Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:

LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL (PRIVADO) DENTRO DE LA CIUDAD DE IBARRA EN EL AÑO 2017 - 2018.

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

(12) INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

AUTOR: KIMBERLY RAULA SALAZAR PIEDRA

ASESOR: MSC. NELSON JOAQUIN LALAMA PROAÑO

IBARRA-ABRIL 2022

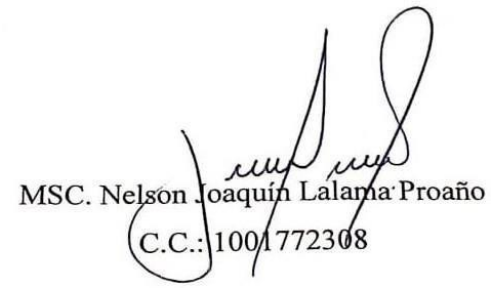
Ibarra, 02 de junio de 2022

Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de JURISPRUDENCIA, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



MSC. Nelson Joaquín Lalama Proaño
C.C.: 1001772308

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI):

MSC. Nelson Joaquín Lalama Proaño
C.C.: 1001772308

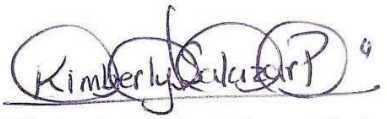
MSC. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza
C.C.: 1001699162

MSC. Maria Cristina Pozo Enriquez
C.C.: 1003559687

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Kimberly Raula Salazar Piedra, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: "Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia".

Ibarra, 02 de junio de 2022

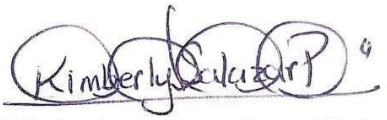


Kimberly Raula Salazar Piedra

C.C.: 200006518-1

AUTORÍA

Yo, Kimberly Raula Salazar Piedra, portadora de la cédula de ciudadanía N° 200006518-1, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.



Kimberly Raula Salazar Piedra

C.C.: 200006518-1

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: , con C.C.: 200006518-1 autora del trabajo de grado intitulado: "Kimberly Raula Salazar PiedraMEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL (PRIVADO) DENTRO DE LA CIUDAD DE IBARRA EN EL AÑO 2017 - 2018.", previo a la obtención del título profesional de Abogada, en la Escuela de JURISPRUDENCIA.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ibarra, 02 de junio de 2022.



Kimberly Raula Salazar Piedra

C.C.: 200006518-1

DEDICATORIA

Siempre supe que lo que más quería ser en esta vida era el orgullo de mi familia.

Dedico este trabajo a mis padres Raúl y Pía, a mi hermana Candy, y a mis tíos Guillermo, Jovany, Rubén y Paola por ser los pilares fundamentales en mi vida.

Con todo mi cariño y amor para ustedes, gracias…

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a mis padres Raúl y Pía, por ser las primeras personas en creer en mí, brindándome su confianza, apoyo y amor incondicional para que yo pueda salir adelante con mis estudios.

A mi hermana Candy, por ser un ejemplo a seguir, mi guía y compañera en todo este trayecto universitario.

No puedo dejar de agradecer infinitamente a mis tíos Guillermo y Jovany, pues sin ellos no sería la mujer que soy ahora, al enseñarme que el amor de las personas es lo mejor que podemos llegar a tener, a Rubén y Paola por mostrarme que la familia es aquella se apoya en todo momento y que te alienta a llegar siempre más alto.

Un merecido agradecimiento además a mi pequeña familia, porque gracias a ellos, a sus consejos, a sus palabras de aliento y a cada enseñanza que me brindaron a lo largo de toda mi vida pude terminar la Carrera de Jurisprudencia, soy de ustedes, de la manera más cariñosa y honorable que pueda existir.

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE II

2. ABSTRACT III

3. INTRODUCCION IV

4. ESTADO DEL ARTE 1

5. MATERIALES Y METODOS 11

6. RESULTDOS Y DISCUSIÓN 13

7. CONCLUSIONES 39

8. RECOMENDACIONES 41

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 42

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La presente investigación trata sobre la mediación como una manera de resolución de conflictos laborales privados sometidos a esta alternativa legal cuya pretensión es llegar a un acuerdo entre las partes y concluir el problema de una manera práctica y ágil, acortando el tiempo en virtud del actor y demandado, además de optimizar recursos económicos para las partes procesales inmersas en esta vía constitucional con lo que se estaría descongestionando, en parte, el trabajo que tienen los juzgados del cantón de Ibarra. Su interes transcendental es la protección de los derechos del trabajador de una manera rápida y eficaz.

La metodología utilizada en el presente proyecto de investigación es la socia jurídica relacionada con el Derecho y la sociedad pues la mediación es un nexo normativo social además de alternativo. En esta investigación es indispensable añadir el método normativo pues el conocimiento del articulado de ley define el uso de la mediación en el campo laboral privado. Los instrumentos utilizados son los registros arrojados por las actas de mediación localizadas en las respectivas instituciones jurídicas de la cuidad de Ibarra. En cuanto a la técnica de investigación se presenta a la entrevista como fuente primaria de recolección de información clara y precisa dentro del ámbito laboral manejado por los centros de mediación del Consejo de la Judicatura.

PALABRAS CLAVE: mediación, conflictos laborales, recursos económicos, método alternativo, centros de mediación.

2. ABSTRACT

This research deals with mediation as a way to resolve private labor disputes submitted to this legal alternative, the aim of which is to reach an agreement between the parties and conclude the problem in a practical and agile way, shortening the time by virtue of the actor and defendant, in addition to optimizing economic resources for the procedural parties immersed in this constitutional route, thereby decongesting, in part, the work that the courts of the canton of Ibarra have. Its transcendental interest is the protection of the rights of the worker in a fast and efficient way.

The methodology used in this research project is the legal partner related to Law and society, since mediation is a social normative nexus as well as an alternative one. In this research it is essential to add the normative method since knowledge of the articles of law defines the use of mediation in the private labor field. The instruments used are the records produced by the mediation acts located in the respective legal institutions of the city of Ibarra. Regarding the investigation technique, the interview is presented as the primary source for collecting clear and precise information within the work environment managed by the mediation centers of the Judicial Council.

KEY WORDS: mediation, labor disputes, financial resources, alternative method, mediation centers.

3. INTRODUCCION

Esta investigación está enfocada en el estudio de la aplicación de la mediación en los casos presentados en el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura de la ciudad de Ibarra orientados a resolver conflictos laborales privados de manera efectiva y beneficiosa para las partes acogidas a este concepto relacionado al pago económico o compensación por la terminación de una relación laboral.

La mediación como noción *latu sensu* se define como un proceso voluntario en el cual los participantes son asistidos por un tercero neutral para resolver sus conflictos de una manera mutuamente satisfactoria. Este método ayuda a las partes involucradas a encontrar soluciones razonables a un conflicto transigible evitando, con este procedimiento, acudir a la vía judicial. Siendo así, la aplicación de la mediación crea una cultura de paz al llevar, de una forma pacífica aquellas discrepancias propias de una sociedad civilizada, a un entendimiento racional en beneficio mutuo. Dentro de este contexto, el uso de la mediación en el ámbito laboral privado tiene gran importancia pues este resuelve desavenencias y agiliza las soluciones presentadas entre empleador y trabajador, además de llevar un procedimiento conforme a Derecho, pues su efectividad es completa y su incumplimiento produce una falta legal que acarrea las debidas sanciones aplicables en un procedimiento de ejecución establecido en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP). De esta manera se garantizan los derechos versados en la Constitución ecuatoriana.

De los métodos alternativos de solución de conflictos, la mediación ha llegado a tener una gran acogida por parte de muchos legisladores y usuarios, pues este método permite celeridad de manera eficiente en la administración de justicia. Por cuanto este procedimiento alternativo de solución de conflictos, es aplicable en todos aquellos casos inherentes a materias de Familia, Civil, Inquilinato, Convivencia Social o vecinal, Derechos de consumidores y usuarios, Tránsito, Adolescentes Infractores y Laboral.

Ahora bien, en materia laboral en el año 2017 y 2018 varios casos han sido sometidos a esta figura jurídica, destacándose su eficacia en aquellas personas que se han acogido a esta alternativa resolutoria de conflictos laborales privados y el nivel de conocimiento que tiene la sociedad respecto de tan sensible tema. Como adicional es oportuno mencionar la

existencia o no de un acuerdo justo entre las personas que se acogieron a la mediación como alternativa de una solución laboral en el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura.

La presente investigación se justifica por la importancia de establecer a la mediación como una manera apropiada y oportuna para las partes involucradas al momento de resolver conflictos laborales, considerando que las mismas, por esta vía, ponen fin al conflicto de una manera práctica, ágil y minimizando recursos económicos, siendo una forma mucho más razonable. El Eje 3 del Plan Nacional del Buen Vivir establece que mientras exista más sociedad, debe existir un mejor Estado, además dentro de sus objetivos 7 y 9 permite incentivar una sociedad más participativa y promover el dialogo como forma de convivencia democrática y el mecanismo para la solución de conflictos al servicio de la ciudadanía, garantizando la soberanía y la paz.

