

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 INVIOLABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS
DERECHOS LABORALES EN PROCESOS DE MEDIACIÓN”**

AUTOR: MELANIE ELIZABETH MEDINA ESCOBAR

ASESOR: Dr. JUAN ÁVILA URDANETA

Quito – 2021

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Dr. Juan Ávila Urdaneta, en calidad de Asesor del Trabajo de Investigación designado por la Cancillería de la UMET, certifico que la estudiante: MELANIE ELIZABETH MEDINA ESOBAR, titular de la CC N° 0502748544, ha culminado el trabajo de investigación, con el Tema: **“LA INVIOLABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN PROCESOS DE MEDIACION.”**, quién ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos por lo que se aprueba la misma.

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

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Ávila Urdaneta', with several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Dr. Juan Ávila Urdaneta ()

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Melanie Elizabeth Medina Escobar, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", carrera Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación que versa sobre: **LA INVIOLABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN PROCESOS DE MEDIACIÓN** y las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de esta y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

MELANIE ELIZABETH MEDINA ESCOBAR

C.C. 0502748544

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Melanie Elizabeth Medina Escobar, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, **“LA INVOLABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN PROCESOS DE MEDIACIÓN”**, 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.

Melanie Elizabeth Medina Escobar.

CI: 050274854-4

DEDICATORIA

Dedico con todo mi cariño a mi Madre y Padre por el apoyo absoluto que durante mi carrera pudieron brindarme día a día y que nunca dejaron que me rinda a pesar de las dificultades que se presentaron en mi camino Universitario. A mi hermana por ser mi motivación de superación y por sus palabras de apoyo incondicional.

Mi tutor Dr. Juan Ávila Urdaneta, por su ayuda permanente en mi formación académica y sobre todo por su apoyo durante mi trabajo de titulación.

AGRADECIMIENTO

Dedico con todo mi corazón mi Tesis a mi familia, pues sin ellos no lo habría logrado, pero en especial a mi hermana. Tú mi compañera incondicional la persona que me motiva a crecer cada día y sobre todo a ser un buen ser humano. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor hermanita, te amo.

De igual forma agradecer a mis maestros quiénes me han sabido formar día a día en este camino de mi educación. Con un aprecio especial para el Dr. Juan Ávila Urdaneta quién siempre ha estado alentándome a salir adelante y por sus enseñanzas y quién me ha sabido guiar en este trabajo de titulación con mucha paciencia para poder lograr la finalidad del mismo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR	I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	II
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	4
1. ASPECTOS TEÓRICO-JURÍDICOS DEL DERECHO LABORAL.....	4
1.1. Antecedentes generales de la investigación.....	4
1.2. Definición de derecho laboral.....	6
1.3. Características del derecho laboral.....	7
1.4. Historia del derecho laboral en el Ecuador.....	8
1.5. Principios del derecho.....	9
1.6. Principios del derecho laboral	10
1.7. Principios Jurídicos.....	10
1.8. In dubio pro-operario.....	11
1.9. Las reglas del principio in dubio pro-operario	11
1.10. Irrenunciabilidad	12
1.11. Fuentes del derecho.....	14
1.11.1. Fuentes de normas generales	14
1.11.2. Definición de mediación	15
1.12. Características de la mediación	16
1.13. Principios de la mediación	17
1.14. Apreciación de la judicialización de los mecanismos de solución de conflictos.....	19

1.15.	Características de los métodos alternativos de solución de conflictos (MASC)	21
1.16.	Características de la mediación	21
1.17.	Características del derecho de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú	24
1.18.	Características del derecho de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Colombia	27
1.19.	Disputas y solución de conflictos	29
1.20.	Aspectos procesales de la mediación en Colombia	30
1.21.	La visión de la transformación de los conflictos	31
1.22.	Aplicación de la filosofía para la disolución de conflictos.....	32
CAPÍTULO II		34
2.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
2.1.	Diseño de la investigación.....	37
2.2.	Métodos y técnicas	40
CAPÍTULO III		47
3.	RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	47
3.1.	La inevitabilidad del conflicto	48
3.2.	Tipos de conflictos	49
3.3.	Resolución de conflictos	49
3.4.	Análisis de la aplicación en los últimos diez años de la ley de arbitraje y mediación en el Ecuador	51
3.5.	Consecuencias jurídicas de la irrenunciabilidad	52
3.6.	Acción de impugnación.....	56
3.7.	Acción de nulidad.....	57
3.8.	Caso práctico.....	58
3.9.	Análisis crítico del caso práctico	65
3.10.	Caso práctico (2)	68
3.11.	Análisis crítico del caso práctico	71
CONCLUSIONES.....		74
RECOMENDACIONES.....		75
Bibliografía		76

RESUMEN

La presente investigación expone sobre temas de relevancia como el Principio de Irrenunciabilidad y su determinación sobre la importancia de su inviolabilidad frente a la aplicación de un mecanismo de solución de conflictos llamado Mediación. Esta desde su concepción busca la paz y la estabilidad social y se caracteriza por la eficacia para resolver conflictos laborales, pero sin duda cabe la posibilidad en la cual puede verse comprometida una incorrecta aplicación de los Derechos Laborables, ya que, estos poseen protección al trabajador desde el inicio de la prestación de sus servicios o desde la creación de la relación laboral hasta su culminación, es decir que el trabajador gozará de todo lo que le corresponde por ley y así mismo deberá cumplir a cabalidad con la designación de actividades. Y llegado el caso de suscitarse un conflicto podrá optar por dos mecanismos de solución a través de la vía Judicial o por la Mediación.

Palabras Clave: Conflictos, Derecho Laboral, Mediación, Principio de Irrenunciabilidad, Solución.

ABSTRACT

This research exposes on relevant issues such as the Principle of Irrevocability and its determination on the importance of its inviolability in the face of the application of a conflict resolution mechanism called Mediation. This from its conception seeks peace and social stability and is characterized by the effectiveness to resolve labor disputes, but without a doubt there is the possibility in which an incorrect application of Labor Rights may be compromised, since they have worker protection from the beginning of the provision of their services or from the creation of the employment relationship until its completion, that is, the worker will enjoy everything that corresponds to him by law and likewise must fully comply with the designation of activities. And if a conflict arises, you can choose between two resolution mechanisms through the Judiciary or through Mediation.

Key Words: Conflicts, Labor Law, Principle of Irrenunciability, Mediation, Solution.

INTRODUCCIÓN

¿Para obtener paz se puede vulnerar un derecho? Sin observar detenidamente y, sin dar importancia del principio de irrenunciabilidad de los trabajadores. Se realizó por mucho tiempo acuerdos que desde cierto punto no se consideraba que tuvieran error alguno en su forma de ejecución, sin embargo, el legislador le ha dado rango constitucional como expresión máxima del Estado en el interés de proteger al débil jurídico de la relación de trabajo. Es un principio absoluto, opuesto a cualquier forma de negociación o disponibilidad, incluso es independiente de la voluntad de las partes involucradas en el conflicto derivado del vínculo sostenido entre ellas.

El espíritu de dicho principio se enlaza al hecho de la misma subordinación del trabajador, en esa condición, es difícil que su voluntad sea absolutamente libre por esto, tanto la doctrina como la jurisprudencia, son en extremo cautelosas cuando se trata de la renuncia de derechos. Es de conocimiento también que la mediación es un método alternativo de solución de conflictos, en el que con ayuda de un tercero imparcial llamado “mediador” las partes resuelvan una dicotomía de criterios respecto al trabajo, y que, en estos procedimientos, no es precisa la intervención de jurisconsultos para que la decisión adquiera el carácter de sentencia ejecutoriada.

