



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN

TESIS DE GRADO, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

TEMA:

EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA MEDIACIÓN

AUTOR:

NELSON FRANCISCO VEINTIMILLA ZÚÑIGA

TUTOR:

MSC. JORGE MARCILLO

LECTOR:

DR. VICENTE ICAZA

BABAHOYO – LOS RÍOS – ECUADOR

2012



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN

Babahoyo, _____ del 2012

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

TEMA:

EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA MEDIACIÓN

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

**DECANO
DELEGADO**

**SUBDECANO
DELEGADO**

CONSEJO DIRECTIVO

SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN

SEMINARIO DE FIN DE CARRERA

APROBACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación, sobre el tema: **EL CODIGO CIVIL Y EL DESHEREDAMIENTO**

De la Señorita: NELSON FRANCISCO VEINTIMILLA ZÚÑIGA

Para constancia firman:

**DECANO
DELEGADO**

**SUBDECANO
DELEGADO**

CONSEJO DIRECTIVO

SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

Babahoyo, _____ del 2012

APROBACIÓN POR EL TUTOR

MSC. JORGE MARCILLO, en calidad de tutor de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que el **Sr. NELSON FRANCISCO VEINTIMILLA ZÚÑIGA**, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, con el tema:

EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA MEDIACIÓN

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, por lo que se aprueba el mismo.

Es todo lo que tengo que decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente como a bien tuviere, y así como también se autoriza su presentación para la evaluación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente

MSC. JORGE MARCILLO
TUTOR DE PROYECTO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

Babahoyo, _____ del 2012

APROBACIÓN POR EL LECTOR

En calidad de tutor de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que el **Sr. NELSON FRANCISCO VEINTIMILLA ZÚÑIGA**, ha culminado con su trabajo investigativo previo ala obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la Republica del Ecuador, con el tema:

EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA MEDIACIÓN

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, por lo que se aprueba el mismo.

Es todo lo que tengo que decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente como a bien tuviere, y así como también se autoriza su presentación para la evaluación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente

LECTOR DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

NELSON FRANCISCO VEINTIMILLA ZÚÑIGA, por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo investigativo, mismo que se refiere al tema: **“EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA MEDIACIÓN”**

Ha sido realizado bajo mi responsabilidad y he tomado las medidas necesarias para que los temas investigados, ideas, recomendaciones, etc. sean de mi autoría.

Atentamente,

NELSON FRANCISCO VEINTIMILLA ZÚÑIGA

Cc.1206414110

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la vida
A mis padres por darme el apoyo incondicional
A mis compañeros y amigos que siempre
estuvieron apoyándome.
A mis maestros por impartirme sus conocimientos.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis queridos padres Nelson Jhon Veintenilla Zambrano e Irma Esther Zúñiga Ortiz, quienes me brindaron su apoyo incondicional e invaluable, constituyéndose en mi fuerza, perseverancia y voluntad para lograr terminar mi carrera universitaria.

A todas esas personas que de alguna forma u otra pusieron ese granito de arena para que esto funcionara.

ÍNDICE

PORTADA	I
TRIBUNAL EXAMINADOR	II
SEMINARIO DE FIN DE CARRERA	III
APROBACIÓN DE TUTOR	IV
APROBACIÓN DEL LECTOR	V
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE	IX
INTRODUCCIÓN	XII
1. CAPITULO I	14
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	14
1.1.2 PROBLEMAS DERIVADOS	14
1.2 TEMA	14
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5 OBJETIVOS	19
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	19
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.6 JUSTIFICACIÓN	20
2. CAPITULO II	22
2.1 MARCO TEÓRICO	22
2.1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	22
2.2 DERECHO COMPARADO	27
2.3 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	53
2.3.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES	53
2.3.2 CONCEPTO DE MEDIACIÓN	57
2.3.3 FUNCIONES Y ROL DEL MEDIADOR	59
2.3.4 ESTRUCTURA DE LA MEDIACIÓN	65
2.3.5 FUNCIONES Y HABILIDADES DE LA MEDIACIÓN	69

2.3.6	CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES	75
2.3.7	TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES	78
2.4	MARCO LEGAL	90
2.5	MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL	94
2.6	PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS	95
2.6.1	HIPÓTESIS GENERAL	95
2.6.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	95
2.7	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	96
2.8	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS	98
	3. CAPITULO III	100
3.1	METODOLOGÍA EMPLEADA	100
3.1.1	MÉTODO HISTÓRICO	100
3.1.2	MÉTODO LÓGICO	100
3.1.3	MÉTODO HIPOTÉTICO DEDUCTIVO	101
3.1.4	MÉTODO DE LA MODELACIÓN	102
3.1.5	MÉTODO SISTÉMICO Y ESTRUCTURAL FUNCIONAL	104
3.1.6	MÉTODO CAUSAL	105
3.1.7	MÉTODO DIALECTICO	106
3.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN	108
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA	108
3.3.1	POBLACIÓN	108
3.3.2	MUESTRA	109
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	110
3.4.1	TÉCNICAS	110
3.4.2	ENTREVISTAS	110
3.5.3	ENCUESTAS	111
3.5.	RECOLECCIÓN	112
3.6	SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO	112
3.6.1	RECURSOS HUMANOS	112
3.6.2	RECURSOS ECONÓMICOS	112
	4. CAPITULO IV	113
4.1	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	113
4.2	GRÁFICOS DE ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE	115

RESULTADOS	
4.3 COMPROBACIÓN Y DISCUSIÓN DE HIPÓTESIS	131
5. CAPITULO V	132
5.1 CONCLUSIONES	132
5.2 RECOMENDACIONES	133
6. CAPITULO VI	135
6.1 PROPUESTA JURÍDICA	135
6.1.1 TITULO DE LA PROPUESTA	135
6.1.2 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	135
6.2 JUSTIFICACIÓN	136
6.3 OBJETIVOS	136
6.3.1 OBJETIVO GENERAL	136
6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	136
6.4 METODOLOGÍA	137
6.5 IMPACTO	138
ANEXOS	
CUADRO DE ACTIVIDADES	
PREGUNTAS DIRIGIDAS A: CIUDADANÍA Y ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO.	
MATRIZ DE RELACIÓN: PROBLEMA, OBJETIVO E HIPÓTESIS	
FOTOS	
BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCION

El presente informe de la tesis titulada EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA MEDIACION, tiene por finalidad analizar las “asociaciones de trabajadores, clasificándolas e indicando la importancia de cada una de ella, para analizar sobre la necesidad de la mediación laboral con fines de obtener la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe la controversia laboral”.

Para su desarrollo se ha seguido el esquema establecido por esta unidad académica, así describimos cada uno de los capítulos de manera muy resumida, siendo estos:

En el capítulo I se identifica el problema de estudio donde se analiza la legislación ecuatoriana reconociendo que los conflictos colectivos del trabajo pueden producirse tanto por interés laboral como patronal y dando una especial importancia al arreglo directo o convencional, teniendo como intermediaria a la Asociación de Trabajadores. Este problema nos permite determinar el objetivo de la investigación y como llegar a el por medio de acciones investigativas con la participación directa del autor del estudio, con sustento legal de otros países vinculada a la temática tratada.

En el Capítulo II se plantea el marco teórico que sustenta la investigación desde el punto de vista conceptual, legal e institucional. En el aspecto conceptual se describen citas bibliográficas, haciendo el análisis jurídico de cada una de ellas, lo que nos permite tener una amplia concepción de la temática investigada. En el aspecto legal se describe y analiza el capítulo V del Código de Trabajo, así como la protección que da al trabajador la Constitución de la Republica del Ecuador del año 2008, y las disposiciones relativas a esta problemática

por parte de la O.I.T. en este capítulo también planteamos hipótesis, las cuales conceptualizamos y determinamos las variables respectivas.

En el Capítulo III describimos la Metodología que se ha aplicado en la investigación, indicando de manera específica la población de estudio y la forma como se obtuvo la muestra. Para la muestra se obtiene el porcentaje de ciudadanos y profesionales del Derecho que se encuestan. También se presentan los Métodos y Técnicas que se aplican en el proceso investigativo, además describimos los recursos de apoyo que han intervenido en la investigación.

En el Capítulo IV, presentamos los resultados de las encuestas aplicadas a ciudadanos y abogados en libre ejercicio profesional, aquí los datos los describimos en tablas de frecuencias y los mismos son graficados estadísticamente. Los resultados obtenidos sirven para verificar las hipótesis planteadas anteriormente. Esta verificación es teórica y descriptiva.

En el Capítulo V se presentan de manera analíticas los resultados de la investigación por medio de conclusiones, las cuales se originan en las entrevistas y encuestas aplicadas. En base a las conclusiones planteamos recomendaciones, que están plasmadas en la propuesta del estudio y descritas en el presente informe.

Finalmente se plantea en el Capítulo VI, la propuesta de intervención del estudio desarrollado, donde describimos una reforma al artículo 468 del Código de Trabajo ecuatoriano.

CAPITULO I

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo la mediación laboral contribuye a obtener la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe controversia entre empleados y empleadores, y la Asociación de trabajadores es la mediadora?

1..1.2 PROBLEMAS DERIVADOS

¿Cómo la mediación de Asociaciones de Trabajadores contribuye a superar los conflictos laborales?

¿Por qué en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos y Babahoyo se dan conflictos laborales de manera continua?

¿Cómo permite la legislación laboral ecuatoriana a superar los problemas laborales por medio de la mediación?

¿Cómo una reforma legal al Código de Trabajo ecuatoriano ayuda a superar los problemas en el sector público y privado entre empleados y empleadores?

1.2 TEMA

EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA MEDIACIÓN

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La libertad de Asociación es, “El derecho humano subjetivo que tienen las personas para unirse con sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y sus reivindicaciones”¹

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, un conflicto es: “Lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda”, “Oposición de intereses en que las partes no ceden”, “El choque o colisión de derechos o pretensiones”, “Situación difícil, caso desgraciado”.

Por conflicto se entiende generalmente lucha, combate, antagonismo, etc., referente a lo negativo o adverso.

Gracias a los conflictos hay superación y crecimiento, desarrollo y prosperidad, mejoría y elevación, por lo que se torna positivo y favorable.

El conflicto es el resultado de la interdependencia e interrelación constante entre los actores de una organización. De no existir esta y sobre todo la interdependencia, no existiría el conflicto, así que no podemos dejar de interrelacionarlos, tenemos que aceptar este conflicto como algo que está en la sociedad misma (inherente).

¹ MACHICADO JORGE en, Libertad de Asociación Profesional. Ediciones New Life. Bolivia.

Conflicto: “Choque, combate, lucha, pugna; Estado de un ser vivo sometido a motivaciones incompatibles”.²

La legislación ecuatoriana reconoce que los conflictos colectivos del trabajo pueden producirse tanto por interés laboral como patronal. Concede especial importancia al arreglo directo o convencional.

Los conflictos colectivos laborales, tienen como fin el mejoramiento de las condiciones del trabajo y, los patronales superar las crisis económicas o de mercado que les afecta.

El conflicto Colectivo de Trabajo, partiendo de la necesidad inagotable del mejoramiento de las condiciones del trabajo, es un proceso producido por las pretensiones del Empleador en contra de las intenciones reivindicativas de los Trabajadores, dentro del cual puede suspenderse el trabajo, como factor de equilibrio. La actitud conciliadora o el fallo, pone fin al conflicto.

Debemos recordar que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

A pesar de lo dispuesto en nuestra ley laboral, Ecuador es un país en el que se desarrolla históricamente conflictos laborales, recordemos en la década del año 70 la **masacre de que se dio en el Ingenio AZTRA** fue

² El Pequeño Larousse Ilustrado. Pág. 274-275.

producto de un conflicto laboral, en la que intervino directamente las Fuerzas Armadas que se encontraban en control del Poder Político del Estado por medio de una dictadora, posteriormente se han dado conflictos en Bananeras del Grupo Noboa, en el grupo empresarial propietario de LA REFORMA, que involucro directamente a trabajadores de la ciudad de Babahoyo, dejando a muchas familias en la desocupación,

Estos grandes conflictos han llegado a la etapa legal y siempre los perjudicados ha sido el sector laboral, también hay que recordar que el sector gubernamental ha apoyado al patrono.

Siendo una de las formas de superar los conflictos laborales la negociación, estando por medio de grupos organizados de trabajadores, esto pocas veces llega a resultados halagadores para las dos partes, porque no ceden en sus posiciones, ninguna de las partes quieren “perder”. Como ejemplo tomemos el caso del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Técnica de Babahoyo que buscan mejoras a su contrato colectivo, teniendo según ellos la oposición de las autoridades, con la Asesoría de Abogados a quienes consideran enemigos del sector de los obreros, en vista de no existir una mediación efectiva del gremio laboral van a instancias legales que finalmente dan la razón a los trabajadores.

1.4 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

La investigación planteada se desarrolla en la parte legal laboral tomando como sustento teórico el Código de Trabajo y los problemas entre empleados y empleadores que se han dado en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos, y en la ciudad de Babahoyo.

Consideramos que la investigación directa tiene que hacerse en la ciudad de Babahoyo, y dirigida a las personas involucradas directamente en el área legal laboral, tomando como base de estudio el primer semestre del año 2012, por lo cual resumimos nuestra delimitación en:

CATEGORÍA: Constitución de la República del Ecuador.

Código del Trabajo

POBLACIÓN: Abogados de libre ejercicio profesional

Ciudadanos de la ciudad de Babahoyo

LUGAR: Ciudad de Babahoyo

TEMPORALIDAD: Año 2012

1.5 OBJETIVOS.

1.5.1 OBJETIVO GENERAL.

- Analizar la aplicación de la mediación en las Asociaciones de Trabajadores para obtener la estabilidad laboral, con fines de obtener la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe la controversia laboral, en la ciudad de Babahoyo durante el año 2012.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar los casos en que la mediación de Asociaciones de Trabajadores contribuye a superar los conflictos laborales.
- Determinar conflictos laborales que de manera continua se dan en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos y Babahoyo.
- Establecer la normativa legal ecuatoriana que permite a las Asociaciones de Trabajadores intervenir como mediadores de los problemas laborales.
- Plantear una reforma legal al Código de Trabajo Ecuatoriano para superar los problemas en el sector público y privado entre empleados y empleadores por medio de la mediación.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Para justificar la investigación debemos indicar que las organizaciones de trabajadores se crean en base a la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT), en inglés International Workers' Association (IWA), la cual es una organización internacional que une a sindicatos de diferentes países.

En la AIT se utilizan para facilitar la comunicación entre las secciones 3 idiomas: el inglés, el esperanto y el castellano.

Las asociaciones es un grupo de trabajadores integrados, cuyo fin consiste en crear una Junta Directiva, una vez formada la asociación, dicha asociación descuenta cuotas voluntarias a sus asociados, por cada aporte que efectúe el asociado para formar un fondo por asociado.

Cuando nos referimos a el solidarismo podemos decir que este se deriva de la palabra solidaridad, que se entiende como unidad, integración; es la unión de personas que se organizan con la finalidad de conseguir el desarrollo integral para ellas, para su empresa y para sus familiares. Se busca un beneficio de la relación obrero – patronal, los dos se esforzaran, uno por producir y el otro por mantener su palabra.

Este sistema “pretende fomentar la producción, democratizar el capital y satisfacer las aspiraciones o necesidades de empresarios y

trabajadores. Se considera que debe unirse el capital y el trabajo, el patrono y el trabajador, para juntos incrementar la producción y mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores.

Como vemos es importante las asociaciones de trabajadores porque ellas son las que representan a cada uno de sus integrantes, por lo cual el estudio se amplía tomando como base estas organizaciones clasistas y como contribuyen a llegar a acuerdos cuando existen conflictos entre empleados y empleadores. Esto sucede con la finalidad de no llevar estos problemas internos hacia juzgados, sino mediar dentro de la organización.

También es importante la investigación, porque vamos a determinar como nuestra legislación permite a las Asociaciones de Trabajadores intervenir directamente en los problemas laborales de las empresas o instituciones a la cual pertenecen.

En general podemos decir que este estudio se justifica porque va a permitir demostrar que el diálogo entre las partes en conflicto puede superar problemas laborales, justificando plenamente la presencia de las Asociaciones de Trabajadores como mediadores.

CAPITULO II

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Los orígenes de la Conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, se remontan a la antigua China. Confucio sostenía que la resolución óptima de las discrepancias se lograba mediante la persuasión moral y el acuerdo, no bajo coacción³.

Este mecanismo tiene antecedentes marcados en las antiguas civilizaciones que sustentaron nuestros sistemas normativos vigentes. En Atenas, los Thesmotetas realizaban una labor disuasora respecto de las intenciones litigiosas o “espíritus en crisis” de los ciudadanos, buscando avenir a las partes de un posible proceso para que transaran el conflicto o, cuando menos, se comprometieran en árbitros.⁴ En Roma, se encontraron antecedentes en la Ley de las Doce Tablas y en los mandatos de Cicerón, quien elogiaba la actitud de aquellos que eludían los pleitos.

³ Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 15 de diciembre de 1948, a propósito de la expedición del Decreto 2158 de 1948, Código Procesal Laboral de Colombia, adoptado como legislación permanente por el Decreto 4133 de 1948. En Sentencia C-893 de 2001 de la Corte Constitucional.

⁴ VADO GRAJALES, Luis Octavio. “Concepto e Historia de la Conciliación”. México 2002. Publicado en www.uv.es.

Para el profesor Miguel Gerardo Salazar⁵, la conciliación encuentra sus orígenes en el contrato de transacción, el cual tuvo especial auge en Roma y recuerda que el extinto Tribunal Supremo del Trabajo precisó que la conciliación, en la forma como se le conoce en la actualidad, se originó en el siglo XVIII, gracias a la difusión que de ella hicieron Voltaire, quien en 1745 consignara en sus cartas el siguiente relato: *“La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a estos últimos, como se aparta la leña del fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglaros sin que esto cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte en esos litigantes, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; en seguida los jueces le envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar como se abandona a la amputación de los cirujanos miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra.”*

⁵ SALAZAR, Miguel Gerardo. “Curso de Derecho Procesal del Trabajo”. 2ª Edición. Editorial Temis, Bogotá, 1963.

