



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**"EL USO DE LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO PARA
RESOLVER CONFLICTOS EN EL INGENIO "LA TRONCAL", EN EL
SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020".**

**TRABAJO DE TITULACIÓN O PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

AUTOR: MÁXIMA ORLANDA BRAVO VARGAS

DIRECTOR: ABG. SEBASTIÁN ANDRÉS ORTEGA PEÑAFIEL, Mg.

LA TRONCAL – ECUADOR

2020-2021

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**“EL USO DE LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO PARA
RESOLVER CONFLICTOS EN EL INGENIO “LA TRONCAL”, EN EL
SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020”.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN O PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

AUTOR: MÁXIMA ORLANDA BRAVO VARGAS

DIRECTOR: ABG. SEBASTIÁN ANDRÉS ORTEGA PEÑAFIEL, Mg.

LA TRONCAL – ECUADOR

2020-2021

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*

CONTENIDO

CONTENIDO	iii
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	v
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	vi
Dedicatória.....	vii
Agradecimiento.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I	13
1. ANTECEDENTES	13
1.1. Antecedentes investigativos	13
1.2. La mediación en el Ecuador.....	15
1.2.1. Mediación laboral.....	17
1.2.2 Características de la Mediación Laboral	19
1.2.3. Funciones del mediador	21
1.3. Conflictos laborales	21
1.3.1. Código del Trabajo	23
1.4. Formas de terminar contratos laborales colectivos	24
1.4.1. Negociación.....	26
1.4.2. Pliego de peticiones	27
1.4.3. Presentación del Pliego de Peticiones	28
1.4.4. La Huelga	29
1.5. Contratos individuales de trabajo	30
1.4.1. Formas de terminar contratos laborales individuales	32
CAPÍTULO II	36
2. MARCO SITUACIONAL	36
2.1. Código de Trabajo	37
2.2. Constitución de la República del Ecuador	38

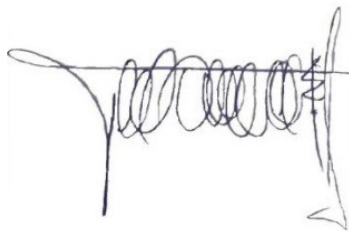
2.3. Derecho a una remuneración.....	38
2.4. La mediación como alternativa para solucionar conflictos laborales	38
2.5. Ventajas de la mediación laboral	39
CAPÍTULO III	42
3. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	42
3.1. Guía sobre la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal”, en el segundo semestre del año 2020.	42
3.2. Guía de Centro de Mediación Laboral	43
3.3. Organización del Centro de Medicación Laboral,	44
BIBLIOGRAFÍA.....	51
Fuentes normativas.....	54

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que, el presente Trabajo de Investigación realizado por la **señora Máxima Orlanda Bravo Vargas**, de la carrera de Derecho Extensión La Troncal, ha sido orientado, corregido y revisado minuciosamente por lo que lo declaro APROBADO. En calidad de tutor de grado, doy fe que dicho trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe, dando mi aprobación respectiva para que la señora **Máxima Orlanda Bravo Vargas** pueda optar por el título de Abogado.

La Troncal, 03 de febrero de 2021



.....
ABG. SEBÁSTIÁN ANDRÉS ORTEGA PEÑAFIEL, MGTR.
DOCENTE TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Máxima Orlanda Bravo Vargas con C.I. 0919501064** declaro bajo juramento que, las ideas, conceptos, procedimientos y resultados del trabajo aquí descrito son de mi autoría, que no han sido previamente procesados para ningún grado ni calificación profesional y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento. A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA EXTENSIÓN LA TRONCAL, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Sra. **Máxima Orlanda Bravo Vargas**
AUTOR

Dedicat6ria

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, por haberme permitido concluir esta meta, ser maravilloso y misericordioso que me brindo la fortaleza necesaria para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos m6s deseados.

Con mucho cari6o a mis padres M6ximo y Orlanda, a mi hija Karlita quien es la raz6n de mi vivir, a mis hermanos Ex6n, C6lida y Daniel personas importante para mi vida, son quienes representan la unidad familiar, a mis sobrinos, cu6ados, sobrinos pol6ticos porque de alguna manera siempre me motivaron a culminar mi carrera.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme guiado hacia mi vocación, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad por permitirme darle sentido a mi vida, brindándome una vida llena de experiencias y más que todo de felicidad.

Agradezco a mis padres, a mi hija y a mi familia por su apoyo brindado y por la confianza depositada.

Agradezco a mi tutor Magister Sebastián Andrés Ortega Peñafiel por su acompañamiento y apoyo durante todo este proceso.

Agradezco a mis catedráticos porque cada uno de ellos tocó mi vida de alguna manera y con su ejemplo me enseñaron a ser una mejor profesional.

Agradezco a mis amigos y compañeros de estudios por su apoyo en esta etapa de mi vida universitaria llena de vivencias, ocurrencias y emociones que jamás olvidaré

Agradezco a cada una de las personas que conocí durante todo este proceso de estudios, algunas están aquí conmigo otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me brindaron, por todos sus buenos deseos de verme convertida en Abogada,

Resumen

El presente estudio trata sobre el uso de la Mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal”, en el segundo semestre del año 2020. La finalidad del estudio es dar a conocer la importancia de la mediación para resolver conflictos laborales. El objetivo del estudio fue analizar la importancia del uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos laborales en el Ingenio “La Troncal. Los métodos empleados fueron el método deductivo – inductivo, el cual permitió dar solución al tema planteado en el estudio, además se empleó el Método Analítico – Sintético, a través del cual se elaboró el marco teórico referente al tema de estudio, el método histórico permitirá analizar de manera exhaustiva aspectos principales relacionados a al derecho laboral y a la mediación como alternativa para resolver conflictos de la manera más fácil y económica. Para la recolección de la información se utilizaron bases de datos de varias fuentes Redalyc, Scielo, Scopus, y Dialnet

En conclusión la mediación laboral es un método muy eficaz para resolver conflictos laborales ya que se puede llegar a un acuerdo mediante el diálogo que beneficie a las dos partes.

PALABRAS CLAVE: MEDIACIÓN, MÉTODO ALTERNATIVO, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INGENIO LA TRONCAL

Abstract

This study deals with the use of mediation as an alternative method to resolve conflicts at the "La Troncal" sugar mill in the second half of 2020. The purpose of the study is to make known the importance of mediation to resolve labor conflicts.

Similarly, its objective was to analyze the importance of the use of mediation as an alternative method to solve labor conflicts at "La Troncal" sugar mill. The methods used were the deductive - inductive, which allowed for the solution of the issue raised in the study, the Analytical - Synthetic Method was also used, through which the theoretical framework regarding the subject of the study was elaborated, the historical method will allow for an exhaustive analysis of the main aspects related to labor law and mediation as an alternative to solve conflicts most easily and economically. In conclusion, labor mediation is a very effective method to solve labor conflicts since it is possible to reach an agreement through dialogue that benefits both parties.

KEYWORDS: MEDIATION, ALTERNATIVE METHOD, CONFLICT RESOLUTION, LA TRONCAL SUGAR MILL.

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre el uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio La Troncal, en el segundo semestre del año 2020. El objetivo de la investigación fue analizar la importancia del uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal”, con la finalidad de dar solución a los conflictos laborales que se presentan en dicha empresa.

Considerando, que, la mediación es una herramienta muy útil para solucionar conflictos laborales, ya que las partes involucradas pueden llegar a un acuerdo que beneficie a las dos partes con la ayuda de un negociador, de esta manera se puede evitar procesos judiciales que a la larga ocasionan grandes gastos económicos y tiempo invertido.

El mediador juega un papel muy importante ya que es el encargado de ayudar, asistir y facilitar la comunicación entre las partes con la finalidad de que tanto empleador como trabajador pueden encontrar una solución que beneficie a los dos, sin necesidad de acudir a un proceso legal.

