

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CARRERA DE DERECHO

SEDE QUITO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR

TEMA: LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA SOLUCIÓN DE  
CONFLICTOS EN LOS DESPIDOS INTEMPESTIVOS

AUTOR: VIVIANA PATRICIA ÑATO NICOLALDE

ASESOR: CARLOS AMAYA LÓPEZ

Quito – 2021

## CERTIFICADO DEL ASESOR

Dr. CARLOS AMAYA LÓPEZ, en calidad de Asesor del trabajo de titulación designado conforme la disposición del Canciller de la UMET, certifico que VIVIANA PATRICIA ÑATO NICOLALDE, con C.C.: 172421288-9, ha culminado el trabajo de titulación, denominado **“LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS DESPIDOS INTEMPESTIVOS”**, quien ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos, por lo que apruebo el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad facultando al interesado hacer uso del presente, así como también, se autoriza su presentación para la evaluación por parte del tribunal respectivo.

-----  
Dr. CARLOS AMAYA LÓPEZ  
Asesor

### **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, VIVIANA PATRICIA ÑATO NICOLALDE, con C.C.: 172421288-9, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, declaro que el presente trabajo de titulación que se denomina: **“LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS DESPIDOS INTEMPESTIVOS”**, así como los análisis y criterios indicados en el mismo, son de autoría del quien suscribe, los cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica.

Por lo antes dicho, me responsabilizo por la inclusión correcta de las fuentes bibliográficas utilizadas para sustentar lo expuesto en mi trabajo, así como en la originalidad del mismo.

Atentamente,

-----

VIVIANA PATRICIA ÑATO NICOLALDE

C.C.: 172421288-9

AUTOR

### **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Yo, VIVIANA PATRICIA ÑATO NICOLALDE, con C.C.: 172421288-9, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, "**LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS DESPIDOS INTEMPESTIVOS**", modalidad Proyecto de Investigación de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

-----  
VIVIANA PATRICIA ÑATO NICOLALDE  
CI: 172421288-9

**DEDICATORIA**

A mis padres Luis y Elcira quienes son el motor de mi vida.

A mi hija Martina, mi compañera a lo largo de la carrera.

A mi familia por su apoyo incondicional.

Y sobre todo a Dios.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por brindarme de perseverancias, fuerza y dedicación para poder culminar mi carrera y alcanzar una meta más.

A la Universidad Metropolitana quien me abrió sus puertas y me enriqueció de sabiduría mediante sus docentes.

A mis padres, que nunca me dejaron sola y que siempre estuvieron apoyándome en cada momento.

A mi hija quien con su cariño y amor me han dado fuerza para enfrentar los retos que se me han presentado.

A mi tutor, por haberme brindado su apoyo, seguimiento y conocimientos.

Para finalizar agradezco a mis compañeros y amigos con quienes pudimos compartir grandes experiencias.

Gracias Dios por derramarme de muchas bendiciones.

Viviana

## INDICE

CERTIFICADO DEL ASESOR .....	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN .....	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
INDICE .....	VII
Índice de Tablas.....	X
Índice de Figura .....	X
RESUMEN .....	XI
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I .....	6
1.1 Antecedentes de la investigación .....	6
1.2 Bases Teóricas .....	8
1.2.1. Medios alternativos de solución de conflictos .....	9
1.2.2. Los Medios Alternativos de Solución de Conflictos.....	14
1.3 Características de la Mediación.....	26
1.4 El Despido .....	35
1.4.1 Despido Intempestivo.....	38
1.4.2. Bases legales sobre el despido intempestivo y de la mediación ante la solución de conflictos .....	42
1.5 Derecho Comparado .....	47
CAPITULO II .....	55
METODOLOGÍA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN .....	55
2.1 Tipo de Investigación .....	55
2.2 Métodos .....	56
2.3 Población .....	57
2.4 Muestra .....	58
2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información .....	58
2.6 Procedimientos .....	58
2.7 Resultados .....	59
CAPÍTULO III .....	69
3.1. Antecedentes de la Propuesta.....	69
3.2. Justificación .....	69

3.3. Objetivos.....	70
3.4. Factibilidad legal .....	70
3.4.1. Constitución de la República de Ecuador .....	70
3.4.2. Ley Orgánica de la Función Legislativa .....	71
3.4.3. Ley de Arbitraje y Mediación:.....	71
3.5. Desarrollo de la Propuesta.....	72
Conclusiones.....	76
Recomendaciones.....	
BIBLIOGRAFÍA .....	

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Tipos de Métodos .....	17
<b>Tabla 2.</b> Derivación Procesal e Intraprocesal.....	31
<b>Tabla 3.</b> Diferencias y Similitudes entre Negociación, Mediación y Conciliación..	34
<b>Tabla 4.</b> Interpretación de Resultados.....	60

## Índice de Figura

<b>Figura 1</b> .....	61
<b>Figura 2</b> .....	62
<b>Figura 3</b> .....	63
<b>Figura 4</b> .....	64
<b>Figura 5</b> .....	65
<b>Figura 6</b> .....	66
<b>Figura 7</b> .....	67
<b>Figura 8</b> .....	68

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito fundamental el estudio de la mediación como herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos, lo cual es de gran utilidad en virtud que descongestionaría el sistema judicial tanto en el ámbito procesal como administrativo, debido al afán de buscar una pronta solución al conflicto, en virtud que constituiría una de las vías a las que la mayoría de abogados recurría para su defendido. En base a lo anterior, el objetivo general fue analizar a la mediación como herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos. Su justificación es debido a que los despidos intempestivos en Ecuador han ido incrementando de manera rápido por lo que requiere de celeridad en este tipo de procedimiento. Metodológicamente, esta es una investigación mixta porque hay una indagación teórico jurídico que da pautas para la investigación de campo que tuvo como muestra 20 abogados laboristas del foro de Quito. Como instrumento se aplicó el cuestionario de selección simple. Como métodos se utilizaron el análisis, la síntesis, el inductivo, el deductivo, el comparativo y el crítico. Se concluye que, al ser implementada la mediación en los despidos intempestivos, se obligaría a las partes a someterse a lo establecido en el acta que ambos suscriben por ser vinculante, siendo esta la manera más rápida la solución al conflicto.

**Palabras Claves:** Conflictos, Mediación, Despidos Intempestivos.

## ABSTRACT

The main purpose of this research was the study of mediation as a tool for solving conflicts in untimely dismissals, which is very useful because it would decongest the judicial system both in the procedural and administrative fields, due to the desire to seek a prompt solution to the conflict, by virtue of which it would constitute one of the avenues that most lawyers resorted to for their client. Based on the foregoing, the general objective was to analyze mediation as a tool for conflict resolution in untimely dismissals. Its justification is due to the fact that untimely dismissals in Ecuador have been increasing rapidly, so it requires speed in this type of procedure. Methodologically, this is a mixed investigation because there is a legal theoretical inquiry that provides guidelines for the field investigation that had as a sample 20 labor lawyers from the Quito forum. The simple selection questionnaire was applied as an instrument. The methods used were analysis, synthesis, inductive, deductive, comparative and critical. It is concluded that, when mediation is implemented in untimely dismissals, the parties would be forced to submit to what is established in the minutes that both sign as binding, this being the fastest way to solve the conflict

**Key Words:** Conflicts, Mediation, Untimely Dismissal.

## INTRODUCCIÓN

El tema del despido intempestivo, constituye una de las causas principales de terminación laboral donde el empleador deja sin efectos la relación laboral existente dando inicio a los conflictos entre ellos, es decir entre el empleado y empleador. Muchos de estos conflictos son llevados a la vía judicial esperando un rápida solución; pero lamentablemente estos procedimientos son largos y duran mucho tiempo por el gran número de casos que existe y en el afán de obtener una pronta solución, lo que ante ello algunos abogados laborales recomiendan acudir a la mediación y conciliación como métodos alternativos de solución de conflictos rápidos.

Los medios alternativos de solución de conflictos tienen trascendencia mundial: “debido a la situación de crisis de la administración de justicia que ha conducido a la búsqueda de medios alternativos a la intervención jurisdiccional en la solución de los conflictos entre los particulares”, (Rivera A. , 2012), todo ello en la búsqueda de un mejor acceso a la justicia, a los fines disminuir el número de los litigios a los que se enfrentan las instituciones encargadas de administrar justicia y de esta manera ayudar a las partes a arribar a acuerdos.

Bajo este contexto, los medios alternativos de solución de conflictos se institucionalizan con mayor incidencia dentro del contexto de la reforma del Estado y del particular inherente al sistema de justicia, al tener en cuenta que se trata de establecer la instrumentación de medios extraordinarios que deben concebirse como opciones donde se canalice la vía amistosa, pacífica y voluntaria de solución de conflictos frente a la naturaleza contenciosa que por lo general, se presenta en el proceso judicial ordinario, esto contribuye a que se establezcan vías de posibilidades para resolver un conflicto de intereses dentro de una determinada sociedad y cultura.

En materia laboral, la razón de la mediación en el ámbito administrativo específicamente en la inspectoría en la inspectoría del trabajo sería herramienta fundamental para la solución de conflictos de forma expedita, en ella el inspector del trabajo jugaría un papel primordial ya que su función es el de mediador: “su función es única y exclusivamente de ayuda y colaboración con las partes, para que éstas resuelvan sus diferencias, a través de una solución dialogada y negociada” (San Cristóbal Reales, 2013). Con lo anterior se busca nuevas maneras de brindarles

solución al método de la justicia tradicional que no es suficientemente adecuado para dar una respuesta rápida.

En base a esta perspectiva, la mediación como herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos en el ámbito administrativo, serviría para aminorar el trabajo del sistema ordinario de administración de justicia laboral, en virtud que en la medida que se propende a establecer formas que den solución a los conflictos de intereses en los que se pueda contar incluso con las voluntades de las partes para alcanzar un medio de acción más rápido, con celeridad y oportunidad que favorezca la petición de los justiciables evitando gravámenes irreparables.

En la Constitución de la República de Ecuador, la figura de la mediación es reconocida en el artículo 190, cuando señala que: “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), lo que significa que la mediación tiene su esencia normativa en la Carta Magna y donde el Estado reconoce y garantiza que la mediación protege la tutela efectiva de los derechos de los ciudadanos del sistema de justicia.

Por otra parte, a través de la mediación como mecanismo alternativo de solución de conflictos, se rompe con el sistema procesal rígido, permitiendo a los ciudadanos buscar alternativas jurídicas distintas al proceso para lograr soluciones más inmediatas a sus conflictos a través de un acuerdo que resuelve el problema con una salida mutuamente aceptada y donde se mantendría la relación entre las partes implicadas en virtud que juegan un papel fundamental por ser protagonistas en la mediación.

Basado en esos postulados, se perfecciona la administración de justicia en el ámbito administrativo, lo cual viene a constituir uno de los mayores anhelos de los ciudadanos en busca de una paz y un equilibrio social, en virtud que es la manera como se va logrando un sistema garantista que permite la existencia de un inspector del trabajo con funciones de mediación en una materia social como es el ámbito laboral; donde la mediación se constituye en una vía alternativa de solución de

conflictos a través de la participación del inspector para proteger los derechos que las partes tienen.

En cuanto a la problemática a resolver es producto de una realidad que se vive actualmente en el ámbito laboral en Ecuador, debido a la lentitud de la solución de los conflictos en los despidos intempestivos que hoy en día se llevan en sistema judicial ordinario donde la misma no cumple con la celeridad requerida, perjudicando al trabajador quien necesita solucionar de forma efectiva su situación, por lo que es necesario dar salida a dos aspectos importantes, por un lado, que los justiciables consigan un mejor acceso a la justicia y por otro que los conflictos duren poco tiempo, basado en el principio de celeridad y economía procesal inclinándose a su vez a la nueva tendencia del poder judicial identificada por ser una justicia moderna y eficaz.

En base a lo señalado anteriormente, se hace necesario la incorporación en el ámbito administrativo como es la inspectoría del trabajo a la mediación quien a través de ella se daría solución al conflicto por una vía rápida y expedita a los conflictos por despidos intempestivos, donde el inspector del trabajo antes de calificar el visto bueno como lo establece el artículo 183 del Código del Trabajo, realizaría una audiencia de mediación para procurar el acercamiento entre las partes facilitando su comunicación y de esta manera solución al conflicto. En base a lo señalado, se presenta la siguiente interrogante que sirvió de guía de trabajo para la investigación: ¿Porque la mediación en la inspectoría del trabajo sería una herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos?

## **Objetivos de la Investigación**

### **General**

Valorar la incorporación de la mediación en la inspectoría del trabajo como herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos

### **Específicos**

- Precisar los fundamentos teóricos de los medios alternativos de solución de conflictos mediante la mediación respecto a los casos de despidos intempestivos.
- Analizar las bases legales sobre el despido intempestivo y de la mediación ante la solución de conflictos.
- Fundamentar el uso de la mediación como herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos.

La justificación de esta investigación es debido a la búsqueda de una pronta solución, evitar aglomeración de procesos judiciales y ágil solución a los conflictos entre patrono y trabajador lo cual es importante implementar a la mediación como método alternativo de solución de conflictos en el procedimiento de despido intempestivo a la vía administrativa; de esta manera la mediación sería obligatoria y vinculante con el acuerdo que se llegue a ella. Así mismo con la mediación por parte del inspector del trabajo genera y propicia un clima de confianza entre las partes para que ellas tengan ánimo e intención de llegar a un acuerdo.

Para ello es necesario incorporar una norma jurídica en el Código del Trabajo que regule y garantice una celeridad respecto a la gran cantidad de casos de despido intempestivo que actualmente existe buscando de esta manera dar solución al conflicto. Al incorporar en el artículo 183 de la ley sustantiva a la mediación, se estaría dando un gran avance en fomentar la cultura de paz, una cultura de solución pacífica a los conflictos individuales y colectivos de trabajo, con la característica de ser obligatoria y por tanto ley para las partes.

Metodológicamente, esta es una investigación mixta porque hay una indagación teórico jurídico que da pautas para la investigación de campo que tuvo como muestra 20 abogados laboristas del foro de Quito. Como instrumento se utilizó el cuestionario de selección simple, así mismo los métodos fueron el análisis, la síntesis, el inductivo,

el deductivo, el comparativo y el crítico y los procedimientos fueron realizados en fases que han seguido una secuencia para alcanzar los fines propuestos.

En último término, se presenta el contenido del trabajo final de investigación que incluye páginas preliminares, un resumen, una introducción, y tres capítulos que comprenden: El Capítulo I, referido al Marco Teórico contiene los antecedentes de la investigación y el desarrollo de las bases teóricas que conforman los objetivos específicos. El Capítulo II que comprende el Marco Metodológico que tiene el tipo de Investigación, métodos, las técnicas e instrumentos de recolección de información y el procedimiento con el análisis de los resultados. El Capítulo III, Fundamentado en propuesta de la solución del problema. Finalmente están las conclusiones y recomendaciones, así como las fuentes bibliográficas que sirvieron de sustento a la investigación.

## CAPITULO I

### MARCO TEÓRICO

#### 1.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación: “es todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado”. (Tamayo, 2004, pág. 143), esto significa que es una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados que se indaga con el fin de orientar el enfoque teórico de la investigación, en ese sentido se presenta toda la información teórica y referencial que envuelven este tema mediante otros estudios efectuados en la esfera internacional y nacional, elementos vinculados directamente con este estudio.

La presente investigación resulta de carácter novedoso al realizarse el análisis de la mediación como herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos, por lo tanto, en este apartado se exhiben algunos trabajos que han profundizado sobre este tema y que serán clave para abordar las variables que se desarrollan en este trabajo, situando los elementos teóricos, referenciales, la metodología, resultados alcanzados, contribuciones, aportes, conclusiones y recomendaciones.

En primer lugar, (Pullupaxi Castro, 2014) realizó una investigación en la Universidad Técnica de Ambato para optar al título de abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador, titulada: “la Mediación y los Conflictos individuales de trabajo en La legislación Ecuatoriana”. Este trabajo establece que cuando se da por terminada una relación laboral, bien sea, por incumplimiento de cualquiera de las partes, generalmente por inobservancia de las condiciones acordadas en el contrato, surgen desacuerdos que hacen difícil lograr un acuerdo inclinándose ordinariamente a iniciar un procedimiento judicial, dejando de lado los métodos alternativos de solución de conflictos previstos en el texto constitucional por el cual se reconoce al arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos, en el afán único de lograr un acuerdo del cual todos resulten beneficiarios subsanando la relación laboral quebrantada.

Recurriendo a los métodos alternativos de solución de conflictos, específicamente la mediación laboral, todos los involucrados en un conflicto resultan beneficiados, es decir, se produce una situación de ganador ganador.

Seguidamente se presenta a (Enríquez Ruiz, 2013), quien realizó un trabajo de investigación en la Universidad de Guayaquil, para optar al título de Magister en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, titulado: “El despido intempestivo y su influencia en el Derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: Diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral Ecuatoriano”. Este trabajo señala que el despido intempestivo es una violación de los derechos del trabajador por parte del empleador y desconocerle su estabilidad en su puesto de trabajo, este derecho legal sólo se puede terminar por disposición de ley.

Constituye uno de los actos más deprimentes contra la clase trabajadora, el despido de su trabajo y no reconocer sus derechos y estabilidad del trabajador Ecuatoriano, por lo cual el autor realiza una propuesta para solucionar este problema, diseñando una guía jurídica de estabilidad laboral para que al trabajador Ecuatoriano, se le reconozcan sus derechos y se le asegure su estabilidad para la subsistencia de su familia y disminuir el desempleo en la sociedad.