En España, los antecedentes se remontan al Fuero Juzgo ⁶ (ForumIudicium), en el caso de los llamados "pacisadsertores" ⁷ o "mandaderos de paz", que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes. Estos mandaderos no tenían carácter permanente y sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el Monarca, pero la legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados, a diferencia de los códigos civiles y canónicos decimonónicos, que permitían e instaban a las partes a avenir sus diferencias, aún en la etapa litigiosa. Otros antecedentes los encontramos en el Tribunal de los Obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las Partidas.

El nacimiento de la conciliación en España proviene de las jurisdicciones consulares, en concreto, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En ambos casos se trataba de conciliaciones voluntarias, llevadas a cabo ante el Prior y los Cónsules que conocerían del

⁶“El Fuero Juzgo fue elaborado en tiempos del Rey Godo y tomó parte en la redacción de éste San Braulio, fue revisado con el VIII Concilio de Toledo; su importancia es que resumió todas las leyes Godas, reunión inclusive el Código de Eurico. Este código fue la ley personal de los cristianos durante la dominación Musulmana y reglamentó imperantemente la vida de los primeros Reinos Cristianos que se reformaron con la reconquista y su vigencia duró hasta los últimos tiempos de la colonia.

⁷ La institución de los “pacisadsertores” se remonta al imperio romano. En su estudio “La Pax Romana” (publicado en www.ugr.es de la Universidad de Granada, España), el autor Francisco A. Muñoz relata como “una gran parte del legado del Imperio Romano en general y del latín, particularmente, fue depositado en la Iglesia Romana, que de esta forma transmitía el mensaje de la paz entre los hombres y la paz, y el respeto, a las instituciones y el Estado.

proceso, y estaban reguladas en el capítulo XVII de la ordenanza de Burgos de 1495⁸ y XII en la de Sevilla.

En las ordenanzas de Bilbao⁹ del año de 1737, se estableció la obligatoriedad de la conciliación ante el Prior y los Cónsules, siempre que las partes "pudieran ser habidas". Según el texto de las ordenanzas, "*las futuras partes harán una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento y, de no ser posible, se admitirán los escritos*". Se trataba, como en el caso de las ordenanzas de Burgos y Sevilla, de una conciliación previa a la admisión de la demanda, similar a la Conciliación prejudicial que hoy en día rige en Colombia desde la Ley 446 de 1998 e implementada con la Ley 640 de 2001¹⁰.

Las nuevas ordenanzas de Burgos del año de 1766, establecieron la misma obligatoriedad, sin ninguna referencia a si las partes pueden ser "habidas" o no, y el procedimiento era idéntico al caso de la Ordenanzas de Bilbao; en las ordenanzas de Sevilla de 1784, el intento

⁸ Expedida por Fernando V ante la necesidad de regir las nuevas regiones americanas recién descubiertas.

⁹ Las Ordenanzas de Bilbao fueron aprobadas en 1560 por Felipe II. Entre 1665 y 1737 fueron adicionadas y confirmadas, llegándoseles a considerar como las más perfectas y conocidas, ya que en ellas se encontraba una recopilación de las viejas ordenanzas y de las costumbres comerciales no escritas junto con la legislación extranjera. ("El Contrato de Arbitraje, Historia y concepto" Ericka Jiménez, Lucía Nieves, Alí Perea. En www.cem.itesm.mx).

¹⁰ Posteriormente declaradas inexecutable por la Corte Constitucional en Sentencias C-160 de 1999 y C-893 de 2001.

de conciliación se trasladó, de antes del inicio del proceso, al momento posterior a la presentación y declaración de testigos, y previa a la votación de la sentencia, con lo que se establecieron dos momentos procesales para impedir el litigio o el advenimiento de la sentencia definitiva¹¹.

La Constitución de Cádiz de 1812¹² (conocida como Constitución Gaditana), reguló expresamente la conciliación en el capítulo II del título V, constituyéndose así, según algunos autores, en el antecedente directo de la conciliación.

El capítulo III del "Reglamento de las Audiencias y Juzgados de Primera Instancia", de fecha 9 de octubre de 1812, reguló el procedimiento para la conciliación y en el artículo XIII del capítulo II se estableció la obligatoriedad de la conciliación preprocesal, autorizando al Alcalde para ordenar providencias precautorias, cuando hubiese temor de que el deudor fuera a sustraer sus bienes, tratándose de litigios respecto de la retención de efectos, cuando se tratase de un interdicto de obra nueva u otra situación que importara urgencia, para lo cual sólo bastaría que la parte lo pidiera al funcionario, procediéndose inmediatamente a la conciliación.

¹¹ Solución que nunca se volvió a implementar en ninguna codificación, salvo que las partes lo soliciten de común acuerdo, tal y como ocurre en Colombia desde el Decreto 2651 de 1991.

¹² Cuyo título original es "Constitución Política de la Monarquía Española", sancionada el 19 de marzo de 1812, de gran influencia francesa y las ideas de la revolución, en especial la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

La conciliación mantuvo su carácter obligatorio en la legislación española hasta 1984, año en que pasó a ser voluntaria.

2.2 DERECHO COMPARADO

Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 97, manifiesta: “Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir”¹³. Por lo descrito existe la normatividad constitucional para la solución de conflictos utilizando la mediación de los gremios.

“Las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos y omisiones que afectan su curso normal, originando diferencias de distinta naturaleza, denominadas conflictos de trabajo. Que no son más que las disputas de derecho o de interés que en ocasión

¹³ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. 2008.

del hecho social trabajo, se suscitan entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado”.¹⁴

“Se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre empleadores y los empleados”.¹⁵

Este concepto de conflicto laboral incluye las disputas de hecho y las contiendas de derecho:

- a) Entre empleadores y empleados;
- b) De empleados entre si;
- c) Entre sindicatos o intersindicales;
- d) Entre empleadores y sindicatos de empleados;
- e) Entre la entidad gremial y sus afiliados;
- f) Entre empleadores, sindicatos y empleados con el estado o funcionarios administrativos y judiciales, encargados de la aplicación de la ley laboral.
- g) Entre empleadores, sindicatos y empleados con terceros empleados.
- h) Disputas laborales de carácter penal.

¹⁴Lupo Hernández Rueda, Estudio del Derecho del Trabajo. Pág. 235.

¹⁵ Manuel Ossorio, 24 Edición Actualizada, Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanellas. Pág. 214.

- i) Controversias civiles, accesorias, conexas o derivadas de la violación de una ley laboral, sancionada por leyes represivas, o del incumplimiento de una obligación contractual de carácter laboral.

El concepto de conflictos de trabajo señalado anteriormente, comprende una infinidad de situaciones individuales o colectivas, jurídicas o de interés, que dependen de las circunstancias y del grado de desarrollo de las instituciones y de los sujetos del derecho del trabajo que intervienen en ellas.

Características de los Conflictos Laborales.

Una característica es que desborda el interés meramente particular, tiene repercusión social, se trata propiamente de conflictos entre el capital y el trabajo; elementos esenciales de la producción, cuyo desequilibrio genera perturbaciones de connotaciones sociales de imprevisibles alcances, susceptibles de romper la necesaria armonía entre las clases sociales.

Son conflictos predominantemente humanos que ponen en juego valores humanos de carácter universal; predomina en ellos un interés de protección al trabajo del hombre, teniendo en cuenta, esencialmente, la dignidad de la persona del empleado.

Los conflictos laborales son susceptibles de afectar la vida económica y la tranquilidad pública interestatal, trascendiendo los límites nacionales.

Los conflictos laborales tienen una sustantividad propia que se deriva de la aplicación, en cualquier forma, del derecho del trabajo a una relación jurídica o social.

Esto motiva lo que se ha llamado la “Despersonalización de las partes” en el sentido de que “Por su naturaleza específica se considera de que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, concepto este que sirve de base para asignar a cada una de las partes en litigio una función y un sentido diferente dentro del conflicto laboral”.¹⁶

Caracteriza también estos conflictos, la intervención de los sindicatos como parte del proceso. Generalmente en los conflictos de intereses, los empleados actúan representados por el sindicato; este es parte activa y decisiva en el conflicto. El Laudo Arbitral, o el pacto colectivo de condiciones de trabajo contienen casi siempre derechos y obligaciones a cargo del sindicato, el cual es parte de la negociación en el conflicto económico.

¹⁶Miguel G. Salazar (Citado por Lupo Hernández Rueda ,Estudios de derecho de Trabajo)

“Los índices ascendentes del desempleo, agravados por la cada vez más alarmante crisis económica del país, han dado paso al aumento de las demandas laborales en los juzgados de Trabajo y el incremento de los despidos en las empresas privadas”¹⁷. Esta realidad es constante desde hace muchos años, a pesar que en el actual gobierno busca dar mayores garantías a los empleados, pero el control todavía los hacen funcionarios desde las oficinas de una manera cómoda, lo cual permite incumplir la ley por parte de los empleadores, lo que ha llevado a conflictos y muchos de los mismos teniendo como actores a personas del po que desconocen de los procesos legales y se dejan llevar por los criterios de los abogados y en algunos casos estos sin conducta moral y se “venden” al patronal, a pesar que el **Artículo 4. Del Código del Trabajo trata de la “Irrenunciabilidad de derechos.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Serán nula toda estipulación en contrario.”¹⁸

El Código del Trabajo en su **TÍTULO II** que trata **DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, en su **Capítulo I.- De su naturaleza, forma y efectos**, indica que el “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores

¹⁷ DIARIO LA HORA. 19 de abril 2010.

¹⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR.

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”¹⁹.

La cita que hemos descrito claramente indica que existe una relación laboral entre empleador y empleados, pero cuando en una organización existe como representante de los empleados una **asociación empleadora o asociación de trabajadores**, esta es la que tiene que defender a sus integrantes en base a los derechos estipulados en nuestras leyes.

En lo que respecta a la contratación y quien es el responsable de parte de los trabajadores “En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único

¹⁹CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR. Artículo 220

conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo²⁰.

Los representantes de los trabajadores tienen toda la capacidad para celebrar el contrato colectivo, lo cual está estipulado en los estatutos.

El **TÍTULO V** del Código del Trabajo del Ecuador, que trata **DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**, en su **Capítulo I**, que habla **De las asociaciones de trabajadores**, en su **Parágrafo 1ro.**, de las **Reglas generales**, nos indica claramente que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

²⁰CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR. Artículo 221.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de las agencias o sucursales”²¹

Como vemos el Código de Trabajo ecuatoriano permite la formación de Asociaciones de Trabajadores y ha dedicado un título dentro de su Codificación. Estas asociaciones de

²¹CÓDIGO DEL TRABAJO DE ECUADOR. Artículo 440.

trabajadores están bajo la protección del Estado ecuatoriano, pero solo si tienen los siguientes fines:

- “1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase”²².

Las asociaciones profesionales o sindicatos que tienen personería jurídica y que están constituidas conforme a la ley, pero en el caso de conflicto no están facultados para participar directamente como mediadores, lo cual tiene competencia las autoridades de trabajo de acuerdo al **Artículo 472**, que habla del **“Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se

²²CÓDIGO DEL TRABAJO DE ECUADOR. Artículo 441.

posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación”²³.

Como vemos se entra a un proceso directo y a depender de la Inspectoría del Trabajo.

PERU

En el Peru el Código Procesal Laboral en su **CAPITULO III**, de la **Conciliación**, sobre la conciliación manifiesta que: “Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto.

Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejará constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuere el caso. Al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter”²⁴.

En la **SECCION OCTAVA**. Que habla de la **SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE LAS CONTROVERSIAS JURIDICAS**, en su **CAPITULO I**, de la **De la conciliación**, indica que: “El Estado promueve la conciliación, sea privada o administrativa, como un

²³ CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO Artículo 472.

²⁴ CÓDIGO PROCESAL LABORAL DEL PERU. Artículo 66.

mecanismo de solución de los conflictos jurídicos a que se refiere este Ley.

..... La conciliación privada es voluntaria y puede realizarse ante una entidad o ante un conciliador individual, debiendo, para su validez, ser homologada por una Sala Laboral ante solicitud de cualquiera de las partes, caso en el cual adquiere autoridad de cosa juzgada. La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador.

Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible”²⁵.

En este caso la conciliación es voluntaria para el trabajador e impositiva para el patrono, como vemos se da garantía a la parte activa del proceso laboral.

COLOMBIA

En Colombia, el principio de irrenunciabilidad laboral se encuentra consagrado en el artículo 53 de la Constitución Nacional y en los artículos 14, 340, 342 y 343 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros. Este mismo principio se

²⁵ CÓDIGO PROCESAL LABORAL DEL PERU Artículos 102 – 103.

encuentra prescrito en otras legislaciones latinoamericanas, entre ellos en Argentina y Chile.

En discusiones y litigios laborales, las partes suelen conciliar sus diferencias y bueno es tener claridad sobre los efectos jurídicos de una conciliación laboral.

En primer lugar hay que matizar que las conciliaciones laborales se pueden llevar a cabo ante el Inspector de Trabajo del Ministerio de la Protección Social y ante un Juez laboral, y cada una tiene efectos diferentes.

Para empezar veamos lo que dice el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Validez de la transacción.- Es valida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”.

Aque vemos que en principio una conciliación opera siempre que se trate de derechos inciertos y discutibles, y este artículo opera básicamente para conciliaciones “extrajudiciales”, es decir, aquellas llevadas a cabo ante una entidad o persona diferente al Juez laboral competente, que es el caso de los Inspectores de trabajo del Ministerio de la Protección Social.

En este orden de ideas, una conciliación laboral en una oficina de trabajo puede ser válida siempre que no este en contravía del artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la parte de las organizaciones o Asociaciones el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia indica en el **CAPITULO IX**, que habla de los **TRABAJADORES OFICIALES**, en su ARTÍCULO 414, manifiesta “DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.
3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.

4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativo los métodos de trabajo.

5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.

6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.

7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.

8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. y

9. Ordinal adicionado por el artículo 58 de la Ley 50 de 1990.>
Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y

empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.

Así mismo en el ARTICULO 416, habla de la “LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga.

Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales”²⁶.

En Colombia el Ministerio del Interior y de Justicia elaboro una guía institucional de la Conciliación en Laboral, lo cual indica el

²⁶ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA

desea gubernamental de superar los problemas laborales por medio de la conciliación, este documento indica que “Con frecuencia se confunden la conciliación y la transacción tratándolas como si fuesen una sola figura jurídica; sin embargo, estas dos instituciones en el derecho colombiano tienen –a pesar de sus similitudes– marcadas diferencias, y esto también se predica en el campo del derecho del trabajo y de la seguridad social. No obstante, cuando se habla de transacción en el derecho laboral estamos ante una institución un tanto distinta a la transacción propia del derecho privado que es regulada en el Título XXXIX del Libro IV del Código Civil”²⁷

México

Al plantearse la ubicación del derecho del trabajo, debemos reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, dentro del derecho público o en el derecho social.

Al tratar de precisar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, los autores no coinciden, hay quienes sostienen que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

²⁷ MINISTERIO DE INTERIOS Y JUSTICIA. COLOMBIA. Guía institucional de Conciliación en Laboral.

Otros dicen que se rige por normas de derecho público por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

La doctrina según la cual el Derecho del Trabajo forma parte del derecho público fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En diversas ejecutorias se afirmó en el alto Tribunal que el derecho del trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público. En ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amezcua, ese alto tribunal de la República sostuvo: “El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo.”

En la actualidad, el artículo 5º, de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece que sus disposiciones son de interés público.

“Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal,

ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la **Junta de Conciliación y Arbitraje**;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas²⁸.

REPUBLICA DOMINICANA

Los Conflictos Laborales en la República Dominicana.

En la negociación colectiva de las relaciones laborales plantean la necesidad de analizar el problema de los conflictos de trabajo. La negociación colectiva supone la posibilidad del conflicto y puede sin duda originar huelgas y paros.

Las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos u omisiones que afectan el curso normal de las labores que se desarrollan en una empresa, originando diferencia de distintas

²⁸LEY FEDERAL DEL TRABAJO- Mexico.

naturaleza, denominadas conflictos de trabajo; esto quiere decir que a medida que se incrementan las exigencias del empleado por parte del empleador a la vez este le disminuye un pedimento de mejorar sus medios económicos, en esa misma se van originando los conflictos de dicha empresa, que trae como consecuencia disputas, luchas y las contiendas de derechos entre:

- a) Empleadores y trabajadores.
- b) Empleados entre sí.
- c) Sindicatos y confederaciones.

El conflicto tiene connotaciones humanas y de contenido social. Los conflictos son susceptibles de afectar la actividad humana y la tranquilidad interestatal trascendiendo los límites nacionales.

Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que se deriva de la aplicación en cualquier forma de derecho de trabajo a una relación jurídica social, esto motiva lo que se ha llamado “despersonalización de las partes” en el sentido de que por su naturaleza específica se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo concepto este que sirve de base para asignar a cada una de las partes en litigios una función y un sentido diferente dentro del contenido laboral.

La distinción entre conflicto y controversia de trabajo es importante no sólo por su interés económico o doctrinal, sino porque el apoderamiento del tribunal que inicia el proceso; generalmente genera costos procesales y honorarios profesionales.

Los Conflictos Laborales en las Empresas de República Dominicana

En la República Dominicana al igual que otros países, las empresas confrontan problemas, lo que trae consigo casi siempre un conflicto.

Es importante destacar que una de la figura predominante para solucionar Conflictos en casi todos los países es el arbitraje y este medio ni siquiera lo contempla la Constitución vigente en Republica Dominicana y ante de las décadas de los 80 era un instrumento jurídico casi inaplicable, a pesar de que el Código de Procedimientos Civil y el Código de Comercio, lo contemplan desde larga data. Hace muchos años.