La mediación es confidencial, todas las conversaciones de las partes, al igual que la de sus asesores o representantes legales se deben mantener en absoluta reserva. Por su parte el mediador debe ofrecer la oportunidad a las partes de obtener información en el caso de que estas así lo prefieran para obtener asesoramiento legal antes de llegar a un acuerdo (Pérez, 2017).

Cabe agregar, que el objetivo de la mediación es descongestionar los Juzgados, donde existen gran cantidad de litigios por conflictos laborales de esta manera la mediación juega un papel muy importante porque resuelve conflictos de manera mucho más eficiente, que en la vía contenciosa.

A propósito, la mediación contiene ciertos principios esenciales tales como la voluntad de las partes para acudir al centro de mediación, sin embargo, es importante aclarar que en ciertas ocasiones las partes podrán abandonar el proceso en caso de que así lo deseen, de esta manera se aclara que ninguna de las partes puede imponer nada a la otra.

Al mismo tiempo el mediador tiene la responsabilidad de asesorar a las partes de manera neutral e imparcial, para que estas puedan llegar a acuerdos de manera voluntaria.

CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes investigativos

El tema de estudio a tratar es sobre el uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio La Troncal, en el segundo semestre del año 2020, se respalda en los siguientes estudios.

Camalle (2017) realiza un estudio sobre “la mediación como instrumento efectivo para la solución de conflictos individuales del trabajo en la Legislación Ecuatoriana” (p. 9). Este estudio sostiene que cuando terminan las relaciones no siempre son en buenos términos, ni tampoco de manera justa y legal, por lo que es necesario que el Estado intervenga a fin de proteger los derechos de la parte más vulnerable, que en este caso es el trabajador. De acuerdo a lo señalado en la Constitución del Ecuador, una vez que termina un contrato laboral el trabajador debe recibir una liquidación justa por sus labores realizadas. En estos casos, lo más recomendable es llegar a un acuerdo por medio de la mediación ya que para ninguna de las partes es conveniente un proceso judicial o litigioso, razón por la cual se aconseja llegar a un acuerdo que beneficie a las dos partes.

Los Centros de Mediación, son una excelente alternativa para que comparezcan las partes en conflicto y resuelvan sus problemas en tiempos

cortos y evitar el gasto de recursos en largos procesos judiciales que perjudican económicamente a las dos partes.

Alquedan (2016), realiza un estudio sobre “análisis jurídico del principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación” (p. 14). El estudio resalta la importancia de los centros de mediación puesto que es un medio para resolver controversias laborales, ya que los Centros de Mediación son considerados como un sistema de administración de justicia, es decir, que a través de la mediación se busca no perjudicar a ninguna de las partes, sino más bien que lleguen a un acuerdo que beneficie tanto al empleador como al trabajador.

Los conflictos laborales deben ser tratados ya sea de forma voluntaria u obligatoria en un centro de mediación, porque es una norma constitucional que permite resolver los conflictos laborales de una manera legal, económica y ágil.

Díaz (2016) realiza una investigación sobre la calidad de la Mediación. Este autor manifiesta que la mediación es un mecanismo muy ágil y efectivo para solucionar conflictos laborales, además de brindar confianza y seguridad jurídica.

La mediación es un mecanismo para resolver conflictos laborales donde las partes pueden llegar a un acuerdo, de forma confidencial, amistosa, en vista de que existe una amplia comunicación entre empleador y trabajador, por esta razón se han implementado Centros de Mediación tanto

públicos como privados, estos centros además tienen como finalidad agilizar el trámite de delitos menores en las Unidades de Judiciales y Fiscalías.

1.2. La mediación en el Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 190. Sección octava inciso primero reconoce a la mediación como “la mejor alternativa para solucionar controversias entre las personas, siempre y cuando se cuente con un convenio escrito entre las partes” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p. 39)

En este sentido, La Ley Orgánica de la Función Judicial, en el artículo 17 señala a la mediación y al arbitraje como medios alternativos para solucionar conflictos establecidos en la ley, siempre y cuando los delitos sean considerados como menores. La mediación es un medio alternativo para solucionar conflictos de manera voluntaria, con la ayuda de un mediador que es quién guía la negociación y poder llegar a un acuerdo que beneficie a las dos partes (Asamblea Nacional, 2009).

De acuerdo a, la Ley de Mediación y Arbitraje (2016), que consta en el artículo 43. Título II define a la mediación como “un procedimiento de solución de conflictos, donde las partes con la ayuda de un tercero mediador, pueden llegar a un acuerdo de forma voluntaria” (p. 37).

El procedimiento para poder llevar a cabo la mediación es:

1. La persona interesada en resolver un conflicto por medio de la mediación debe presentar una solicitud por escrito ante del Centro de Mediación, donde debe contar la dirección, teléfono, correo electrónico y una descripción de los hechos o conflictos que se desea resolver. Además, se debe cancelar el valor inicial de la mediación de acuerdo a lo que determine el Centro de Mediación.
2. Presentar la solicitud y designar al mediador, por medio de una comunicación escrita, donde se describirá el domicilio de la persona interesada. Además, se deberá señalar el día y la hora para la audiencia de mediación.
3. Una vez que se encuentren las partes interesadas en resolver el conflicto el mediador dará a conocer las alternativas para que puedan llegar a un acuerdo que les beneficie a las dos partes (Manzano & Torres, 2018).

Para que se pueda llevar a cabo el procedimiento de la mediación, es necesario que cuente con personal especializado que actúe como mediador a fin de que el proceso se lleve a cabo con todas las formalidades que el caso requiera.

Sin embargo, es importante considerar que una de las principales características de la mediación es la agilidad con la que se puede resolver un conflicto laboral, ya que la mediación no es un juicio sino un proceso

extrajudicial que requiere únicamente de formalidades. En caso de que las partes no tuvieran los resultados deseados pueden ejercer libremente las acciones legales que consideren necesarias.

1.2.1. Mediación laboral

La mediación es regulada en el Código del Trabajo (2019), promulgada en el Honorable Congreso Nacional, donde refiere que se pueden resolver conflictos laborales sean estos individuales o colectivos. De hecho, el Código del Trabajo en el artículo 470 establece a la mediación como una alternativa para buscar soluciones que beneficie tanto al empleado como al empleador (Congreso Nacional, 2019).

La mediación laboral señala que las partes deben utilizar este mecanismo cuantas veces sean necesarias para superar cualquier diferencia, ya que la mediación es considerada como la primera alternativa para llegar a un acuerdo y lograr mejoras en el ámbito laboral. Una vez que llegan a un acuerdo las partes deben firmar con la intervención del mediador con la finalidad de que el contrato sea válido y reconocido legalmente.

El objetivo de utilizar la mediación en el campo laboral es evitar que se produzcan violaciones de los derechos de los trabajadores, además de evitar gastos innecesarios en demandas para el proceso judicial que en muchos de los casos quedan en la impunidad debido a la falta de recursos de los trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce a la mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos extrajudiciales. Al igual que el Código de Trabajo con la finalidad de que las partes puedan llegar a un acuerdo que les beneficie a las dos.

El Código del Trabajo, (2019) en el artículo 470, señala a la mediación laboral como un mecanismo favorable para considerar las peticiones de los trabajadores, de igual manera, ratifica que pueden hacer uso de este mecanismo cuantas veces consideren necesario, para lo cual deben ser notificados con veinte y cuatro horas de anticipación con la finalidad de superar cualquier diferencia que exista en el campo laboral.

De acuerdo a Casanovas et al. (2011) “la mediación laboral es un mecanismo extrajudicial de resolución de conflictos laborales, el objetivo es mediar entre las dos partes en conflicto” (p. 18). Sin embargo, existen casos en los que las partes no llegan a un acuerdo, lo cual genera un aspecto negativo ya que se origina una pérdida de productividad para la empresa y en la generación de tensiones de carácter personal entre los trabajadores y demás personal, los trabajadores que intervienen en conflictos laborales en su lugar de trabajo deben:

- Permanecer en su lugar de trabajo e intentar bajar la tensión.
- Buscar mediadores para buscar acuerdos.
- Dejar el lugar de trabajo.