La línea de investigación del presente trabajo se enmarca en la (12) Inequidades, Exclusiones, Desigualdades y Derechos Humanos de la PUCE, por tratarse de los derechos y obligaciones que tiene cada trabajador y empleador, buscando generar conocimiento sobre un medio alternativo de solución de conflictos antes de atentar contra el derecho al trabajo y una justa indemnización, llegando a un acuerdo rápido y certero cuando se da por terminada la relación laboral.

La premisa investigativa es establecer si la mediación, considerada como método alternativo de solución de conflictos en las relaciones jurídicas entre ex trabajadores y ex empleadores en el ámbito laboral privado, puede ayudar a la descongestión de la carga procesal existente en las diferentes Unidades Judiciales del cantón Ibarra y su eficacia al momento de resolver conflictos laborales privados sin dejar a un lado un probable descontento de uno de los actores involucrados. También, determinar el grado de conocimiento que tienen las personas sobre la aplicación de la mediación como un método alternativo de solución de conflictos laborales privados en la ciudad de Ibarra.

Su importancia radica en develar el beneficio de acoger la figura de mediación como un método alternativo a la solución de conflictos de trabajadores privados, lo cual

concomitantemente beneficia a la administración de justicia con el descongestionamiento de

la carga procesal, a la par de la optimización de tiempo y recursos sobredimensionados dentro de un procedimiento regular. Así mismo, su relevancia se encuentra en la promoción que la mediación ha tenido en la sociedad, pues es evidente la falta de conocimiento sobre este medio de solución de conflictos y por ende su falta de consideración al momento de plantear una demanda, por lo que si tuviera la publicidad adecuada su uso sería mayoritariamente acogido.

La investigación se sostiene con el siguiente *objetivo general*: establecer si la mediación es considerada como método alternativo de solución de conflictos en las relaciones jurídicas entre ex trabajadores y ex empleadores en el ámbito laboral privado para ayudar a la descongestión de la carga de procedimientos legales. A la par, los *objetivos específicos* son: verificar el efectivo tratamiento que realiza el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura relacionado con la resolución de conflictos laborales privados para verificar la existencia satisfactoria sobre los acuerdos; establecer la eficacia y eficiencia de la aplicación de la mediación como medio alternativo de solución de conflictos en el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura para sintetizar su aceptación en materia laboral y; determinar el grado de conocimiento que tiene la sociedad sobre la mediación y su aplicación como un método alternativo de solución de conflictos laborales privados para evidenciar su conocimiento y aceptación.

Los beneficiarios son todos aquellos ciudadanos quienes, viéndose perjudicados de alguna manera en el ámbito laboral tras un despido o renuncia pretendan llegar a un acuerdo justo y de beneficio de las partes por medio de la mediación. No hay que olvidar que un método alternativo de solución de conflictos es producto de una sociedad civilizada y usarlo hace del ser humano una mejor persona.

4. ESTADO DEL ARTE

La mediación proviene de orígenes españoles dentro de su proceso signado como solución de conflictos, país en el cual se considera a la mediación como una cultura, interviniendo algún litigo existente entre las partes a un tercero imparcial (Lizano, 2015). La aplicación de esta figura tiende a resolver los conflictos y problemas que tienen dos o más personas e incluso entre grupos, también su origen data de los años 90 donde la mediación insight proveniente de Canadá el cual surge de modelos tradicionales, cuyo ejercicio no fue tan efectivo (Garrido, 2016).

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 190, establece Medios alternativos de solución de conflictos, es decir, el Estado revestido por las facultades y responsabilidades que mantiene, reconoce a la mediación y al arbitraje como procesos alternativos a fin de resolver conflictos, procedimientos caracterizados de ejes fundamentales de voluntariedad, confidencialidad, economía, informalidad, neutral e imparcial, flexibilidad, celeridad y con carácter de personalísimo (Espín, 2020).

En el contexto laboral, existen diferentes aristas para determinar el abordaje en resolución de conflictos, considerando modelos más restrictivos con la perspectiva básica de evitar problemas legales en los cuales por una parte las partes se vean inmersas a procesos legales infructuosos, extensos y desgastantes en los cuales no se llegue a una resolución equitativa, y así también, en aras de que la administración de justicia mantenga una carga procesal administrable (Malla, 2021).

A continuación, desde una perspectiva internacional, nacional y local se presenta puntualizaciones relevantes que reconocen a la figura jurídica de la mediación como un método objetivo de solución de conflictos.

La mediación se basa en la premisa básica de mirar a los conflictos como medida de oportunidad para lograr cambios positivos, que perduren en las relaciones humanas, conllevando consigo la errona visión de adoptar estrategias de supresión o contención para manejarlos (Celi, 2017). Consiste en establecer un trabajo mancomunado, con objetivos

específicos y de beneficio común, a través de una vía pacífica y equitativa para afrontar los conflictos, en un entorno de crecimiento, aceptación, aprendizaje y respeto mutuo (Amaya, 2020). Por lo tanto, para que se haga efectiva la mediación, esta debe contener una base con la cual realizar un acuerdo justo y equilibrado entre las partes quienes se acogen de forma voluntaria a la aplicación de la evolución judicial para llegar a una solución con medios pacíficos (Silva R. , 2020). Este crecimiento social alcanzado mediante la posibilidad de acogerse a un procedimiento de solución mediante la aplicación de la negociación, permite llegar a un acuerdo que solucione el conflicto y resuelva las inquietudes de cada parte procesal que interviene en la figura (Chenás, 2021).

Al respecto, la mediación se constituye en una variante existente en un proceso de negociación, en la cual existe un tercero denominado mediador donde concurren las partes, quien por su rol permitido confronta los pedidos de los comparecientes con la realidad, otorgando objetividad al acuerdo, desvaneciendo pedidos exagerados (Pinkas, 2013).

Esto indica que cuando exista un conflicto las partes, pueden buscar un método alternativo de solución de conflictos a su elección cuando ellos consideren que se está poniendo en peligro la cultura de paz que se debe manejar dentro de una controversia, lo cual enfatiza claramente que la mediación se consolida como un método alternativo de solución de conflictos, en la cual un tercero imparcial actúa de mediador, quien es una persona cuyas responsabilidades inherentes a su cargo se sujeta a soluciones viables concordantes a Derecho aplicadas en aras de poner fin a un conflicto (Narváez, 2021).

En concreto, este procedimiento es voluntario para las partes involucradas y son ellas quienes buscan una solución que satisfaga el dilema judicial que se les presenta, a fin de no recurrir a las vías ordinarias donde existe un desgaste vasto en el desarrollo de un proceso judicial.

El Ministerio de Trabajo considera que una cultura de dialogo mediante la aplicación de mediación con características de celeridad, facilita eficientemente los conflictos transigibles presentados en materia laboral, situación que justamente es la misión del Centro de Mediación gratuito instituido por dicho ente gubernamental (Ministerio del Trabajo,

2019). Así, es de comprender que la aplicación de la mediación debe darse en los respectivos centros autorizados, sean estos públicos como privados y en materias transigibles entre personas naturales o jurídicas de forma voluntaria Siendo así, el enfoque de estudio materia de mediación entrevé implícitamente el conflicto entre trabajador y empleador cuando terminan una relación laboral (Toro, 2017).

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas que reúne gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, ha expuesto que en las relaciones laborales entre empleador y trabajador se producen conflictos provenientes de incumplimientos contractuales, los cuales podrían vulnerar derechos preestablecidos en el la normativa vigente como el Código de Trabajo (Centro Internacional de Formacion, 2013), razón por la cual, es preciso aplicar la mediación como método alternativo de solución de conflictos con el objeto de lograr una solución celera y objetiva evitando la vía judicial que podría implicar mayor tiempo y recursos económicos (Alquedan, 2016).

El hecho de haberse presentado un problema laboral ante un centro de mediación, su inmediación no es imperante, pues su característica básica le hace carecer de obligatoria, respecto a definir lo que cada sujeto del conflicto requiere para llegar a un acuerdo y garantizar lo que corresponde a cada parte de una manera adecuada (Dau, 2015).

En ese contexto, se comprende que los conflictos laborales pueden ser de poca o gran relevancia, colectivos o individuales, limitarse a un lugar de trabajo o extenderse a lo largo de varias organizaciones (Dau, 2015). Las causas de los conflictos laborales son muchas y diversas, yendo desde una simple queja de un empleado sobre derechos de pago, prosiguiendo con una queja de un grupo de empleados respecto de condiciones laborales peligrosas o insalubres, hasta el paro de todos los empleados de un sitio de trabajo objetando que se les impide crear un sindicato para promover sus intereses y bienestar común (Centro Internacional de Formacion, 2013).

Un conflicto laboral se refiere a un problema ocasionado entre trabajador y empleador el cual, por medio de la mediación, puede encontrar una manera racional de

superar el impase incluso de evitar las diferencias y consecuencias que pueden surgir al pretender vulnerar los derechos del asalariado (Huera, 2018).

Uno de los problemas comunes es la anulación de la interacción de las partes lo cual podría permitir al empleador recurrir a ciertas deferencias al sistema unilateral y verificar su beneficio, inobservando tal vez, el bienestar del empleado, optando por ejemplo a un cambio de turnos sin discutirlo con los trabajadores (Velásquez, 2018); o también desde la perspectiva del empleado, el erradicar la comunicación objetiva entre las partes y recurrir directamente ante un órgano de control superior y realizar algún tipo de queja sin informarle al empleador negándose a trabajar pues consideran que la labor es demasiado peligrosa o el lugar de trabajo es inseguro (Guerrero, 2019); situaciones que van en desmedro de la relación empleado empleador cuya misión debería ir encaminada a proyectar esa relación laboral en su beneficio mutuo.

