 2: Aceptación de Conciliación.....	35
Gráfico 3: Aceptación de Conciliación previo Visto Bueno	36
Gráfico 4: Aceptabilidad del Mediador del Ministerio del Trabajo	37
Gráfico 5: Conocimiento de la Mediación Laboral en el Ministerio del Trabajo.....	38
Gráfico 6: Aceptación de Conciliación para resolver Conflictos	39
Gráfico 7: Opinión de Justicia en Mediación	40
Gráfico 8: Aceptación de Trabajadores del MSP sobre el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo	41

**LA CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ESTABLECIDA EN EL
DÉCIMO PRIMER CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA
ORGANIZACIÓN SINDICAL ÚNICA NACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE SALUD (OSUNTRAMSA) Y EL MINISTERIO DE
SALUD PÚBLICA (MSP).**

RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador reconoce los procedimientos alternativos de solución de conflicto, de igual manera lo hace el Código de Trabajo y diferentes contrataciones colectivas entre esta la suscrita por el Ministerio de Salud Pública (MSP) y la Organización Sindical Única Nacional de los Trabajadores del Ministerio de Salud (OSUNTRAMSA), para la que se realizará un análisis pormenorizado de los aspectos legales y doctrinarios de los conflictos individuales de trabajo, determinando las características, ventajas, etapas derecho laboral, tipo de conflicto y solución de los conflictos mediante la conciliación o mediación laboral

La vulneración de derechos laborales patronales y/u obreros se genera por la falta de procedimiento pormenorizado y adecuado para la efectiva aplicación de las garantías y derechos constitucionales, pues el Código de Trabajo refiere la obligación de la mediación laboral en los conflictos colectivos, sin embargo para los conflictos individuales de trabajo no se aplica esta característica, por lo que esta propuesta contempla una reforma laboral para la aplicación de la obligatoriedad de la conciliación laboral previo a iniciar el trámite de visto bueno contemplado en el artículo 172 del Código de Trabajo, para que de esta manera se trate de llegar a una solución eficiente y eficaz a la controversia en la vía administrativa.

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 procedimiento adecuado que ha afectado a llegar a la audiencia de conciliación respetando el debido proceso, misma que estará plasmada en la parte estadística. Cualitativo, ya que los resultados estadísticos obtenidos serán objeto de análisis, respecto la incidencia de la misma en la solución de los conflictos de trabajo, con el objetivo de elaborar un procedimiento adecuado; para el efecto se implementará el uso de Bibliografía documental, Investigación de Campo en el Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón, las técnicas de recolección de datos serán la observación, entrevista y encuesta.

Cuando existen disconformidades entre la parte empleadora y trabajadora por probables incumplimientos e inobservancias de los acuerdos del contrato, se inclinan concurrir al procedimiento directo ante la inspectoría de trabajo y posterior a este se desemboca en un procedimiento judicial que tarde años en resolverse, dejando sin efecto de aplicación a los métodos alternativos de solución de conflictos prescritos en la Constitución de la República del Ecuador como la mediación, arbitraje y demás procedimientos alternativos para la solución de conflictos, que tienen como fin llegar a un pacto que beneficie a las partes involucradas mediante acuerdos, los cuales se comprometen a cumplir, mejorando la relación laboral.

Con esto se trata tipificar la conciliación laboral obligatoria, y tratar de esta manera que los involucrados en una controversia resulten beneficiados, y así obtener una situación en el que las partes resulten ganadoras.

Palabras clave: Conciliación, mediación, contrato, empleador y trabajador.

ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador recognizes the alternative methods of conflict resolution, just as it does the Labour Code and various collective contracts between this the signed by the MSP and OSUNTRAMSA, for which a detailed analysis of the aspects will be made legal and doctrinaire of individual labor disputes, determining the characteristics, advantages, labor law stages, type of conflict and conflict resolution through conciliation or mediation work

Violation of employer labor rights and / or workers is generated by the lack of detailed and appropriate procedure for effective implementation of constitutional guarantees and rights, as the Labour Code concerns the obligation of labor medication in collective disputes, however for individual labor disputes does not apply this feature, so this proposal provides for a labor reform for the implementation of compulsory prior to begin the process of good tice referred to in Article 172 of the Labour Code work-life balance for this way you try to reach an efficient and effective dispute in the administrative solution.

The research topic considered, will have a quantitative and qualitative approach. Quantitative under the information obtained will be on the lack of proper procedure has affected reach conciliation hearing respecting due process will be same as reflected in the statistical part. Qualitative, since the statistical results obtained will be analyzed, compared the incidence of it in the resolution of labor disputes, in order to develop an appropriate procedure; for this purpose the use of documentary Bibliography, Field Research will be implemented in Guayaquil Specialty Hospital Dr. Abel Gilbert Ponton, the data collection techniques are observation, interview and survey.

When there are disagreements between the employer and employee side by probable breaches and inconsistencies observed in contract agreements are inclined attend the live proceedings before the labor inspectorate and after this one ends in judicial proceedings take

years to resolve, nullifying application to alternative methods of dispute resolution prescribed in the Constitution of the Republic of Ecuador as mediation, arbitration and other alternative methods for conflict resolution, which aim to reach an agreement that benefits the parties involved through agreements, which agree to comply improving employment.

With typify this is mandatory labor conciliation, and try so that those involved in a dispute resulting benefit, and thus obtain a situation in which the parties are winners.

Keywords: conciliation, mediation, contract, employer and worker

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre “LA CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ESTABLECIDA EN EL DÉCIMO PRIMER CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE OSUNTRAMSA Y MSP”, parte de los inconvenientes en las relaciones de trabajo entre el empleador y trabajador, ya sea de manera colectiva e individual.

El reconocimiento de la conciliación de los conflictos colectivos en el Código de Trabajo, produce un efecto positivo para tratar de llevar a un acuerdo entre el patrono y los empleados que afecta a todos los trabajadores por igual, sin embargo existen disconformidades individuales que no afectan a todo el colectivo.

La presente temática es de gran importancia y trascendencia para la sociedad trabajadora ecuatoriana, particularmente en los trámites administrativos previos a dar por finalizada la relación laboral entre el empleador y el trabajador, lo cual se encuentra establecido en el Código de Trabajo, ya que se pueden llegar a compromisos que originen una relación entre el patrono y el empleado en el que se respeten los derechos de las partes y alcanzar el *sumak kawsay* o buen vivir consagrada en la Constitución de la República del Ecuador, considerando también el derecho que tienen los empleadores, pues estos se ven afectados en iniciar o concurrir a una instancia administrativa o judicial, así como en comenzar el reclutamiento y preparación del personal nuevo a ingresar en la empresa; lo cual no solo desgasta al trabajador económicamente, sino que también afecta las finanzas del empleador.

Es así que se plantea la aplicación de una mediación o conciliación individual obligatoria previo el inicio de un visto bueno por parte del empleador o trabajador fundamentado en los principios de celeridad procesal, eficacia y economías procesales señaladas en nuestra Carta Magna, logrando acuerdos beneficiosos para las partes, para lo cual se establecerá un análisis crítico - jurídico de los aspectos conceptuales, doctrinarios y

jurisprudenciales respecto a la conciliación laboral individual como requisito previo para iniciar un visto bueno, considerando que se pueden vulnerar derechos tanto de trabajadores como de empleadores.

Con los preceptos antes expuestos y en el transcurso del desarrollo de la investigación planteada y análisis de criterios respecto de la temática y problemática, objetivos e hipótesis mediante el estudio de los resultados, se podrá evidenciar las conclusiones y recomendaciones, como la Reforma Legal al Código de Trabajo, para garantizar el cumplimiento de los principios de celeridad procesal, eficacia y economía procesal respetando los derechos de los trabajadores y empleadores en el Ecuador.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:

Comprende la delimitación del contenido, la espacial y la temporal, y así aplicar los instrumentos de investigación, con la finalidad de determinar la existencia del problema.

Delimitación de contenido.- Se lo realiza dentro del campo del derecho laboral, particularmente en la aplicación de la conciliación individual de trabajo, previo a incoar el trámite administrativo “Visto Bueno”, respetando los derechos de los empleadores y trabajadores.

Delimitación espacial.- La investigación se realiza en el Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón, a los colaboradores bajo el régimen del Código de Trabajo.

Delimitación temporal.- Se realiza en el primer semestre del año 2016.

Unidades de observación.- Trabajadores del Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Es necesaria la inclusión de la Conciliación Individual de Trabajo mediante una reforma laboral al cuerpo legal de la materia previo inicio de un Visto Bueno, para disminuir la vulneración de derechos de las partes involucradas en un conflicto individual de trabajo?

JUSTIFICACIÓN:

El respeto a los derechos de las personas es el eje fundamental para poder convivir en una sociedad de paz y así llegar al principio del Sumak Kawsay o Buen Vivir, enfocando de manera particular en el ambiente laboral en que toda persona se desenvuelve para tener una calidad de vida, en el que se promueva, respete, proteja y garantice igualmente los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y leyes orgánicas que contienen los derechos de cada individuo.

Es por esto que el presente tema de investigación se dirige a la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo como trámite previo al inicio de un proceso administrativo, es decir desde las causas que originen la solicitud de un trámite cuando existe un supuesto irrespeto a los derechos u obligaciones de una o todas las partes involucradas hasta el efecto por la falta aplicación de los preceptos legales adecuados, lo cual podría vulnerar derechos del empleador o trabajador.

La importancia de la investigación radica en la evolución que debe tener la normativa para que viabilice la aplicación de la mediación como método alternativo de solución de conflictos a los conflictos individuales de trabajo de manera obligatoria apegados a los cambios de la colectividad y normas que se han dado en el transcurso de los últimos años en el estado garantista de derechos, cumpliendo a cabalidad lo señalado en la Constitución del 2008, en la que reconoce y contempla el arbitraje, la mediación y demás procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, los mismo que se emplearán con sujeción a la ley, en circunstancias o materias en las que por su naturaleza pueda transigir; siendo de esta manera las partes involucradas en conflictos de trabajo individuales (trabajador y empleador), los beneficiarios de los métodos alternativos de solución de conflicto al aplicar el principio de celeridad de manera eficiente y eficaz. (Asamblea Constituyente, 2008)

La factibilidad de la investigación es procedente al contar con el elemento humano, la disponibilidad del elemento temporal; y acceso a los recursos bibliográficos, de campo, de la entidad inmersa en la investigación, y demás órganos con injerencia en el ámbito legal del derecho laboral, lo que contribuirá la exploración y análisis del trabajo desde el inicio hasta la conclusión, creando de esta manera una sociedad de paz con una cultura que prefiere concurrir a una solución pacífica de conflictos individuales de trabajo, ya que existiría la característica de obligatoriedad para las partes.