En tercer lugar, está el trabajo de investigación de (Primera Robertis, 2014), de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magister en Derecho Laboral, cuyo título es: “Influencia de la mediación como medio alternativo de solución de conflictos laborales”. En este trabajo se realizó una investigación de campo, con un nivel descriptivo complementado con un estudio documental. Basándose en una muestra de dos Juzgados, se aplicó un cuestionario, cuyos resultados fueron expresados en cuadros y gráficos de torta.

Las conclusiones son que la mediación es un proceso cuyo objetivo es la resolución de controversias, mediante el auxilio profesional de un tercero neutral que ayuda a quienes enfrentan un conflicto a buscar y crear soluciones de beneficio mutuo, lo cual se logra bajo la premisa de la tesis ganar ganar. Con la mediación el Estado busca descongestionamiento del aparato de administración de justicia e impedir los rezagos que obstruyen el flujo eficiente en la impartición de la misma.

Es cuestionable actualmente en Venezuela, llegar al litigio laboral, donde se imponga una relación pierde - gana, en lugar de una relación con el perfil ganar - ganar. Así mismo es necesario una consolidación de la utilización de medios alternos donde se involucren directamente a las partes en la solución de sus controversias como un elemento de la cultura. Por último, la creación de normas claras de mediación, donde impere el respeto a los derechos de los trabajadores por lo que es necesario, incluir los medios alternos para solución de conflictos al resto de las áreas que constituyen el ordenamiento jurídico del país, especialmente la etapa de mediación.

Finalmente se tiene el trabajo de (Del Pozo Villamil, 2018), de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para optar al título de abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador cuyo título es: "La prueba del despido intempestivo indirecto en el Código Orgánico General de Procesos". El autor señala que este tipo de despido intempestivo, es aquel que fue decidido por el patrono, pero que el trabajador por sí solo no puede demostrar, ya que para esto necesita apoyarse de testigos y medios de prueba inductivos que puedan convencer al magistrado que conoce la causa.

Un ejemplo de este despido intempestivo indirecto se da en los casos en que el empleador no ha presentado solicitud de visto bueno frente a la autoridad competente o no ha realizado la correspondiente acta de finiquito por la causal de despido intempestivo, esto haría presumir a un juez perteneciente a una legislación de avanzada el despido intempestivo realizado al trabajador. Concluye indicando que en el Ecuador en materia laboral ha existido una regresión de derechos tales como la tutela judicial efectiva ya que no solo comprende el acceso a la justicia, sino que además se instaure un proceso por juez imparcial que impida toda indefensión y que se dicte un fallo conforme a derecho.

Al denegar el acceso a la prueba al trabajador, a imponerle la carga de la prueba en una causa donde todas las herramientas necesarias para probar los hechos los tiene el patrono puesto que él es el que posee las bitácoras de asistencia, las cámaras de seguridad y sigue siendo el patrono de los presuntos testigos, es prácticamente un hecho que un trabajador caiga en el abismo de la indefensión.

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1. Medios alternativos de solución de conflictos**

Las bases teóricas son aquellas que permiten desarrollar los elementos del tema objeto de estudio, van a permitir presentar una serie de aspectos que constituyen un cuerpo unitario por medio del cual se sistematizan, clasifican y relacionan entre sí los fenómenos particulares estudiados, (Palella Stracuzzi & Martin Pestana, 2012, pág. 55), en ese sentido se desarrollan los objetivos específicos de la investigación en base a las fuentes documentales que sustentan el estudio donde se proporcionan los fundamentos epistemológicos, metodológicos y ontológicos de las teorías vigentes conforme a las variables, características o dimensiones establecidas convencionalmente por la ciencia.

#### **1.2.1.1. El conflicto**

Al analizar un conflicto, se estudia su proceso teniendo en consideración cada una de sus etapas o fases, dado que por ellas transcurren los ciudadanos y los grupos cuando están en conflicto. Pero este análisis debe ser efectuado viendo en cada etapa la oportunidad de su resolución: “Es un elemento clave para comprender por qué suceden las cosas, es saber por qué las personas toman decisiones del modo que lo hacen” (Fisher, Ury, & Patton, 1989, pág. 22). De esto se infiere que el conflicto puede analizarse a partir de diversas perspectivas a nivel social.

Etimológicamente, según el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española la palabra conflicto: “procede de la voz latina *conflictus* que se entiende significa lo más recio de un combate” (Real Academia Española, 2014, pág. 63). Aspecto donde es incierto el resultado de la misma. También puede ser antagonismo, pugna, oposición, combate, implica oposición de intereses. es el desacuerdo entre dos o más partes como individuos, grupos, departamentos, organizaciones, países, etc. que perciben la incompatibilidad de sus intereses.

Por su parte, expresa: (Robbins & Judge, 2013, pág. 461), el conflicto es “Un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses”, esto significa, que para que se origine un conflicto, las partes deben percibirlo, sentir que sus intereses están siendo afectados o que consta el peligro de que sean afectados o vulnerados, todo ello en virtud que todo conflicto envuelve

necesariamente a dos o más personas o grupos de ellos que interactúan, es decir, que tiene un vínculo de doble sentido, donde A se comunica con B, y B se comunica con A.

Doctrinariamente, los conflictos no son ni buenos ni malos en sí, ni son ventajosos o desventajosos, sino que son sus efectos los que prescriben que un conflicto sea bueno o sea malo. Así mismo, también en la doctrina se mencionan los conflictos funcionales, que como su nombre ayudan a mejorar el desempeño de las partes, es decir permiten su funcionalidad. En lo que respecta al conflicto se debe entender que en su génesis tienen diversas fases o etapas en virtud de la complejidad por lo que necesario tener una secuencia ordenada para llegar a un fin denominado conflicto contextualizado.

Por otra parte, cuando las causas del conflicto, se ubican en el ámbito de las percepciones es decir que desatan sentimientos y emociones, son de más difícil solución debido a que las cosas y los hechos no siempre son percibidos de igual manera por dos o más personas. Los conflictos también abarcan a los hechos que son interpretados por las partes, en base a los antecedentes en común que han tenido, “a menudo los conflictos se agravan o atenúan por la percepción que una parte tiene de la otra”, (Moore, 1995, pág. 217). De ahí que el papel de conciliador y mediador, es reducir las barreras perceptuales.

La persona denominada conciliador y mediador, tiene que evaluar la disposición que tienen las partes para prever cómo se resolverá el conflicto y la solución del mismo depende mucho, no sólo de los aspectos culturales de las partes sino también del medio donde se dé el conflicto. En el campo laboral, (Ossorio, 2006, pág. 200), señala: “El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores”. Esas discrepancias, pueden ser individuales y colectivos de derechos o de intereses. El conflicto laboral se caracteriza por el choque existente entre dos personas o grupo de éstas que las separa por cuanto mantienen diferencias en su criterio en cuanto a cuestiones determinadas.

En relación con las causas estructurales o del entorno sobre el conflicto se debe señalar que el entorno tiene muchísimas variables que pueden afectar a las

personas y grupos y a sus relaciones, como puede ser disposiciones legales que comprende despido arbitrario y su derivación, la desocupación, la política tributaria del País como es la fuerte carga tributaria que afecta la liquidez de las personas y las empresas.

El conflicto es normal en las organizaciones y nunca se puede eliminar totalmente ya que, si no se gestiona bien, el conflicto puede crear disfunción y tener consecuencias indeseables como hostilidad, falta de cooperación, violencia, destrucción de relaciones e incluso la quiebra de la compañía. Pero si se gestiona bien el conflicto puede tener muchas consecuencias beneficiosas

La falta de trabajo, la falta de seguridad jurídica, la mala calidad del servicio de salud a cargo del Estado o cuando no hay seguridad social que proteja a los trabajadores, trae como consecuencia unas condiciones inseguras de trabajo lo que conlleva a mantener en un constante peligro la salud del trabajador como es además el hecho de la escasez de recursos económicos que se refiere que no se tenga lo suficiente para cubrir los gastos de la familia, la falta de estímulo laboral, puede generar insatisfacción si se percibe injusticia, el estilo de mando duro y exigente, falta de límites a la autoridad y responsabilidad, las funciones en el trabajo que no están claramente definidas, metas antagónicas entre áreas de una misma empresa, posesión irregular de bienes, entre otros.

En la legislación ecuatoriana existen varios conflictos en materia laboral, siendo los más importantes, el desahucio, la renuncia y despido intempestivo. En base a lo anterior los conflictos de trabajo se pueden dividir desde tres enfoques diferentes:

**a. Por los sujetos que intervienen en el conflicto.**

Éstos pueden ser: entre trabajadores y patrones; entre un sindicato de trabajadores contra un trabajador, entre dos sindicatos, así como entre sectores diversos dentro de un mismo sindicato. Un conflicto laboral sucede dentro de una empresa, generalmente cuando los empleados y empleadores persiguen diferentes objetivos y no logran llegar a un acuerdo entre sí. Esto conduce a que el ambiente de trabajo sea tenso y que se vuelva difícil seguir con las funciones laborales de la empresa.

**b. Por el interés que está en debate.**

Éstos se pueden dividir en individuales y colectivos, según sí lo que se discute repercute en el ámbito jurídico de uno o varios trabajadores, o en toda la colectividad que labora en un establecimiento. Se puede hablar de 6 tipos distintos de conflictos en el trabajo según las partes implicadas.

- a- Intrapersonales que son aquellos conflictos que un empleado puede tener consigo mismo.
- b- Interpersonales que se producen cuando surgen problemas entre compañeros de trabajo. También se dan entre empleados y directivos o entre personal de dirección de la empresa.
- c- Intragrupales que se crean cuando hay alguna disputa en la que se ve involucrada un grupo o todo un departamento de la empresa.
- d- Intergrupales cuyo su origen está en desavenencias o diferencias entre distintas áreas o departamentos de la empresa.
- e- Interorganizacionales en este caso son problemas que surgen entre distintas empresas, por ejemplo, por incumplimiento de acuerdos de colaboración.
- f- Colectivos son aquellos conflictos que afectan a un gran número de trabajadores de la empresa que muestran su disconformidad con alguna decisión tomada por la dirección de la empresa.

**c. Por la naturaleza intrínseca de la controversia.**

Cuando lo que se discute es un problema de interpretación o de cumplimiento de una norma laboral preexistente o bien de carácter económico en su caso la modificación o extinción de las relaciones colectivas del trabajo. Esto trae consecuencias ya sean positivas o negativas.

Las consecuencias positivas en ciertos casos fomentan la cooperación y el interés de ponerse en el lugar del otro para alcanzar un acuerdo, sirve para motivar

al personal de la empresa ya que pone de relieve que es posible llegar a un acuerdo si cada uno pone de su parte y finalmente contribuye a mejorar a los trabajadores como profesionales, a la cúpula directiva y a la empresa en sí misma.

Las consecuencias negativas son que es una fuente de rencores, rumores y en definitiva hostilidad entre las partes involucradas, dificulta que las personas se involucren en el proyecto ya que los conflictos continuos limitan la libertad de los trabajadores y la eficacia del grupo. El tiempo y energías que la empresa o sus trabajadores dedican a resolver conflictos evitan que los esfuerzos se puedan centrar en lo realmente importante que es obtener resultados y por último provoca inconformidad, hastío, estrés, ansiedad y en los casos más graves depresión.

### **Formas de Solución de Conflictos**

Según el nivel de control que tengan las partes para solucionar por sí mismos o mediante terceras personas un conflicto, se pueden clasificar en tres grupos:

- (a) Autotutela o de Autodefensa;
- (b) Autocomposición
- (c) Heterocomposición.

#### **La Autotutela o Autodefensa**

En este caso las partes solucionan ellos mismo los conflictos haciendo uso de la fuerza o la violencia. Su expresión tiene sus antecedentes en que los antepasados solucionaban sus controversias con el uso de su poder, en donde imperaba la Ley del más fuerte. Su denominación es debido a que cualquiera de los sujetos en conflicto está facultados para resolverlos por mano propia. Es una forma primitiva de poner término a un conflicto. Para (Aldea Moscos, 1989, pág. 39) “la autodefensa como uno de los modos de resolver una situación conflictiva, es decir como un mecanismo alternativo de solución de conflictos”.

#### **La Autocomposición**

Las partes solas resuelven el conflicto sin la intervención de terceros, viene a ser el, “sistema de solución de conflictos, donde sólo la voluntad de las partes involucradas en él va ser lo único que ponga fin a tal antagonismo” (Ledesma Narváez, 2000, pág. 200). En esta clasificación se ubica la negociación o transacción y también la mediación y la conciliación, ya que, es la voluntad de las partes la que soluciona el conflicto, no teniendo el tercero que es mediador o conciliador, la autoridad de solucionar la controversia.

### **La Heterocomposición**

Esta consta en que un tercero extraño a las partes establece y determina la solución del conflicto. Las formas de la Heterocomposición son el arbitraje y la vía judicial, es decir, el proceso judicial. En el arbitraje la solución del conflicto se somete a un proceso donde las partes son las impulsoras de la solución, pero existe una institución y unos árbitros que responden por la seriedad y responsabilidad de las negociaciones. Forma parte de los métodos alternativos ya que el que se considera el método principal para dirimir conflictos es la intervención del Estado en particular, el Poder Judicial.

#### **1.2.2. Los Medios Alternativos de Solución de Conflictos**

Los métodos alternativos de resolución de conflictos actualmente son para los autores Fisher, Roger y otros, en su obra cómo negociar sin ceder: “un mecanismo que varios gobiernos pretenden impulsar para tratar de atender una demanda creciente e insatisfecha con altos volúmenes de quejas en la prestación de los servicios de justicia que prestan los aparatos estatales”. (Fisher, Ury, & Patton, 1989, pág. 12) esto es producto a varias problemáticas, tales como: corrupción, impunidad, excesivo trámite y por consiguiente demoras en los procesos lo que se traduce en una justicia tardía, incapacidad de los jueces para conocer de todas las materias puestas a su consideración y un cumulo de trámites burocráticos el cual no se adecúa a las nuevas tecnologías de la información y comunicación en línea.

Bajo este contexto, los métodos alternativos de resolución de conflictos, son una forma para lograr una justicia expedita, pronta y efectiva, debido a la participación activa de los involucrados, a la especialidad de cada método que será aplicado de conformidad con el caso concreto, y principalmente porque traen consigo el

acercamiento entre las partes y la solución de la controversia, ya sea de forma directa como es la negociación o con la participación de un tercero experto en la materia objeto del conflicto como es la mediación, conciliación y arbitraje.

Los métodos indicados, consisten en: “diversos procedimientos mediante los cuales las personas puedan resolver sus controversias sin necesidad de una intervención jurisdiccional.” (Vado Grajales, 2003, pág. 377), es decir, que no implica la vía judicial. En los métodos alternativos sí se puede contar con la participación de un juez, pero no en su papel de autoridad que resolverá de conformidad con la ley y las pruebas que se le presenten si no en su papel de conciliador entre las partes, sin disminuir su función de protector de garantías mínimas como son los casos en materia laboral. Entre las características se encuentran:

**a. Son voluntarios:**

Porque las partes proponen el mecanismo y se someten aceptando sin ningún tipo de coerción, esto significa que las partes son libres para acudir o no, de desistir e incluso tomar sus propias decisiones, en ese sentido la participación de los intervinientes deberá ser por propia decisión, libre de toda coacción y no por obligación.

**b. Son confidenciales:**

Cualquier persona que intervenga, acuerda no divulgar por ningún medio, esto quiere decir que la información tratada no deberá ser divulgada y no podrá ser utilizada en perjuicio de los intervinientes dentro del proceso de solución de conflicto, salvo que se trate de un delito que se esté cometiendo o sea inminente su consumación y por el cual peligre la integridad física o la vida de una persona, en cuyo caso, el facilitador lo comunicará al Ministerio Público para los efectos conducentes.

**c. No se rigen por reglas procesales:**

Tienen un procedimiento ordenado pero informal y de acuerdo a las necesidades de las partes. Los mecanismos alternativos carecerán de toda forma estricta, propician un entorno que sea idóneo para la manifestación de las propuestas de los intervinientes para resolver por consenso la controversia, para tal efecto se evitará establecer formalismos innecesarios y se usará un lenguaje sencillo.

**d. Trabajan sobre formas de cooperación y buena fe:**

Las partes proporcionan información, tienen buena disposición para trabajar y proponer opciones escuchando de forma activa y abierta. Los mecanismos alternativos propiciarán condiciones de equilibrio entre los intervinientes donde las partes y el tercero facilitador deberán conducir su participación durante el mecanismo alternativo con apego a la verdad y buena fe.

**e. Son autocompositivos:**

Las soluciones nacen del intercambio de ideas y opiniones entre las partes, analizando alternativas y creando opciones para llegar a un acuerdo o arreglo del conflicto, sin tener que delegar en nadie el control o la solución del mismo.

**f. Son futuristas:**

Trabajan sobre la mejora de las relaciones, sobre acuerdos que beneficien a las partes; su principal atención está puesta en el futuro, no en el ayer.

**g. Son económicos:**

Las partes ahorra tiempo y dinero ya que se realizan en poco tiempo.

**h. Tienen legitimidad:**

La voluntariedad de las partes, que deciden acudir a los métodos de solución de conflictos, le otorga la fuerza para legitimarlo.