Al respecto, el ámbito laboral se consolida como aquel foco de aristas que contemplan la relación empleador y trabajador, revestidos de conflictos individuales y generales permanentes, lo cual ha llevado al derecho a recurrir a mecanismos capaces de regular la materia laboral, observando detenidamente el contexto global, permitiendo concebir un acuerdo voluntario y equitativo entre las partes (Cialti, 2016). Entre la problemática concordante permanente que coexiste como conflicto en el ámbito laboral, ha sido el trabajo ilegal, donde el empleado recurre a la mediación como método alternativo de solución del conflicto generado en el cobro de haberes (Chenás, 2021), ante ello, la mediación actúa como diligencia extrajudicial que pone fin al conflicto (González, 2014).

El fomento legal de los mecanismos autónomos de resolución de conflictos implica ciertamente la reducción del ámbito de actuación de la hetero composición pública en beneficio de la norma convencional y de la autocomposición entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Sin embargo, este espacio necesario al buen desarrollo de la autonomía colectiva no significa la desaparición de los poderes públicos que, conforme a la idea del garantismo colectivo, han dotado progresivamente a la autonomía colectiva de los medios suficientes para llevar a cabo su misión reguladora de los conflictos laborales. (Cialti, 2016)

Así también, se pueden destacar otros conflictos laborales que dan por terminada la relación laboral entre trabajador y empleador, y lo cual puede ser motivo de conflicto entre las partes, como el caso del desahucio y el despido intempestivo, los cuales también pueden resolverse por la intervención de la mediación siempre y cuando las partes del conflicto tengan la voluntad de llegar a un acuerdo mutuo (Illera, 2017).

Al respecto, el despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, quien hace conocer al trabajador su deseo de no mantenerlo dentro de su estructura organizacional y de esta forma le hace conocer su voluntad dar por terminada la relación laboral (Mingo, 2019). Lo cual se determina en la normativa legal vigente, Código de Trabajo:

> Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes (Código de Trabajo, 2005).

> Art.188.- Indemnización por despido intempestivo.- el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala. Hasta tres años de servicio con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y más de tres años con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada a lo de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración; la facción de un año se considerara como año completo; si el trabajo fuere a destajo, se fijara la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año; en caso de que el trabajador hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo continuada o interrumpible, tendrá derecho al proporcional de la jubilación; las indemnizaciones de despido podrán ser consideradas por mutuo

acuerdo entre las partes, mas no por los tribunales de conciliación y arbitraje (Código de Trabajo, 2005).

Es importante considerar, en concordancia a la mediación, presentado que ha sido como método alternativo de solución de conflictos laborales privados, donde también se ven inmersos contratos colectivos, los cuales, y justamente, en caso fortuito que se presente un conflicto entre las partes de un convenio laboral presentado ante la autoridad nominadora, el Inspector Provincial del Trabajo podrá remitir todo lo actuado a la Dirección de Mediación Laboral para que convoque a las partes, cuantas veces fuere necesario, a fin de que se superen directamente las diferencias existentes (Dau, 2015). Existiendo particularidades en su convocatoria:

- El término en mediación laboral es de quince días, pudiendo ser ampliado por petición conjunta de las partes.

- Las convocatorias se harán con, por lo menos, veinticuatro horas de anticipación.

- Los empleadores concurrirán personalmente o por intermedio de mandatario debidamente autorizado; los trabajadores lo harán personalmente, por intermedio del Comité de Empresa o del Comité Especial y sus miembros con las credenciales correspondientes.

- De superarse totalmente las diferencias existentes, se suscribirá un acta y terminará el conflicto, cuyo cumplimiento será obligatorio.

- Si el acuerdo fuera parcial, se celebrará el acta correspondiente haciéndose constar los acuerdos logrados y detallando los asuntos no convenidos.

- De no llegarse a ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y su respectivo informe se devolverán al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones; en estos casos.

Los ejemplos comentados hasta ahora se refieren a situaciones que podrían denominarse de mediación externa, en la que los terceros no forman parte de la organización en la que ha surgido el conflicto, sino que son mediadores externos o ajenos a la misma. Sin embargo, también es muy frecuente que la gestión de conflictos se dirima dentro de las propias organizaciones, en muchos casos recurriendo a la intervención de superiores, colegas u otras terceras partes que intervengan de un modo más bien informal (Paredes, 2021). De hecho, en la medida en que las organizaciones reafirman cada vez más al trabajo en equipo, en estructuras organizacionales amplias es más probable que los directivos tengan que recurrir a la mediación (Urrutia, 2021).

Ahora bien, para poder llegar a resolver un conflicto laboral o de cualquier naturaleza dentro de mediación se deben tener presentes varios pasos a seguir, pues el procedimiento dentro de la misma debe darse conforme a Derecho. Existen puntos claves a definir al momento de llevar un conflicto laboral a los centros de mediación, los cuales son:

1. Identificar el problema a tratar, ya que dentro del proceso de mediación lo que se busca es la solución a un conflicto determinado, pues sacar todos los percances que se tienen con la otra persona no permiten llegar a ningún acuerdo.
2. Analizar y elegir el ámbito de resolución del conflicto, ya que es aquí donde entra el campo laboral a tratar teniendo muy en claro que no se puede resolver un conflicto del cual no se tiene claro la materia a tratar.
3. Recopilar la información, para poder llegar a conocer todo por lo que se ha suscitado en el inconveniente, por lo que los mediadores deben tener un conocimiento correcto y oportuno además de usar las técnicas acertadas para poder llegar a una resolución adecuada al tema correspondiente.
4. Buscar opciones, redefinir posturas y negociar, pues estos son puntos en los cuales el mediador en conjunto con las partes busca llegar a un acuerdo de una forma pacífica en la cual se habla de todo lo sucedido y se busca la solución al dilema, es decir se pretende llegar a un acuerdo con el cual tanto el solicitante como el solicitado queden satisfechos. (Casanella, 2017)

Empero, en caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos:

- Una relación circunstanciada de los hechos que originaron el conflicto;
- Una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes; y,
- Las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador.

Es de considerar, que por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en el acta son auténticas (López, 2021). Ahora, bien, el acta de mediación en que conste el acuerdo voluntario entre las partes tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia, esto, exceptuando que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, justamente porque se trata de un acuerdo voluntario entre las partes, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación (Illera, 2017).

Por otra parte, si el acuerdo fuere parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo (Chenás, 2021). En el caso de que no se llegare a ningún acuerdo, el acta de imposibilidad firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia y el mediador podrá ser presentada por la parte interesada dentro de un proceso arbitral o judicial, y esta suplirá la audiencia o junta de mediación o conciliación prevista en estos procesos. No obstante, se mantendrá cualquier otra diligencia que deba realizarse dentro de esta etapa en los procesos judiciales.

Cuando se ha llegado a mediar un conflicto laboral presentado ante una de las Salas de Mediación del Consejo de la Judicatura y se lo ha firmado uno se obliga a cumplir con lo acordado (Cialti, 2016). Hay que tener en cuenta que incurrir en el incumplimiento de la misma atraerá las sanciones correspondientes conforme a Derecho. Esto, desde la perspectiva del ente gubernamental rector en esta materia Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, impulsa mediante los funcionarios que presidan las salas de mediación, el cumplimiento de los acuerdos llegados en el desarrollo de una consolación (Villacres, 2014)**.**

Una mediación bien aplicada puede tener efectos que van más allá de la resolución de un conflicto pues habitualmente previenen conflictos futuros (Silva R. , 2020). Hay que considerar que esta perspectiva preventiva es particularmente interesante cuando la

mediación es desempeñada por los directivos u otras terceras partes como los sindicatos, pues en la mediación interna el mediador mantiene una relación continua en el tiempo con las partes después del conflicto (Lafita, 2020).

En efecto, la mediación ofrece la posibilidad de ir más allá de la resolución de un conflicto puntual y resultar una herramienta moderadora de las relaciones y preventiva de futuras tensiones (Molina, 2019). Un importante incentivo para el empleo de la mediación interna es que esta puede tener un impacto muy positivo en el entorno laboral, favoreciendo un ambiente más cooperativo. La mediación puede ofrecer resultados a largo plazo centrados en la mejora de las relaciones entre las partes enfrentadas (Benitez, 2021). La intervención de los directivos en las disputas suscitadas por las relaciones de trabajo permite a las partes definir un entorno que les ayude a comprender sus intereses y generar opciones creativas para la resolución del conflicto (Huera, 2018)

La doctrina prevé, que la mediación resulta la intervención de los directivos con un mayor potencial para reducir las causas de las discrepancias, también para mejorar las relaciones entre las partes intervinientes en esta figura, y prevenir futuras tensiones preexistentes a partir de un desacuerdo, no resulta sin embargo la única alternativa viable (Molina, 2019). En ese mismo contexto, otra opción que los directivos pueden optar cuando observan un conflicto entre dos o más partes, se caracterizan por evitar afrontar la situación; amenazar a las partes implicadas; separarlas; finalizar la relación laboral; aconsejar o hacer de coaching de una de las partes implicadas o de todas las partes pero por separado y; mediar (Cialti, 2016).