OBJETO DE ESTUDIO:

La investigación se la realiza en el Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón, respecto a la aplicación previa de un proceso de mediación obligatoria al momento de iniciar un trámite administrativo “Visto Bueno” en el primer semestre del año 2016, mediante la definición de conceptos de los diferente términos enunciados por autores en el ámbito de la mediación laboral.

CAMPO DE ACCIÓN O DE INVESTIGACIÓN:

El trabajo de titulación se realiza enfocado en respuestas obtenidas de colaboradores bajo el régimen del Código de Trabajo del Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón.

OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario sobre la conciliación laboral obligatoria previo trámite de visto bueno señalado en el Código de Trabajo, analizando el efecto a la modificación de la codificación en materia laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Demostrar que el procedimiento administrativo actual de visto bueno es inapropiado por cuanto termina de manera inmediata la relación obrero patronal, pudiendo vulnera los derechos al Buen Vivir y perjudicando económicamente a los involucrados.

Tratar de llegar a acuerdos que afiancen los lazos obrero patronal, previa ruptura de la relación laboral.

Reformar el Código de Trabajo y demás normativa aplicable en materia de mediación para que establezca a la conciliación como requisito previo antes de iniciar un trámite administrativo.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

La investigación se enfoca en la aplicación de un requisito previo a la ejecución de un trámite administrativo contemplando en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, fundamentada en la evolución que ha tenido el derecho en la idiosincrasia ecuatoriana respecto a los esquemas de índole jurídico.

Para conocer los inicios de la mediación, nos remontaremos al origen del hombre, pues este es antiguo como el mismo conflicto, ya que desde cuando el hombre empezó a cohabitar en comunidad, se han generado situaciones conflictivas, ya que este se caracteriza por controversias que se originan por dos individuos dentro de una sociedad. Es así que para conocer el origen de la mediación nos direccionalaremos a la época posterior a la segunda guerra mundial, en la que el mundo se propuso el estudio de fenómenos antropológico y socio económico que fueron moldeando la teoría que debe existir un tercero que intervenga para guiar a las partes en conflicto y de esta manera tratar de llegar a una solución conciliatoria.

Sin embargo, en nuestro país existe desconocimiento de varios compatriotas referente a la mediación como método alternativo de solución de conflictos, debido a la concurrencia habitual a los tribunales de la justicia ordinaria para resolver las controversias, en el cual un tercero resuelve a favor de una de las partes involucrada.

La Constitución de la República del Ecuador dispone el ordenamiento jurídico, en el cual el texto constitucional es la norma de mayor jerarquía y las demás normas inferiores que deben guardar sincronía y correlación con la norma superior para que tengan validez.

La norma suprema reconoce los procedimientos alternativos de solución de conflicto, dentro de los cuales se encuentra la mediación, la cual trata de lograr un acuerdo que

beneficie a las partes con ayuda de un tercero llamado mediador, en materias que por su naturaleza se pudiere transigir.

Así también, el Código de Trabajo contempla dentro de su articulado a la conciliación respecto a los conflictos colectivos de trabajo, sin embargo esta codificación no considera los conflictos individuales de trabajo, dejando amparados a los trabajadores dentro de un colectivo en controversias a nivel macro y sin cabida en los problemas a nivel individual; mientras que la Ley de Arbitraje y Mediación comprende pormenorizadamente la mediación y su procedimiento para tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio entre los involucrados.

De esta manera, la Constitución establece la eficacia de las normas inferiores, determinando así que la norma constitucional es calificada como superior al tener una fuerza jurídica suprema.

Partiendo del precedente ya señalado, debo señalar los diferentes conceptos para una clara comprensión dentro del ámbito del derecho laboral y los métodos alternativos de solución de conflictos determinados en los diferentes articulados de la ley ecuatoriana.

1.1 TRABAJO

El trabajo es el conjunto de actividades honradas y lícitas realizadas con el fin de alcanzar a una meta y objetivos en la vida, es decir que es el medio para satisfacer las necesidades humanas primordiales propias y las de sus dependientes, permitiendo el desarrollo de la sociedad a la que pertenece y por la cual se reciba una remuneración justa por la acción realizada.

Córdoba Currea (2014) en su artículo un análisis del trabajo decente como instrumento conceptual enfatiza en que “El término trabajo reúne el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía. Es decir, abarca no sólo el empleo asalariado, sino también el autoempleo y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de la economía informal y las tareas domésticas. El término empleo

cubre únicamente al tipo de trabajo que es efectuado a cambio de una remuneración. Por lo tanto, la noción de trabajo transmite una idea más completa de participación en la economía y la comunidad.” (p.193).

1.2 CONFLICTO

El término se deriva de la palabra latina *conflictus* que quiere decir chocar, afligir, infligir; de igual manera la Real Academia Española (2016) define al conflicto como “combate, lucha, pelea”, “enfrentamiento armado”, “apuro, situación desgraciada y de difícil salida”, “problema, cuestión, materia de discusión”; “coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo capaces de generar angustia y trastornos neuróticos”, exponiendo totalmente al conflicto como un concepto negativo.

El conflicto se entiende como una situación inherente a la naturaleza humana, en el que los individuos tienen intereses contrapuestos que generan una confrontación, pudiendo emprender acciones antagonistas contra las relaciones personales y laborales, neutralizando dañando o eliminando a la parte opositora.

Sin embargo, Muñoz (2004) relata que: “El conflicto está presente en cada una de nuestras actividades. En realidad los conflictos no hacen sino describir cómo los humanos, por el simple hecho de vivir, nos encontramos con ciertos problemas en nuestra relación con los demás, e incluso con nosotros mismos.” (p.142)

El Código de Trabajo, en su **artículo 8** señala al **Contrato Individual** de Trabajo como “Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”; mientras que el **artículo 220** de la misma codificación estipula la definición del **Contrato Colectivo** como el “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más

asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados” (H. Congreso Nacional, 2005).

1.2.1 CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES

De igual manera la Ley en materia laboral reconoce los **conflictos colectivos** de trabajo y por ende determina el procedimiento a seguir para la solución de las controversias a nivel macro, es decir de todos los trabajadores, sin embargo, no señala ni determina los conflictos individuales de trabajo o procedimiento alguno para tratar de llegar a un acuerdo (H. Congreso Nacional, 2005).

La Organización Internacional de Trabajo (2001) determina que “Un conflicto de derechos es aquel que se refiere a la violación o interpretación de un derecho (u obligación) plasmado en una ley, un convenio colectivo o un contrato individual de trabajo. En tales casos se alega, fundamentalmente, que un trabajador o un grupo de trabajadores no pueden ejercer los derechos que les corresponden”

Cabanellas de Torres (1979) en su *Jurídico Elemental* puntualiza al contrato colectivo de trabajo como “Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados... Conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicio, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de dependencia (mientras que en los contratos colectivos sí) sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual. Conviene, pues, reservar la denominación de contrato en los

que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones dentro de las cuales has de realizarse la prestación de servicios, a las normas de carácter general acordadas por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional...” (p.71).

Por otra parte, se determina al Conflicto Colectivo de Trabajo como “La pugna entre un grupo de trabajadores y el patrono”.

Así también, se da el significado al Conflicto Individual de Trabajo como “El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un empleador y su trabajador, y que define intereses personales de los contratantes” (LEXIS SILEC , 2016).

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (2001) reconoce el conflicto individual de trabajo y lo diferencia con los conflictos colectivos de trabajo de la siguiente manera “La distinción entre conflictos individuales y colectivos es más difícil de establecer. Uno de los motivos es debido a que un conflicto individual puede convertirse o dar lugar al surgimiento de un conflicto colectivo, en especial si está involucrada una cuestión de principios y si la acción es asumida por un sindicato. Sin embargo, en términos generales, una controversia individual es aquella que involucra a un trabajador o un grupo de trabajadores que actúan de manera individual (o se refiere a la ejecución de sus contratos individuales de trabajo). Una controversia colectiva es aquella que involucra a una cantidad de trabajadores en forma colectiva (es decir, relativo a cuestiones que les conciernen en forma grupal).”

Por lo que una vez analizados los conceptos y terminologías antes descritas y en virtud que dentro del marco legal ecuatoriano no se encuentra conceptualizado el **Conflicto Individual de Trabajo**, me permito definirlo como las desavenencias, desacuerdos o disputas de carácter laboral que nacen entre un trabajador o trabajadora de manera individual y el empleador, por el incumplimiento de las partes o alguna de ellas, de las obligaciones o deberes pactados en un contrato de trabajo, artículos determinados en ley en materia laboral y/o la costumbre dentro del marco de los buenos hábitos.

1.3 MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los métodos alternativos de solución de conflictos son procedimientos que se tramitan de manera extrajudicialmente, es decir fuera de los tribunales o juzgados de la justicia ordinaria, dentro de estos procedimientos se encuentra la negociación, conciliación – mediación y el arbitraje, los cuales son reconocidos por la mayoría de estados.

Es así que los MASC son procedimientos que ofrecen a las partes inmersas en una controversia, vías alternar para resolver sus diferencias sin acudir a los juzgados o tribunales, enmarcadas en los principios de celeridad procesal, eficacia, confidencialidad y economía procesal.

De esta manera, se determina que los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos o ARD (por sus siglas en inglés) son “Estos sistemas —de gran tradición en los países anglosajones— tratan de promover que el hecho de acudir a los tribunales sea el último recurso para resolver cualquier discrepancias o controversia (*dispute*). Los métodos ADR son más eficaces, rápidos y baratos que la Justicia tradicional. Además, son un medio para desatascar los tribunales de un buen número de asuntos que pueden resolverse por estas vías y que ralentizan la Administración de Justicia en su conjunto” (Traducción Jurídica, 2013).