El Código de Trabajo, el Código de Comercio, el Código de Procedimientos Civil y la ley 50-87 que son la base legal del arbitraje como medio de solucionar los Conflictos en las empresas , crearon las cámaras de comercio y producción de

Santo Domingo. Mediante la cual se le otorga la potestad de funcionar como órgano de solucionar controversias por medios de la conciliación y el arbitraje, procedimientos estos contemplado y aplicado por el código de Trabajo según los artículos del 674 al 686.

En la actualidad, por medio del reglamento elaborado por las cámaras de Santo Domingo, es que se ha establecido de manera institucional la jurisdicción arbitral, que es la única muestra que el país puede exhibir sobre la manera más eficaz de resolver Conflictos.

Europa

Los niveles de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en Europa son superiores a los de cualquier otra región. Aproximadamente el 96 por ciento de los Estados Miembros de Europa han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y todos han ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

“La diferencia entre las tasas de afiliación de los hombres y de las mujeres a prácticamente desaparecido en los países

nórdicos, y se ha reducido en gran parte de Europa. En Dinamarca, Estonia, Israel y Suecia, la densidad sindical es superior entre las mujeres que entre los hombres.

En los últimos veinte años, el aumento del número de trabajadores sindicados en Europa se ha debido en gran parte al número creciente de mujeres que se afilian a un sindicato.....”²⁹.

Hay que indicar que los problemas que se presentan sobre la libertad de Asociación en Europa es el sector público.

“El camino hacia delante

- En Irlanda, la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda ha creado una asociación coordinadora para responder a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas. Los servicios específicos se centran directamente en las necesidades del sector.
- La reforma del sector público podría ser un eje de coordinación de las actividades sindicales. Entre los ejemplos de sindicatos que planifican e introducen cambios cabe mencionar Malung en Suecia.

²⁹OIT en Libertad de Asociación.

- En las zonas francas industriales, hay indicios de que se han realizado progresos debido a una serie de factores, como la presión de la comunidad internacional y de los consumidores de países industrializados y las campañas sindicales mundiales. En Turquía, se ha revocado la legislación que prohibía a los trabajadores de las zonas francas industriales realizar acciones reivindicativas.

- En Suiza, el Sindicato de Trabajadores de la Industria y la Construcción ha sabido infundirse un nuevo dinamismo al admitir a los trabajadores migrantes. Como resultado de una política y actividades explícitas, dos tercios de sus miembros son ahora extranjeros. En Alemania, sindicatos del sector de la construcción y de la agricultura establecieron relaciones con sindicatos en Polonia y abrieron una oficina en Varsovia para difundir información sobre las condiciones de trabajo y los derechos laborales. Algunos sindicatos en país de acogida han establecido estructuras para tratar los problemas de los migrantes.

En Italia, los dos sindicatos más importantes han abordado los problemas de los migrantes.

Les facilitan información sobre sus derechos y los cursos que están teniendo lugar. Entre las actividades de sensibilización y

formación figuran programas de televisión para migrantes en diversos idiomas.

En 1996, la Confederación General de los Trabajadores Portugueses en Portugal fue el único de los tres sindicatos encuestados en los países de acogida que declaró que aceptaría como miembros a trabajadores indocumentados. Desde entonces, otros sindicatos han tomado iniciativas para defender a estos trabajadores vulnerables. En los Países Bajos, la Confederación Sindical de los Países Bajos autorizó la afiliación de trabajadores migrantes indocumentados en 2000. En Suiza, los sindicatos han colaborado con el movimiento de trabajadores indocumentados "sanspapiers".

- En el Reino Unido, El Sindicato de Transportistas y Trabajadores Varios alentó a los trabajadores domésticos filipinos, muchos de ellos indocumentados, a que se afiliaran y participaran en sus actividades. Como resultado, el sindicato mejoró sus actividades en relación con los derechos de los migrantes, y los trabajadores domésticos que lograron así mayor autonomía desempeñaron un papel activo en la campaña destinada a cambiar las normas de inmigración.

- En el Reino Unido, El Sindicato de Transportistas y Trabajadores Varios alentó a los trabajadores domésticos filipinos, muchos de ellos indocumentados, a que se afiliaran y participaran en sus actividades. Como resultado, el sindicato mejoró sus actividades en relación con los derechos de los migrantes, y los trabajadores domésticos que lograron así mayor autonomía desempeñaron un papel activo en la campaña destinada a cambiar las normas de inmigración”³⁰

La Declaración de la OIT busca que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de manera particular, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, esto ha contribuido a crear capacidad institucional en el seno de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, mejorando así las relaciones entre las tres partes. En Europa, las actividades abarcan un proyecto que se está aplicando en Bulgaria y en Rumania y otro en Ucrania.

³⁰OIT en Libertad de Asociación.

2.3 MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.3.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial. No sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad.

Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido, este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo del trabajo como por ejemplo, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Finalmente, pero no menos importante, una dimensión de las relaciones laborales es su cristalización en una normativa laboral, es decir el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener una ecuanimidad y equilibrio entre los actores.

Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para que una legislación tenga legitimidad social, es decir una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no sólo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o de poder.

Por otra parte, la existencia de un tipo u otro de relaciones laborales no es neutra. En su conformación influyen las concepciones políticas, económicas, sociales y culturales de los actores.

Por nombrar sólo algunas características, las relaciones entre empleadores y trabajadores pueden ser en distintos grados, autoritarias o participativas. Pueden tener un carácter predominantemente tecnocrático o incluir dimensiones sociales.

Pueden ser modernas, es decir, basadas en una racionalidad instrumental y normativa, o tradicionales, basadas en ideologías o prejuicios. Pueden ser adecuadas al momento de desarrollo de la economía y la sociedad, o presentar una cierta disfunción a ese desarrollo. Pueden mostrar diversos niveles de eficacia en logros económicos y sociales. Pueden también tener diferentes grados de legitimidad de acuerdo a los intereses de los actores; ser consensuales o motivo de controversia.

Cualquiera sea la caracterización que de ellas se haga, es importante tener en cuenta que las relaciones laborales son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y sus comportamientos son un elemento esencial en su definición . Por ello, sería equivocado conceptualizar, las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico, aunque evidentemente, la economía y la dimensión estructural son parte constitutiva de éstas.

Respecto al marco legal que regula las relaciones laborales, está dado por cada país en su legislación laboral y contempla todos los aspectos antes mencionados, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, etc.

Como consecuencia de complejos fenómenos sociales, políticos, económicos, históricos y tecnológicos, las sociedades actuales se caracterizan por la gran diversidad de los miembros que las componen y que conviven –en armonía o enfrentados– en ellas. Las diferencias pueden ser de raza, de religión, de lengua, de cultura, de valores, de ideas, de tendencias sexuales, de costumbres, de aptitudes físicas e intelectuales, de nivel económico, de intereses u objetivos o de otras muchas que las personas pueden llegar a tener. Si bien es cierto que en las dos últimas décadas el reconocimiento y el respeto de las

diferencias se han incrementado notablemente, concediendo voz y creando espacios que permitan que todas las voces sean escuchadas y cuenten con igualdad de oportunidades para utilizarlas, también resulta inevitable el aumento de conflictos, disensiones y enfrentamientos entre los individuos, grupos o sociedades que perciben sus diferencias como irreconciliables o antagónicas. Así, pueden encontrarse múltiples ejemplos tanto de escenarios sociales donde la diversidad no impide la convivencia pacífica y constructiva como de contextos donde las diferencias parecen irresolubles y conducen al enfrentamiento abierto y violento. Incluso en ocasiones una misma sociedad puede pasar de un extremo a otro sin apenas transición.

El gran incremento producido en los últimos treinta años en el desarrollo y la utilización de la mediación ha tenido como consecuencia la existencia de múltiples enfoques y definiciones de ella. Pueden encontrarse importantes diferencias en su naturaleza, especialmente en lo que se refiere a la mayor o menor capacidad de intervención activa por parte del mediador, así como en los objetivos que se pretenden lograr con ella. No se trata de un concepto unívoco y las definiciones son muy numerosas.

2.3.2 Concepto de Mediación

La mediación es un procedimiento, compuesto por una serie de estrategias y técnicas, mediante el cual las partes implicadas, con la participación y ayuda de un mediador imparcial e independiente, identifican, formulan y analizan las cuestiones en disputa, con el objetivo de desarrollar y proponer ellas mismas opciones o alternativas que les permitan llegar a un acuerdo que solucione el conflicto o mejore las relaciones entre las partes.

Una premisa básica de la mediación es la voluntariedad de las partes en acudir al mediador y embarcarse en un proceso de mediación, así como la aceptación sin reservas del mediador como persona imparcial e independiente sin ninguna relación con el problema o conflicto que las enfrenta, de manera que lo perciban como una figura que les va ayudar a encontrar un acuerdo, pero nunca como un enemigo ni tampoco como un aliado.

La característica más importante de la mediación, y lo que la distingue esencialmente de la negociación, es la intervención de una tercera parte que ayuda a los individuos o grupos implicados en el conflicto a resolverlo. Ahora bien, el mediador ha de mantener una posición neutral acerca del fondo del problema, sin opinar o valorar las actitudes o el comportamiento de las partes, así como tampoco proponer o tomar

decisiones sobre las soluciones o alternativas propuestas por los implicados. Es decir, el mediador no tiene capacidad para imponer la solución al conflicto (a diferencia de lo que ocurre en el caso del *arbitraje*, donde la tercera parte sí tiene capacidad de tomar una decisión al respecto), y simplemente ha de facilitar que las partes implicadas lleguen a un acuerdo. En suma, el mediador tiene la responsabilidad de lograr un proceso seguro, garantizando idénticas oportunidades para todas las partes implicadas, dejando la responsabilidad a éstas acerca del contenido del acuerdo alcanzado.

El segundo elemento fundamental de la mediación es su objetivo, si bien existen diferencias según los distintos enfoques. Parece obvio que toda mediación ha de perseguir la obtención de una solución o un acuerdo que resuelva el problema, pero esto no siempre es lo único deseable o posible.

La gran diversidad de ámbitos de aplicación donde la mediación resulta posible y ha mostrado su eficacia en la resolución de conflictos. Sin entrar en las particularidades de cada uno de ellos, cabe mencionar los siguientes:

- ✓ Mediación derivada desde un tribunal de justicia.
- ✓ Mediación empresarial o de negocios.
- ✓ **Mediación laboral.**

- ✓ Mediación familiar.
- ✓ Mediación vecinal o comunitaria.
- ✓ Mediación víctima-ofensor (en material penal).
- ✓ Mediación escolar o en ámbitos educativos.
- ✓ Mediación en ámbitos sanitarios.
- ✓ Mediación en situaciones de acoso o *mobbing* (sin que sean materia penal).
- ✓ Mediación urbana o ciudadana relacionada con asuntos públicos.
- ✓ Mediación de *Ombudsman* (o *Defensores* en distintos ámbitos: del pueblo, del menor, del ciudadano, del lector, universitario, etc.).

También se han obtenido buenos resultados en las situaciones donde han intervenido dos o más mediadores, estrategia conocida habitualmente como *co-mediación*, y en la que trabajan juntos y con igualdad de estatus conduciendo la mediación cuando la naturaleza de los problemas o conflictos requiere varias perspectivas.

2.3.2 Funciones y rol del mediador

Como se ha dicho más arriba, la función esencial del mediador consiste en *ayudar*, en *asistir*, en *facilitar* a las partes implicadas en un conflicto en relación con dos aspectos básicos: en primer lugar, en todo lo que

se refiere al *proceso* mediante el cual las partes interactúan, se comunican, se relacionan y plantean alternativas o soluciones a sus problemas; para ello, el mediador ha de procurar crear un entorno de confianza, en el que las partes se sientan seguras de que van a poder expresar sus opiniones libremente, ser escuchadas, ser respetadas y no ser forzadas o presionadas para aceptar propuestas con las que no están de acuerdo. Y en segundo lugar, en aquellos aspectos relacionados con los objetivos que persigue el proceso de mediación, ya se trate de alcanzar acuerdos, de mejorar la comunicación o las relaciones entre las partes, o de ambas cosas, que sería la meta óptima.

De manera más específica, las funciones más importantes del mediador pueden resumirse en las siguientes:

- ✓ Reducir la tensión que puede existir por los enfrentamientos previos entre las partes.
- ✓ Facilitar la comunicación entre ellas.
- ✓ Propiciar y ayudar en la formulación de propuestas positivas y de acuerdos, como parte del proceso o como su culminación.
- ✓ Escuchar para promover la reflexión de las personas sometidas a presiones y conflictos.
- ✓ Generar confianza en las soluciones propuestas por las partes.

- ✓ Derivar los casos hacia otros profesionales cuando la mediación resulte ineficaz.

Esta última función se relaciona con uno de los límites de la mediación: es conveniente tener presente que no todos los conflictos pueden ser resueltos a través de ella.

Esta inadecuación puede detectarse bien antes de iniciarla (por ejemplo, en el caso de que exista un gran desequilibrio de poder o de estatus entre las partes, cuando la relación se encuentra tan deteriorada que parece imposible que pueda darse capacidad de escucha o de comunicación o cuando parece claro que se requiere la intervención de un árbitro o una figura con capacidad para imponer una solución), bien cuando el proceso ya se ha iniciado y se plantean asuntos o problemas irresolubles (por ejemplo, cuando se requiere la intervención de otras instancias –jueces, médicos, psicólogos, etc.–, por existir indicios de delito o de trastornos psicológicos graves –el mediador nunca debe pretender erigirse en juez o en terapeuta–, o cuando las soluciones afectan de alguna manera a terceras personas que no desean implicarse en el conflicto y en la mediación). En definitiva, como cualquier otra estrategia de resolución de conflictos, la mediación no es una panacea, y cada caso requiere den detallado análisis previo que permita decidir acerca de la posible eficacia del proceso.

Desgraciadamente, en ocasiones cierto voluntarismo, una excesiva confianza en sí mismo o creencias irreales –cuando no una flagrante falta de ética– conducen a la aplicación indiscriminada de la técnica, que puede tener como consecuencia la frustración experimentada por las partes debido a la pérdida de tiempo y a la percepción de ineficacia cuando la mediación no resultaba adecuada. En el peor de los casos, un intento de mediación cuando no resulta pertinente su utilización puede agravar los conflictos o generar otros nuevos.

En cuanto al rol que esencialmente ha de desempeñar el mediador, que se desprende de las funciones que se acaban de mencionar, consiste en facilitar una discusión centrada en los intereses, mediante técnicas relativas al proceso y la comunicación entre las partes, que permita desvelar las preocupaciones y problemas de las partes, e implicándolas en la búsqueda de soluciones y acuerdos.

Específicamente, este rol implica la adopción de las siguientes conductas y actitudes:

- ✓ Mejorar la comunicación entre las partes, lo que puede permitir la mejora en las relaciones y contribuir a su entendimiento.
- ✓ Ayudar a definir claramente su problema y los orígenes o causas del mismo.

- ✓ Ayudar a comprender los intereses de cada parte, es decir, sus motivaciones.
- ✓ Ayudar a generar opciones y alternativas para solucionar la disputa.
- ✓ No imponer una solución al problema, y hace que sean las partes las que decidan.

Como ya se mencionó, existen diferencias de criterio acerca del papel activo que el mediador debe adoptar en mayor o menor medida. En general, se recomienda que sea *asertivo* y *activo* en todo lo que se refiere al proceso de mediación, es decir, en mantener el respeto a las reglas del juego donde este se desarrolla, interviniendo cuando no se respetan los turnos de palabra, cuando se agrede verbalmente o se menosprecia al otro (o al mediador) o cuando se desvían del análisis de los problemas que han originado la mediación.

También es aconsejable mantenerse en todo momento neutral en cuanto al contenido de la disputa, sin deslizar opiniones, comentarios, expresiones o gestos que impliquen una toma de partido por una u otra parte. Sin embargo, existen discrepancias en relación con otros aspectos; por ejemplo, en todo lo que se refiere a sí el mediador ha de sugerir o proponer alternativas y soluciones cuando las partes no lo hacen o cuando no se muestran de acuerdo con ninguna de las planteadas por ellas mismas. Ciertos enfoques sostienen que el

mediador no debe aportar nada que no haya sido expresado o propuesto por las partes, aunque esa actitud pasiva conlleve la no obtención de un acuerdo, mientras que otros apoyan un papel más activo del mediador, sugiriendo alternativas cuando se alcance un punto muerto o cuando detecte posibles consecuencias negativas del acuerdo que se pretende alcanzar.

Evitando ambos extremos, parece razonable sugerir que sea cada mediador el que a partir de su experiencia y conociendo cada caso concreto tome una decisión al respecto, sin adoptar un rol inflexible –en uno u otro sentido– sea cual sea el carácter de la mediación.

Cualquier mediador con experiencia habrá reconocido situaciones en las que, con independencia del enfoque que adopte, sugerir una solución que *está en el aire* pero ninguna parte se decide a formular puede resultar en ocasiones una salida para ellas, ya que al escucharen boca del mediador lo que piensan o lo que no sabían cómo formular lo perciben con más claridad y supone un refuerzo psicológico nada desdeñable; conviene recordar que, desde esta perspectiva psicosocial, parece comprobado que los seres humanos necesitan *validar* a partir de los otros sus actitudes y sus comportamientos para creer en ellos o afianzarlos, y que cualquier refuerzo interpersonal o social contribuye en gran medida a mantenerlos o rechazarlos. Sin embargo, y de manera inversa, la percepción de omnipotencia que a veces puede

sentir el mediador conduce con frecuencia hacia una intervención precipitada, o ajena o contraria a los intereses de las partes, quienes pueden sentirse presionadas –de manera real o imaginaria– a aceptar la solución del mediador, bien debido a la influencia ejercida por él bien como una manera de resolver el problema rápidamente.