La unión de ambas figuras plantea la problemática de cómo garantizar al trabajador la inviolabilidad del principio de irrenunciabilidad dentro de un proceso donde, tal vez, sea doblemente débil o vulnerable. Este trabajo de investigación intentará dejar claro, la necesidad de divulgación del principio para los mediadores y reforzar la importancia de este en aras de que la voluntad del constituyente sea respetada sin tropiezos.

Con base en las normas jurídicas aplicables vigentes y la consulta doctrinaria de alto nivel, se logrará explicar la importancia de conocer suficientemente el principio de irrenunciabilidad para que la mediación no pueda jamás prestarse para la violación de la voluntad del legislador, quien en la Carta Magna ha dado relevancia al trabajo desde el punto de vista humano, jurídico y moral.

Como método alternativo de solución de conflictos, se demostrará que la mediación en su concepción más generosa busca la paz social, la solución pacífica de controversias y la estabilidad social basada en el honor y el respeto por el orden y la adecuada aplicación de la ley; por tanto, deberá considerar siempre al trabajo como un hecho social de supremo valor y al trabajador como la fuerza que impulsa al progreso, al cual en su debilidad jurídica, precisa protegerse en cualquiera de las formas de justicia que admite nuestro sistema de leyes.

Objetivo General.

Analizar el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Marco de la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos.

Objetivos específicos

1. Examinar en el ámbito Doctrinal y Jurisprudencial el principio de Irrenunciabilidad Laboral.
2. Identificar los efectos Jurídicos de la mediación y la conciliación en materia laboral.
3. Determinar las consecuencias Jurídicas de la Irrenunciabilidad laboral en la Práctica de la Mediación.

La investigación se encuentra justificada en base a una situación muy común que se evidencia en la actualidad, la cual denota falla e inconsistencias en la forma de la aplicación de la justicia, aunque en nuestro ordenamiento jurídico menciona protección a la parte afectada no siempre la decisión final es acorde a la necesidad. Así sin opciones las partes involucradas optan por una renuncia a sus Derechos meramente con el fin de que puedan obtener una solución no a su totalidad y con un resultado meramente positivo, sino que está enfocado a que ese caso no sea uno más que tomará años en solucionarse por medio de la justicia ordinaria.

Metodológicamente, esta es una investigación doctrinaria y analítica en la que participó la investigación documental a amplitud para poder obtener resultados óptimos. Para la primera se requirió la revisión de documentos como leyes, libros, revistas

especializadas y jurisprudencia. La segunda fase de la investigación documental fue la selección minuciosa de los documentos y sus contenidos. En la tercera parte del trabajo se aplicó las estrategias de lectura, delimitación de ideas principales y elaboración de para resúmenes para que de esta manera se logre sintetizar los contenidos, analizar los mismos y generar a partir de ellos nuevos conocimientos. Adicionalmente se analizó a profundidad un caso práctico de la Unidad Judicial Civil con sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito.

Finalmente, se estructuró el informe de la tesis con tres capítulos basándose en Manual de Trabajos de Grado de la Universidad Metropolitana: un primer capítulo contiene los aspectos teórico-jurídicos del Derecho laboral. El Principio de Irrenunciabilidad y la Mediación; en un segundo capítulo se desarrolla la metodología y en el tercer capítulo se exponen los resultados de manera general, conclusiones y recomendaciones. Además, el informe incluye, la introducción y la Bibliografía.

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS TEÓRICO-JURÍDICOS DEL DERECHO LABORAL

1.1. Antecedentes generales de la investigación

El Derecho al trabajo se considera de carácter fundamental, el cual garantiza que todos los trabajadores puedan obtener un empleo digno y de esta forma se logre un ambiente acorde, dando como resultado que el trabajador desarrolle sus capacidades al máximo.

La Constitución de la República del Ecuador en su

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

De acuerdo con lo manifestado, el derecho de trabajo debe acoger y normar a la necesidad del ser humano siempre precautelando, todo aquello que se considere perjudicial para los trabajadores sin distinción alguna porque brindar todos los Derechos ayuda a delimitar todo lo que a su libre interpretación puede suscitarse en el momento de una mala ejecución de un procedimiento que busca solucionar una controversia que se suscitó por una mal relación de tipo laboral.

El Derecho al trabajo es considerado un derecho de carácter universal por ende son intangibles e irrenunciables y se considerará una violación en el caso de que el trabajador de a conocer aquellas arbitrariedades a las cuales fue sometido y de esta manera no logre obtener las condiciones adecuadas para cumplir con sus funciones, ya que no siempre se enmarca en su necesidad como tal, sino que surgen inconsistencias por parte del empleador al manejar la contratación de una forma arbitraria o no clara puesto que muchos casos de vulneración de derecho se da por el desconocimiento y por situaciones que se han vuelto muy comunes en el área laboral puesto que el trabajador no ve la necesidad de exigir sus derechos por miedo a quedarse sin su sustento de vida.

Teniendo en cuenta que se aplicara en lo más favorable al trabajador, todo aquello con relación a los reglamentos y la disposición legal en materia laboral.

La Corte Constitucional del Ecuador, de acuerdo con la Sentencia No. 093-14-SEP-CC, manifiesta lo siguiente:

El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de in dubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. (Ecuador, Corte Constitucional, 2014)

Los operadores de justicia deben enmarcarse en lo ya manifestado, para no seguir en muchos casos aplicando la normativa legal de una manera poco acertada y entorpeciendo muchos procesos que no han seguido la orientación óptima para resolver toda aquella negligencia o controversia que pudo desarrollarse. El trabajo se considera un mecanismo de realización, para que las personas puedan desarrollar todas sus capacidades ya estas sean de carácter psicológico o físico, permitiéndoles recibir una remuneración y de esta manera lograr obtener una estabilidad económica.

Una actividad permite el desarrollo de muchos aspectos del ser humano y no solo por la situación económica, sino radica en grandes logros que pudo encontrarse buscando por mucho tiempo y al encontrar muchas limitaciones, se puede convertir en una lucha constante, que de no ser manejada correctamente, se creara vínculos de limitaciones pues llegarían a emplearse en las condiciones menos indicadas y vulnerando todos sus derechos con tal de obtener un lugar de trabajo.

Bajo ningún concepto deberían de existir lugares de trabajo que no se regulen de acuerdo con la normativa legal vigente, ya que las situaciones de perspectiva de ver que está bien o no con referencia a su criterio personal, puede tergiversar toda acción. El Estado no puede limitar bajo ningún concepto el derecho al trabajo a ningún ser humano

y muchos menos a quienes son considerados vulnerables o con capacidades especiales, sino velar por llegar a la igualdad entre seres humanos.

La Constitución reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Se llega a clasificar de acuerdo con las características que denota cada actividad laboral algunas de manera autónoma, dependiente, libre o forzosa, todas estas formas hacen que los trabajadores se acoplen al mecanismo, pero sin importar cuál sea la modalidad, se debe comprender que un derecho universal no puede ser contrariado o vulnerado. Por el simple hecho de querer acelerar cualquier medio de aplicación de justicia que entre comillas llega a ser una forma ágil para solucionar conflictos.