En concreto, no es fácil determinar los elementos que garantizan la efectividad de la mediación, pues puede depender, entre otros, de características personales, del comportamiento del mediador, del tipo de conflicto tratado, de las posiciones de las partes, entre otros (Lizano, 2015). Sin embargo, cualquiera que sea la situación y los problemas subyacentes del conflicto, las estrategias empleadas por el mediador son profundamente relevantes para el resultado de la mediación. En este sentido, una de las taxonomías de estrategias de mediación más conocidas es la de Kessel y Pruitt (1985), quienes distinguen

esencialmente tres tipos de estrategias: las reflexivas, las substantivas y las contextuales, afirmando, que:

> Las estrategias reflexivas, son intervenciones orientadas a ganarse la aceptación de las partes, establecer confianza en el mediador y en el proceso de mediación y crear una base para el desarrollo de sus actividades. Un ejemplo de este tipo de intervenciones es la utilización del humor para relajar el ambiente o desarrollar confianza con las partes. Las estrategias substantivas, son intervenciones que tratan directamente de los temas en conflicto en un intento de mover la negociación hacia el acuerdo. Ejemplos de este tipo de intervenciones son sugerir acuerdos concretos, intentar modificar las posiciones de alguna de las partes, entre otros... Las estrategias contextuales, son intervenciones orientadas a facilitar el proceso de resolución del conflicto alterando las circunstancias en las que ocurre la mediación. Se trata de ayudar a que las propias partes sean capaces de descubrir una solución aceptable al problema. En las estrategias contextuales, en contraste con las substantivas, el papel del mediador se minimiza ya que no trata directamente los temas del conflicto, sino que facilita el proceso para que las partes alcancen la solución. (p.72)

En suma, es primordial recordar que mediación laboral es un modelo alternativo de solución de conflictos en el que las partes intervinientes en la misma, donde el o los trabajadores y empleadores, cuya relación laboral se presume vigente o esta haya terminado por problemas propios de una sociedad inconforme, permiten encontrar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación y el diálogo.

5. MATERIALES Y METODOS

La metodología utilizada en el presente proyecto de investigación es la socio-jurídica, pues verifica la relación que tiene el Derecho con la sociedad, siendo la mediación uno de los métodos normativos alternativos vinculados a ella. Este método permite explicar el cómo llegar a un acuerdo pacifico producto del problema laboral privado que se haya presentado. De igual manera pretende dar a entender cómo se realiza una mediación y los medios más eficientes para su acertada realización. Así mismo, faculta usar la reflexión relacionada con las consecuencias que tendrán las partes en caso de incumplimiento del acta de mediación, es decir, el peso legal del incumplimiento al acuerdo.

A la par se usa el método normativo, pues se revisa la regla a utilizarse dentro de la mediación en el campo laboral, porque el estudio de la mediación como método alternativo de solución de conflictos abarca la ley expresada en el Código de Trabajo, fuente reguladora de todos los trabajadores del sector privado, permitiendo apreciar tácitamente los derechos que estos tienen y sus obligaciones dentro de una relación laboral.

Adicionalmente, un estudio descriptivo es fundamental en el presente tema investigativo pues se debe evaluar la aplicación que este tiene dentro de la sociedad, o más claro el cómo este método alternativo de solución de conflictos es utilizado por las personas que necesitan llevar un proceso laboral dejando a un lado la vía judicial.

En la recolección de datos se utiliza como instrumento de análisis las estadísticas arrojadas por las actas de mediación encontradas en los respectivos centros de la cuidad de Ibarra, fruto de la búsqueda de información relacionada con la mediación en conflictos laborales privados dentro de la urbe. Su aporte es de suma importancia en el presente estudio al poder saber que tan eficiente es la mediación en el ámbito laboral y dentro de este percibir cuantos casos han podido definir una solución pronta y pacífica.

La técnica de la entrevista es agregada al proyecto pues con esta se logra obtener una información más clara y certera del cómo se da la mediación en los centros del Consejo de la Judicatura de la ciudad de Ibarra, claramente diseñada a las dos figuras del proceso, siendo

estas usuarios y mediadores. Esta entrevista utilizará un cuestionario preestablecido para ambas partes. El conocer la experticia de los mediadores brindará una información prudente y clara, siendo un gran aporte al presente tema de investigación. La delimitación espacial y temporal del trabajo investigativo se localiza en la ciudad de Ibarra provincia de Imbabura, dentro de los años 2017 – 2018.

Para el desarrollo del presente trabajo y con el fin de alcanzar los objetivos planteados al inicio de la investigación se usó como fuente de información la revisión bibliográfica y las entrevistas, instrumentos que fueron analizados de manera individual para obtener un resultado exhaustivo de la información obtenida para luego poderla analizar.

Las entrevistas fueron realizadas a seis mediadores certificados, pues son ellos quienes están a cargo de la aplicación de este método alternativo de solución de conflictos, por tanto, son idóneos para dar a conocer los procesos, causas y métodos que se utilizan dentro la mediación en la legislación ecuatoriana.

Muestra y población

Mediadores del Centro de Mediación de la Ciudad de Ibarra	**3**
Mediadores calificados por el Consejo de la Judicatura, de Centros de Mediación Privados	**3**
TOTAL ENTREVISTADOS	**6**

6. RESULTDOS Y DISCUSIÓN

Personas entrevistadas **(Abogados conocedores sobre derecho laboral y mediadores)**	**Cargo que desempeñan**
Doctora Yadira Franco.	Mediador del Consejo de la Judicatura.
Doctor Cristian Franco.	Mediador del Consejo de la Judicatura.
Doctora Rubí Andrade.	Mediador del Consejo de la Judicatura.
Abogado Santiago Haro.	Mediador del Centro de Mediación de los Consultorios Jurídicos de la PUCE-SI.
Abogado Isaac Muñoz.	Director-Mediador del Centro de Mediación ODR (Centro de mediación privado).
Abogada Kerlly Guamanquishpe.	Mediador del Centro de Mediación ODR (Centro de mediación privado).

ENTREVISTA 1

Entrevistada: Doctora Yadira Franco

Pregunta 1: ¿Qué porcentaje de causas ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales privados?
Del total de las causas que ingresan el porcentaje en materia laboral es mínimo, ya que muchas personas desconocen que este procedimiento puede llevarse mediante una mediación. Para cuantificar en números sería un 10 %.

Fuente: Doctora Yadira Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que el porcentaje de causas que entran al centro de mediación en materia laboral (privado) son muy ensacas, pues las faltas de conocimiento acerca de estos procesos son mínimos. La sociedad opta mayormente por la vía judicial.

Pregunta 2: De las causas ingresadas, ¿cuántas se han resuelto de una forma satisfactoria y favorable para las partes?
Solo las que involucran asuntos transigibles como por ejemplo sentencias de ejecución laboral. Esas son las que pueden culminar en un proceso de mediación, considerando también la voluntad de mediar y ceder posiciones.

Fuente: Doctora Yadira Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada nos manifiesta que, de las causas ingresadas al centro de mediación, en su mayoría son solucionadas de manera satisfactoria para ambas partes

siempre y cuando no se vulnere ningún derecho del trabajador, pues se tiene que el método alternativo de solución de conflictos es una manera racional de solventar un dilema.

Pregunta 3: De acuerdo con su experiencia en la aplicación de la normativa actual de solución para los conflictos laborales, ¿cuáles son los problemas que se presentan con mayor frecuencia?
Las solicitudes de iniciar un proceso de mediación son variadas y en el ámbito laboral hay ocasiones que, por falta de información, se presentan casos de reconocimiento de derechos laborales como: horas extras o suplementarias, vacaciones, remuneraciones no pagadas, jubilación patronal, liquidaciones de haberes laborales, entre otros. Sin embargo, esta es materia intransmisible porque los derechos laborales son irrenunciables.

Fuente: Doctora Yadira Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que la normativa usada dentro de la mediación manifiesta que este es un proceso en el cual las partes buscan expresar su voluntad, y esto puede proseguir cuando no se vea afectado ningún derecho del trabajador.

Pregunta 4: En su opinión, ¿es necesario socializar de una mejor manera los beneficios que presenta la mediación?
Es necesario crear una cultura de diálogo y de paz, porque este *modus vivendi* puede ayudar no solo a descongestionar la administración de justicia sino a ser más justos. Veo muy necesario hacer conocer a las personas cómo acceder a este proceso, qué centros existen en el país, y cuáles son las materias transigibles.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que si es necesario nacionalizar la mediación ya que la falta de socialización o conocimiento sobre mediación impide que no se resuelvan muchos casos de materia laboral (privado) pues la mayoría de la sociedad piensa que solo se velará y protegerá al empleador faltando al debido proceso.

Pregunta 5: ¿Cree usted que la mediación ha ayudado a bajar la carga laboral en las unidades judiciales?
No, hay un hilo muy estrecho entre lo que puede ser transigible y lo que no en materia laboral. En la mayoría de los casos es necesario que el juez intervenga y resuelva un tema en relación a los derechos del trabajador. En principio, un juicio laboral es declarativo de derechos en su mayoría.

Fuente: Doctora Yadira Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que la mediación tiene como objetivo descongestionar la carga laboral en las unidades judiciales, pero, por la falta de conocimiento entre lo que se puede transigir y lo que no, todavía no se puede ver esta realidad pues la vía más optada es la judicial.