Sin embargo, para lograr llegar a un acuerdo es necesario que los empleadores o sus representantes tales como gerentes, jefes, supervisores, sean los mediadores para llegar a un acuerdo.

1.2.2 Características de la Mediación Laboral

Para Márquez (2012), “la mediación es un procedimiento pacífico que permite resolver conflictos, el propósito es lograr acuerdos rápidos sin costos de tiempo, dinero y esfuerzo que tiene un proceso judicial” (p. 5). De acuerdo a lo que manifiesta este autor la mediación es un medio alternativo que permite resolver conflictos laborales, ya que es un medio efectivo, rápido, ágil y económico.

La mediación tiene las siguientes características de acuerdo a lo expuesto por Casanovas et al. (2011):

- **Voluntad de las partes.** Es considerada como la base para lograr que la mediación sea efectiva, cómo la voluntad de las dos partes de llegar a un acuerdo.
- **Confianza.** Es muy importante que las partes tengan confianza en el mediador, durante todo el proceso desde el inicio hasta el final.
- **Flexibilidad.** La mediación debe ser flexible y adaptarse a las necesidades de las partes involucradas en el conflicto.

- **Participación activa de las partes en conflicto.** Es fundamental que exista una buena comunicación entre las partes en conflicto, ya que esto facilita para que la negociación pueda beneficiarlas
- **Persona mediadora.** El mediador es una persona preparada, competente neutral e imparcial.
- **Proceso rápido y económico.** La mediación es un mecanismo que se caracteriza por ser rápido y económico para resolver conflictos como el judicial y el arbitral.
- **Soluciones cooperativas.** En el proceso de mediación no existe ni un ganador ni un perdedor, las dos partes son ganadoras.
- **Eficacia jurídica y ejecutiva del acuerdo.** El acuerdo suscrito por las partes tiene eficacia jurídica y ejecutiva para que se cumpla lo pactado por las partes.
- **No impide recurrir a la vía judicial o arbitral.** Una vez que finaliza el proceso de mediación sin haber llegado a un acuerdo que beneficie a las partes, estas pueden incurrir a la vía judicial.

De acuerdo a estas características la mediación planea y ofrece amplias soluciones en los conflictos laborales con la finalidad de solucionar un determinado conflicto.

1.2.3. Funciones del mediador

De hecho, el mediador es una persona calificada y especializada encargada de solucionar el conflicto. Para (2005) “el mediador utiliza técnicas de negociación y comunicación para llegar a una solución” (p. 17). En este procedimiento el mediador hace uso de cinco pasos:

Primer paso. Buscar un acercamiento de las partes, lo cual es muy importante para esclarecer a cada una de ellas cuáles son sus intereses y pretensiones.

Segundo paso. Analizar los puntos fuertes y débiles de las posturas jurídicas de cada parte para conocer cuáles serían las consecuencias en caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo. De esta manera el mediador debe analizar y plantear cuáles son las soluciones que puede beneficiar a las dos partes para que lleguen a un acuerdo. Cómo se puede notar la tarea del mediador no es simple, sino todo lo contrario es una tarea que requiere de demanda y de mucha especialidad en el tema.

1.3. Conflictos laborales

De acuerdo a los Tratadistas López y Villamil (2020) “los conflictos laborales inician con el nacimiento de la industria, ya que los trabajadores han creado asociaciones profesionales para de esta manera proteger sus derechos que en muchas ocasiones son violentados” (p. 71). Por esta razón se ven obligados a buscar soluciones para mejorar sus condiciones de trabajo y mejores oportunidades de vida para sus familias.

Este tratadista menciona que los conflictos surgen entre empleador y trabajador buscando mejorar su remuneración o su situación laboral, sin embargo, generalmente estos conflictos suelen durar mucho tiempo para ser resueltos.

En este sentido, en el Ecuador los conflictos laborales se dividen en individuales y colectivos. Los conflictos colectivos son aquellos que se encuentran en debate y están en el ámbito jurídico de toda la colectividad que labora en una determinada empresa. Los conflictos individuales son que aquellos cuando el tema que se debate repercute en el ámbito jurídico de uno o más trabajadores (Reyes, 2018).

En nuestro país los conflictos de trabajo sean estos individuales o colectivos son regulados por el Código del Trabajo. Entre las principales causas para que se originen los conflictos laborales están: el no pago de horas extras, suplementarias, despidos, desahucio, el abandono intempestivo, no pago de liquidaciones, entre otros que generalmente violan los derechos del trabajador, el cual recurre a instancias administrativas o judiciales con la finalidad de reclamar sus derechos.

Esto se lo puede lograr poniendo una demanda en la inspección de trabajo donde se suscribirá un acta de acuerdo de las partes y termine el conflicto, en el caso en que no se llegará a un acuerdo se firmará un acta donde se especifique los acuerdos y desacuerdos a los que llegaron las partes para luego ser remitido al Inspector de Trabajo para que tenga conocimiento del Pliego de Peticiones.

En estos casos el papel del mediador es fundamental porque propone llegar a un acuerdo que beneficie a las dos partes (Procuraduría General del Estado, 2011).

1.3.1. Código del Trabajo

El Honorable Congreso Nacional en el año (2005), promulga el Código del Trabajo es un conjunto ordenado y sistemático de disposiciones legales relacionadas al trabajo, también contiene principios, interpretaciones y aplicación de normas, además, este Código regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y formas de trabajo.

El artículo 2 del Código del Trabajo señala que el trabajo es un derecho y un deber social, es decir que todos los ciudadanos tienen derecho a contar con un trabajo y a una remuneración que les permita solventar sus necesidades y las de sus familias (Congreso Nacional, 2019).

Aunado a ello, el artículo 3 hace referencia a que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, del mismo modo resalta que ninguna persona está obligada a realizar trabajos gratuitos ni remunerados que no sean impuestos en la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio (Congreso Nacional, 2019).

Además, el artículo 169 de este Código establece que el contrato individual de trabajo se puede dar por terminado en los siguientes casos:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). Por desahucio presentado por el trabajador (Congreso Nacional, 2019).

1.4. Formas de terminar contratos laborales colectivos

El contrato colectivo se encuentra asociado a las asociaciones profesionales y sindicatos estos grupos de trabajadores luchan en conjunto para lograr mejores condiciones laborales y de esta manera satisfacer las necesidades de las partes y evitar conflictos laborales.

El Código del Trabajo en el artículo 220 señala que el contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objetivo de establecer mejores condiciones para los trabajadores (Honorable Congreso Nacional, 2019)

El contrato colectivo está compuesto por cláusulas obligatorias y normativas en las cuales consta la duración del contrato, la forma de terminación y la revisión del contrato colectivo, este tipo de contrato se presenta por escrito de tres ejemplares ante el Director, Subdirector o Inspector de Trabajo.

En lo que respecta a la parte empleadora el contrato colectivo puede ser de personaría natural o jurídica bajo cuya dependencia presta sus servicios personales el trabajador. En el contrato colectivo los trabajadores no pueden intervenir de forma individual como personas naturales porque el titular de la facultad de celebrarlas es la asociación de trabajadores legalmente constituida (Ministerio del Trabajo, 2012)

De esta manera, el Código del Trabajo en el artículo 221 señala que “En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa” (Congreso Nacional, 2019, p. 162).

De hecho, el contrato colectivo puede celebrarse ya sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por el tiempo de duración de la empresa o de una obra determinada. Por otra parte, es importante anotar que los trabajadores

con frecuencia solicitan alza de sueldos y salarios, los mismos que deben ser pagados en una determinada fecha.

