



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**“MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS  
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE  
DEPENDENCIA”**

---

Trabajo de Graduación previo a la obtención de Título de Abogado de los  
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

**AUTOR:**

Carlos Rodrigo Naranjo Pérez

**TUTOR:**

Abg. Luis Espín

Ambato - Ecuador

2015

**TEMA:**

---

**“MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS  
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE  
DEPENDENCIA”**

---

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de tutor del trabajo de graduación sobre el tema “**MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA**”, del señor Carlos Rodrigo Naranjo Pérez, egresado de la carrera de derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho Trabajo de Graduación reúne los méritos y requisitos suficientes para ser sometidos a la Evaluación del Tribunal de Grado que el H. Consejo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 04 de diciembre de 2014

.....  
Abg. Luis Espín  
Tutor

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros de Tribunal de Grado, aprueban el informe del Trabajo de Investigación, sobre el tema “**MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA**”. Presentado por el señor Carlos Rodrigo Naranjo Pérez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....  
Presidente

.....  
Miembro

.....  
Miembro

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos y respetando las normas éticas y morales en el presente Trabajo de Grado: **“MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA”**, en todos los contenidos y resultados obtenidos en el presente proyecto, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, son originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad moral, legal y académica del Autor, quien firma, al pie de la presente, para constancia de lo anteriormente mencionado.

Ambato, 04 de diciembre de 2014

EL AUTOR

.....  
Carlos Rodrigo Naranjo Pérez

C.I 180434191-3

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimonial de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 04 de diciembre de 2014

EL AUTOR

.....  
Carlos Rodrigo Naranjo Pérez

C.I 180434191-3

### ***Dedicatoria***

*Dedico el presente trabajo con todo el amor y cariño, a mis padres por darme la vida, que supieron orientar y darme muchos consejos, y sobre todo creer en mí, siendo mi apoyo constante e incondicional, para así culminar con una etapa más en vida, y finalmente a esa persona especial que llegó a mi vida y de apoco se convirtió en el complemento perfecto de apoyo.*

***Carlos Naranjo***

### ***Agradecimiento***

*Quiero agradecer a la Universidad Técnica de Ambato, a la F.J.C.S que ha sido la generadora de mi visión política y social, a sus docentes, a mi tutor Abg. Luis Espín, por la paciencia y ayuda prestada durante mi trabajo de graduación, a mis padres, hermana, amigos y demás personas que han contribuido para que yo sea un excelente profesional.*

***Carlos Naranjo***



## ÍNDICE GENERAL

<b>A.- SECCIÓN PRELIMINAR</b>	<b>Pág.</b>
Portada.....	i
Tema.....	ii
Aprobación del tutor .....	iii
Aprobación del tribunal de grado.....	iv
Autoría.....	v
Derechos de autor.....	vi
Dedicatoria .....	vii
Agradecimiento .....	viii
Índice general .....	ix
Índice de gráficos .....	xiii
Índice de cuadros.....	xiv
Resumen ejecutivo .....	xv

## **B.- TEXTO**

Introducción .....	1
--------------------	---

## **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Árbol de Problemas.....	8
Análisis Crítico.....	9
Prognosis .....	10
Formulación del Problema .....	10
Preguntas Directrices .....	11
Delimitación del Objeto de la Investigación .....	11
Justificación.....	12
Objetivos .....	13
Objetivo General .....	13
Objetivos Específicos.....	13

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Investigativos .....	14
Fundamentación .....	16
Fundamentación Filosófica .....	16
Fundamentación Legal .....	16
Categorías Fundamentales .....	26
Constelación de Ideas Variable Independiente .....	27
Constelación de Ideas Variable Dependiente .....	28
Constitución de La República del Ecuador .....	29
Tratados Internacionales .....	30
Ley de Mediación y Arbitraje .....	31
Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos .....	31
Características .....	32
Antecedentes en el Ecuador .....	33
Histórico .....	33
Social .....	34
Jurídico .....	34
Mediación .....	36
Negociación .....	37
Conciliación .....	38
Transacción .....	39
Ventajas .....	40
Desventajas .....	41
Justicia en el Ecuador .....	42
Código del Trabajo .....	43
Unidad Judicial de Trabajo .....	44
Ministerio de Relaciones Laborales .....	45
Derechos de Los Trabajadores .....	46
Origen .....	47
Antecedentes .....	47
Situación Actual de los trabajadores .....	48
Aplicación normativas laborales .....	49

Jornadas de trabajo.....	49
Vacaciones .....	51
Sueldo o salario.....	52
Utilidades y bonificaciones.....	53
Descanso obligatorio.....	54
Fondos de reserva.....	54
Derecho al fondo de reserva.....	55
Remuneraciones adicionales .....	55
Seguridad social .....	57
Seguro campesino .....	58
Seguro general obligatorio .....	59
Autoridad.....	61
Autoridad Administrativa.....	61
Autoridad Judicial .....	62
Formulación de la Hipótesis.....	62
Señalamiento de Variables.....	63

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

Enfoque de la investigación .....	64
Modalidad básica de la investigación .....	64
Nivel o tipo de investigación.....	65
Población y muestra .....	66
Operacionalización de variables .....	68
Técnicas e instrumentos .....	70
Plan de recolección de la información .....	70
Plan de procesamientos de información.....	71

### **CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis e Interpretación de resultados .....	72
Verificación de la hipótesis.....	81

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones: .....	83
Recomendaciones:.....	84

**CAPÍTULO IV**  
**PROPUESTA**

Propuesta .....	86
Datos informativos:.....	86
Cuadro de Presupuesto .....	87
Antecedentes de la propuesta .....	87
Justificación.....	88
Objetivos .....	88
Objetivo General .....	88
Objetivos Específicos:.....	88
Análisis de Factibilidad.....	89
Factibilidad legal .....	89
Factibilidad económica financiera .....	89
Fundamentación científico técnica.....	89
Sociológica.....	89
Legal.....	90
Metodología operativa de la propuesta .....	93
Desarrollo de la Propuesta .....	94
Cuadro de la administración.....	100
Previsión de la Evaluación .....	101
Matriz de Plan de Evaluación de la Propuesta .....	101

**C.- MATERIALAES DE REFERENCIA**

Bibliografía .....	102
Linkografía .....	107
Anexo .....	109
Glosario de Términos.....	113

## INDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1 Árbol de Problemas: .....	8
Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales: .....	26
Gráfico N° 3 Constelación de Ideas Variable Independiente:.....	27
Gráfico N° 4 Constelación de Ideas Variable Dependiente: .....	28
Gráfico N° 5 Pregunta N° 1 .....	72
Gráfico N° 6 Pregunta N° 2 .....	74
Gráfico N° 7 Pregunta N° 3 .....	75
Gráfico N° 8 Pregunta N° 4 .....	76
Gráfico N° 9 Pregunta N° 5 .....	77
Gráfico N° 10 Pregunta N° 6 .....	78
Gráfico N° 11 Pregunta N° 7 .....	79
Gráfico N° 12 Pregunta N° 8 .....	80

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro N 1 Población y muestra. ....	67
Cuadro N.- 2 Operalización de las variables V.I .....	68
Cuadro N.- 3 Operalización de las variables V.D .....	69
Cuadro N.- 4 Plan para la recolección de información .....	71
Cuadro N° 5 Pregunta N°1: .....	72
Cuadro N° 6 Pregunta N° 2 .....	74
Cuadro N° 7 Pregunta N°3 .....	75
Cuadro N° 8 Pregunta N° 4 .....	76
Cuadro N° 9 Pregunta N° 5 .....	77
Cuadro N° 10 Pregunta N° 6 .....	78
Cuadro N° 11 Pregunta N° 7 .....	79
Cuadro N° 12 Pregunta N° 8 .....	80
Cuadro N° 13 Verificación de la Hipótesis .....	81
Cuadro N° 14 Presupuesto .....	87
Cuadro N° 15 Metodología operativa de la propuesta .....	93
Cuadro N° 16 Cuadro de la Administración.....	100
Cuadro N° 17 Matriz de Plan de Evaluación de la Propuesta .....	101

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación en curso se denomina: “MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA”. Tiene por finalidad estudiar y analizar las causas que generan el problema y las posibles soluciones en base a las normativas legales vigentes, nuestra Constitución de la República vigente desde el 2008 en su Art.- 97, establece diversos métodos alternativos de solución de conflictos (MASC).

Según los profesionales del derecho de la ciudad de Ambato, los métodos alternativos de solución de conflictos en materia laboral, están violentando los derechos de los trabajadores debido a que; simplemente se agilitan el trámite de las causas, y a su vez la autoridad mediadora, durante el arreglo no hace reconocer en su totalidad los derechos del trabajador.

En la actualidad los derechos de los trabajadores han venido siendo afectados con los cambios y exigencias en la aplicación de las normativas legales, pero para el reconocimiento total de los derechos del trabajador, el empleador se ha visto en la necesidad de prescindir de los servicios de algunos trabajadores con el objetivo de cumplir con sus obligaciones. La función Judicial están desarrollando modelos de gestión para unidades judiciales, orientado a establecer una nueva organización en base a procesos, gestión de calidad, rol y aporte del talento humano, con estos modelos de gestión se crea la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Ambato.

Los Centros de Mediación y Arbitraje emplean los MASC, para la resolución extrajudicial de conflictos laborales, el empleo de estos mecanismos de solución de conflictos desfavorece al trabajador en vista que este debe ceder y renunciar derechos establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución para llegar a un acuerdo. Los acuerdos son injustos y desfavorables, perjudican a los intereses del trabajador y se vulneran derechos irrenunciables.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como tema: Métodos Alternativos de Solución de Conflictos y los Derechos de los Trabajadores bajo relación de dependencia.

Después de haber estudiado por cinco años en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, y haber practicado en el campo jurídico, me he visto en la necesidad de dar solución al problema planteado, con el objetivo de que los trabajadores gocen de sus plenos derechos y estabilidad laboral, logrando un mayor desempeño en sus actividades diarias, ayudando así al desarrollo del país

Está estructurado por capítulos. **El Capítulo I** denominado: El Problema, contiene: El tema, las contextualizaciones Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática con un panorama Nacional, Provincial y local , el árbol del problema, el análisis crítico, la prognosis, formulación del problema, las interrogantes de la investigación, las delimitaciones, las unidades de observación, justificación, los objetivos, general, y específicos.

**El Capítulo II denominado:** Marco Teórico mismo que contiene los Antecedentes Investigativos, Fundamentación Filosófica, Fundamentación Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas, Hipótesis y determinación de Variables.

**El Capítulo III titulado:** Metodología plantea que la investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo, de carácter cuanti-cualitativo Modalidades de la Investigación, Niveles o tipos de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de variables, Técnicas e instrumentos, Plan para la recolección de información, Plan de procesamiento de información.

La modalidad de la investigación es bibliográfica documental de campo, de intervención social: de asociación de variables que nos permitirán estructurar predicciones llegando a modelos de comportamiento mayoritario.



**El Capítulo IV denominado:** Análisis e Interpretación de Resultados que contiene la Guía de entrevista, Entrevista, Interpretación de Datos.

**El Capítulo V denominado:** Conclusiones y Recomendaciones que contiene las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación.

**El Capítulo VI denominado:** Propuesta que contiene los Datos Informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación Científica Técnica, Modelo Operativo de la Propuesta, Desarrollo de la Propuesta, Administración, Previsión de la Evaluación.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema**

“Métodos Alternativos de Solución de Conflictos y los Derechos de los Trabajadores bajo relación de dependencia en el cantón Ambato en el primer semestre del año 2014”

#### **Planteamiento del problema**

##### *Contextualización*

##### **Macro**

Según el último Censo Nacional Pro Justicia (2010), entidad del Ministerio de Justicia, el (42%) de los casos laborales son tratados en los Centros de Mediación y Arbitraje al nivel nacional, debido a que la justicia ordinaria hoy por hoy es obsoleta debido a la cantidad de causas que estos manejan dentro de sus Unidades Judiciales, consecuente se deben recurrir a arreglos extrajudiciales empleando los Métodos alternativos de justicia como son: la mediación, el arbitraje, la Conciliación, la amigable composición, el arreglo directo, entre otros.(CIUDADANO, 2010)

En el art.- 189 de la Constitución de la República, manifiesta que: “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”, en materia laboral se concurren a estos mecanismo por mandato del legislador o de común acuerdo, es

decir depende de la voluntad del juez de la Unidad Judicial del Trabajo, dentro del Juicio Oral Laboral si remite el conflicto individual a que se solucione por medio de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en un Centro Regional de Mediación Laboral, del Ministerio de Relaciones Laborales o a su vez permita que de común acuerdo el conflicto se solucione un Centro de Mediación y Arbitraje de manera extrajudicial.

El artículo 17 del Código Orgánico de la Función Judicial, en su inciso segundo manifiesta que: “El arbitraje, la mediación y otros medios alternativos de solución de conflictos establecidos por la ley, constituyen una forma de este servicio público, al igual que las funciones de justicia que en los pueblos indígenas ejercen sus autoridades”, este artículo da a entender que los Centros de Mediación y Arbitraje son los encaminados a la solución extrajudicial de conflictos y para su funcionamiento deben tener un Registro y estar aprobados por el Pleno de la Corte.

Estos centros son de libre acceso y de atención al público, en estos se pueden tratarse y solucionarse varios tipos de conflictos de las diversas materias y ámbitos, pero a su vez existen caso que no pueden tratarse debido a disposiciones legales vigentes, a la complejidad y efectos jurídicos.

En medio de grandes críticas de las clases dominantes, los trabajadores ecuatorianos lograron tener un documento que defendía sus derechos, según (BUSTAMANTE, 2010) “el primer Código del Trabajo fue suscrito el 5 de agosto de 1938”, el mismo que ha evolucionado acorde a las necesidades del país. El Artículo 4 del Código del Trabajo vigente manifiesta: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”, es decir que estos derechos no deben ser vulnerados ni violentados y deben ser respetados en su totalidad, el artículo 5 estipula: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”. Este artículo da a conocer las obligaciones de las autoridades; de brindar protección y tutele efectiva de los derechos irrenunciables del trabajador. Además señala la protección judicial y

administrativa que las autoridades deben dar a los trabajadores.

Todas las garantías son vulneradas en la práctica procesal laboral, en vista que las autoridades dan preferencia y protección al empleador en cuanto a la solución de conflictos laborales, en todas sus instancias de la justicia ordinaria. Se denomina “conflicto laboral” a toda pugna de intereses entre los trabajadores y su empleador. (Cueva, 2006)

## **Meso**

En esta provincia muchos empleadores y trabajadores tienen la idea errada de que basta con que el trabajador presente su renuncia por escrito para que el contrato de trabajo se termine. Pero no es así, el numeral 2 del artículo 169 del Código de Trabajo manifiesta: “El acuerdo de las partes” es decir es una de las causas para la terminación del contrato, por consiguiente no existe la terminación de la relación laboral por renuncia. Esto quiere decir que el trabajador y el empleador deben coincidir en querer terminar el contrato en consecuencia se generan conflictos laborales, este preámbulo ayuda a tener una idea clara que si existe desconocimiento de la normativa legal laboral lo cual es muy evidente, esto facilita la vulneración de derechos de derechos del trabajador.

Para la solución de conflictos laborales en esta provincia, se emplea la vía judicial y extrajudicial, cabe resaltar que esta provincia está integrada 8 cantones, debido a la lejanía y con el objetivo de garantizar el acceso a la justicia. (Art.- 244 C.O.F.J). El Consejo de la Judicatura, ha creado Unidades Judiciales Multicompetentes con las siguientes competencias territoriales: Baños, Píllaro, Pelileo (con circunscripción territorial con el cantón Patate) y Quero (con circunscripción territorial con los cantones Mocha y Tisaleo), para conocer y resolver problemas laborales, y la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Ambato, como órganos Jurídicos. Las Juezas y jueces del trabajo para la solución de los conflicto emplean los MASC, como la medicación y conciliación judicial dentro del proceso, y la solución del conflicto se efectiviza por medio de la transacción. Y a petición de parte el juez examina y dictamina si los problemas

laborales se solucionan por Medios Administrativos (Inspectoría, Centros de mediación del Ministerio de Relaciones Laborales) o Centros de Mediación y Arbitraje que son de carácter Extrajudicial.

El Ministerio de Relaciones Laborales, cuenta con Direcciones Regionales de Trabajo, de acuerdo a la jurisdicción, la cuarta Dirección Regional se encuentra en Ambato y está integrada por: Provincias de Pastaza, Cotopaxi, Tungurahua y Chimborazo. Esta Dirección está facultada para absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo, y demás atribuciones establecidas en el Código de Trabajo y la Ley de régimen Administrativo en materia laboral. (Art.- 593 C. del T).

### **Micro**

El Cantón Ambato se ha caracterizado por ser eminentemente productivo por lo que se ha constituido en generador de fuentes de trabajo a través del tiempo, una línea importante es el comercio artesanal como la confección de ropa, calzado, cuero, etc.(INEC, Población y Demografía, 2009).

En el contexto económico, la generación de profesionales en las Universidades, no está acorde a los requerimientos de la producción en el Cantón, la falta de una educación laboral y la falta de diversificación del Centro de Investigación y Apoyo a la Producción, no permite potenciar al sector productivo, generando conflictos entre empleadores y trabajadores, los cuales son subsanados de manera general por medio de la justicia ordinaria, la Inspectoría de Trabajo y los Centros de Mediación y Arbitraje de manera extrajudicial.

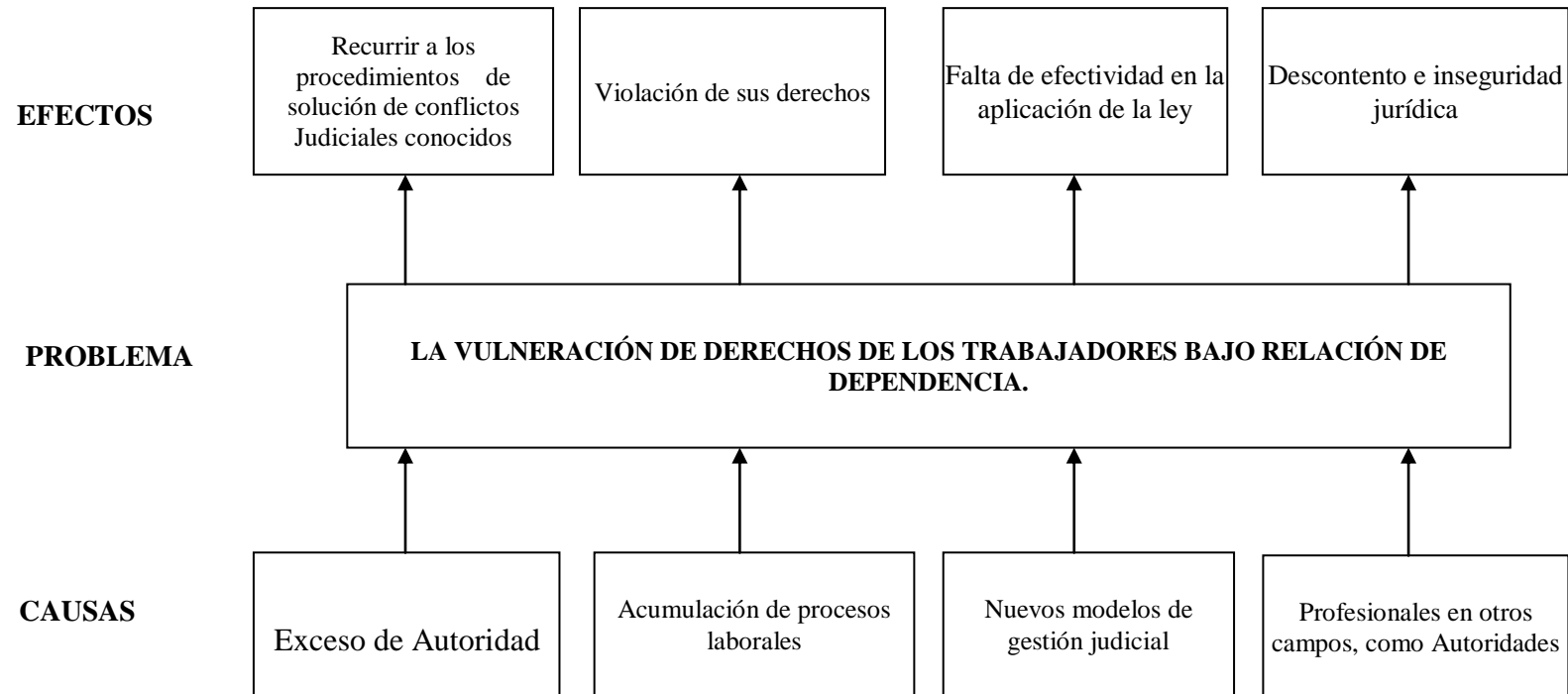
En Ambato, la Inspectoría de Trabajo a través de los inspectores pueden receptor denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo. Y acatar y aplicar las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8, y realizar inspecciones a los centros de

trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral.