Pregunta 6: Según su experiencia, ¿cuáles son las causas para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos?
Las causas son: que la materia no sea susceptible de mediación, una deficiente asesoría del abogado, el miedo que tienen a que el acuerdo que puedan llegar las partes no sea exigible. Esto se da por desconocimiento y falta de diálogo.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que falta de conocimiento y las acciones de ley que se imponen si se da el incumplimiento de un acta de mediación es lo que hace que las personas no opten por una mediación en materia laboral.

Pregunta 7: Dentro de su experiencia laboral, ¿con qué frecuencia se ven los incumplimientos de las partes sobre el acta de mediación a la que se ha llegado?
Del total se cuantifica en un 10% de acuerdos incumplidos. Siempre habrá alguien que, aunque haya indicado su voluntad en cumplir los acuerdos, no lo haga. Pero el 90% restante de los acuerdos son cumplidos porque en la mediación inclusive se puede reconocer situaciones que en Derecho no son reconocidas, es decir que en un juzgado no servirían de prueba ni fundamento para hacer valer una posición. Una mediación bien hecha va más allá de las posiciones jurídicas. La mediación es un conjunto multidisciplinario que abarca situaciones subjetivas de la persona en relación a las situaciones jurídicas.

Fuente: Doctora Yadira Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que, si existe incumplimiento y se puede notar un porcentaje del 10% de incumplimiento en actas de mediación, manifestando a su vez que este porcentaje también es menor al 90% que se cumple del total de las actas de mediación que se realizan.

ENTREVISTA 2

Entrevistada: Doctor Cristian Franco.

Pregunta 1: ¿Qué porcentaje de causas ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales privados?
El porcentaje de causas que ingresan a los centros de mediación es sumamente bajo, porque la mayoría pasan por la inspectoría de trabajo se van por vía judicial, por la mala información y por la falta de voluntad entre las partes.

Fuente: Doctor Cristian Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que de las causas que entran al centro de mediación en materia laboral (privado) son sumamente bajas, pues el desconocimiento de este método alternativo de solución de conflictos acarrea que las personas vayan a la inspectoría de trabajo o busquen una vía judicial que les ayude a solucionar el problema que están teniendo.

Pregunta 2: De las causas ingresadas, ¿cuántas se han resuelto de una forma satisfactoria y favorable para las partes?
Todas las causas se resuelven favorablemente pues, dentro de la mediación, la voluntad de las partes es la que más se hace notar en esta forma de resolver los conflictos.

Fuente: Doctor Cristian Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – la persona entrevistada nos manifiesta que, todas las causan que ingresan por mediación son resueltas favorablemente, ya que esta vía lo que prevalece es la voluntad de las partes.

Pregunta 3: De acuerdo con su experiencia en la aplicación de la normativa actual de solución para los conflictos laborales, ¿cuáles son los problemas que se presentan con mayor frecuencia?
La falta de afiliación al trabajador y el cumplimiento del pago

Fuente: Doctor Cristian Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que los problemas que se presentan con mayor frecuencia son aquellos en los cuales los empleadores no aseguran a sus trabajadores y a su vez cuando sus remuneraciones no han sido pagadas.

Pregunta 4: En su opinión, ¿es necesario socializar de una mejor manera los beneficios que presenta la mediación?
Si, por que una cultura pacifica de dialogo es lo que siempre hace falta dentro de la sociedad.

Fuente: Doctor Cristian Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada manifiesta que si es necesario socializar la mediación ya que por la falta de conocimiento no se resuelvan muchos casos de materia laboral (privado) pues la mayoría de las personas creen que solo se protegerá al empleador o a su vez se necesita de muchos recursos económicos para poder proteger o reclamar sus derechos.

Pregunta 5: ¿Cree usted que la mediación ha ayudado a bajar la carga laboral en las unidades judiciales?

Sí, pero cabe recalcar que, por la falta de conocimiento, todavía no podamos ver esta descongestión de trabajo. No hay que olvidar que este es el verdadero objetivo de la mediación.

Fuente: Doctor Cristian Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada nos manifiesta que el verdadero objetivo de la mediación es ayudar a descongestionar la carga laboral que tienen las unidades judiciales, pero que a su vez la falta de conocimiento sobre las misma hace que este fin no se pueda ver.

Pregunta 6: Según su experiencia, ¿cuáles son las causas para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos?
El despotismo que siempre encontramos en los empleadores; la falta de voluntad para reconocer todos los derechos de un trabajador y; la falta de voluntad para una solución pacífica.

Fuente: Doctor Cristian Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada nos manifiesta que debido a la dictadura en la que algunas personas (empleadores) creen vivir, o a su vez la falta de voluntad o desconocimiento real que existe sobre a mediación es lo que hace que las personas no opten por una mediación en materia laboral.

Pregunta 7: Dentro de su experiencia laboral, ¿con qué frecuencia se ven los incumplimientos de las partes sobre el acta de mediación a la que se ha llegado?

No se ven muchos incumplimientos, pues si se llega a mediación es por la voluntad expresa de las partes.

Fuente: Doctor Cristian Franco Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que no se ve gran cantidad de incumplimientos al momento de realizar una mediación puesto que la misma expresa la voluntad de las partes y a su vez busca la manera más factible de solventar el inconveniente que se este presentando.

ENTREVISTA 3

Entrevistada: Doctora Rubí Andrade.

Pregunta 1: ¿Qué porcentaje de causas ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales privados?
El porcentaje de causas que ingresan a los centros de mediación es bajo y más aún en materia laboral privado, pues la falta de conocimiento y voluntad de resolver en forma pacífica los conflictos dentro de nuestra sociedad es baja.

Fuente: Doctora Rubí Andrade Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada nos manifiesta que el porcentaje de causas que ingresan al centro de mediación son relativamente bajas, ya que el conocimiento de la sociedad para solucionar su conflicto por esta vía es mínimo, pues nuestra sociedad no conoce que existe este método alternativo de solución de conflictos que es una manera pacífica de solucionar nuestros problemas.

Pregunta 2: De las causas ingresadas, ¿cuántas se han resuelto de una forma satisfactoria y favorable para las partes?
Todas las causas se resuelven de manera positiva, pues en mediación los temas a tratar son las formas de pago al trabajador sin renunciar a ninguno de sus derechos.

Fuente: Doctora Rubí Andrade Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada nos manifiesta que las causas que ingresan al centro de mediación se resuelven de manera positiva en su mayoría, ya que esta alternativa nos permite solucionar nuestros conflictos de manera en la que los dos se sientan satisfechos, es por esto que de los temas a tratar se solucionan siempre y cuando no se vulnere ningún derecho de ambas partes.

Pregunta 3: De acuerdo con su experiencia en la aplicación de la normativa actual de solución para los conflictos laborales, ¿cuáles son los problemas que se presentan con mayor frecuencia?
Los problemas que se presentan con mayor frecuencia es que se confunden los servicios prestados con la carga laboral, y existe una sobre carga de trabajo por parte de los empleadores.

Fuente: Doctora Rubí Andrade Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada manifiesta que los problemas que se presentan con mayor frecuencia es que los empleadores confundan la carga laboral con los servicios que una persona le preste a otra.

Pregunta 4: En su opinión, ¿es necesario socializar de una mejor manera los beneficios que presenta la mediación?
Si, pues por este motivo no acuden a mediación, y cuando lo hacen es cuando ya no existe relación laboral.

Fuente: Doctora Rubí Andrade Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada manifiesta que si se debe socializar de mejor manera la mediación y sus beneficios, ya que si tuviéramos el correcto conocimiento del mismo acudiéramos cuando exista todavía relación laboral.

Pregunta 5: ¿Cree usted que la mediación ha ayudado a bajar la carga laboral en las unidades judiciales?
Si, a descongestionado en un 50% la carga laboral.

Fuente: Doctora Rubí Andrade Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que si existe un gran porcentaje de descongestión de carga laboral en las unidades judiciales gracias a la mediación.

Pregunta 6: Según su experiencia, ¿cuáles son las causas para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos?

La falta de conocimiento y voluntad por parte del empleador.

Fuente: Doctora Rubí Andrade Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada manifiesta que falta de conocimiento y la voluntad por parte del empleador son las principales causas para que los usuarios no busquen la mediación ya que se puede llegar a creer que siempre se va a hacer lo que el empleador quiera.

Pregunta 7: Dentro de su experiencia laboral, ¿con qué frecuencia se ven los incumplimientos de las partes sobre el acta de mediación a la que se ha llegado?
La medición en el campo laboral es un cumplimiento real, pues las formas de pago del empleador al trabajador siempre serán cumplidas.

Fuente: Doctora Rubí Andrade Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que siempre se van a cumplir los acuerdos de mediación que se hagan entre un trabajador y un empleador, ya que lo único transigible dentro de esta materia son las formas de pago.

ENTREVISTA 4

Entrevistada: Abogado Santiago Haro.

Pregunta 1: ¿Qué porcentaje de causas ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales privados?

El porcentaje que ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales es prácticamente nulo, ya que las personas no tienen gran conocimiento sobre la mediación, y las pocas que conocen piensan que solo se pueden resolver asuntos en materia de familia o cobros de dinero. En materia laboral es de un 5% al 10% puesto que la mayoría de personas van al ministerio de trabajo.