Se observa de esta manera que los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos MASC, Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos MARC, o Alternative Dispute Resolution ADR (por sus siglas en inglés), tiene ventajas sobre la concurrencia a la justicia ordinaria, pues se los considera como una alternativa de solución rápida, eficaz y económica.

1.3.1 NEGOCIACIÓN

Cuando nos referimos a negociar en términos generales, nos encontramos ante una acción propia de los seres humanos que se utiliza frecuentemente en la toman decisiones trascendentes, en la cual los individuos necesitan prepararse, planificar, estudiar y tener mucha creatividad.

La negociación es aplicación a muchas áreas y ramas del derecho, principalmente el derecho empresarial, en el cual se busca desarrollar el arte de negociar, tal como señalan diferentes tratadistas y operadores del derecho, como los que se detallan a continuación.

Fisher, Patton y Ury (1993) definen la negociación como “un medio básico para lograr lo que queremos de otros. Es una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo cuando usted y otra persona comparten algunos intereses en común, pero que también tienen algunos intereses opuestos” (p.18)

Para Ríos (1997) “negociar es la acción mediante la cual dos o más personas tratan de resolver un asunto” “encontrar la solución al asunto que se está negociando, y asunto “es la materia que se trata en la negociación” (p.47)

Por lo que podemos definir a la negociación como la manera civilizada de resolver conflictos mediante la comunicación dinámica y directa entre las partes interesadas con el fin de llegar a una solución y formalización de acuerdos que satisfagan los intereses de las partes, ya que permite a las partes conservar el control sobre todo el proceso sin la intervención de un tercero hasta la resolución con mutuas concesiones, siendo la manera más popular de resolver diferencias e intereses.

1.3.2 CONCILIACIÓN

Bulla Romero (2010) determina que: “La conciliación es un procedimiento mediante el cual un número determinado de individuos, trabados entre sí por causa de una controversia jurídica, se reúnen para componerla con la intervención de un tercero neutral –conciliador- quién, además de proponer fórmulas de acuerdo, da fe de la decisión de arreglo y el imparte su aprobación. El convenio al que se llega como resultado del acuerdo es obligatorio y definitivo para las partes que concilian”.

En la sentencia No. C-893-2001 de la Corte Constitucional Colombiana, señala que “La conciliación es una de las herramientas ofrecidas por el aparato jurisdiccional del Estado

como opción alternativa para la resolución de los conflictos jurídicos. La filosofía que soporta este tipo de alternativas pretende que los particulares resuelvan las contiendas que comprometen sus derechos disponibles, por fuera de los estrados judiciales, apelando a la búsqueda del acuerdo antes que al proceso formalmente entablado” (2001).

En el derecho internacional, la conciliación es un acuerdo que trata de solucionar conflictos, en el que un tercero, experto y neutral, denominado conciliador asiste a dos o más personas proponiendo soluciones pero no las imponiendo fuerza; al momento de llegar al acuerdo, este debe ser aprobado por el conciliador y es obligatorio para las partes, pues tiene efecto de cosa juzgada y por ende de última instancia.

Concebido de manera clara el concepto de conciliación, y revisadas las diferentes fuentes del presente trabajo, se transcribe el significado de los siguientes términos obtenidos de la página web del (Ministerio de Trabajo de Nicaragua, 2012):

“La conciliación laboral individual es un Método Alternativo de Resolución de Conflictos, con el que personas trabajadoras y empleadores de forma voluntaria, tienen la oportunidad de solucionar un conflicto sobre prestaciones sociales, después que termino su relación laboral.

Ventajas:

- Es un Método rápido y sencillo
- Es un servicio sin costo
- Asistido por una abogada o abogado conciliador del MITRAB
- Se logran verdaderos resultados en un ambiente respetuoso
- Confidencial
- Se realiza dentro del marco de la ley
- El acuerdo es definitivo y de cumplimiento obligatorio.

Mientras que la **conciliación laboral colectiva** es el acuerdo por escrito al que llega un (a) empleador (a) o grupo de empleadores (as), con una o varias organizaciones de personas trabajadoras con personalidad jurídica.

Ventajas:

- Es un método rápido y sencillo.
- Es un servicio sin costo.
- Asistido por una abogada o abogado conciliador del MITRAB.
- Se logran verdaderos resultados en un ambiente respetuoso.
- Confidencial.
- Se realiza dentro del marco de la ley.
- El acuerdo es definitivo y de cumplimiento obligatorio.
- Se puede revisar la convención colectiva si se presentan modificaciones en las condiciones socioeconómicas de la empresa o del país.”

1.3.3 MEDIACIÓN

Se puede entender que la “mediación puede definirse como un procedimiento estructurado en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo encaminado a encontrar una solución con la ayuda de una persona neutral y cualificada ajena al conflicto: el mediador. Este proceso puede ser iniciado por las partes o sugerido u ordenado por un órgano jurisdiccional, o estar prescrito en el Derecho de un Estado miembro” (european e-justice, 2016).

Munduate, Butts Griggs, Medina & Martínez- Pecino (2012), en la elaboración de la Guía para la Mediación Laboral del Centro de Mediación ICAV, estipulan que “La mediación es la intervención de una tercera parte, competente e imparcial, en una disputa, con el propósito de ayudar a las partes a resolver sus diferencias y a mejorar sus relaciones en el futuro, proveyéndoles de un ambiente seguro.”

Por otro lado, se realiza la siguiente interrogante con su respectiva respuesta:

“¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN? Del concepto de la mediación dentro de la legislación ecuatoriana, podemos decir que es un confidencial y voluntario, mediante el cual las partes tratan de llegar a un acuerdo acerca de un conflicto en base a sus intereses. Por lo que es voluntario, debido a que las partes de manera libre a la mediación, pues no están obligadas a comenzar y/o continuar el procedimiento de mediación, pudiendo en el momento que deseen. La mediación puede ser solicitar en cualquier momento dentro de un juicio, siempre que se solicite antes de una resolución o sentencia dictada por un juez. La mediación solo es posible realizarla en materia transigible, es decir en temas que la ley permita a las partes negociar y buscar una solución. La mediación es extrajudicial, pues se la realiza fuera del proceso judicial, pero cuando las partes suscriban el acta de mediación, esta tiene efecto legal de última instancia y de cosa juzgada. La mediación es confidencial permitiendo a las partes negociar de manera libre, segura y productiva, sin embargo esta característica de mutuo acuerdo se puede renunciar. Los puntos tratados en mediación no tienen valor probatorio en un litigio. La mediación es informal, ya que no se guía bajo etapas rigurosas que suponen pruebas, términos o plazos como en un proceso judicial. La mediación es colaborativa ya que son las partes buscan una solución mutua y satisfactoria que finalice la controversia. La mediación es un método que brinda agilidad, usando criterios objetivos para llegar a acuerdos legítimos.” (Derecho Ecuador, 2010).

De esta manera podemos determinar que la mediación es un método alternativo de solución de conflictos, en el cual una persona imparcial que es llamado mediador, guía a las partes para conseguir un acuerdo que sea beneficioso, debiendo recalcar que el mediador no propone soluciones como en la conciliación, pues son las partes quienes de manera conjunta llegan a un acuerdo, evitando la concurrencia a la jurisdicción ordinaria.

En el Ecuador, la mediación se encuentra reconocida en el Código de Trabajo para los conflictos colectivos de trabajo de manera obligatoria como un paso previo a la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de cumplir con la norma constitucional y concurrir a métodos alternativos de solución de conflictos.

De igual manera la Ley de Arbitraje y Mediación estipula a la mediación como un procedimiento de resolución de divergencias por el cual las partes, guiadas y asistidas por un tercero neutral o mediador, tratan de conseguir acuerdo de manera voluntaria, que sea en materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo y ponga fin al conflicto. (H. Congreso Nacional, 2006).

1.3.4 ARBITRAJE

Gutiérrez (1997) señala que el arbitraje es “un método alterno de heterocomposición de controversias, establecido por partes capaces, que defieren en un tercero la solución de controversias autorizadas por la ley, cuando ellas mismas no han podido hacerlo.”

Pasco (1997) determina que el arbitraje es *“La decisión de una controversia pronunciada, con carácter imperativo, por una persona ajena y distinta a las partes y que no tiene el carácter de juez”*

La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (2016) determina que “El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir ante los tribunales.”

De los diferentes conceptos, se observa que el arbitraje es método alternativo para resolver controversias sin concurrir a la justicia ordinaria, que nace de la voluntad de las partes, quienes pactan someterse a un procedimiento extrajudicial, en el cual un sus controversias presentes o futuras las resuelve un tercero llamado árbitro, pero la facultad de

las partes tienen limitaciones que son establecidas por el ordenamiento jurídico y acatamiento del debido proceso judicial, manejando una postura imparcial al momento de conocer y resolver las controversias sometidas a su dictamen.

Sin embargo, al ser las partes quienes escogen a los árbitros, surge la interrogante de si aquellos se resolverán de manera imparcial e independiente dentro de las atribuciones delimitadas por la ley.

1.4 CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN, SU DISTINCIÓN INTERNACIONAL Y SIMILITUD EN EL ECUADOR

Se conoce que “La diferencia entre la conciliación y la mediación estriba en que el conciliador puede ofrecer una opinión a las partes respecto a las propuestas que cada una presenta para la consideración de la otra. De esta manera, el conciliador influye directamente en el resultado del acuerdo que en su caso alcancen las partes. El resto del proceso es idéntico a cuanto a metodología. Es notable que las palabras mediación y conciliación se emplean a menudo indistintamente, es decir, tienen el mismo significado: mediación. Este es el caso de muchos países latinoamericanos que se refieren a la mediación como conciliación.”

(ARyME, 2016)

La Organización Internacional de Trabajo (2001) indica que “La mediación se distingue a veces de la conciliación como método separado de solución de controversias en el cual, aunque la resolución debe ser por acuerdo entre las partes en conflicto, el tercero tiene un rol más activo que en la conciliación e incluso podrá tener más facultades (y en algunos casos el deber) de presentar propuestas formales para la resolución del conflicto. La diferencia entre la conciliación y la mediación a menudo se encuentra en las leyes laborales, aunque no siempre se ve reflejada en la definición legislativa de mediación”.