Los Centros de Mediación y Arbitraje tratan conflictos laborales en el cantón Ambato de manera extrajudicial, Estos tienen libre acceso y son de carácter público y privado, pero en la solución de conflictos laborales poseen falencia, vulneran derechos que por ley le son favorables al trabajador. En este cantón se encuentran funcionando dos Centros de Mediación y Arbitraje los mismos que están aprobados por el Pleno de la Corte y debidamente registrados, y son los siguientes: “Centro de Arbitraje y Mediación de las Cámara de Comercio de Ambato e Cámara de Industrias de Tungurahua y Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Ambato” y el “Centro de Mediación María Alejandra”.

Según los profesionales del derecho de la ciudad de Ambato, los métodos alternativos de solución de conflictos en materia laboral, están violentando los derechos de los trabajadores debido a que la Autoridad Mediadora, durante el arreglo no hace reconocer la totalidad de derechos del trabajador, meramente se da ventaja a los empleadores, causándole a los trabajadores pérdidas económicas y desempleo. Consideran que; no se deberían negociar derechos irrenunciables del trabajador en Los Centro de Mediación y Arbitraje, en vista que las negociaciones vulneran derechos, ya que el mediador hace que la parte afectada seda sus derechos para que exista un arreglo, haciendo que el trabajador llegase a tener pérdidas económicas mayores al 50% del total recamado que por ley le corresponde, además los acuerdos no se cumplen, en si las resoluciones carecen de efectividad.

**Gráfico N° 1:**  
*Árbol de Problemas*



**Gráfico N.- 1** Relación Causa Efecto  
**Elaborado:** Carlos Naranjo  
**Fuente:** Investigador

### *Análisis Crítico*

En el Cantón Ambato surgen conflictos en el ámbito laboral, llegando a vulnerar los derechos de los trabajadores, por lo general debido a desacuerdos entre los trabajadores y los empleadores, debió a que no se cumplen con las cláusulas del contrato de trabajo y más cosas ajenas a la voluntad de las partes. Es así que estos recurren a procedimientos especiales para subsanar las inconformidades existentes. Cabe destacar que para recurrir a estos métodos se debe tener un contrato de trabajo en el cual se compruebe la dependencia laboral. En caso de no existir un contrato donde se pruebe la dependencia laboral se debe recurrir al procedimiento ordinario hasta probar la misma. El Arbitraje, Mediación, Conciliación y todos los procedimientos alternativos de solución de Conflictos son mecanismos extrajudiciales, al cual las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador.

La acumulación de procesos laborales en las unidades judiciales y el desconocimiento de la normativa laboral por parte de los trabajadores han originado la violación de sus derechos y la explotación laboral, debido a que no tienen un conocimiento claro de sus derechos, por consiguiente no realizan ningún tipo de reclamación para que los mismos no sean vulnerados por la parte empleadora.

Así mismo este desconocimiento también genera pobreza, maltrato físico, psicológico y bajo desenvolvimiento en la actividad que el empleado realiza, esto afecta no solo al trabajador sino también a su familia.

El constante cambio en las normativas legales y la aplicación de nuevos modelos de gestión judicial en el Ecuador durante las últimas décadas ha generado inestabilidad laboral, debido a que la parte empleadora debe cumplir con todas las perspectivas legales para contratar a un trabajador, por esto la parte empleadora debe reducir o contratar un número de trabajadores acorde a su economía y necesidad, todos estos recortes de personal generan despidos intempestivos, desahucios, en si la terminación de la relación laboral. Todos estos problemas son



a consecuencia de las nuevas exigencias legales implantadas en nuestro país, mismas que no miden el impacto social y económico.

La falta de experiencia de la Autoridad, frente a la solución de los conflictos laborales también influye como una causa principal para que la administración de justicia en cantón Ambato, siempre se ve congestionada y carente de efectividad, originando descontento e inseguridad jurídica para los recurrentes, y la pérdida de confianza de la población ambateña ante un sistema de administración de justicia ineficaz, es por eso que las personas recurren a los Centros de Mediación y Arbitraje para dar solución inmediata a sus problemas laborales, en busca de la solución se encuentran con otro problema debido a que en estos centros se debe renunciar y ceder derechos que por ley les corresponde para llegar a una solución no favorable, y a su vez a firma de acuerdos injustos.

Es por esto que realizo la presente investigación, con el objetivo de velar por los derechos irrenunciables de las y los trabajadores para que no sean vulnerados continuamente con el empleo de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en los Centros de Mediación y Arbitraje.

### ***Prognosis***

Si no se soluciona el presente problema, se seguirá vulnerando los derechos irrenunciables de los trabajadores constantemente en los Centros de Mediación y Arbitraje. Puesto que la autoridad durante la solución de los conflictos laborales, le da muchas ventajas al empleador, al momento de las negociaciones, en vista que el trabajador debe ceder derechos para llegar a un acuerdo, y este acuerdo es acuerdo injusto, porque no se le reconoce la totalidad de los derechos al trabajador, generándole pérdidas económicas.

### ***Formulación del Problema***

¿Cómo los métodos alternativos de solución de conflictos inciden en los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia, en el cantón Ambato?

**Variable independiente:** Métodos alternativos de solución de conflictos.

**Variable dependiente:** los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia.

### **Preguntas Directrices**

¿En qué consisten los métodos alternativos de solución de conflictos?

¿Por qué se recurre a los métodos alternativos resolución de conflictos en materia laboral?

¿Cómo deben actuar las autoridades frente a una solución de un conflicto laboral?

¿Cómo se negocian los derechos irrenunciables del trabajador en los Centros de Mediación y Arbitraje?

¿Cómo se vulneran los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia después de la solución de un conflicto laboral?

### **DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Delimitación del contenido**

**Campo:** Laboral

**Área:** Jurídica

**Aspecto:** Vulneración los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia.

#### **DELIMITACIÓN ESPACIAL**

Centros de Mediación y Arbitraje del cantón Ambato- Provincia Tungurahua.

#### **DELIMITACIÓN TEMPORAL**

La presente investigación se realizo en el periodo comprendido entre el mes de Noviembre del 2013, hasta el mes de febrero del año 2014.

## **UNIDADES DE OBSERVACIÓN**

- Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Ambato,
- Directores de los Centros de Mediación y Arbitraje del Cantón Ambato
- Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales (cuarta Dirección Regional).
- Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua.

### **Justificación**

La presente investigación tiene como interés ayudar a los trabajadores del cantón Ambato, para que se les reconozca todos sus derechos que por ley les corresponde, frente a sus empleadores y autoridades durante el uso de los métodos alternativos solución de los conflictos laborales, con el objetivo de evitarle pérdidas económicas y vulneración de sus derechos.

Es factible puesto a que se cuenta con todos los elementos humanos y autoridades pertinentes, a su vez tiene sustento legal suficiente y además cuenta con información necesaria para buscar una solución al presente problemática, con esto contribuir al desarrollo individual de los trabajadores y de sus familias, haciendo que tanto el empleador y trabajador vivan en armonía, y tengan plena confianza en el sistema de Administración de Justicia.

Esta investigación tiene gran importancia, debido a que se trata de una problemática que afecta a toda la sociedad del cantón Ambato y además es de carácter jurídico y extrajudicial porque son los derechos Constitucionales de los trabajadores que se están vulnerando, durante el empleo de los métodos alternativos de solución de conflictos laborales en los Centros de Mediación y Arbitraje.

A su vez los beneficiarios directos de la presente investigación serán todos los trabajadores en relación de dependencialaboral.

Con esta investigación se pretende evitar poner en riesgo los derechos del trabajador durante el empleo de los métodos alternativos de solución de conflictos en los Centros de Mediación y Arbitraje, porque no es recomendable negociar y ceder derechos irrenunciables para buscar un arreglo injusto.

Los resultados obtenidos de la investigación se emplearon en la obtención de una perspectiva imparcial, objetiva, equitativa, enfocada en la realidad de los acontecimientos, en busca de la solución más adecuada para la correcta aplicación de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, en ámbito laboral en los Centros de Mediación y Arbitraje.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

- Investigar como los métodos alternativos de solución de conflictos laborales, inciden en los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia del cantón Ambato.

### ***Objetivos Específicos***

- Analizar en qué consisten los métodos alternativos de solución de conflictos
- Analizar las circunstancias del porque se recurre a los métodos alternativos en la solución de conflictos en materia laboral.
- Analizar el comportamiento de la autoridad frente a una solución de un conflicto laboral.
- Estudiar las forma de negociación con derechos irrenunciables del trabajador en los Centros de Mediación y Arbitraje.
- Determinar qué tipo de vulneración de derechos sufren los trabajadores bajo relación de dependencia durante la negociación del conflicto laboral.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### Antecedentes Investigativos

Con la necesidad de encontrar fundamentos, en base a investigaciones previas se ha recorrido por las principales bibliotecas de Universidades de la ciudad de Ambato, luego de una exhaustiva investigación se encontró en la Universidad Técnica de Ambato, exclusivamente en la biblioteca de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, temas relacionados pero no idénticos con el tema de la presente investigación.

**Carrillo H,** (2012). *Los métodos alternativos de solución de conflictos con relación al mejoramiento de la administración de justicia en la provincia de Tungurahua cantón Ambato parroquia Picaihua en el primer semestre del año 2011*(Trabajo de graduación), Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. El mismo que llegó a las siguientes conclusiones:

1.- Se determinó que un factor que incide en la aparición del congestionamiento de los procesos judiciales es la desactualización de las autoridades de Picaihua y sus caseríos; ya que, las inquietudes de los pobladores no han sido contestadas satisfactoriamente originando a que se desarrolle está problemática.

2.- El personal de la Tenencia Política y la Junta Parroquial utilizan para la promoción de justicia un solo método didáctico, que es la palabra la misma que se aplica en algunas ocasiones sin organización; por lo que, no tiene suficiente impacto técnico ni social para difundir la importancia de la utilización de los métodos alternativos de solución de conflictos y concienciar a los pobladores

sobre la manera rápida y amistosa de solución de conflictos y así evitar el congestionamiento de la justicia.

3.- Se comprobó que el personal de la Tenencia Política y la Junta Parroquial no es el absoluto responsable del congestionamiento de la justicia, ya que el desinterés y la despreocupación de los pobladores de Picaihua y sus caseríos sobre el tema tratado, también ocasiona a que se desarrolle esta problemática. Así mismo se determinó que es necesario proponer un modelo educativo sobre métodos alternativos de solución de conflicto, en el campo de la promoción y difusión de la justicia dirigida a los pobladores de Picaihua y sus caseríos como propuesta de solución.

**Núñez R** (2011). *El incumplimiento del patrono, en el pago de aportes al seguro general obligatorio, violenta un derecho constitucional del trabajador, en el cantón Ambato, en el primer semestre del año 2011*(Trabajo de graduación), Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

El mismo que llegó a las siguientes conclusiones:

1.- Se ha llegado a determinar que tanto en las encuestas como en la entrevista realizada, que el incumplimiento del patrono en el pago de aportes al Seguro General Obligatorio es un tema preocupante que contraviene la norma constitucional vigente, por lo que es indispensable un mayor control en las entidades que se encargan de proteger los derechos del trabajador.

2.- Se ha verificado que el derecho vulnerado del trabajador es el de acceder a la seguridad social, un derecho fundamental del trabajador como de su familia, ya que se les está negando varios derechos como derecho de buen vivir, derecho a la salud etc. Derechos que son irrenunciables e inalienables del ser humano.

3.- Se ha llegado a establecer que es necesario la reforma del Código de Trabajo con la Ley de Seguridad Social en el sentido de insertar un artículo en el conde que tanto el Ministerio de Trabajo y Empleo y las Direcciones de trabajo

conjuntamente con el IESS coordine el temas de la falta de afiliación patronal con el fin de seguir evadiendo la responsabilidad patronal con el fin de evitar que se sigan vulnerando el derecho constitucional del trabajador.

Las tesis anteriormente mencionadas sirven de guía para el desarrollo del marco legal y el desarrollo de la constelación de ideas, y para enfocar el tema investigativo de manera adecuada y jurídica.

## **Fundamentación**

### **Fundamentación Filosófica**

El presente tema de investigación está basado en el paradigma crítico – propositivo como una alternativa para la investigación social y jurídica que se fundamenta en esquemas sociales, culturales, referentes a la Vulneración de Derechos del Trabajador.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales y jurídicos en su totalidad.

### **Fundamentación Legal**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

Esta investigación se sustentó en la Constitución de la República del Ecuador

#### **En la Sección octava Trabajo y Seguridad social**

“...Art.- 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente trabajadora al pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente, escogido y aceptado...”

“...**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá e por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo...”

Señala los siguientes artículos en referencia a la mediación y arbitraje:

Sección primera

Principios de la participación

“...**Art.- 97.-** 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 reivindicación es económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.

Se reconoce al voluntariado de acción social y desarrollo como una forma de participación social...”



## **En la Sección Medios Alternativos de Solución de Conflictos**

“...Art.- 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos.

Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias en las que por naturaleza se pueda transigir.

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado conforme a las condiciones establecidas en la ley...”

Señala los siguientes artículos en referencia a los derechos del trabajador.

## **En la Sección Medios Formas de trabajo y su retribución**

“...Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores...”

“...Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios...”

Menciona todos los principios referentes a los derechos de los trabajadores en sus numerales 1, 2, 3, 4,5 y subsiguientes.

“...Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los

derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley...”

“...**Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.”

Este artículo resalta el plazo para el pago de las remuneraciones, pago de indemnizaciones y utilidades...”

“...**Art. 330.-** Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición...”

“...**Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo...”

“...**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos...”

La presente investigación tubo como base fundamental a la Constitución de la República del Ecuador al ser una norma que prevalece en el ordenamiento jurídico, específicamente en la parte dogmática establece derechos intrínsecos a la persona, al tener aspectos fundamentales que se deben tomar en consideración como: los derechos, deberes sociales y derechos irrenunciables, que garantizan al trabajador tener una vida digna y disfrutar a plenitud de sus derechos laborales durante labores diarias que desempeñe, y además Sus formas de trabajo y su retribución. La solución de conflictos laborales está vinculada con el empleo de la solución alternativa de los conflictos la cual es reconocida en el artículo 190, de los medios alternativos de solución de conflictos.

## **Código del Trabajo**

Para lo cual se cita varios artículos del Código del Trabajo

### **Título Preliminar, Disposiciones Fundamentales**

“...**Art. 4.-** Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario...”

### **Título I, De Los Contratos Individuales de Trabajo, Capítulo I, De su naturaleza y especie.**

“...**Art. 8.-**Contrato Individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre...”

“...**Art. 9.-** Concepto de Trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero...”

“...**Art 10.-** Concepto de Empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador...”

“...**Art. 13.-** Formas de Remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal las remuneraciones se pactan tomando como base, cierta unidad de tiempo...”

Además se cita capítulos muy importantes como:

**Capítulo IV** De las obligaciones del empleador y del trabajador.

**Capítulo V** De la Duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

**Capítulo VI** De los Salarios, Sueldos, de las Utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, párrafo 1º De las Remuneraciones y garantías.

Mediante el Código del Trabajo se estableció los derechos que todo trabajador tienen al momento de desempeñar una labor, mi investigación tomó en cuenta a los derechos irrenunciables del trabajador detallados en el artículo 4 del presente cuerpo, conceptos básicos, la forma de remuneración obligaciones entre empleador y trabajador, la jornada de trabajo, etc.

### **Ley de Arbitraje y Mediación (R.O. NO. 145)**

“...**Art.1.-** Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someterse en mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado dichas controversias...”

“...**Art.3.-** Las partes indicaran si los árbitros deben decidir en equidad o

en derecho, a falta de convenio, el fallo será en equidad. Si el laudo debe expedirse fundado en la equidad, los árbitros actuarán conforme a su leal saber y entender y atendiendo a los principios de la sana crítica. En este caso, los árbitros no tienen que ser necesariamente abogados. Si el laudo debe expedirse fundado en derecho, los árbitros deberán atenderse a la ley, a los principios universales del derecho, a la jurisprudencia y a la doctrina. En este caso, los árbitros deberán ser abogados...”

Cuyo título II reseñan la mediación como una institución moderna para solucionar conflictos dentro del actual ordenamiento jurídico ecuatoriano. Los transcribimos a continuación porque en adelante, constantemente, nos remitiremos a ellos.

## Título II. De la Mediación

“...**Art. 43.-** La Mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto...”

“...**Art. 44.-** La mediación podrá solicitarse a los Centros de Mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados.

Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir.

El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a Mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder...”

“..**Art. 45.-** La solicitud de Mediación se consignará por escrito y deberá

contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto...”

“...**Art.50.-** La Mediación tiene carácter confidencial.

Las personas que participen en la mediación, deberán mantener la debida reserva las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial subsecuente, si tuviere lugar. Las partes pueden, de común acuerdo, renunciar a la confidencialidad...”

“...**Art. 53.-** Los centros de Mediación que se establecieren, deberán contar con una sede dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo para las audiencias. Los centros que desarrollen actividades de capacitación para mediadores deberán contar con el aval académico de una institución universitaria...”

“...**Art. 55.-** La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos. Para efectos de la aplicación de esta Ley se entenderán a la mediación y la conciliación extrajudicial como sinónimos...”

Una forma de garantizar el empleo y correcto uso de los MASC es la ley de Arbitraje y Mediación, en la cual se detalla el procedimiento a seguirse, la técnica a aplicarse, los fallos y resoluciones que se emiten, la capacidad de los intervinientes, etc. Esta ley en mi investigación me ayudo a enfocarme de mejor manera en el problema, analizando las ventajas y desventajas del empleo de esta ley en materia laboral, en la solución de conflictos extrajudiciales en los Centros de Mediación y Arbitraje.

## **OIT**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos

humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT fue creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban «injusticia, miseria y privaciones».

En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles, en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

### **Estructura de la OIT**

Está conformada por tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Cada uno de ellos desarrolla una actividad específica.