Fuente: Abogado Santiago Haro Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que es muy bajo el porcentaje de causas en materia laboral (privado) que ingresan a los centros de mediación ya cuanto el desconocimiento sobre la misma hace que las personas no recurran a un centro de mediación a solventar los conflictos que están teniendo dentro de sus trabajos, o a su vez piensan que solo lo pueden hacer cuando sea por cobro de dinero.

Pregunta 2: De las causas ingresadas, ¿cuántas se han resuelto de una forma satisfactoria y favorable para las partes?
Siempre en un centro de mediación se resuelven las causas, las personas salen satisfechas porque ya van con la predisposición de resolver, entonces normalmente se llega a un acuerdo voluntario en que las dos partes salen satisfechas y todo en virtud de la paz y la armonía y sobre todo de mantener una cultura de dialogo y paz, entonces yo diría que todas las causas no solo laborales se resuelven satisfactoriamente.

Fuente: Abogado Santiago Haro Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada nos manifiesta que todas las causas que ingresan al centro de mediación son resultas de forma satisfactoria puesto que las personas que van con la predisposición de resolver cualquier conflicto que este tenga en el cual las dos partes lleguen a una conclusión y satisfacción a su entera totalidad.

Pregunta 3: De acuerdo con su experiencia en la aplicación de la normativa actual de solución para los conflictos laborales, ¿cuáles son los problemas que se presentan con mayor frecuencia?
Yo creo que es la falta de información, porque pretenden extinguir una obligación y el derecho del trabajador no es un derecho negociable, entonces lo que si se tiene que argumentar es que se deben manejar en asuntos de pagos sobre todo el tiempos y no otras cosas como por ejemplo; no descontar valores a pagar y mucho menos limitar el valor adeudado por el empleador.

Fuente: Abogado Santiago Haro Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada nos manifiesta que el problema que se presenta en la mediación es la debido a la falta de información que se tiene sobre la misma y esto hace que las personas crean que se puede mediar o llegar a un acuerdo sobre cualquier tema, como por ejemplo el pago de un trabajador, y se debe entender que no se puede negociar el costo que se le debe a alguien por sus remuneraciones, solo se puede mediar lo transigible, por ejemplo, formas de pago, tiempo, medios, etc.

Pregunta 4: En su opinión, ¿es necesario socializar de una mejor manera los beneficios que presenta la mediación?
Obviamente si, mucha gente no conoce sobre la mediación y se entera por comentarios y lastimosamente piensan que llegar a un centro de mediación para solucionar un conflicto, este no va a tener capacidad jurídica o capacidad de sentencia ejecutoriada, por eso me parece muy oportuno buscar la manera de hacerle llegar al público en general la amplitud que tiene

un centro de mediación y la capacidad legal que este tiene pues como todos sabemos una acta de medicación es como una sentencia ejecutoriada.

Fuente: Abogado Santiago Haro Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada manifiesta que, si es necesario socializar la mediación pero que esta sea de una manera adecuada, ya que lo poco que las personas conocen es por medio de otras y de esta manera se va generando una información tergiversada sobre lo que realmente significa una mediación.

Pregunta 5: ¿Cree usted que la mediación ha ayudado a bajar la carga laboral en las unidades judiciales?
La verdad yo pienso que no, porque dentro de la sociedad las personas buscan resolver sus conflictos dentro de un ámbito mediático, entonces recurren primero a los centros judiciales como el consejo de la judicatura o el ministerio de trabajo y estos remiten de 2 o 3 situaciones a mediación pues esto no implica que los demás conflictos se realicen por medio de demandas laborales, aun que deberíamos llegar a un 50%.

Fuente: Abogado Santiago Haro Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que por medio de la mediación si se debería llegar a un 50% de reducción de carga laboral para las unidades judiciales, pero que la sociedad busca resolver sus conflictos de manera polémica por lo que antes de acudir a la mediación buscan la vía judicial o ir al ministerio de trabajo y este último a su vez remite la mínima cantidad de causas para que sean resultas por mediación.

Pregunta 6: Según su experiencia, ¿cuáles son las causas para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos?
Es algo muy simple, es el desconocimiento y lo pocas personas conocen la mediación como un método alternativo de solución de conflictos no tienen claro el panorama, de lo que se trata, y piensan que todo debe ser determinado por un juez, y los mediadores tenemos la característica de jueces.

Fuente: Abogado Santiago Haro Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que la causa principal para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos es el desconocimiento y la mala información que tienen sobre el mismo y de esta manera es que llegan a tener un criterio errado sobre lo que realmente es la mediación.

Pregunta 7: Dentro de su experiencia laboral, ¿con qué frecuencia se ven los incumplimientos de las partes sobre el acta de mediación a la que se ha llegado?
Yo nunca he visto incumplimientos sobre actas de mediación en el ámbito laboral porque las personas saben a lo que van, y cuando se va a iniciar una audiencia de mediación el mediador les explica lo que acarrea un incumplimiento y lo que repercutiría el hecho de incumplir entonces las partes no lo hacen.

Fuente: Abogado Santiago Haro Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta no haber evidenciado que se presenten incumplimientos de las actas de mediación que se han realizado dentro del ámbito laboral

(privado), debido a que el mediador les informa sobre la valides jurídica que tiene un acta de mediación y las consecuencias que acarrea las mismas.

ENTREVISTA 5

Entrevistada: Abogado Isaac Muñoz.

Pregunta 1: ¿Qué porcentaje de causas ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales privados?
Dentro del ámbito laboral privado el porcentaje que ingresa es mínimo, podría ser del 10% al 15% debido a que la mayoría de las personas lo primero que hace es acudir al ministerio de trabajo a poner la denuncia cuando ya son despedidos, mientras tanto se encuentran en sus puestos aguantando cualquier mal entendido que se esté manteniendo con el empleador.

Fuente: Abogado Isaac Muñoz Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que dentro del ámbito laboral privado las causas que ingresan a mediación son bajas, porque los trabajadores únicamente deciden manifestar los inconvenientes que presentas cuando son separados de su puesto de trabajo y cuando lo hacen es por medio de una denuncia en el ministerio de trabajo.

Pregunta 2: De las causas ingresadas, ¿cuántas se han resuelto de una forma satisfactoria y favorable para las partes?
A pesar que las causas ingresadas en el ámbito laboral son pocas, puedo decir que en tu mayoría son resultas de manera satisfactoria, claro está que debes tener en cuenta que no todo se puede mediar, como es las remuneraciones o liquidación de haberes de un trabajador,

se puede mediar todo aquello que sea transigible y no vulnere ningún derecho tanto del trabajador como del empleador.

Fuente: Abogado Isaac Muñoz Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que las causas que son resueltas de manera satisfactoria para ambas partes son todas, siempre y cuando no se vulnere los derechos de ninguno de los dos.

Pregunta 3: De acuerdo con su experiencia en la aplicación de la normativa actual de solución para los conflictos laborales, ¿cuáles son los problemas que se presentan con mayor frecuencia?
Los problemas más frecuentes que se presentan dentro de un centro de mediación es que al momento de separar a un trabajador de su puesto de trabajo es que no se le quiera reconocer sus horas extras y vacaciones cuando se los está liquidando, pero esto se da por el desconocimiento que existe sobre los temas que se pueden realmente tratar dentro de una audiencia de mediación.

Fuente: Abogado Isaac Muñoz Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada nos manifiesta que los problemas que mayormente se presentan dentro de un centro de mediación son por el reconocimiento al momento de la liquidación de un trabajador ya que muchas veces la mala información que las personas tienen sobre la mediación hace que crean que mientras se llegue a un acuerdo no se velaran por los derechos del trabajador.

Pregunta 4: En su opinión, ¿es necesario socializar de una mejor manera los beneficios que presenta la mediación?
Si y no solamente los beneficios que la mediación tiene, sino todo lo relacionado a la mediación, como que es, como se procede, que cosas podemos tratar entro de una mediación, porque motivos podemos dar una mediación, sus costos y tiempo de duración, y sobre todo creería que se debe ir enseñando a las personas que un acta de mediación tiene el mismo valor que la sentencia de un juez.

Fuente: Abogado Isaac Muñoz Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que, si se debe socializar de una mejor manera a la mediación, pero no solo nos beneficios que presenta si no de una forma general ya que muchas personas desconocen lo que verdaderamente significa este método alternativo de solución de conflictos.

Pregunta 5: ¿Cree usted que la mediación ha ayudado a bajar la carga laboral en las unidades judiciales?
Pienso que si ha ayudado no en la cantidad no en una gran cantidad, esto se debe a que las personas piensan que se va a hacer caso omiso a lo que un acta de mediación diga.

Fuente: Abogado Isaac Muñoz Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que si se bajado la carga laboral para las unidades judiciales en cuanto al ámbito laboral (privado), aunque no se ha logrado reducirlo al 50% o 100% debido a que las personas no conocen a ciencia cierta sobre la mediación.

Pregunta 6: Según su experiencia, ¿cuáles son las causas para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos?
Mayormente he visto que las personas (trabajadores) sienten temor al momento de venir a un centro de mediación porque creen que con este proceso no se lo va a obligar al empleador a pagarle lo que le debe, o creen que van a hacer caso omiso al acuerdo que se llegue.