**i. Operan en condiciones de justicia para los participantes:**

Las partes discuten sus intereses y llegan a acuerdos que les satisfacen mutuamente.

j. **Poseen un método:**

A pesar de ser de naturaleza informal, tienen una serie de formalidades y formas que garantizan que se cumpla con la función de dirimir conflictos entre las partes o establecer sus diferencias.

Conforme a lo expuesto, se determina que existen métodos cuya resolución tiene carácter de obligatoria y definitiva para las partes y otros que carecen de tal particularidad, sin embargo, la característica más importante de los mismos, es que: “en todos los métodos alternativos de resolución de conflictos se comparte el carácter de voluntariedad, su esencia contractual, su origen en la autonomía de las partes”. (Rodríguez Márquez, 2000, pág. 322). Esto significa que a través de los distintos métodos se persigue un solo fin que es dar solución al conflicto.

Entre los principales métodos para la resolución de conflictos con la participación de un tercero se encuentran: la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje. “Los primeros se llaman métodos endógenos y los segundos métodos exógenos, nombre que denota la participación de terceros ajenos al sistema, externos a él”, (Entelman, 2004, pág. 204). De esto se infiere que los distintos métodos ya sea endógenos o exógenos no deben afectar la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos que se tienen.

Tabla 1. Tipos de métodos

<b>MÉTODO</b>	<b>FUNCIÓN DEL TERCERO</b>
<b>Negociación</b>	La intervención de un tercero es nula; a excepción de que tenga facultades legales necesarias o a selección de las partes.
<b>Mediación</b>	Un tercero procura avenir a las partes y facilita la comunicación; sin sugerir ni proponer soluciones

---

<b>Conciliación</b>	Un tercero, procura avenir a las partes, facilita la comunicación y formula propuestas de solución ecuánime para las partes.
<b>Arbitraje</b>	Proceso por medio del cual las partes acuerdan someter su presente o futura disputa a un tercero (árbitro) quien, de acuerdo a las instrucciones proporcionadas, es responsable por su decisión sobre la controversia, la cual es inapelable y definitiva

---

Elaborado por: Viviana Patricia Ñato Nicolalde

### **1.2.2.1. La Negociación**

La negociación se encuentra presente en la vida cotidiana de todas las personas, como es en la compra y venta de un bien, en la constitución de sociedades, a problemas laborales con trabajadores, al incluir a un socio dentro de un negocio, entre otros. La negociación se puede definir como: “Un proceso por medio del cual dos o más partes tratan de solventar un problema particular sobre el cual poseen intereses, necesidades o deseos opuestos” (Guernsey, 1996, pág. 12). Esto significa que en la negociación la idea es que las partes involucradas lleguen a un acuerdo y se sientan satisfechas con el resultado.

Es una relación de dependencia recíproca o interdependencia; es un accionar de intercambio en todos los órdenes, generando reciprocidades que permiten encontrar espacios conjuntos de acción, crecimiento y armonía. La negociación constituye la capacidad y estrategia que se utiliza para influir en otros; es el momento en el que las partes intervinientes, recogen e intercambian información y manifiestan sus aspiraciones y necesidades persiguiendo como objetivo satisfacciones.

Viene a ser un proceso voluntario en el que las partes buscan en forma cooperativa y amigable, vías de alternativas que se originan de sus propias propuestas e intereses, para así poder encontrar un punto de equilibrio, un momento de armonía y una solución al conflicto. Con base en lo expuesto, se determina como

característica principal de la negociación que la misma se realiza entre las partes involucradas en el conflicto de forma directa sin intervención de un tercero. La negociación tiene tres características:

- a. Debe producir un acuerdo sabio y prudente, si es que ese acuerdo es posible.
- b. Debe ser eficiente.
- c. Debe mejorar o por lo menos no dañar, la relación existente entre las partes.

Estas tres características son de gran importancia ya que la negociación debe ofrecer un acuerdo que satisfaga las necesidades de las partes más allá que sus posiciones; debe durar un tiempo determinado y debe ser capaz de separar a las personas del problema para no perjudicar la relación de las partes e incluso ser capaz de mejorarla.

Implica libertad para tomar decisiones es decir un cierto equilibrio para que se produzca la negociación La negociación debe ser un proceso, dentro del cual las partes tomen decisiones conscientes para lograr una negociación efectiva lo cual se consigue a través de tres fases que son:

**Evaluación:** se recopila la información y se analizan los términos y metas de la negociación. Es fundamental desarrollar una estrategia para la negociación, esto incluye el tener claridad en la información que se va a proporcionar y aquella que se mantendrá en reserva. El establecimiento de los propios objetivos y la construcción de argumentos.

Por lo tanto, en lo posible se debe indagar sobre la información, objetivos y argumentos de la otra parte. Por otra parte, hay que tener la concentración necesaria durante todo el proceso de la negociación. Ello permitirá captar adecuadamente una mayor información tanto verbal y no verbal en la etapa de discusión.

**Intercambio:** implica seleccionar más información, intercambiar información y se proponen soluciones para solucionar el conflicto. Esta es la parte central de la negociación se basa de un diálogo por turno en forma oral donde ambas partes tratan de llevar adelante sus propias estrategias. Además de utilizar la propia argumentación, hay que escuchar atentamente para conocer la información de la otra parte. En esta última hay manifestaciones emblemáticas como los movimientos de las manos, la frente o las cejas y otros son reguladores como movimientos de cabeza o del cuerpo o expresiones emocionales.

**Persuasión:** Cada una de partes intentan persuadir al otro de aceptar una solución. También es la etapa en que se utilizan tácticas de negociación. Algunas son muy conocidas y de fácil deducción a partir de su nombre como el bueno y el malo, la mala fama, el caos, sí, pero, no negociable, la consulta previa, viudas y huérfanos, el disco rayado, entre otros. En esta etapa se busca cerrar en beneficio de la negociación y expresar esta decisión de modo que no se entienda como una agresión a la otra parte.

#### **1.2.2.2. La conciliación**

La conciliación en términos generales, es un intento para llegar a una comunicación efectiva entre las partes que tienen un litigio a fin de llegar a acuerdos que sea razonable y que excluya el conflicto por un arreglo en que ambas partes cedan un poco en sus pretensiones.

La palabra conciliación abarca el denominado proceso de conciliación, que según Guasp afirma: “Los procesos de cognición por razones jurídico procesales, por los que se tiende a eliminar el nacimiento de un proceso principal ulterior, también de conocimiento, mediante el intento de una avenencia o arreglo pacífico entre las partes” (Guasp Delgado, 1979, pág. 229).

La definición del autor citado, se considera pertinente con relación a que a través de la conciliación se busca evitar o eliminar un proceso ulterior, judicial o extrajudicial por medio de un arreglo pacífico de las partes donde las partes obtienen concesiones recíprocas. Una de sus principales aspectos es el procurar que las partes lleguen a una solución pacífica y amigable para lograr la justa composición del litigio reduciendo sus pretensiones (Vescovi, 2007, pág. 40).

De lo anterior se infiere que la conciliación, es producto de la participación de las partes que recurren a un tercero neutral para que evalúa los hechos, pudiendo sugerir situaciones que den fin al conflicto.

Otro aspecto importante de la conciliación es el hecho que ella es una negociación asistida, pues en el proceso de conciliación es necesario emplear las técnicas de la negociación teniendo como facilitador a un tercero neutral, (Caivano, 1997, pág. 12). De esto se infiere que para ser conciliador se requiere como requisito fundamental, comprender la dinámica propia y características de la negociación. La conciliación tiene ocho características que es la cualidad propia que la define, los cuales son:

1. **Es voluntaria.**

Las partes son libres de participar o no en el proceso conciliatorio. Es una de las características primordiales. Significa que si bien las partes no tienen la obligación de conciliar si no lo desean, no existen normas que en forma coactivas obliguen a someterse a este procedimiento. En la conciliación las partes no esperan una decisión del tercero, esperan ellos mismos encontrar la más adecuada al conflicto ya que esta decisión debe ser aceptada mutuamente por las partes.

2. **Autonomía de las partes.** El acuerdo depende exclusivamente de la voluntad de las partes.

3. **Flexibilidad.** El procedimiento es flexible y tiene un mínimo de formalidades que deben respetarse.

4. **Intervención de un Tercero.** En el proceso interviene un tercero neutral e imparcial, aceptado por las partes, llamado conciliador.

5. **Control del Proceso.** Está bajo la responsabilidad del conciliador.

6. **Fórmulas de solución:** El conciliador está facultado para plantear alternativas de solución a manera de propuestas nunca con carácter obligatorio.

7. **Efecto Vinculante.** Los acuerdos a que libremente lleguen las partes y sean consignados en el acta, son de cumplimiento obligatorio.

8. **Asesores.** En el proceso las partes pueden participar en compañía de personas de su confianza, sean letrados o no. El asesor no puede interferir en las decisiones de las partes ni asumir un rol protagónico en las discusiones.

En materia laboral, con relación a su naturaleza jurídica, la conciliación puede configurarse como un acto jurídico consensual a través del cual se busca dar solución al conflicto inter partes; siempre que no se afecte los derechos de los trabajadores. Tal acto se constituye en un acto contractual, cuyo objetivo es impedir un procedimiento heterónomo, es decir, conocido y resuelto por un tercero distinto de las propias partes en conflicto.

Es importante señalar que el derecho laboral es de naturaleza tuitiva, es decir protege a la parte débil de la relación, el trabajador. Esta protección se traduce en principios como de la irrenunciabilidad de los derechos con un mínimo de derechos establecidos por ley el cual el trabajador no puede renunciar, aún si quisiera y lo firmara expresamente, dicha renuncia no es válida y el acuerdo es nulo.

Sin embargo, si no se logra el objetivo, la conciliación y subsiste un conflicto, es necesaria la intervención de ese tercero, convirtiéndose este método en un trámite previo a la iniciación del procedimiento arbitral, judicial o administrativo. El papel del conciliador, no radica en resolver el conflicto, sino en proponer una o varias soluciones mediante el conocimiento de las necesidades de las partes, con el fin de acercar sus intereses y necesidades. Entre las fases de la conciliación se identifican:

a. **Apertura:**

Momento en que se reúnen las partes y el conciliador; el tercero deberá explicar a las partes sus derechos y fines de la conciliación. En esta etapa el conciliador extrajudicial emitirá su discurso de apertura el cual contendrá una descripción sucinta del proceso de conciliación, así como las funciones de las partes y del conciliador dentro del proceso de conciliación. Cuando el conciliador emita su discurso de apertura debe entrar en contacto visual con cada una de las partes, su voz debe inspirar seguridad, confianza, tranquilidad y paz

b. **Identificación del conflicto:**

Se debe oír a las partes, para que cada una exponga sus razones, intereses y necesidades. La conciliación como acto jurídico intervienen sujetos con capacidad jurídica y distintos intereses y en donde su consentimiento, así como su voluntad están dirigidos directamente a dar por terminada una obligación o una relación jurídica, a modificar un acuerdo existente o a crear situaciones o relaciones jurídicas nuevas que beneficien a ambas partes.

c. **Negociación:**

Es la interacción de las partes con ayuda del conciliador para arribar a un acuerdo. Las partes deben brindar posibles soluciones, pero también el conciliador debe proponer fórmulas de acuerdo para que sean sometidas a discusión, porque existen normas claras y precisas que regulan la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos que la diferencian de otras como la mediación o la amigable composición que no se encuentran reguladas ampliamente en la Ley.

d. **Acuerdo:**

Se suscribe el acuerdo en un documento válido, con efectos jurídicos de ejecutabilidad. La conciliación tiene plenos efectos legales para las partes, en virtud que el acta de conciliación se asimila a una sentencia judicial porque el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y el acta presta mérito ejecutivo. El Acta de conciliación es el documento que contiene el acuerdo al que se ha llegado, está firmada por las partes y el conciliador y representa la conclusión de un procedimiento conciliatorio ya sea con acuerdo total o parcial.

### **1.2.2.3. La Mediación**

La mediación constituye un medio alternativo para la solución de conflictos que busca impulsar un acercamiento entre las partes envueltas en un conflicto, ayudándolas a clarificar e identificar los intereses, para conseguir un acuerdo satisfactorio. La mediación ofrece: “la posibilidad de encontrar soluciones para dos partes que se encuentran enfrentadas, poseyendo como estrategia fundamental, el devolver a las partes la capacidad que pueden tener de resolver sus propios conflictos” (Gozaini, 1995, pág. 8).

En la Guía para la Mediación Laboral (Munduate, Butts, Medina, & Martínez-Pecino, 2018, pág. 12), dice:

La mediación es la intervención de una tercera parte, competente e imparcial, en una disputa, con el propósito de ayudar a las partes a resolver sus diferencias y a mejorar sus relaciones en el futuro, proveyéndoles de un ambiente seguro.

De esto se infiere que la mediación laboral es una medida de vital importancia que todas las empresas deben tener en cuenta en la resolución de conflictos. Esta vía alternativa a la judicial, supone evitar un costo económico que en muchas ocasiones puede ser determinante del cierre de empresas.

A nivel de antecedentes históricos, la mediación tiene su inicio en los años cincuenta, específicamente en los costes de los Estados Unidos en donde la mayoría de profesionales recurrían a ella como medio de solución de conflictos.

En la esfera de Latinoamérica se ha acogido en la actualidad determinados procedimientos en uso de una negociación imparcial, lícita y con la intervención de un tercero que busca dar a cada quien lo que le corresponde, situación que concuerda con la concepción de Santo Tomas de Aquino respecto al derecho.

En este procedimiento, las partes llegan a un resultado de común acuerdo, sin que haya sido necesario llegar a instancias legales es decir, someter el conflicto a la vía judicial ordinaria debido a que al tercero imparcial generalmente se lo conoce como juez de paz y más comúnmente como mediador que en definitiva son personas profesionales en el área del derecho con especialidad en mediar para dar solución al conflicto, caracterizándose por ser su intervención dentro del procedimiento con imparcialidad, honestidad, independencia, celeridad y confianza.

En la mediación interviene un tercero en el conflicto, que asiste a las partes con el objeto de que éstas lleguen a un acuerdo por sí mismas, que arriben a una forma consensuada de solucionar la disputa, la mediación: “implica la intervención de un tercero, que presta ayuda a las partes para que éstas se pongan de acuerdo”, (Cárdenas, 1998, pág. 16). Por su parte la Organización Internacional del Trabajo sostiene que la mediación se da cuando el tercero además de reunir a los litigantes, les arrima propuestas o pule y clarifica las que ellos formulan.

## **Objetivos de la Mediación**

El Manual de Mediación para la Resolución Pacífica de los Conflictos (Organización de Estados Americanos, 2001, pág. 23), expresa: “la mediación tiene como objetivo cooperar con las partes en el proceso de negociación, a través del cual aspiran a solucionar sus conflictos”.

La mediación se presenta como una alternativa pronta y eficaz para la resolución de conflictos y no solo aquellos que se generan entre empresa y trabajadores, sino aquellos que se producen entre los propios miembros de trabajadores. Dentro de un proceso de mediación cualquiera sea la materia transigible se encuentran una serie de objetivos que son:

- a) La mediación reduce la hostilidad y a su vez favorece la comunicación eficaz.
- b) Ayuda a las partes intervinientes en el procedimiento a comprender las necesidades e intereses propios del otro u otros.
- c) Permite poner de manifiesto los intereses reales de cada una de las partes, mediante la formulación de preguntas
- d) Permite plantear y aclarar ciertas cuestiones que ha sido pasadas por
- e) alto, o que no han recibido la suficiente atención.
- f) Contribuye a que las partes en conflicto conciben y comuniquen nuevas ideas, en post de una resolución adecuada.
- g) Contribuye a reformular las propuestas planteadas por las partes en términos más aceptables, moderando las exigencias que no son realistas.
- h) Ayuda a formular acuerdos que resuelvan problemas actuales, salvaguardando las relaciones de las partes y proveyendo necesidades futuras.

En definitiva, la mediación constituye un proceso voluntario por el cual un tercero neutral coadyuva a la comunicación entre dos o más personas. La esencia de la mediación es la autonomía de la voluntad de las partes en virtud que son las partes las que llegan a un acuerdo de manera libre y auxiliadas por un tercero que consecuentemente ha de ser imparcial. La mediación no es una mera negociación,

se diferencian en que, mientras que la negociación es una reunión entre las partes implicadas con el objetivo de poder llegar a un acuerdo entre ellas, la mediación es una resolución de conflictos asistida por una persona externa al problema.

### **1.3 Características de la Mediación**

#### **a. Confidencialidad.**

Característica diferente de la mediación frente a otras figuras de resolución de conflictos, por el cual, todo lo manifestado dentro y durante las sesiones de mediación, es decir, la información recibida de las partes se mantendrá en reserva dentro de la institución en la cual se desarrolla el proceso de mediación y no podrá ser divulgada a personas extrañas, para cumplir con tal efecto las partes intervinientes suscriben un convenio de confidencialidad el cual incluye también a la figura del mediador que se someterá igualmente a dicho convenio.

Según la legislación ecuatoriana las partes pueden renunciar a la confidencialidad, siempre y cuando lo hagan de mutuo acuerdo.

#### **b. Voluntariedad**

Constituye la característica más atractiva de la mediación por la cual las partes exclusivamente son las llamadas a decidir si se someten o no a un procedimiento, es decir, pueden decidirse a dirimir un conflicto mediante este método. Los participantes libremente manejan el procedimiento contando con la participación de un tercero, como el camino para resolver el conflicto, esto hasta cuando aquellas lo consideren y se sientan cómodas pudiendo en cualquier momento dejar de usarla llegando o no a un acuerdo.