### **Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

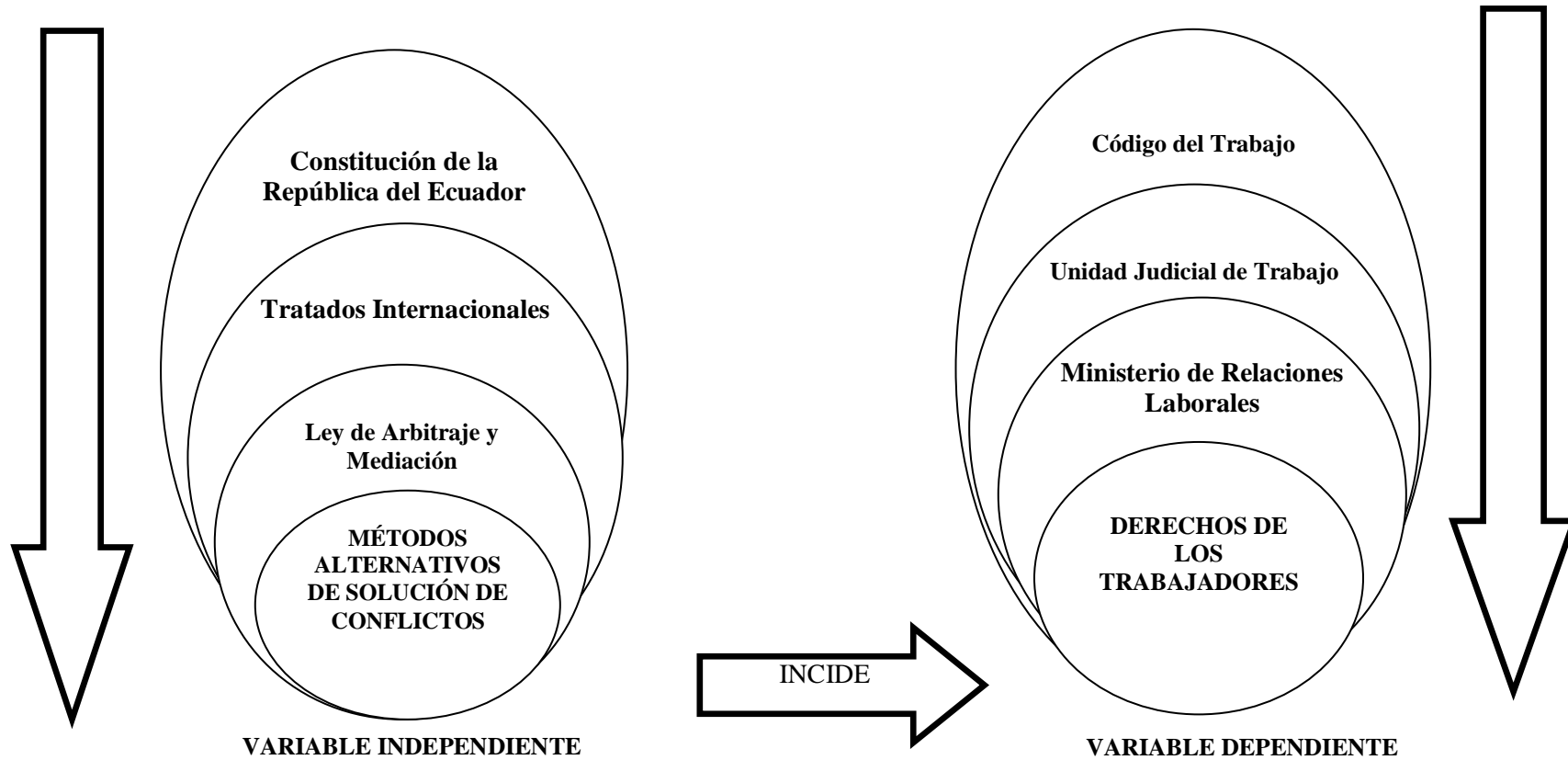
Adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social. La Declaración abarca 4 áreas:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Organización Internacional del Trabajo, fomenta la justicia laboral, al reconocer los derechos de los trabajadores, sus condiciones de labor, las políticas de los estados en lo referente a materia laboral, elimina la discriminación en materia de empleo y ocupación, en mi investigación fue de gran ayuda para entender de mejor manera los derechos de los trabajadores, que son reconocidos a nivel mundial y nacen tras las revoluciones laborales encaminadas a la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en los correspondientes cuerpos legales de los diferentes estados a nivel mundial.



**Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales**

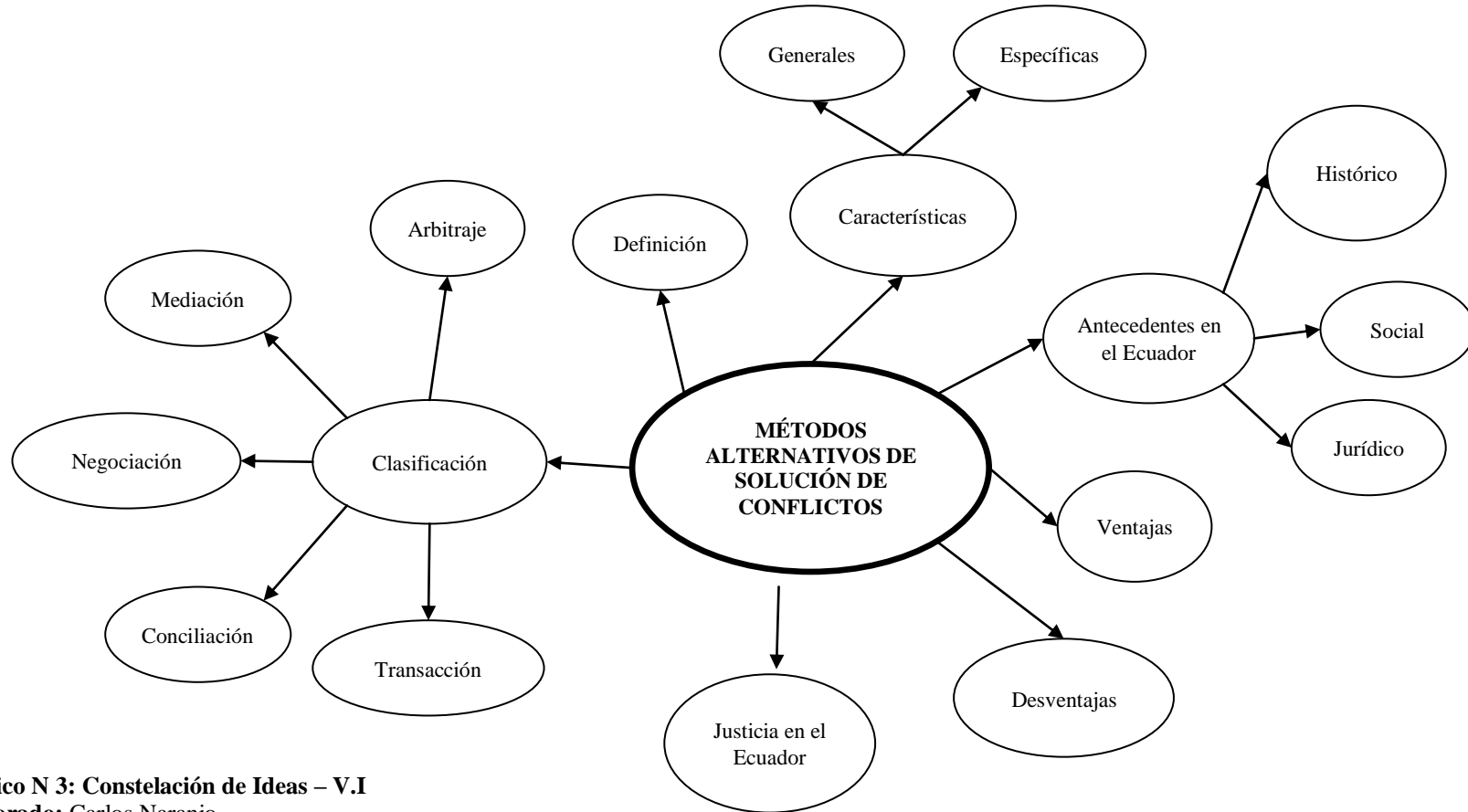


**Gráfico N.- 2** Categorías fundamentales

**Elaborado:** Carlos Naranjo

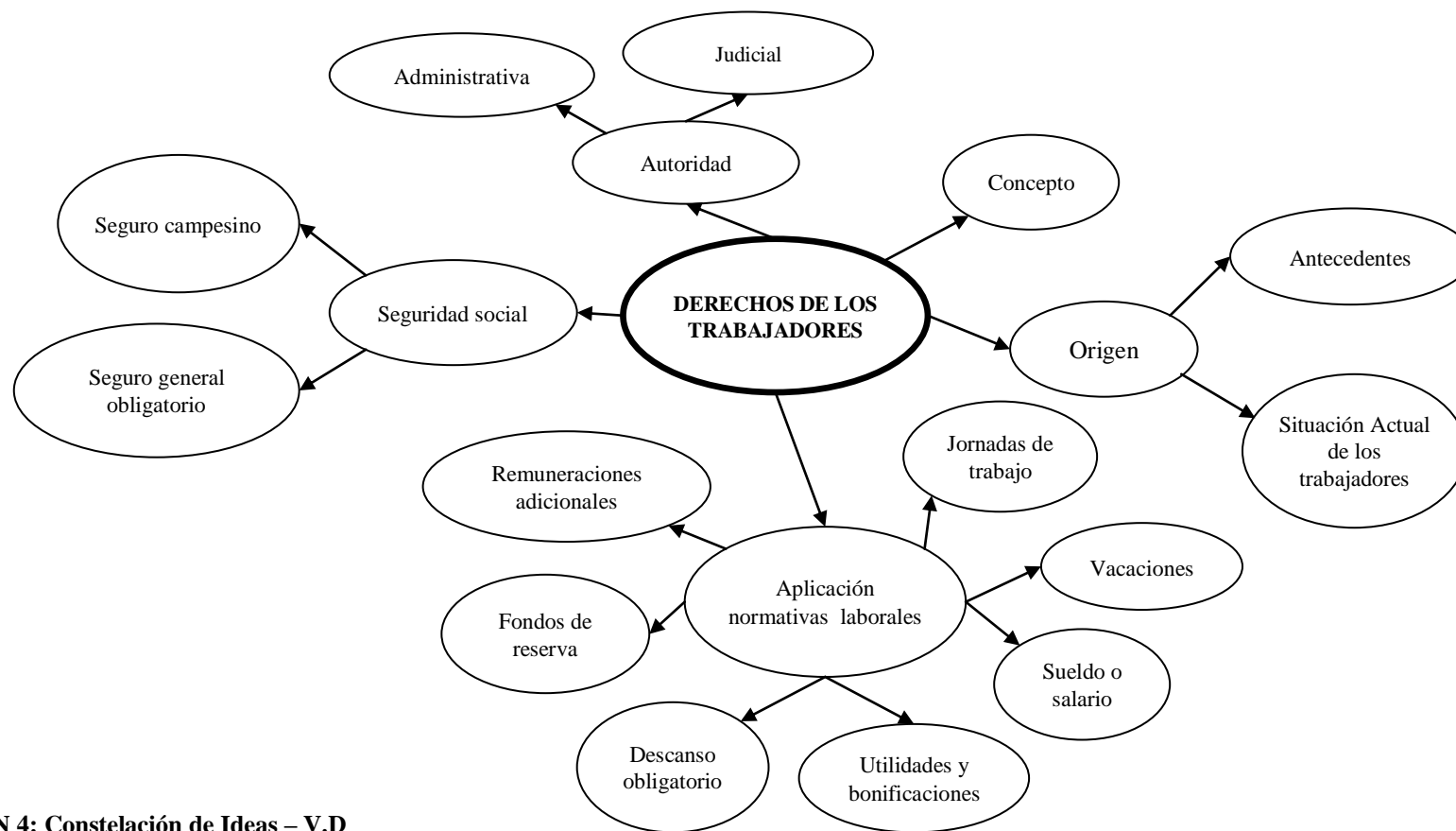
**Fuente:** Investigador

**Gráfico N° 3: Constelación de Ideas Variable Independiente**



**Gráfico N 3: Constelación de Ideas – V.I**  
**Elaborado:** Carlos Naranjo  
**Fuente:** Investigador

**Gráfico N° 4: Constelación de Ideas Variable Dependiente**



**Gráfico N 4: Constelación de Ideas – V.D**

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

## **Marco Conceptual de la Variable Independiente**

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Definición.- Se constituye como la norma suprema siendo fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Estado, en base a su estructura, derechos, poderes y gobierno, se caracteriza por ser la norma madre dentro de un ordenamiento jurídico existente.

Según CABANELAS (2006) MANIFIESTA: “Es el conjunto de reglas fundamentales que organizan la sociedad política, estableciendo la autoridad y garantizando la libertad; es la Ley Magna de la nación.”

Según TRUJILLO (2008) manifiesta:

“La importancia de la Constitución, en cuanto fuente del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, es evidente ya que en sus preceptos puede la persona sustentar demandas y peticiones; y las autoridades y jueces pueden fundamentar sus resoluciones y sentencias, sin que haga falta una ley que desarrolle tales preceptos (Art. 18). Además, en caso de conflicto con cualquier otro precepto prevalecen los constitucionales, a menos que aquel sea más favorable a los trabajadores (Art. 35.6) y por, fin, a la luz de los principios y normas constitucionales han de interpretarse las demás normas del ordenamiento jurídico del país”

La Constitución es una norma suprema y fundamental dentro del ordenamiento jurídico de un Estado, escrita o no, establecida y aceptada para regir el correcto comportamiento de quienes lo habitan, y es una fuente del derecho en materia laboral, porque en base a estas normas se puede elaborar y sustentar las demandas y peticiones, ante la autoridad competente, y a su vez en caso de haber conflictos entre preceptos constitucionales, prevalecerá la que sea más favorable a los trabajadores.

La Constitución abarca el derecho y la obligatoriedad de trabajar, el Estado se compromete o impone el deber de eliminar la desocupación y asegurar una remuneración justa, ósea la que permita al trabajador y a su familia cubrir sus

necesidades y llevar una vida decorosa, contribuyendo a erradicar el desempleo y el sub empleo.

## **TRATADOS INTERNACIONALES**

La siguiente definición según DEFINICIONES. COM (2014)menciona:

“Tratado del latín tractatus, un tratado es el cierre o la finalización de una negociación o disputa, tras haberse debatido y obtenido un acuerdo. La noción de tratado se emplea para nombrar a la documentación que registra dicha conclusión y, en un sentido más amplio, al texto o manual sobre una cierta cuestión.

La noción de tratado internacional se usa para denominar a aquel que suscriben actores de derecho internacional y que puede estar constituido por una o más herramientas jurídicas vinculadas. Esta herramienta suele utilizarse para fijar límites territoriales o poner fin a un enfrentamiento bélico”.

Tomando en consideración la siguiente una definición, WIKIPEDEIA (2014) que menciona:

“Son un acuerdos escrito entre ciertos sujetos de Derecho internacional y que se encuentra regido por este, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado internacional.”

Son acuerdos que celebran dos o más Estados como entidades soberanas entre sí, concernientes a cuestiones diplomáticas, políticas, económicas, culturales u otras de interés para ambas partes, son de carácter voluntario, son celebrados por escrito entre Sujetos del Derecho Internacional regido por el Derecho Internacional y llamados a regular sus relaciones mediante la creación de derechos y deberes mutuos.

Estos son instrumentos donde se consignan disposiciones libremente

tratadas entre dos o más sujetos de Derecho Internacional con el objetivo de crear, modificar o extinguir obligaciones y derechos.

## **LEY DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

La Ley de Arbitraje y mediación nos da el proceso a seguirse y la manera correcta para la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos llegando a soluciones amigables donde se prioriza la satisfacción de las partes siendo un poco más social.

Según MARROQUIN (1998) manifiesta:

“La Ley de Arbitraje y mediación nos da el proceso a seguirse y la manera correcta para la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos llegando a soluciones amigables donde se prioriza la satisfacción de las partes siendo un poco más social”.

Es una normativa legal en la que se establece la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos y su forma de uso, con el fin de dar solución a los conflictos de una manera amigable

## **MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Surgen como una respuesta fácil y eficaz, pero por encima de todo accesible a la ciudadanía, al momento en que se vean envueltos en algún problema que pudiera tener una solución más sencilla y rápida que la de un juicio.

Los MASC, RAMIREZ (2012) MENCIONA: “Son diferentes posibilidades que tienen las personas envueltas en una controversia para solucionarla sin la intervención de un juez. Así, son una opción para resolver conflictos de una forma ágil, eficiente y eficaz con plenos efectos legales”.

Dr. Zambrano Romero (2008), menciona que los métodos alternativos de solución de conflictos, son empleados por abogados de buena fe y éticos:

“Muchos abogados que no tienen la costumbre de pleitear, llenos de sentido de ética y buena fe, desde sus despachos privados hemos venido actuando como mediadores, como jueces de paz, como amigables componedores; porque comprendemos que “mejor es un mal arreglo antes que un buen juicio”.

Son herramientas utilizadas para dar solución a un conflicto, sin la necesidad de acudir a la vía judicial para dar solución al mismo. Y se caracterizan por ser mecanismos de opción ágil, eficiente y eficaz. Pero los factores que favorecen o dificultan las soluciones alternativas, está el factor jurídico y por lo que hace al Derecho del Trabajo, generar conflictos.

La definición de CASTILLO (2009) dentro de su libro “El acta de mediación” define a los MASC:

“Son toda figura jurídica encaminada a resolver una controversia entre dos partes por un procedimiento diferente al proceso judicial ordinario, donde se busca que la solución al mismo llegue a través de la voluntad y el consentimiento de ellas, independientemente si se cuenta o no con la intervención de un tercero”

Diversos mecanismos empleados a dar solución a los conflictos, evitando solucionarlos promedio de la vía judicial, son muy importantes en vista que abaratan costo y la solución es inmediata ante un tercero neutral, quien a su vez elabora una acta en la cual consta el acuerdo, y las firmas de las partes.

### **Características**

Las características de los MASC según CASTILLO (2006), expresa que:

“La jurisprudencia del H. Corte Constitucional ha señalado algunas características de los MASC, pudiendo destacarse, entre otras, las siguientes:

1. Son ocasionales o transitorios,
2. Puede acudirse a ellos de manera voluntaria o espontánea.

3. Las partes involucradas en el conflicto habilitan a otro particular para que dirima sus controversias.
4. Sirven para descongestionar el aparato judicial.
5. Permiten que la sociedad civil participe en las situaciones que la afectan.
6. Permiten fortalecer el aparato estatal de la justicia, porque le posibilitan dedicarse a resolver asuntos de verdadera trascendencia social.
7. Su aplicación es complementaria a la justicia estatal formal.
8. No pueden concebirse como medios absolutos o unilaterales.
9. Pueden ser regulados por la Ley.
10. Existe libertad de regulación en el legislador para su reglamentación”.

Las características de los MASC, más sobresalientes, son las de descongestionar el aparato judicial, se puede acudir a estos métodos de manera voluntaria y en cualquier instancia que se encuentre el proceso, y además son reconocidos y regulados por la ley.

Se recurren al empleo de estos métodos de solución de conflictos de manera motivada, es decir una persona motiva a la otra a buscar un arreglo, y la otra parte de manera voluntaria accede, a que mediante un tercero neutral o laudo arbitral de solución al conflicto de manera rápida y efectiva.

## **Antecedentes en el Ecuador**

### **Histórico**

Los Métodos Alternativos de Solución se inician en el Ecuador mediante un proceso de consulta popular, en el cual los ecuatorianos votan favorablemente para que una Asamblea Nacional Constituyente elabore una nueva constitución política que sería puesta en consideración de la población mediante referéndum, la cual el pueblo elige su futuro.

Los métodos alternativos fueron reconocidos en la nueva Constitución de Ecuador, sancionada el 18 de junio de 1996, en el cual regula en arbitraje



doméstico, arbitraje internacional y mediación.

Los MASC aparecen en nuestro país en los años noventa, ayudando a evacuar cargas procesales de los juzgados, hoy en día unidades judiciales, aun existe falta de difusión de estos mecanismos de solución conflictos para que la gente tenga libre acceso a ellos.

## **Social**

Dentro de este contexto, Pro Justicia ha promovido proyectos como la creación de los centros de mediación en las Cortes Superiores de Justicia hoy Cortes Provinciales, de la Procuraduría General del Estado, de las Municipalidades y comunidades, auspicia la creación de centros en convenio con el Centro para la Investigación y el Desarrollo de los Movimientos Sociales (CEDIME) en alianza con la Red de Defensores Indígenas.

Los MASC son aplicados en diversos ámbitos logrando la solución de diversos conflictos en las diversas materias.

## **Jurídico**

El cuatro de septiembre de 1997 fue promulgada la Ley de Arbitraje y Mediación. El 20 de octubre de 2008 se publicó en el Registro Oficial No. 449 el texto de la nueva Constitución aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente, y por tanto, la nueva carta política entro en vigencia en todo el territorio ecuatoriano.

La Constitución contempla una normativa específica en relación con el arbitraje internacional y los tratados y convenios internacionales, de hecho; la Constitución del Estado Ecuatoriano trato de blindar de cualquier posibilidad de someterse a los denostados procesos de arbitraje internacional

En el libro Medios Alternativos de Solución de Conflictos según MERCHAN (2008) dice:

“El Ecuador experimenta en la actualidad una abierta hospitalidad hacia el arbitraje internacional. En virtud de lo que establece el artículo 191, inciso 3 de la actual Constitución Política de la República del Ecuador que reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la Ley, que someten las partes de mutuo acuerdo, sobre una materia transigible, de carácter extra judicial y definitivo, que ponga fin a un conflicto” (Pág. 65 – 66).

La Constitución establece el empleo de los métodos alternativos de solución de conflictos y los reconoce, la ley de mediación y arbitraje aplica y regula el empleo de los MASC, con sujeción legal, y de arreglo extra judicial, y especifica las materias que se pueden transigir.

### **Clasificación**

Los métodos Alternativos de Solución de Conflictos son:

#### **Arbitraje**

Según FLORES (2012), en su monografía; Métodos Alternativos de solución de Conflictos, define al arbitraje de la siguiente manera:

“Es un método privado para la solución de disputas en el que las partes interesadas se someten voluntariamente a la tutela de un tercero de su confianza y que esté desprovisto de la condición de órgano judicial, llamado “árbitro” para que les escuche y finalmente, resuelva sus diferencias de criterio, esto es lo que conocemos como “encomendar la solución a un tercero”.