La Ley de Arbitraje y Mediación estipula en su artículo 55 que “La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos. Para efectos de la

aplicación de esta Ley se entenderán a la mediación y la conciliación extrajudicial como sinónimos” (H. Congreso Nacional, 2006).

Podemos observar que la conciliación y mediación tienen conceptos diferentes, pues la primera es manejada por un tercero llamado conciliador que manifiesta propuestas para que las partes puedan llegar a un acuerdo, mientras que la segunda es guiada por un tercero llamado mediador, quien parafrasea y son las partes quienes elaboran sus propios acuerdos; sin embargo a ser estos dos métodos alternativos de solución de conflicto distintos, dentro de la legislación ecuatoriana estas se consideran sinónimos, es decir que la mediación y la conciliación tienen el mismo significado.

Por lo que para efectos de este trabajo estos sustantivos tienen el concepto establecido en el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación que determina que la mediación es un procedimiento de resolución de controversias, en el que las partes concurridas por un mediador o tercero neutral, de manera voluntaria, tratan de lograr un acuerdo de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto en materia transigible. (H. Congreso Nacional, 2006).

Una vez definido que la conciliación es igual a la mediación en el Ecuador, se establece que el objetivo de este método alternativo de solución de conflicto es el crear una sociedad del buen vivir, reduciendo la hostilidad usada en los procedimientos judiciales ordinarios, ya que favorece la comunicación eficaz entre las partes, en la que un tercero imparcial ayuda a comprender las necesidades e intereses de los involucrados, enfocado en que ellos mismos lleguen a acuerdos satisfactorios, salvaguardando así la relación pacífica que mantenían previo a la controversia

1.5 OBLIGATORIEDAD

(Ossorio, 1970), en su Edición Electrónica del Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, define la Obligatoriedad como “La cualidad de necesidad de obrar o de

abstenerse que deriva de una obligación (v.), de modo más imperativo cuando proviene de la ley y de forma no menos compulsiva en la valoración moral cuando deriva de un lícito compromiso espontáneo.”

Por su parte Cabanellas de Torres (1979), en su Diccionario Jurídico Elemental determina el concepto de Obligatorio como “Lo que ha de hacerse, ejecutarse, cumplirse u omitirse en virtud de disposición de una ley, compromiso privado, orden superior o mandato de autoridad legítima, y dentro de sus atribuciones.”

De la revisión del Código de Trabajo y de los conceptos señalados en este numeral, constatamos que la normativa ecuatoriana pacta la obligatoriedad en la mediación, particularmente en los conflictos colectivos de trabajo, sin considerar a los conflictos individuales de trabajo, que sin bien es cierto las partes pueden acudir a algunos métodos de solución de conflictos como la mediación, ésta se vuelve opcional y no obligatoria.

1.6 VISTO BUENO

Benavides (2014) expone que “El Visto Bueno es el trámite administrativo promovido por el empleador y/o por el trabajador, tendiente a dar por terminado el contrato individual de trabajo unilateralmente en caso de que alguna de las partes haya incurrido en cualquiera de las conductas previstas en el Código como causal para finalizar la relación laboral...”

La institución del Visto Bueno estipulada en el artículo 172 del Código de Trabajo constituye una sanción al trabajador por haber incurrido en una de las causales determinadas en el articulado laboral, el cual puede afectar al desarrollo normal de la empresa a la cual presta sus servicios; mientras que el Visto Bueno señalado en el artículo 173 del Código de Trabajo es aquella acción entablada por el trabajador en contra de su empleador por no cumplir con los preceptos legales señalado en la normativa de trabajo; ambas situaciones se dan por el incumplimiento de una de las partes de las obligaciones contempladas en la Ley Orgánica de Trabajo y/o en la cláusulas que constan los diferente contratos suscritos.

Debiendo acotar que el visto bueno se lo solicita a la autoridad de trabajo mediante el procedimiento establecido en el Código de Trabajo y el cual finaliza en una resolución motivada que goza de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad hasta que el juez de trabajo no se pronuncie acerca de la misma.

La figura de visto bueno se la usa para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito entre el empleador y el trabajador antes de su vencimiento, y no obliga al empleador a pagar indemnizaciones en el caso del artículo 172; mientras que respecto a lo señalado en el artículo 173, otorga al trabajador beneficio e indemnizaciones por el incumpliendo del empleador.

1.7 CONTRATACIÓN COLECTIVA

El Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito entre la Organización Sindical Única Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud OSUNTRAMSA y el Ministerio de Salud Pública MSP (OSUNTRAMSA Y MSP, 2012), plantea que “Las partes harán los esfuerzos necesarios para dar solución a los reclamos de manera oportuna y extrajudicial; de no haber acuerdos entre las partes, la parte afectada acudirá a los Organismos que considere pertinentes. De no ser posible su solución, el trabajador o la Organización de base de OSUNTRAMSA, presentará su reclamos judicial.”; condicionando que “La parte empleadora antes de ejercer el derecho que le otorga el Art. 172 del Código de Trabajo, comunicará obligatoria y oportunamente el problema al trabajador y a OSUNTRAMSA; quien a su vez delegará la representación a la Organización de la Unidad Operativa filial a la cual el trabajador afectado esté afiliado, a fin de buscar extrajudicialmente una solución conciliatoria...”

Diferentes contrataciones colectivas de trabajo, incluida la suscrita entre el MSP y OSUNTRAMSA, condiciona al empleador a buscar soluciones conciliatorias previo inicio de Visto Bueno estipulado en el artículo 172 del Código de Trabajo, y así tratar de llegar a un

acuerdo que beneficie y comprometa a las partes dentro del lugar de trabajo; sin embargo esta condicionante solo es para el empleador, y no es obligatorio en los casos señalados en el artículo 173 de la misma codificación; creando un desequilibrio de derechos para el empleador, a favor de la parte trabajadora, la cual causa desventajas frente a controversias que se puedan suscitar en una relación de trabajo.

1.8 MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR

Considerando el principio constitucional de cultura de paz estipulado en la norma suprema, el Ministerio de Trabajo creó la Dirección de Mediación Laboral debidamente estructurada de acuerdo a lo señalado en la Ley de Arbitraje y Mediación, en la que se ha considerado gestionar “procesos previo un conflicto individual o colectivo, como también los obligatorios de acuerdo al Código de Trabajo, para la solución de controversias emanadas de la relación laboral entre el trabajador y el empleador (Ministerio de Trabajo, 2015).

SERVICIOS QUE PRESTA LA DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL A LA CIUDADANÍA:

- Audiencias.
- Diálogo Social.
- Audiencia de Mediación Obligatoria.
- Negociación de Contrato Colectivo.

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A UN PROCESO EN MEDIACIÓN:

El peticionario ingresará al Ministerio del Trabajo la solicitud escrita, en que constará la siguiente información:

- Solicitud dirigida al Director (a) de Mediación del Ministerio del Trabajo.
- Datos del solicitante o de los solicitantes.
- Breve descripción del tema laboral a tratarse.

- Datos de la parte solicitante y de la parte requerida para convocatorias: correos electrónicos, direcciones, teléfonos.
- Firma de quien solicita el trámite.

CÓDIGO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL:

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

1. Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
2. Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;
3. Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;
4. Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;
5. Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,
6. Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo”.

Se debe recalcar que dentro de norma no se define la conciliación o mediación laboral para los conflictos individuales de trabajo, pese esto el Ministerio de Trabajo ha implementado este método alternativo de solución de conflicto, sin embargo no se encuentra socializado ni se cuenta con el personal suficiente para abarcar las mediaciones que llegaren a tener si los ciudadanos solicitaren la conciliación en un conflicto individual de trabajo.

CAPÍTULO 2

MARCO METODOLÓGICO

2.1 METODOLOGÍA:

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 procedimiento adecuado que ha afectado a llegar a la audiencia de conciliación respetando el debido proceso, misma que estará plasmada en la parte estadística. Cualitativo, ya que los resultados estadísticos obtenidos serán objeto de análisis, respecto a la incidencia de la misma en la solución de los conflictos de trabajo, con el objetivo de elaborar una propuesta de reforma que respete los derechos de los trabajadores y patronos; para el efecto se implementará el uso de bibliografía documental, Investigación de Campo en el Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón, las técnicas de recolección de datos serán la observación y entrevista.

2.2 MÉTODOS:

Técnicas e Instrumentos:

Encuesta.- Se ha escogido a esta como técnica para la investigación con el objetivo de recabar datos con ayuda de preguntas que están dirigidas a los trabajadores del Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón.

CUESTIONARIO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ESTABLECIDA EN EL DÉCIMO PRIMER CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE OSUNTRAMSA Y MSP

La presente encuesta es para proponer que previo a iniciar una acción administrativa de visto bueno por parte del empleador al trabajador (artículo 172 del Código de Trabajo), se

realice una mediación individual de trabajo por parte del Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo.

EDAD	SEXO		OCUPACIÓN
	M	F	

P1. ¿Ha tenido problemas laborales con su patrono?

P2. ¿Considera que una controversia individual de trabajo debe ser sometido previamente a conciliación?

P3. ¿Le gustaría que previo a iniciar un Visto Bueno en la Inspectoría de Trabajo, se trate de llegar a una conciliación laboral con su empleador?

P4. ¿Se respetarían sus derechos si se realiza la mediación laboral ante un mediador calificado del Ministerio de Trabajo?

P5. ¿Conoce la Mediación Laboral implementada en el Ministerio de Trabajo?

P6. ¿Considera la conciliación como un procedimiento favorable para las partes en conflicto?

P7. ¿Considera que el acuerdo al que llegan las partes en una conciliación laboral sería justo para ellos?

P8. ¿Considera que la solución conciliatoria de la que habla la Cláusula Cuarta del Décimo primer Contrato Colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP debería realizarse ante un mediador calificado en el Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo?

2.3 HIPÓTESIS

La conciliación obligatoria en conflictos individuales de trabajo, previo al inicio de un trámite de visto bueno, promulgará el respeto de los derechos y afianzaría las relaciones obrero-patronales reduciendo trámites administrativos y judiciales posteriores.