#### **c. Imparcialidad**

Característica por la cual el mediador no puede ni debe inclinarse a favor de alguna de las partes que libremente han decidido someterse a un procedimiento de mediación, aunque eventualmente en caso de dificultad podría sugerir propuestas de solución del conflicto puesto a su conocimiento mismas que pueden o no ser aceptadas libremente por las partes, esta característica afirma el derecho que tiene las partes a un proceso de mediación que sea desarrollado de modo equitativo

constando con mediadores que se abstengan de manifestar favoritismos o de incurrir en irregularidades, abusos y prejuicios.

#### **d. Autodeterminación**

Por la cual las propias partes llegan a la solución del conflicto con la colaboración de un tercero imparcial, es decir, se basa en la voluntad y libertad de las partes para decidir, reconociéndoseles además de la facultad de poder definir sus argumentos y soluciones, así como el de determinar el resultado positivo o negativo del procedimiento, ellos son quienes de manera general tiene la responsabilidad de decidir los términos del acuerdo que se alcance.

#### **e. Flexible**

Por cuanto la mediación se adapta y es aplicable a casi toda clase de conflictos generados en las relaciones entre individuos, en contraposición al procedimiento judicial que es inflexible, la formalidad de la misma será determinada por la situación y las partes implicadas, sin embargo, de ser flexible en la mediación existe un procedimiento a seguirse mediante el cumplimiento de diversos pasos, hasta llegar a la suscripción del acta o acuerdo. El proceso de mediación se adapta a las características y necesidades particulares de los participantes

#### **f. Creativa**

La Mediación genera acuerdos creativos pues cambia las reglas de juego, las partes involucradas como el actor, demandado y mediador trabajan para generar todas las opciones posibles para solucionar el conflicto, buscando arreglos creativos para resolver el problema existente de manera satisfactoria y definitiva, considerando que el acuerdo suscrito por las partes se convierte en ley para ellas siendo el cual no es susceptible de impugnación alguna.

#### **g. Cooperativa**

El actor y demandado son principalmente quienes llegan a una solución beneficiosa, actuando en forma cooperativa, ayudándose mutuamente, la actuación del mediador se encamina al apoyo de las partes en el descubrimiento mutuo de las

opciones más acertadas de solución y aplicación de la misma. En mediación no hay ganadores ni perdedores, ya que los acuerdos alcanzados son satisfactorios para todos los participantes.

#### **h. Rápida y económica**

La mediación se caracteriza por ser expedita y no prolongarse por largos periodos como sucede en los procesos judiciales, lo que implica reducción en recursos económicos, materiales y humanos. El proceso de mediación puede concluirse en pocas sesiones siendo siempre más breve que los procesos judiciales. Los participantes asisten directamente a las sesiones de mediación, es decir no pueden valerse de representantes o intermediarios. Al ser un proceso voluntario, existe una predisposición positiva a trabajar en común para llegar a acuerdos de forma pacífica.

#### **i. Informal**

La mediación se caracteriza por ser informal, sin embargo, tiene una estructura definida en virtud que la mediación no cumple con las exigencias o formalidades de los procesos judiciales, pero tiene una estructura a seguir en su desarrollo. Son los propios usuarios quienes generan alternativas y opciones de solución al conflicto que presentan, llegando a acuerdos creados por ellos mismos que satisfacen sus intereses particulares.

### **Ventajas de la Mediación**

La mediación posee ventajas que son

#### **a. Economía de tiempo, dinero y esfuerzos.**

La mediación se constituye en un procedimiento ágil, el cual, puede ser llevado a cabo y concluido en un intervalo de tiempo sumamente corto de horas y a lo mucho de unas cuantas semanas, sin dejar de lado claro está, que en conflictos complejos requerirá de un tiempo mayor al usual.

La posibilidad de que las partes involucradas en el conflicto opten por la mediación puede ser acordado en pocas horas o días, su carácter voluntario, permite que las partes acuerden concluirlo cuando les parezca conveniente, bien sea dando fin al inconveniente o decidiendo pasar a otro método de solución de conflictos, como la vía judicial. Los costos que demanda un proceso de mediación son significativamente menores que los demandados por otros medios judiciales de solución de conflictos.

**b. Soluciones creativas.**

El proceso de mediación permite crear y a la vez explorar soluciones creativas, buscando la mejor fórmula para llegar a un acuerdo que beneficie a las partes poniendo fin al conflicto, circunstancia que obedece a los intereses reales de todas las partes involucradas. En esta parte el mediador tiene que aplicar un sinnúmero de técnicas con habilidad y destreza que le permitan ayudar a las partes y por ende buscar la solución que se adapte a las necesidades de las mismas.

**c. Control sobre el resultado.**

En un proceso de mediación son las partes quienes tienen y mantiene el control sobre el resultado del conflicto y por tanto decidir un acuerdo total parcial, a diferencia de lo que acontece en los procedimientos en los cuales la decisión para la resolución de un conflicto está sometida a un tercero.

En la mediación las partes involucradas tienen una participación activa negociando sus propios intereses, los acuerdos a los que han llegado las partes al ser producto de su voluntad, se convierten en ley para ellas y existe mayor probabilidad de ser cumplidos, a diferencia de que cuando la decisión está a cargo de un tercero.

**d. Mantenimiento de todos los derechos.**

La mediación no implica la disminución o vulneración de derechos ya que si las partes no llegan a un acuerdo satisfactorio, mantienen sus derechos legalmente adquiridos quedando en la posibilidad de optar por otros medios o instrumentos de solución que aquellos consideren más apropiados, como el arbitraje, la conciliación,

etc. La relevancia del trabajo conlleva que el derecho tenga la necesidad de establecer un marco legal que lo regule. Así, el Derecho del trabajo se refiere al conjunto de leyes y normas que rigen la actividad laboral de los individuos.

#### **e. Preservación de la relación.**

En la mediación las partes involucradas no rompen sus relaciones de manera definitiva, por el contrario, aquella promueve la cooperación y comprensión mutua, procurando una solución en la cual ambas partes sean ganadoras; esto genera un mayor acercamiento y, en consecuencia, se puede preservar lo mejor posible la relación interpersonal.

Es importante señalar que el trabajo es la actividad humana por la cual los individuos obtienen un salario y pueden cubrir sus necesidades, el trabajo es tan importante en un sentido global que, en gran medida, toda la sociedad se organiza a partir de la actividad laboral.

### **Mediación extraprocésal y Mediación Intraprocésal**

La denominada mediación extraprocésal está regulada expresamente en la Ley de Arbitraje y Mediación donde indica, que 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.

El prefijo extra, significa fuera de, lo cual la mediación extraprocésal debe entenderse, como un tipo de mediación que se efectúa fuera de juicio o antes del pleito y aun inclusive existiendo procedimiento judicial.

Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. Esto es lo que se llama derivación intraprocésal o derivación a mediación. Los tres elementos diferenciadores entre derivación procesal e intraprocésal o derivación a mediación son:

a.) Que en la derivación se requiere la aceptación de las partes mientras que en la mediación intraprocésal esta aceptación no es necesaria.

b.) Que en la derivación de la selección del centro de mediación está abierto a cualquiera de ellos y aún a los mediadores independientes, mientras que la mediación intraprocésal solo puede ser realizada ante la oficina judicial de mediación intraprocésal.

c.) El juez, o cualquiera de las partes litigantes puede pedir la derivación, mientras que la mediación intraprocésal es atribución exclusiva del juez y procede cuando éste lo creyere conveniente.

Tabla 2. Derivación Procesal e Intraprocésal

<b>Derivación Procesal</b>	<b>Derivación Intraprocésal</b>
Se requiere la aceptación de las partes	No es necesaria la aceptación de las partes
La selección del centro de mediación está abierto a cualquiera de ellos y aún a los mediadores independientes	Solo puede ser realizada ante la oficina judicial de mediación intraprocésal.
El juez, o cualquiera de las partes litigantes puede pedir la derivación.	Es atribución exclusiva del juez y procede cuando éste lo creyere conveniente.

**Fuente:** Viviana Patricia Ñato Nicolalde

Otro aspecto importante en la mediación lo constituye la voluntariedad que se manifiesta en varios momentos:

**a.- Un primer momento:**

Las partes son las que escojan el mecanismo a utilizar para solucionar el conflicto, es decir, es la posibilidad cierta y real de escoger el mecanismo de solución de conflicto, es decir cada persona tiene la posibilidad de solucionar sus diferencias utilizando los mecanismos alternativos de solución de conflictos o la jurisdicción

ordinaria, por lo tanto, todos cuantos intervengan en un proceso de mediación deben tener la libertad más absoluta para decidir si quieren ser o no partes de él

**b.- Un segundo momento:**

Es la facultad de las partes en conflicto de seleccionar el tercero mediador que los asista en la resolución de sus diferencias. La mediación supone, en definitiva, un intento de ayudar a la gente a que se comuniquen y se entienda de un modo diferente, con la intención de que amplíe su percepción del problema. Poder entender cómo afecta el problema o cómo se siente la otra persona es fundamental, más allá de que sea o no posible llegar a acuerdos concretos. El mediador es la figura clave en la mediación y es la persona que contribuye a que se genere confianza entre las partes y durante todo el proceso.

**c.- Un tercer momento:**

Es la no obligatoriedad de comparecer o no a las sesiones de mediación, sin embargo, el mediador debe en esta fase identificar los intereses, necesidades y sentimientos de ambas partes; comprender la posición del otro de forma empática y tratar de destacar los elementos comunes en la percepción del conflicto, destacando la importancia que tiene para ambas partes llegar a un acuerdo. Si cada parte presenta primero sus intereses y después sus posiciones, será más fácil que la parte contraria se muestre receptiva hacia las mismas.

**c.- Un cuarto momento:**

Es la posibilidad de llegar a los acuerdos y suscribir el acta de mediación correspondiente. En este último momento de la mediación que es la fase de acuerdo, el mediador debe ayudar a las partes a evaluar las propuestas, así como sus pros y contras hasta que puedan decidirse por una de ellas. Asimismo, ha de ayudarles a definir claramente el acuerdo, buscando que este sea equilibrado, realista, concreto, posible y claro, aceptado por todos, evaluable y que quede por escrito.

## **Diferencias y similitudes entre la negociación, mediación y conciliación**

En el caso de la negociación, la diferencia principal con la mediación y la conciliación, es que se realiza de forma directa entre las partes, y no es necesaria la intervención de un tercero para encontrar una solución. “La negociación se utiliza sin ningún mecanismo concreto y técnico, dejándosele a los designados para ello, que busquen todas las herramientas necesarias tendientes a la solución del conflicto” (Rivera A. G., 2006, pág. 212 y 213) sin que se llegue a pensar que las decisiones que éstos tomen obliguen a las partes, ni mucho menos a terceros.

La diferencia entre la mediación y la conciliación se centra en la facultad que otorgan las normas o leyes a los profesionales o facilitadores que fungen como conciliadores, permitiéndoles que puedan proponer fórmulas de solución al conflicto o diferencia existente entre las partes. Mientras que el mediador no tiene esta atribución, su labor está centrada en conducir el procedimiento, apoyar, facilitar y colaborar para que las partes encuentren su propia creatividad, y en sí la solución del conflicto.

La mediación se diferencia de la conciliación de acuerdo con las modalidades como aquella se realice. La conciliación extrajudicial tiene bastante proximidad con la mediación al estar ambas despojadas del marco litigioso que enfrentan pretensiones interesadas. De todos modos, es suficiente ver que las actitudes son diferentes; mientras la conciliación arrima posiciones desde la perspectiva del objeto a decidir, la mediación acerca la comunicación entre las partes.

En cambio, con la conciliación judicial las distancias son elocuentes. La conciliación busca pacificar sobre la cuestión litigiosa; su marco es el tema propuesto en la demanda; además suele instalarse obligatoriamente como etapa del proceso, lo cual condiciona su flexibilidad y oportunidad; aunque existen casos en los cuales ni siquiera es fase del proceso judicial, sino que se desarrolla previamente por las facultades otorgadas por la ley al juez.

La mediación tiene un sentido más cooperativo, no existen fórmulas para su implementación, ni formalidades que esterilicen su procedencia. El mediador, no busca respuestas que resuelvan el objeto del conflicto, sino el acercamiento de las

partes hacia disposiciones libre y voluntariamente concertadas que resuelvan sus diferencias previas.

Es importante tomar en cuenta como similitud de los tres métodos, la necesidad que la o las personas que comparecen y arriben a determinado acuerdo, deben estar plenamente facultadas para ello, pues ningún arreglo será válido o podrá surtir los efectos perseguidos, si es suscrito por quien no tiene las facultades que se requieren. Esto es un elemento indispensable e imprescindible de toda resolución alternativa de conflictos.

Tabla 3. Diferencias y Similitudes entre Negociación, Mediación y Conciliación

<b>Métodos</b>	<b>Diferencias</b>	<b>Similitudes</b>
<b>Negociación</b>	se realiza de forma directa entre las partes, y no es necesaria la intervención de un tercero para encontrar una solución	Que las personas que comparecen y arriben a determinado acuerdo, deben estar plenamente facultadas para ello, pues ningún arreglo será válido o podrá surtir los efectos perseguidos, si es suscrito por quien no tiene las facultades que se requieren.  La solución del conflicto.
<b>Mediación</b>	El mediador tiene como labor, el estar centrada en conducir el procedimiento, apoyar, facilitar y colaborar para que las partes encuentren su propia creatividad, y en sí la solución del conflicto.	Que las personas que comparecen y arriben a determinado acuerdo, deben estar plenamente facultadas para ello, pues ningún arreglo será válido o podrá surtir los efectos perseguidos, si es suscrito por quien no tiene las

		facultades que se requieren.
		La solución del conflicto.
<b>Conciliación</b>	busca pacificar sobre la cuestión litigiosa; su marco es el tema propuesto en la demanda; además suele instalarse obligatoriamente como etapa del proceso, lo cual condiciona su flexibilidad y oportunidad	Que las personas que comparecen y arriben a determinado acuerdo, deben estar plenamente facultadas para ello, pues ningún arreglo será válido o podrá surtir los efectos perseguidos, si es suscrito por quien no tiene las facultades que se requieren.
		La solución del conflicto.

Fuente. Viviana Patricia Ñato Nicolalde

#### 1.4 El Despido

El vocablo despido puede tener varios sentidos. El primero, en un sentido amplio quiere decir extinción de la relación de trabajo o de un contrato de trabajo; el segundo significa la terminación de la relación de trabajo o del contrato laboral por causa debida únicamente a la voluntad del empresario o patrono.

Por último, en un tercer sentido mucho más correcto y adaptado a la terminología legal significa aquella que hace por el patrono por una causa justificada o injustificada. Se puede resumir señalando que es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

Desde el punto de vista jurídico, el despido viene a ser la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo, lo cual lleva consigo el cese de la prestación de servicio por parte del trabajador en la empresa, cuyos efectos son

solamente los del preaviso, que constituye un enunciado del despido, propiamente dicho.

(Sempere, 2009, pág. 98) expresa: “la construcción dogmática del despido como modo de extinción de la relación jurídica oscila entre dos polos de atracción”. Para la doctrina, el despido es una terminación; para otro, una rescisión o cancelación de la actividad laboral. La discusión, gira en torno a dos variables: la causalidad del despido, y la eficacia extintiva del acto empresarial.

Cuando se habla de rescisión en el ámbito laboral, viene a ser la terminación o disolución del vínculo que une al patrono con el trabajador, es decir de la relación de trabajo manifestada por uno de las partes, cuando uno de ellos no cumple gravemente con sus obligaciones.

La rescisión, es el resultado de la potestad que tiene cualquiera de las partes de manifestarla cuando el otro no cumple sus obligaciones laborales, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empleador puede separarlo si éste lo considera necesario.

Para (De la Cueva, 1974, pág. 239) señala que: “el ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos, un acto o una omisión”. En base a esto se analiza lo siguiente:

a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.

b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, ya que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales e importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, por no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario.

Dentro de este orden de ideas, la terminación de la relación de trabajo es la disolución de la misma, por consentimiento de las partes o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del trabajador o del patrono, que hace imposible su continuación.

En cuanto a su naturaleza jurídica, y salvo el caso del mutuo consentimiento, viene a constituir el resultado de la aplicación del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas, en ese sentido se fundamenta en la interrupción periódica y temporal del trabajo, en razón de causas de orden económico, técnico o por circunstancias sobrevinientes acontecidas en la empresa, que impiden el curso sucesivo del contrato individual de trabajo, así como el normal desenvolvimiento de las actividades productivas. En virtud a lo anterior su naturaleza jurídica se constituye en varios supuestos:

1.- Puede ser considerado en primer lugar, como acto jurídico, esto es, como hecho voluntario con trascendencia en el campo del derecho.

2.- Como acto jurídico, se haya sometido a la teoría general sobre dichos actos en base a los siguientes aspectos:

a.- Solo pueden despedir las partes de la relación laboral o representantes suyos. Sujeto activo del despido pueden ser el empresario y el trabajador, pero el sujeto pasivo es siempre el trabajador, nunca el empresario. Es de tener en cuenta, para el despido, las reglas generales de capacidad y disposición, entendiendo que son aplicables en él las específicas del derecho del trabajo.

b.- El objeto del despido es propiamente la relación del trabajo, no el contrato o, mejor aún, la declaración de cese de aquella relación.

c.- Finalmente y en cuanto a la forma se puede afirmar que el despido no precisa, por su naturaleza, una determinada, aunque en ciertos casos se exija para garantía del trabajador.