En este método resolutivo de conflicto las partes se someten de manera voluntaria a la solución que del árbitro, después de escuchar, analizar y meditar el conflicto, y de solución al conflicto mediante su sana crítica.

El Arbitraje según OMPI (2014) define:

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

El arbitraje es un mecanismo alternativo de solución de conflictos en el cual las partes se someten por acuerdo mutuo, ante un arbitro, y este debe decidir con equidad o derecho, y en caso de no haber convenio el fallo será en equidad, el laudo arbitral debe emitir su fallo fundamentado, llegando así a un convenio arbitral, el convenio arbitral es el acuerdo escrito en el cual a las partes están obligadas a acatar lo que el laudo expida, en la solución de un conflicto.

## **Mediación**

Para el autor FLORES la mediación es: “es aquel método en el cual una persona imparcial que es llamado “mediador”, ayuda a las partes a conseguir una resolución pacífica del conflicto que sea aceptada por todas ellas”.

En este método de solución de conflictos, las partes buscan el arreglo por medio de un tercero imparcial llamado mediador, quien ayuda a las partes a buscar un arreglo en base a los intereses de las dos partes.

La mediación según CAVERNA (2014) manifiesta que:

“La Mediación es una forma flexible de resolución de conflictos, que permite a las partes en disputa una solución previa a lo que hubiera constituido un litigio. La Mediación ofrece a las partes una oportunidad de ganar una mayor comprensión de su conflicto, y limitar el coste (tanto en tiempo como en dinero) que implica un procedimiento legal completo

El mediador asiste a los mediados para crear y evaluar opciones a fin de resolver el conflicto. Cuando las partes alcanzan un acuerdo, los extremos de éste son revisados, reflejados por escrito, y firmados por todas las partes. Como tal, un acuerdo puede ser legalmente vinculante, y por ello, explica a las partes su grado de compromiso con el acuerdo alcanzado.

La Mediación puede ser considerada como una “negociación asistida”.

La mediación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos en el cual las partes son asistidas por un tercero neutral llamado mediador, con el objetivo de procurar un acuerdo mutuo y voluntario, sobre una materia transigible para dar solución al conflicto. Este proceso de mediación concluye con la firma

de una acta en la que conste el acuerdo total o parcial del conflicto, y ese acuerdo tendrá carácter de cosa juzgada.

## **Negociación**

Para FLORES la negociación es: “Es aquel medio de solución de conflictos, mediante el cual las partes se sientan a conversar acerca del problema y lo resuelven otorgándose mutuas concesiones, sin necesidad de la intervención de un tercero”.

La mediación es un método de solución de conflictos en el cual las partes arreglan el problema de manera voluntaria y sin ayuda de un tercero.

La negociación según UCA (2013) define:

“La negociación se define como una conversación entre dos o más personas para conseguir un arreglo de intereses divergentes o un acuerdo mutuo. Por tanto la capacidad de negociación supone una habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad de dirigir y controlar una discusión utilizando técnicas, planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos”.

Es una capacidad que implica identificar las posiciones propias y ajenas, intercambiando concesiones y alcanzando acuerdos satisfactorios.

Es la competencia que posee un líder para plantear soluciones y resolver diferencias de ideas u opiniones de las partes, apoyándose en la suficiente autoridad y justicia, centrándose en los intereses comunes, tratando de conciliar y mediar de manera equitativa para las partes, evitando la manipulación y la parcialidad de los intereses personales”.

La negociación es un método alternativo de solución de conflictos en el cual las partes mediante una conversación voluntaria logran un arreglo de sus intereses en un acuerdo mutuo, en si este tipo de método alternativo de solución de

conflictos ayuda a identificar posiciones propias de arreglo, mostrando alternativas, ideas con el objeto de dar solución al conflicto mediante la parcialidad de interés.

## **Conciliación**

Para FLORES la conciliación es: “Es un acto jurídico por medio del cual las partes buscan solucionar sus conflictos, con la ayuda de un tercero que da fórmulas o propuestas conciliatorias, dentro de una audiencia de conciliación, cuyos acuerdos será reflejado en un acta de conciliación”.

La conciliación es la manera de solucionar los problemas ante un tercero, quien elabora las propuestas conciliadoras, y cuyo acuerdo será aceptado por las partes sujetas a conciliar.

Según la legislación colombiana PNA (2013) define:

“La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

La conciliación es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes”.

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, en el cual se aplica lo mismo que la mediación, es decir la conciliación es sinónimo de mediación, están las partes asistidas por un tercero neutral, está encaminada a la solución de conflictos mediante arreglos mutuos elaborando propuestas en las cuales uno sede ante la otra parte para llegar a un arreglo.

## **Transacción**

Según el Código Civil Art.- 2348 expresa:“Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”

Según la definición de (WIKIPEDIA, 2011) la transacción es:

“Es un contrato por el cual las partes, mediante recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. Existen por tanto, dos tipos de transacción, a saber: la extrajudicial mediante la cual las partes se ponen de acuerdo con el fin de evitar un litigio, y la judicial en la cual las partes manifiestan su mutuo consenso para poner fin a un juicio ya iniciado”.

Es la forma de efectivizar el uso de los MASC, que se da después de llegar a un arreglo, y son de dos tipos extrajudiciales, cuando una parte motiva a la otra a un arreglo y se da por terminado el conflicto, y judicial cuando las partes a mutuo acuerdo ponen fin a un proceso judicial iniciado.

Según WIKIPEDÍA(2014) define a la transacción:

“Un acto jurídico bilateral, por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas. Es por lo tanto, una de las formas de obligaciones, y se diferencia de la novación en que es un acto jurídico bilateral mientras que la novación es unilateral a cargo del acreedor.

La transacción puede ser realizada con el fin de terminar con un litigio o con el fin de evitar dar comienzo a un litigio. En el caso de que la transacción sea hecha durante el curso de un litigio, debe ser hecha ante el juez de la causa para tener validez”.

La transacción es un acto jurídico por el cual las partes extinguen las obligaciones, tienen como finalidad dar la terminación a un litigio, este tipo de transacción tiene carácter judicial y extrajudicial, pone fin a los problemas

## Ventajas

El Autor (BUSTAMANTE X. , 2000) en su libro la Mediación posee las siguientes ventajas con el uso de los MASC:

**“Económica.-** Si los litigios suelen caracterizarse por la desproporción entre el valor económico del litigio y los costes que acarrea la reclamación, los MASC presentan el beneficio económico de la disminución de los costes de los procedimientos.

**Confidencial.-** Aumentan la confianza de los involucrados en la justicia, al ver que cuando existen problemas y sus derechos han sido vulnerados, puede encontrar, a través de un procedimiento ágil y barato, y una respuesta eficaz.

**Exitosa.-** Si la ausencia de trámites complejos desincentiva el uso de la vía judicial, y eso se traduce en una desprotección del consumidor, los métodos alternativos se caracterizan por una simplicidad de trámites que hacen más atractiva la posibilidad de reclamación, y conlleva una adecuada protección de los derechos.

**Informal.-** Fomentan la «cultura del diálogo», para la resolución de conflictos. Permiten a las partes entablar un diálogo para encontrar una solución mediante la negociación, en lugar de la confrontación, por lo que sirven como instrumento de armonía social.

**Justa.-** Descongestión del sistema judicial, con el consiguiente acortamiento en los plazos de resolución de los asuntos tramitados a través del cauce procesal.

**Rápida.-** Las reclamaciones tienden a tramitarse y resolverse en un corto espacio de tiempo, con lo que se reduce el tiempo de solución de los litigios.

**Flexible.-** Posibilidad de alcanzar un acuerdo que cumplirán voluntariamente, y que puede contribuir a conservar una relación amistosa entre las partes”.

El uso de los MASC tenemos ventajas como; abarata costos, tiene carácter confidencial, se sujeta a un procedimiento ágil y barato, y de respuesta eficaz, para la solución hace uso del diálogo, ayuda a la descongestión del sistema judicial, mediante el uso de estos procedimientos se conserva la relación amigable entre las partes.

Los MASC aparecen como una mejor manera de proporcionar respuestas rápidas y accesibles a los conflictos sociales que se presentan en el día a día de los

habitantes que conviven dentro de un estado democrático, entre las ventajas principales se tiene: la confidencialidad por que genera la confianza de los involucrados para acceder a estos mecanismos resolutivos accediendo a procedimientos eficaces y oportunos, es exitosa porque los problemas son solucionados sin el empleo de de tramites complejos y inadecuados, es informal por que las partes fomentan el dialogo para encontrar una solución durante las negociaciones, es justa por que mediante acuerdos se logra descongestionar el sistema judicial, rápida debido a que se resuelve los conflictos y controversias en menor tiempo, y flexible debido a que tiene la posibilidad de llegar a un acuerdo mutuo y conservar la relación amistosa.

### **Desventajas**

Las principales desventajas las detalla CASTILLO (2006), en su libro la mediación y manifiesta lo siguiente:

“Desequilibrio de poder entre las partes.- Entienden que la resolución alternativa se inspira en la noción de un litigio judicial como controversia entre dos vecinos con similar poder y en situación de igualdad, quienes llegaran a un acuerdo que no es más que el anticipo de los que las partes predicen que hubiera resultado el juez en la sentencia: pero, en realidad, la mayoría de los juicios no involucra una cuestión de propiedad entre los vecinos iguales, sino a personas con posición económica diferente, a miembros de minorías.

Falta de fundamento para la posterior actuación judicial.- Los que creen en la resolución alternativa minimizan la dimensión de juicio como remedio y erróneamente suponen que la sentencia pone fin al proceso, con lo cual piensan que el acuerdo será sustituido. Sin contar la ejecución, hay muchos casos en que la decisión judicial no es más que el principio de una continua actuación del tribunal, la que se torna necesaria justamente porque las condiciones que motivan el pedido de asistencia del juez no cambian”.

Falta de representación suficiente para dar consentimiento.- Aun cuando se elimina en la vía extrajudicial la necesidad de comparecer por medio de representación, pudiendo actuar las partes por sí solas, ello no impide la representación o asistencia técnica facultativa. La efectividad de la protección del derecho de defensa puede hacer aconsejable la utilización de un apoyo técnico,



por lo que tal principio permite que las partes puedan hacerse representar o acompañar por un tercero en todas las etapas del procedimiento.

Entre las desventajas más sobresalientes tenemos; que existe un desequilibrio de poder entre las partes, no siempre se termina en un arreglo, y se tiene que optar por dar solución al problema mediante la vía judicial, el tercero neutral o la persona que interviene en la solución de los problemas no tiene experiencia y no hace uso de los procedimientos debidamente.

En el empleo de estos mecanismos no todas las partes cooperan, se realizan malas negociaciones, se deben ceder derechos para llegar a un arreglo, Suele ser poco eficaz cuando una parte tiene cierto poder o influencia sobre la otra, es decir la una parte se ve siempre aventajada y la autoridad no actúa con equidad. Por último, estos métodos no deben ser empleados de manera general para todos los conflictos, sino que se deben estudiar las condiciones los problemas en solución y las posiciones de las partes durante el arreglo.

### **Justicia en el Ecuador**

En la Revista Judicial de Los Medios Alternativos de Solución de conflictos el Doctor VINTIMILLA (2005) afirma:

”La administración de justicia en el Ecuador ha sido generalmente lenta, atrasada y costosa, además las soluciones que ofrece se presentan como disfuncionales para llenar las necesidades inmediatas de la población. Los MASC o manejo de conflictos son aquellos mecanismos extrajudiciales que la ciencia procesal ofrece a los jueces como alternativas viables para descongestionar su función.” (pág. 8).

La justicia en estos últimos años si ha mejorado, las personas tienen libre acceso, existen abogados gratuitos que ayudan a las personas de escasos recursos, con la implementación de las Unidades Judiciales ha mejorado en si el ordenamiento jurídico, pero aun así sigue habiendo carga procesal dentro de la Función Judicial, los MASC ha ayudado a evacuar esta carga procesal, pero estos mecanismos necesitan de mayor difusión para su aplicación efectiva.

## Marco Conceptual de la Variable Dependiente

### CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código de Trabajo tiene como objetivo regular las relaciones jurídico-laborales, a fin de coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, al fortalecimiento de la disciplina del trabajo y al establecimiento, dentro del marco de la legalidad, de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

La definición del Código de la trabajo la encontramos en su mismo cuerpo legal y esta estipulados de la siguiente manera (*Código del trabajo. del T, 2012, pág. 1*):

**“Art. 1.- Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.”

La definición de Código del Trabajo según ”(CABANELAS, Diccionario de derecho Laboral, 2001, pág. 150), nos expresa:

“Es el cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos entre empresarios y sus agentes y el régimen legal en la peculiar administración de justicia. Aunque algunos códigos no abordan todos estos aspectos, son los generalmente incluidos. En otros casos se amplía la materia invadiendo la zona de la previsión social” (CABANELAS, Diccionario de derecho Laboral, 2001, pág. 150)

Es un cuerpo legal que regula las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, o a su vez capital y trabajo a través del contrato de trabajo, brinda protección legal a los trabajadores, reconoce sus derechos y formas de cumplimiento de los mismos, y se encarga de dar solución a los conflictos.

Es una ley especial. Orgánica, que reglamenta de modo ordenado y coherente las relaciones sociales entre empleador y trabajador, surge de las grandes luchas sociales y enfrentamientos dentro de un Estado, con el fin de establecer como un cuerpo que protege los derechos irrenunciables del trabajador y demás derechos y obligaciones del trabajador con su empleador y viceversa.

El autor (TRUJILLO 2008) menciona:

“La constitución proclama derechos, establece garantías, cuya vigencia y aplicación práctica, si bien no necesitan ser desarrollados por otras normas, se facilitan mediante leyes orgánica y ordinarias, reglamentos y otras normas jurídicas de menor jerarquía. Esto ocurre con las normas constitucionales operativas o sea aquellas cuya efectividad no depende de leyes que las reglamente, y aun de aquellas a las que una parte de la doctrina califica de meramente programáticas o de aplicación progresiva, es decir normas constitucionales que requieren de leyes que las hagan aplicables, cosa, desde luego, ocurre excepcionalmente en el derecho comparado y en el nuestro”

En base a lo expuesto anterior mente se tiene muy en claro que dentro del estado debe existir un ordenamiento jurídico establecido, en el cual la Constitución este primero y luego las leyes orgánicas, ordinarias y especiales de menor jerarquía, aquí aparece el Código del Trabajo dando la aplicabilidad de las normas constitucionales.

## **UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO**

Es un nuevo modelo de gestión judicial implementada por el Consejo de la Judicatura, para organizar de mejor manera la administración de justicia, y funcionamiento de las judicaturas, atreves del Modelo de Gestión de las Unidades Judiciales de Primer Nivel.

LA definición de más acertada de Unidad Judicial de Trabajo, según JALKH (2014) expresa:

“Este modelo de gestión para unidades judiciales, está orientado a establecer una nueva organización en base a procesos, gestión de calidad, rol y aporte del talento humano, adaptación de la tecnología, trabajo en equipo y flexibilidad del modelo, a fin de satisfacer los requerimientos de

usuarios y usuarias, en virtud de la cual los jueces y juezas conocen causas específicas de determinadas materias.”

Es un modelo de gestión jurídico el cual se ha establecido para mejorar la administración de justicia y el funcionamiento de las judicaturas, y además funcionan de manera específica en ciertas materias para cada una de estas los jueces deben ser de especialidad, para agilizar los procedimientos.

## **MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES**

El ministerio de relaciones laborales es una institución de carácter administrativo, acorde a lo que se manifiesta,(LABORALES, 2014), Expresa:

“El Ministerio de Relaciones Laborales es una Institución moderna de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios.

### **Objetivo**

El Ministerio de Relaciones Laborales se encuentra orientado a cambiar la actual relación capital – trabajo con un enfoque dirigido al desarrollo de los trabajadores y a la justicia laboral, siendo el ser humano el centro de toda política, sustentada en una estructura integral sostenible, que permita alcanzar el buen vivir, impulsando el empleo decente e inclusivo que contribuya con el desarrollo e incremento de la productividad y los beneficios, especialmente de los trabajadores, de modo que la rentabilidad de las empresas no se encuentre sustentada en bajos salarios.

### **Misión**

Ejercer la rectoría en el diseño y ejecución de políticas de desarrollo organizacional y relaciones laborales para generar servicios de calidad, contribuyendo a incrementar los niveles de competitividad, productividad, empleo y satisfacción laboral del País.

### **Visión**

El Ministerio de Relaciones Laborales será una Institución moderna de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuario”

Es una institución moderna, en la cual se aplica la justicia laboral

administrativa, esta ayuda a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y el reconocimiento de los mismos para garantizar el buen vivir. Impulsa la generación de empleo decente ayudando al desarrollo del país.

## **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

Son aquellos derechos irrenunciables que están sujetos y regulados por un orden normativo y reconocido por la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales y leyes especiales. Según, CABANELAS (2001), manifiesta:

“También conocido con el nombre de Derecho Laboral, el Derecho del Trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social. Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del Derecho del Trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.”

Los derechos de los trabajadores, son los que generan mayor impacto al nivel mundial, ya que todo individuo realiza una actividad laboral productiva, y consecuentemente deben existir leyes que brinde protección judicial y administrativa de estos derechos irrenunciables que el trabajador posee.

Son aquellos que se encuentra normados por la constitución, leyes, tratados y convenios internacionales y leyes especiales, son de carácter irrenunciable y propio de cada trabajador, estos han venido evolucionando acorde a las necesidades actuales de cada individuo.

Según, (CABANELAS, Diccionario de Derecho Laboral, 2001) expresa la siguiente definición:

“Son aquellos derechos que el trabajador posee desde cuando inicia a desempeñar o realizar una actividad laboral, sin discriminación alguna. Conciernen en la prestación convenida y en la forma conveniente y relativa

a salario, horarios modalidades de ejecución, descanso, vacaciones y otros. En lo social, proclama más o menos orgánica y solemne que tiende a dignificar y elevar materialmente también la prestación laboral subordinada.”

Los derechos de los trabajadores son aquellos que inician desde que el trabajador empieza a desempeñar una actividad, estos derechos se encuentran reconocidos en las normativas legales pertinentes, y a dignificar las labores diarias del trabajador.

## **Origen**

Tenemos como origen lo que detalla (WIKIPEDIA, 2009) sobre el origen de los derechos laborales, da a conocer lo siguiente:

“La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas.

A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima”.

La Revolución industrial dio cabida a nuevas formas de relaciones laborales, con la aparición de la máquina los trabajadores de esa época llegaron a la desocupación y vulneración de sus derechos, dando valor principal al capital sobre la fuerza laboral, y al surgimiento de nuevas leyes.

## **Antecedentes**

El derecho laboral surge con el fin de regular la competencia comercial entre las empresas, así como, para proteger la dignidad humana y evitar la

explotación de las personas trabajadoras. El autor (MURILLO, 2011) afirma “El fin último de los derechos laborales es el resguardo de la clase trabajadora, ascendiendo sus derechos a la categoría de derechos humanos, aumentando al máximo el valor de la persona humana sobre el valor monetario de la labor realizada”.

El derecho laboral es aquel que pretende proteger la dignidad humana y evitar la explotación laboral de los trabajadores, haciendo que se tome en cuenta como parte principal al trabajador antes que el capital.

### **Situación Actual de los trabajadores**

En la actualidad los trabajadores han venido siendo afectados con los cambios en la aplicación de las normativas legales, en verdad si se han elevado los sueldos y salarios a los trabajadores, pero para el reconocimiento total de los derechos del trabajador, el empleador se han visto en la necesidad de prescindir de los servicios de algunos trabajadores con el objetivo de cumplir con sus obligaciones, ocasionando conflictos laborales entre empleador y trabajador, y a su vez generando el desempleo y la desocupación.

Los trabajadores ha sido afectados por la baja en el ingreso de remesas al país por parte de las personas que trabajan fuera de nuestro territorio, la crisis mundial de las grandes potencias económicas, la baja de petróleo, y de más factores que influyen a que se genere desempleo, la crisis financiera internacional genera desempleo debido a que las personas no tienen dinero para invertir dentro del país, todas estas condiciones ocasionan el cumplimiento de condiciones laborales mínimas como la seguridad social, un contrato o nombramiento estable, genera conflictos de toda índole.