En este aspecto, el artículo 248 del Código de Trabajo, hace referencia a que “todo contrato colectivo debe ser revisado de forma total o parcial el momento de finalizar el plazo convenido, además, señala que es importante contar con la representación de más del 50% del total de los trabajadores a quienes afecte el contrato” (Congreso Nacional, 2019, p. 69).

1.4.1. Negociación

Del mismo modo, es importante resaltar que la negociación en el caso del contrato colectivo se lo puede llevar a cabo en base al Convenio 98 y 154 del Organización Internacional del Trabajo la cual se encuentra garantizada por el derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical.

La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo sobre las condiciones laborales de los trabajadores en las que se fijan condiciones comunes de trabajo y remuneración por un lapso de tiempo determinado. De esta manera, la negociación debe ser voluntaria con el objetivo de lograr mejoras que beneficien a todos los trabajadores, por ello la negociación debe buscar mecanismos que beneficien a las dos partes para que sus necesidades sean satisfechas.

Generalmente la negociación inicia cuando el sindicato entrega el pliego de peticiones, el mismo que debe ser analizado para buscar las

mejores alternativas de negociación. Entre los factores que deben ser analizados están:

- El ambiente laboral
- Analizar los problemas más frecuentes que se han originado en los últimos meses
- Análisis de las peticiones de los trabajadores y del sindicato y las posibles soluciones

La negociación se puede llevar a cabo siempre y cuando las partes se encuentren dispuestas a llegar a un acuerdo, con la finalidad de evitar costos elevados por la paralización de la empresa, por lo que lo más recomendable es llegar a un acuerdo mutuo (Veloz, 2015).

1.4.2. Pliego de peticiones

El pliego de peticiones tiene como objetivo dar a conocer las necesidades de los trabajadores, tal como las mejoras salariales las cuales se las puede lograr por medio de la mediación quien debe tener pleno conocimiento del pliego de peticiones de los trabajadores para luego ser presentados ante los directivos de la empresa, en donde se pondrá a consideración (Instituto Nacional de Educación Laboral, 2002)

Pasos:

- Presentación del pliego de peticiones al empleador

- Notificación al Inspector de trabajo del pliego de peticiones de los trabajadores
- Notificación de la respuesta del empleador sobre el pliego de peticiones de los trabajadores
- Conformación y aplicación de los medios alternativos (mediación)
- Conciliación laboral en audiencia
- Terminación de prueba
- Sentencia
- Recurso aplicable a la sentencia
- Apelación o nulidad

1.4.3. Presentación del Pliego de Peticiones

En primer lugar, se realiza una asamblea general con los empleados, representado por el comité de empresa la cual está conformada por todos los empleados los cuales darán a conocer sus peticiones, luego se procede a la presentación del pliego de peticiones al empleador por medio del Ministerio de Relaciones Laborales con la participación de un Inspector de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Del mismo modo se elabora un acta que justifique la presencia de todos los empleados, la cual deberá estar representada por un secretario elegido entre los asistentes quién será el encargado de hacer un acta donde

consten las peticiones con las firmas de respaldo de todos los empleados, para posteriormente entregar el pliego de peticiones al Inspector de Trabajo.

Por cierto, una vez presentado el pliego de peticiones por los trabajadores, el cual será expuesto y comunicado a los directivos de la empresa al igual que al negociador – mediador, en caso de que los directivos no respondan o se nieguen a la negociación el sindicato de trabajadores solicitará la intervención del Ministerio de Trabajo.

Lo contrario sucede si el empleador aprueba las peticiones exigidas por los trabajadores, en este caso se firma un acta, ante un representante del Ministerio de Trabajo y se da por terminado el conflicto. En este aspecto el mediador juega un papel muy importante puesto que llama al diálogo entre las partes afectada para llegar a un acuerdo que los beneficie mutuamente.

Bustos y Chaparro (2019), señalan que actualmente las negociaciones entre los gremios al interior de las empresas sean estas medianas grandes o pequeñas es común que se presenten diferencias entre el empleador y el trabajador. Los conflictos laborales por lo general se demoran de dos años o más desde la presentación del pliego de peticiones hasta obtener la resolución del Inspector de Trabajo, lo cual significa que la mediación es el mejor camino para resolver los conflictos laborales.

1.4.4. La Huelga

La huelga es un derecho fundamental que tienen los trabajadores para lograr objetivos comunes, ya sea para garantizar o mejorar las condiciones

de trabajo, las reivindicaciones de carácter sindical, que buscar garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y sus dirigentes.

El derecho a la huelga es considerado como un derecho colectivo porque esta se da por voluntad de todos los trabajadores, los cuales pueden estar representados por un sindicato. Cabe agregar que la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 326 numeral 14 reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos, Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley, (Asamblea Constituyente, 2008).

El contrato colectivo puede ser suspendido ya sea de forma temporal o definitiva por causas no previstas ni imputables al empleador, como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que puedan repercutir en el trabajo y otras análogas debiendo además determinarse, el tiempo máximo que éstas puedan durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración (Amaya, 2016).

Es decir que el contrato colectivo de trabajo se puede dar por terminado por la falta de nuevos acuerdos lo cual puede poner fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad tanto al empleador como a los trabajadores para llegar a un acuerdo de nuevas condiciones de trabajo.

1.5. Contratos individuales de trabajo

El contrato individual de trabajo es definido por el Tratadista Cabanellas (2015) como "la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico ya que a cambio de un servicio recibe una remuneración bajo su dirección o dependencia de la actividad profesional" (p. 56). Este tratadista se refiere al contrato individual de trabajo como una prestación de servicios privados y que a cambio recibe un salario

El Código del Trabajo, de acuerdo al Congreso Nacional (2019) contempla en el artículo 8 que se establece que el Contrato Individual de Trabajo, es el convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia a cambio de una remuneración fijada por el Convenio, la Ley, el Contrato Colectivo o la Costumbre.

En este sentido, el contrato individual de trabajo se lo puede realizar entre una persona natural o jurídica que busca prestar sus servicios profesionales a cambio de una remuneración. Por una parte, el trabajador se compromete a realizar una labor a cambio de una remuneración. El contrato se lo puede celebrar de dos formas.

- **La primera** por medio de un contrato celebrado entre las dos partes para que el empleado realice sus actividades bajo la subordinación de su empleador.

- **La segunda forma** se da cuando el contrato individual de trabajo se basa en el respeto de los derechos del trabajador, tal como el respeto a su dignidad, es decir que al trabajador no le puede pedir que realice algo más de lo acordado en el contrato de trabajo.
- **Tercera** la remuneración la cual debe ser cancelada de la forma en que se acordó en el contrato, puede ser en efectivo, o en especies ya sea en a diario, semanal o mensual.

1.4.1. Formas de terminar contratos laborales individuales

Las formas de terminación del contrato individual de trabajo se encuentran establecido en el artículo 169 del Código del trabajo, en el cual se establece que este puede terminar en los siguientes casos:

- **Por causas legalmente previstas en el contrato**

El contrato individual de trabajo puede darse por terminado cuando se ha fijado una fecha determinada para la culminación del contrato laboral

- **Por acuerdo de las partes contratantes**

La terminación del contrato individual se puede dar por acuerdo mutuo entre trabajador y empleador.

- **En caso de la obra concluida**

El contrato puede dar por concluido cuando la obra haya sido terminada, el contrato de trabajo ha sido temporal u ocasional.

Igualmente sucede cuando los contratos no se encuentran amparados por la estabilidad mínima de un año.

Sin embargo para evitar inconvenientes en la relación laboral es importante que el empleador registre el contrato de trabajo en la Inspectoría de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, lo cual protegerá tanto al empleador como al trabajador.

- **Por muerte o incapacidad del empleador**

De acuerdo al Código de trabajo Artículo 169 el contrato laboral puede darse por terminado por la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que se encuentre a cargo de la empresa.