Por último, y aunque se recomienda que el mediador acepte la solución a la que han llegado las partes a pesar de que este no la comparta o no le parezca la mejor, la intervención siempre es necesaria cuando la solución sea inaceptable legal, ética o moralmente, o cuando implique y perjudique a terceros o se prevea que puede generar más conflictos que los que soluciona.

2.3.4 Estructura de la mediación

Desde una perspectiva psicosocial el conflicto se considera como un *proceso*, es decir, como un fenómeno dinámico en el que se pueden identificar diferentes fases a través de las cuales dicho conflicto y las relaciones entre las partes se transforman, influyen y retroalimentan, modificándolo y condicionando su evolución.

Teniendo en cuenta esta visión dinámica, la mediación se considera como un *proceso* en sí mismo que se enmarca a su vez en un proceso más amplio: la propia historia del conflicto que pretende ayudara resolver. Por ello, la mediación siempre ha de contextualizarse en el

marco del conflicto en el que se utiliza, ya que supondría un error grave que el mediador considerase que el proceso de mediación comienza *ex novo*. Nunca es así, y conocer las características de las relaciones previas entre las partes y los acontecimientos que se han producido en torno al conflicto supone un factor fundamental, ya que puede condicionar en gran medida el desarrollo y los resultados de la mediación.

Dicho esto, resulta evidente que cada proceso de mediación es, en cierto modo, único, por lo que cualquier generalización sobre su estructura puede inducir la creencia de que existe un patrón único de actuación, cuando realmente no es así. Por otro lado, y como ya se mencionó, los distintos modelos existentes acerca de la mediación, especialmente en lo que se refiere a sus objetivos (véase el epígrafe 2), implican la posibilidad de estructuraciones distintas. No obstante estas matizaciones, resulta posible identificar determinados elementos estructurales que parecen indispensables en todo proceso de mediación, teniendo siempre en cuenta la importancia de ser flexibles y adaptarlos a las características y desarrollo de cada caso concreto.

Las fases esenciales que estructuran el proceso de mediación son las siguientes:

1. “Premediación”: Introducción y “contrato” verbal de las partes sobre la participación en la mediación.

En ella, las partes reciben del mediador información sobre el proceso y se comprometen libremente a participar. Concretamente, los contenidos que deben transmitirse son los siguientes:

_ Explicitar la aceptación de las partes de someterse al proceso (voluntariedad) y de aceptar al mediador.

_ Conocer las posibilidades y los límites de la mediación, es decir, ajustar las expectativas de las partes a la capacidad potencial de la técnica para resolver conflictos

_ Garantizar la confidencialidad del proceso.

_ Garantizar la libertad de abandonar si se desea.

_ Respetar los turnos de palabra.

_ Asegurar que todas las partes tendrán las mismas oportunidades de expresar sus puntos de vista, opiniones, etc.

2. Recogida y síntesis de la información.

Las partes comparten la información respecto al conflicto o problema que les concierne y expresan cómo les afecta o las consecuencias que tiene para ellas, así como el modo en que están viviendo la situación.

3. Identificación de los temas nucleares y acuerdo sobre el esquema o guion a seguir.

El mediador, con el acuerdo de las partes, establece una división de las partes del problema y el orden a seguir en su análisis y discusión.

4. Generación de ideas y opciones sin compromiso en los temas tratados.

El mediador facilita la discusión de manera que se planteen alternativas y aumente la flexibilidad de las partes

Negociación para encontrar soluciones *razonables* u *óptimas*.

Las partes evalúan las alternativas y formulan acuerdos sobre los diversos temas en discusión.

_ Recapitulación, acuerdo/s final/es y cierre.

El mediador agrupa los acuerdos parciales o el final y redacta el acuerdo, que ha de ser aceptado en sus términos y firmado por las partes, aunque no siempre es estrictamente necesario hacerlo así; puede ser suficiente con un acuerdo y un compromiso verbal. En todo caso, es recomendable realizar un *seguimiento* acerca del cumplimiento por las partes del acuerdo.

_ ¿Acuerdos vinculantes?

Existen diferentes opiniones al respecto, entrando ya en el ámbito legal. Dependiendo del tipo de mediación y según el ordenamiento jurídico de cada país, se otorga carácter vinculante o no a lo firmado o a lo aceptado por escrito (por ejemplo, a través de un mensaje de correo electrónico), y se puede utilizar o no como prueba ante un juez o una instancia legal, ámbito este que excede el análisis realizado en este capítulo.

2.3.5 Técnicas y habilidades de mediación

Además de los conocimientos y la experiencia que todo mediador ha de poseer en relación con el campo específico en el que ejerce su función, se puede identificar una serie de habilidades y de técnicas cuyo dominio ha de ser inexcusable, y que se pueden considerar *transversales*, es decir, independientes de las competencias específicas asociadas al campo de intervención, ya se trate de una mediación familiar, comercial, escolar, penal, etc.

Entre las técnicas y habilidades más importantes que el mediador ha de manejar (y que coinciden en buena parte con las analizadas en el proceso de negociación) se encuentran las siguientes:

_ Escucha activa empática.

También se denomina habitualmente “*parafrasear*”; en esencia, implica por parte del mediador recoger la información expresada por las partes, ponerla en sus propias palabras y devolverla a los emisores, incluyendo tanto el contenido como las emociones expresadas.

_ Reenmarcación de frases negativas.

Se conoce también con los términos “reformulación” o “reencuadre”; consiste en una paráfrasis realizada por el mediador sobre las opiniones expresadas por las partes en la que se eliminan los comentarios dañinos, desagradables o negativos (ataques personales, descalificaciones, insultos, mentiras, tergiversaciones, ataques al mediador, etc.). Es muy importante para el “*control de la ira*”, es decir, para evitar que las emociones negativas dominen la conducta de las partes implicadas en el proceso de mediación.

_ Realizar preguntas.

Es muy importante que el mediador pregunte directamente a las partes para permitir a éstas expresar intereses, deseos, objetivos, etc., que en ocasiones los implicados no dicen abiertamente.

Los tipos de preguntas más frecuentes son:

- *De clarificación.* Se refiere a la búsqueda de confirmación y de comprobación a través de preguntas significativas y relevantes a las partes sobre asuntos implicados en la discusión, pero tratando de evitar que las preguntas sean amenazadoras, inquisitoriales u opresivas.

- *Preguntas cerradas.* Usadas para clarificar y comprobar, suelen tener un carácter dicotómico, es decir, sólo se puede responder “sí/no”, “de acuerdo/en desacuerdo”, etc. Hay que tener cuidado con su empleo, ya que cuando son inadecuadas pueden obstaculizar la comunicación.

- *Preguntas abiertas.* Formuladas de manera que se permita la respuesta libre y matizada, se utilizan para buscar respuestas creativas y ampliar el espectro de la discusión. Suelen formularse mediante los términos “por qué”, “qué”, “dónde”, “quién”, “cómo” o “cuándo”.

_ Equilibrar el poder.

Como ya se señaló más arriba, en las situaciones donde el desequilibrio de poder entre las partes es muy elevado (y/o se percibe como insalvable), hay que determinar la viabilidad de la mediación. Si ésta es factible, aunque existan desequilibrios de poder, tanto explícitos (por ejemplo, diferencias jerárquicas) como tácitos (por ejemplo, diferencias de género), el mediador ha de procurar que la parte “débil” se sienta segura y pueda expresar y manifestar sus opiniones, deseos, etc., de

manera que en el proceso el poder esté equilibrado en la mayor medida posible.

_ *Intercambiar roles.*

Consiste en la invitación del mediador a que cada parte se ponga en el lugar de la otra, con el objeto de percibir la realidad desde su punto de vista y ver las posibles reacciones ante cualquier propuesta o alternativa. Requiere un esfuerzo de imaginación de las partes que suele ser muy eficaz cuando se logra.

_ *Proyectar hacia el futuro.*

Se trata de que el mediador sitúe a las partes en escenarios hipotéticos para comprobar posibles reacciones o consecuencias ante alternativas que se estén discutiendo y que pudieran llegar a ser reales. Se formulan por medio de frases *condicionales*: “qué pasaría si...”.

_ *Gestionar la ira y las emociones fuertes.*

El mediador ha de evitar la excesiva tensión, angustia, miedo o emociones “fuertes” sentidas por las partes durante el proceso.

También ha de saber cuándo utilizar técnicas de “enfrentamiento”, que consisten en nombrar abiertamente las emociones y tratar de atenuarlas buscando la causa subyacente, y técnicas de “enfriamiento”,

es decir, proponer descansos, recesos o sesiones por separado cuando las emociones negativas impidan la comunicación o la relación entre las partes.

También es muy importante que en todo momento el mediador trate de controlar sus propias emociones y mantener la serenidad, a pesar de que la tensión del proceso se incremente.

_ Resolver los estancamientos con intervenciones.

Cuando la mediación entra en un *impasse*, debido a bloqueos o a posturas inflexibles de las partes, el mediador ha de buscar salidas a la situación: cambios de temas, cambios de espacio físico, invitación a participar a terceros o expertos, uso del humor, etc.

Ahora bien, cuando el mediador propone alternativas o sugerencias, éstas han de ser neutrales y no manifestar inclinaciones o tomas de partido hacia la posición de ninguna parte.

_ Velar por la eficacia de los resultados del proceso.

El mediador ha de tener como prioridad velar por la calidad del acuerdo, tanto en lo que se refiere a las consecuencias que puede tener para las partes como los posibles efectos sobre terceros.

Aunque el acuerdo suele ser el objetivo de la mediación, conviene que el mediador no olvide, cuando sea posible y deseable, mejorar las

relaciones entre las partes, de manera que sean capaces por sí mismas de resolver disputas futuras y de incrementar su percepción de *poder* para hacerlo.

Asimismo, ha de perseguir el logro de la satisfacción y la confianza de las partes con el proceso de mediación.

Por último, aunque no se alcance un acuerdo, estos dos últimos resultados deben perseguirse siempre, de manera que las partes no abandonen la mediación con la sensación de que ha sido el *proceso* el que ha fracasado.

_ Intervenir de modo neutral con el contenido y asertivo con el proceso.

El mediador ha de mantener la mayor neutralidad con los temas en disputa, sin inclinarse hacia una u otra parte o hacia soluciones propias.

Del mismo modo, debe ser asertivo (no agresivo) con el proceso de mediación: cumplir con las pautas, respeto entre las partes, posibilitar la comunicación y expresión de los intereses de las partes, etc.

_ Otras habilidades:

Capacidad de escucha y paciencia.

Capacidad de síntesis y de potenciación de las soluciones que propongan las partes.

Imparcialidad, a pesar de las ofensas que se hayan dirigido entre las partes.

Optimismo, capacidad de desarrollo de sentido del humor.

Habilidad para transmitir serenidad.

Sencillez en la expresión de lo que es y pretende lograr la mediación (controlar expectativas).

Sensibilidad ante las emociones de las personas, pero también capacidad para no dejarse influir por los intentos de las partes para que se ponga de su parte (“chantaje emocional”).

Mostrar y garantizar la confidencialidad del proceso.

_ Por último, todo mediador ha de contar con una actitud ética: no “teórica”, sino con una actitud pragmática, así como tener conocimientos de los procesos psicosociales de los conflictos, de las relaciones interpersonales y de la comunicación (verbal y no verbal).

2.3.6 Clasificación de los Conflictos Laborales

Los conflictos labores se clasifican en cuatro grupos que son:

- a) Por los sujetos que intervienen en ellos.
- b) Por la naturaleza del interés en juego.
- c) Por el objeto del conflicto.

d) Mixto al participar de más de una de las clasificaciones precedentemente indicadas.

Los Conflictos por los Sujetos que Intervienen en ellos se dividen en:

1. Conflictos empleados – patronales, que son los más frecuentes e importantes.
2. Conflictos entre empleados o inter-obreros.
3. Conflictos entre empleadores o Inter– empleadores.
4. Conflictos entre sindicatos o inter-sindicales.
5. Conflictos entre una asociación sindical y sus afiliados.
6. Conflictos entre una asociación profesional y terceros trabajadores.
7. Conflictos entre un instituto de seguridad social y sus afiliados asegurados o beneficiarios.
8. Conflictos entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado, o las autoridades administrativas o judiciales encargadas de la aplicación de la Ley de trabajo.

Los Conflictos Según los Intereses y los Objetivos

Se pueden clasificar en cuatro grandes categorías:

- a) Sobre los hechos.
- b) En los objetivos.
- c) Por los medios.
- d) De valores.

Conflictos sobre los Hechos: Es el tipo de conflicto que se genera o hace evidente en el momento o circunstancia de analizar una situación dada, con el objetivo de extraer conclusiones.

Conflictos sobre los Objetivos: Son aquellos que se presentan en la fijación de metas. Este tipo de conflicto es quizás el que más se presenta en las organizaciones, puesto que es el grado de identificación de los objetivos personales con las de la empresa, difieren de persona a persona y de organización a organización.

Se puede generalizar diciendo que en la medida en que los individuos ascienden en la jerarquía, sus objetivos tienden a estar más relacionados con los de la organización a la que pertenecen y en la medida en que se relaciona más los objetivos, mejor es el grado de alcance.

Conflictos de Medios: Aun cuando se esté de acuerdo con los hechos que sustentan la fijación de uno o varios objetivos y en los objetivos mismos, puede surgir y de continuo surge, desarrollados en los medios que se deben usar para alcanzarlos.

Este tipo de conflicto nace de la existencia de un sin número de alternativas para atacar un problema determinado.

Para la solución de este tipo de conflictos normalmente se recomienda el uso del enfoque para la toma de decisiones.

Conflictos de Valores: Es el relacionado con aquellas creencias del hombre por las cuales ha luchado, no sólo él, sino sus padres, sus abuelos, su patria, sus correligionarios, etc.

Son afirmaciones que han dado base a su vida y educación y que ha escuchado desde siempre, como principios inmutables.

Ej. Los hombres no lloran; no sólo la religión católica es verdadera; los negros son inferiores etc., es decir los “valores” éticos deontológico.

2.3.7 Tipos de Conflictos Laborales

Los tipos de conflictos laborales pueden ser:

- a) Conflictos Individuales.
- b) Conflictos Colectivos.

El conflicto colectivo se divide en dos clases:

- a) Conflictos jurídicos o de derechos.
- b) Conflictos de interés o económicos.

También pueden a su vez los conflictos colectivos dividirse por los sujetos que participan en:

a)- Sindicales: Según el artículo 317 del Código de Trabajo: "Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros".³¹

Es toda asociación de empleados que tienen como finalidades defender los intereses comunes de sus miembros. El sindicato por lo regular va en busca de reivindicaciones laborales y otras conquistas de tipo social. Los Sindicatos deben conservar su independencia, no pueden recibir subsidios de partidos políticos ni de instituciones religiosas. Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser de empresas, profesionales o por rama de actividad.

b)- Huelgas: Es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes, Art. 401 del Código de Trabajo de Mayo del año

³¹-Código de Trabajo de la República Dominicana, Secretaría de Estado de Trabajo Ley 19-92 Pag.81

1992. Esta es una de las vías que utilizan los trabajadores para hacer que se escuchen sus reclamos. Debe usarse como último recurso y sólo después de no haber conseguido solucionar los problemas por la vía del diálogo.

Las huelgas pueden ser de varios tipos, entre las que se encuentran: Huelga general, huelga particular, huelga absoluta, huelga política, huelga revolucionaria y huelga profesional.

c) Lock – out o paro empleador (patronal): Es la suspensión voluntaria del trabajo por uno o más empleadores en defensa de sus intereses. Dicho paro legal no pone fin al contrato de trabajo, sino una suspensión de éste.

Por las causas que los producen en:

Voluntarios: Son voluntarios cuando son originados por las personas envueltas en ellos para resolver sus problemas de intereses comunes.

Involuntarios: Son aquellos que se originan por causas ajenas a las Personas envueltas en ellos.

Conflictos Individuales.

Son los que envuelven intereses concretos y particulares de los litigantes.

La esencia del conflicto individual de trabajo radica, como decimos en que no existe en realidad un conflicto, sino una controversia; no son dos intereses que se oponen, sino un derecho que se discute.

El conflicto individual surge cuando entre empleado y empresario no existe acuerdo sobre la aplicación al caso concreto de cualquier norma laboral vigente. Desde un punto de vista material, el conflicto puede ser sobre salarios, jornadas, accidentes, sanciones, despido, entre otros.

Conflictos Colectivos

Son los que se forman en torno a intereses generales y abstractos, de categoría, o como afirma Deveali, “intereses de la profesión o de la actividad”.³²

Los conflictos de trabajos serán colectivos, cuando el sindicato de empleados pida al juez competente proteger un interés de categoría que a su juicio está siendo violado por el empresario.

- Es conflicto colectivo, el que se produce entre un grupo de empleados y un empresario o grupo de empresarios.
- Son los que se producen con motivo de una discusión sobre condiciones generales de trabajo, o sea, sobre formación,

³²-Mario L. Deveali, citado por Lupo Hernández Rueda, Estudio de Derecho de Trabajo, Pag.242.

modificación o aplicación de un convenio colectivo o norma estatal de tipo general; Ej. los empleados quieren un aumento salarial y los empresarios se niegan.

- Son producidos por acumulación de conflictos individuales; Ej. si un empleado pretende que con arreglo a un convenio o una reglamentación, le corresponde cobrar un salario y el empresario estima que le corresponde otro menor, hay un conflicto individual.

Conflictos Jurídicos o de Derecho

Un conflicto de trabajo es jurídico o de derecho, cuando tiene por causa el incumplimiento o violación de una norma legal obligación contractual independientemente de que se trate de la acción individual de un trabajador, o la demanda de un grupo de obreros o empleados o de la acción de un sindicato de trabajadores tendiente a la interpretación o aplicación de la ley, el contrato individual de uno de sus afiliados o de la cláusula prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Conflictos Económicos o de Intereses

Es económico o de intereses, cuando persigue o tiene por objeto la creación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las

existentes. El conflicto económico es una contienda que tiene a la creación de un nuevo status jurídico.