La aplicación y cumplimiento de las normativas legales han generado desempleo, puesto que el empleador debe cumplir con sus obligaciones antes sus trabajadores, y este a su vez para cumplir con todas sus obligaciones se ha visto en la necesidad de prescindir de los servicios de algunos de sus trabajadores, para no

ser sancionado y evitar inconvenientes futuros.

### **Aplicación normativas laborales**

Para estipular un concepto tomaremos en referencia lo que manifiesta, OIT (2008) expresan: “Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional”.

Las normas laborales fueron creadas para regular las relaciones entre empleador y trabajador, por medio de Organizaciones Internacionales, que ayuda a la correcta aplicación y respeto de los derechos de los trabajadores al nivel mundial.

### **Jornadas de trabajo**

Según WIKIPEDIA (2006) las jornadas de trabajo son:

“Está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja”.

El Código del Trabajo en su Artículo 47 manifiesta que: “La jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario”.

Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo sus órdenes. Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de 40 horas hebdomadarias (semanales)



Según GUILLERMO (2001) define a la jornada laboral:

“Duración de la actividad diaria específica de los trabajadores. Por ampliación convencional del vocablo *jornada* – más o menos equiparable a día de prestación de servicio, la *laboral* consiste también en el número de horas que durante la semana deben computarse legalmente en cada tarea.

Especialmente para sumar al descanso del domingo el de la tarde del sábado, se recarga la jornada diaria en una hora o lapso aproximado, por lo cual es hoy más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de horas semanales”

La jornada ordinaria diurna de trabajo de de trabajo habitual es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, en un máximo de 5 jornadas diarias, y los días sábados y domingos son de descanso obligatorio, este tipo de jornada puede ser dividida en don partes con el objetivo de que el trabajador tenga 2 horas para su alimentación.

La jornada ordinaria nocturna tiene similitud a la jornada diurna, con la misma duración y con un recargo del 25 por ciento de la remunera, este tipo de jornada comprende entre 19:00 y la 06:00 del día siguiente, por tanto la remuneración de la persona q trabaja en la noche debe exceder en un 25% en relación a la remuneración percibida en la jornada ordinaria diurna.

La jornada suplementaria, es aquella que se efectúa a continuación de la jornada orinaría, es decir esta inicia a partir de la 5 jornadas diarias en la semana, y tiene un recargo del 50% en la hora, y si la labor pasa de las 00: 00 (12 de la noche) tendrá un recargo del 100%, este periodo comprende de 00:00 hasta 06:00 de la mañana.

Para su fórmula de cálculo, se divide el valor mensual de la remuneración mensual para 30 días, y el valor resultante es la remuneración diaria, a esto se suma el porcentaje, sea del 25%, 50% y 100% en el valor hora.

Las jornadas extra ordinaria comprende los sábados, domingos y feriados con un recargo del 100%, y la jornada especial se aplica de acuerdo a lo que

dispone y manifiesta el Código del Trabajo en su Artículo 58.

## **Vacaciones**

Según GERENGE.COM (2012) expresa: “Las vacaciones laborales es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo”.

Tienen derecho a este derecho irrenunciable como son las vacaciones, los trabajadores que han cumplido un año de trabajo para el mismo empleador, en caso de salir del trabajo antes de cumplir el año de servicio debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas.

Según ECUADOR LEGAL (2014), “Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de vacaciones, incluidos los días no laborables.

Quienes hubieren prestado servicios más de cinco años al mismo empleador, gozarán adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes.”

Son los derechos que el trabajador posee, posterior al primer año de servicio, que es de 15 días en el año, y un día adicional trascurrido los 5 primeros años, y su descanso es remunerado.

Las vacaciones son sinónimos de descanso, son de periodo de tiempo anual, en nuestro país existen dos clases de vacaciones anuales; ordinarias y las adicionales, las vacaciones ordinarias, tienen un periodo ininterrumpido de 15 días, incluido los días no laborables, las vacaciones adicionales se conocen también como vacaciones por antigüedad, estas proceden cuando el trabajador a laborado con su empleador por más de 5 años.

La fórmula de cálculo y pago, se da de la siguiente manera; la

remuneración percibida durante el año de trabajo más las horas suplementarias y extraordinarias, comisiones y toda retribución percibida, y dividida para la veinticuatroava parte, y la misma se deberá entregar por adelanto, para que el trabajador pueda realmente gozar durante el periodo de descanso, conforme lo previsto en el artículo 95 del Código del Trabajo, las vacaciones son obligatorias y el empleador de concedérselas al trabajador, caso contrario deberá aplicarse lo que dispone la presente ley.

### **Sueldo o salario**

El sueldo o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. El Código de Trabajo en el Art. 80, manifiesta que:

“Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tarea, el sueldo por meses sin suprimir los días no laborables.” (pág. 25)

En todo contrato de trabajo se estipulara el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Es la forma de pago que el trabajador recibe después de haber realizado o desempeñado su labor, el pago es de manera periódica o mensual, de acuerdo a la actividad que desempeñe, y es una obligación de su patrón realizar el pago.

## **Utilidades y bonificaciones**

Según Art.- 97 del Código de Trabajo.- “Todos los trabajadores tienen derecho a un 15% del total de las utilidades líquidas anuales”. Antes del pago del impuesto y creación de reservas de la empresa. El primer 10% se distribuye entre el total de los trabajadores, sin considerar los niveles salariales. El 5% restante se paga a los trabajadores en forma proporcional las cargas familiares.

No tendrá derecho a utilidades los trabajadores que perciban sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija no tendrá derecho a participar en el reparto individual de las utilidades.

También el Código de Trabajo en su artículo 101 manifiesta “queda exonerado del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices”.

Las participaciones no se consideran como parte de la remuneración para los efectos del pago de aportes al IESS, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

La parte de utilidades que les corresponda legalmente a los trabajadores se pagara dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá de hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección regional de Trabajo los comprobantes del pago de las utilidades a los trabajadores bajo pena de multa.(NACIONAL, 2012, págs. 28-29)

Las utilidades son la medida de un excedente entre los ingresos y los costos expresados en alguna unidad monetaria, que anualmente produce una empresa, a la cual corresponde el 15% para ser repartidos entre los trabajados y sus cargas familiares, y una bonificación, es un dinero extra por haber realizado un trabajo en óptimas condiciones, mejor de lo esperado.

La forma de cálculo de las utilidades es el proporcional, que las empresas manejen en los periodos de tiempo laborados por los trabajadores durante el año, de ese valor total percibido se separa el 15 % para que sea repartido, estos deben ser entregados al trabajador hasta el 15 de abril de cada año y registrado ante la Dirección Regional del Trabajo, en los 15 días siguientes. Es de importancia destacar que estos valores no son considerados para efectos o aportes al IESS o fondos de reserva.

### **Descanso obligatorio**

Los días sábados y domingos y los señalados especialmente por el Código de Trabajo, son el descanso obligatorio, y debe ser remunerado por parte del empleador.

Días de descanso obligatorio señalados *por el Código de Trabajo en el Art.65*. A más de los sábados y los domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes:

1° de Enero; 1 y 24 de Mayo; 24 de Julio; 10 de Agosto; 9 y 12 de Octubre; 2 y 3 de Noviembre; 25 de Diciembre y Viernes Santo.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales

Son los días en cual los trabajadores descansan y recuperan energías, y son los días sábados y domingos los días de descanso obligatorios, y los que prevé la ley.

### **Fondos de reserva**

Definición(NACIONAL, 2012, págs. 48-49).- “El Fondo de Reserva, constituye el trabajo capitalizado que cada trabajador va acumulando a través de los años. Este beneficio, no lo perderá el trabajador por ningún motivo”. Lo que nos da a conocer el artículo Art. 196 C del T.

## **Derecho al fondo de reserva**

Tiene derecho a gozar de este beneficio, todo trabajador que preste servicios por más de un año al mismo empleador; a partir del primer año.

Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tiene derecho al fondo de reserva; más si regresa a servir al mismo empleador, se suma el tiempo de servicio anterior al posterior, para efectos del cómputo del año referido anteriormente.

Tiene derecho a gozar de este beneficio, todo trabajador que preste servicios por más de un año al mismo empleador; a partir del primer año.

Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tiene derecho al fondo de reserva; más si regresa a servir al mismo empleador, se suma el tiempo de servicio anterior al posterior, para efectos del cómputo del año referido anteriormente. Código del Trabajo (2012).

Son un beneficio, al que tienen derecho todos los trabajadores en relación de dependencia, después de su primer año de trabajo. El trabajador o servidor público con relación de dependencia, tendrá derecho al pago mensual del Fondo de Reserva por parte de su empleador, en un porcentaje equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, después del primer año.

## **Remuneraciones adicionales**

Son las que por derecho tienen los trabajadores tales como:

### **Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño. Art. 111 del Código de Trabajo.**

Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el

veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La decimotercera remuneración calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo.

El goce de esta de esta remuneración adicional no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código.

La fórmula de cálculo es similar a la de las vacaciones anuales, se toma el monto total de las remuneraciones percibidas durante el año, conforme a lo que dispone el Artículo 95 del Código de Trabajo, y a su vez dividida para la doceava parte, y debe ser entregada hasta el 30 de noviembre.

#### **Derecho a la decimocuarta remuneración Art. 113 del Código de Trabajo.**

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa, e Insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a

los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Gozara de las mismas garantías que la decimotercera remuneración conforme a lo establecido en el Art. 112 del Código de Trabajo´

Pero quedan excluidos de estas remuneraciones adicionales los operarios y aprendices de artesanos.

Es un beneficio al que conforme el Art. 113 del Código del Trabajo tienen todos los trabajadores, y que corresponde por tal beneficio una remuneración básica mínima unificada del trabajador en general vigente, para el presente año (2015) es de \$354,00.

Son aquellas en la cuales el trabajador tiene derecho, a que el empleador le pague la decimotercera remuneración por navidad y la decimocuarta remuneración por gastos escolares del trabajador.

Este sobresueldo debe ser cancelada hasta el 15 de septiembre en las provincias que pertenecen a la Sierra y Oriente, y el 15 de abril en las provincias que pertenecen a la región Costa y Región Ínsula, este sobre sueldo es una remuneración equivalente a la remuneración mínima unificada para los trabajadores en general y servicio doméstico, que se encuentre vigente hasta la fecha de pago.

### **Seguridad social**

Es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de



contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras, SOCIAL C.I. (2014).

Según el diccionario RUY DIAZ (2006) define:

“Garantía que debe asegurarse a todos los ciudadanos respeto de la posibilidad de acceder o contar con los recursos suficientes para cubrir sus necesidades y responsabilidades: más específicamente en relación con aquellos ciudadanos que no puedan desarrollar las actividades que les permiten afrontar sus necesidades por cuanto han sufrido una pérdida o interrupción en su capacidad”. (pág. 833)

Es la prestación social que ofrece el Estado o un privado a la sociedad ya sea en pensiones o en salud, y demás contingentes. Basada en una garantía para desarrollar actividades laborales, de manera responsable y obligatoria por aparte del empleador.

La seguridad social tiene como objetivo, brindar y ofrecer protección a las personas en problemas sociales como, salud, pobreza, vejez, discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras, es decir es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas.

Las empresas o compañías tienen la obligación de elaborar y someter a su aprobación el Reglamento Interno de la Seguridad y Salud, de conformidad a lo que dispone el artículo 434 del Código del Trabajo, para precautelar las condiciones y riesgos que puedan ocasionarse mediante el desarrollo de las actividades, con la finalidad de que exista medidas de seguridad y se garantice la integridad física del trabajador.

### **Seguro campesino**

El Seguro Social Campesino, conforme a la Ley de Seguridad Social, protege permanentemente a la población del sector rural y pescador artesanal del Ecuador, en sus estados de necesidad vulnerables, mediante la ejecución de

programas de salud integral, discapacidad, vejez e invalidez y muerte de la población campesina con el fin de elevar el nivel y calidad de vida. IEES (2014).

Este seguro es propio de las personas de sector rural y pescador artesanal del Ecuador, que tiene como objetivo principal precautelar la salud integral, discapacidad, vejes entre otras cosas más, de la población rural de economía voluntaria.

### **Seguro general obligatorio**

Comprende a todos los que perciben un ingreso por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio corporal o intelectual, con relación de dependencia o sin ella. Dentro de este grupo están los empleados privados y los servidores públicos. Los profesionales con título universitario o politécnico en libre ejercicio de su profesión; los notarios, registradores de la propiedad y registradores mercantiles; los miembros del clero secular y quienes presten servicios con carácter regular en las iglesias; los artesanos y sus operarios y los aprendices con contrato; los trabajadores a prueba; los trabajadores ocasionales y temporales; los trabajadores a domicilio; los artistas profesionales; los choferes profesionales; los trabajadores autónomos que pertenecen a alguna organización afín a su actividad económica, son grupos con condiciones especiales pero pertenecen al Seguro General Obligatorio. SÁNCHEZ (2007).

Entre los principales principio rectores del seguro social tenemos, Ley de Seguridad Social, los siguientes:

Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Para efectos de la aplicación de esta Ley:

Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud,

educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.

Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.

Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.

Equidad es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.

Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.

Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.

Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado. (pág. 1)

Dentro de este seguro obligatorio están las personas vinculadas al trabajo ya sea bajo relación de dependencia o no. Quienes aportan acorde al trabajo o actividad que desempeñan de manera personal o por medio de sus empleadores, rigiéndose al principio de solidaridad, que es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, existe equidad en cuando a la entrega de las prestaciones ya que va acorde al esfuerzo de los contribuyentes, el estado está encargado de robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse.

Este seguro tiene como finalidad, garantizar el mejor desempeño laboral, y cubrir las necesidades básicas de cada trabajador. Y darle al trabajador todos los beneficios q por ley le corresponde. Y de más prestaciones que este seguro prevé.

## **Autoridad**

Definición según COPYRIGHT (2004): “Con origen en el vocablo latino auctoritas, el concepto de autoridad hace referencia a una potestad que logra alguien, a un líder legítimo y a alguien que obtiene poderes o facultades sobre un grupo de personas. Por lo general, permite nombrar a quienes gobiernan un país o región y tienen, por imposición o voluntad popular, voz de mando”.

Es la potestad que tiene una persona de poder de mandar, regir, gobernar, promulgar leyes, etc., estas facultades las obtiene por medio de las personas que lo eligieron, es decir es una persona revestida de derecho o poder.

Definición según el Diccionario RUY DIAZ (2006), “La potestad o facultad que uno tiene para hacer alguna cosa, como por ejemplo la que tienen los jueces para formar y fallar causas. Llámese también autoridad al crédito y fe que se da a alguna cosa”

La autoridad tiene el derecho o poder de mandar, gobernar y hacer respetar lo estipulado en las leyes, y demás atribuciones que le competa acorde a la función que desempeñe, de acuerdo a su jurisdicción y competencia, es decir como jurisdicción el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, y competencia es la potestad distribuida entre los diversos juzgados y tribunales, de acuerdo a lo que manifiesta el Código de Procedimiento Civil en su artículo 1.

### **Autoridad Administrativa**

La autoridad en una empresa, puede definirse (Ledamatarrita, 2011) como: "El derecho legal de ordenar a otros una acción y de exigir su cumplimiento". LEDAMATARRITA (2011). Sin embargo, la obediencia se gana de varias maneras: por persuasión, motivación, sanciones, solicitudes, restricción o fuerza.

Lo que se da a conocer (TAREAS, 2011) sobre la autoridad:

“Una persona con autoridad, influye en la actividad o comportamiento de otro individuo o de un grupo, pero se debe emplear sin excesos y atropellos contra los subordinados. La función organizadora de la administración, reúne los recursos físicos y humanos en una forma coordinada, combinándolos adecuadamente para alcanzar los objetivos planeados”.

Es la persona que dirige las riendas de una empresa o compañía, ya sea pública o privada, es decir es aquella que sobresalta dentro de una organización coordinada.

### **Autoridad Judicial**

El juez es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y las normas jurídicas.

Según el las definiciones Jurídicas, JURÍDICO (2012) expresa:

“El juez es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya principal función es precisamente ésta, la de administrar justicia, en caso que se presente ante él una situación controvertida entre dos personas, por ejemplo, que requiera de la decisión ecuánime y objetiva de un hombre que conozca exhaustivamente las leyes como el. También entre sus responsabilidades se observa la de definir el futuro de un acusado por determinado crimen o delito y en esta situación lo mismo, deberá someter a juicio las pruebas o evidencias reunidas, para declararlo culpable o inocente, según corresponda”.

Es una autoridad pública regida por un juez, que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y las normas jurídicas, el juez es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya función principal es la de administrar justicia.

### **Formulación de la Hipótesis**

Los métodos alternativos de solución de conflictos incideen la vulneración de derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia, en el cantón Ambato.

## **Señalamiento de Variables**

### **Variable Independiente**

Los métodos alternativos de solución de conflictos

### **Variable Dependiente**

Derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia

### **Termino de relación**

Incide

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la investigación**

La investigación tuvo un enfoque: cuanti – cualitativo. Cuantitativo porque recoge información que se sometió un análisis estadístico, Cualitativo porque estos resultados estadísticos pasando a la criticidad con soporte del Marco Teórico.

Para **Herrera & Naranjo (2008)**:

Este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad. Busca la esencia de los mismos al analizarlos inmersos en una red de interrelaciones e interacciones, en la dinámica de las contradicciones que generan cambios cualitativos profundos. (p.20)

Mi investigación tendrá como propósito relacionar los resultados de las estadísticas de la variable independiente y dependiente en el proceso investigativo, además requiere de una mentalidad flexible presentando relación en todo el proceso de investigación.

#### **Modalidad básica de la investigación**

#### **Bibliografía documental**

Porque la investigación se apoyó en fuentes de investigación primaria (documentos), así como en fuentes de información secundaria obtenidas de libros, textos, publicaciones, revistas, módulos, internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria que nos permita tener una idea más

clara de los derechos vulnerados del trabajador.

### **De campo**

Porque el investigador acudió a recabar información en el lugar de los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad de las cosas que suceden a diario en la sociedad en que se realiza la investigación

### **De intervención social o proyecto factible**

Porque la investigación buscó plantear una propuesta de solución al problema investigado.

### **Nivel o tipo de investigación**

Los niveles de investigación en los que se fundamenta la presente investigación son los siguientes:

#### **Exploratoria**

Este nivel permitió acercarnos a lugar de los hechos y observar las diferentes situaciones que se presentan en el ámbito de la investigación.

#### **Descriptivo**

**Herrera & Naranjo (2008)** manifiestan:

“Permite predicciones rudimentarias. De medición precisa. Requiere de conocimiento suficiente. Muchas investigaciones de este nivel tienen interés de acción social” (p.97).

Es decir Luego de haber realizado la exploración, procederemos a describir y analizar de forma minuciosa la situación en la cual se está desarrollando la



problemática.

### **Explicativo**

La presente investigación está enfocada en el nivel de investigación explicativo, considerando que la investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto, para luego poder dar explicaciones del análisis de la presente investigación.

### **Asociación de variables**

Citando a Herrera & Naranjo (2008):

“Permite predicciones estructuradas. Análisis de correlación (sistemas de variaciones). Mediciones de las relaciones entre variables en los mismos sujetos de un contexto determinado” (p.97).

Porque permitió medir el grado relación entre variables y determinar tendencias y comportamientos en un contexto determinado. En un proyecto de investigación jurídico, social, esta modalidad consiste en la elaboración y desarrollo de una propuesta de modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales específicos.

## **Población y muestra**

### **Población**

La investigación tuvo como población: a los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales (cuarta Dirección Regional), Directores de los Centros de Mediación y Arbitraje de Ambato, y Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua.