- **Desahucio.**

El desahucio es un aviso por escrito de parte del trabajador para el empleador, en el que expresa su voluntad de dar por terminado su contrato de trabajo. Esta notificación la debe realizar con quince días de anticipación. De igual manera, es válido si el mensaje lo envía por medios electrónicos, este aviso debe ser entregado con un plazo no menor a quince días después de haberse dado por terminado el contrato (Asamblea Nacional, 2019, p. 56).

De acuerdo al Artículo 185. Las bonificaciones serán del veinticinco por ciento por cada año de servicio prestado en la empresa.

De igual manera, se pagará una bonificación en caso que las partes hayan llegado a un acuerdo, la misma que deberá ser cancelada en un plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, Es decir, que el trabajador debe recibir las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le corresponden por haber prestado sus servicios a la empresa.

- **El visto bueno**

El visto bueno es una manera de dar por terminado un contrato individual de trabajo, este puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador de acuerdo al caso, para dar por terminado un contrato de trabajo antes de su vencimiento.

A propósito Acosta de Loor (2018), define al visto bueno como la resolución de un Inspector o Subinspector de trabajo que autoriza al empleador dar por terminada la relación contractual.

Del mismo modo el Aguilar (2017), menciona que el visto bueno es la terminación de contrato, el cual debe ser calificado por el Inspector de Trabajo, ya que es quién concede o niega su visto bueno a la causa alegada

por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el Código de Relaciones Laborales.

Los requisitos para que un visto bueno pueda llevarse a cabo son los siguientes:

- Solicitud del trabajador o empleador
- Resolución de la autoridad competente (Inspector de trabajo)

El Visto Bueno se puede solicitar al Inspector de Trabajo cuando el empleador y el empleado se encuentren en las causales determinadas por el Código del Trabajo en los Art. 172 y 173.

El procedimiento para que se pueda llevar a cabo la mediación en este tipo de contratos de trabajo es la entrega del pliego de peticiones con la finalidad de que los directivos lo analicen y expongan sus puntos de vista, es decir si aceptan o no lo que solicitan los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO SITUACIONAL

El estudio sobre el uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal”, se utilizó el método descriptivo con la finalidad de describir el problema analizado. Además, se realizó una exhaustiva revisión y análisis de la Constitución de la República del Ecuador 2008 y del Código del Trabajo.

De igual manera, se utilizó el método inductivo para comprender la importancia que tiene la mediación para resolver los conflictos laborales, ya que este método funciona a partir de generalizaciones apoyadas en observaciones específicas. A través del empleo del método deductivo se logró obtener un conjunto de afirmaciones para poder realizar una serie de razonamientos, sobre el tema en estudio.

Del mismo modo, el método analítico – sintético, permitió plantear una propuesta sobre el uso de la mediación como solución de conflictos ya que permitirá relacionar el marco teórico con el tema de estudio (Robles, 2018)

El Marco Contextual se basa desde el punto de vista legal en la Constitución de la República (2008) y el Código de Trabajo ya que la mediación es un procedimiento de solución de conflictos regulada por la Ley.

Aunado a lo anterior, cabe destacar en cuanto al contexto que presenta el tema de estudio, en el Ecuador en el mes de marzo 2020, con

Decreto Ejecutivo N° 1017 el Presidente de la República declara estado de excepción por calamidad pública en todo el país, debido a casos confirmados de coronavirus, declarado como emergencia de salud pública internacional por parte de la Organización Mundial de la Salud (Presidencia de la República, 2020, p. 6).

En este sentido, el confinamiento obligatorio ocasionado por la emergencia sanitaria generada por la enfermedad del Covid-19 obligó a que muchas empresas se vieran en la necesidad de paralizar su producción e incluso a cerrar sus instalaciones debido a las medidas y restricciones de movilidad y suspensión de la jornada presencial de trabajo, entre otras, tomadas por el Estado a causa de alto índice de contagios y fallecidos, situación que fue de provecho por muchos empresarios para dar por terminado los contratos laborales.

A tales efectos, se conoció para este periodo sobre la existencia de diversos conflictos laborales suscitado en el Ingenio ubicado en la vía a Naranjal, empresa que se dedica a la fabricación y producción de azúcar y sus derivados, por la vulneración de los derechos laborales, previstos en el Código del Trabajo a partir del mes de julio a diciembre del 2020, donde algunos trabajadores del Ingenio la Troncal, acudieron a la Inspectoría del Trabajo del Cantón La Troncal, a poner las respectivas denuncias por despido intempestivo.

2.1. Código de Trabajo

El Código de Trabajo en el Capítulo IX. De la terminación del Contrato de Trabajo artículo 169, numeral 6 contempla: Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar (Honorable Congreso Nacional, 2019).

2.2. Constitución de la República del Ecuador

A través del artículo 325 el Estado garantizará el derecho al trabajo, se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano y cómo actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

2.3. Derecho a una remuneración

El artículo 326, numeral 4. Derecho a una remuneración, toda persona tiene derecho a una remuneración justa por los servicios lícitos prestados. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018)

En este sentido todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración de acuerdo al puesto de trabajo que ocupe. Al igual que a una liquidación en caso de dar por terminado su contrato laboral.

2.4. La mediación como alternativa para solucionar conflictos laborales

De hecho, la mediación es considerada como un valioso recurso que ayuda a las partes a llegar a una resolución de común acuerdo, mediante el dialogo. En la mediación no hay perdedores ni ganadores puesto que las partes llegan a acuerdos mutuos y buscar las mejores alternativas para resolver conflictos.

Es importante resaltar, que la mediación es un mecanismo que permite controlar y hacer cumplir los derechos constitucionales de los trabajadores, ya que estos son considerados como un grupo vulnerable. Por lo señalado anteriormente se propone la creación un centro de mediación en el Ingenio La Troncal, con la finalidad de buscar soluciones a los diferentes conflictos laborales que existen en la empresa, ya que en la actualidad las denuncias son presentadas en las oficinas del Inspector de Trabajo.

En este sentido, existen dos tipos de mediación, la mediación judicial en la cual las partes se han sometido a un proceso ordinario o de primera instancia en esta etapa el juez cumple la función de mediador con la finalidad de que las partes puedan llegar a un acuerdo.

La mediación extrajudicial consiste en un acuerdo previo o una instancia legal ordinaria, en este proceso previo a la presentación de una demanda, sin embargo, las partes pueden llegar a un acuerdo y dar por terminado el conflicto.

2.5. Ventajas de la mediación laboral

La mediación ofrece muchas ventajas, a pesar de ello no debe ser obligatoria sino más bien voluntaria.

- **Voluntaria.** La mediación es voluntaria porque la parte interesada es quién solicita la mediación con la otra parte. Sin embargo, en caso de que una de las partes desee retirarse lo puede hacer sin ningún problema
- **Flexible.** La mediación se caracteriza por ser flexible porque las partes pueden acudir de forma voluntaria sin ninguna presión, además permite que el mediador ponga reglas dentro de la audiencia y las partes podrán intervenir para resolver el acuerdo.
- **Gratuito.** La mediación no tiene ningún costo, esto permite que las partes puedan resolver un conflicto sin ningún gasto económico.
- **Arreglos amistosos.** Permite que las partes puedan llegar a acuerdos que les beneficia a los dos de una manera pacífica y amistosa (Centro de Arbitraje y Conciliación, 2019).

En muchas ocasiones se utiliza a la mediación como estrategia para resolver conflictos laborales, es utilizada cuando se convoca a una huelga para denunciar públicamente una determinada situación o atropello a los derechos de los trabajadores, en estos casos la mediación es obligatoria llegar a un acuerdo con el empleador.

De hecho, algo similar ocurre en casos la contratación individual de trabajo, cuando por una u otra circunstancia se da por terminado el contrato de trabajo y el trabajador no está de acuerdo, por lo que solicita una indemnización al empleador. En definitiva la mediación es un estrategia muy utilizada para resolver conflictos ya que es absolutamente legitima que beneficia tanto al empleador como al trabajador (Clavero, 2017).