2.4 UNIVERSO Y MUESTRA

Es imprescindible obtener datos que reflejen la realidad de la relación entre el empleador y el empleado, mismos que serán de completa confidencialidad para efectos del presente trabajo.

2.5 CDIU – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

La conciliación obligatoria en conflictos individuales de trabajo.

Tabla 1: Conciliación Obligatoria

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
La conciliación entre el trabajador y patrono a fin de procurar una solución armónica al conflicto.	Debate Acuerdo Solución	Procedimiento Controversia Acuerdo	<p>¿Ha tenido problemas laborales con su patrono?</p> <p>¿Considera que una controversia individual de trabajo debe ser sometido previamente a conciliación?</p> <p>¿Le gustaría que previo a iniciar un Visto Bueno en la Inspectoría de Trabajo, se trate de llegar a una conciliación laboral con su empleador?</p> <p>¿Se respetarían sus derechos si se realiza la mediación laboral ante un mediador calificado del Ministerio de Trabajo?</p>	Cuestionario proporcionado a los empleados del Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

VARIABLE DEPENDIENTE:

Los conflictos individuales de trabajo.

Tabla 2: *Conflicto Individual*

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Los conflictos individuales del trabajo se solucionan por medio de la jurisdicción laboral, con el correspondiente proceso, en la solución de los conflictos colectivos.	Desacuerdo Tipificadas en la Ley	¿Conoce la Mediación Laboral implementada en el Ministerio de Trabajo? ¿Considera la conciliación como un procedimiento favorable para las partes en conflicto? ¿Considera que el acuerdo al que llegan las partes en una conciliación laboral sería justo para ellos? ¿Considera que la solución conciliatoria de la que habla la Cláusula Cuarta del Décimo primer Contrato Colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP debería realizarse ante un mediador calificado en el Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo?	Cuestionario proporcionado a los empleados del Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón

Nota: *Elaboración propia a partir de la encuesta realizada*

2.6 GESTIÓN DE DATOS

- Revisión detallada de los datos obtenidos en la encuesta, se realiza depuración de los datos incompletos que no permiten realizar un detalle amplio del objeto de investigación.
- Tabulación de datos recopilados.
- Estudio estadístico de la información adquirida.

2.7 CRITERIOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se logró realizar un análisis cualitativo y cuantitativo a través de la encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Especialidades Guayaquil “Dr. Abel Gilbert Pontón” , en la cual recopilar información relevante para el presente proceso investigativo logró obtener los resultados esperados; la encuesta refleja que existe un alto porcentaje de aceptación para que previo a la solución de conflictos se llegue a una conciliación entre patrono y obrero, de la misma manera los empleados en caso de que se les presente un inconveniente laboral están dispuestos a que el proceso sea llevado por un profesional calificado por el Ministerio de Trabajo, de esta manera se genera confianza por parte de las partes al efectuar este tipo de procedimiento para el manejo de controversias, llegando a un acuerdo conciliatorio entre las partes involucradas.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

3.1 ANTECEDENTES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS O POBLACIÓN

Habiéndose obtenido los datos mediante encuestas que fueron realizadas al personal amparado en el Código de Trabajo del Hospital de Especialidades Guayaquil, “Dr. Abel Gilbert Pontón”, se realiza el respectivo análisis estadístico que será presentado detalladamente a continuación (Borja, 2016):.

3.2 DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

A continuación se detallan los resultados obtenidos de la encuesta realiza dentro del presente proceso de investigación:

Tabla 3: Resultados de la Encuesta

Preguntas formuladas al personal amparado en el código de trabajo del Hospital de Especialidades Guayaquil “Dr. Abel Gilbert Pontón”	Opciones de Respuesta			
	Sí	No	Total	Total %
¿Ha tenido problemas laborales con su patrono?	11	69	80	100%
¿Considera que una controversia individual de trabajo debe ser sometido previamente a conciliación?	77	3	80	100%
¿Le gustaría que previo a iniciar un Visto Bueno en la Inspectoría de Trabajo, se trate de llegar a una conciliación laboral con su empleador?	75	3	80	100%
¿Se respetarían sus derechos si se realiza la mediación laboral ante un mediador calificado del Ministerio de Trabajo?	75	5	80	100%
¿Conoce la Mediación Laboral implementada en el Ministerio de Trabajo?	22	58	80	100%
¿Considera la conciliación como un procedimiento favorable para las partes en conflicto?	75	5	80	100%

¿Considera que el acuerdo al que llegan las partes en una conciliación laboral sería justo para ellos?	77	3	80	100%
¿Considera que la solución conciliatoria de la que habla la Cláusula Cuarta del Décimo primer Contrato Colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP debería realizarse ante un mediador calificado en el Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo?	77	3	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

3.2.1 CUESTIONARIO

Conciliación de conflictos laborales establecida en el décimo primer contrato colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP

La presente encuesta es para proponer que previo a iniciar una acción administrativa de visto bueno por parte del empleador al trabajador (artículo 172 del Código de Trabajo), se realice una mediación individual de trabajo por parte del Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo.

1.- ¿Ha tenido problemas laborales con su patrono?

Tabla 4: Medición de Problemas Obrero-Patronales

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SÍ	11	14%
NO	69	86%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

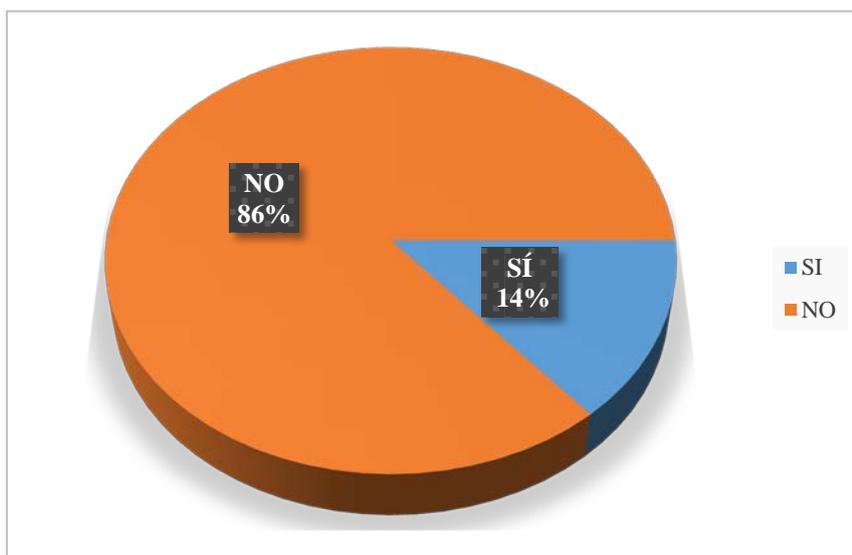


Gráfico 1: Medición de Problemas Obrero-Patronales

Análisis:

- El número de personas encuestadas es 80 de los cuales el 86% asegura no haber tenido ningún problema o inconveniente con su patrono, mientras que un 14% afirma que se han generado conflictos de diferentes índoles con su patrono.
- Dentro de la población que fue encuestada se evidencia que existe armonía en la relación empleado – patrono, ya que refleja un porcentaje mínimo de personas que ha tenido problemas con su empleador.

2.- ¿Considera que una controversia individual de trabajo debe ser sometido previamente a conciliación?

Tabla 5: Aceptación de Conciliación

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SÍ	77	96%
NO	3	4%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

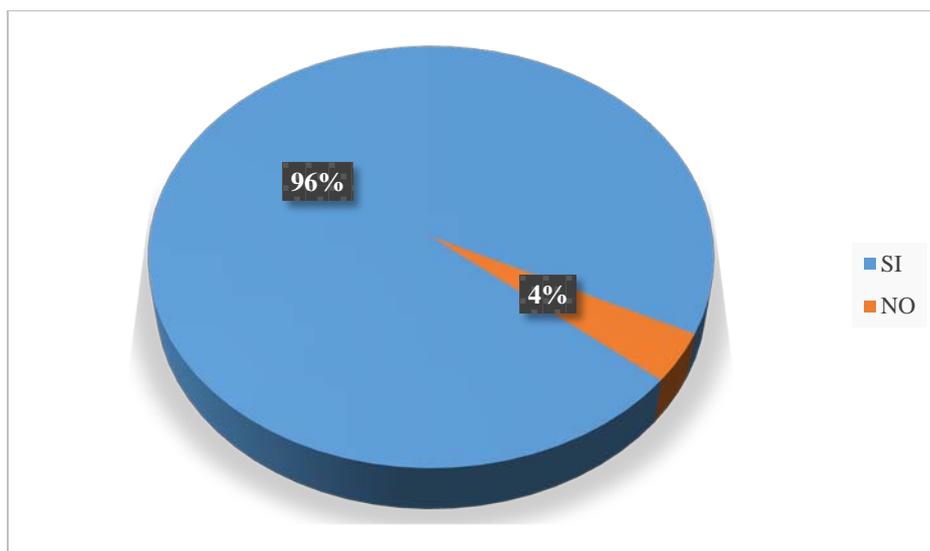


Gráfico 2: Aceptación de Conciliación

Análisis:

- Las cifras reflejadas para esta pregunta tiene una alto nivel de aceptación, se muestra un 96% de las personas encuestadas están dispuestas a realizar una conciliación antes de resolver una controversia, mientras que un 4% se niega a llegar a algún tipo de acuerdo.
- Llegar a un acuerdo previo a solución de controversias es favorable para este tipo de casos que se presentan dentro del Hospital de Especialidades Guayaquil “Dr. Abel Gilbert Pontón”

3.- ¿Le gustaría que previo a iniciar un Visto Bueno en la Inspectoría de Trabajo, se trate de llegar a una conciliación laboral con su empleador?