**Cuadro N 1: Población y muestra**

Ítems	Unidades de observación	Población	Nuestra
1	Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo	2	2
2	Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales (cuarta Dirección Regional).	12	12
3	Centros de Arbitraje y Mediación del Cantón Ambato	2	2
4	Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua	1326	93
Total		1342	109

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

### Muestra

Las encuestas se aplicaron a los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales (cuarta Dirección Regional), Directores de los centros de Arbitraje y Mediación de Ambato, y en el caso de los Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua, se aplicó de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

Dónde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Población o universo 1326
- E = Margen de error (0.1)<sup>2</sup>

Desarrollando la formula se tiene:

$$n = \frac{(1326)}{(0.1)^2(1326 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{1326}{0.01 (1325) + 1}$$

$$n = \frac{1326}{14.25}$$

$$n = 93.0526$$

$$n = 93$$

## Operacionalización de variables

**Variable independiente:** Métodos Alternativos de Solución de conflictos.

**Cuadro N.- 2: Operalización de las variables V.I**

<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
Los MASC son sistema de solución de conflictos en que la voluntad de las partes, se somete a la voluntad de un tercero imparcial.	<p>- Legal</p> <p>- Tercero imparcial</p>	<p>-Constitución.</p> <p>-Ley de Mediación y arbitraje</p> <p>-Aplicación de los MASC</p> <p>-Solución al conflicto</p>	<p>¿Ha tenido usted casos laborales en los cuales ha dado solución por medio de los MASC?</p> <p>¿Cree usted que en los centros de mediación se debería negociar derechos irrenunciables del trabajador?</p> <p>¿Considera usted que para llegar a un acuerdo el trabajador debe ceder derechos irrenunciables que por ley corresponde?</p> <p>¿Considera usted que las resoluciones que se emiten en los centros de mediación se cumplen en su totalidad?</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta aplicada a los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, Directores de los centros de Arbitraje y Mediación de Ambato, y los Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

### Operalización de las variables V.D

**Variable dependiente:** Derechos los trabajadores.

**Cuadro N.- 3: Operalización de las variables V.D**

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Son los derechos irrenunciables que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población y se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral.</p>	<p>-Legal</p> <p>- Mundo laboral</p>	<p>- Constitución.</p> <p>- Código de Trabajo</p> <p>-Derechos irrenunciables</p> <p>- Relación laboral</p>	<p>¿Considera usted que el incumplimiento de las resoluciones que emiten los centros de mediación en el ámbito laboral vulneran derechos del trabajador?</p> <p>¿Cree usted que los problemas laborales donde se pongan en riesgo derechos irrenunciables del trabajador deben ser tratados de manera extrajudicial?</p> <p>¿Cree usted necesaria la asistencia y presencia física de un abogado durante el empleo de los MASC en materia laboral en los centros de mediación?</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta aplicada a los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, Directores de los centros de Arbitraje y Mediación de Ambato, y los Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

## **Técnicas e instrumentos**

### **Encuesta:**

Dirigida a los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, Directores de los Centros de Arbitraje y Mediación de Ambato, y en el caso de los Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua, cuyo instrumento fue un cuestionario, elaborado con preguntas que permitió recabar información sobre las variables de estudio.

### **Plan de recolección de la información**

Citando a **Herrera & Naranjo (2008)**:

“El plan de recolección de la información contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido” (p.114).

La técnica que se empleó en esta investigación fue una encuesta estructurada que nos permitirá encontrar una propuesta de solución al problema de investigación que es materia del presente trabajo.

**Cuadro N.- 4: Plan para la recolección de información**

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la presente investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, Directores de los Centros de Arbitraje y Mediación de Ambato, y Abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua.
3.- ¿Dónde?	Cantón Ambato
4.- ¿Cuándo?	Noviembre 2013 – febrero 2014
5.- ¿Quién?	Investigador
6.- ¿Con que instrumento y que técnica?	Cuestionario - Encuesta
7.- ¿En qué situación?	En horas laborables y de acuerdo a la disponibilidad de los encuestados.

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

### **Plan de procesamientos de información**

Con la información que se recoja se podrá hacer lo siguiente:

- Estudio crítico de la información recogida; esto es, una depuración de la información imperfecta, sea ésta: no pertinente, contradictoria, incompleta, etc.
- Codificación de los datos obtenidos en el estudio por medio de Documentos electrónicos Excel y Word.
- Tabulación de la información o cuadros estadísticos de los datos según las variables de cada interrogante
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Una vez concluida la recolección de datos a través de encuestas y entrevistas se procederá con el análisis en forma técnica la misma que nos permitirá obtener la información descifrada y científica de los resultados de los siguientes instrumentos de recolección de datos:

**Pregunta N° 1.-** ¿Ha tenido usted casos laborales en los cuales ha dado solución por medio de los MASC?

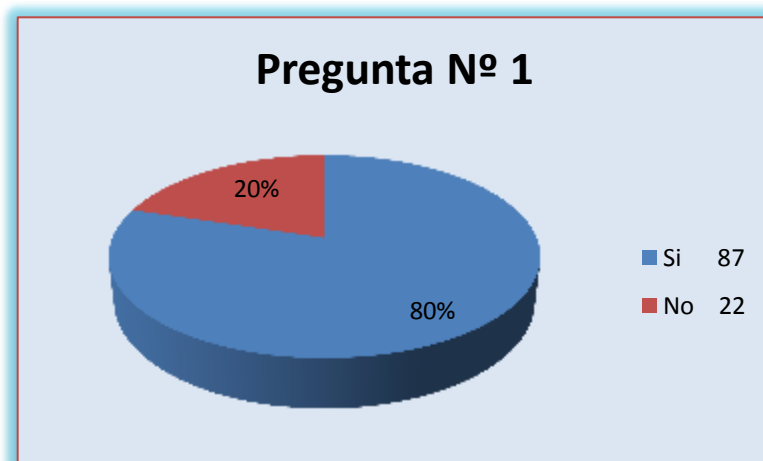
**Cuadro N° 5: Pregunta N°1**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	87	80%
NO	22	20%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

**GRAFICO N° 5: Pregunta N° 1**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado:** Carlos Naranjo

### **Análisis Pregunta N° 1**

En la pregunta No. 1.- el 80% de los encuestados mencionan que si han tenido casos laborales y los han solucionado mediante los MASC, mientras que el 20% dice que no han tenido casos laborales; por tal virtud de la información obtenida se deduce que si existe empleo de los MASC en materia laboral en más de un ochenta por ciento lo cual es favorable para la presente investigación ya que demuestra que se están empleando.

### **Interpretación de resultados Pregunta N° 1**

Se puede determinar que la mayor parte de los encuestados han empleado los MASC, lo cual nos demuestra el uso de los mismos, es importante este resultado porque me sirvió para guiar de una manera apropiada la presente investigación y de esta manera llegar a determinar eficazmente la realidad que se vive a diario en lo que se refiere a la solución de problemas laborales y su arreglo extrajudicial.



**Pregunta N° 2.-** ¿Cree usted que en los centros de mediación y arbitraje se debería negociar derechos irrenunciables del trabajador?

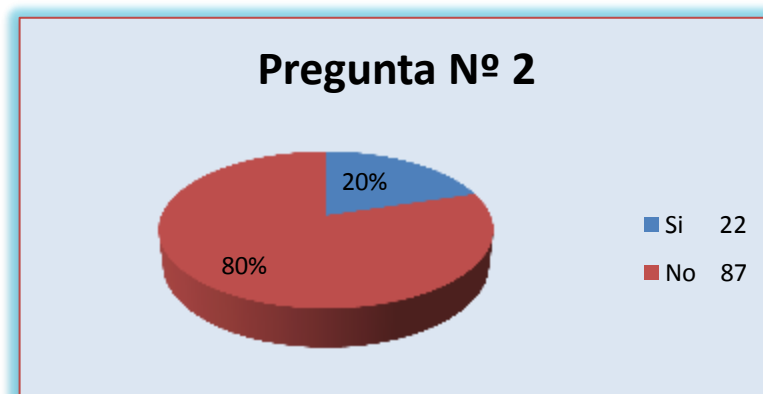
**Cuadro N° 6: Pregunta N° 2**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	20,18%
NO	87	79,81%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

**GRAFICO N° 6: Pregunta N° 2**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado:** Carlos Naranjo

### **Análisis Pregunta N° 2**

En la pregunta No. 2.- el 20% de los encuestados señalan que si se deberían negociar derechos irrenunciables del trabajador, mientras que el 80% indicaron que no se deberían negociar derechos irrenunciables; por ende la información obtenida se deduce; que el ochenta y un por ciento de los encuestados consideran que no se debería negociar derechos irrenunciables que por ley le corresponde al trabajador en los centros de mediación y arbitraje.

### **Interpretación de resultados Pregunta N° 2.**

Se puede determinar que la mayor parte de los encuestados consideran que no es recomendable negociar derechos irrenunciables del trabajador en los centros de mediación y arbitraje, porque se vulneran derechos y ocasionan grandes pérdidas económicas.

**Pregunta N° 3.-** ¿Considera usted que para llegar a un acuerdo el trabajador debe ceder derechos irrenunciables que por ley corresponde?

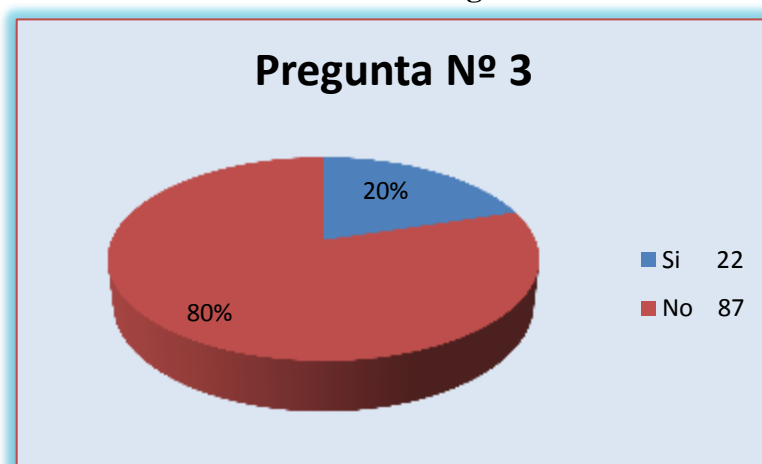
**Cuadro N° 7: Pregunta N°3**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	20%
NO	87	80%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

**GRAFICO N° 7: Pregunta N° 3**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado:** Carlos Naranjo

### **Análisis Pregunta N° 3.**

En la pregunta No. 3.- el 20% de los encuestados consideran que para llegar a un acuerdo el trabajador debe ceder derechos irrenunciables, mientras que el 80% dice que no se debe ceder derechos irrenunciables, se los debe reconocer.

### **Interpretación de resultados Pregunta N° 3.**

Se puede determinar que el ochenta por ciento de los encuestados consideran que no se debe ceder derechos irrenunciables para llegar a un acuerdo, porque el trabajador es perjudicado económicamente y además se vulneran derechos irrenunciables y que son reconocidos en el Código de Trabajo y la Constitución.

**Pregunta N° 4.-** ¿Considera usted que las resoluciones que se emiten en los centros de mediación y arbitraje se cumplen en su totalidad?

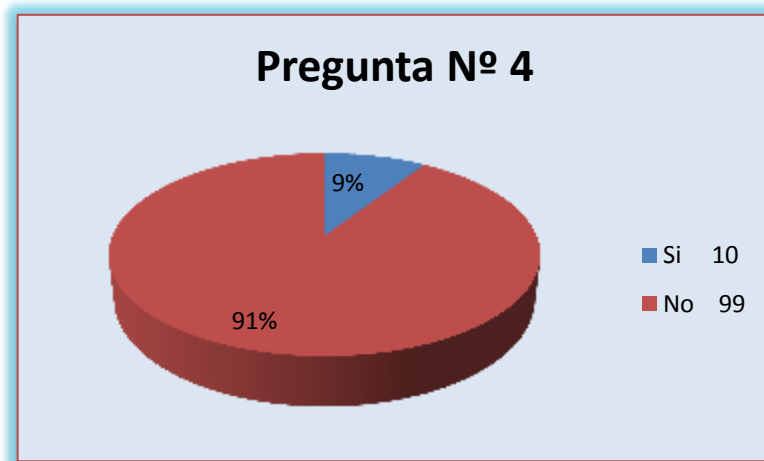
**Cuadro N° 8: Pregunta N° 4**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	9%
NO	99	91%
TOTAL	109	100%

Elaborado: Carlos Naranjo

Fuente: Investigador

**GRAFICO N° 8: Pregunta N° 4**



Fuente: Encuesta

Elaborado: Carlos Naranjo

#### **Análisis Pregunta N° 4**

En la pregunta No. 4.- el 9% de los encuestados consideran que las resoluciones que se emiten en los centros de mediación y arbitraje se cumplen en su totalidad, mientras que el 91% de los encuestados consideran que no es así.

#### **Interpretación de resultados Pregunta N° 4.**

Se puede determinar que el noventa y seis por ciento de los encuestados consideran que las resoluciones que se emiten en los centros de mediación y arbitraje en el ámbito laboral no se cumplen, por ende se vulneran derechos después de la negociación y acuerdo.

**Pregunta N° 5.-** ¿Considera usted que el incumplimiento de las resoluciones que emiten los centros de mediación y arbitraje en el ámbito laboral vulneran derechos del trabajador?

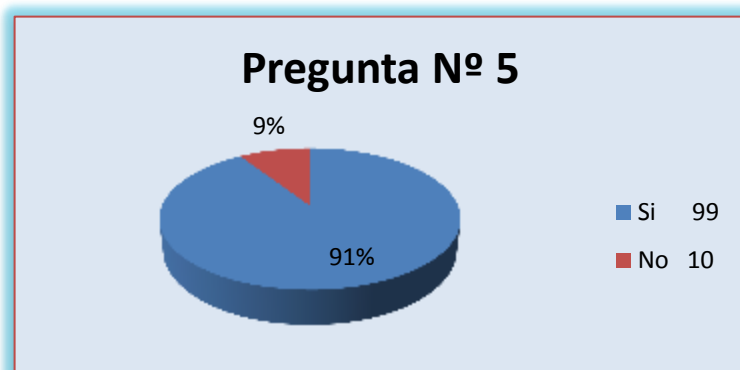
**Cuadro N° 9: Pregunta N° 5**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	99	91 %
NO	10	9%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

**GRAFICO N° 9: Pregunta N° 5**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado:** Carlos Naranjo

### **Análisis Pregunta N° 5**

En la pregunta No. 5.- el 90% de los encuestados consideraran que las resoluciones emitidas en los centros de mediación y arbitraje si vulneran derechos del trabajador, mientras que el 10% de los encuestados manifestaron que no vulneran.

### **Interpretación de resultados Pregunta N° 5.**

Mediante esta pregunta se puede comprobar que el noventa y seis por ciento de los encuestados consideran que las resoluciones que emiten los centros de mediación y arbitraje en el ámbito laboral tienen cumplimiento, y al no haber cumplimiento se vulneran derechos del trabajador después de la negociación con los MASC.

**Pregunta N° 6.-** ¿Cree usted que los problemas laborales donde se pongan en riesgo derechos irrenunciables del trabajador deben ser tratados de manera extrajudicial?

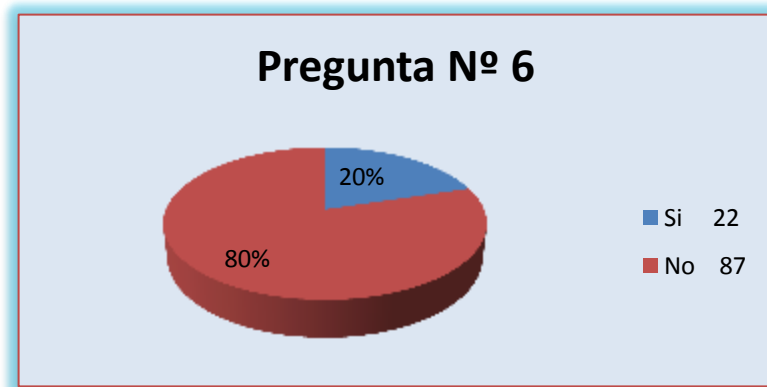
**Cuadro N° 10: Pregunta N° 6**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	20%
NO	87	80%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

**GRAFICO N° 10: Pregunta N° 6**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado:** Carlos Naranjo

### **Análisis Pregunta N° 6**

En la pregunta No.6.- el 20% de los encuestados considera que si se deben tratarse de manera extrajudicial los problemas laborales donde se ponga en riesgo derechos irrenunciables, mientras que el 80% de los encuestados considero que no, deben ser tratados de manera extrajudicial.

### **Interpretación de resultados Pregunta N° 6**

Mediante el análisis de esta pregunta se puede determinar que el ochenta y un porciento de los encuestados, consideran que los problemas donde se pongan en riesgos derechos irrenunciables del trabajador deben se tratados ante los jueces de trabajo, o a su vez establecerse una base de negociación para que no se vulneren totalidad la totalidad de derechos.

**Pregunta N° 7.-** ¿Cree usted necesaria la asistencia y presencia física de un abogado durante el empleo de los MASC en materia laboral en los centros de mediación?

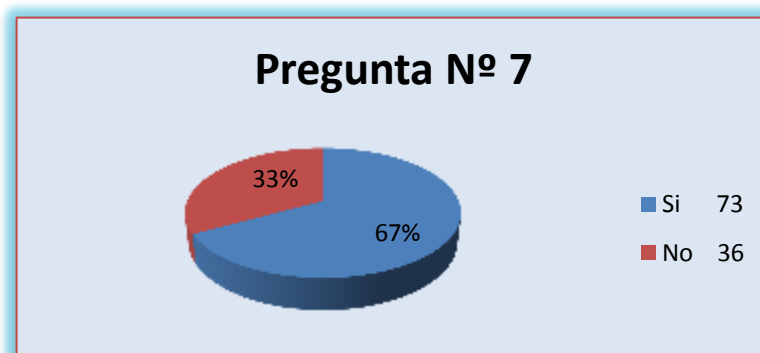
**Cuadro N° 11: Pregunta N° 7**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	73	67%
NO	36	33%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

**GRAFICO N° 11: Pregunta N° 7**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado:** Carlos Naranjo

### **Análisis Pregunta N° 7**

En la pregunta No.7.- el 67% de los encuestados consideran que si es necesaria la asistencia y presencia física de un abogado durante el empleo de los MASC en los centros de mediación y arbitraje, mientras que el 33% de los encuestados consideran que no es necesaria.

### **Interpretación de resultados Pregunta N° 7**

Se puede concluir que el sesenta y nueve por ciento de los encuestados consideran necesaria la asistencia y presencia física de un abogado defensor durante el proceso de negociación en los centros de mediación y arbitraje con el objetivo de evitar que se den malos arreglos y se perjudique al trabajador, y en caso de no haber acuerdo de manera extrajudicial se solucione el problema por vía judicial

**Pregunta N° 8.-** ¿Considera pertinente que se incorpore al Código del Trabajo la resolución de conflictos extrajudiciales?

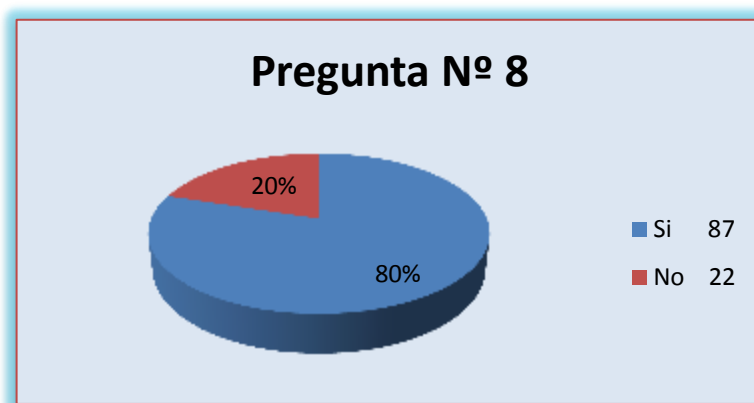
**Cuadro N° 12: Pregunta N° 8**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	87	80%
NO	22	20%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

**GRAFICO N° 12: Pregunta N° 8**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado:** Carlos Naranjo

### **Análisis Pregunta N° 8**

En la pregunta No.8.- el 80% de los encuestados consideran que si es pertinente que se incorpore al Código del Trabajo la resolución de conflictos extrajudiciales, mientras que el 20% de los encuestados consideran que no es necesario.

### **Interpretación de resultados Pregunta N° 8**

Se concluye que el ochenta y cuatro por ciento de los encuestados, consideran necesario y pertinente la incorporación de la resolución de conflictos extrajudiciales al Código del Trabajo, con el objetivo de salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador, y a su vez establecer mecanismos de no vulneración de estos derechos, tratar de mejorar el empleo de los MASC en los centros de mediación y arbitraje con buenas negociaciones.

## Verificación de la hipótesis

Una vez concluida la recolección de datos a través de las encuestas se procedió con el análisis en forma técnica, la misma que nos permitió obtener una información descifrada y científica de los resultados.