Fuente: Abogado Isaac Muñoz Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que el motivo para que los trabajadores no acepten venir a un proceso de mediación es que pueden llegar a creer por la mala información que nada les obliga a cumplir con el acuerdo que se llegue debido a que las personas no asocian el solucionar algo de mutuo acuerdo es decir un acta de mediación con el valor que tiene como sentencia ejecutoriada o cosa juzgada.

Pregunta 7: Dentro de su experiencia laboral, ¿con qué frecuencia se ven los incumplimientos de las partes sobre el acta de mediación a la que se ha llegado?
No tenemos incumplimiento porque cuando acceden venir a mediación es cuando las personas ya tienen el conocimiento necesario y acceden llegar a un mutuo acuerdo y están conscientes hasta de sus consecuencias.

Fuente: Abogado Isaac Muñoz Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que no existen incumplimientos al momento de llegar a un acuerdo ya que lo que está en un acta de mediación es la voluntad de las partes y cuando se firma esa acta las personas están conscientes que van, pueden y deben cumplir.

ENTREVISTA 6

Entrevistada: Abogada Kerlly Guamanquishpe.

Pregunta 1: ¿Qué porcentaje de causas ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales privados?
Para darte una cantidad te podría decir que un 10% del total de las causas que ingresan al centro son de mediación sobre conflictos laborales privados.

Fuente: Abogada Kerlly Guamanquishpe Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que la cantidad de causas sobre conflictos laborales que se resuelven mediante un proceso de mediación es baja. Ya que la sociedad no considera a la mediación como su primera alternativa para solucionar su conflicto.

Pregunta 2: De las causas ingresadas, ¿cuántas se han resuelto de una forma satisfactoria y favorable para las partes?
Se resuelven de manera satisfactoria únicamente aquellas que se traten asuntos transigibles, considerando la voluntad de las partes para mediar y ceder posiciones siempre y cuando no se esté vulnerando ningún derecho de las partes.

Fuente: Abogada Kerlly Guamanquishpe Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada nos manifiesta que, de las causas ingresadas al centro de mediación se resuelven satisfactoriamente en su mayoría siempre y cuando exista la voluntad de mediar.

Pregunta 3: De acuerdo con su experiencia en la aplicación de la normativa actual de solución para los conflictos laborales, ¿cuáles son los problemas que se presentan con mayor frecuencia?
Los problemas que se presentan con mayor frecuencia de debe a la falta de información que tenemos dentro de la sociedad sobre lo que es la mediación por eso las personas llegan creyendo que al trabajador se le puede reconocer una cantidad menor a la que realmente se le debe para pagarle en ese momento, o su vez pagarle todo siempre y cuando se les de plazos para pagar, es ahí cuando como mediadores nos toca explicar a ambas partes que no se puede vulnerar ningún derecho del trabajador ya que estos son intransiguibles, no son negóciales.

Fuente: Abogada Kerlly Guamanquishpe Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada nos manifiesta, que el problema que mayormente se presenta en la mediación son por motivos de desconocimiento de la ley o porque las personas todavía no asocian el llegar a un acuerdo mutuo con el cumplimiento de la ley vigente.

Pregunta 4: En su opinión, ¿es necesario socializar de una mejor manera los beneficios que presenta la mediación?
Si, ya que el desconocimiento o la mala información es que no nos ayuda a que los usuarios no quieran acceder o se sientas dudosos al momento de realizar una mediación.

Fuente: Abogada Kerlly Guamanquishpe Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada manifiesta que si es necesario la socialización sobre mediación ya que el no conocer o no tener el conocimiento adecuado frena a que se resuelvan muchos casos de materia laboral (privado) por medio de esta vía.

Pregunta 5: ¿Cree usted que la mediación ha ayudado a bajar la carga laboral en las unidades judiciales?
Sí, creo que si ha bajado la carga laboral, pero de una manera mínima que te podría decir que solo en un 10%.

Fuente: Abogada Kerlly Guamanquishpe Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - La persona entrevistada manifiesta que la mediación si a ayudado a descongestionar la carga laboral en las unidades judiciales a pesar de que no se a podido obtener los resultados que se desearían.

Pregunta 6: Según su experiencia, ¿cuáles son las causas para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos?
Las causas son primero la desinformación y el temor que este genera o a su vez que los abogados no la recomiendan, defienden o no la motivan para que esta cultura de paz y dialogo crezca.

Fuente: Abogada Kerlly Guamanquishpe Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. - – La persona entrevistada manifiesta que falta de desinformación y las acciones de ley que se imponen si se incumple un acta de mediación es lo que hace que las personas no opten por una mediación en materia laboral y más aún cuando no existe ninguna recomendación de un abogado.

Pregunta 7: Dentro de su experiencia laboral, ¿con qué frecuencia se ven los incumplimientos de las partes sobre el acta de mediación a la que se ha llegado?
De mi experiencia te puedo decir que en su mayoría en un 90% los acuerdos se cumplen ya que esto es la voluntad de las partes.

Fuente: Abogada Kerlly Guamanquishpe Elaboración propia, febrero 2022.

Análisis. – La persona entrevistada manifiesta que, la mayoría de los acuerdos se cumplen considerando que en una mediación lo que prevalece es la voluntad de las partes.

DISCUSIÓN

En relación a las entrevistas realizadas a los diferentes mediadores del Centro de la Judicatura y de demás centros de la cuidad de Ibarra, se puede evidenciar que las personas no optan por la mediación en el ámbito laboral (privado), primero por el desconocimiento que tiene y por la mala información que se llega a tener al momento de querer realizar una mediación para solventar algún conflicto que se esté llevando acabo.

Una vez realizadas las respectivas entrevistas a los diferentes mediadores quiénes son los expertos en los métodos alternativos de solución de conflictos así como también revisados diferentes tesis, artículos científicos, libros nacionales e internacionales y demás se ha podido reconocer que la mediación es poco utilizada dentro del ámbito laboral privado debido a que las personas no solo cuentan con poca información sobre lo que significa la mediación en general; como por ejemplo qué es, cómo se lleva a cabo, el costo que tiene, la duración que tiene, las cosas que se pueden mediar entre otros, por lo que los profesionales de los diferentes centros de mediación creen que se deben realizar una difusión hacia la sociedad sobre lo que los métodos alternativos de solución de conflictos pueden ejecutar.

Las diferentes personas entrevistadas concuerdan que el porcentaje de causas que ingresan al centro de mediación en busca y una solución de conflictos laborales (privados) es sumamente baja debido a qué se desconoce que este procedimiento se puede llevar por mediación y esto es lo que hace que las diferentes personas primero busquen asistir al Ministerio de Trabajo para poner la respectiva denuncia a sus empleadores y así hacer que se respeten los diversos derechos con los que cuenta un trabajador para luego ir por la vía judicial y así es como solo ingresa un porcentaje de un 10% a los centro de mediación en materia laboral y no se logra cumplir con el objetivo propuesto en su totalidad.

La falta de socialización de la mediación dentro de la sociedad se puede evidenciar notoriamente debido a que todavía existen personas que creen que al asistir a un centro de mediación pueden negociar los derechos de los trabajadores sin darse cuenta que dentro de una audiencia de mediación se deben respetar los derechos de ambas partes sin vulnerar ninguno de ellos, además que una audiencia de mediación se apega a todas las leyes

existentes en el país, y no podemos irnos en contra de ninguna de ellas o a su vez hacer caso omiso, es por esto que apegado a la normativa legal ecuatoriana únicamente se puede tratar todo lo que sea transigible, es decir; no podemos negociar los derechos de los trabajadores debido a que estos son inalienables, irrenunciables e inembargables.

Los diferentes mediadores entrevistados establecen qué existen diferentes causas para que las personas crean que pueden llegar a negociar los derechos de los trabajadores y una de estas puede ser la mala socialización que existe sobre lo que significa la mediación por lo que piensan que los centros de mediación al igual que diferentes mediadores y los abogados deben incentivar una cultura de paz al momento de realizar una asesoría jurídica y así manifestar el verdadero significado de la mediación o los métodos alternativos de solución de conflictos y de esta manera ayudar a descongestionar en mayor cantidad la carga laboral en las unidades judiciales y a su vez agilizar y economizar los procesos.

También se puede llegar a percibir que todos los profesionales concuerdan que uno de los objetivos de la mediación es ayudar a descongestionar la carga laboral que tienen las unidades judiciales en todos sus aspectos pero no se ha podido llegar a cumplir con este objetivo debido a las diferentes causas como pueden ser el desconocimiento, la mala información, y la falta de socialización sobre la mediación es lo que ha hecho que la mediación no pueda ayudar a descongestionar de manera eficiente la carga laboral para las unidades judiciales.

En relación a la investigación que se ha realizado en los diferentes tesis, artículos científicos, libros, normativa y demás se ha podido llegar a la conclusión de que los métodos alternativos de solución de conflictos en este caso la mediación no son utilizados dentro de nuestra sociedad con frecuencia porque se cree que no tiene el mismo peso que una sentencia dictada por un juez, es por esto que se debe manifestar que la mediación debe ser socializada y nacionalizada para la sociedad y con más énfasis en la ciudad de Ibarra.