Tabla 6: Aceptación de Conciliación previo Visto Bueno

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SI	75	94%
NO	5	6%
TOTAL	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

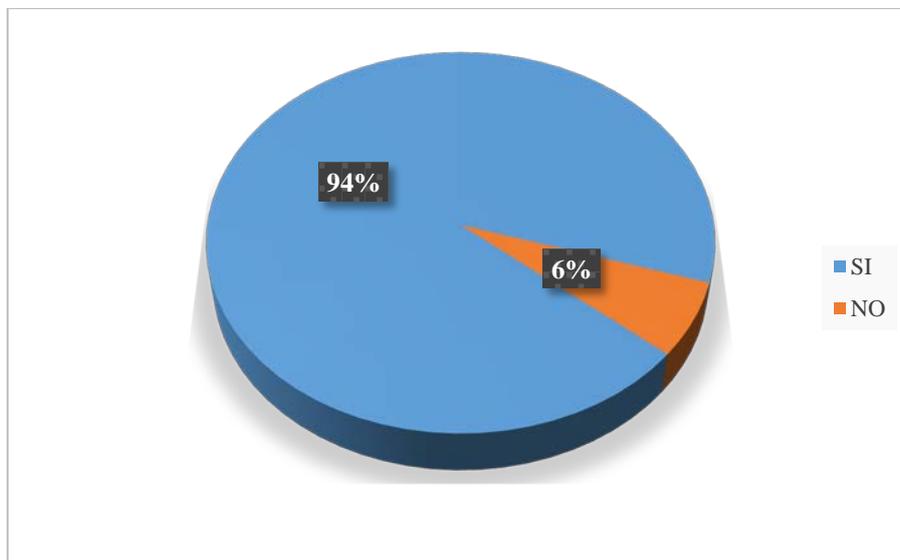


Gráfico 3: Aceptación de Conciliación previo Visto Bueno

Análisis:

- Conforme a los indicadores de la encuesta un 6% de las personas a las que se les presento el cuestionario rechazaron llegar a una conciliación con el empleador antes de dar inicio a un Visto Bueno, no obstante se muestra que existe un 94% dispuesto a acceder a un acuerdo con su patrono.

4.- ¿Se respetarían sus derechos si se realiza la mediación laboral ante un mediador calificado del Ministerio de Trabajo?

Tabla 7: Aceptabilidad del Mediador del Ministerio del Trabajo

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SÍ	75	94%
NO	5	6%
TOTAL	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

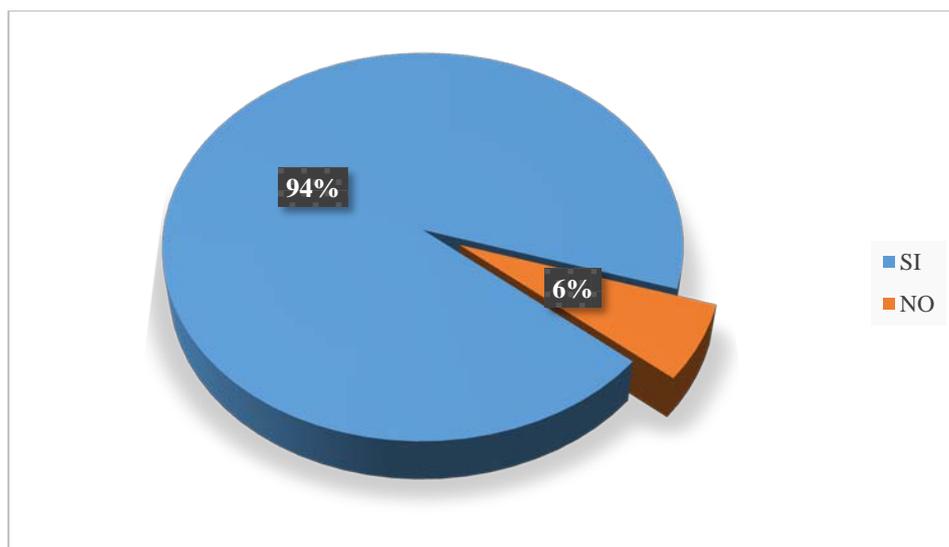


Gráfico 4: Aceptabilidad del Mediador del Ministerio del Trabajo

Análisis:

- El 94% de la población escogida, está de acuerdo a concurrir con un profesional calificado por el Ministerio de Trabajo, puesto que al existir una persona calificada para hacerlo; generaría más confianza por parte de los procesados para que sus derechos no sean vulnerados; aseguran los encuestados.
- El 6% restante se opone a que el procedimiento sea realizado por un mediador calificado.

5.- ¿Conoce la Mediación Laboral implementada en el Ministerio de Trabajo?

Tabla 8: Conocimiento de la Mediación Laboral en el Ministerio del Trabajo

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SÍ	22	28%
NO	58	72%
TOTAL	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

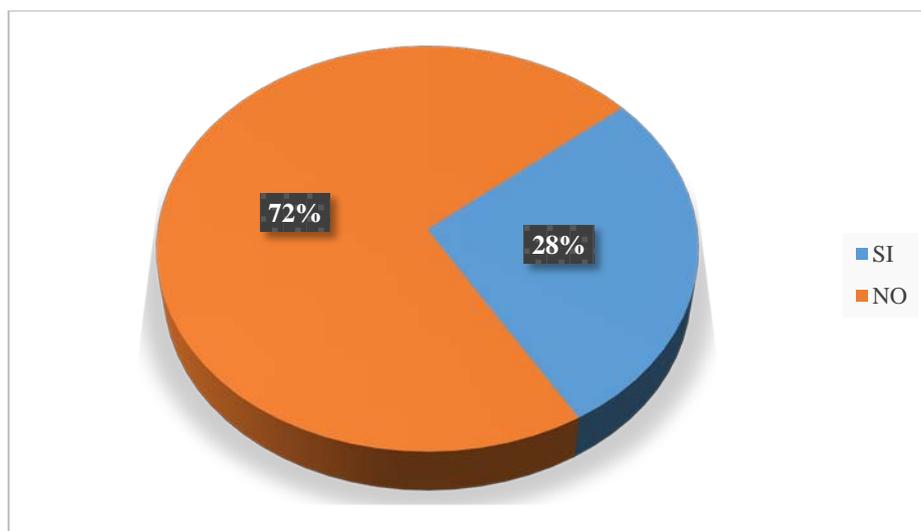


Gráfico 5: Conocimiento de la Mediación Laboral en el Ministerio del Trabajo

Análisis:

- En este punto, los encuestados mostraron total desconocimiento de las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo para resolver conflictos, es así que un 72%, requiere que se le instruya en la materia para tener conocimiento de estas medidas. Una minoría que representa 28% asegura conocer sobre esta y otras medidas que los amparan como trabajadores bajo el régimen de Código de Trabajo y Contratación Colectiva del Hospital de Especialidades Guayaquil.

6.- ¿Considera la conciliación como un procedimiento favorable para las partes en conflicto?

Tabla 9: Aceptación de Conciliación para resolver Conflictos

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SÍ	75	94%
NO	5	6%
TOTAL	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

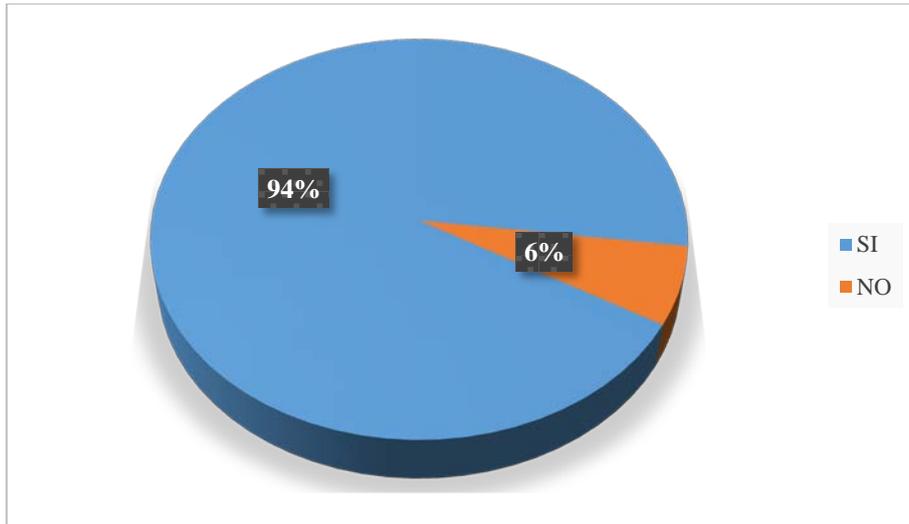


Gráfico 6: Aceptación de Conciliación para resolver Conflictos

Análisis:

- Las respuestas obtenidas son positivas, un 94% de los encuestados alega estar de acuerdo a que se realice una conciliación como un método para resolver controversias; no desearían llegar a un acuerdo para resolver conflictos el 6% ya que aseguran que sería más práctico resolver este tipo de conflictos por la vía legal.

7.- ¿Considera que el acuerdo al que llegan las partes en una conciliación laboral sería justo para ellos?

Tabla 10: Opinión de Justicia en Mediación

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SÍ	77	96%
NO	3	4%
TOTAL	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

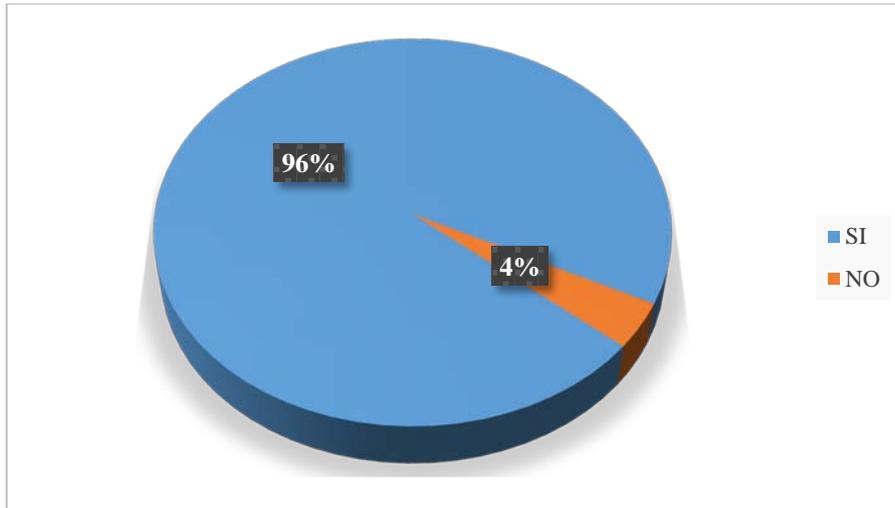


Gráfico 7: Opinión de Justicia en Mediación

Análisis:

- Llegar a un acuerdo entre el obrero y el patrono es un aspecto relevante dentro del proceso de investigación es así que de las encuestas realizadas se reflejan resultados que afirman que llegar a la conciliación es un método favorable, el 96% asegura estar de acuerdo; un 4% se rehúsa a creer que la conciliación laboral con el empleador sea favorable.