Así, la notificación escrita es fundamental para no vulnerar el derecho a la defensa lo cual de constar en la formación del expediente.

### 1.4.1 Despido Intempestivo

Constituye una forma de dar por terminado la relación de trabajo de forma unilateral por parte del patrono o empleador. La relación de trabajo conlleva la realización de un contrato de trabajo, que debe y tiene que ser respetado por las partes que lo celebraron, en virtud que no puede terminar dicha relación por el capricho de una de ellas. La terminación de vínculo laboral termina si una de las partes realiza faltas o incumple con sus deberes, que la propia norma jurídica señala como causas para dar por terminado la relación de trabajo cuya consecuencia es que la otra parte puede solicitar la terminación del mismo.

Lo afirmado anteriormente se encuentra fundamentado en el Código del Trabajo en el Capítulo IX que se refiere a la terminación del contrato de trabajo, que es definido por (Nadal, 1998, pág. 22) como: Cese de la relación laboral. Constituye un acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al trabajador de los derechos y obligaciones que se impusieron al celebrar una relación de índole laboral.

A través de ella queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y éticas jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban.

Ese Capítulo IX del Código del Trabajo en el artículo 181 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) señale lo referente al despido intempestivo de la siguiente manera:

Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido. Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido. Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado. Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

Se trata en este artículo del caso de un contrato a tiempo determinado y que antes de finalizar la fecha de su terminación una de las partes, el patrono decide dar por terminarlo sin que medie justa causa.

Ello constituye una infracción al contrato suscrito por las partes y la propia norma jurídica, cuya sanción es el pago de una indemnización equivalente a la mitad del valor de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del contrato.

Por su parte, el art. 187 del Código del Trabajo se refiere al despido sin causa justificada por parte del patrono en la persona de trabajador, miembro de la directiva de una organización sindical y que por ley goza de prerrogativas legales. El artículo señala textualmente:

El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

La disposición transcrita determina claramente que los dirigentes sindicales gozan de las garantías laborales en el caso del desahucio que es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato y en el despido intempestivo.

En virtud de todo lo anterior, la figura del despido intempestivo es la voluntad unilateral del empleador es que rompe el vínculo laboral caracterizándose generalmente por una acción inesperada y violenta. (Bustamente Fuentes, 2010, pág. 87) expresa: “Es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, obligando al trabajador a que presente la renuncia a su trabajo”.

Esto significa que el contratante terminara la relación o vínculo con el trabajador dando por finalizado sus funciones, por lo que no habrá causal legal que le ayude, o cuando la causa legal existiese no se fije en el procedimiento legalmente establecido en el Código de Trabajo para el despido del patrono, donde aquí también habrá ilegalidad en la finalización del contrato y despido intempestivo.

La terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código del trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador como es los

valores que viene a compensar a la parte afectada que es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral.

En definitiva, el trabajador ante el despido intempestivo, se convierte en una víctima más de los empleadores que despiden, sin tomar en cuenta lo que implica un daño psicológico, económico para él y toda su familia, este hecho constituye un atropello al trabajador ya que es la única fuente de ingreso a su hogar (Tuyapanda, 2014, pág. 65).

Por su parte (Narvárez Salazar, 2015) para el despido denominado intempestivo, se concibe como la terminación unilateral de la relación laboral, considerándose como una separación arbitraria, ilegal, de una persona llamada trabajador de su fuente generadora de trabajo. El despido intempestivo tiene las siguientes características:

- a. Vulnera la estabilidad del trabajador en su lugar de trabajo es decir su estabilidad laboral.
- b. Vulnera el acuerdo suscrito por las partes.
- c. Produce efectos negativos principalmente para el trabajador ya que no tendrá ingresos económicos lo que consecuentemente afecta a su familia.
- d. De la a separación inesperada de su trabajo, le deja sin la posibilidad inmediata de conseguir otro empleo, afectando su estado emocional, económico y psicológico.

Todo lo anterior se traduce que el despido intempestivo, causa un resquebrajamiento en la relación laboral, es decir, coexiste un conflicto, por el cual el trabajador deja de prestar sus servicios no por voluntad propia, sino, por motivos ajenos a su voluntad, imposibilitándole seguir percibiendo su remuneración y los demás beneficios establecido en la ley.

Por otra parte, (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), en su artículo 188 establece la indemnización por Despido Intempestivo, “el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala”. En base a esto, el despido intempestivo atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar el trabajador y más que nada contra la estabilidad, al trabajador y su familia.

El cambio de ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual. Pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en el código, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización.

Para que sobrevenga despido intempestivo debe ocurrir que:

a) Una orden del Empresario o persona autorizada.

b) Que tal orden tienda a producir el cese del trabajador.

c) Que se dirija y comunique al trabajador. De todo esto, se debería agregar que como consecuencia de tal manifestación de voluntad el trabajador cese efectivamente de prestar sus servicios en la empresa ya que, de lo contrario, los efectos serían los del preaviso, más que los del despido, propiamente dicho.

### **Naturaleza Jurídica del Despido Intempestivo**

La naturaleza jurídica del despido intempestivo, constituye una forma de terminación del contrato de trabajo, según el cual el patrono lo usa sea justificadamente. El Código de Trabajo se basa tanto del despido tempestivo como del intempestivo. Los artículos 181, 187, 180 y 192, indican la terminación del contrato de trabajo por parte unilateral del patrono.

El artículo 181 señala lo referente al despido intempestivo a su vez el artículo 187 se refiere al despido sin causa justificada por parte del patrono en la persona de trabajador, miembro de la directiva de una organización sindical. Tanto el Código del Trabajo, y la Constitución de la República, garantizan la formación y libre desenvolvimiento de las asociaciones sindicales, establecen sanciones contra los que ejerzan ataques o presiones a dichas asociaciones.

Este artículo establece sanciones para el empleador que evite o trate de destruir la libre asociación de sus trabajadores, imponiéndoles indemnizaciones a favor de los trabajadores que comprende el valor total de la remuneración percibida por el

trabajador durante un año, cantidad que debe pagarla en forma inmediata, sin perjuicio que dicho trabajador continúe en el desempeño del cargo para el que fue nombrado dentro de la asociación, hasta el cumplimiento de su nombramiento o contrato.

A su vez, el artículo 186 del Código del Trabajo, se refiere al caso de despido de un trabajador sin causa justa, en los contratos de tiempo indefinido o que no se han fijado plazo para su terminación y siempre que no esté comprendido dentro del año de estabilidad que prescribe el artículo 14 del mismo cuerpo de leyes. La sanción está dada por la indemnización que equivale al valor de la remuneración de dos meses.

#### **1.4.2. Bases legales sobre el despido intempestivo y de la mediación ante la solución de conflictos**

A continuación, se mencionan de forma textual los artículos que fundamentan la figura del despido intempestivo.

##### **Código del Trabajo**

El Código del Trabajo en su Art. 188 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), declara como Indemnización por despido intempestivo a:

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá

derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Todo este artículo hace referencia a las indemnizaciones y sus cálculos que debe pagar el patrono al trabajador en base al tiempo de prestación de servicio producto del despido intempestivo fundamentándose en una indemnización que es según una escala que está dada de conformidad con el tiempo de servicios del trabajador.

#### **Art. 189. Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.**

En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

En este artículo el trabajador puede escoger las indemnizaciones ya sea por terminación del contrato antes del plazo convenido o por el tiempo de servicio, en virtud que el legislador persigue es proteger el derecho sindical, mientras éstos amparan la estabilidad.

#### **Art. 545. Atribuciones de los inspectores del trabajo.**

Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y

notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.

Este artículo se refiere a las atribuciones que tiene el inspector del trabajo y específicamente la de conceder o no el visto bueno de despidos lo cual está en concordancia con el artículo 183 que se fundamenta en la calificación de visto bueno.

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

b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código.

Este artículo se basa en uso de la mediación en sede administrativa laboral para la solución de conflictos en virtud que a través de ella se descongestiona la sede judicial ordinaria y se daría rápida solución a las controversias.

**Art. 470. Mediación obligatoria.**

Este artículo se refiere a la potestad que tiene el inspector del trabajo de remitir sino hay contestación o que la misma no es favorable al trabajador para que se realice la mediación y puedan dar solución conflicto; y declara:

Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes. Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo. Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo. Si se logra un

acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención.

Desde esta perspectiva, la mediación se presenta como una oportunidad que se les otorgan a las partes para intentar resolver los problemas que provocan la falta de acuerdo.

Con relación a la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador, Congreso Nacional, 2006) establece que:

#### **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 extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto. Este artículo hace referencia a la mediación como método alternativo de resolución de conflictos, significando que no es adversarial, en virtud que un tercero que es ajeno al problema, busca el acercamiento entre las partes facilitando su comunicación, para que en forma cooperativa arriben a un acuerdo que les satisfaga.

La Mediación es un procedimiento y método de actualidad, eficiente, eficaz, flexible, extrajudicial y privado donde existe la autonomía de la voluntad manifiesta desde la elección del método a utilizar hasta la decisión del carácter vinculante con el sistema jurisdiccional, con el objetivo de lograr una solución negociada con la ayuda de un facilitador neutral. Las actas de mediación tienen efecto de sentencia ejecutada y cosa juzgada. Esto se encuentra sustentado en el artículo 47 de esta ley que reza:

#### **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. En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una

de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador. Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en este son auténticas. 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.

De lo anterior se entiende que el acta de mediación contendrá en forma detallada la relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones de cada una de las partes y las firmas correspondientes, incluida la del mediador.

### **1.4.3. Fundamentación el uso de la mediación como herramienta para la solución de conflictos en los despidos intempestivos**

En base al estado de excepción que se vivió en Ecuador producto de la pandemia por el COVID-19, las mediaciones más solicitadas fueron las de carácter laboral, en virtud que muchas empresas decidieron poner fin a la relación laboral con el trabajador, lo cual para que sea más expedita y ágil acudían a los centros de mediaciones, dadas las ventajas y fuerza legal de los acuerdos logrados en mediación.

En Ecuador cuando se realiza la mediación es necesario levanta un acta denominada acta de mediación que equivale a una sentencia ejecutoriada de última instancia lo cual está fundamentada en según lo señala el art. 47 Ley de Arbitraje y Mediación, lo que les da a las partes la tranquilidad de que el caso no puede ser reabierto en un futuro.

Por otro lado, el acta de mediación es también un título de ejecución lo que da al trabajador una alta seguridad de que le cumplirán los compromisos económicos adquiridos por el patrono. En cuanto a las ventajas de la mediación están dos:

1. Usando la mediación como el espacio ideal para llegar a acuerdos que aseguren la supervivencia de las dos partes en disputa, y manteniendo las buenas relaciones indispensables en los negocios.

2. Empleando la mediación para formalizar y asegurar el cumplimiento de acuerdos a los que hayan llegado entre ellas

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el Código de Trabajo, se establece la obligatoriedad de la mediación en materia laboral, específicamente en lo referente a los conflictos colectivos de trabajo, dejando fuera de estas disposiciones la mediación de los conflictos individuales de trabajo, que si bien son susceptibles de solución por la vía extrajudicial aquella no es obligatoria.

En base a esa falta de obligatoriedad de la mediación en cuanto a los conflictos individuales de trabajo que abarca al despido intempestivo, ha dado lugar a la comparecencia de las partes ante los jueces de lo laboral para la solución del conflicto suscitado dentro de la relación laboral, con las consecuencias negativas que este tipo de procedimiento judicial ocasiona como es, la ruptura definitiva de todo tipo de relación entre trabajador y empleador, violentándose los principios constitucionales de celeridad, y economía procesal.

Es necesario establecer la obligatoriedad de la mediación en los conflictos por despido intempestivo, en virtud que esto implicaría una reducción o disminución de recursos humanos, económico, materiales y de tiempo, ya que permite a través de ella el cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal y lo que pudiera restablecerse las relaciones entre trabajador y empleador, permitiendo continuar con las labores normales de cada uno dentro de su campo de acción y a futuro efectuar nuevas negociaciones de las que todos resulten ganadores.

En base a lo anterior se hace necesario incorporar a la mediación en sede administrativa en los despidos intempestivos, correspondiéndole al inspector del trabajo proporcionar la fuerza para dar solución a la controversia, específicamente en el artículo 183 del Código del Trabajo, en el sentido de que antes de dar la calificación del visto bueno a las causas aducidas para la terminación del contrato, de esta manera se daría solución rápida y expedita.

## **1.5 Derecho Comparado**

### **Argentina**

En las diferentes formas de despido que se establecen por la persona que contrata sin razón alguna, con o sin previa mediación este tendrá que pagar una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, teniéndose como base la remuneración mejor pagada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. (Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020).

Se puede señalar que, para Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la base no podrá ser mayor a 3 veces el sueldo percibido por el trabajador, tomándose en cuenta la suma que nos del promedio del total de sueldos en el contrato de trabajo que se le realizó al trabajador, en el momento que fue notificado su despido, por los valores legales o convencionales sin tomar en cuenta el tiempo de trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es el que fijará y dictaminará el promedio final y las tarifas de los convenios colectivos. Los Trabajadores que formen parte de los convenios colectivos podrán tener como tope máximo lo establecido anteriormente, será de aplicado dependiendo la empresa donde el trabajador haya prestado sus servicios al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. De acuerdo con los pagos de indemnización no podrán ser menores a un mes de trabajo en función a la base impuesta del sistema calculado en el primer párrafo.

## **Colombia**

Según el Ministerio del Trabajo (Colombia, Presidencia de la República, 2015), los contratos de trabajo tienen una cláusula de incumpliendo de lo firmado, con indemnizaciones de perjuicios que se le harán cargo al responsable. Estas indemnizaciones serán el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de que terminación sea solo de una parte sin que la causa sea justa o comprobada por el empleador o al menos que este dé con la finalización se sol de la parte del trabajador por alguna causa justa comprobada por la ley el empleador tendrá que pagar al empleado una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

Los contratos a plazo fijo, los valores que correspondan al tiempo que falte para la conclusión del contrato; o en un lapso determinado por duración de obras o servicios, la indemnización no será menor a quince días. Los contratos que no tuvieran tiempo especificado de terminación, las indemnizaciones se deberán pagar de las siguientes maneras, 45 días de salario siempre y cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio menor a 1 año.

Cuando el trabajador supere el año de servicio y menos de cinco años, sin que los servicios hayan sido interrumpidos, entonces se hará acreedor a un sueldo de 15 días a la indemnización establecida en párrafo anterior, por cada año de servicio siguiente al primero.

Si el trabajador tuviere 5 años o más de servicio continuo y menos de 10, se le pagarán 20 días más sumados a los 45 días del primer párrafo, por cada año de servicio siguiente al primero. Si el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo se le pagarán 40 días adicionales de salario sobre los 45 días básicos del primer párrafo, por cada año de servicio siguiente al primero.

Cuando el trabajador termine intempestivamente su contrato, sin justificar las causas, tendrá como penalidad pagar a su empleador el salario de 1 mes. El empleador estará en facultad de cobrar esta indemnización descontando el monto de lo que se le adeude al trabajador por sus prestaciones sociales. Si este descuento se hiciera efectivo se lo tendrá que depositar con el juez mientras la justicia decida. Cuando las dos partes en este caso empleador y empleado restablecen su contrato de trabajo manteniendo las cláusulas del primer contrato, las indemnizaciones quedaran sin ejecutarse.

### **El Salvador**

La Constitución de El Salvador (El Salvador; Asamblea Legislativa, 1996) reconoce: "(...) Ninguna persona que tenga la libre administración de sus bienes puede ser privada del derecho de terminar sus asuntos civiles o comerciales por transacción o arbitramento. En cuanto a las que no tengan esa libre administración, la ley determinará los casos en que puedan hacerlo y los requisitos exigibles. Asimismo, se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en

materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos (El Salvador, Ministerio de Justicia, 2002).

Por lo que, el ordenamiento legal de El Salvador reconoce la libertad de los salvadoreños de dirimir sus controversias por métodos distintos a la vía judicial reconociendo la transacción y el arbitraje. Con base en lo estipulado en la Constitución, se crea la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje (El Salvador, Ministerio de Justicia, 2002). Esta ley regula de forma más amplia todo lo relativo al Arbitraje; sin embargo, también regula aspectos relativos a la Mediación y la Conciliación.

La ley es específica en su objeto para indicar que los métodos alternativos de solución de diferencias, únicamente podrán ser utilizados para solucionar conflictos de índole civil o comercial, sobre los cuales tengan libre disposición de sus bienes y que sean susceptibles de transacción o desistimiento.

La mediación la define como, un mecanismo de solución de controversias a través del cual, dos o más personas tratan de lograr por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero neutral y calificado que se denomina mediador. y a la conciliación como: un mecanismo de solución de controversias a través del cual, dos o más personas tratan de lograr por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda del Juez o árbitro, según sea el caso, quien actúa como tercero neutral, y procura avenir los intereses de las partes.

Tal como se observa en El Salvador se hace una diferenciación entre cada uno de los métodos, e identifica que en la mediación es un tercero neutral quien ayuda a avenir a las partes, sin embargo, en la conciliación sí es específico en indicar que el tercero será un juez o un árbitro. Asimismo, en su título segundo regula lo relativo a la Mediación y la Conciliación, pero se enfoca más en el procedimiento de la mediación que en el de la Conciliación.