En el curso de un conflicto económico puede suscitarse una controversia jurídica que puede culminar con la ilegalidad de la huelga o paro, si algunos de los contendientes ha recurrido a estos medios de fuerza inobservada las disposiciones legales que regulan su ejercicio. El aspecto jurídico o de derecho es dirimido por los tribunales. La cuestión económica de no ser resuelta por las partes mediante el avenimiento con la mediación de la autoridad administrativa de trabajo o por la conciliación, queda en manos de los árbitros, sean estos libres y espontáneamente escogidos por las partes o designado por las autoridades encargadas de la aplicación de la ley.

En discusiones y litigios laborales, las partes suelen conciliar sus diferencias, y bueno es tener claridad sobre los efectos jurídicos de una conciliación laboral.

En primer lugar hay que matizar que las conciliaciones laborales se pueden llevar a cabo ante el inspector de trabajo del ministerio de la protección social y ante un juez laboral, y cada una tiene efectos diferentes.

Para empezar veamos lo que dice el artículo 15 del código sustantivo del trabajo:

Validez de la transacción. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutible.

Aquí vemos que en principio una conciliación opera siempre que se trate de derechos inciertos y discutibles, y este artículo opera básicamente para conciliaciones “extrajudiciales”, es decir, aquellas llevadas a cabo ante una entidad o persona diferente al juez laboral competente, que es el caso de los inspectores de trabajo del ministerio de la protección social.

En este orden de ideas, una conciliación laboral en una oficina de trabajo puede ser válida siempre que no esté en contravía del artículo 15 del código sustantivo del trabajo, máxime si se tienen en cuenta que los funcionarios del ministerio de la protección social no tienen facultad para declarar derechos y dirimir controversias que corresponden exclusivamente a los jueces laborales, como es el caso de los derechos ciertos e indiscutibles de que trata el artículo arriba referido.

Recordemos que una vez instalada la Asamblea Nacional Constituyente (con mayoría absoluta gobiernista), al finalizar noviembre de 2007, se crean como instrumentos de legislación los denominados Mandatos Constituyentes, que no tienen asidero jurídico ni constitucional. Algunos de ellos: en específico el 2, 4 y 8, desconocen los principios de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, que están y

estuvieron antes señalados de manera expresa en la propia Constitución Política de la República.

Infringen los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT referidos a la Libertad de

Sindicalización y la Negociación Colectiva, que el Ecuador, a través de sus Gobiernos se comprometió a respetar. Quebrantan la naturaleza de la contratación colectiva, pues los cambios son impuestos de manera unilateral y con abuso de poder, por lo tanto no sobre la base del diálogo y la negociación.

El mandato 8 ordenó la revisión de los contratos colectivos de todo el sector público, mediante una simple disposición transitoria, pero bajo ciertos términos: a) proceso público, b) participación de empleadores y trabajadores, c) plazo de 180 días que concluyó el 30 de octubre de 2008, d) para establecer restricciones a determinadas cláusulas catalogadas por los Asambleaístas como excesos o privilegios. Luego de esto, el Gobierno de Correa promulgó decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales que no cumplieron con esos términos; en una evidente actitud de violación al mandato y arrogación de funciones, con interpretaciones extremadamente subjetivas y peligrosas del Ministro del Trabajo y de la Comisión para la revisión, conformada por él e

integrada solo por funcionarios de ese Ministerio, la misma que no estuvo dispuesta por la Asamblea.

Las ambigüedades y contradicciones del Mandato 8, han ocasionado en estos días el despido masivo e indiscriminado de miles de trabajadores que durante años, y hasta décadas, estuvieron tercerizados o intermediados; quienes a criterio del Ministro del Trabajo “solo son algunas nueces”. Además, en este Gobierno se han tomado represalias, con el uso del sumario administrativo, persecución política o el despido intempestivo, en contra de dirigentes sindicales de varias instituciones o empresas públicas como el Ministerio de Educación, la Función Judicial, Pacifictel y Petroecuador. En este último caso, por realizar declaraciones en contra de la política petrolera del Régimen, en ejercicio de su derecho a la Libertad de Expresión y de su Fuero Sindical.

Hasta el momento han sido revisados, mejor dicho, impuestos unilateral e ilegítimamente, 65 contratos colectivos de un total de 120 en los que básicamente se han visto afectadas cláusulas (reformadas en unos casos y declaradas nulas en otros) que se refieren a derechos económicos: subsidio de antigüedad, familiar, vacaciones, bonos adicionales, todo lo que no se incluye dentro de la remuneración mensual unificada.

Otros que se refiere a la Libertad del Ejercicio Sindical y Fuero: permisos sindicales remunerados, permisos para realización de Asambleas. Otros que afectan a la estabilidad laboral reduciendo considerablemente las indemnizaciones a los trabajadores que son despedidos intempestivamente. Incluso las cláusulas que protegen a las empresas públicas de la privatización llamada Cambio de Empleador (declara nula) o aquellas que regulan las horas laborables por los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales, y que son producto de normas internacionales de protección al trabajador.

En este proceso, el Ministro del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial 0155 A, anuló el derecho al reclamo y la protesta, por lo tanto el acceso a la justicia al haber dispuesto, explícitamente en el numeral 4 de este Acuerdo que: el acta de revisión no podrá ser susceptible de queja, demanda, acción de amparo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno. Así mismo dispuso que la revisión se realice con o sin la presencia de empleadores y trabajadores (con dedicatoria a estos últimos); lo que desdice de un Estado Democrático y de Derecho. De otro lado se amplió el plazo irregularmente y por decreto ejecutivo, sin que el Presidente de la República tenga capacidad para hacerlo. Luego se han promulgado varios decretos ejecutivos que afectan el derecho a la Jubilación Patronal, consagrado legalmente, lo que perjudica a

cientos de miles de trabajadores retirados; así como disposiciones que desarticulan las organizaciones de trabajadores profesionales.

Por último, en los artículos 229 inciso segundo, y 326 numerales 8, 13, 15 y 16 de la nueva Constitución se determinan condiciones que significan 50 años de retroceso en materia laboral y que también criminalizan la lucha social, al pretender que el Estado infrinja la autonomía sindical, que la contratación colectiva ya no esté protegida; que se coarte el derecho a la huelga y que se segregue o divida a los trabajadores en empleados y obreros, para que solo estos últimos, continúen en el Régimen del Código del Trabajo y por lo tanto con acceso a los derechos de Sindicalización, Contratación Colectiva y Estabilidad Laboral. El resto, la gran mayoría, irán al Régimen Administrativo donde no existen estos derechos; es decir, que por haberse capacitado quedan marginados de la protección laboral; convirtiendo al estudio y afán de superación en un “pecado”, empeorando la división social del trabajo.

Entre las contra reformas laborales que se incorporan en la nueva Constitución, para solo anotar un aspecto muy grave, queremos destacar lo constante en el numeral 16 del Art. 326, que señala:

“En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes

cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”

Las normas internacionales del trabajo no hacen distinción entre trabajadores del sector público y del sector privado, es más los Convenios 151 y 154, establecen con mayor claridad, el derecho de los trabajadores de la administración pública a la organización sindical y la negociación colectiva, no obstante en varias disposiciones de la Constitución ecuatoriana se realiza esta diferenciación y discriminación que profundiza la división social del trabajo, aparte de que también se menciona en el tercer inciso del Art. 229 de la Carta Política, que en el sector público estarán sujetos al Derecho Laboral, sólo los “obreros y obreras”, cuya definición no se concreta, precisamente para intentar una exclusión de un sector de trabajadores que efectivamente cumplen labores primordialmente intelectuales, como por ejemplo el personal administrativo y profesionales de una empresa o institución, a quienes se les pretende ubicar en otro régimen, como es el Civil Administrativo, y se les despoja de la protección del Código del Trabajo, fundamentalmente los derechos a la organización sindical, a la contratación colectiva y al derecho al trabajo, que incluye la estabilidad en el trabajo.

2.4 MARCO LEGAL

CÓDIGO DEL TRABAJO

TITULO II

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I

De su naturaleza, forma y efectos

Art. 220.- Contrato colectivo.- 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.

Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los

nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

Capítulo II

De los conflictos colectivos

Parágrafo 1ro.

De las huelgas

Art. 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas. La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

Art. 469.- Término del conflicto.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el

inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo. Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código.

Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y,

Arbitraje respectivo. Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de

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

Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se Posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

Art. 33 De la Constitución de la República.- 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.

2.5 MARCO TEORICO INSTITUCIONAL

El estudio se desarrolla dentro del marco institucional de la Universidad Técnica de Babahoyo, y va dirigido al sector laboral, donde se busca que las organizaciones gremiales se conviertan en mediadoras de los conflictos. Entre los elementos que consideramos para el desarrollo de la investigación, tenemos:

a). Existencia de una relación laboral.

Es conocido que en toda sociedad existe la relación entre empleados y empleadores, dándose esto en el sector público y en el sector privado. Esta relación muchas veces entra en conflicto, por lo general por problemas vinculados a sueldos y salarios, donde es importante la intervención de las organizaciones clasistas para defender sus derechos y mediar en la problemática surgida.

b).- Existencia del Instrumento Público.

El instrumento público que regula la actividad laboral está en la Constitución de la República del Ecuador, la cual reconoce las libertades laborales en el sector público y privado.

c).- Existencia de una Legislación Laboral.

Existe el Código del Trabajo ecuatoriano el cual regula las relaciones de los trabajadores, en el sector público y privado. Este documento legal habla de la mediación, que es el punto central de nuestra investigación.

2.6 PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS

2.6.1 Hipótesis General

La mediación laboral por parte de las organizaciones de trabajadores a favor de sus asociados, obtiene la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe la controversia laboral.

2.4.2 Hipótesis Derivadas

Al existir conflictos laborales en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos y Babahoyo, confirma la necesidad de la mediación como forma de llegar a consensos.

La existencia de la normativa legal en el Ecuador permite a las Asociaciones de Trabajadores intervenir como mediadores de los problemas laborales en las organizaciones donde pertenecen.

El hecho de realizar una reforma legal al Código de Trabajo ecuatoriano, supera los problemas en el sector público y privado entre empleados y empleadores por medio de la mediación sindical.

2.7 OPERACIONALIZACION DE LAS HIPOTESIS

VARIABLE INDEPENDIENTE

Mediación laboral de Asociaciones de Trabajadores.

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS
<p><u>MEDIACIÓN.-</u> “Procedimiento estructurado, sea cual sea su nombre o denominación, en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de un litigio con ayuda de un mediador”</p>	<p>Recurso Cognitivo</p>	<p>-Código de Trabajo</p> <p>-Constitución Política de la República del Ecuador</p> <p>- Derecho Internacional de los Derechos Humanos</p>	<p>1.- ¿Esta Ud de acuerdo que el conflicto laboral sea tratado por la mediación? Si() No()</p> <p>2.- ¿Cree Ud. que el conflicto laboral se soluciona por la mediación? Si() No()</p> <p>3.-¿Considera Ud que el Código de Trabajo merece Reformas? SI() NO()</p> <p>4.- ¿Conoce Ud. casos de conflicto laboral que se han dado en Babahoyo? Si() NO()</p> <p>5.- ¿Cree Ud. qué la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral? SI () NO ()</p> <p>6.- ¿Conoce Ud. de algún caso específico de mediación laboral? Si() NO()</p> <p>7.-¿Sabe Ud. cuándo se puede aplicar la mediación laboral? Si() NO()</p> <p>8.- ¿Esta Ud. De acuerdo en que las Asociaciones de Trabajadores cuenten con mediadores para llegar a un acuerdo laboral? SI() NO()</p>

VARIABLE DEPENDIENTE

Incide en la estabilidad de los trabajadores asociados

CONCEPTO	ATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS
<p><u>INCIDENCIA.-</u> Influencia o efecto que tiene una cosa sobre otra. Circunstancia o suceso secundarios que ocurre en el desarrollo de un asunto o negocio, pero que puede influir en el resultado final.</p>	<p>Recurso Cognitivo</p>	<p>-Estabilidad laboral.</p> <p>--Código del Trabajo.</p> <p>-Constitución Política de la República del Ecuador</p> <p>-Convención de los Derechos Humanos</p>	<p>1.- ¿Sabe Ud. Que es la mediación? Si() No()</p> <p>2.- ¿Esta Ud. de acuerdo con la mediación? Si() No()</p> <p>3.- ¿Conoce Ud. De algún caso en la ciudad de Babahoyo, que este pasando por este tipo de controversia laboral? SI () NO ()</p> <p>4.- ¿Conoce Ud. El Código de Trabajo permite la mediación? SI() NO()</p> <p>5.-¿Cree Ud. que cuando se produce un conflicto laboral es importante la mediación? SI() NO()</p> <p>6.-¿Cree Ud. que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral? SI() NO()</p> <p>7.- ¿Considera Ud. que es un beneficioso la mediación? SI() NO()</p> <p>8.- ¿En la Prov. De los Ríos son frecuentes los casos de conflictos laborales? SI() NO()</p>

2.8 DEFINICION DE TERMINOS USADOS

Derecho Laboral.- De acuerdo con Dávalos (2005:35-39) el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Trabajador.- A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc.

Patrón.- A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conocen con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc.

Intermediario.- Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Contrato individual de trabajo.- contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Jornada de Trabajo.- el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Conciliación extrajudicial.- en materia laboral como: “El acto por medio del cual las partes ante un funcionario competente, y cumpliendo los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia, llegan a un acuerdo que evita el que éstas acudan a la jurisdicción laboral.

Derechos Adquiridos.- Los derechos adquiridos son aquellos que han entrado al patrimonio del trabajador y que, además, no pueden ser vulnerados, ni renunciados, ni negociados,

Derechos inexistentes.- *Nos estamos refiriendo a aquellos eventos en que no existe el derecho como tal, aunque una de las partes (o ambas) pretenda presentarlo como existente.*

Conciliador.- es un facilitador, su tarea consiste en identificar la tensión que subyace entre las partes, neutralizarla y propugnar por un arreglo pacífico y satisfactorio, en derecho o en equidad según corresponda, desarrollando para ello un conjunto de estrategias eficaces encaminadas al acercamiento de los sujetos opuestos.

El conflicto en el derecho del trabajo.- En el campo del derecho del trabajo el conflicto adquiere matices especiales y propios. Mientras que en las diferentes áreas de conciliación se parte de la base de que los adversarios en pugna tienen igualdad de condiciones, en la conciliación en materia de derecho laboral esto no es cierto.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Metodología empleada

3.1.1 El método histórico (tendencial) está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica; para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales.

3.1.2 Los métodos lógicos investigan las leyes generales y esenciales del funcionamiento y desarrollo de los fenómenos, hechos y procesos. Lo lógico reproduce en el plano teórico, lo más importante del fenómeno, proceso o hecho, de lo histórico, lo que constituye su esencia. Estos métodos reflejan el objeto en sus conexiones más esenciales, ofrece la posibilidad de comprender su historia. Los métodos lógicos expresan, en forma teórica, la esencia del objeto, la necesidad y la regularidad, explica la historia de su desarrollo, reproduce el objeto en su forma superior y madura. Estos métodos permiten unir el estudio de la estructura del objeto de investigación y la concepción de su historia

3.1.3 Método hipotético-deductivo.

Este método tiene un alto grado de significación en aquellas ciencias muy sistematizadas y cuyo objeto de estudio es relativamente sencillo y posible de abstraer.

Haciendo uso de este método un investigador propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias, del conjunto de datos empíricos o de principios o leyes más generales. En el primer caso arriba a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en el segundo caso con procedimientos deductivos.

Al hacer uso del método hipotético – deductivo el investigador primero formula una hipótesis, y después, a partir de inferencias lógico deductivas, arriba a conclusiones particulares, que posteriormente se pueden comprobar experimentalmente.

En ocasiones existen hipótesis no comprobables directamente, el investigador deduce formulaciones particulares que sí son validables en la práctica. Dicha comprobación reafirma la validez de la ley particular y de la hipótesis general en que se sustentó.

Las **cualidades** del método hipotético – deductivo son las siguientes:

- Desempeña un papel esencial en el proceso de **verificación de la hipótesis.**

- Tiene **un gran valor heurístico**, ya que posibilita adelantar y verificar nuevas hipótesis de la realidad.
- Posibilita inferir conclusiones y establecer **predicciones** a partir del sistema de conocimientos que ya se poseen.
- Se aplica en el análisis y construcción de muchas de las teorías científicas, posibilitando la **sistematización** del conocimiento científico al deducirlo de un número limitado de principios e hipótesis generales.
- Unifica el conocimiento científico en un sistema integral que presenta una estructura jerarquizada de principios, leyes, conceptos e hipótesis.

En la cima de dicha estructura se encuentran los principios de mayor nivel de generalidad, abstracción y fuerza lógica, a partir de los cuales se deducen y explican leyes e hipótesis de menor nivel de generalidad y abstracción.

3.1.4 Método de la modelación.

El crecimiento del papel del método de la modelación en la Investigación Científica, está determinado ante todo, por la lógica interna del desarrollo de la ciencia; en particular, por la frecuente

necesidad de un reflejo mediatizador de la realidad objetiva que es el **modelo**.

En el análisis del **método de la modelación** encontramos un eslabón intermedio entre el sujeto y el objeto de investigación; que es el modelo. La modelación es justamente el método mediante el cual creamos abstracciones con el objetivo de explicar la realidad. El modelo como sustituto del objeto de investigación se nos muestra como algo semejante a él, donde existe una correspondencia objetiva entre el modelo y el objeto, aunque el investigador es el que propone especulativamente dicho modelo.