8.- ¿Considera que la solución conciliatoria de la que habla la Cláusula Cuarta del Décimo primer Contrato Colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y MSP debería realizarse ante un mediador calificado en el Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo?

Tabla 11: Aceptación de Trabajadores del MSP sobre el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo

Opción de Respuesta	Resultado	Porcentaje
SI	77	96%
NO	3	4%
TOTAL	80	100%

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

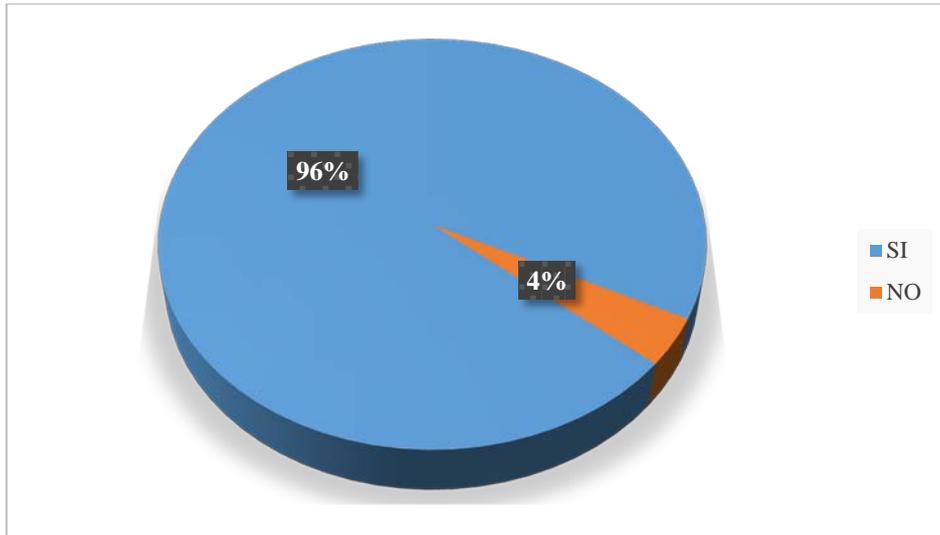


Gráfico 8: Aceptación de Trabajadores del MSP sobre el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo

Análisis:

- Los empleados del Hospital de Especialidades Guayaquil que fueron encuestados, llegaron a la conclusión de que es necesario contar con un mediador calificado por el Ministerio de Trabajo, el 96% respondió afirmativamente que es necesario contar con este tipo de profesional para que sus derechos no sean vulnerados, el 4% considera que no se requiere de un profesional en mediación y sugieren optar por otro método.

CAPÍTULO 4

DISCUSIÓN

4.1 CONTRASTACIÓN EMPÍRICA

Iniciamos la discusión puntualizando los resultados vitales del presente trabajo, explorando los posibles componentes y explicaciones de los descubrimientos y de esta manera cotejar y diferenciar los resultados con otros estudios relevantes.

Según nuestros resultados, existe una gran aceptación para la aplicación de una mediación conciliatoria individual de trabajo para los trámites administrativos señalados en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, ya que desempeña un rol importante la búsqueda de llegar a un acuerdo conciliatorio frente a un profesional calificado en materia laboral, generando un cambio en las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, lo cual crea un ambiente pacífico y de confianza en las actividades laborales.

Por esto la investigación realizada en los aspectos bibliográficos, teóricos y trabajo de campo a través de encuestas demuestra que la aplicación del régimen disciplinario directo sin un procedimiento conciliatorio refleja la posibilidad de vulneración de derechos de las partes involucradas, existiendo situaciones que se pueden solucionar de manera justa ante un tercero con conocimientos afianzados de trabajo, pues es notorio que varias solicitudes de visto bueno interpuestas en la inspectoría de trabajo, no solo se encuentran mal fundamentadas causando pérdida de tiempo, sino que en caso que se conceda la terminación del contrato individual, en instancias judiciales se determina que existió vulneración de derechos por falta de conocimiento de la normativa y mal asesoramiento por los profesionales del derecho.

4.2 LIMITACIONES

Si bien es cierto, la Constitución de la República del Ecuador reconoce la mediación, arbitrajes y diferentes procedimientos para la resolución de conflictos, por lo que podríamos aplicarlos en cualquier momento y circunstancias en materias transigibles, nos encontramos

con condicionales en la presente investigación como es al momento de concurrir a la mediación cualquiera de las partes pueda decidir que no quiere mediar, ya sea por desconocimiento o mal asesoría por parte del patrocinador de una de las partes, lo cual solo haría la mediación individual de trabajo obligatoria previo inicio de visto bueno sea un paso más para proceder con dicho trámite.

Así también una limitación es la ejecución del acta transacción en la que se establecen los acuerdos ratificados por las partes, pues al ser un trámite administrativo no causaría efecto de última instancia como lo determina la Ley de Arbitraje y Mediación, pues las causales que se señalan para terminar la relación laboral amerita obligatoriamente que se debe tener el visto bueno concedido por el inspector de trabajo.

4.3 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La aplicación de un procedimiento alternativo de conflicto solicitado a un tercero con conocimientos en materia laboral del ente rector de trabajo, previo del trámite de visto bueno, evitar en gran mayoría la afectación de derechos de los trabajadores y patrones, por lo que fundamentado en las encuestas, se confirma el Código de Trabajo debe ser revisado en su forma y fondo, debiendo considerarse una reforma vinculada a la mediación obligatoria en conflictos individuales de trabajo como requisito previo inicio de visto bueno ante la inspectoría de trabajo

4.4 ASPECTOS RELEVANTES

Del estudio realizado en el presente trabajo, reluce a la luz que es mínima la cantidad de personas que conocen la implementación de la mediación por parte del Ministerio de Trabajo, y esto se debe a que el Código de Trabajo no estipula ni lo conflictos individuales de trabajo ni la mediación obligatoria para estos casos, sin embargo el artículo sí expone la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que posterior al procedimiento autocompositivo, se eleva al arbitraje presidido por un inspector de trabajo.

Debido a lo estipulado en el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador, se contempla diferentes procedimientos de solución de conflictos, dando una alternativa que beneficiaría a las partes involucradas en un conflicto individual de trabajo, evitando trámite y procesos posteriores heterocompositivos; al referirnos al artículo señalado en este párrafo, se deja una gama amplia de nuevos procedimiento alternativos con su procedimiento respectivo, respetando la celeridad, la economía procesal y la características de que sean las partes quienes lleguen a un acuerdo.

CAPÍTULO 5

PROPUESTA

Es importante considerar que la mediación y demás métodos de resolución de conflictos reconocidos en la Constitución de la República y leyes infra constitucionales tal como el Código de Trabajo, dan apertura a una gama para la solución de conflictos que benefician a las partes involucradas en los conflictos colectivos de trabajo, omitiendo a los conflictos individuales de trabajo, que no ha sido reguladas hasta la actualidad. La institución de la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo previo a iniciar un visto bueno de normalizarse legalmente, evitará la concurrencia a desgastarse en un trámite administrativo y/o a la justicia ordinaria en materia laboral transable, es decir, que las partes en controversia a través de un tercero imparcial denominado mediador alcanzarían acuerdo libre y voluntario.

Los conflictos llevados a la justicia ordinaria laboral, generalmente provoca un atropello de derechos, dando como resultado un ganador y un perdedor; como contrapuesto lo cual difiere mucho del resultado obtenido si el mismo conflicto se sin embargo concurrir a los métodos alternativos de solución de conflictos (MASC), solo existen ganadores, lo que permite proponer la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo como sucede en el caso de conflictos colectivos de trabajo.

La propuesta que se está planteando en este trabajo de titulación, incita reformar el Código de Trabajo con la obligatoriedad de la Mediación en los Conflictos Individuales de Trabajo previo a ejercer el derecho consagrado en los artículo 172 y 173 del Código de Trabajo, ya que se encuentra debidamente justificado acudir a un procedimiento autocompositivo para que sean las partes quienes propongan acuerdos que las beneficien, fomentando el respeto de los principios y derechos constitucionales, evitando el desgaste humano, económicos y tiempo.

La propuesta de la reforma al Código de Trabajo relativa a la resolución de conflictos individuales de trabajo empleando como mecanismo la mediación obligatoria, previo visto bueno, evitará el quebrantamiento de la relación laboral, restableciendo la misma y continuar con sus relaciones laborales a futuro, en virtud del acuerdo obtenido y aceptado en el procedimiento de mediación, para lo cual se necesita determinar los lineamientos normativos que garanticen la obligatoriedad de la mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo.

LA ASAMBLEA NACIONAL

LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al artículo 1 de la Constitución de la República determina que El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo; (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 61 de la Constitución de la República establece los derechos de participación de los que gozan las ecuatorianas y los ecuatorianos; 3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa; (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 97 de la Constitución de la República determina que todas las entidades podrán concurrir a los métodos alternativos de solución de conflicto como la mediación y demás, en materia que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con la debida responsabilidad compartida; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir. (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 102 de la Constitución de la República establece que las ecuatorianas y ecuatorianos, incluidos aquellos domiciliados en el exterior, en forma individual o colectiva, podrán presentar sus propuestas y proyectos a todos los niveles de gobierno, a través de los mecanismos previstos en la Constitución y la ley; (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, la Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio; (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 134 de la Constitución de la República establece la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: 5. A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional; (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 169 de la Constitución de la República establece un sistema procesal como un medio para la realización de la justicia. Donde las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía

procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 190 de la Constitución de la República contempla y reconoce el arbitraje, la mediación y demás procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán y emplearán con sujeción a la ley, en temas en las que por su naturaleza pueda transigir. (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Constitución de la República, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario. (Asamblea Constituyente, 2008)

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa establece que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: 5. A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional; (Pleno de la Comisión Legislativa y de Fiscalización, 2009)

Que, el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación establece que la mediación es un procedimiento de resolución de conflictos por el cual las partes, asistidas guidas y asesoradas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, en materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto; (H. Congreso Nacional, 2006)

Que, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales:

RESUELVE:

**EXPIDIR LA CODIFICACIÓN REFORMATIVA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y
LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN**

Artículo 1.- Agréguese a continuación del artículo 219 del Código de Trabajo el siguiente:

Título Innumerado De la Mediación Obligatoria en los Conflictos Individuales de Trabajo.