Con respecto al procedimiento, la ley indicada, regula la existencia de Centros de Mediación, y los pasos a seguir son muy similares a la mediación en Guatemala; entre los aspectos innovadores e interesantes que se pueden encontrar es que las notificaciones pueden realizarse incluso vía telefónica, si así lo piden los interesados, dejando constancia de la solicitud de los interesados que se haga de dicha forma,

para seguridad del mediador. En materia laboral también es regulada la conciliación, como previa al proceso judicial o como mecanismo para resolver la controversia. (El Salvador, Ministerio de Justicia, 2002).

### **Estados Unidos de América**

En Estados Unidos no existe una ley específica que regule el procedimiento de cada método alternativo, sino que cada estado posee sus propias normativas e incluso en cada estado no es posible identificar una regulación específica, debido al auge que la aplicación de métodos alternativos de resolución de conflictos ha tenido y la importancia que se da a lo convenido por las partes.

Los métodos que se utilizan varían tanto, dependiendo las partes y la controversia sobre que verse, incluso existen algunos especialistas que identifican la aplicación de más de 20 métodos alternativos de resolución de conflictos en el país. (Nosreva, 2001, pág. 8).

A pesar de la diversidad de métodos, los más comunes son la negociación, la mediación y el arbitraje. Con relación a las áreas en las que se aplican la negociación, la mediación y la conciliación, en Estados Unidos son muy amplias, desde temas generales como controversias en materia civil y mercantil, familia, laboral, familia, etc. En conflictos de carácter laboral la entidad más reconocida es la Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) la cual fue creada en 1947.

Es una agencia coordinada por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América y su misión “es promover la cooperación y paz en los lugares de trabajo, enfocándose en la resolución y prevención de conflictos labores”. (Nosreva, 2001, pág. 8).

### **Paraguay**

En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente (Paraguay, Camara de Senadores, 1993).

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior; si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.

El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

- a. el importe de estos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias.
- b. la indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho termino; y
- c. la continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen termino al contrato de trabajo.

## **Perú**

En Perú con respecto a los tres métodos alternos de resolución de conflictos, sí se regula la negociación, en casos como la transacción, (Perú, Congreso de la República, 2020), y en materia laboral, tanto en procesos ordinarios como de negociación colectiva, y la mediación regularmente es denominada de forma indistinta con la conciliación, aunque también es considerada en el ámbito privado, como en casos de materia escolar, entre otros. Sin embargo, se le da mayor énfasis a la conciliación.

La conciliación en materia procesal laboral, también como una forma especial de conclusión del proceso, sólo que, a diferencia de la regulada en el Código Procesal Civil, el juez no está obligado a formular una propuesta de conciliación, sino que su papel es más de mediador (conforme a lo expuesto en el capítulo uno del presente trabajo de tesis) velando únicamente porque el acuerdo no violente la ley. (Perú, Congreso de la Republica, 2010).

Con relación al procedimiento de la conciliación, en este caso, el papel del conciliador es más de un mediador, según lo definido en el primer capítulo del presente trabajo de tesis, ya que su función no es dar fórmulas de solución sino que es promover el diálogo entre las partes para que sean éstas las que propongan soluciones y con base en ellas alcancen un acuerdo; aunque si los involucrados lo requieren, éste sí puede proponer soluciones, sin ser vinculantes, como podría considerarse en la conciliación judicial.

## **Venezuela**

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (República Bolivariana de Venezuela, Asamblea Nacional, 2002), asume la mediación como un proceso que tiene por finalidad la solución de los conflictos individuales o colectivos del trabajo, mediante el principio procedimental de la oralidad, que envuelve la inmediación, la concentración y la publicidad, en un marco flexible, voluntario, proclive a encontrar colectivamente la solución del problema y que las partes queden satisfechas.

De esta manera, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, fortalece el proceso por audiencias a través de la oralidad, y en ella encuentra la mediación la vía indicada. Constituye un capítulo especial de la Ley y del proceso laboral venezolano, el momento de la mediación aparece en la escena con las posibilidades mágicas que se dan las partes frente al juez y de este frente a aquéllas. En Venezuela, desde el punto de vista constitucional, se ha tratado de enaltecer al trabajo como parte de la dignidad del ser humano.

La mediación en la legislación venezolana vigente, es como una etapa obligatoria del proceso, a diferencia de otras legislaciones del mundo en donde la mediación se realiza antes de que comience el juicio y como un requisito preprocesal, en el país está dentro del mismo juicio, es decir, la primera etapa de un juicio en Venezuela es la mediación, independientemente de lo que puedan establecer por vía de convenio las partes que en algún momento tengan que dirimir sus diferencias en un tribunal, de hecho quien hace el rol de mediador, es un Juez de la República que ha sido debidamente capacitado con las técnicas y herramientas que le permitan llevar a buen término el conflicto.

Los procedimientos de los métodos varían en cada una de las jurisdicciones señaladas anteriormente; pero de los países indagados aplican los métodos alternativos de resolución de conflictos en materia laboral.

En el ámbito de la ley sustantiva como es la Ley Orgánica Procesal del Trabajo ya citada que, el artículo 94 está referido a la inamovilidad cuyo texto señala que los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del Trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley. En cambio, en el artículo 89 se refiere al procedimiento de estabilidad que textualmente expresa:

Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa. Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley.

De los dos articulo señalados, se observa que el legislador venezolano hace una distinción entre el funcionario que deberá acudir el trabajador amparado en la estabilidad laboral o cuando exista inamovilidad. Para estabilidad laboral el trabajador debe acudir al inspector del Trabajo para que este la califique si es procedente o no, en cambio cuando se refiere a estabilidad el trabajador debe acudir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción.

## CAPITULO II

### METODOLOGÍA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN

El marco metodológico se encarga de revisar los procesos a realizar para la investigación, no sólo analiza los pasos se deben seguir para la solución del problema, sino que determina si los métodos y técnicas de estudio que se van a emplear, ayudarán de manera factible a solucionar el problema.

Por ello, el marco metodológico viene a ser en un proceso de investigación es necesario tener en cuenta todos los factores que influyen en el problema, como su contexto, sus condiciones, sus cambios y principios (Sabino, 1992, pág. 32), debe ser el medio por el cual la investigación, cumplirá el requisito de solucionar de manera práctica el problema con las teorías y con hechos que demuestren y argumenten la solución planteada.

En esta investigación se utiliza el método científico, que es como “la estrategia a través de la cual se investiga un problema científico y se inquiere en lo desconocido; el conjunto de instrumentos, técnicas y reglas mediante las cuales se produce el nuevo conocimiento”. (Villabella Armengol, 2009, pág. 67).

#### **2.1 Tipo de Investigación**

La investigación fue de carácter mixto comprendida en dos partes, en la primera parte, se utilizó la investigación documental y posteriormente, se hizo una investigación de campo aplicando un cuestionario a la muestra intencional de abogados laboristas del Foro Judicial de Quito.

Para (Onwuegbuzie & Leech, 2006, pág. 476) es el tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnica de investigación, métodos, enfoques, conceptos lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio, esto es que reconoce el valor del conocimiento como algo que se ha construido a través de medios cualitativos tales como la percepción y la experiencia basada en los aspectos fácticos del mundo en el que vive la gente.

En cuanto a la investigación de campo, es “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular las variables” (Arias, 2012, pág. 81), esto se aplica extrayendo datos e informaciones directamente de la realidad a través del uso de técnicas de recolección como entrevistas o encuestas, con el fin de dar respuesta a alguna situación o problema planteado.

En lo que respecta a la investigación documental, es “el análisis detallado de una situación específica, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales” (Sarlo, 2003, pág. 79), donde el análisis debe tener un grado de profundidad aceptable; ámbito del tema, criterios críticos, donde se resaltan elementos esenciales que sean un aporte significativo al área del conocimiento.

La búsqueda de esta fuente, es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

## **2.2 Métodos**

Los métodos utilizados fueron el deductivo, inductivo, analítico, síntesis, comparado, interpretativo y crítico, para comprender la consistencia del primero y segundo, “Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios” (Parraguez Carrasco, Chunga Chinguel, Flores Cubas, & Romero Cieza, 2017, pág. 14), se trata de dirigirse de lo más abstracto o complejo hasta lo más simple y concreto dentro de un orden lógico con un enfoque coherente estructurado, donde exista un único sentido de los criterios reproducidos.

En relación con el método analítico es “aquel que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de sus elementos por separado” (Tamayo, 2004, pág. 43), es explicar la estructura de un todo en detalles particulares o concretos que lo componen esto sirve para fortalecer un enfoque especializado de lo investigado, dentro de un margen de logicidad e integralidad.

De igual manera, análisis inicia su proceso de conocimiento a partir de la identificación de cada uno de los elementos que caracterizan una realidad (Méndez, 1998, pág. 99) se considera que con el análisis se produce un estudio detallado y minucioso de las características del objeto tratado que suelen servir de base para que de la correlación de diversos factores se pueda contribuir en la consolidación de una visión global del mismo dentro de un ámbito integrado y disciplinario desde el punto de vista orgánico y estructural conexas el inicio y final del producto.

En cuanto a la síntesis, se tiene que después del análisis pormenorizado de las partes en que se dividió el tema, se procedió a reconstruir el discurso con los aportes realizados, que es lo que verdaderamente enriquece la ciencia laboral. Sobre el método comparado, es propio del saber jurídico, y ayuda a indagar en forma objetiva en esta ciencia, (Villabella Armengol, 2009, pág. 70) por eso es precisamente, que se utilizó este método en esta investigación, tomando en cuenta que el tema que se ha trabajado es de gran importancia para la recta administración de justicia.

El método Interpretativo, sirve para investigar en todas las disciplinas, en el derecho es de vital importancia, pues al hacer los análisis, especialmente de las normas hay que interpretarlas en su justo término para evitar inconsistencias que sesguen las conclusiones de la investigación. Por último, se tiene el método crítico, donde las ciencias sociales y el Derecho es una de ellas, está transversalizada por juicios de valor.

### **2.3 Población**

La población es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes (Balestrini Acuña, 2005, pág. 55), es decir es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. La población de esta investigación es indeterminada conformada por 20 abogados laboristas, que ejercen a diario en los tribunales de justicia de Quito y que, por tanto, se enfrentan día a día a la realidad sobre esta temática.

## **2.4 Muestra**

La muestra es intencional de 20 abogados laboristas, que ejercen a diario en los tribunales de justicia de Quito, lo que significa que fue censal, la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (Ramírez, 2013, pág. 67). De allí que el estudio es censal por ser simultáneamente universal población y muestra.

## **2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Se utilizó como técnica el cuestionario a través de la aplicación de una encuesta, que “es un conjunto más o menos amplio de preguntas, que se consideran relevantes para las características que son objeto de estudio” (Álvarez Álvarez & San Fabian Maroto, 2012, pág. 15).

El objetivo es coleccionar y registrar datos sobre los elementos referidos al tema objeto del estudio, todo ello en virtud que la técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de forma rápido y eficaz y de esta manera centrar el interés fundamentalmente en la elaboración del instrumento básico que es el cuestionario.

El cuestionario constó de 8 preguntas cuyas respuestas fueron policitemias. El mismo fue validado por tres abogados laboristas distintos a los que constituyeron la muestra definitiva y los mismos hicieron las correcciones pertinentes a fin de evitar sesgos en la investigación.

## **2.6 Procedimientos**

Para la concreción de la investigación, se considera que el investigador desarrolló de manera estructural y ordenada una serie de pasos, técnicas y estrategias que sirvieron de base para la presentación dentro de un orden lógico y cronológico que contribuyo en la obtención de manera gradual y progresiva de los fines del proceso investigativo, la cual se denota en las parcialidades que se enuncian a continuación.

**Fase I Estimación del problema inicial:** En el inicio formal de la investigación el autor definió la problemática, como forma de delimitar el ámbito objetivo del estudio tratado como punto de partida del producto científico.

**Fase II Selección de fuentes de consultas:** Se procedió a la revisión de archivos, bibliotecas y hemerotecas, con miras de precisar la presencia de diversas referencias de teorías o trabajos previos, considerando en ese sentido que se descartó entre diversas fuentes, utilizando las más pertinentes y apropiadas para fortalecer la sustentación del estudio.

**Fase III Diagnóstica:** Esta fase se determinó las condiciones que servían para viabilizar el instrumento con el cual se sustrajo de la realidad las distintas informaciones básicas que explicaron la problemática planteada.

**Fase IV Obtención y Comprensión de la información:** Se procedió con el uso de las técnicas e instrumentos a la creación de una base de información, de la cual el autor produjo un aporte teórico en la medida que explicó la consistencia de la misma en el orden estructural.

**Fase IV Elaboración del cuerpo de la investigación:** En esta fase se dio construcción de los contenidos que conforman la distribución capitular, que guardó correspondencia con la interrogante formulada y los objetivos planteados, de manera que se estableció un marco lógico, así como un enfoque gradual y sistemático entre unos y otros.

**Fase V Producción Crítica:** El autor, generó una reflexión final sobre lo analizado, que se acompaña junto a unas conclusiones y recomendaciones que reflejan los hallazgos que sirven para dar respuesta a los objetivos específicos propuestos que evidencian lo más relevante del estudio.

## **2.7 Resultados**

A continuación, se exponen en cuadros y gráficos de torta, los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a la muestra intencional de veinte (20) abogados.

Tabla 4. Interpretación de los resultados

<b>Preguntas Planteadas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Total</b>
<b>1. Considera la mediación como un proceso para la resolución de conflictos</b>	20	0	100%
<b>2. Considera que cualquier litigio laboral puede ser susceptible de mediación</b>	12	8	100%
<b>3. Considera que la mediación en el ámbito laboral descongestionaría los tramites en el ámbito administrativo</b>	20	0	100%
<b>4. Considera que el acuerdo al que llegan las partes en mediación laboral, es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación</b>	18	2	100%
<b>5. Considera que el despido intempestivo debe ser sometido previamente a mediación</b>	20	0	100%
<b>6. Considera necesario la incorporación de la mediación ante el inspector del trabajo ante de calificar el visto bueno en los despidos intempestivos.</b>	20	0	100%
<b>7. Considera necesario incorporar en el ordenamiento jurídico laboral una norma que establezca la mediación en los despidos intempestivos</b>	20	0	100%

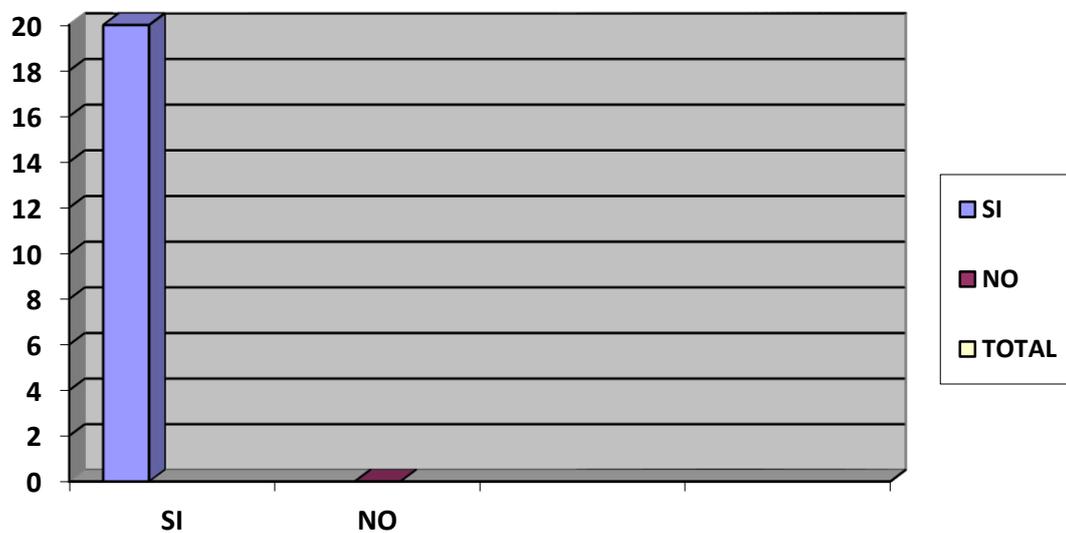
---

<b>8. Considera necesario a la mediación como obligatoria en los despidos intempestivos</b>	20	0	100%
---	----	---	------

---

Figura 1

*Considera la mediación como un proceso para la resolución de conflictos*



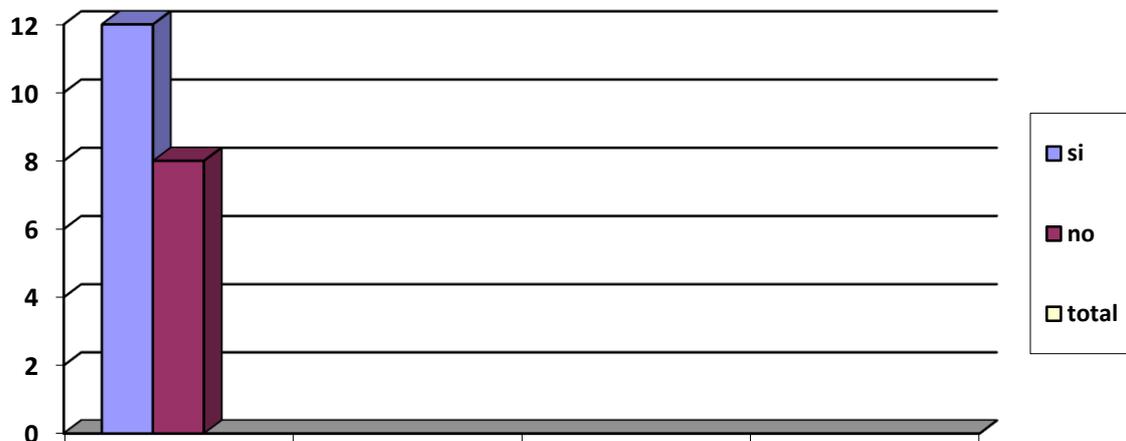
Elaborado por Viviana Patricia Ñato Nicolalde

### **Análisis:**

El 100% que corresponde a 20 abogados encuestadas consideran que la mediación como un proceso para la resolución de conflictos sería favorable para las partes, que conllevaría a la solución pacífica del mismo, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal.