El trabajo no debe estar solo centrado en la situación de percibir un salario, esto va más allá de enmarcarnos en un estereotipo o pensamiento, esto denota crecimiento personal y familiar y de esta manera no se transgreda los derechos, ya que el trabajador así como adquiere obligaciones, también podrá exigir un ambiente adecuado de trabajo, equidad, igualdad pero sobre todo sus derechos. En el caso de vulneración de derechos, el Estado y los ordenadores de justicia serán los llamados a implementar la ley, pero sin olvidar que no existirá objeción alguna para no hacer valer o priorizar sus derechos como trabajador.

1.2. Definición de derecho laboral

El Art.1 del Código de Trabajo, manifiesta la relación entre trabajador y empleador la misma que debe basarse en las leyes, normas, tratados internacionales que el Ecuador los haya ratificado y de esta manera se regirá y aplicará de ser el caso, al manejar un mecanismo de regulación en la que de forma expresa se sujeta a un sistema ya estipulado, buscará ser ágil y objetiva sin dañar a ninguna de las partes involucradas y que de esta manera se cree una situación más acorde.

Por muchos años se evidencio una lucha constante en la cual no se lograba encontrar un punto intermedio entre trabajador y empleador dando como resultado una discrepancia constante. Todo aquello que se plasmó en la ley se convirtió en un

mecanismo que intenta ser cumplido desde el inicio hasta el fin, pero una relación jurídica que denote controversia buscará obtener los mejores resultados y no siempre logrando ser una situación justa.

El Art. 2 del Código de Trabajo, hace referencia a la Obligatoriedad del trabajo, el mismo que señala que es un derecho y un deber social puesto que el trabajo es obligatorio para el desarrollo personal y económico de un país, pero este se desarrollará en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

1.3. Características del derecho laboral

El Derecho Laboral se determina de la siguiente manera:

- Es considerado como el instrumento de protección para el trabajador ya que dentro de una relación laboral, el trabajador es la parte débil en el rango de poder.
- Se lo determina como nuevo, ya que sigue en constante formación y actualización de acuerdo con la necesidad.
- “Especial en cuanto sus normas se aplican sobre las del Código Civil” (Monesterolo Lencioni , 2014)
- Se considera garantista porque crea los mecanismos para la aplicación de derechos.
- Se determina de carácter público privado ya que en la rama del derecho siempre llegara a un punto de relación entre las diferentes partes.

Todas las características del Derecho Laboral buscan enmarcar una condición digna para el trabajador, un ambiente sano y acorde para que se desarrolle con plena seguridad, determina los Principios Universales, a los cuales ellos se encuentran sujetos, y el por qué deben tomarlos como el punto de partida en cualquier caso que lo amerite.

Cada situación tiene su propio objeto el cual se determinará, que busca lógicamente un sistema jurídico, en el que pueda vincularse de una forma general. De tal manera que por la evolución social a nivel mundial se vio la necesidad de crear un mecanismo que pueda regular un aspecto determinado que en este caso llega a ser el lado laboral, el

mismo que venía atravesando negligencias, por el simple hecho de no tener una base a la cual regirse.

1.4. Historia del derecho laboral en el Ecuador

El Derecho del trabajo nace como mecanismo de viabilidad a toda relación que se desarrollaba entre las partes empleado y empleador, siempre buscando el beneficio de la parte más débil, determino que hasta cierta época se regulaba a través del Código Civil, pero se desarrolló de una manera paulatina de acuerdo a la necesidad de los trabajadores, responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. (Monesterolo Lencioni , 2014).

En el año 1903, se crea la primera ley laboral, dando como resultado un análisis de varios aspectos relacionados al ambiente laboral, en la cual se decretó el número de horas que iba a mantener una jornada y en el caso de existir una superación horas se conocería como complementarias y suplementarias y de estas se determinaría un incremento con respecto a la remuneración fija del trabajador, dentro de la misma ley otro punto destacado es el procedimiento de desahucio el mismo que consiste en la notificación previa al empleador para dar a conocer el fin de sus funciones dentro del lugar de trabajo, se entiende que esto se dará de manera voluntaria.

Dentro de los años 1908 y 1909 a consecuencia de una manifestación realizada por la asociación de sastres de la ciudad de Quito y la asociación de carpinteros de la ciudad de Guayaquil, en la que reclamaban un ambiente laboral más acorde, un incremento en su remuneración ya que las horas trabajadas superaban lo que se había determinado.

Después de observar que tan eficiente fue la primera ley, se desarrolla la segunda ley de 1921 en la cual busco adecuar y tomar en consideración todo aquello que aun tenía inconsistencias para poder proceder de una manera efectiva algunas de ellas fueron: prescripción para las acciones de las relaciones laborales, se detalla el procedimiento y competencia en temas laborales, temas relacionados a la indemnización por accidentes.

En el año 1925 el 13 de julio se crea por primera vez el ministerio de trabajo, después de una lucha constante de parte de los trabajadores. La ley creada en prevención de

accidentes laborales se desarrolla dentro del año de 1927, en la cual se obligaba al empleador a garantizar las condiciones adecuadas por temas relacionados a la vida y a la salud, donde se decretó mantener un ambiente limpio, con ventilación, confortable, etc.

Con respecto al trabajo que realizaban las mujeres y los menores de edad se impide que realicen trabajos de carácter peligroso. También se logró determinar que las mujeres gozarán de derechos por maternidad los cuales incluyen estabilidad laboral y una licencia con derecho a remuneración por el valor 50% dentro del plazo de 10 semanas.

Dentro del año de 1928, se logra expedir las leyes la primera por la responsabilidad en caso de accidentes laborales y la segunda ley sobre el contrato individual de trabajo el mismo que explicaba sobre dar por terminado una relación laboral con la anticipación de treinta a quince días por cualquiera sea el momento o la circunstancia, de no ser así se someterá a cancelar una indemnización siempre y cuando sea un contrato a plazo fijo. Esto se desarrolla a partir del año 2005, después de las a diferentes reformas que se crearon se construyó el Código laboral, el mismo que ha sido instrumento para regularizar y brindar seguridad tanto al trabajador como empleador (Monesterolo Lencioni , 2014).

1.5. Principios del derecho

Partiendo desde el punto donde los principios se consideran la base del ordenamiento jurídico, de ahí la razón de su origen y el porqué de esta la situación que como consecuencia de un manejo equivocado en la aplicación de justicia se solicita medios para controlar y que no se vulnere lo que se puede entender a simple criterio.

Los principios cumplen las siguientes funciones:

- Creación de normas.
- Direccionan la interpretación.
- Complementa lo superficial de la ley.
- Previenen al ordenamiento jurídico.
- Preside frente a la resolución de casos

Como resultado la unión de un sistema adecuado, para direccionar la parte judicial y legislativa limitando la falta de análisis y aplicación de acuerdo con el sistema jurídico.

Los objetivos de los principios del Derecho son: incorporar la materia para estructurar y transformar en directrices legislativas y judiciales que restringen las reformas a la normativa, para no adulterar la naturaleza. Con la finalidad de que las instituciones cumplan con legislar, juzgar, interpretar de manera que no afecte el sentido de las normas, por ello se debe ordenar subsidiariamente los principios que forman parte del sistema jurídico para proteger la omisión del Derecho (Aczel , 1996).

1.6. Principios del derecho laboral

Se evalúa los principios responsables del Derecho Laboral, para proteger y favorecer el cumplimiento de los Derechos de la persona trabajadora. Al inicio formo parte de los derechos humanos que se fundamenta en algunos principios generales para su adaptación en la Constitución del Ecuador en el artículo 11.