**Cuadro N° 13: Verificación de la Hipótesis**

<b>Preguntas Indicadores</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>Total %</b>
1.- ¿Ha tenido usted casos laborales en los cuales ha dado solución por medio de los MASC?	87	80%	22	20%	109	100%
2.- ¿Cree usted que en los centros de mediación y arbitraje se debería negociar derechos irrenunciables del trabajador?	22	20%	87	80%	109	100%
3.- ¿Considera usted que para llegar a un acuerdo el trabajador debe ceder derechos irrenunciables que por ley corresponde?	22	20%	87	80%	109	100%
4.- ¿Considera usted que las resoluciones que se emiten en los centros de mediación y arbitraje se cumplen en su totalidad?	10	9%	99	91%	109	100%
5.- ¿Considera usted que el incumplimiento de las resoluciones que emiten los centros de mediación y arbitraje en el ámbito laboral vulneran derechos del trabajador?	99	96%	10	4%	109	100%
6.- ¿Cree usted que los problemas laborales donde se pongan en riesgo derechos irrenunciables del trabajador deben ser tratados de manera extrajudicial?	22	20%	87	87%	109	100%
7.- ¿Cree usted necesaria la asistencia y presencia física de un abogado durante el empleo de los MASC en materia laboral en los centros de mediación?	73	67%	36	33%	109	100%
8.- ¿Considera pertinente que se incorpore al Código del trabajo la resolución de conflictos extrajudiciales?	87	80%	22	20%	109	100%

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Encuestas



Se pudo verificar mediante las encuestas aplicadas que los MASC si inciden en la vulneración derechos del trabajador, en los Centros de Mediación y Arbitraje, mediante el cuadro ilustrativo de verificación de la hipótesis nos dio a conocer unos resultados evidentes en los cuales se muestra; que existe quebrantamiento en los derechos irrenunciables del trabajo, los derechos a vulnerarse son derechos constitucionales que deben ser reconocidos en su totalidad.

Los conflictos laborales extrajudiciales han sido solucionados mediante negociaciones con derechos irrenunciables, a su vez estos provocaron la firman de acuerdos injustos, desfavorables y contrarios a derechos, donde se puso en riegos los derechos del trabajador, se identifica a su vez el incumplimiento de las resoluciones que emiten los Centros de Mediación y Arbitraje, otro modo de vulneración de derechos después de la firma del ilegal acuerdo.

Se concluyó como solución a este problema la incorporación de un párrafo innumerado al Código del Trabajo, en el cual conste la resolución de conflictos extrajudiciales

Por todo lo expuesto se pudo verificar que los métodos alternativos de solución de conflictos si inciden en la vulneración de derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia del cantón Ambato.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Una vez agotado el proceso de investigación se puede llegar a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

#### **Conclusiones**

Tomando en consideraciones los objetivos planteados para el trabajo de investigación y el análisis de los resultados obtenidos, se tienen las siguientes conclusiones generales:

1.- El empleo de los MASC en los Centros de Mediación y Arbitraje, en materia laboral vulneran los derechos irrenunciables del trabajador, debido a que las negociaciones son inadecuadas e injustas.

2.- Las personas recurren a los Centros de Mediación y Arbitraje para dar solución inmediata a sus problemas laborales de manera extrajudicial, y en busca de la soluciones se encuentran con otros problemas, debido a que en estos Centros se debe renunciar y ceder derechos que por ley les corresponde para llegar a una solución no favorable, y a su vez a firma de acuerdos injustos.

3.-El desconocimiento de la normativa laboral por parte de los trabajadores es evidente por que han originado la violación de sus derechos y la explotación laboral.

4.- Se pueden recurrir a la resolución de conflictos extrajudiciales por medio de los MASC en los Centros de Mediación y Arbitraje en materia laboral en cualquier instancia que este el proceso ya sea tramitado por vía administrativa y

Judicial.

5.- Los las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador a la solución extrajudicial de conflictos laborales, en cualquier etapa del proceso administrativo o judicial.

### **Recomendaciones**

Por lo expuesto anteriormente se recomienda:

1.- Que se incorpore a continuación del artículo 538 del Código del Trabajo, un párrafo Innumerado de la resolución de conflictos extrajudiciales.

2.- Establecer una base de negociación con los MASC en los Centros de Mediación y Arbitraje, en cuya base debe tomarse en cuenta al valor total a reclamarse o percibir, es decir, la negociación de derechos para llegar a un acuerdo justo debe tener un tope mínimo y un porcentaje a negociarse para que no sufra vulneración totalitaria el trabajador.

3.-Implantar la asistencia legal excepcional de un abogado defensor durante el empleo de lo MASC en los Centros de Mediación y Arbitraje en todas sus etapas, y a su vez se pueda transigir en base a lo que dispone el Código del Trabajo y de más leyes supletorias.

4.- Establecer o especificar una lista de derechos del trabajador que si se puedan negociar en los Centros de Mediación y Arbitraje, y a su vez otra lista en la cual conste los derechos que se debería tratarse de manera obligatoria ante un tribunal del justicia.

5.- Los centros de Mediación y Arbitraje deben tener una capacitación y evaluación periódica por el Concejo de la Judicatura, para que estén actualizados y la aplicación efectiva de los MASC sea óptima y efectiva.

6.- Capacitar a los administradores de justicia, con la finalidad de que éstos brinden un mejor servicio a los profesionales del derecho y demás usuarios en cuanto a la aplicación la normativa laboral, derechos irrenunciables, etc.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

**Tema:** La presente investigación arrojo como propuesta que se incorpore a continuación del Art 538 del Código de Trabajo un Parágrafo Innumerado de la Resolución de Conflictos Extrajudiciales;

#### **TITULO VI**

#### **ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO,**

##### **Capítulo I**

De los organismos y de las autoridades

##### **Parágrafo 1ro**

##### **Disposición general**

Art. 538.- Autoridades y organismos.

### **Parágrafo Innumerado**

#### **Resolución de Conflictos Extrajudiciales**

**Datos informativos:**

**Institución Ejecutora:** Asamblea Nacional Constituyente

**Investigador:** Carlos Rodrigo Naranjo Pérez

**Beneficiarios:** Unidad Judicial de Trabajo, Centros de Mediación y Arbitraje, abogados en libre ejercicio y Trabajadores bajo relación de dependencia

**Ubicación:** Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

**Tiempo:** 6 meses

**Equipo técnico responsable:** Asambleístas, abogados cuya especialidad sea el área laboral y mediación, y; el investigador.

**Presupuesto:** 1275,00 USD

## Presupuesto

**Cuadro N° 14: Presupuesto**

<b>INVERSIÓN</b>	<b>ESPECIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
Recursos Humanos	Guía ayudante de la investigación	100,00
Materiales I	Computador, internet, celular	500,00
Materiales II	Suministros de escritorio	50,00
Materiales II	Bibliografías, libros, documentos	150,00
Transporte y servicios	Bus, taxi, alimentación	350,00
Transcripciones	Copias, impresiones	125,00
<b>TOTAL:</b> Mil doscientos setenta y cinco dólares de los Estados Unidos de Norte América		1275,00

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

### Antecedentes de la propuesta

Terminado exitosamente la recolección de la información y tabulación de la misma es relevante hacer ahínco que los resultados fueron analizados minuciosamente a fin de determinar el criterio sobre Los Métodos Alternativos de solución de conflictos (MASC) y su incidencia en los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia. Resultados que arranca de la utilización y aplicación de técnicas e instrumentos de investigación mediante los cuales me ha permitido establecer el criterio que mantienen los Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo, los directores de los Centros de Mediación y Arbitraje y los abogados en libre ejercicio sobre la utilización de los métodos alternativos de solución de conflictos y la vulneración de derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia.

Es importante señalar que este tema es de gran importancia, puesto que son los derechos irrenunciables de los trabajadores que están siendo vulnerados mediante el empleo de los MASC en los Centros de mediación y Arbitraje, mediante negociaciones que desfavorecen al trabajador.

## **Justificación**

Con la aplicación de la propuesta se garantizará el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, por medio del correcto uso de la normativa legal pertinente, la propuesta es incorporar a continuación del Art 538 del Código de Trabajo un Parágrafo Innumerado de la Resolución de Conflictos Extrajudiciales, se pretende con la misma fomentar el respeto de los principios constitucionales y los derechos irrenunciables del trabajador.

El propósito de la propuesta es lograr que la resolución de conflictos en los Centros de Mediación y Arbitraje no vulneren derechos, y que para resolverlos se empleen de una mejor manera los MASC, con el objetivo de que las negociaciones sean favorables al trabajador, porque aparte de pierde en la solución de conflictos queda desempleado.

Es de importancia se aclare que conflictos se pueden dar solución en los centros de mediación y arbitraje y cuales ante un tribunal de justicia, y se establezca una base de negociación que no perjudique a las partes inmersas en el conflicto, para esto sería necesario se implemente la asistencia legal excepcional de un profesional del derecho en todas sus etapas, y si dentro del juicio oral laboral el juez toma en consideración que el proceso se de solución por medio del Centro de Mediación de Ministerio de Relaciones laborales la presencia física del profesional del derecho no se necesaria.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Incorporar a continuación del Art 538 del Código de Trabajo un Parágrafo Innumerado que contenga la Resolución de Conflictos Extrajudiciales.

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Elaborar un borrador del proyecto de ley reformativa al Código del

Trabajo.

- ✓ Establecer una base de negociación para el uso de los MASC en los centros de mediación y arbitraje.
- ✓ Implantar la asistencia legal excepcional de un profesional del derecho.
- ✓ Garantizar el fiel cumplimiento de los derechos irrenunciables del trabajador. Y la no vulneración de los mismos.

## **Análisis de Factibilidad**

### **Factibilidad legal**

La propuesta de investigación es factible porque cuenta con todos los elementos humanos y expertos como son: Abogados en el libre ejercicio, Autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, directores de los Centros de Mediación y Arbitraje, Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo, asambleístas y el investigador.

### **Factibilidad económica financiera**

El desarrollo de la propuesta estará financiado con recursos aportados por las diversas entidades u organismos que tiene relación directa con el problema como: organizaciones de trabajadores, cámaras de la producción, centros de mediación y arbitraje, y demás encaminados a establecer; una forma de negociación con los MASC con lo cual no vulnere derechos irrenunciables del trabajador.

## **Fundamentación científico técnica**

### **Fundamentación Filosófica**

La presente propuesta está amparada por el paradigma crítico propositivo, es de carácter jurídica porque vivimos en una época de transformaciones radicales de la sociedad y de gran velocidad e incertidumbre hacia el desarrollo y progreso



de nuestro país.

A lo largo de la historia los trabajadores han reclamado sus derechos, grades revoluciones se han dado por la defensa de los derechos laborales, logrando hasta la actualidad cambios constantes en la gestión y funcionamiento de los sistemas de justicia y entre otros cambios normativos, que vigilan y respeten los derechos irrenunciables del trabajador, y para las negociaciones extra judiciales la creación y registro de centros de mediación y arbitraje aprobados por el Consejo de la Judicatura.

## **Legal**

### **Constitución de la República:**

“...**Art. 61.-** Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa...”

“...**Artículo 102.-** Las ecuatorianas y ecuatorianos, incluidos aquellos domiciliados en el exterior, en forma individual o colectiva, podrán presentar sus propuestas y proyectos a todos los niveles de gobierno, a través de los mecanismos previstos en la Constitución y la ley...”

“...**Artículo 134.** La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde:

5. A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional...”

“...**Art.- 190.-** Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros

procedimientos alternativos para la solución de conflictos.

Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias en las que por naturaleza se pueda transigir.

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado conforme a las condiciones establecidas en la ley...”

### **Ley Orgánica de la Función Legislativa:**

“...**Artículo 54.-** De la iniciativa.- La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde:

**5.-** Alas ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón lectoral nacional...”

### **Código del Trabajo:**

“...**Art. 4.-** Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario...”

“...**Art. 5.-** Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos...”

### **Ley de Arbitraje y Mediación:**

“...**Art. 1.-** El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los

tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias...”

“...**Artículo 43.-** La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto...”

“...**Artículo 47.-** El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo”

El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación...”

“...**Art. 55.-** La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos. Para efectos de la aplicación de esta Ley se entenderán a la mediación y la conciliación extrajudicial como sinónimos...”

### Metodología operativa de la propuesta

**Cuadro N° 15: Metodología operativa de la propuesta**

<b>FASES</b>	<b>METAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Socializar el proyecto	Presentar el proyecto de ley	Imprimir el borrador del proyecto	Oficios, Trípticos, hojas volantes	2 meses	Investigador	Consenso y compromiso
Constitución del proyecto con el apoyo de firmas	Reunir el 0,25% de firmas de ciudadanos	Reuniones	Papel Esfero lápiz	1 mese	Investigador	Reunión del número de firmas
Presentación a la asamblea Nacional el proyecto de reforma	Ingresar la propuesta	Reuniones	Humanos Materiales Tecnológicos Financieros	2 meses	Asamblea Nacional	Presentación del proyecto a la comisión respectiva
Aprobación de la reforma	Consideraciones y sugerencias al proyecto. Distribución del proyecto	Reunión con gente vinculada a la temática	Humanos Materiales Tecnológicos Financieros	1 mes	Presidente	Publicación en el Registro Oficial

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Constitución de la República del Ecuador

## **Desarrollo de la Propuesta**

**TÍTULO:** QUE SE INCORPORA A CONTINUACIÓN DEL ART 538 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO UN PARÁGRAFO INNUMERADO DE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES



**REPÚBLICA DEL ECUADOR.  
ASAMBLEA NACIONAL  
EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL  
CONSIDERANDO:**

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

**Que,** al tenor del segundo inciso del artículo 1 de la Constitución de la República, la soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa;

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

**Que,** el artículo 102 de la Constitución de la República establece: Las ecuatorianas y ecuatorianos, incluidos aquellos domiciliados en el exterior,

en forma individual o colectiva, podrán presentar sus propuestas y proyectos a todos los niveles de gobierno, a través de los mecanismos previstos en la Constitución y la ley;

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

**Que,** el artículo 190 de la Constitución de la República establece: Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos.

Estos procedimientos se aplicaran con sujeción a la ley, en materias en las que por naturaleza se pueda transigir.

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado conforme a las condiciones establecidas en la ley;

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

**Que,** el artículo 4 del Código del Trabajo establece: Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario, por consiguiente deben ser reconocidos en su totalidad en cualquier instancia dentro de los procesos administrativos y judiciales, y de manera extra

judicial en los centros de mediación.

**Que,** el artículo 4 del Código del Trabajo establece: Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos

**Que,** la Ley de Arbitraje y Mediación establece: en sus artículos 1, 43 y 57, los respectivos mecanismos y procedimientos alternativos de solución conflictos extrajudiciales, el carácter que tienen las resoluciones emitidas en los centros de mediación y arbitraje en base a lo establecido en el artículo 47 de la presente ley.

**Que,** la resolución extrajudicial de conflictos en materia laboral debe incorporarse al Código del Trabajo con el objetivo de que no se vulnere los derechos irrenunciables del trabajador, con el uso de los Métodos Alternativos de solución de conflictos en los centros de mediación y arbitraje, se expide lo siguiente:

## **LEY REFORMATORIA AL (CÓDIGO DEL TRABAJO) REFORMA**

*Incorpórese a continuación del artículo 538 del Código del Trabajo, un párrafo Innumerado de la resolución de conflictos extrajudiciales.*

### **TITULO VI ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO**

#### **Capítulo I**

#### **De los organismos y de las autoridades**

#### **Parágrafo 1ro**

#### **Disposición general**

**Art. 538.- Autoridades y organismos.-** Para el cumplimiento de las normas de este Código funcionarán en la República:

1. El Ministerio de Trabajo y Empleo;
2. Las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato;
3. La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral;
4. Los Juzgados del Trabajo, los tribunales de segunda instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
5. La Dirección y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos; y,
6. Los demás organismos previstos en este Código y los que posteriormente se establecieren.

### **Parágrafo Innumerado** **Resolución de Conflictos Extrajudiciales**

**Artículo Innumerado 1.- Resolución de Conflictos.-** Los conflictos y controversias entre trabajador y empleador que se deriven de la relación laboral, determinadas en el artículo Innumerado 2, podrán tramitarse y resolverse en los Centros de Mediación y Arbitraje especializados en la resolución alternativa de conflictos.

**Artículo Innumerado 2.- Conflictos y controversias a negociarse.-** Se pueden negociar los siguientes conflictos y controversias en cuanto a la forma de pago:

1. Las vacaciones, en porcentaje hasta el 20% del valor total reclamado; y,
2. Las bonificaciones e indemnizaciones por la terminación de la relación laboral, hasta el 50% del valor total reclamado.

**Artículo Innumerado 3.- Asistencia legal excepcional.-** Las partes pueden estar asistidas por un profesional del derecho en todas sus etapas en los Centros de Mediación y Arbitraje, para evitar la vulneración de los derechos irrenunciables del trabajador. Salvo el caso excepcional de darse la solución de conflictos individuales en los Centros Regionales de Mediación Laboral, del Ministerio de Relaciones Laborales, no será necesaria la asistencia legal, y se aplicará lo que dispone la presente ley.



**Artículo Innumerado 4.- Imposibilidad de acuerdo.-** En caso de subsistir las controversias luego de haber agotado los trámites administrativos y mecanismos alternativos de solución de conflictos, las partes en conflicto se someterán a la vía judicial.

**Disposición final.-** la presente ley reformativa entrará en vigencia, a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en las Instalaciones de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 01 días del mes de Octubre del 2014.

.....  
**f) Gabriela Rivadeneira.**  
**PRESIDENTA**  
**ASAMBLEA NACIONAL**

## **Administración**

El órgano que se encargará de ejecutar la presente propuesta será la Asamblea Nacional Constituyente ya que es ella la que ejerce la función legislativa de nuestro país, está integrada por asambleístas elegidos por el pueblo con una duración de cuatro años en su periodo. (art. 118 Constitución de la República del Ecuador).

La Asamblea Nacional es unicameral tiene su sede en Quito, excepcionalmente podrá reunirse en cualquier parte del mundo.

La Asamblea Nacional tiene múltiples atribuciones entre una de ellas es la de “Expedir, codificar, reformar, y derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”.

El objetivo es sacar adelante ésta propuesta, ya que no puede quedar en letra muerta, y para ello se tendrá que sugerir a los asambleístas, para que se cumpla la propuesta realizada por el investigador.

El talento humano que administra la presente propuesta está dirigido esencialmente por el graduando que durante todo el contenido y estructura de la investigación ha generado ideas técnicas, criterios propios que forman parte de los antecedentes para redactar la Propuesta de alternativa de solución al Problema de investigación, la administración de la propuesta está a cargo del investigador con el apoyo de los sujetos vinculantes en la materia laboral y inmersos en el problema.

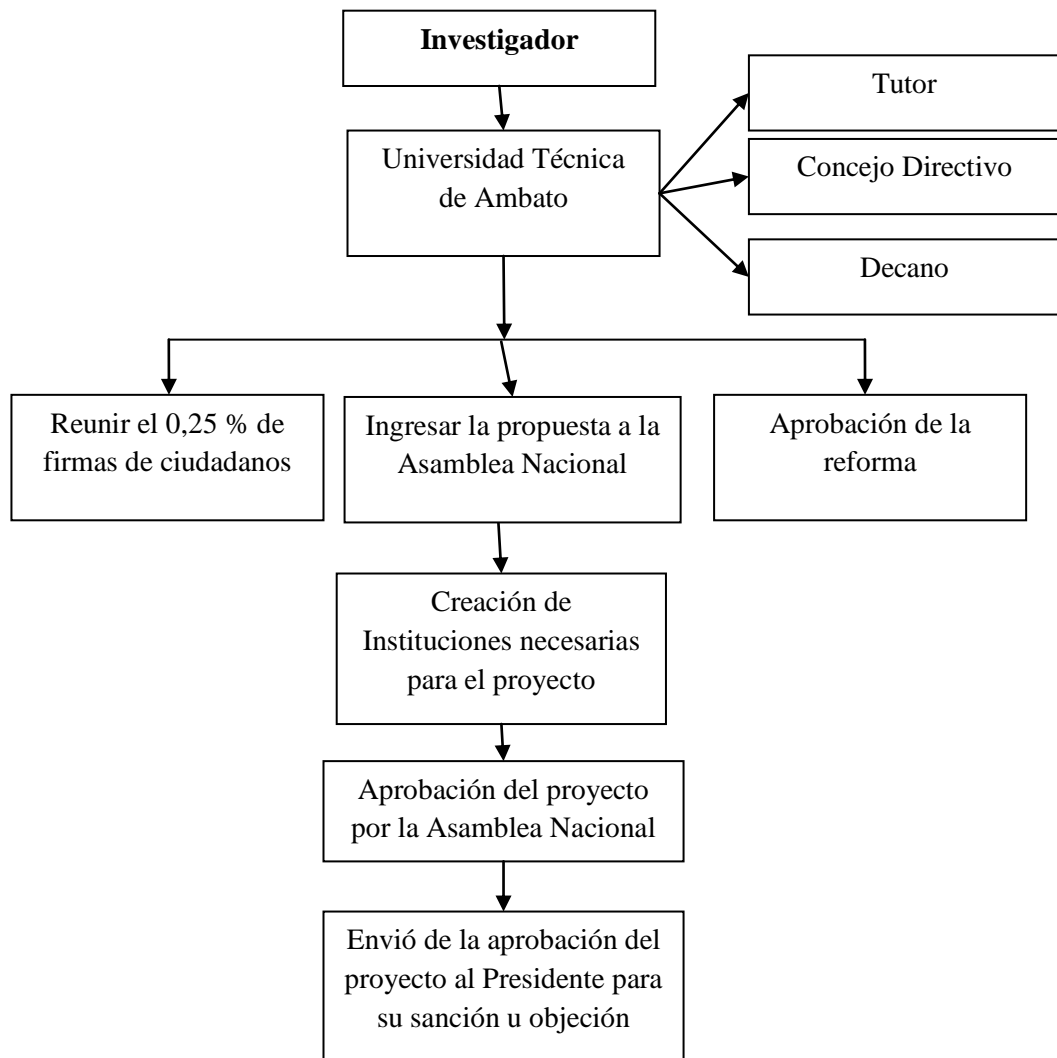
La urgencia para incorporar un párrafo innumerado al Código del Trabajo, para que regule el empleo de los MASC en la resolución de conflictos extrajudiciales laborales y evite la vulneración de derechos es precisa, exige que el sujeto activo de la investigación sea el involucrado principal.