Figura 2

*Considera que cualquier litigio laboral puede ser susceptible de mediación*



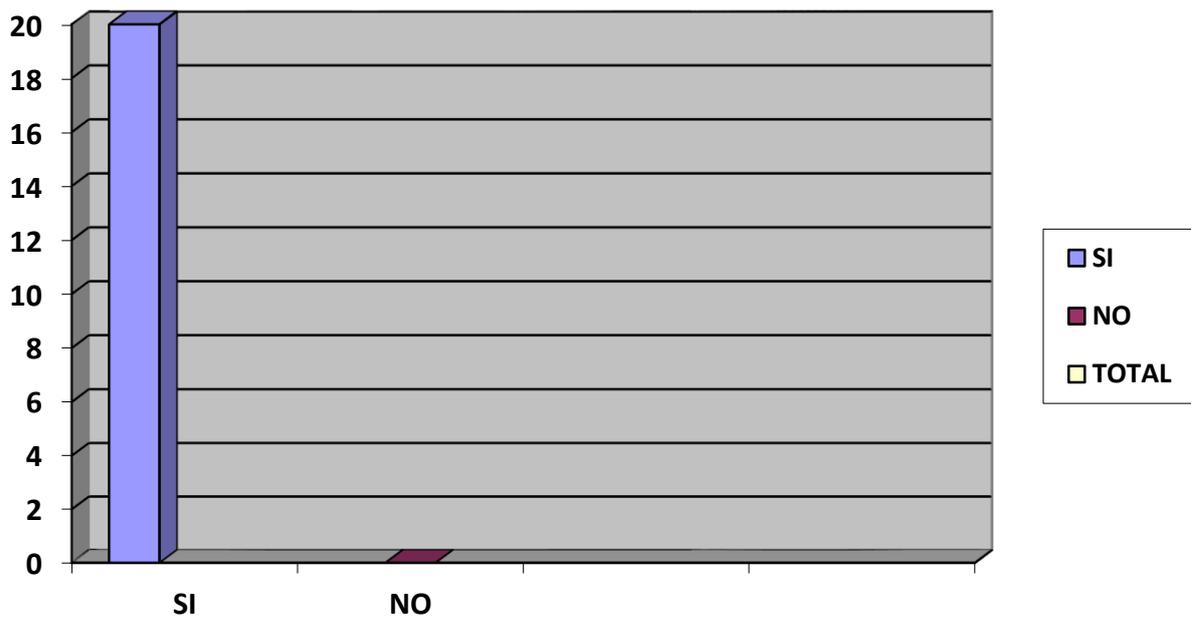
Elaborado por Viviana Patricia Ñato Nicolalde

### **Análisis:**

De 20 abogados encuestadas, 12 considera que cualquier litigio laboral no puede ser susceptible de mediación dado el tipo de procedimiento en cada uno, y 8 de los abogados consideran que si cualquier litigio laboral puede ser susceptible de mediación a fin de lograr una solución rápida.

Figura 3

*Considera que la mediación en el ámbito laboral descongestionaría los tramites en el ámbito administrativo*



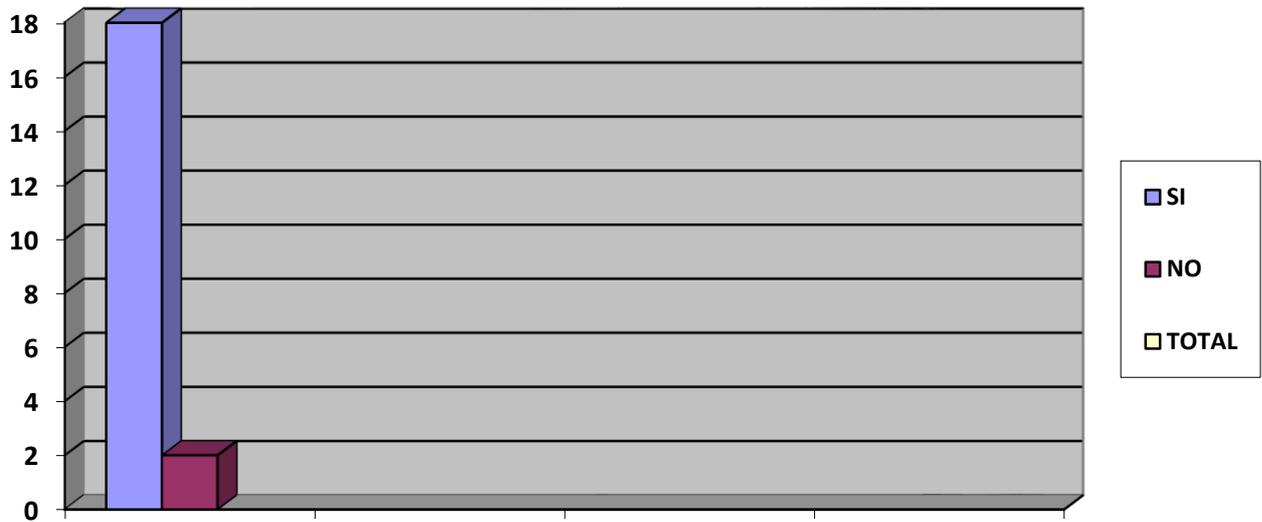
Elaborado por Viviana Patricia Ñato Nicolalde

**Análisis:**

El 100% que corresponde a 20 abogados encuestadas consideran que la mediación en el ámbito laboral descongestionaría los trámites en el ámbito administrativo.

**Figura 4**

*Considera que el acuerdo al que llegan las partes en mediación laboral, es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación*



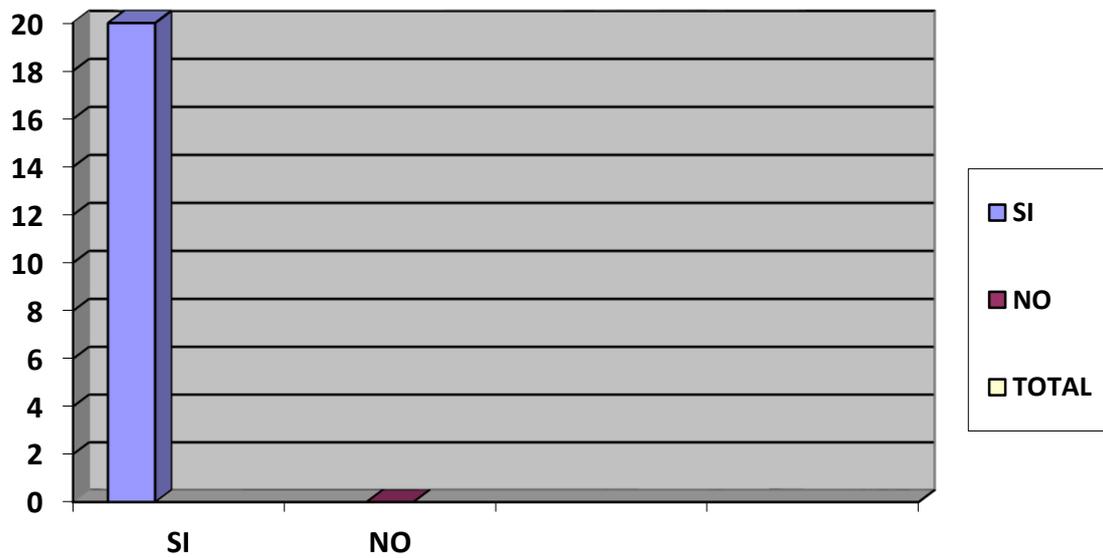
Elaborado por Viviana Patricia Ñato Nicolalde

### **Análisis:**

De 20 abogados encuestadas, 18 consideran que el acuerdo al que llegan las partes en mediación laboral, es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación en virtud del principio de voluntariedad que ella tiene, mientras que 2 abogados encuestados consideran que el acuerdo al que llegan las partes en mediación laboral, no es justo para ellas y por tanto no susceptible de reclamación.

Figura 5

*Considera que el despido intempestivo debe ser sometido previamente a mediación.*



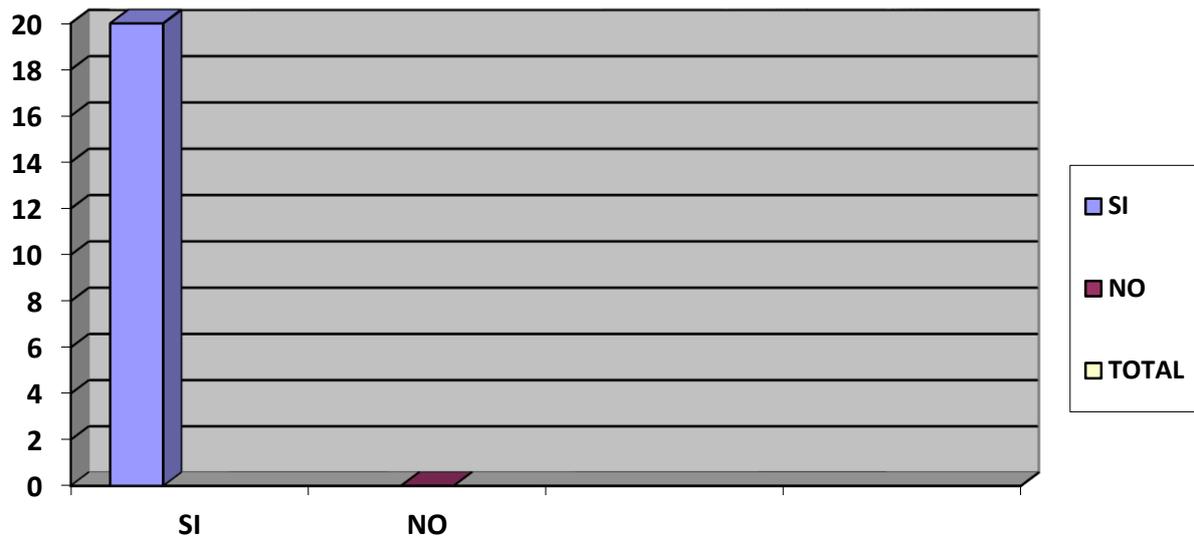
Elaborado por Viviana Patricia Ñato Nicolalde

#### **Análisis:**

El 100% que corresponde a 20 abogados encuestadas consideran que el despido intempestivo debe ser sometido previamente a mediación, por ser un procedimiento rápido en la solución de los conflictos.

Figura 6

*Considera necesario la incorporación de la mediación ante el inspector del trabajo ante de calificar el visto bueno en los despidos intempestivos.*



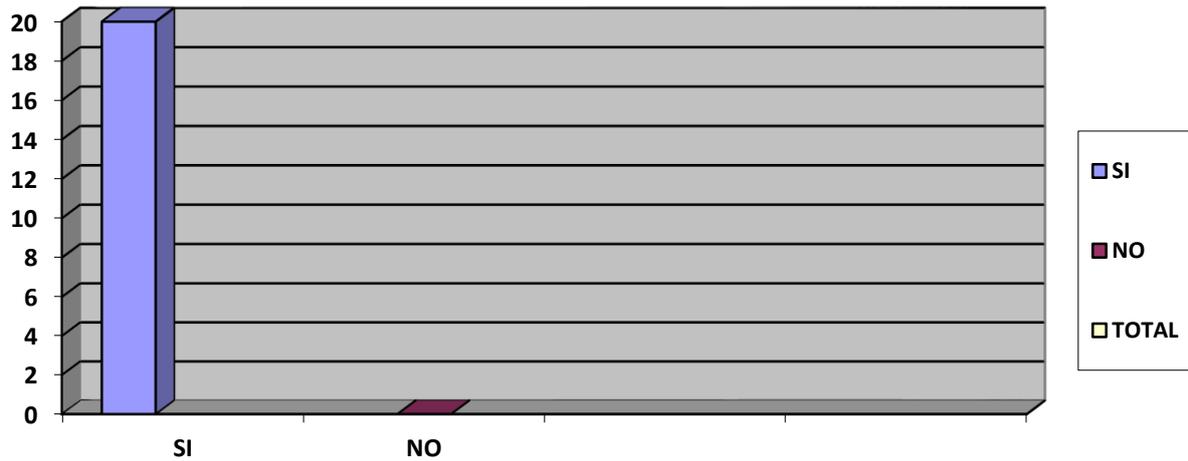
Elaborado por Viviana Patricia Ñato Nicolalde

**Análisis:**

El 100% que corresponde a 20 abogadas encuestadas consideran necesario la incorporación de la mediación ante el inspector del trabajo ante de calificar el visto bueno en los despidos intempestivos.

**Figura 7**

*Considera necesario incorporar en el ordenamiento jurídico laboral una norma que establezca la mediación en los despidos intempestivos.*



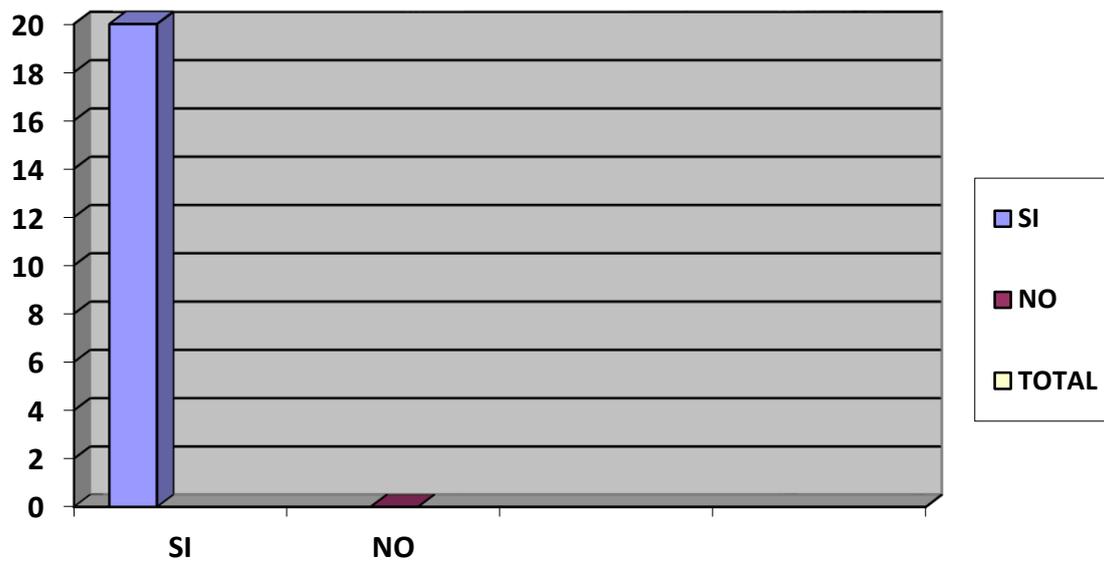
Elaborado por Viviana Patricia Ñato Nicolalde

**Análisis:**

De los 20 abogados encuestados, consideran necesario incorporar en el ordenamiento jurídico laboral una norma que establezca la mediación en los despidos intempestivos.

**Figura 8**

*Considera necesario a la mediación como obligatoria en los despidos intempestivos.*

**Análisis:**

El 100% que corresponde a 20 abogados encuestadas consideran necesario a la mediación como obligatoria en los despidos intempestivos, convirtiéndose así en vinculante entre las partes.

## CAPÍTULO III

### PROPUESTA A LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

#### 3.1. Antecedentes de la Propuesta

La mediación como medio de resolución de conflictos, reconocidos por la Constitución de la República y otros ordenamientos jurídicos, permite abrir un camino para la solución de conflictos de carácter laboral como es el despido intempestivo, donde a través de un procedimiento expedito favorecería a las partes involucradas.

A través de la mediación en el despido intempestivo se prescindirá el recurrir a la justicia ordinaria, y donde este procedimiento de mediación que se caracterizaría por ser obligatorio, es decir, que las partes litigantes puedan lograr un acuerdo libre y voluntario ante la presencia del inspector del trabajo.

La vía judicial en el ámbito laboral, origina una injusticia de derechos laborales a la parte más débil de la relación laboral, lo cual difiere mucho del resultado obtenido si el mismo conflicto se sometiere a los métodos alternativos de resolución de conflictos, debido a que todos los implicados resultan ser ganadores, lo cual permite proponer, se establezca la obligatoriedad de la mediación en los despidos intempestivos.

#### 3.2. Justificación

La propuesta planteada se justifica, en virtud que, al ser la mediación como método de resolución de conflictos en el área laboral específicamente en el despido intempestivo, se promoverá la obediencia de los principios constitucionales y procesales como la celeridad y economía procesal, evitando el desgaste de recursos humanos, materiales y económicos.

Por ello, el propósito de la propuesta es lograr que la resolución de controversias sea obligatoria es decir vinculante para las partes evitando una violación de la relación laboral y permitiendo que las partes involucradas en el conflicto puedan restablecer la misma y a futuro continuar con sus relaciones laborales toda vez que al acuerdo

llegado, aceptado y suscrito concluido el procedimiento de mediación, refleja la voluntad de las partes que dan por terminado el conflicto en sede administrativa.