Según Plá Rodríguez (1978), establece que “los criterios formales aplicables, en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo. No aluden a ningún beneficio en concreto, por lo que tiene una significación muy general y amplia, extensiva a toda la disciplina”, concluyente a lo establecido generalmente en los Derechos.

1.7. Principios Jurídicos

Los principios jurídicos son “criterios formales aplicables, en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo. No determinan con claridad a un ente en específico sino todo lo contrario tiene un significado de forma general y extensa y de esta manera se considera que se sujetaran a lo ya expuesto por los principios del Derecho. (Monesterolo Lencioni, 2014).

El Código Orgánico de la Función Judicial en los artículos 7 y siguientes determina que la administración de justicia, con el fin de dar el cumplimiento de sus deberes y el ejercicio de sus atribuciones, siempre aplicará los principios de legalidad, jurisdicción y competencia, independencia, imparcialidad, unidad jurisdiccional y gradualidad, especialidad, publicidad, responsabilidad, probidad, buena fe y lealtad procesal, verdad

procesal, obligatoriedad de esta manera para administrar justicia, una correcta interpretación de normas procesales, y de ser el caso se dará la impugnación en sede judicial de los actos administrativos;

1.8. In dubio pro-operario

El principio de In dubio pro- operario, de acuerdo con el Art. 326 numeral 3 de la Constitución, decretó que en la situación de incertidumbre respecto al seguimiento de las disposiciones reglamentarias y legales, estas se aplicaran de forma que ampare a las personas trabajadoras. Por otro lado, el principio protectorio o “de favor” es el que otorga la particularidad del Derecho al Trabajo, ya que, garantiza e independiza las relaciones laborales determinada por el Derecho Común (Ramírez Bosco , 2000).

El principio de la protección consiste en colocar a las partes en una posición de igualdad negociar, que es el prototipo del derecho común, la misma que no se da en las relaciones laborales por la posición económica del trabajador. La manera de representar esta igualdad es por medio de las desigualdades normativas existentes que son contrarias a la realidad.

Según Ramírez (2000), Se establece jornadas de trabajo perentorias con horas máximas de trabajo, salarios mínimos e infinidad de obligaciones con el empleador, las cuales tienen como finalidad restringir el abuso para velar por la parte débil en el área laboral con relación a la facultad de mando y dirección. El principio de In dubio pro-operario, no está limitado con la adaptación de normas oscuras, no obstante establece condiciones de trabajo en general.

1.9. Las reglas del principio in dubio pro-operario

Sin duda alguna cabe mencionar al principio pro homine el mismo que se encuentra estipulado en la Constitución en el Artículo 427, el cual menciona su prescripción en caso de duda en la interpretación de normas constitucionales y el mismo estará sujeto al sentido que más favorezca a la vigencia de los derechos (Monesterolo Lencioni, 2014).

En base al Artículo 326 numeral 3 determina que “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Por lo cual siempre

se buscará que al aplicar la norma se da de manera favorable para quien en este caso lo solicite.

Norma más favorable: Al existir más de una norma aplicable debe ejecutarse la más beneficiosa, pese a que no corresponda con al principio clásico de jerarquización de normas.

Se tiene tres teorías para resolver la perplejidad en relación con la aplicabilidad de las doctrinas de las normas. La primera es la teoría de la acumulación, que establece que si una institución (por ejemplo viáticos) se puede aplicar más de dos normativas, se selecciona la mejor de las establecidas para desarrollar una que abarque la solución idónea por medio del “desplazamiento” de las normas en discusión y el establecimiento de una “ley” actual que contenga la parte beneficiosa de cada una de las “desplazadas”.

La segunda teoría es conglobamiento, decreta el uso del Derecho que sea más beneficioso “In totum”. Por último, la teoría de orgánica que compromete la selección de normas favorables por instituto. (Aczel , 1996)

1.10. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad es

La invalidación jurídica en la que se priva voluntariamente de los beneficios o ventajas otorgadas por el Derecho Laboral en propio beneficio, por lo que, la renuncia es equivalente a un acto voluntario en la que una persona abandona y se despoja del derecho identificado a su favor. (Pla Rodríguez , 1978)

Así mismo el Código del Trabajo en su “Artículo 4 Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005). Por lo que si la norma es aplicada de manera incorrecta o contrario o lo ya estipulado simplemente quedara anulado cualquier acto y se hará cumplir con el Principio.

En el Derecho Civil se tiene la regla general de la irrenunciabilidad, Artículo. 11 Código Civil, donde las condiciones de validez son: que solo afecte al renunciante y que no esté prohibida. Mientras que en el Derecho Laboral se establece como regla general

que los derechos del trabajador son irrenunciables (Artículo. 326 numeral. 2, 11 numeral. 6 CR y Artículos. 37 y 56 Código de Trabajo).

Se puede violar este principio: solo puede ser alegada por el trabajador, y produce la nulidad absoluta solo de la cláusula que la contenga, sin afectar la validez del contrato de trabajo.

El discernimiento de la irrenunciabilidad en el Derecho Laboral se demuestra en las declaraciones del autor (Pla Rodríguez , 1978), cuando sostiene que: la abdicación por parte del obrero de los beneficios que otorga la ley es por causalidades que imposibilita la renuncia. La que pertenece al orden público donde el trabajo del ser humano cumple con la remuneración y seguridades correspondientes, en la que la ambición no explote a la obligación, que predomine la verdadera libertad que no esté afectada por obstáculos económicos.

El principio de irrenunciabilidad contiene varios fundamentos basándole como el conocimiento del orden público, el dominante de la norma laboral, limitación de la libertad de la voluntad y la indisponibilidad que puede llegar a causar la nulidad ya que su objetivo principal es la acción correcta de aplicación de derechos.

Al existir la acción de renunciar a sus derechos por parte del trabajador, la renuncia llegaría a ser nula, y la acción para demandarla prescribe en un lapso de tres años contados desde el fin de la relación laboral. Esto denota un compromiso con la protección que busca brindar el Derecho Laboral al trabajador, pero si no se llegaría a fusionar con el principio de irrenunciabilidad la protección que pretende dar el Derecho Laboral resultaría absolutamente inútil.

Dentro de la Constitución de 1945 se anexa el principio de irrenunciabilidad, en que se busca obtener resultados efectivos en relación a un salario adecuado el cual no estaba sujeto a disminución de acuerdo al ya establecido, a una jornada laboral con máximo ya acordado y en caso de superar el tiempo base se consideraría un valor adicional por esas horas trabajadas, se incluye el tema relacionado al descanso semanal al cual está sujeto el trabajador, cuando exista un despido de manera intempestiva se debe indemnizar de acuerdo a lo estipulado en la normativa legal. (Quiloango Farinango , 2014).

La Constitución del Ecuador (2008) en el Artículo 326 en el cual se ampara el Derecho al trabajo en base a los principios, el numeral 11 determina que: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o Juez competente” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). Dando así como resultado positivo a que nunca se limite el derecho al trabajador, se considera que debe extenderse hasta el cumplimiento de todos beneficios y liquidación justa por la prestación de servicios y no se debe considerar una renuncia anticipada por el mero hecho de que termino la relación presencial.

El Código Orgánico de la Función Judicial (Art.130 numeral 11) fomenta todo proceso que se encuentre relacionado a la conciliación y transacción entre las partes involucradas producto de una controversia claramente se podrá proceder de esa forma siempre y cuando el caso y la situación lo amerite porque existe casos que excluye poder proceder a través de esos mecanismos.