De acuerdo a lo señalado, la mediación es un recurso que permite llegar a acuerdos que beneficien a las dos partes de manera amistosa y sobre todo evitar el proceso judicial ordinario largo y costoso.

Por todas estas razones, la medicación en la solución de conflictos laborales debe ser ante todo la primera opción para resolver este tipo de conflictos para lo cual el mediador debe tener habilidad para indagar las percepciones y los valores de los otros, ser buen comunicador, igualmente debe poseer una serie de cualidades profesionales tal como ser imparcial, neutral y guardar absoluta confidencialidad, sobre los acuerdos a los que llegan las partes involucradas en el conflicto (Centro Internacional de Arbitraje y mediación, 2018).

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Función Judicial, la mediación laboral es un requisito previo para que se pueda llevar a cabo un proceso legal (Asamblea Nacional, 2009)

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Una vez elaborado el marco teórico sobre el uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos laborales, donde se evidencio que la mediación es un método eficaz para resolver conflictos laborales sean estos contratos individuales o colectivos.

Por lo enunciado se propone elaborar una guía sobre la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal”, en el segundo semestre del año 2020. Con la finalidad de ofrecer facilidades tanto para el empleador como para el trabajador y resolver los conflictos laborales existentes de manera rápida y que beneficie a las dos partes

3.1. Guía sobre la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal”, en el segundo semestre del año 2020.

Considerando que la negociación es la forma más eficiente para lograr acuerdos y soluciones en los conflictos laborales, ya que permite que las partes puedan interactuar y dar sus inquietudes para lograr acuerdos.

Por todas estas razones la Guía trata sobre los procedimientos que se deben llevar a cabo en un Centro de Mediación para resolver los conflictos

existentes de manera rápida y sin que el trabajador tenga que invertir grandes cantidades de dinero en el proceso.

De hecho, en la actualidad la mediación es una de las estrategias más utilizadas para resolver conflictos laborales en las empresas, ya que esta evita los largos y tediosos procesos judiciales. Estas estrategias son muy similares a las de la negociación, por ello es importante que el mediador utilice técnicas negociadoras.

Para lograr una mediación eficaz el negociador debe aplicar ciertos conocimientos sobre gestión de conflictos y negociación, para esto debe llevar una agenda con todos los puntos que se van a desarrollar durante el proceso. Es importante considerar que el mediador es el responsable de diseñar un proceso que garantice una buena negociación en la que las dos partes logren acuerdos comunes (Engel & Korf, 2018).

3.2. Guía de Centro de Mediación Laboral

De acuerdo al Ministerio del Trabajo (2019) que expide Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-157, el Centro de Mediación Laboral para su funcionamiento deben estar registradas en el Consejo de la Judicatura.

El artículo 2 señala que el objetivo del centro es contribuir a la solución de conflictos transigibles en material laboral, mediante la utilización de medios alternativos para solucionar conflictos como lo es la mediación.

Aunado a lo anterior el artículo 3 refiere que las funciones del Centro de Mediación Laboral son:

- Recibir las solicitudes para los casos que desean resolver conflictos laborales de forma voluntaria y confidencial.
- Realizar reuniones o talleres para dar a conocer a los trabajadores la importancia de la mediación como mecanismo para resolver problemas laborales

3.3. Organización del Centro de Mediación Laboral,

El Ministerio del Trabajo (2019) en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019, expone sobre la organización del centro de mediación en la Sección I, artículo 5:

El Centro de Mediación Laboral deberá contar con el siguiente personal

- Director del Centro de Mediación
- Secretario jurídico
- Mediador

Artículo 6. Funciones del Director

Entre los principales requisitos para ser Director están:

- Contar con título de abogado, legalmente registrado
- Contar con habilidades para negociar y experiencia en el manejo de métodos alternativos de solución de conflictos
- Experiencia en actividades de administración y dirección

- Experiencia por lo menos de ochenta (80) horas teóricas y cuarenta (40) horas prácticas en mediación con el aval académico de una institución universitaria, debidamente legalizada. (Ministerio del Trabajo, 2019).

Artículo 9. Funciones:

Las funciones del Director del Centro de Mediación son:

- Mantener la organización y el control del Centro de Mediación
- Elaborar un plan de actividades anuales
- Respetar las políticas del Centro de Mediación
- Calificar las solicitudes para resolver los conflictos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2019).

Artículo 11. Funciones del Secretario jurídico

- Reemplazar al mediador, en caso de su ausencia
- Organizar los casos de mediación que se van a llevar a cabo
- Salvaguardar todos los procesos de mediación
- Mantener informado al Director del Centro de Mediación Laboral sobre las gestiones realizadas. (Ministerio del Trabajo, 2019).

El Artículo 12. Los Mediadores

El Mediador debe contar con los mismos requisitos que el Director y el

Secretario jurídico

Artículo 14. Funciones:

- Mantener la imparcialidad en casos de mediación
- Respetar la confidencialidad en los procesos de mediación
- Facilitar la comunicación entre las partes para buscar solución a los conflictos
- Enviar convocatorias para la audiencia de mediación
- Levantar y suscribir actas de conciliación entre las partes en conflicto
- Entregar constancia del acuerdo de mediación
- Enviar al Director del Centro de Mediación Laboral las actividades realizadas
- Cumplir con lo estipulado en el Código de Trabajo, y la Mediacación (Ministerio del Trabajo, 2019).

El proceso para llevar a cabo la mediación, se encuentra en el Capítulo III del Acuerdo Ministerial MDT-2019-157.

Artículo 16. Procedimiento

1. Solicitud entregada en el Centro de mediación

- Nombre y apellido del solicitante
- Nombre y apellido de la parte requerida
- Descripción del motivo del conflicto
- Descripción del lugar para entregar notificaciones: domicilio de las partes, correo electrónico, casillero, otros
- Número de teléfono

- Firma del solicitante. (Ministerio del Trabajo, 2019).

El Artículo 19, una vez que se recepta la solicitud, la responsabilidad es del Director, Mediador o delegado del Centro de Mediación Laboral quién califique el efecto

Artículo 21. Designación del mediador para llevar a cabo el proceso, en caso de que no pueda asistir deberá dar a conocer sus excusas con 48 horas de anticipación, con la finalidad de buscar otro mediador para que pueda llevar a efecto el proceso.

Artículo 22. Convocatoria a la Audiencia. La audiencia se llevará a cabo mediante vía electrónica o presencial en el lugar señalado.

Artículo 23 Audiencia de mediación. Esta deberá contar con los siguientes puntos:

- La audiencia se llevará a cabo con la presencia de las partes, delegados o apoderados
- El mediador deberá actuar de forma imparcial frente a las partes
- En caso de inasistencia la audiencia podrá ser señalada para otra fecha
- El mediador debe procurar ante todo encontrar la solución de manera oportuna, puesto que en cualquier momento se puede complicar la situación

- Una vez que las partes hayan llegado a un acuerdo, se da por terminado el conflicto
- Una vez que las partes hayan llegado a un acuerdo el mediador redacta el acuerdo definitivo para firmar y sellar (Ministerio del Trabajo, 2019).

CONCLUSIONES

Es importante el uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos, la mediación no desconoce la existencia de la controversia, sino que auxilia a las partes opuestas a utilizar medios apropiados para la resolución de la controversia sin hacer uso de los organismos judiciales.

Los conflictos laborales así sean pequeños, establecen fisuras en el funcionamiento de las sociedades, que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales. En el Ingenio azucarero la Troncal hubo casos de despido, sin reconocer el derecho a saber por qué fueron despedidos, o simplemente porque reclamaron un derecho justo, casos que fueron legalmente denunciados, sin embargo, a pesar de las gestiones necesarias la investigación estuvo limitada puesto que, el poder de esta empresa no colaboró con la información documental sobre los porcentajes, así como tampoco fue posible el acceso a los registros de causas llevados por la Inspectoría de trabajo.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

La guía sobre la mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal” será alternativa de una solución de conflictos jurídicos, cuya función es resolver el conflicto planteado con arreglo a los principios de equidad y justicia conllevando a la libertad y a la autonomía de las partes.