Proyecto de; incorporar a continuación del artículo 538 del Código del

Trabajo, un párrafo Innumerado de la resolución de conflictos extrajudiciales, se articulará a través de entidades involucradas como: el Ministerio de Relaciones Laborales y sus direcciones, así como, Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Ambato, Abogados en libre ejercicio y, la Asamblea Nacional, con la colaboración del investigador.

### Cuadro de la administración

**Cuadro N° 16: Cuadro de la Administración**



**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Constitución de la República del Ecuador

## Previsión de la Evaluación

Será necesario llevar a cabo un análisis de característica cualitativo de la propuesta, con el propósito de establecer su factibilidad, a través de la observación de los resultados obtenidos durante la ejecución y la evaluación de la propuesta, el seguimiento continuo del desarrollo de la propuesta será fundamental, mediante informes frecuentes de avances, permitiendo determinar la existencia de posibles dificultades y la incorporación de las correcciones necesarias, a fin de que la evaluación guarde relación con el control de la propuesta y el cumplimiento de los objetivos.

### Matriz de Plan de Evaluación de la Propuesta

**Cuadro N° 17: Matriz de Plan de Evaluación de la Propuesta**

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.-¿Quiénes solicitan evaluar?	Ejecutor de la Propuesta
2.- ¿Para qué evaluar?	Para determinar si tienen efectividad la Propuesta
3.- ¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Calidad de la propuesta</li><li>• Efectividad de la Reforma</li><li>• Comodidad de usuarios</li></ul>
4.- ¿Quién evalúa?	Ejecutor de la propuesta
5.- ¿Cuándo va a evaluar?	Cada año desde la aprobación de la propuesta
6.-¿Cómo evaluar?	Mediantes encuestas realizadas a profesionales del derecho y usuarios en general.
7.- ¿Con qué evaluar?	Con la realización de cuestionario de preguntas

**Elaborado:** Carlos Naranjo

**Fuente:** Investigador

## Bibliografía

BUSTAMANTE. (2010). Manual de derecho Laboral. Quito: Publicaciones y estudios.

BUSTAMANTE, X. (2000). Mediación. Quito: Editorial Jurídica.

CABANELAS, G. (2006). Buenos Aires: Heliasta.

CABANELAS, G. (2001). Diccionario de derecho Laboral. Buenos Aires: Heliasta.

CASTILLO, S. (2006). El acta de mediación. En La Mediación una Alternativa (págs. 9-19). Machala: Editorial jurídica.

CASTILLO, S. (2006). La Mediación una alternativa. Machala: ditorialJuridica.

DERECHO DEL TRABAJO, Julio Cesar Trujillo, Tomo I, Pág. 229, Quito-Ecuador

DERECHO LABORAL PRACTICO Y EL JUICIO ORAL, Jorge Vásquez López, Pág. 104, Quito, 2007

VÁSQUEZ, López, Jorge, —Derecho Laboral Ecuatoriano, “Derecho Individual”.

LAYEDRA I. Wilson. (2009). MANUAL DE DERECHO LABORAL. Segunda Edición, Riobamba- Ecuador

Herrera & Naranjo (2009). *Metodología de la Investigación*. Ambato – Ecuador.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, (1983), DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Buenos Aires.

DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL Jorge Vásquez López, Pág. 67, Quito, agosto 2009

CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL, Germán Vázquez Galarza, Pág. 66 y 67. Marzo 1997) □ DERECHO LABORAL, Dra. Nelly Chávez de Barrera- Pág. 129, agosto 2002

DERECHO DEL TRABAJO, Julio Cesar Trujillo, Tomo I, Pág. 229, Quito-Ecuador

DERECHO LABORAL PRACTICO Y EL JUICIO ORAL, Jorge Vásquez López, Pág. 104, Quito, 2007

CIUDADANO, E. (18 de 06 de 2010). Projusticia desarrolla censo nacional a centros de mediación. Recuperado el 22 de 11 de 2014, de [http://presidencia.informatica.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14026%3Aprojusticia-desarrolla-censo-nacional-a-centros-de-mediacion&catid=1%3Aarchivo&Itemid=103](http://presidencia.informatica.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=14026%3Aprojusticia-desarrolla-censo-nacional-a-centros-de-mediacion&catid=1%3Aarchivo&Itemid=103)

COFJ. (2011 ). Código Orgánico de la Función Judicial. En A. Nacional, Juezas y jueces del Trabajo (págs. 70 - 71). Quito – Ecuador: Departamento Jurídico Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

COPYRIGHT. (2014). Recuperado el 28 de 11 de 2014, de Copyright ©: <http://definicion.de/autoridad/>

GERENCIE.COM. (2012). Gerencie derecho Laboral. Recuperado el 11 de 25 de 2014, de <http://www.gerencie.com/vacaciones-laborales.html>

HURTADO, J. A. (12 de 7 de 2010). MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008). Recuperado el 20 de 11 de 2014, de [http://iusfilosofico.blogspot.com/2010\\_07\\_01\\_archive.html](http://iusfilosofico.blogspot.com/2010_07_01_archive.html)

IESS. (2014). IESS.com. Recuperado el 28 de 11 de 2014, de <http://www.iess.gob.ec/es/seguro-campesino>

INEC. (2013). Gobierno Provincial de Tungurahua, INEC, SEMPLADES, IGM, BCE,. Recuperado el 20 de 11 de 2014, de Plan de ordenamiento territorial: [https://www.google.com/search?client=opera&q=El+34%25+de+la+PEA+\(Poblaci3n+Econ3micamente+Activa\)+de+Tungurahua+se+encuentra+concentrada+tambi3n+en+las+zonas+rurales%2C+especialmente+en+la+actividad+agropecuaria%2C+un+18%25+del+a+PEA+est3+en+la+industria%](https://www.google.com/search?client=opera&q=El+34%25+de+la+PEA+(Poblaci3n+Econ3micamente+Activa)+de+Tungurahua+se+encuentra+concentrada+tambi3n+en+las+zonas+rurales%2C+especialmente+en+la+actividad+agropecuaria%2C+un+18%25+del+a+PEA+est3+en+la+industria%)

INEC. (18 de 06 de 2009). Poblaci3n y Demograf3a. Recuperado el 20 de 11 de 2014, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>

JALKH, G. (10 de 1 de 2014). Recuperado el 28 de 11 de 2014, de Funcion Judicial.gob.ec:  
<http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/resoluciones/2014cj/003-2014.pdf>

JUR3DICO, D. (2012). Recuperado el 28 de 11 de 2014, de Definiciones.com: <http://www.definicionabc.com/general/juez.php>

LABORALES, M. d. (2014). ecuadoram,ama la vida. Recuperado el 25 de 11 de 2014, de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/el-ministerio/>

LEDAMATARRITA. (2011). Recuperado el 28 de 11 de 2014, de Buenas Tareas .com:<http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Autoridad/2692705.html>

LEGAL, E. (2014). Ecuador Legal Oline. Recuperado el 11 de 25 de 2014, de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/vacaciones-laborales/>

MARROQUIN, U. F. (1998). Mediaci3n y Arbitraje. Recuperado el 24 de 11 de 2014, de Derecho: <https://archive.org/details/revistadelafacu15univgua>

MERCHÁN, J. (2008). Medios Alternativos de Solución de Conflictos. Caracas: Editorial Jurídica.

MINISTERIO DE CORDINACION DE LA PRODUCCION, E. y. (03 de 05 de 2011). Agendas para la Transformación Productiva Territorial. Recuperado el 20 de 11 de 2014, de <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf>

MURILLO, L. M. (04 de 08 de 2011). Recuperado el 28 de 11 de 2014, de ADEM: <http://ademcr.org/origen-de-los-derechos-laborales/>

OIT. (2008). Normas del trabajo. Recuperado el 25 de 11 de 2014, de <http://ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

RAMIREZ, W. A. (04 de 04 de 2012). Manual de medios alternativos de resolución de conflictos. Recuperado el 11 de 25 de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos36/resolucion-conflictos/resolucion-conflictos.shtml>

ROMERO, D. Z. (2008). Quito.

SÁCHEZ, E. C. (13 de 8 de 2007). Recuperado el 28 de 11 de 2014, de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos50/seguridad-social/seguridad-social2.shtml#ixzz3KNRB6sB7>

SOCIAL, C. I. (2014). Recuperado el 28 de 11 de 2014, de Seguridad Social para todos: <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

SOCIAL, L. D. (2013). Ley de seguridad social. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

TAPIA, S. (2009). El acta de mediación. Quito: Jurídica Cevallos.

TAREAS, B. (2011). Recuperado el 11 de 28 de 2014, de Buenas Tareas.com:



<http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Autoridad/2692705.html>

VINTIMILLA, J. (2005). Los Medios Alternativos de solución de conflictos. Revista Judicial, 8.

### **Lexigrafía**

Constitución de la República del Ecuador (2014). Corporación de Estudios y Publicaciones. Legislación Codificada: Quito-Ecuador.

Código del Trabajo. (2012). Corporación de Estudios y Publicaciones. Legislación Codificada: Quito-Ecuador.

Ley de Arbitraje y Mediación. (2012). Corporación de Estudios y Publicaciones. Legislación Codificada: Quito-Ecuador.

Código Civil. (2013). Corporación de Estudios y Publicaciones. Legislación Codificada: Quito-Ecuador.

Código de Procedimiento Civil. (2013). Corporación de Estudios y Publicaciones. Legislación Codificada: Quito-Ecuador.

Código Orgánico de la Función Judicial. (2014) Corporación de Estudios y Publicaciones. Legislación Codificada: Quito-Ecuador.

Régimen Civil. (2012. Editorial Jurídica el FORUM: Quito – Ecuador.

### **Tesis consultadas**

**Carrillo H,** (2012). *Los métodos alternativos de solución de conflictos con relación al mejoramiento de la administración de justicia en la provincia de Tungurahua cantón Ambato parroquia picaihua en el primer semestre del año 2011* (Trabajo de graduación), Universidad Técnica de Ambato, Ambato,

Ecuador.

**Núñez R** (2011). *El incumplimiento del patrono, en el pago de aportes al seguro general obligatorio, violenta un derecho constitucional del trabajador, en el cantón Ambato, en el primer semestre del año 2011*(Trabajo de graduación), Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

### **Linkografía**

<http://www.wikipedia.com>

<http://www.monografias.com>

<http://www.derechoecuador.com>

<http://www.revistajudicial.com>

<http://www.gacetasjudiciales.com>

<http://www.diccionariojuridicosen.com>.

<http://www.wipo.int/amc/es/arbitration/what-is-arb.html>

<http://mediationinternational.eu/index.php/es/blog/98-que-es-la-mediacion>

<http://conciliacion.gov.co/portal/conciliacion/conciliacion-definicion>

# **ANEXOS**

Anexo N°1



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA: DERECHO**

**ENCUESTA:**

Dirigida a los abogados en libre ejercicio inscritos en el Colegio de Abogados de Tungurahua

**TEMA:** “MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA.”

**OBJETIVO:** Identificar su criterio profesional sobre el presente tema.

**INSTRUCTIVO:** Lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste con un (X) en los paréntesis según su criterio:

1.- ¿Ha tenido usted casos laborales en los cuales ha dado solución por medio de los MASC?

Si ( ) No ( )

2.- ¿Cree usted que en los Centros de Mediación y Arbitraje se debería negociar derechos irrenunciables del trabajador?

Si ( ) No ( )

3.- ¿Considera usted que para llegar a un acuerdo el trabajador debe ceder derechos irrenunciables que por ley corresponde?

Si ( ) No ( )

4.- ¿Considera usted que las resoluciones que se emiten en los centros de mediación se cumplen en su totalidad?

Si ( ) No ( )

5.- ¿Considera usted que el incumplimiento de las resoluciones que emiten los Centros de Mediación y Arbitraje en el ámbito laboral vulneran derechos del trabajador?

Si ( ) No ( )

6.- ¿Cree usted que los problemas laborales donde se pongan en riesgo derechos irrenunciables del trabajador deben ser tratados de manera extrajudicial?

Si ( ) No ( )

7.- ¿Cree usted necesaria la asistencia y presencia física de un abogado durante el empleo de los MASC en materia laboral en los Centros de Mediación y Arbitraje?

Si ( ) No ( )

8.- ¿Considera pertinente que se incorpore al Código del Trabajo la resolución de conflictos extrajudiciales?

Si ( ) No ( )

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA: DERECHO**

**ENCUESTA:**

Dirigida a los jueces de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Ambato, Funcionarios e Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales (cuarta Dirección Regional) y directores de los Centros de mediación y arbitraje de Ambato.

**TEMA:**“MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA.”

**OBJETIVO:** Identificar su criterio profesional sobre el presente tema.

**INSTRUCTIVO:** Lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste con un (X) en los paréntesis según su criterio.

1.- ¿Ha tenido usted casos laborales en los cuales ha dado solución por medio de los MASC?

Si ( ) No ( )

2.- ¿Cree usted que en los Centros de Mediación y Arbitraje se debería negociar derechos irrenunciables del trabajador?

Si ( ) No ( )

3.- ¿Considera usted que para llegar a un acuerdo el trabajador debe ceder derechos irrenunciables que por ley corresponde?

Si ( ) No ( )

4.- ¿Considera usted que las resoluciones que se emiten en los centros de mediación se cumplen en su totalidad?

Si ( ) No ( )

5.- ¿Considera usted que el incumplimiento de las resoluciones que emiten los Centros de Mediación y Arbitraje en el ámbito laboral vulneran derechos del trabajador?

Si ( ) No ( )

6.- ¿Cree usted que los problemas laborales donde se pongan en riesgo derechos irrenunciables del trabajador deben ser tratados de manera extrajudicial?

Si ( ) No ( )

7.- ¿Cree usted necesaria la asistencia y presencia física de un abogado durante el empleo de los MASC en materia laboral en los Centros de Mediación y Arbitraje?

Si ( ) No ( )

8.- ¿Considera pertinente que se incorpore al Código del Trabajo la resolución de conflictos extrajudiciales?

Si ( ) No ( )

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Glosario de Términos

**Acuerdo.-** “Coincidencia o conformidad de una pluralidad de voluntades sobre un asunto determinado. En materia constitucional, se alude a la confirmación de un nombramiento hecho por el Senado. Es una convención no revertida de carácter legal u oficial como el contrato, pero reconocida por todos.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 41

**Acuerdo de mediación.-** “Resultado positivo obtenido al término de un proceso de mediación. Dicho acuerdo debe provenir de la libre voluntad de las partes y no es obligatorio para éstas; puede cerrarse el procedimiento con la correspondiente indicación en el acta de audiencia respecto de la inexistencia de acuerdo.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 41

**Acta.-** “Relato en forma escrita de actos, acuerdos, audiencias, reuniones o asambleas de cuerpos colegiados de diversa índole, tribunales, comisiones, etcétera. Constancia otorgada por autoridad competente o administrativa.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 33

**Arbitraje.-** “Operación simultánea de compra y venta de una misma mercadería en dos plazas diferentes o en la misma plaza pero de distintas mercaderías, o también de la misma plaza pero en momentos diferentes, como cuando se opera en mercado al contado contra mercado a término.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 78

**Asociación.-** “Unidad organizada de agentes para un fin determinado. Cuando su objetivo es la defensa y promoción de los intereses sectoriales, recibe el calificativo de profesional.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 49

**Conciliación.-** “Acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribara una solución razonable.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 99



**Conflicto.-** “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 (Dic. Der. Usual).” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 199

**Contrato.-** “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada v a CUYO cumplimiento pueden ser compelidas (Dic. Acad.). En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 218

**Controversia.-** “Controversia. Larga discusión. Polémica. Litigio.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 229

**Cosa juzgada.-** “Se dice de la que está ejecutoriada.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 229

**Derecho.-** “Conjunto sistémico integrado por la realidad social, valores en juego, salida normativa, destinado a transformar la realidad injusta.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 148

**Despido injustificado.-** “Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 153

**Empleador.-** “Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado (v.)” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 365

**Mediación.-** “Participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de

prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento, real o intentado, en controversia, conflicto o lucha. Facilitación de un contrato, presentando a las partes u opinando acerca de algún aspecto. Intervención. Proxenetismo (Dic. Der. Usual).” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 589

**Mediador.-** “Quien lleva a cabo o cuando menos, intenta una mediación (v.). Interventor. Comisionista, sin gran rigor técnico. Proxenetista. Según la Convención de La Haya de 1907, en la mediación internacional (v.). El papel del mediador consiste en conciliar las pretensiones opuestas y en apaciguar los resentimientos que puedan producirse entre los Estados en conflicto.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 589

**Obligación.-** “Compromiso asumido por el pago de una deuda o la ejecución de un servicio. Responsabilidad en la ejecución de una prestación en virtud de un convenio celebrado entre partes o de acuerdo con normativa legal.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 586

**Parcial.-** “En mayor o menor medida, voz tan general presenta matices jurídicos. Por corresponder a partes de un todo, como el pago a plazos o incompleto.” Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, pág. 687

**Partes.-** “Participantes, personas o entidades intervinientes en un contrato, transacción o litigio. Piezas. Quienes participan en un proceso amparándose en un derecho o defendiendo un interés, a fin de que se haga lugar y satisfaga su pretensión. Ver Pieza.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 621

**Patrón.-** “empleador o patrono. Persona que contrata a otras para realizar tareas en relación de dependencia en su negocio o empresa. Defensor, protector. Persona que emplea obreros en trabajos y oficios. Modelo que sirve de muestra para sacar otra cosa igual.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 627

**Principios.-** “Principios son, como dice Alonso García, aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 408.

**Relación laboral.-** “Vinculación fáctica entre el empleador y el dependiente, con prestación de trabajo, que tiene vigencia aun cuando no se haya producido el pago inmediato de la retribución. Relación laboral.” Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 701

**Seguro Social.-** El seguro social es un programa que financia o administra el gobierno para satisfacer las necesidades básicas de las personas sin recursos. Por lo general suelen estar dirigidos a quienes viven en condiciones de pobreza, a los discapacitados, a las familias numerosas y a los ancianos.

**Sindicato.-** “Es la asociación profesional de trabajadores de primer grado; igualmente lo es la unión o la asociación, distintas denominaciones pero que tienen presupuestos diversos (históricos, personales y profesionales, efectos Jurídicos).” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 463

**Trabajador.-** “El derecho individual del trabajo lo conceptúa como persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 494

**Trabajo.-** “Sostiene Capón Filas que los derechos constitucionalmente reconocidos parten del supuesto siguiente: el trabajo es antrópico, ya que la esencia del ser humano interviene en su producción y desarrollo, no siendo exterior a él mismo, supuesto que también ha sido tenido especialmente en cuenta

por la ley de contrato de trabajo, al sostener que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.” Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, pág. 495.