La transacción tiene como finalidad llegar a la solución efectiva de acuerdos entre las partes, pero tomando en consideración que este mecanismo posee como base esencial la renuncia de derechos, pero aun denotando esta situación una mediación debe apearse al aspecto imparcial, justo y beneficioso para las partes involucradas.

1.11. Fuentes del derecho

Se determina que las fuentes del Derecho del trabajo es la unión de componentes normativos y que promovieron la solución de conflictos y creación de principios, para que de esta manera se logre direccionar una aplicación de justicia dentro de un ordenamiento jurídico que ya tenga sus bases claras y con la capacidad suficiente de direccionar a todos los jurisprudencias que busquen o soliciten de su ilustración. (Monesterolo Lencioni , 2014).

1.11.1. Fuentes de normas generales

Son aquellas que contienen normas indeterminadas, obligatorias para un determinado número de personas, según se enuncian a continuación:

- Convenios internacionales.
- Constitución de la República.

- Mandatos constituyentes.
- Código del Trabajo y demás leyes laborales.
- Jurisprudencia.
- Reglamentos administrativos.
- Reglamentos internos de empresas.
- Fallos y resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
- Resoluciones del CONADES y de las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos.
- Acuerdos ministeriales.
- Contratos colectivos (Monesterolo Lencioni , 2014).

1.11.2. Definición de mediación

La Ley de Arbitraje y Mediación determina en su

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. (Ecuador, Congreso Nacional, 2006)

La mediación se podrá aplicar en ciertos casos y de esta manera agilizar, optimizar tiempo y recursos dentro de un conflicto, dando como resultado una respuesta favorable a los procesos judiciales que en muchos casos al manejar la justicia ordinaria crean infinidad de atrasos por la cantidad de procesos que tiene cada Unidad Judicial, esto se puede dar en los momentos donde las partes de común acuerdo optan por este recurso ágil y efectivo pero si el proceso no enmarca dentro de lo que se puede resolver a través de este mecanismo, simplemente deberá optar por la vía ordinaria para resolver el conflicto.

Dentro del proceso de la mediación el mediador tomara una postura de apertura al dialogo con las partes para poder viabilizar la situación tensa que pueda suscitarse,

siempre manteniendo su postura imparcial frente a la situación dentro de la audiencia de mediación.

Si una vez celebrada la audiencia de mediación si se lograra subsanar todas las diferencias generadas, se procede a la elaboración de las actas donde se plasmara los acuerdos a los cuales se llegó por voluntad de las partes, de no ser el caso de llegar a un acuerdo el expediente y todo lo actuado y junto con el acta de imposibilidad se archivara el proceso que se estaba llevando a cabo, nunca se debe de omitir el punto de la confidencialidad al cual se someten las partes y se sujetan a sanción al momento de vulnerar o hacer uso malicioso con la intención de hacer daño.

El diccionario jurídico determina que la Mediación es la aportación que le da a un negocio el cual brindara el servicio a quien lo requiera para poder facilitar el conflicto generado por las partes involucradas, Dando como resultado un acuerdo y un documento donde quede plasmado la voluntad de quien genero esta controversia. (Cabanellas , 1992).

1.12. Características de la mediación

Determinar que la mediación es un mecanismo de convenio que se desarrolla en función de una solución en la que los involucrados obtendrán una ganancia y en este caso no solo a una de ellas sino a todas las partes. “Se la considera una vía no adversaria, porque evita la postura antagónica de ganador-perdedor”. Sin duda, se logró determinar un proceso acorde y eficaz para las personas que desean solucionar o dar fin a un conflicto. (Holaday , 2002)

Otra característica primordial es la base de la comunicación, pues si no existe un dialogo abierto a buscar un bienestar común todo básicamente se limita a las restricción y al poco entendimiento que puede suscitarse entre las partes dando como resultado un ambiente tenso y poco accesible a una solución, si las partes manifiestan quejas, posiciones, opiniones negativas, emociones y sentimientos, aquí los llamados a brindar una ayuda son los mediadores quienes fomentaran la forma adecuada de expresarse y a que se logren escuchar, de tal manera que la comunicación que implanten pueda ayudarles a resolver el desacuerdo que mantienen (Suarez , 1996).

1.13. Principios de la mediación

- **Voluntariedad.** - La mediación se trata de un proceso voluntario, desde el punto de decisión de inicio como en su desenvolvimiento, en su terminación y en su financiación, pudiendo ser culminado por las partes implicadas sin importar el momento. Toda persona que acude a mediación debe hacerlo desde la voluntariedad y debe ser consciente que puede solicitar abandonar el proceso de Mediación en cualquier momento, sin consecuencias de ningún tipo; pero de igual manera debe conocer que al participar en una mediación lo hace bajo su responsabilidad absoluta.

El proceso de mediación es voluntario, las partes deben ser consciente que es un mecanismo de solución de conflictos que tiene la misma validez que la sentencia emitida por un Juez, pero que brinda facilidades en cuanto a tiempo, dinero e incluso a ser ampliamente escuchados, a diferencia de un proceso judicial, en el que se establecen más limitaciones en cuanto a la pronunciación de las partes.

- **Confidencialidad.** - Se certifica la confidencialidad del proceso y del contenido de las mediaciones y de todos los documentos proporcionados, y de esta manera se limita a ser declarada la información obtenida por el mediador o mediadora durante el proceso, ya que asiste el secreto profesional.

La confidencialidad de las partes se ancla al principio de buena fe; sin embargo, es un principio al que pueden renunciar de mutuo acuerdo las mismas.

- **Imparcialidad.** - El mediador manejará su postura neutral y de esta forma no podrá intervenir por el interés respecto de alguna de las partes, ni en beneficio del objeto del conflicto, su papel es el de catalizador, el mismo que guía el proceso de una manera correcta, pero se sobre entiende que está limitado a involucrase en el mismo, y procura el equilibrio de las partes durante el procedimiento.
- **Bilateralidad y buena fe.** - El principio de bilateralidad certifica que ambas partes dispongan de las mismas oportunidades para manifestarse sin

limitaciones, a menos de las que el propio mediador pueda establecer para no perder el hilo conductor de la audiencia. Y de esta manera se cumpla con desarrollo.

Las partes deben actuar conforme a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo, durante el planteamiento y negociación para enfocarse correctamente a la consecución del acuerdo, prestando la debida colaboración y el apoyo necesario al mediador

- **Flexibilidad.** - La mediación debe mantener un proceso flexible para que de esta manera se pueda adaptar a las circunstancias determinadas en cada caso y de quien se ve inmerso en la controversia. Las normas por seguir se acuerdan por el mediador en cada caso y los sujetos al inicio del proceso, incluido todo el desarrollo.
- **Profesionalidad.**- La mediación se considera es un proceso de solución eficiente puesto que para obtener este resultado esta asistido el proceso por un profesional direccionando el diálogo asistido y gestionado un ambiente adecuado, el mediador tiene la preparación técnica idónea para reconducir las posturas procesales cerradas de las partes, y así, dar a entender que se mantiene el interés de cada uno, que debe saber aflorar y, desde allí, establecer el marco para que la negociación se encarrile hacia el acuerdo satisfactorio.
- **Honestidad.** - Mediante este principio se debe promover la honestidad en la audiencia de mediación lo cual presupone que es el proceder honesto y leal de las partes, para poder solucionar el conflicto. y así agilizar la resolución del litigio, facilitando a las partes la toma de decisiones, la comunicación y la comprensión. El principio de honestidad ayuda a las partes a identificar sus necesidades e intereses y llegar a un acuerdo en un ambiente de cordialidad.
- **Obligatoriedad de las resoluciones.** - Las resoluciones adoptadas en el centro de mediación son de obligatorio cumplimiento y tienen el mismo valor que una sentencia judicial.