En el modelo se revela la **unidad de lo objetivo y lo subjetivo**. Lo objetivo, en su contenido, se expresa en la relación entre las estructuras del modelo y el objeto; lo subjetivo, está vinculado con la necesidad práctica y real que tiene el investigador de resolver el problema que determina qué aspecto del objeto escoger para modelarlo. Es por ello que la condición **fundamental de la modelación** es la relación entre el modelo y el objeto que es modelado; la medida en que se logre dicha comunidad está dada por la necesidad práctica para la cual se ejecuta la operación de modelación y la posible solución del problema de la investigación, la que es determinada por el sujeto, escogiendo una alternativa de acuerdo con sus criterios.

En resumen, la modelación es el método que opera en forma práctica o teórica con un objeto, no en forma directa, sino utilizando cierto sistema intermedio, auxiliar, natural o artificial y cuyas cualidades son:

- se encuentra en determinada **correspondencia** con el objeto mismo del conocimiento,
- en determinadas etapas del conocimiento el modelo está en condiciones de **sustituir**, en ciertas relaciones, al objeto mismo que se estudia,
- en el proceso de su investigación ofrece en última instancia, **información** sobre el objeto que nos interesa.

3.1.5 Método sistémico y estructural – funcional.

El método de investigación sistémico está dirigido a modelar el objeto mediante la determinación de sus componentes, así como las relaciones entre ellos, que conforman una nueva cualidad como totalidad. Esas relaciones determinan por un lado la estructura y la jerarquía de cada componente en el objeto y por otra parte su dinámica, su funcionamiento.

La estructura es consecuencia del orden que establecen las relaciones, entre los componentes donde unos adquieren mayor

jerarquía y otros se subordinan, lo que conforma la organización del sistema, del modelo, y del objeto que quiere reflejar.

Además, las relaciones son la expresión también del comportamiento del sistema como totalidad en que un componente es función dependiente de otro u otros. Esas relaciones se convierten en las leyes del movimiento del objeto.

El comportamiento del objeto sobre la base de las leyes o relaciones se manifiesta en las funciones del sistema. De este modo la función no es más que la actividad que manifiesta el sistema (el objeto) en su movimiento, en sus relaciones con el medio, sobre la base de su estructura interna.

El método sistémico estructural – funcional se convierte, de ese modo, en una vía importante para la explicación del objeto de investigación.

3.1.6 El método causal.

Todo fenómeno natural o social es provocado por uno u otros fenómenos dada la **relación causal** que existe entre ellos.

Se entiende por **relación causal** la que existe entre aquellos elementos del objeto o entre objetos donde uno provoca sobre otro un hecho o acontecimiento, la causa y el efecto, debido a que, todo

fenómeno hecho o proceso de la naturaleza y la sociedad es provocado por otro que se considera su causa. Se llama **causa** al fenómeno o conjunto de fenómenos que preceden a otros y le dan origen y **efecto** al fenómeno que se produce por la acción de éstos.

El conocimiento de las relaciones causales entre fenómenos, hechos o procesos es una de las vías que permite explicar científicamente los fenómenos naturales y sociales, conocer las leyes que lo rigen y ponerlos en función de las necesidades del desarrollo de la sociedad.

En consecuencia el uso del **método causal** consiste en establecer las características (propiedades, cualidades, variables) que posee el objeto de investigación, precisar sus relaciones determinando cuáles de ellas son causas y cuáles efectos.

3.1.7 El método dialéctico.

El método dialéctico es el fundamental para la comprensión esencial del objeto de investigación.

La realidad objetiva de la actividad investigativa revela como más verdadera, para el análisis de los objetos propios de las ciencias sociales, el enfoque dialéctico, aunque no se excluyen los enfoques anteriores para procesos donde las propiedades del objeto son más asequibles y de relaciones relativamente más sencillas.

Un estudio más sistémico y esencial del objeto de investigación implica el análisis dialéctico del mismo, donde se revelan no tan sólo los elementos componentes del objeto y sus relaciones causales y funcionales generados de la dinámica de dicho objeto, sino relaciones más esenciales: relaciones contradictorias existentes en el mismo, que actúan simultáneamente de forma compleja.

En toda relación entre dos características (propiedades, cualidades, variables) dialécticas hay aspectos comunes que posibilitan establecer la identidad y otros diferenciadores que generan la contradicción.

El análisis dialéctico del objeto de investigación no tan sólo revela los elementos contradictorios del proceso sino que implica descubrir un tercer elemento que es contradictorio al par en cuestión, que es coexistente y simultáneo a ellos y que, a través de él, se resuelve la contradicción.

El conocimiento de la relación contradictoria esencial que caracteriza el comportamiento del objeto posibilita su dirección eficiente y en consecuencia le da solución al problema que originó el proceso de la investigación científica.

3.2 Tipo de investigación

- ❖ Explicativa, al combinar los métodos analíticos y sintéticos en conjugación con el deductivo y el inductivo buscando responder el porqué del problema que se investiga.
- ❖ Participativa, involucrando a abogados en libre ejercicio profesional, trabajadores, y estudiantes de Derecho.
- ❖ Cuantitativa, ya que utilizara información cuantificable, para verificar las hipótesis planteadas.
- ❖ Cualitativa, al describir sucesos del medio, los cuales se ha conocido por la simple observación.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Se realizarán entrevistas a profesionales del derecho en el libre ejercicio Profesional, a diversos funcionarios de la función judicial, de fiscales de la localidad, secretarios, abogados, asistentes, incluso a la ciudadanía en general.

Para realizar la siguiente investigación se ha tomado una población de:

Jueces de Garantías Penales

Agentes Fiscales

Secretarios

Asistentes,

Abogados de libre ejercicio profesional

Personas Naturales (Estudiantes de Derecho)

3.3.2 Muestra

Para la muestra a investigar, aplicamos la siguiente formula:

$$n = \frac{N * PQ}{(n - 1) \left(\frac{E}{K}\right)^2 + 0.25}$$

$$n = \frac{102 * 0.25}{(102 - 1) \left(\frac{0.05}{25.5}\right)^2 + 0.25}$$

$$n = \frac{25.5}{(101) \times \frac{0.0025}{4} \times 0.25}$$

$$n = \frac{25.5}{101 \times 0.000625 \times 0.25}$$

$$n = \frac{25.5}{0.063125 \times 0.25}$$

$$n = \frac{25.5}{0.313125} = 81.437125575$$

$$n = 81$$

La muestra es de 81 encuestados. Correspondiendo el 60% a involucrados en la función Judicial y abogados de libre ejercicio profesional; y, 40% ciudadanos (Alumnos de Derecho).

3.4 Técnicas e Instrumentos

3.4.1 Técnicas.

Observación. Por medio de esta técnica hemos determinado la necesidad de investigar esta temática por los problemas detectados sin necesidad de cuantificar.

3.4.2 ENTREVISTA

Realicé una entrevista en el centro de la ciudad Babahoyo, por ser este el eje de la actividad comercial del mismo, a los trabajadores de la Cooperativa de Taxis procediendo a comunicarles, que soy estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo y que uno de los requisitos para poder ejercer la carrera de derecho es realizar un trabajo de investigación jurídica, sobre un tema de interés, que es conocido como tesis, les explique sobre mi tema a investigar que trata de “El Código de Trabajo y la Mediación” con Fines de Obtener la Estabilidad de los Trabajadores Asociados; indicándoles en forma breve en que consiste la mediación, cual es el objetivo, el trámite y ante quien se realiza, si se han visto involucrados alguna vez en este tipo de controversia laboral, si está de acuerdo en que la mediación ayude a las dos partes con el fin de evitar un enfrentamiento en los tribunales, si está de acuerdo en que se plantee una Reforma Legal a nuestro Código de Trabajo, está

de acuerdo en que las Asociaciones de Trabajadores cuente con mediadores, considera que las Asociaciones de Trabajadores utilice la mediación laboral como una alternativa para solucionar estos conflictos, y si están de acuerdo en que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral. En el cual me manifestaron que no tenían conocimiento del concepto de mediación ni de mediador por lo que solo hacen uso del Visto Bueno para poder terminar la relación laboral establecidos en el Código de Trabajo para poder dar por terminado el contrato de trabajo, sin tener que cancelar las indemnizaciones por despido intempestivo que le habría ocasionado.

3.4.3 ENCUESTA

De la encuesta que trata sobre “El Código del Trabajo y la Mediación” con fines de obtener la Estabilidad de los Trabajadores Asociados en el cual me manifestaron que no conocen acerca del tema de investigación tanto empleador como empleado de lo que es la mediación y como se aplica en la ciudad de Babahoyo así como de las causas por las que se lo solicita.

En conclusión, es importante el criterio de este sector encuestado porque ellos están inmersos en la problemática y están de acuerdo con la mediación en controversias laborales para mantener la estabilidad de los trabajadores asociados.

3.5 Recolección de Información

La recolección de la información se la hizo personalmente, y se contó con la colaboración de la guía del tutor de Tesis.

3.6 Selección de recursos de apoyo

En la investigación se utilizó los siguientes recursos:

3.6.1 Recursos Materiales

Computadora, impresora, internet, papel, esferográficos, grapadora, perforadora; leyes, libros, revistas, periódicos, etc.

3.6.2 Recursos Humanos

Investigador

Tutor de Tesis

Lector de Tesis

3.6.3 Recursos Económicos

Propios del investigador.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Presentación. Análisis de Datos

Encuesta aplicada a ciudadanos (Estudiantes de Derecho)

PREGUNTAS	RESPUESTAS					
	SI N°	SI %	NO N°	NO %	TOTAL N°	TOTAL %
1.- ¿Sabe Usted que es la mediación?	31	97	1	3	32	100
2.- ¿Esta Usted de acuerdo con la mediación?	28	88	4	12	32	100
3.- ¿Conoce usted de algún caso en la ciudad de Babahoyo, que este pasando por este caso de controversia laboral?	31	97	1	3	32	100
4.- ¿Conoce usted que el Código de Trabajo permite la Mediación?	27	84	5	16	32	100
5.- ¿Cree usted que cuando se produce un conflicto laboral es importante la mediación?	24	75	8	25	32	100
6.- ¿Cree usted que en las escuelas a los menores de edad se les debería inculcar la mediación en los conflictos?	29	90	3	10	32	100
7.- ¿Considera usted que es un beneficioso la mediación?	27	84	5	16	32	100
8.- ¿En la Provincia de Los Ríos son frecuentes los casos de conflictos laborales?	18	56	14	44	32	100
TOTAL	215	671	41	129	256	800
TOTAL PROMEDIO	27	84	5	16	32	100

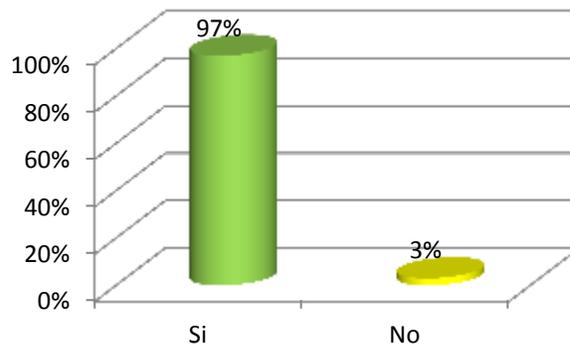
Encuesta aplicada a Abogados en libre ejercicio profesional y miembros de la Función Judicial.

PREGUNTAS	RESPUESTAS					
	SI N°	SI %	NO N°	NO %	TOTAL N°	TOTAL %
1.- ¿Esta usted de acuerdo que el conflicto laboral sea tratado por medio de la mediación?	42	86	7	14	49	100
2.- ¿Cree usted que el conflicto laboral se soluciona por la mediación?	42	86	7	14	49	100
3.-¿Considera usted que el Código de Trabajo merece Reformas?	44	90	5	10	49	100
4.- ¿Conoce usted casos de conflicto laboral que se han dado en Babahoyo?	18	32	31	63	49	100
5.- ¿Cree usted que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral?	12	24	37	76	49	100
6.- ¿Conoce usted de algún caso específico de mediación laboral?	18	37	31	63	49	100
7.- ¿Sabe usted cuándo se puede aplicar la mediación laboral?	35	71	14	29	49	100
8.- ¿Está usted de acuerdo en que las Asociaciones de Trabajadores cuenten con mediadores para llegar a un acuerdo laboral?	24	49	25	51	49	100
TOTAL	235	475	157	320	392	800
TOTAL PROMEDIO	29	60	20	40	49	100

4.2 Análisis de Resultados

Encuesta realizada a ciudadanos (estudiantes de derecho)

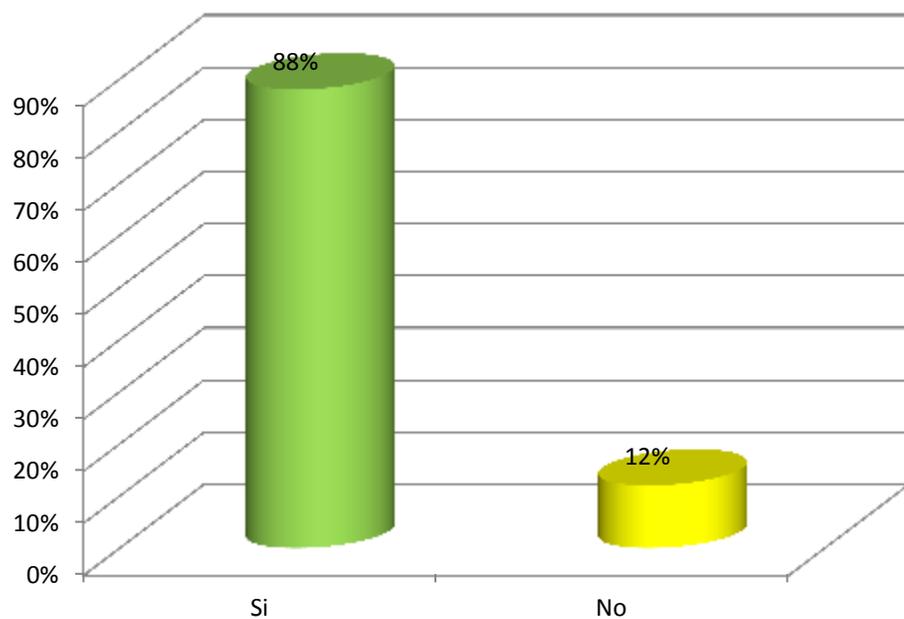
PREGUNTA 1	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Sabe usted que es la mediación?		
Si	31	97
No	1	3
TOTAL	32	100



ANÁLISIS.- El 97% de los encuestados indica que **si conocen** que es la mediación, el 3% que representa a 1 encuestado indica que **no**.

INTERPRETACION.- Los resultados obtenidos manifiesta que los encuestados tienen un criterio claro respecto a la legislación laboral y la mediación.

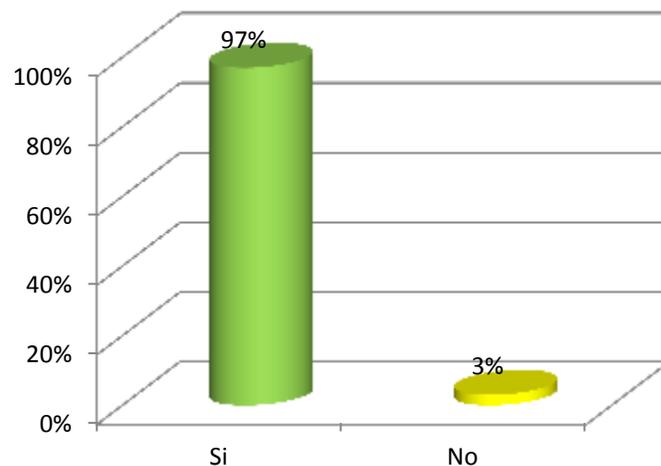
PREGUNTA 2	RESULTADOS	
¿Esta Usted de acuerdo con la mediación?	Numero	Porcentaje
Si	28	88
No	4	12
TOTAL	32	100



ANÁLISIS.- Al consultar si “Esta Usted de acuerdo con la mediación” el 88% responde a esta inquietud con un SI, el 12% que manifiesta que NO.

INTERPRETACION.- Un alto porcentaje de los encuestados consideran que la mediación es un mecanismo para superar los problemas laborales que se dan entre empleadores y empleados.

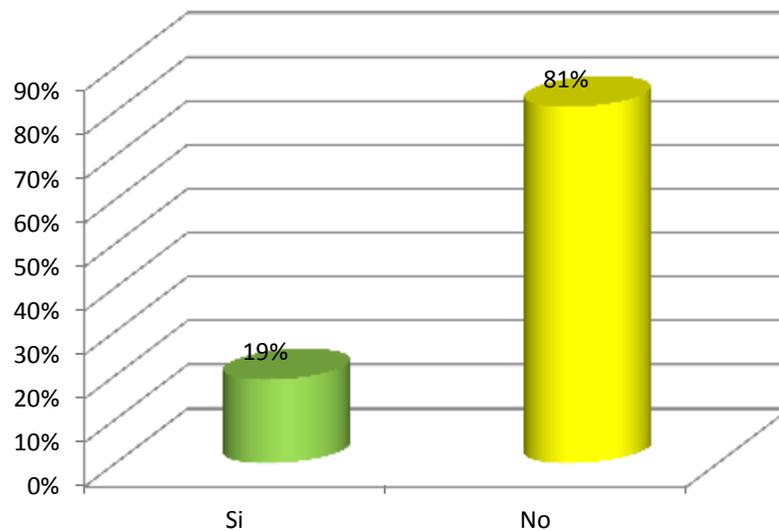
PREGUNTA 3	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Conoce usted de algún caso en la ciudad de Babahoyo, que este pasando por este tipo de controversia laboral?		
Si	31	97
No	1	3
TOTAL	32	100



ANÁLISIS.- Al consultar si “¿Conoce usted de algún caso en la ciudad de Babahoyo, que este pasando por este tipo de controversia laboral?” el 97% de los encuestados indican que SI, el 12% que NO.