7. CONCLUSIONES

En el apartado de conclusiones, resulta conveniente y pertinente realizar un análisis general amparado en la visión global sobre la situación jurídica que puntualiza y genera la presente investigación, hasta abordar todas las enunciaciones expuestas en su desarrollo y las singularidades citadas en concordancia y cumplimiento de los objetivos de la investigación. Bajo la relevancia que el tema abordado marca dentro del ámbito jurídico tanto nacional, se determinan puntos significativos, los cuales dentro del argumento global abordado se muestran de manera precisa, descubriendo así los detalles relevantes de la mediación como método alternativo de solución de conflictos en el ámbito laboral (privado) dentro de la ciudad de Ibarra en el año 2017 - 2018.

- Desde la perspectiva doctrinal, la concordancia presentada por los diferentes autores establece las ventajas de la aplicación de la mediación en todos los ámbitos procedentes a la materia, situaciones que se verifican en varias aristas, la disminución de valores concernientes a ejecutar su figura jurídica donde se favorecen las partes intervinientes, se descongestiona el sistema judicial ordinario, la objetividad, celeridad de los procedimientos con mayor efectividad a un litigio en sede ordinaria, la aceptación tácita de las partes previo al acuerdo que tiene consideración de cosa juzgada.
- La mediación, como método alternativo de solución de conflictos en el ámbito laboral (privado), es una rama del Derecho muy poco usada e implementada por parte de la sociedad en general. Esto se establece porque los centros de mediación no ingresan las suficientes causas en materia laboral, aunque cabe recalcar que de aquellas tramitadas todas son resueltas con una finalidad favorable de forma equitativa a las partes, característica justamente radicada en la característica básica d la mediación de voluntad de quienes intervienen, fomentando una cultura de paz y diálogo dentro de la sociedad, quienes de verificar algún acuerdo que les perjudique pueden no firmar, pues no existe obligatoriedad alguna.
- Debido a la naturaleza de la mediación, en su perfeccionamiento es importante considerar que el desarrollo del país se trasgrede mediante una justicia con falta de probidad, en ese contexto, la potenciación del uso de la mediación en litigio

laborales y otras materias perfecciona la justicia, su aplicación en materia laboral va encaminada a solventar un litigio de forma celera y con bajo costo.

- La resolución no parvifica de conflictos inherentes a materia laboral, generalmente produce inequidad, pues el fallo es propenso a probablemente a en desmedro de los derechos del trabajador como parte más débil, estableciéndose la necesidad de establecer la obligatoriedad de su aplicación en materia laboral.
- La ciudadanía en general no se encuentra bien informada respecto de la naturaleza jurídica de la mediación como alternativa de solución de conflictos, así, el contexto de la mediación puede ser inobservado entre las partes intervinientes dentro de un litigio laboral, empero su relevancia del acuerdo es validada de forma objetiva por la autoridad jurisdiccional competente. Su inherencia está en fomentar más información, de manera amplia y constante en la sociedad.
- La mediación en materia laboral no debe irse en contra los derechos transigibles del trabajador, pues sus características básicas de irrenunciabilidad, imprescripibilidad no deben enervarse, sin embargo, su situación de voluntariedad podría permitir que el mismo trabajador mediante su actuación libre trasgreda sus propios derechos. Por esto, en un acuerdo de pago no se pueden poner en desventaja dichos derechos al contrario, conviene hacer una mediación enfocada en que las partes expresen su acuerdo sobre las formas de pago de los valores adeudados.

8. RECOMENDACIONES

Luego de realizar el presente trabajo de investigación, se puede plantear las siguientes recomendaciones:

- Entre ellas está el enfocarse más a una cultura de paz y armonía, es decir brindar mayor conocimiento acerca de los métodos alternativos de solución de conflictos mismos que permiten solucionar la mayoría de percances legales presentados en el día a día. Las alternativas de resolución de conflictos abarcan muchas ramas del Derecho, permitiendo aumentar el grado de participación de los actores en un dilema, aumentando el grado de consideración y disminuyendo la vulneración de los derechos establecidos.
- Es importante socializar a la sociedad mediante los medios de comunicación qué es la mediación en general y sobre qué casos se pueden presentar ante ella, cuál es el procedimiento a seguir, los beneficios de celeridad y equidad en su fallo al cual se arriba de forma voluntaria de las partes, el imperativo de sentencia juzgada que reviste a esta figura jurídica y los beneficios singulares a las partes procesales en concordancia con el beneficio a la administración de justicia en situación de carga procesal.
- Educar a los conocedores del Derecho sobre las causas por las que un conflicto laboral en el ámbito privado puede entrar a mediación es primordial, para no limitar ningún derecho transigible del trabajador, es decir que el trabajador no tenga que renunciar a ningún derecho por el simple hecho de llegar a una solución sino dar una información clara, adecuada y precisa de los alcances de la mediación como método alternativo de solución de conflictos vigente en la legislación ecuatoriana y amparada constitucionalmente.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alquedan, E. (2016). *Análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación.* Ibarra: UNIANDES.

Amaya, C. (2020). *Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral.* Quito: Revista Universidad y Sociedad.

Benitez, J. (2021). *La mediación como habilidad social en la resolución de conflictos de estudiantes adolescentes de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil.* Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.

Casanella, B. (2017). *Las TIC como instrumento aplicado a la conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral.* España: Revista de Internet, Derecho y Politica.

Celi, M. (2017). *Obligatoriedad de la mediación en conflictos laborales individuales en Ecuador.* Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Chenás, M. (2021). *Problemas para la ejecución del acta de mediación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

Cialti, P.-H. (enero- junio de 2016). *Los mecanismos autónomos de resolución de conflictos colectivos laborales.* Barranquilla: Revista de Derecho.

Dau, S. (2015). *La mediación en la solución de conflictos laborales en el Ecuador.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Espín, A. (2020). *Mediación pre procesal en el ámbito civil en el Ecuador*. 2020: Universidad Internacional SEK.

Garrido, S. (2016). *Mediación insight: un modelo reflexivo y pedagógico para abordar los conflictos.* España: NEBRIJA.

González, N. (2014). *Un acercamiento al acceso a la justicia a través de la mediación como medio alterno de solución de conflictos.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Guerrero, O. (2019). *La mediación como sistema de solución de conflictos laborales individuales.* Puyo: UNIANDES.

Huera, D. (2018). *Conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos laborales.* Ambato: UNIANDES.

Illera, M. (2017). *Las formas alternativas de resolución de conflictos: un análisis desde el ámbito de las relaciones sociales y de los principios de la administración de justicia en Colombia.* Colombia: Universidad de Castilla.

Lafita, Y. (2020). *La mediación alternativa para la solución de conflictos en Cuba.* Cuba: Universidad de Cuba.

Lizano, F. (2015). *La mediación familiar y el desarrollo de uina cultura de paz en la ciudad de Ambato.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

López, C. (2021). *Beneficios de la inclusión en la Legislación Ecuatoriana de la mediación multipartes como mecanismo para la resolución de conflictos sociales.* Quito: Universidad Central del Ecuador.

Malla, B. (2021). *La mediación en materia laboral vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva.* Loja: Universidad Nacional de Loja.

Mingo, M. (2019). *Despido intempestivo.* Quito: Derecho Ecuador.

Molina, R. (2019). *La mediación: una alternativa para la gestión de conflictos socio-ambientales.* Cuenca: Universidad del Azuay.

Narváez, M. (2021). *La mediación y su impacto en época de coronavirus, caso Ecuador.* Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.

Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del Ministerio del Trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el Código de Trabajo.* Quito: Universidad Católica del Ecuador.

Pinkas, F. (2013). *Negocios y Transacciones Internacionales, Mediación, Logística y Finanzas.* Lima: Librería Jurídica Grijley.

Silva, R. (2020). *Impacto de la mediación en los conflictos laborales de las empresas Mipymes y sus trabajadores.* Guayaquil: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

Toro, C. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

Urrutia, V. (2021). *¿Cultura de paz o cultura adversarial en el Distrito Judicial del cantón Loja?* Ambato: Revista Sociedad & Tecnología.

Velásquez, M. (2018). *Las transacciones laborales en los centros de mediación como ejercicio del principio de transigibilidad: control de legalidad y su impugnación*

para la vigencia del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores actualmente. Cuenca: Universidad de Cuenca.

Villacres, S. (20 de 03 de 2014). *Arbitraje y mediación en el Ecuador.* Quito: Derecho Sageo.

FUENTES DOCUMENTALES

Carta de las Naciones Unidas

FUENTES NORMATIVAS

Constitución de la República del Ecuador

Código de Trabajo

Código Orgánico General de Procesos

Ley de Arbitraje y Mediación.

10. ANEXOS

MODELO DE ENTREVISTA

CUESTIONARIO A MEDIADORES ACREDITADOS

1. ¿Qué porcentaje de causas ingresan al centro de mediación en busca de una solución de conflictos laborales privados?
2. De las causas ingresadas, ¿cuántas se han resuelto de una forma satisfactoria y favorable para las partes?
3. De acuerdo con su experiencia en la aplicación de la normativa actual de solución para los conflictos laborales, ¿cuáles son los problemas que se presentan con mayor frecuencia?
4. En su opinión, ¿es necesario socializar de una mejor manera los beneficios que presenta la mediación?
5. ¿Cree usted que la mediación ha ayudado a bajar la carga laboral en las unidades judiciales?
6. Según su experiencia, ¿cuáles son las causas para que los usuarios no busquen la mediación como método alternativo de solución de conflictos?
7. Dentro de su experiencia laboral, ¿con qué frecuencia se ven los incumplimientos de las partes sobre el acta de mediación a la que se ha llegado?