Las resoluciones obligatorias obtenidas de una mediación tienen el beneficio de ser de mutuo acuerdo, por lo que, a diferencia de la vía judicial, serán las partes las que establezcan estas resoluciones.

- **Formalidad.** - La audiencia de mediación tiene las mismas formalidades que una audiencia judicial por lo que las partes deben mantener el respeto mutuo y guardar la compostura y respeto que amerita el acto de mediación.

1.14. Apreciación de la judicialización de los mecanismos de solución de conflictos

Es importante mencionar que los Mecanismos de solución de conflictos únicamente operan en los casos en que concurre la voluntad de las partes; caso contrario no es posible poner fin al conflicto que se ha presentado; tomando en cuenta que generalmente se los suele confundir con los procesos judiciales convencionales en los cuales interviene un Juez y tienden a extenderse por periodos largos de tiempo mientras que los procedimientos encaminados a la búsqueda de soluciones extrajudiciales de conflictos se caracterizan precisamente por ser controversias que son más bien contraposición de ideas o intereses cuyas pretensiones son llevadas a los Centros de Mediación y Arbitraje para su solución y por lo tanto no se convierten en asuntos de carácter litigioso.

Un error el otorgar al arbitraje la calificación de juicio arbitral así como el llamar sentencia al laudo arbitral que por sus características propias y a pesar de que tanto el litigio como el arbitraje tienen como fin la solución de las pretensiones, este no se realiza mediante un proceso judicial. Sin embargo existe una figura que permite poner fin tanto a un litigio como a un conflicto; esto es la transacción que del mismo modo será elevada a un laudo y en el caso de ser parte de un litigio, recibirá la característica de cosa juzgada.

Debido a las propias características de las funciones que tienen los jueces donde se pretende mantener un sistema jurídico aceptable y en el que el control total se sujeta al Juez, la justicia se encuentra en crisis a causa de los siguientes elementos:

1. El hacinamiento de causas que requieren soluciones litigiosas y que con el objeto de atender todos los procesos se ha creado un mayor número de juzgados y operadores de justicia sin embargo estas medidas no han logrado combatir los

retrasos y la falta de cumplimiento de los términos que se encuentran establecidos para cada proceso.

2. El acceso a la justicia representa una problemática para la sociedad ya que por los elevados costos y la falta de igualdad generan una barrera entre las personas y su necesidad de contar con métodos que les permita solucionar sus conflictos ya sea de forma judicial o extrajudicial lo que genera sin lugar a duda una percepción de falta de seguridad jurídica.
3. La falta de educación en materia de Mecanismo de Solución de Conflictos incurre en la ignorancia del pueblo sobre la diversidad de alternativas con las que cuentan para poner fin a una controversia ya que se genera la falsa creencia de que únicamente se encuentra una solución mediante un litigio.
4. Los profesionales del derecho, en su enfoque netamente litigante, han dejado de lado a los medios alternativos al sistema adversario que sin lugar a duda descongestionan significativamente los juzgados y en su lugar se encaminan a tratar todas las pretensiones que se les presenta por medio del litigio sin tomar en cuenta que como abogados son la parte actora del cambio social, político y económico que se requiere dentro de la justicia, cambio que ofrece la mediación y el arbitraje.
5. La falsa creencia que tienen las personas en general y en específico los profesionales que no pertenecen al área legal que por no tener conocimientos en derecho no pueden solucionar sus conflictos por cuenta propia dejando todo en manos del sistema judicial en lugar de que a este se recurra específicamente cuando existen casos que debido a su complejidad no pueden ser resueltos de manera extrajudicial.

Por lo expuesto no se pretende inferir que no se debe acudir ante el sistema judicial cuando se presente un conflicto pues este tiene como finalidad alcanzar la paz social y la sana convivencia. Sin embargo se debe considerar que existen otras formas para el tratamiento y solución de controversias mediante las cuales se logra llegar a acuerdos de forma ágil quedando de lado todos aquellos trámites que son propios de la burocracia judicial.

1.15. Características de los métodos alternativos de solución de conflictos (MASC)

Se puede diferenciar por ser multidisciplinario dentro de sus virtudes esta la aplicación de la negociación a través de la Mediación, reconciliación y arbitraje no se centra o delimita a un determinado caso o a un profesional específico. Se dice que la negociación no parte de la existencia de un conflicto pero si no referimos a arbitraje, negociación y Mediación este si parten de un conflicto generado.

1.16. Características de la mediación

En el periodo del año dos mil diecinueve (2019), muchos casos no se realizaron a través de un proceso ordinario, el cual consiste en la presentación de una demanda a la autoridad judicial competente, sino que al observar muchas limitaciones o aspectos relacionados a la celeridad que la mediación brinda para poder resolver la controversia generada optaron por acogerse a este medio de solución de conflictos, pero cabe recalcar que se puede dar únicamente cuando existe la voluntad de las partes. La grafica adjunta detalla que materias son transigibles y el número de casos por cada uno. Adicionalmente existen varios tipos de acuerdo y su forma se detalla en base al acuerdo que se viabilizo en la audiencia de mediación:

1. Acuerdo Total.
2. Acuerdo Parcial.
3. Imposibilidad de Acuerdo.
4. Falta de Comparecencia.
5. Proceso Activo.

Ingresos de casos por materia transigible



Figura 1. Ingreso de causas durante el periodo enero – diciembre 2019.

Fuente: (Ecuador, Consejo de la Judicatura, s.f.)

Durante el año dos mil veinte (2020) el número de casos aumento, a pesar de la situación sanitaria que se vivió en el mundo, las principales materias transigibles que reflejo un incremento son: Familia. Laboral y Civil.

La situación que se atravesó fue totalmente limitada que los trabajadores y los empleadores no logran mantener una relación armoniosa y acorde a la necesidad para que no se vea vulnerados los derechos ya adquiridos, sin embargo la falta económica que afecto a varios desencadeno una ola de desempleo y carencia.

El número de casos que se maneja a nivel del país en el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial se podría determinar que es el primero y en ciertos o en parte se encuentran abarrotados de procesos, puede que las partes involucradas no confíen en asistir a otros Centros de Mediación, pero si la información proporcionada cambiaría el hecho de promover una cultura solo de conflicto para solucionar una falla determinada.