INTERPRETACION.- Una vez mas se ratifica el conocimiento de los conflictos laborales en la ciudad de Babahoyo, ya que un 97% de los encuestados indican que si conocen.

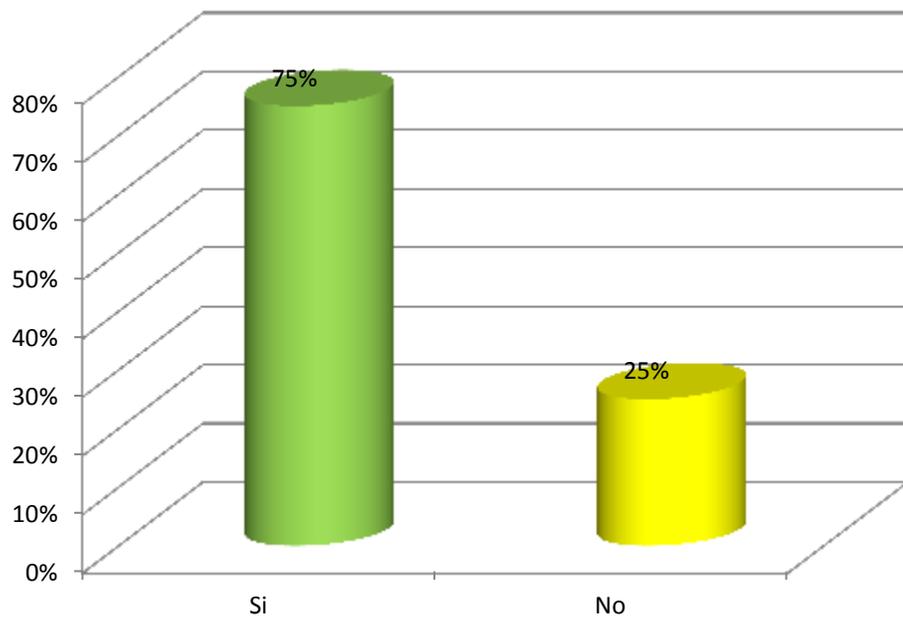
PREGUNTA 4	RESULTADOS	
¿Conoce usted que el Código de Trabajo permite la Mediación?	Numero	Porcentaje
Si	27	84
No	5	16
TOTAL	32	100



ANÁLISIS.- El 84% de los consultados SI conoce que el Código de Trabajo permite la Mediación, el 16% manifiesta que NO lo conoce.

INTERPRETACION.- Una vez más se ratifica por parte de los encuestados lo dispuesto en el Código del Trabajo, específicamente en el caso de mediación laboral.

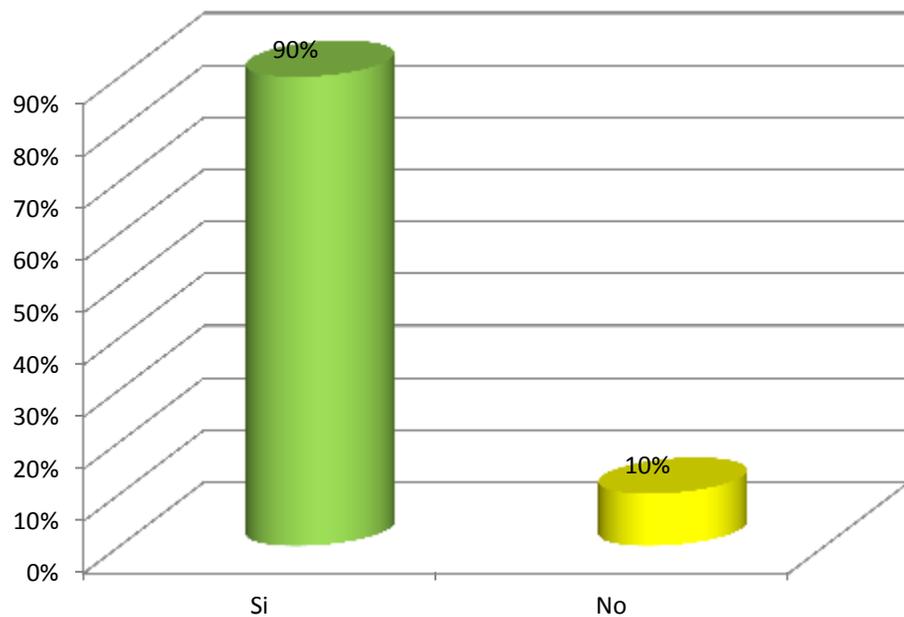
PREGUNTA 5	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Cree usted que cuando se produce un conflicto laboral es importante la mediación?		
Si	24	75
No	8	25
TOTAL	32	100



ANÁLISIS.- Al preguntar si “Cree usted que cuando se produce un conflicto laboral es importante la mediación”, el 75% responde que SI y el 25% restante responde que NO.

INTERPRETACION.- Los estudiantes de derecho encuestados en un alto porcentaje (75%) están de acuerdo con la utilización de la mediación para la solución de conflictos laborales.

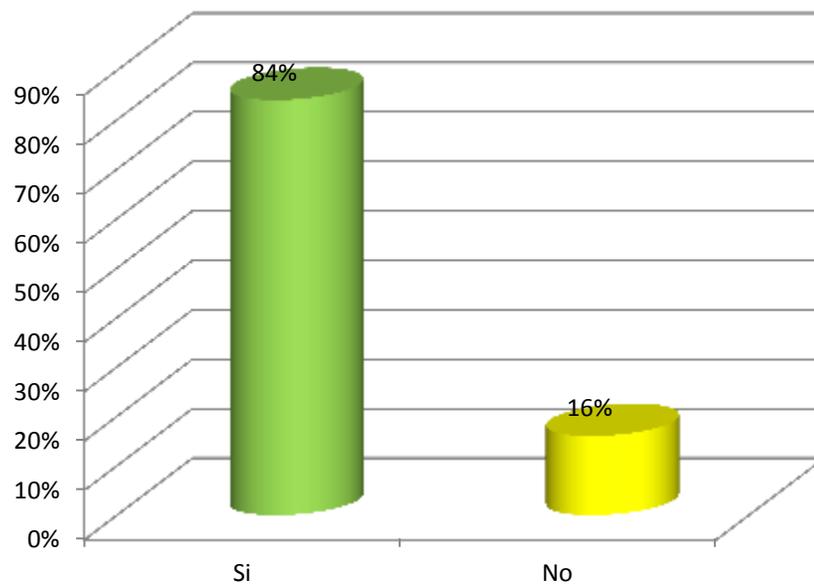
PREGUNTA 6	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Cree usted que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral?		
Si	29	90
No	3	10
TOTAL	32	100



ANÁLISIS.- De acuerdo al gráfico 6, al consultar si “¿Cree usted que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral?” el 90% contesta que SI, el 10% responde que NO.

INTERPRETACION.- En un alto porcentaje los encuestados consideran que si utilizan la mediación para resolver los conflictos, se podría obtener la estabilidad laboral.

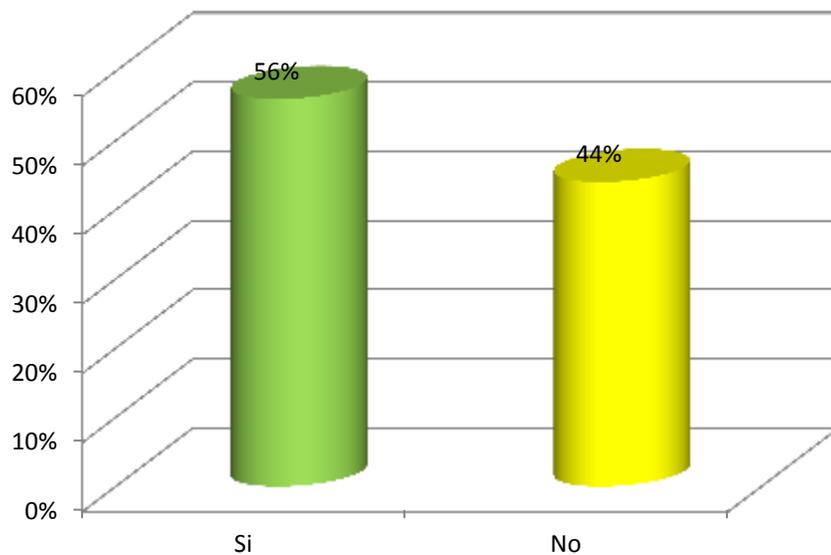
PREGUNTA 7	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Considera usted que es un beneficio la mediación?		
Si	27	84
No	5	16
TOTAL	32	100



ANÁLISIS.- De acuerdo al criterio de los consultados el 84% de ellos dicen que SI “Consideran que es un beneficio la mediación” el 16% responde con un NO.

INTERPRETACION.- Un alto porcentaje (84%) consideran que la mediación es una solución y un beneficio para superar los problemas laborales.

PREGUNTA 8	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿En la Provincia de Los Ríos son frecuentes los casos de conflictos laborales?		
Si	18	56
No	14	44
TOTAL	32	100

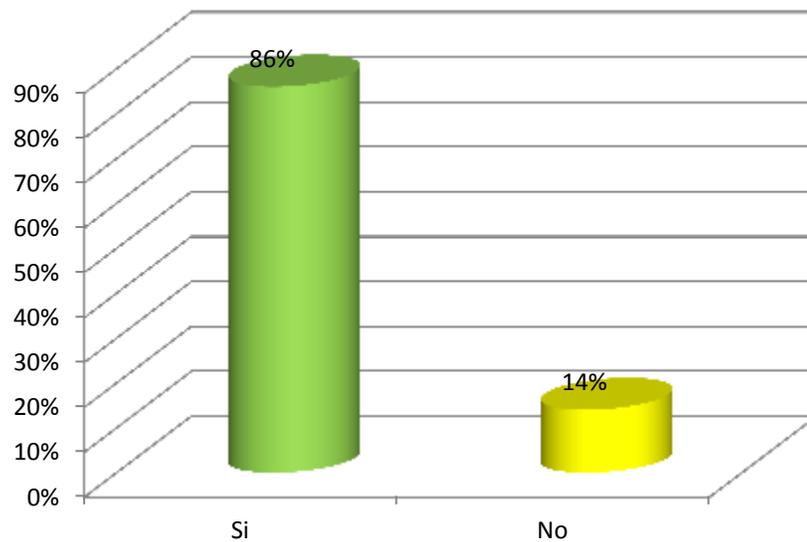


ANÁLISIS.- El 56% de los encuestados indican que “En la Provincia de Los Ríos son frecuentes los casos de conflictos laborales”, el 44% no está de acuerdo con este criterio.

INTERPRETACION.- De acuerdo a las respuestas obtenidas existe un criterio compartido sobre los conflictos laborales en la Provincia de Los Ríos, esto justifica el estudio ya que por medio de él se va a aclarar esta inquietud.

Análisis e Interpretación de Resultados de la encuesta realizada a abogados del cantón Babahoyo.

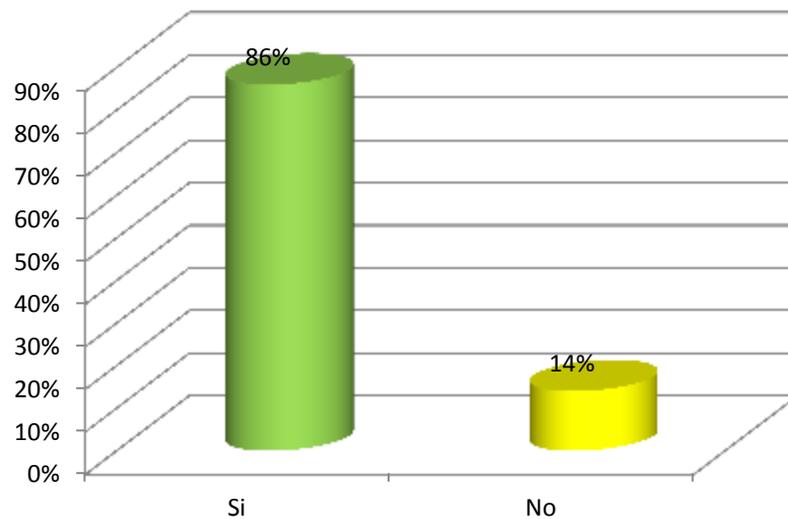
PREGUNTA 1	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Esta usted de acuerdo que el conflicto laboral sea tratado por la mediación?		
Si	42	86
No	7	14
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- Al preguntar “Esta usted de acuerdo que el conflicto laboral sea tratado por la mediación” el 86% de los encuestados indican que SI, el 14% responde que esta NO.

INTERPRETACION.- Los abogados están de acuerdo evitar los conflictos laborales y que los mismos sean solucionados por medio de la mediación.

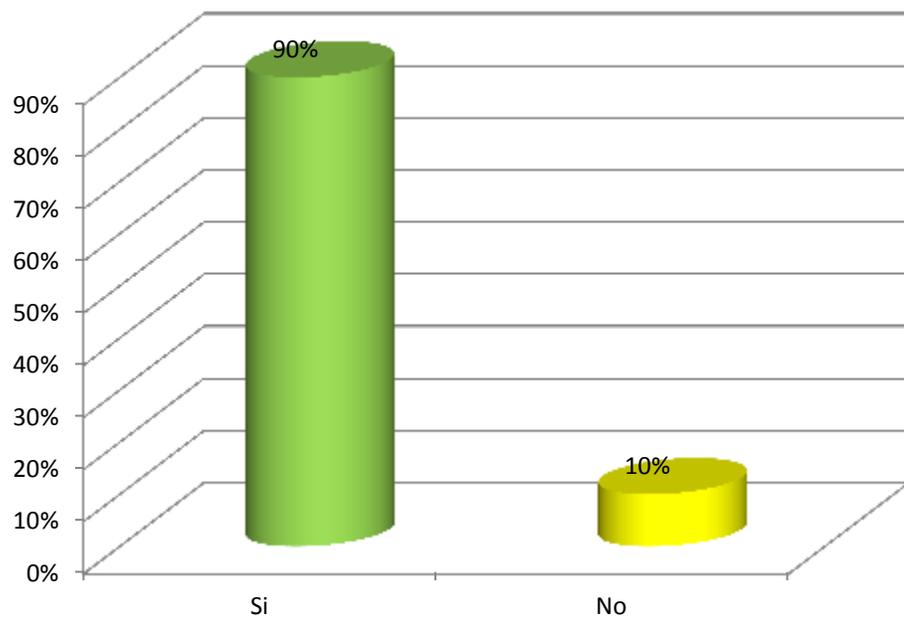
PREGUNTA 2	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Cree usted que el conflicto laboral se soluciona por la mediación?		
Si	42	86
No	7	14
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- Consultar si “Cree usted que el conflicto laboral se soluciona por la mediación” el 86% responde que SI, el 14% que NO.

INTERPRETACION.- Los encuestados consideran que los conflictos laborales se pueden solucionar con la mediación, este criterio es importante porque muchos de los abogados entrevistados han llevado procesos laborales,

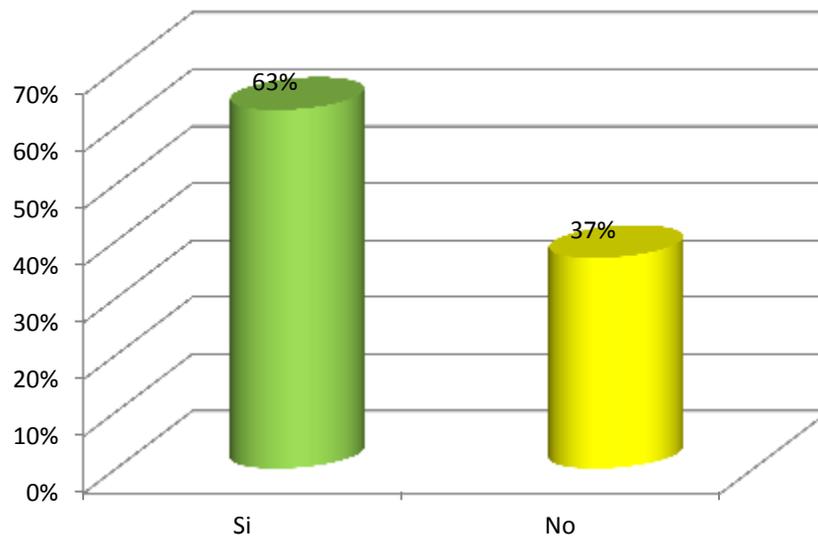
PREGUNTA 3	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Considera usted que el Código de Trabajo merece Reformas?		
Si	44	90
No	5	10
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- Al consultar si “Considera usted que el Código de Trabajo merece Reformas” el 90% de los encuestados indican que SI, el 10% que NO.

INTERPRETACION.- Los encuestados consideran que el Código del Trabajo debe ser reformado, criterio valido para nuestra investigación.

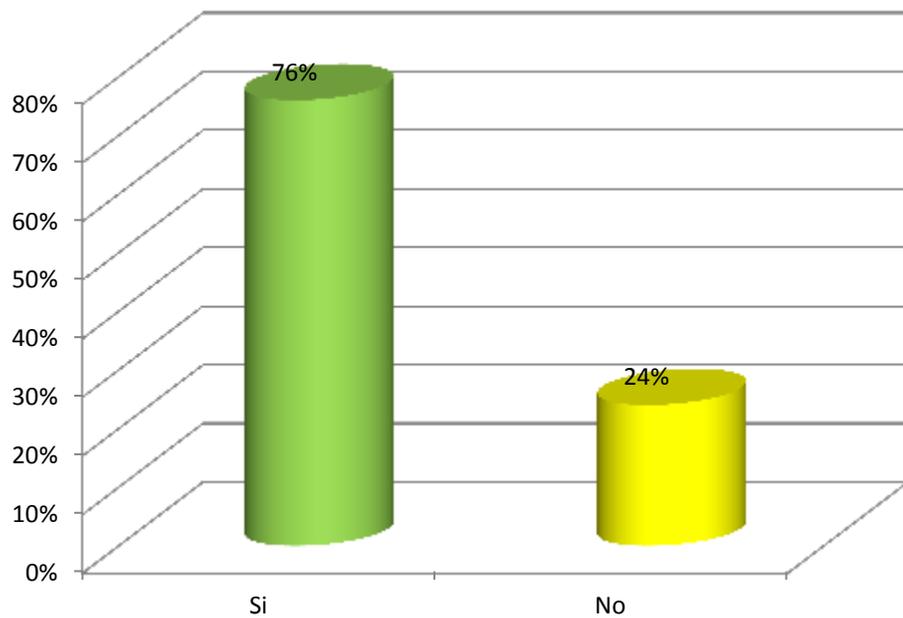
PREGUNTA 4	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Conoce usted casos de conflicto laboral que se han dado en Babahoyo?		
Si	31	63
No	18	37
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- El 63% de encuestados responde que SI conoce usted casos de conflicto laboral que se han dado en Babahoyo, el 37% indica que NO.