Por consiguiente, la guía ayudará a los trabajadores del Ingenio la Troncal que mediante la mediación economice el tiempo y el gasto del dinero en un proceso judicial.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta de Loor, D. (2018). *Principios y peculiaridades fundamentales del derecho procesal del trabajo*.

Aguilar Aguilar, L. (2017). *Derecho laboral, teoría, práctica, jurisprudencia. Práctica forense del juicio laboral oral*. Editorial Jurídica.

Amaya, Á. P. (2016). *El Contrato Colectivo de Trabajo: Procedimiento de ejecución y terminación*.
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/467/1/TUAMDPCI V017-2015.pdf>

Barriga, & Henríquez. (2017). *Tipos y métodos de investigación*. Chile: Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología.

Bustos Díaz, L., & Chaparro, J. (2019). *Concertación del Salario mínimo en Colombia*. Obtenido de Revista Semana, No. 379. Bogotá, Colombia:
http://viva.org.co/cajavirtual/svc0379/pdfs/Articu-lo800_379.pdf

Cabanellas De Torres, G. (2015). *Diccionario. Enciclopédico de Derecho Usual. 30A Edición*.

Casanovas, P., Magre, J., & Lauroba, M. E. (2011). *Libro Blanco de la Mediación en Cataluña*. Obtenido de
https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2010/168589/libro_blanco_mediacion_a_2010iSPA.pdf

Centro de Arbitraje y Conciliación. (2019). *Ley de arbitraje y mediación, codificación*.

http://www.centrodearbitraje.org/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=34

Centro Internacional de Arbitraje y mediación. (2018). *Las ventajas de la mediación*. <https://www.ciam.com.ec/servicios/mediacion/>

Clavero, M. (2017). *Conciliación de la vida laboral y familiar como instrumento para lograr el compromiso del empleado*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6671856>

Engel, A., & Korf, B. (2018). *Técnicas de negociación y mediación para la ordenación de los recursos naturales*. Obtenido de [http://www.fao.org/3/a-a0032s.pdf%20\(20](http://www.fao.org/3/a-a0032s.pdf%20(20)

Ferrero Costa, E. (2017). *la mediación: Teoría y practica, Décima edición*.

Fuquen Alvarado, M. E. (2018). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>

Herramientas en la mediación. (2018). *Herramientas en la mediación*. <https://eduso.net/res/revista/16/el-tema-acercamientos/la-mediacion-herramienta-para-la-gestion-de-conflictos-en-la-escuela>

Herrera Heredia, H. H. (2017). *La Mediación como herramienta para evitar los procesos laborales*. <https://www.derecho.uady.mx/tohil/rev23/mediacion.pdf>

Instituto Nacional de Educación Laboral. (2002). *Los conflictos colectivos en el Ecuador una Visión Sindical*. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44532>

La mediación en la resolución de conflictos. (2019). *La mediación en la resolución de conflictos*.

<https://www.coursehero.com/file/44403512/La-mediacion-la-resolucion-de-conflictospdf/>

Ley de Mediación y Arbitraje . (2006). *Codificación de la Ley de Arbitraje y Mediación*. <http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/Ecuador%20-%20Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediaci%C3%B3n.pdf>

López, J. P., & Villamil, E. M. (2020). *MASC y conflictos laborales en Colombia*.
<https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/11531474/Libro+Mediaci%C3%B3n+Laboral+y+conflictos+laborales/43f99623-9f0c-4338-9bfd-42f455ea18bb>

Manzano Noguera, M. C., & Torres Salamanca, C. E. (2019). *La negociación, una alternativa en a solución de conflictos*:
<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis19.pdf>

Manzano, M. C., & Torres, C. E. (2018). *La negociación una alternativa en la solución de conflictos*.
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis19.pdf>

Márquez Cárdenas, A. E. (2012). La mediación como mecanismo de justicia restaurativa. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 149.

Miranzo de Mateo, S. (2017). *Quiénes somos, a dónde vamos... origen y evolución del concepto mediación*. Obtenido de
<https://revistademediacion.com/articulos/quienes-somos-a-donde-vamos-origen-y-evolucion-del-concepto-mediacion/>

Negociación Asistida. (2020). *Negociación asistida*.
<https://mecanismosalternativosfunlam.blogspot.com/2020/08/mediacion-estrategica.html>

Pérez, D. I. (2017). *La naturaleza y contenido del principio de confidencialidad frente al mediador.*
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/7035/1/135054.pdf>

Procuraduría General del Estado. (2011). *Estrategia para promocionar la mediación en el sector público.*
<http://www.pge.gob.ec/images/docman/mediadorNro5.pdf>

Resolución de conflictos. (2018). *Resolución de conflictos.*
<https://www.gestiopolis.com/cultura-de-servicio-al-cliente/>

Reyes, A. J. (2018). *La mediación prejudicial obligatoria en el ámbito civil.*
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6850/1/T2933-MDP-Reyes-La%20mediacion.pdf>

Robbins, S. (2018). *Medio alternativos a la solución de conflictos.*

Robles, A. (2018). *Metodos de investigación científica.*

Veloz, A. G. (2015). *El pliego de peticiones como mecanismo legal de la clase trabajadora para la solución de un conflicto colectivo de trabajo.*
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5961/1/T-UCE-0013-Ab-130.pdf>

Villacís Parada, Alexandra. (2019). *La mediación y su eficacia en la solución de conflictos.* <https://www.uees.edu.ec/camuees/noticias/mediacion-y-su-eficacia-en-la-solucion-de-conflictos.php>

Fuentes normativas

Acuerdo Ministerial N° MDT-2019-157. (2019). Reglamento de Funcionamiento del Centro de Mediación Laboral del 14 de junio de 2019. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/02/REGLAMENTO-DE-CENTRO-DE-MEDIACION-LABORAL-DEL-MINISTERIO-DEL-TRABAJO-2019_compressed.pdf?x42051

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.

Centro de Arbitraje y Conciliación. (2019). Ley de arbitraje y mediación, codificación. Obtenido de http://www.centrodearbitraje.org/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=34

Consejo de la Judicatura. (2009). Código Orgánico de la Función Judicial. Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Codigo%20Organico%20de%20la%20Funcion%20Judicial.pdf>

Congreso Nacional (2019). Código del Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2012). Organizaciones laborales. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Base-Legal.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2018). Resolución del pliego de peticiones con sentencia de primera instancia. Obtenido de

<https://www.gob.ec/mt/tramites/resolucion-pliego-peticiones-sentencia-primer-instancia>

Organización Mundial del Trabajo. (2020). Sistemas de Resolución de conflictos laborales: directrices para mejorar el rendimiento. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

Procuraduría General del Estado. (2011). Estrategia para promocionar la mediación en el sector público. Obtenido de <http://www.pge.gob.ec/images/docman/mediadorNro5.pdf>

PARA SUBIR AL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, MÁXIMA ORLANDA BRAVO VARGAS portador (a) de la cédula de ciudadanía Nro. **0919501064** en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación:, “EL USO DE LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO PARA RESOLVER CONFLICTOS EN EL INGENIO “LA TRONCAL”, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020”, de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de Los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, de Marzo de 2021

ANEXOS

CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

El presente estudio trata sobre el uso de la Mediación como método alternativo para resolver conflictos en el Ingenio “La Troncal”, en el segundo semestre del año 2020. La finalidad del estudio es dar a conocer la importancia de la mediación para resolver conflictos laborales. El objetivo del estudio fue analizar la importancia del uso de la mediación como método alternativo para resolver conflictos laborales en el Ingenio “La Troncal. Los métodos empleados fueron el método deductivo – inductivo, el cual permitió dar solución al tema planteado en el estudio, además se empleó el Método Analítico – Sintético, a través del cual se elaboró el marco teórico referente al tema de estudio, el método histórico permitirá analizar de manera exhaustiva aspectos principales relacionados a al derecho laboral y a la mediación como alternativa para resolver conflictos de la manera más fácil y económica. Para la recolección de la información se utilizaron bases de datos de varias fuentes Redalyc, Scielo, Scopus, y Dialne.