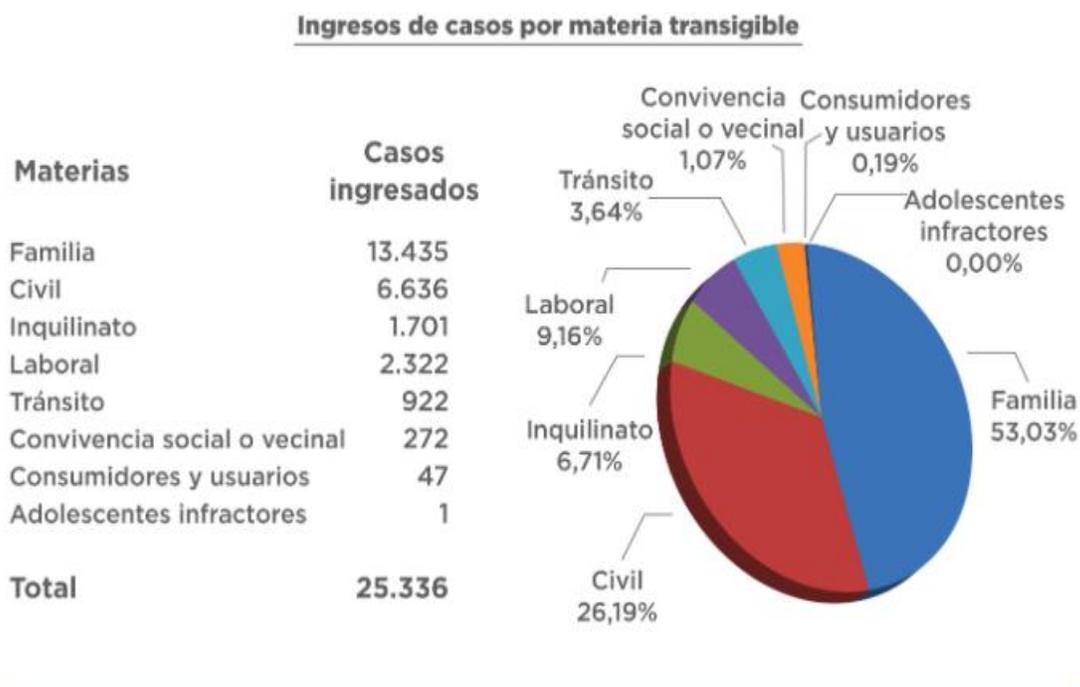


Figura 2. Ingreso de causas durante el período Enero – Diciembre 2020

Fuente: (Ecuador, Consejo de la Judicatura, s.f.)

El índice de procesos judiciales que han optado por un mecanismo de solución de conflictos llamado Mediación ha ido en aumento se pudo evidenciar que en el margen de los últimos seis años y a pesar de las dificultades presentes en el ultimo las personas van creando una cultura de paz para poder dar soluciones a la controversia generada observada en la Figura 2.

El número de audiencias instaladas pudieron en su gran porcentaje llegar a un acuerdo, se evidencia que desde el año dos mil catorce el ochenta y tres punto sesenta por ciento alcanzo dentro de la audiencia un acuerdo y en el año dos mil veinte la cifra aumento con un porcentaje del noventa y dos punto quince satisfactoriamente el número de acuerdos evidencia avances relacionados a un mecanismo que no todos lo ven como confiable.

Acuerdos logrados por años

En el año 2020, del total de audiencias instaladas, el 92,15% llegaron a un acuerdo.
 En el año 2019, del total de audiencias instaladas, el 91,82% llegaron a un acuerdo.
 En el año 2018, del total de audiencias instaladas, el 90,18% llegaron a un acuerdo.
 En el año 2017, del total de audiencias instaladas, el 89,94% llegaron a un acuerdo.
 En el año 2016, del total de audiencias instaladas, el 88,95% llegaron a un acuerdo.
 En el año 2015, del total de audiencias instaladas, el 85,97% llegaron a un acuerdo.
 En el año 2014, del total de audiencias instaladas, el 83,60% llegaron a un acuerdo.

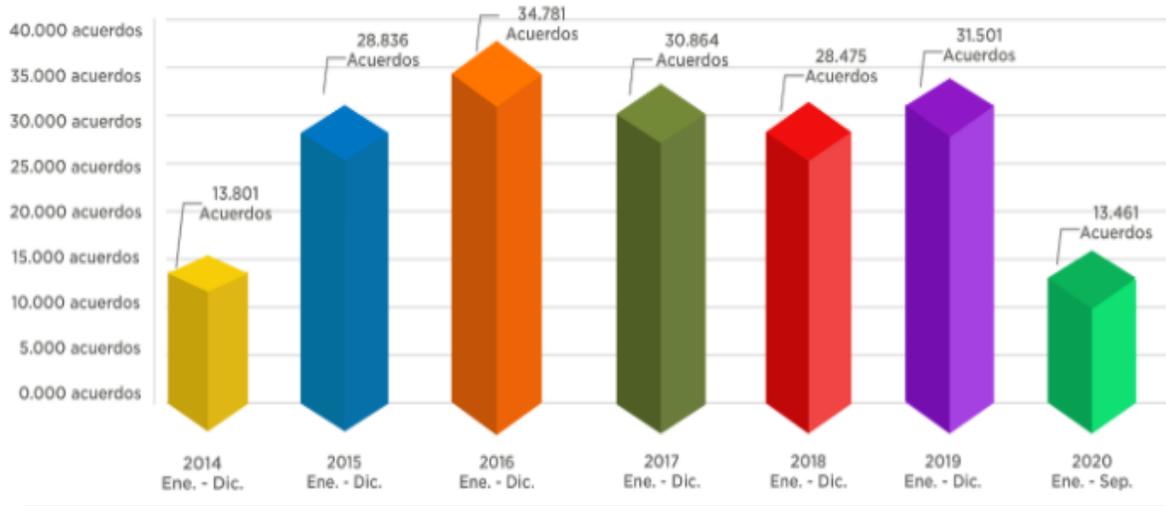


Figura 3. Acuerdos logrados en el período enero – diciembre de los siguientes años desde 2014 al 2020.

Fuente: (Ecuador, Consejo de la Judicatura, s.f.)

1.17. Características del derecho de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú

Según la cultura legal iberoamericana y germano-latina, demuestra que la institución de la irrenunciabilidad es similar en su constitución de los derechos laborales. El principio de las normas del Derecho del Trabajo tiene como objetivo precaver que los patronos por medio de imposiciones consigan que los trabajadores renuncien a los derechos laborales que los amparan. A lo largo de la historia. El desarrollo en los países de la región y su validez se conservan intactos. De esta manera, en la actualidad se mantiene como el mecanismo de salvaguarda que permite percibir los derechos laborales, que involucra la parte de quien los patenta respecto al trato en el trabajo con la posición de subordinación jurídica (esta parte afecta directamente al trabajador). (Pacheco Zerga , 2011)

En América Latina a excepción de Brasil, se determinó la prohibición de los derechos que se presentan y tienen validez en las leyes y en otras reglas básicas, las mismas que se conocen como convenios colectivos y los estatutos profesionales. Mientras que, en Perú la legislación del Poder Judicial se centra en la contradicción de contingencia sobre la disminución de la remuneración del trabajador, por medio de pactos con el patrón, esto se puede amparar por la norma creada en el año de 1941 la cual admite esta acción, ya que se toma en cuenta implícitamente revocada por la Constitución actual que es decreta como uno de los tres principios del Derecho Laboral.

La condición de irrenunciabilidad de los derechos esta sustentada por la constitución y las leyes, contradictoriamente el Tribunal Constitucional del Perú inspecciona su vigencia por medio de pactos, los cuales permiten la ejecución de la norma, por lo que se debe considerar la voluntariedad del convenio, incluso cuando este nuevo convenio contemplé menos beneficios.

Sin embargo, la imposibilidad de renunciar a los derechos del trabajador ha hecho que dentro de las leyes sociales del Perú se lo reconozca, para que de esa forma se pueda brindar condiciones de carácter idóneo y humano. Así también se puede guiar al trabajador, ya que por muchos antecedentes históricos se pudo evidenciar el desconocimiento y de alguna forma la presión que podía llegar a ejercer el empleador para que de esta manera pueda obtener sus resultados en favor de él.

Las necesidades óptimas para la dignidad humana, los trabajos que no cuenten con las mismas, en la cual se podría apelar a la imposibilidad de renunciar a los derechos que las leyes garanticen el bienestar del trabajador. Se fundamenta en un caso base, sobre el estudio particular que vela por el Derecho del Trabajo, que libera al trabajador, y así ejecute su abdicación personal por extorsión, probablemente obligado por la posición predominante que tiene el empleador en la vida laboral.