Artículo Innumerado 1. Conflicto individual de Trabajo.- Son desavenencias, desacuerdos o disputas de carácter laboral que nacen entre un trabajador o trabajadora de manera individual y el empleador, por el incumplimiento de las partes o alguna de ellas, de las obligaciones o deberes pactados en un contrato de trabajo, artículos determinados en ley en materia laboral y/o la costumbre dentro del marco de los buenos hábitos.

Artículo Innumerado 2. Mediación en los conflictos individuales de trabajo y su obligatoriedad.- Se establece la mediación laboral con el carácter de obligatoria en los conflictos individuales de trabajo, previo inicio a trámite administrativo y/o judicial.

Artículo Innumerado 3. Ente rector de la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo.- El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral llevará a cabo los procedimientos de mediación laboral obligatoria en los conflictos individuales de trabajo.

El Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo deberá cumplir con todos los requisitos legales para su constitución, así también la solicitud de mediación será conforme lo señala la Ley de Arbitraje y Mediación.

Artículo Innumerado 4. Del procedimiento.- El procedimiento de mediación obligatoria en esta clase de conflictos, culminará con la suscripción del acta de transaccional administrativa, el cual contiene el acuerdo o los acuerdos al que han llegado las partes, pudiendo ser esta total o parcial, caso contrario se suscribirá el acta de imposibilidad de mediación.

Artículo Innumerado 5. Reincidencia en la acción conflictiva.- El acta transaccional administrativa tendrá el acuerdo o los acuerdos que han llegado las partes. Debiendo señalar que el incumplimiento del acta transaccional no tendrá efecto de cosa juzgada, sin embargo ante el incumplimiento por alguna de las partes se ejecutaran a través del procedimiento establecido en el artículo 172 o 173 de esta codificación, debiendo requerirse nuevamente la mediación.

Artículo Innumerado 6.-Imposibilidad de acuerdo. En caso de imposibilidad de mediación, las partes podrán solicitar la terminación del contrato previo visto bueno por las causales señaladas en el artículo 172 y 173, dependiendo del afectado.

Artículo 2.- Modifíquese el primer inciso de los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, quedando de la siguiente manera:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, mediante visto bueno concedido por el inspector de trabajo, previo procedimiento de mediación, en los siguientes casos:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo mediante visto bueno concedido por el inspector de trabajo, previo procedimiento de mediación, en los casos siguientes:

Artículo 3.- Agréguese después de la palabra trabajador del literal b) artículo 636 del Código de Trabajo, la frase “a partir de la suscripción del acta de imposibilidad de mediación” quedando de la siguiente manera:

Art. 636.- Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador a partir de la suscripción de imposibilidad de mediación; y,

Artículo 4.- Agréguese a continuación del artículo 42 de la Ley de Arbitraje y Mediación:

Artículo Innumerado 1.-Mediacion Laboral.- En el caso de la mediación o conciliación laboral, se remitirá al procedimiento y características señalados en el Código de Trabajo.

Disposición Adicional: Norma Supletoria. Todo lo no previsto para la resolución de conflictos individuales de trabajo, se procederá con las disposiciones previstas en la Ley de Mediación y Arbitraje como norma supletoria.

La presente reforma de ley entrará en vigencia desde su aprobación por la Asamblea Nacional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez revisado todos los puntos del presente trabajo, debo concluir que existe la necesidad de proponer una reforma al Código de Trabajo respecto a los mediación obligatoria de los conflictos individuales de trabajo particularmente en aquellos conflictos previo visto bueno, en virtud de los puntos que se explican en este título.

La reforma va enfocada a aplicar los principios de celeridad procesal, eficacia y economía procesal para evitar de esta manera la afectación derechos de las partes materia laboral, mediante el acuerdo o acuerdos obtenidos por las involucradas dentro del conflicto presentado y dar fin a la controversia.

Al tratar de concebir un acuerdo autocompositivo, se evita concurrir a la vía ordinaria que se encuentra saturada, cumpliendo de esta manera con los principios de celeridad procesal, eficacia y economía procesal establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, restituyendo y respetando los derechos de los trabajadores y empleadores en un tiempo prudencial.

La investigación de campo arrojó resultados concretos, con lo que se confirma que la conciliación obligatoria es un sistema de solución de conflictos favorable, método el cual se podría aplicar para el arreglo de las controversias entre las partes involucradas, en materia laboral sin llegar a la necesidad de entablar la Litis e iniciar un proceso judicial, lo que da origen a la iniciativa de reformar a la norma mencionada.

Una vez demostrada la factibilidad de la propuesta, le corresponde a la Asamblea Nacional la incorporación de la mediación obligatoria en los conflictos individuales de trabajo en el Código de Trabajo como el mecanismo de solución de conflictos para que las partes lleguen a un acuerdo previo al inicio de Visto Bueno, así como las característica del procedimiento aplicando el debido proceso, que debe ir correlacionado con la condicionante para reformar la Ley de Arbitraje y Mediación, permitiendo el procedimiento de la mediación

obligatoria en los conflictos individuales laborales estipulado en el Código de Trabajo y sus condicionantes.

Le corresponde al Estado Ecuatoriano deberá difundir campañas de socialización a la ciudadanía por la implementación del procedimiento, así como deberá capacitar a los profesionales del derecho y funcionarios públicos dependientes del Ministerio de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Pasco. (1997). *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Aele.

Sentencia No. C-893-2001 (Lara Inés Vargas 2001).

ARyME. (2016). <http://aryme.com>. Recuperado el 16 de julio de 2016, de <http://aryme.com/metodos-adr/conciliacion>

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008.

Benavides, A. (2014). *TESIS REFORMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR*. Loja.

Borja, R. (2016). *Encuesta al personal del Hospital de Especialidades Guayaquil "Dr. Abel Gilbert Pontón"*. Guayaquil.

Bulla Romero, D. J. (2010). *Justicia Alternativa, Mecanismos Facultativos de Resolución de Conflictos, Conciliación Administrativa*. Bogotá, Colombia: Nueva Jurídica.

Cabanellas de Torres, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental n su nueva edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas*. Buenos Aires: HELIASTA S.R.L.

Córdoba Currea, C. (2014). Un análisis del trabajo decente como instrumento conceptual. *DANE*, 193.

Derecho Ecuador. (2010). <http://www.derechoecuador.com>. Recuperado el 14 de julio de 2016, de Derecho Ecuador: <http://www.derechoecuador.com/images/stories/2010->

22/20100603_Directorio%20de%20Centros%20de%20Mediaci%C3%83%C2%B3n%202010_5.pdf

european e-justice. (2016). *e-justice.europa.eu*. Recuperado el 16 de julio de 2016, de https://e-justice.europa.eu/content_mediation-62--maximize-es.do

Gutiérrez, R. B. (1997). *Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias*. Bogotá: Colección cámara de comercio colección MAS .

H. Congreso Nacional. (2005). *La Codificación del Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005.

H. Congreso Nacional. (2006). *CODIFICACION DE LA LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION*. Quito, Ecuador: Registro Oficial 417 del 14 de diciembre del 2006.

LEXIS SILEC . (2016). <http://www.silec.com.ec/>. Recuperado el 15 de julio de 2016, de <http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/Search/HerramientasJuridicas/DiccionarioJuridico.aspx>

Lourdes Munduate, Thelma Butts Griggs, Francisco J. Medina, Roberto Martínez- Pecino. (2012). <http://www.mediacion.icav.es>. Recuperado el 18 de julio de 2016, de <http://www.mediacion.icav.es/archivos/contenido/273.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2015). <http://www.trabajo.gob.ec>. Recuperado el 15 de julio de 2016, de <http://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-mediacion-laboral-fomentando-una-cultura-de-paz/>

Ministerio de Trabajo de Nicaragua. (2012). <http://www.mitrab.gob.ni/>. Recuperado el 16 de julio de 2016, de <http://www.mitrab.gob.ni/servicios/conciliacion-individual>

Muñoz, F. A. (2004). *Manual de Paz y Conflictos*.

Organización Internacional de Trabajo, OIT. (2001). <http://www.ilo.org/>.

Recuperado el 2016 de julio de 2016, de

<http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>

Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. (2016). <http://www.wipo.int>.

Recuperado el 14 de julio de 2016, de <http://www.wipo.int/amc/es/arbitration/what-is-arb.html>

Ossorio, M. (1970). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*.

(HELIASTA, Ed.) Obtenido de <http://leyderecho.org/>: leyderecho.org

OSUNTRAMSA Y MSP. (2012). *Décimo Primer Contrato Colectivo suscrito entre la Organización Sindical Única Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud OSUNTRAMSA y el Ministerio de Salud Pública MSP*. Quito.

Pleno de la Comisión Legislativa y de Fiscalización. (2009). *Ley Orgánica de la Función Legislativa*. Quito: Registro Oficial Suplemento 642 del 27 de julio del 2009.

Real Academia Española, R. (2016). <http://dle.rae.es/>. Recuperado el 18 de julio de 2016, de <http://dle.rae.es/?id=AGHyxGk>

Ríos, J. N. (1997). *Cómo Negociar a Partir de la Importancia del Otro*. Planeta.

Roger Fisher, Bruce Patton, William Ury. (1993). *Si ... de acuerdo!: cómo negociar sin ceder*. NORMA.

Traducción Jurídica. (02 de enero de 2013). <http://traduccionjuridica.es/>.

Recuperado el 18 de julio de 2016, de sitio web de traucción jurídica:

<http://traduccionjuridica.es/metodos-alternativos-de-solucion-de-conflictos/>