INTERPRETACION.- Existe una gran mayoría de encuestados que si conocen de casos de conflictos laborales que se han dado en la ciudad de Babahoyo, esto abaliza nuestra investigación.

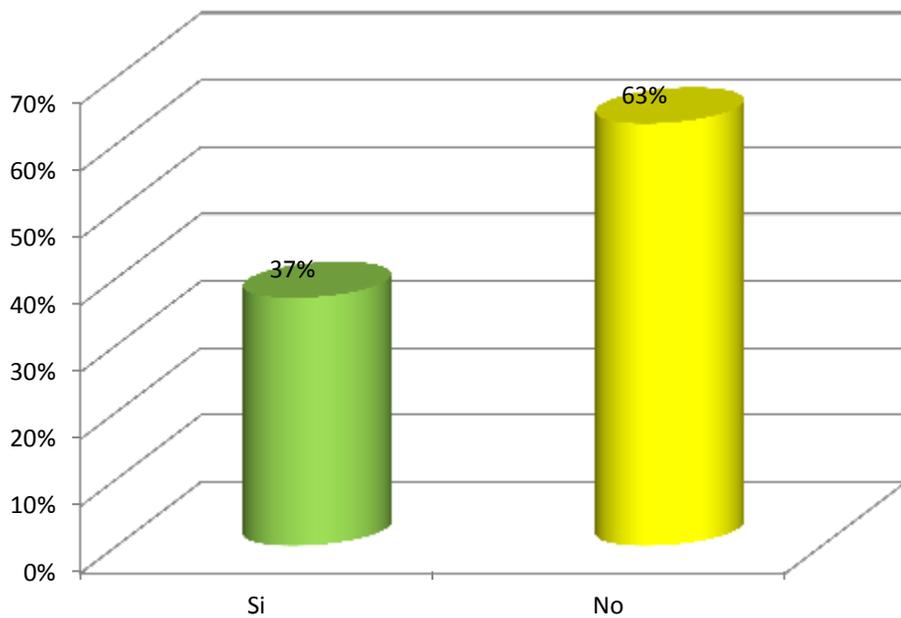
PREGUNTA 5	RESULTADOS	
¿Cree usted que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral?	Numero	Porcentaje
Si	37	76
No	12	24
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- Al preguntar si “cree usted que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral”, el criterio es, en un 76% responde que SI y el 24% restante responde que NO.

INTERPRETACION.- Los encuestado si creen que la mediación laboral incida en la estabilidad de empleados y trabajadores.

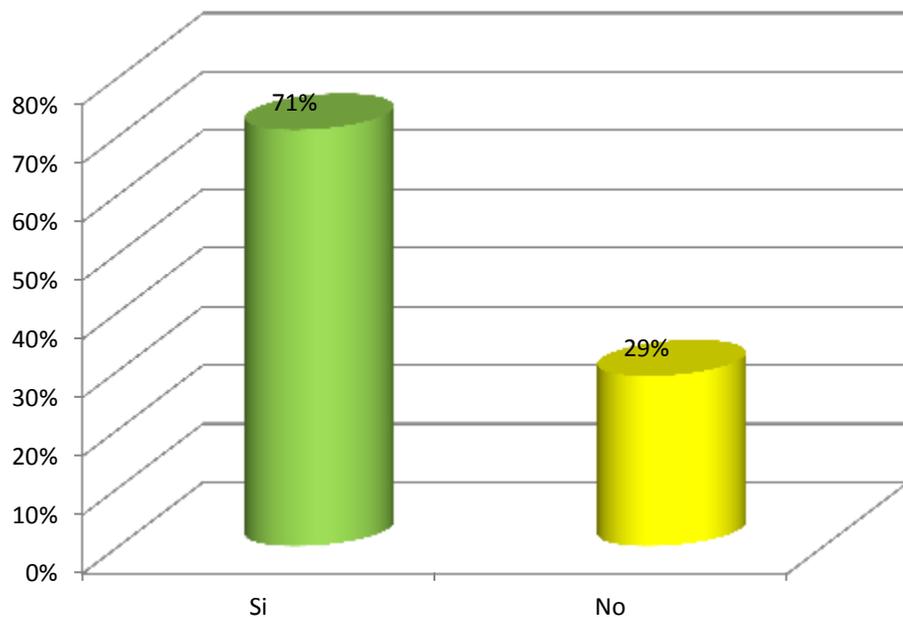
PREGUNTA 6	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Conoce usted de algún caso específico de mediación laboral?		
Si	18	37
No	31	63
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- Al consultar si “Conoce usted de algún caso específico de mediación laboral” el 37% contesta que SI, el 63% responde que NO.

INTERPRETACION.- En un alto porcentaje los encuestados indican que no conocen de problemas laborales donde se ha llegado a un proceso de mediación.

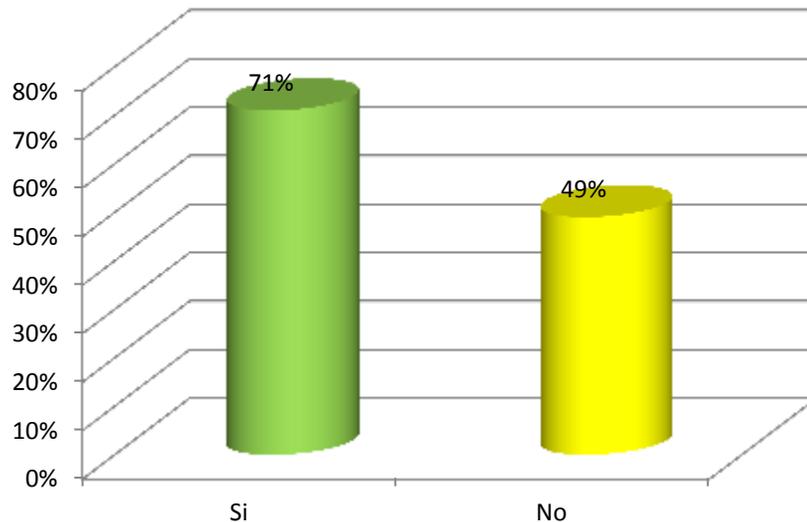
PREGUNTA 7	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Sabe usted cuándo se puede aplicar la mediación laboral?		
Si	35	71
No	14	29
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- De acuerdo al criterio de los consultados el 71% de ellos dicen que SI “Saben cuándo se puede aplicar la mediación laboral” el 29% responde con un NO.

INTERPRETACION.- Los encuestados en una gran mayoría consideran saber cuando es el momento adecuado para aplicar la mediación en conflictos laborales.

PREGUNTA 8	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Está usted de acuerdo en que las Asociaciones de Trabajadores cuenten con mediadores para llegar a un acuerdo laboral?		
Si	35	71
No	14	29
TOTAL	49	100



ANÁLISIS.- El 71% de los encuestados indican que “¿Está usted de acuerdo en que las Asociaciones de Trabajadores cuenten con mediadores para llegar a un acuerdo laboral?”, el 49% manifiesta que NO está de acuerdo con este criterio.

INTERPRETACION.- Existe un criterio compartido en lo que respecta a la reforma de leyes. Una vez más se ratifica por parte de los encuestados que un mediador sería la solución para mantener el desarrollo armónico de las relaciones laborales.

4.2 Verificación de Hipótesis

Se plantea una hipótesis general que dice: “La mediación laboral por parte de las organizaciones de trabajadores a favor de sus asociados, obtiene la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe la controversia laboral”. Por medio de las encuestas esta hipótesis se confirma en más de un 50%, esto es que la mediación constituye un mecanismo idóneo para la solución de problemas laborales.

También se plantearon hipótesis específicas, entre ellas:

Que al existir conflictos laborales en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos y Babahoyo, se ha confirmado la necesidad de la mediación como forma de llegar a consensos entre empleados y empleadores, sobre todo en el campo de la empresa privada.

El Código que es la existencia de la normativa legal en el Ecuador, si permite a las Asociaciones de Trabajadores intervenir como mediadores de los problemas laborales en las organizaciones donde pertenecen, de una manera extrajudicial.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES.-

De la investigación realizada se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Que los problemas laborales es un común en la vida de las personas, que mantienen una relación laboral con el sector público y el sector privado de Ecuador y otros países de América y el Mundo.
2. Las legislaciones laborales de Ecuador y el Mundo contemplan la mediación como un mecanismo jurídico para llegar a superar los problemas entre empleados y empleadores en todo tipo de organizaciones públicas y privadas.
3. El derecho a Asociación es reconocido por la legislación laboral de una gran mayoría de países democráticos, a excepción de las organizaciones de Policía y Fuerzas Armadas en servicio activo.
4. El papel de mediador consiste en *ayudar*, en *asistir*, en *facilitar* a las partes implicadas en un conflicto, donde las partes interactúan, se comunican, se relacionan y plantean

alternativas o soluciones a sus problemas; además las partes deben tener la seguridad de que van a poder expresar sus opiniones libremente, ser escuchadas, ser respetadas

5. La legislación ecuatoriana tiene legitimidad social, es decir una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no sólo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o de poder.
6. Existen criterio de la ciudadanía que nuestra legislación laboral debe ser reformada, para darle un mayor poder legal a la conciliación dentro de los problemas suscitados entre empleados y empleadores.

5.2 RECOMENDACIONES.-

Las recomendaciones que plantea la investigación son:

1. Superar los problemas laborales en el Ecuador por medio de la armonización de criterios, en base a la socialización de los problemas que se dan dentro de las organizaciones productivas o de servicios, tanto en el sector público como en el privado.

2. Sustentar nuestra legislación laboral en lo que respecta a la mediación de las Asociaciones en los conflictos, en las legislaciones de otros países de América.
3. Considerar como valido la intervención de las Asociaciones de Empleados o Sindicatos de Trabajadores su acción como mediadores de conflictos.
4. Formar mediadores laborales por medio de la capacitación a los dirigentes de Asociaciones y Sindicatos para que se comunican, relacionan y plantean alternativas o soluciones a sus problemas internos de las organizaciones productivas o de servicios.
5. Proponer un cambio a la legislación laboral ecuatoriana para una mayor capacidad de gestión de los mediadores laborales.

CAPITULO VI

6 PROPUESTA JURÍDICA

6.1.1 TITULO DE LA PROPUESTA

Reforma al Artículo 468 del Código del Trabajo ecuatoriano.

6.1.2.- DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Deberá decir:

“la autoridad que reciba el pliego de peticiones, notificara dentro de las veinte y cuatro horas al empleador o a su representante, que deberá conciliar con la Asociación de Trabajadores, concediéndole tres días para contestar el resultado. De no existir acuerdo alguno se procederá de acuerdo al artículo 472 de esta Ley”

6.2 Justificación

El Art. 11 de nuestra Constitución en su numeral 8 reza: “El contenido de los derechos se desarrollarán de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas.

El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción y omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”.

De acuerdo a lo indicado la propuesta planteada en esta investigación es valida, porque estamos contribuyendo a la mejora de nuestras leyes, en especial para proteger al trabajador ecuatoriano.

6.3 Objetivos

6.3.1 Objetivo General

Proponer una reforma el Código de Trabajo en el Capítulo II, De los conflictos colectivos. Parágrafo 1ro. De las huelgas

6.3.2 Objetivos Específicos

Socializar la propuesta con las Asociaciones de Trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Babahoyo.

Presentar nuestra propuesta como una contribución a la legislación ecuatoriana a los Legisladores de nuestra Provincia..

6.4 Metodología

La metodología aplicada en el desarrollo de la presente propuesta es:

1. Identificación de la realidad laboral en el sector publico privado de la ciudad de Babahoyo.
2. Análisis de la situación actual delas Asociaciones de trabajadores de la ciudad de Babahoyo, respecto a los conflictos laborales y su papel como mediadores.
3. Desarrollar una propuesta jurídica para solucionar este problema detectado en la relación laboral de la ciudad de Babahoyo.
4. Socializar la propuesta entre trabajadores y patronos de la ciudad de Babahoyo.

6.5 Impacto

El impacto que traerá esta propuesta será:

1. Conocimiento por parte de los actores de la relación laboral de la Ley y las reformas planteadas.
2. Mayor confianza de los trabajadores para exigir sus derechos que por ley les corresponde, por medio de las Asociaciones o Sindicatos.
3. Mayor representatividad dentro de las empresas e instituciones productivas y de servicios del Ecuador de las Asociaciones de Trabajadores

6.9 Evaluación

Esta investigación y su propuesta será evaluada de acuerdo a:

1. Mayor representatividad de las Asociaciones de Trabajadores en las organizaciones empresariales o de servicios públicos.
2. Disminución de conflictos laborales en el Ecuador.

ANEXOS

ACTIVIDADES	2012																		
	NOVIEMBRE			DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SEMANA	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Formulación del Problema	X	X																	
Planteamiento del Problema			X	X	X														
Formulación de Objetivos						X													
Marco Teórico de la Investigación							X	X	X										
Hipótesis										X									
Variables y Operacionalización											X								
Metodología, Nivel y Tipo												X							
Aplicación de Encuestas													X	X	X				
Análisis de Resultados																X			
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta																	X		
Revisión Final del Tutor																			
Sustentación Previa																			
Sustentación Final																			

Dirigido a ciudadanos

- 1.- ¿Sabe Usted que es la mediación?
- 2.- ¿Esta Usted de acuerdo con la mediación?
- 3.- ¿Conoce usted de algún caso en la ciudad de Babahoyo que esté pasando por este caso de controversia laboral?
- 4.- ¿Conoce usted que el Código de Trabajo permite la Mediación?
- 5.-¿Cree usted que cuando se produce un conflicto laboral es importante la mediación?
- 6.-¿Cree usted que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral?
- 7.- ¿Considera usted que es un beneficioso la mediación?
- 8.- ¿En la Provincia de Los Ríos son frecuentes los casos de conflictos laborales?

Dirigido a Abogados en libre ejercicio profesional y miembros de la Función Judicial.

1.- ¿Está usted de acuerdo que el conflicto laboral sea tratado por la mediación?

2.- ¿Cree usted que el conflicto laboral se soluciona por la mediación?

3.-¿Considera usted que el Código de Trabajo merece Reformas?

4.- ¿Conoce usted casos de conflicto laboral que se han dado en Babahoyo?

5.- ¿Cree usted que la utilización de la mediación incide en la estabilidad laboral?

6.- ¿Conoce usted de algún caso específico de mediación laboral?

7.-¿Sabe usted cuándo se puede aplicar la mediación laboral?

8.- ¿Está usted de acuerdo en que las Asociaciones de Trabajadores cuenten con mediadores para llegar a un acuerdo laboral?

MATRIZ DE RELACIÓN: PROBLEMA TEMA E HIPOTESIS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cómo la mediación laboral contribuye a obtener la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe controversia entre empleados y empleadores, y la Asociación de trabajadores es la mediadora?	Analizar la aplicación de la mediación en las Asociaciones de Trabajadores para obtener la estabilidad laboral, con fines de obtener la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe la controversia laboral, en la ciudad de Babahoyo durante el año 2012.	La mediación laboral por parte de las organizaciones de trabajadores a favor de sus asociados, obtiene la estabilidad de los trabajadores asociados cuando existe la controversia laboral.
Problemas Derivados	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas
¿Cómo la mediación de Asociaciones de Trabajadores contribuye a superar los conflictos laborales?	Identificar los casos en que la mediación de Asociaciones de Trabajadores contribuye a superar los conflictos laborales.	Al existir conflictos laborales en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos y Babahoyo, confirma la necesidad de la mediación como forma de llegar a consensos.
¿Por qué en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos y Babahoyo se dan conflictos laborales de manera continua?	Determinar conflictos laborales que de manera continua se dan en el Ecuador, la Provincia de Los Ríos y Babahoyo.	La existencia de la normativa legal en el Ecuador permite a las Asociaciones de Trabajadores intervenir como mediadores de los problemas laborales en las organizaciones donde pertenecen.
¿Cómo permite la legislación laboral ecuatoriana a superar los problemas laborales por medio de la mediación?	Establecer la normativa legal ecuatoriana que permite a las Asociaciones de Trabajadores intervenir como mediadores de los problemas laborales.	El hecho de realizar una reforma legal al Código de Trabajo ecuatoriano, supera los problemas en el sector público y privado entre empleados y empleadores por medio de la mediación sindical.
¿Cómo una reforma legal al Código de Trabajo ecuatoriano ayuda a superar los problemas en el sector público y privado entre empleados y empleadores?	Plantear una reforma legal al Código de Trabajo Ecuatoriano para superar los problemas en el sector público y privado entre empleados y empleadores por medio de la mediación.	

Bibliografía

Constitución de la República del Ecuador.

Código del Trabajo

Código Civil

Código de Procedimiento Civil

Código Penal

Código del Trabajo de Republica Dominicana

Código Sustantivo de Trabajo de Colombia

Ley Federal del Trabajo de México.