En conclusión la mediación laboral es un método muy eficaz para resolver conflictos laborales ya que se puede llegar a un acuerdo mediante el diálogo que beneficie a las dos partes.

PALABRAS CLAVES: MEDIACIÓN, MÉTODO ALTERNATIVO, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INGENIO LA TRONCAL

“EL USO DE LA MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO PARA RESOLVER CONFLICTOS EN EL INGENIO “LA TRONCAL”, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2020”.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	boe.es Fuente de Internet	<1%
2	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	<1%
3	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1%
4	www.bufetebuades.com Fuente de Internet	<1%
5	dolarizacion.ec Fuente de Internet	<1%
6	www.hrw.org Fuente de Internet	<1%
7	www.studiomainini.com Fuente de Internet	<1%
8	dialnet.unirioja.es	

Fuente de Internet

<1%

9

simplebooklet.com

Fuente de Internet

<1%

10

www.bacn.gov.py

Fuente de Internet

<1%

11

www.gob.ec

Fuente de Internet

<1%

12

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1%

13

valenciaabogadosec.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

14

Submitted to ESIC Business & Marketing School

Trabajo del estudiante

<1%

15

Submitted to UNILIBRE

Trabajo del estudiante

<1%

16

repositorio.umch.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

17

agualongoj.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

18

horoscopo.xgratisx.com

Fuente de Internet

<1%

19

pesquisa.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1%

20	quttera.com Fuente de Internet	<1 %
21	sites.google.com Fuente de Internet	<1 %
22	Carlos Alberto Chavarría Mendoza. "La importancia de la fundamentación del recurso de casación", IUSTITIA SOCIALIS, 2019 Publicación	<1 %
23	politecnico1.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
24	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Uniagustiniana Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras Trabajo del estudiante	<1 %
27	mro.massey.ac.nz Fuente de Internet	<1 %
28	www.ehu.eus Fuente de Internet	<1 %
29	Burgos Medina, César Augusto, Cuartas González, Paula. "Análisis ecocardiográfico de la función sistólica del ventrículo izquierdo por	<1 %

médicos no cardiólogos con un dispositivo de bolsillo", Facultad de medicina, 2014

Fuente de Internet

30

Submitted to Universidad de Santander

Trabajo del estudiante

<1%

31

www.diariodelexportador.com

Fuente de Internet

<1%

32

Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador

Trabajo del estudiante

<1%

33

www.cinterfor.org.uy

Fuente de Internet

<1%

34

www.rieoei.org

Fuente de Internet

<1%

35

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

<1%

36

edwinsantiagoblog.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

37

forum.wordreference.com

Fuente de Internet

<1%

38

revistas.lamolina.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

39

Submitted to INACAP

Trabajo del estudiante

<1%

40

help.e.lazy-bag.ru

Fuente de Internet

<1%

41

W. Torres-Arreola, R. Pacheco-Aguilar, R. R. Sotelo-Mundo, O. Rouzaud-Sández, J. M. Ezquerro-Brauer. " CARACTERIZACIÓN PARCIAL DEL COLÁGENO EXTRAÍDO A PARTIR DEL MANTO, ALETA Y TENTÁCULOS DE CALAMAR GIGANTE () PARTIAL CHARACTERIZATION OF COLLAGEN FROM MANTLE, FIN, AND ARMS OF JUMBO SQUID () ", Ciencia y Tecnologia Alimentaria, 2008

Publicación

<1%

42

abc.gov.ar

Fuente de Internet

<1%

43

bibliotecadigital.univalle.edu.co

Fuente de Internet

<1%

44

lasa.international.pitt.edu

Fuente de Internet

<1%

45

maestseminario.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

46

www.elchedetectives.com

Fuente de Internet

<1%

47

www.sica.gov.ec

Fuente de Internet

<1%

www.stacatarina.gob.mx

48

Fuente de Internet

<1%

49

www.unafut.com

Fuente de Internet

<1%

50

repositorio.itspn.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

51

repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

52

www.iberlaboral.es

Fuente de Internet

<1%

53

www.infonatura.com

Fuente de Internet

<1%

54

www.ingenio.upv.es

Fuente de Internet

<1%

55

www.partidodeltrabajo.org.mx

Fuente de Internet

<1%

56

www.vitalis.net

Fuente de Internet

<1%

57

www.zulga.com

Fuente de Internet

<1%

58

Submitted to Instituto de Empress S.L.

Trabajo del estudiante

<1%

59

iusrectusecart.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

60 revistageon.unillanos.edu.co <1 %
Fuente de Internet

61 search.ndltd.org <1 %
Fuente de Internet

62 www.camparaguay.com <1 %
Fuente de Internet

63 www.cantv.com.ve <1 %
Fuente de Internet

64 www.conesup.net <1 %
Fuente de Internet

65 www.derechos.org <1 %
Fuente de Internet

66 www.ecuaemb.ru <1 %
Fuente de Internet

67 www.faca.org.ar <1 %
Fuente de Internet

68 www.gernikagogoratuz.org <1 %
Fuente de Internet

69 www.meythalerzambranoabogados.com <1 %
Fuente de Internet

70 www.ordenjuridico.gob.mx <1 %
Fuente de Internet

71 www.revistalarazonhistorica.com

Fuente de Internet

<1%

72

www.rjuca.com

Fuente de Internet

<1%

73

www.sanmigueldebolivar.gob.ec

Fuente de Internet

<1%

74

"Mexico and Civil, Family and Commercial Mediation: A Search for Complementary Routes to the State Courts", *Ius Comparatum - Global Studies in Comparative Law*, 2015.

Publicación

<1%

75

agora.regione.piemonte.it

Fuente de Internet

<1%

76

amsafe.zoomblog.com

Fuente de Internet

<1%

77

apure.tsj.gov.ve

Fuente de Internet

<1%

78

aseprola.org

Fuente de Internet

<1%

79

biblat.unam.mx

Fuente de Internet

<1%

80

docs.google.com

Fuente de Internet

<1%

81

doczz.net

Fuente de Internet

<1%

82

encolombia.com

Fuente de Internet

<1%

83

lpderecho.pe

Fuente de Internet

<1%

84

oas.org

Fuente de Internet

<1%

85

pdfcrop.biz

Fuente de Internet

<1%

86

reliefweb.int

Fuente de Internet

<1%

87

repositorio.utp.edu.co

Fuente de Internet

<1%

88

revistaschilenas.uchile.cl

Fuente de Internet

<1%

89

vetlib.um.ac.ir

Fuente de Internet

<1%

90

www.ceda.org.ec

Fuente de Internet

<1%

91

www.chiletech.cl

Fuente de Internet

<1%

92

www.custodiacompartida.org

Fuente de Internet

<1%

93	www.fimcp.espol.edu.ec Fuente de Internet	<1%
94	www.madrid.indymedia.org Fuente de Internet	<1%
95	www.mdpi.com Fuente de Internet	<1%
96	www.mecc.edu.ar Fuente de Internet	<1%
97	www.notariosyregistradores.com Fuente de Internet	<1%
98	www.timetoast.com Fuente de Internet	<1%
99	www.uned.ac.cr Fuente de Internet	<1%
100	www.upf.edu Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



Universidad
Católica
de Cuenca

El Bibliotecario de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.
De la Extensión San Pablo de La Troncal

CERTIFICA:

Que la estudiante: BRAVO VARGAS MAXIMA ORLANDA
Con cedula de ciudadanía N° 0919501064, de la carrera de DERECHO
No adeuda libros, a esta fecha.

La Troncal, 11 de Marzo de 2021

Atentamente,

Ing. Stefania Alvarado Ortega
Bibliotecaria