La propuesta se dirige a incorporar a la mediación en el artículo 183 del Código del Trabajo cuando se produce despido intempestivo ante la presencia del inspector del trabajo que serviría de mediador y ante que conceda o no el visto bueno a ese despido, por lo que del acuerdo entre las partes produzca la obligatoriedad, lo cual son beneficiarios los trabajadores y empleadores involucrados en conflictos individuales de trabajo, orientando la solución de los conflictos mediante el empleo de la mediación como mecanismo reconocido en el sistema jurídico nacional e internacional.

### **3.3. Objetivos**

#### **Objetivo General:**

Proponer una reforma a la normativa del Código del Trabajo, a través de la inclusión de la mediación en los despidos intempestivo en sede administrativa.

#### **Objetivos Específicos:**

Establecer los basamentos jurídicos para la inclusión de la mediación en los despidos intempestivo en sede administrativa

### **3.4. Factibilidad legal**

#### **3.4.1. Constitución de la República de Ecuador**

Con relación a Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) el Artículo. 61 declara que Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...)  
3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativall.

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.

### **3.4.2. Ley Orgánica de la Función Legislativa**

Con relación a la Ley Orgánica de la Función Legislativa (Ecuador, Asamblea Nacional, 2009) establece en su Artículo 54. De la iniciativa:

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.

Quienes presenten proyectos de ley de acuerdo con estas disposiciones podrán participar en su debate, personalmente o por medio de sus delegados, previa solicitud y autorización de la Presidente o Presidente de la Asamblea Nacional.

### **3.4.3. Ley de Arbitraje y Mediación:**

Cuando se revisa la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador, Congreso Nacional, 2006), esta declara en su Artículo 43 que:

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.

### **3.5. Desarrollo de la Propuesta**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El empleo de la mediación en el despido intempestivo en sede administrativa, constituye un mecanismo de singular importancia, siendo relativamente necesaria su inclusión en el Código del Trabajo, de la manera que se encuentra regulado para el caso del despido intempestivo y cuya inclusión se fundamentaría en darle fuerza al inspector del trabajo antes de conceder el visto bueno con la intención de que las partes inmersas en conflicto suavicen sus asperezas contractuales y traten de buscar una solución a sus pretensiones, evitando a la vía judicial continué.

En virtud de lo manifestado se considera:

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 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 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación establece: 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.

Que, el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación establece: 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.

Que el artículo 545 numeral 5 del Código del Trabajo establece: Son atribuciones de los inspectores del Trabajo, 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.

Que el artículo 555 literal b del Código del Trabajo establece: De sus funciones. Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral: b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código.

### **RESUELVE:**

Artículo 1. Agréguese a continuación del artículo 183 del Código del Trabajo que expresa lo siguiente:

#### **Artículo 183. Calificación del visto bueno**

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

En base a lo anterior el artículo 183 se propone así:

#### **Artículo 183. Calificación del visto bueno**

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario.

El inspector del trabajo previa decisión del visto bueno, convocará a las partes dentro del término de dos días posteriores a su recepción a una audiencia de mediación que concluirá con la suscripción del acta en la que constará el acuerdo al que han llegado las partes, así como las obligaciones que deben ser cumplidas y con las firmas de las partes y del inspector del trabajo. El acta tendrá el efecto de sentencia

ejecutoriada y cosa juzgada, siendo definitiva y no susceptible de impugnación alguna.

De no lograrse un acuerdo en la audiencia de mediación se ceñirá a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

## Conclusiones

Para el desarrollo del contexto final de la investigación se procedió a la configuración de una serie de análisis sobre lo trascendental de los objetivos junto a las conclusiones en conjunción con las recomendaciones más relevantes, en tal sentido, la autora presenta un análisis reflexivo a través de una serie de conclusiones que de manera significativa permiten reconocer lo trascendental del objeto de estudio dentro del ámbito disciplinario tratado al efecto.

La mediación es un procedimiento que favorece a las partes involucradas en un conflicto, el cual conlleva a la solución pacífica del mismo, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal, evitando el desgaste de recursos humanos, materiales y económicos.

Cualquier conflicto en materia laboral puede ser resuelto mediante un proceso de mediación; el cual debe ser obligatorio y en todo caso no susceptible de reclamación toda vez, que refleja la voluntad de las partes que dan por terminado el conflicto por vía amigable.

La resolución no pacífica de conflictos, generalmente produce el atropello de derechos de la parte más débil; resultando necesario se establezca la obligatoriedad de la mediación en los conflictos individuales de trabajo como sucede en el caso de conflictos colectivos de trabajo.

Con la mediación en los despidos intempestivos que realizaría el inspector del trabajo previo a calificar el visto bueno, se lograría descongestionar el aparato de administración de justicia e impedir los rezagos que obstruyen el flujo eficiente en la impartición de la misma, lo cual podría contemplarse bajo la premisa de que la justicia retardada y no expedita es, en última instancia, una forma de injusticia.

En el Derecho comparado, el mediador constituye un tercer estado, extraño al conflicto al que los estados enfrentados en una controversia se ponen de acuerdo para someterle sus diferencias con el fin de buscar un arreglo amistoso.

## **Recomendaciones**

### **Al Estado**

Es indispensable realizar una reforma al Código del Trabajo, que tome en consideración las diferentes formas de solución de conflictos contemplados en el texto constitucional, dando prioridad la mediación laboral obligatoria y definitiva, preferentemente en lo relativo a la resolución de conflictos individuales de trabajo.

### **A las Inspectorías del Trabajo**

Es preciso desarrollar consultorías focalizadas al ámbito laboral y encaminadas al conocimiento de las diferentes formas de solución pacífica de conflictos, reconocidas en la Constitución de la República y; en los distintos ordenamientos normativos.

### **A la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral**

Es necesario el desarrollo de planes, políticas y programas a cumplir con lo señalado en el artículo 555 del Código del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aldea Moscos, R. A. (1989). *De la autocomposición*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.
- Álvarez Álvarez, C., & San Fabian Maroto, J. L. (25 de 11 de 2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Gazeta de Antropología*, 1(28), 13-27. Recuperado el 25 de abril de 2020, de [https://www.ugr.es/~pwlac/G28\\_14Carmen\\_Alvarez-JoseLuis\\_SanFabian.html#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20metodolog%C3%ADa%20vinculada%20a%20la%20sociolog%C3%ADa%20cl%C3%A1sica,numerosas%20concepciones%20sobre%20la%20investigaci%C3%B3n](https://www.ugr.es/~pwlac/G28_14Carmen_Alvarez-JoseLuis_SanFabian.html#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20metodolog%C3%ADa%20vinculada%20a%20la%20sociolog%C3%ADa%20cl%C3%A1sica,numerosas%20concepciones%20sobre%20la%20investigaci%C3%B3n).
- Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (22 de noviembre de 2020). *Ley de Contrato de Trabajo*. Obtenido de Resolución N° 20.744: [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_arg\\_resp\\_insitu\\_oa\\_ane1.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_arg_resp_insitu_oa_ane1.pdf)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Balestrini Acuña, M. (2005). *¿Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación?* Caracas: BL Consultores Asociados. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de [https://issuu.com/sonia\\_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve](https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve)
- Bustamente Fuentes, C. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Caivano, R. (1997). *Negociación y Mediación. Instrumentos Apropriados para la Abogacía Moderna*. Buenos Aires: Hoc SRL.
- Cárdenas, J. E. (1998). *Mediación Estratégica*. Madrid: Gedisa.
- Colombia, Presidencia de la República. (26 de mayo de 2015). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Obtenido de Decreto 1072: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>
- De la Cueva, M. (1974). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tlaxcala: Porrúa.
- Del Pozo Villamil, M. d. (11 de mayo de 2018). *La prueba del despido intempestivo indirecto en el Código Orgánico General de Procesos*. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10762/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-278.pdf>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Registro Oficial N°449: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Ecuador, Asamblea Nacional. (27 de julio de 2009). *Ley Orgánica de la Función Legislativa*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 642 Última modificación: 27-mar-2012: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org5.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org5.pdf)

- Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167 : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador, Congreso Nacional. (14 de diciembre de 2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Obtenido de Registro Oficial 417 de 14 de diciembre de 2006: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>
- El Salvador, Ministerio de Justicia. (11 de mayo de 2002). *Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje*. Obtenido de Decreto No. 914: <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/383>
- El Salvador; Asamblea Legislativa. (11 de mayo de 1996). *Constitución de El Salvador*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Decreto número 38: [https://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constitution/salvador/salvdr-s.htm](https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constitution/salvador/salvdr-s.htm)
- Enríquez Ruiz, J. W. (15 de 07 de 2013). *El despido intempestivo y su influencia en el Derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: Diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral Ecuatoriano*. Recuperado el 11 de 12 de 2020, de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1977>
- Entelman, R. (2004). *Teoría de conflictos: hacia un nuevo paradigma*. Madrid: Gedisa. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=67615>
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1989). *Si de acuerdo! Cómo negociar sin ceder*. Bogotá: Norma. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/si%20de%20acuerdo%20como%20negociar%20sin%20ceder%20fisher%20ury%20y%20patton%20pdf.pdf>
- Gozaini, O. (1995). *Formas alternativas de resolución de conflictos*. Buenos Aires: Depalma.
- Guasp Delgado, J. (1979). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: De Palma.
- Guernsey, T. (1996). *A practical guide to negotiation*. Maryland: National Institute for Trial Advocacy. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de <https://www.amazon.com/Practical-Guide-Negotiation-NITAs-practical/dp/155681500X>
- Ledesma Narváez, M. L. (2000). *El Procedimiento Conciliatorio, un enfoque teórico – normativo*. Buenos Aires: Gaceta Jurídica S.A.
- Méndez, C. E. (1998). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de <https://pure.urosario.edu.co/es/publications/metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n-dise%C3%B1o-y-desarrollo-del-proceso-d>

- Moore, C. (1995). *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la mediación de conflictos*. Buenos Aires: Granica.
- Munduate, L., Butts, G., Medina, T., & Martínez-Pecino, F. (21 de 11 de 2018). *Guía para la Mediación Laboral*. Recuperado el 18 de enero de 2020, de DocPalyer: <https://docplayer.es/13719532-Guia-para-la-mediacion-laboral.html>
- Nadal, D. (1998). *El Despido en el Código del Trabajo*. Valparaíso: Jurídica Ediar-ConoSur Ltda.
- Narvárez Salazar, M. (14 de julio de 2015). *El Despido intespestivo*. Recuperado el 14 de noviembre de 2020, de Universidad de los Hemisferios: <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARV%C3%81EZ%20SALAZAR.pdf>
- Nosreva, E. (23 de 11 de 2001). Alternative Dispute Resolution in the United States and Russia: A Comparative Evaluation. *Annual Survey of International & Comparative Law*., 7(1), 17-25. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <https://digitalcommons.law.ggu.edu/annlsurvey/vol7/iss1/3/>
- Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. (2006). Linking Research Questions to Mixed Methods Data Analysis Procedures. *Qual Report*, 2(398), 474-498. Recuperado el 14 de mayo de 2020, de <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol11/iss3/3/>
- Organización de Estados Americanos. (23 de Noviembre de 2001). *Métodos alternativos de resolución de conflictos*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Oficina del Subsecretario de Asuntos Jurídicos: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiT0cyf68vvAhXH1FkKHXPIciYQFjABegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fconsejo%2Fsp%2FCAJP%2Fdocs%2Fcp09044s04.doc&usg=AOvVaw3BTyW-vQELC1RIkLyuLayP>
- Ossorio, M. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. México D.F.: Datascan, S.A. Recuperado el 13 de marzo de 2020, de [https://campusacademica.rec.uba.ar/pluginfile.php?file=%2F613288%2Fmod\\_resource%2Fcontent%2F0%2FDiccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://campusacademica.rec.uba.ar/pluginfile.php?file=%2F613288%2Fmod_resource%2Fcontent%2F0%2FDiccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf)
- Parella Stracuzzi, S., & Martin Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Universidad Pedagógica Libertador.
- Paraguay, Camara de Senadores. (29 de octubre de 1993). *Código del Trabajo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Gaceta Oficial, núm. 105 bis, págs. 1-30.: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>
- Parraguez Carrasco, S., Chunga Chinguel, G., Flores Cubas, M., & Romero Cieza, R. (2017). *El estudio y la investigación documental: estrategias metodológicas y herramientas TIC*. Lima: Mdecosege S.A.

- Perú, Congreso de la República. (15 de enero de 2010). *Ley Procesal del Trabajo Ley 29497*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Diario Oficial El Peruano 411213: <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>
- Perú, Congreso de la República. (12 de mayo de 2020). *Código Civil*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Decreto Legislativo N° 295: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Codigo-Civil-MINJUS-BCP.pdf>
- Primera Robertis, M. (14 de julio de 2014). *Influencia de la mediación como medio alternativo de solución de conflictos laborales y en especial en las mediaciones de los trabajadores, INCOADAS en el circuito judicial laboral de Puerto Cabello, estado Carabobo*. Recuperado el 13 de mayo de 2020, de Universidad de Carabobo: [mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1839/dprimera.pdf?sequence=1](http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1839/dprimera.pdf?sequence=1)
- Pullupaxi Castro, F. P. (11 de julio de 2014). *La Mediación y los Conflictos individuales de trabajo en la legislación Ecuatoriana*. Recuperado el 13 de marzo de 2020, de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7816/1/FJCS-DE-701.pdf>
- Ramírez, T. (2013). *Como hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Real Lengua Española*. Madrid. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de [https://www.rae.es/sites/default/files/Dossier\\_Prensa\\_Drae\\_2014\\_5as.pdf](https://www.rae.es/sites/default/files/Dossier_Prensa_Drae_2014_5as.pdf)
- República Bolivariana de Venezuela, Asamblea Nacional. (30 de mayo de 2002). *Ley Orgánica procesal del Trabajo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Gaceta Oficial No 37.504: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-12.pdf>
- Rivera, A. (4 de 10 de 2012). *Los métodos alternativos de solución de conflictos con relación al mejoramiento de la administración de justicia en la parroquia Augusto N. Martínez del cantón Ambato provincia de Tungurahua en el primer semestre del año 2011*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de Universidad Técnica de Ambato: <https://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4967/1/DER-583-2012-Rivera%20Alexander%20%282%29.pdf>
- Rivera, A. G. (21 de mayo de 2006). *Amigable Composición: Métodos alternos para solución de controversias, Negociación, Mediación y Conciliación*. Recuperado el 11 de noviembre de 2020, de Universidad del Istmo: <http://glifos.unis.edu.gt/library/index.php?title=216902&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@field1=encabezamiento@value1=ARBITRAJE%20COMERCIAL%20@mode=advanced&recnum=2>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson.

Rodríguez Márquez, J. A. (13 de mayo de 2000). Los métodos alternativos de resolución de controversias. *Anales de Jurisprudencia*(247), 320-373. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anales-jurisprudencia/article/view/1751/1646>

Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires: Lumen.

San Cristóbal Reales, S. (11 de Mayo de 2013). Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVI, 39-62. Recuperado el 3 de diciembre de 2020, de <file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Dialnet-SistemasAlternativosDeResolucionDeConflictos-4182033-1.pdf>

Sarlo, O. (13 de Octubre de 2003). Investigación Jurídica. Fundamento y requisito para su desarrollo desde lo institucional. *Isonomía*(No. 19), 183-196. Recuperado el 11 de marzo de 2020, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n19/n19a7.pdf>

Sempere, A. (2009). *El Despido*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.

Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Limusa.

Tuyapanda, B. G. (15 de noviembre de 2014). *Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*. Recuperado el 12 de marzo de 2020, de Universidad de Loja: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Vado Grajales, L. O. (2003). *Medios alternativos de Justicia*. México D.F.: Tribunal Superior de Justicia del Estado de Querétaro.

Vescovi, E. (2007). *Nuevo proceso venezolano*. Caracas: Liber.

Villabella Armengol, C. M. (2009). *Los Métodos en la Investigación Jurídica*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 20 de julio de 2020, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>

## Glosario de Términos Básicos

**Acuerdo.** Pacto de conformidad de una pluralidad de voluntades sobre un asunto determinado.

**Acuerdo de mediación.** Resultado positivo obtenido al término de un proceso de mediación.

**Acta.** Relato en forma escrita de actos, acuerdos, audiencias, reuniones o asambleas de cuerpos colegiados de diversa índole.

**Conciliación.** Acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribar a una solución razonable.

**Conflicto.** Pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden.

**Desahucio de Trabajo.** Acto de despedir deponer fin el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. Es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que es su voluntad de dar por terminadas las relaciones de trabajo.

**Despido intempestivo.** Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna. Disolver unilateralmente el patrono o empresario el contrato o relación de trabajo por su sola y arbitraria voluntad. El despido en el derecho laboral, se aplica con respecto a la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores en este supuesto el empleador tendrá que indemnizar al trabajador.

**Empleador.** Sinónimo de patrono o empresario.

**Indemnización Laboral.** Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes de modo principal el trabajador, se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinada concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente.

**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.

**Mediador.** Quien lleva a cabo una mediación

**Partes.** Participantes, personas o entidades intervinientes en un contrato, transacción o litigio.

**Patrón.** Persona que contrata a otras para realizar tareas en relación de dependencia en su negocio o empresa.

**Procedimiento.** Norma reguladora para la actuación ante los organismos jurisdiccionales.

**Relación laboral.** Vinculación 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.

**Trabajador.** Persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

**Voluntad.** Elección efectuada en virtud de una decisión propia, para la cual se prescinde de la elección hecha por el propio dictamen o gusto, sin atención a otro aspecto o reparo.