Al existir un limitante en los derechos se obstaculiza una renuncia de forma libre y voluntaria de estos, de modo que limita las acciones jurídicamente válidas y eficientes. Se entiende que la prohibición no solamente maneja el carácter imperativo de las normas del área laboral, sino particularmente a las normas de carácter intangible las mismas que se usan como medio de protección para el trabajador

La Constitución Peruana del año 1979, se estableció que los derechos reconocidos para el trabajador son irrenunciables de esta manera se garantizaran que el empleador no irrumpa en lo establecido en la ley, cabe señalar que se estipulo adicionalmente que todo lo pactado de manera contraria será nulo. Desafortunadamente en la redacción no se precisó con claridad el reconocimiento de los derechos aborales, pero la jurisprudencia, los convenios y las leyes ratificaron la inviolabilidad de los reconocidos derechos (Pacheco Zerga , 2011)

Para el año de 1993 la constitución del Perú abstrae el principio de irrenunciabilidad el mismo que se estructura de una manera más precisa y se adiciona dos más en los que se respeta de la relación laboral y se detalla.

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (Pla Rodríguez , 1978)

La doctrina académica es aceptada la nulidad de la renuncia de un trabajador siempre que sus derechos constitucionales y legales se vean afectados. Concordando con esta interpretación el Tribunal Constitucional de Perú, confirma que la acción sería inconstitucional por las siguientes manifestaciones cuando no existe la voluntad o la inexistencia de claridad. La entidad encargada de hacer valer únicamente los derechos es el Estado, en dicho caso se determinaría por defecto u omisión la voluntad de las partes que mantienen la relación laboral.

Los contratos individuales están sujetos a que puedan contener preceptos contrarios que perjudiquen al trabajador y no se tome en consideración las que norman para el convenio colectivo. De esta manera si se llegare a aplicar lo convenido para lo colectivo se crea la imposibilidad de renunciar a los derechos reconocidos, todo esto proviene de la aplicación del principio que se encuentra contenido en el artículo. 26, inciso. 2° de la Constitución del Perú.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estableció un convenio colectivo de trabajo, pasaría a modificarse en los aspectos de la relación laboral que establece que la convención colectiva de trabajo se caracteriza, por modificar el pleno derecho de la relación laboral, por lo que los contratos individuales pasan a una adaptación en la que no se podrá contener aspectos contradictorios que perjudiquen al trabajador.

La Corte Suprema de Perú, manifestó que durante el recurso de casación presentado por un trabajador el cual mantenía un contrato de manera individual, se adaptaría a la convención colectiva ya que no puede perjudicarse ni ser contradictoria puesto que prima sobre la convención individual y de esta forma sin la necesidad de estipulación automáticamente queda modificado a la convención colectiva pero esto no sustenta que el trabajador adquiera más beneficios ni derechos de los que la ley lo permite y se debe manejar en las condiciones que se estipularon dentro del contrato acordado.

1.18. Características del derecho de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Colombia

En Colombia el proceso de globalización abarca diferentes criterios como: cultura, economía y derecho. Por lo cual, se produce para los trabajadores recientes restricciones, nuevos retos, aspectos favorables y desfavorables que pueden legalizarse con la normativa tradicional que corresponde al país, ya que el escenario cotidiano vence el marco de la soberanía legislativa, por lo tanto, la confluencia de enmiendas comunes y reincididas de los ejecutores del derecho, esto promueve el reconocimiento de las subreglas subyacentes que permite enaltecer a la categoría de normas tipo principios.

Esta predilección, de solucionar problemas jurídicos laborales y de la seguridad social sustentados en los principios, que no dejan de provocar resistencia, que no es actual y propia de Colombia; al contrario, se reanima los países de toda Latinoamérica, a medida que simbolicen la justiciabilidad de los derechos sociales, dentro de este marco de bienes escasos. Por lo tanto, existe países con censos altos de pobreza, estos fundamentos son utilizados para identificar a través de los operados jurídicos y conseguir justicia material (Goyes Moreno & Hidalgo Oviedo , 2012)

Adicionalmente, en la Constitución de Colombia en el

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (...). (Colombia, Asamblea Constituyente, 1991)

El Artículo 53 es el que detalla y garantiza el beneficio del trabajador sin eximir cada uno de los derechos adquiridos, ya que, existían irregularidades y temas arbitrarios entre la relación trabajador empleador pero la consideración de estipular con claridad este artículo optimiza la aplicabilidad de la norma en el caso de existir litigio.

El objetivo de obtener protección y otro fundamento más consolidado se crea el “Artículo 14. **CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD.** Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”. (Colombia, Presidencia de la República, 1950)

El artículo principal que delimita a la irrenunciabilidad y sus excepciones en el ordenamiento jurídico colombiano es el trescientos cuarenta, el mismo que destaca a las ya establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo y renombra excepciones en referencia al seguro de vida obligatorio para personas mayores de 50 años. En el mismo artículo se evidencia una posibilidad de renuncia cuando inicie una actividad laboral en el margen de esa edad, pero no si la persona cumple cincuenta años ya prestando con anterioridad sus servicios no se podría aplicar la renuncia correspondiente.

Con la condición de que los derechos son irrenunciables, se desarrolla la prohibición de cederlo. En su artículo ciento cuarenta y dos se determina un tema muy particular que se refiere al derecho de una remuneración, el mismo que no entra en discusión puesto que ningún trabajo puede ser realizado a título gratuito o considerar el aspecto de ceder en parte o su totalidad la remuneración que le corresponde por ley. Si existiera esa condición se daría arbitrariedad en las contrataciones ya que el empleador

podría disponer a su criterio la remuneración del trabajador o de ser el caso más controversial no cancelar su remuneración por la labor que realizó.

El Código Sustantivo del Trabajo de la legislación colombiana, es aquel que detalla de manera más concreta y puntual los derechos y beneficios que adquiere el trabajador durante la prestación de sus servicios, sin embargo, se debe tomar en cuenta las excepciones que se puede llegar a dar, puesto que, en el mismo Código Sustantivo del trabajo, permite visualizar el artículo trescientos cuarenta y dos en el que menciona las Prestaciones Renunciables.

1.19. Disputas y solución de conflictos

Para Burton en (1996) se maneja una perspectiva con relación a la Resolución de Conflictos de manera que se propone términos para ser exactos el uno que corresponde a conflictos y otro a disputa, se intenta delimitar a cada uno para una correcta interpretación. Se entiende que disputa conlleva intereses de carácter negociable y que de generarse son factibles a una solución en un corto plazo.

Es importante señalar que si no se logra subsanar la disputa desde su origen y solo se dio solución a una parte esta podría nuevamente generarse y fundamentarse en lo que se consideraba ya solucionado.

En el caso de la Resolución de conflictos el objetivo es finalizar la disconformidad generada por las partes de una manera ágil y amigable cuanto sea esta posible la resolución interviene en buscar lo satisfactorio de los intereses de los involucrados, haciendo que se respete sus valores y la identificación de cada sujeto (Spangler , 2013)

Mediante la expresión del porqué del origen de la Resolución, se puede acotar que siempre una fuente profunda es tratada y transformada para obtener una situación acorde al conflicto, y que pueda ser manejado de la manera óptima y adecuada, de esta manera se precautela que las partes involucradas no posean comportamientos inadecuados o de carácter violento.

Concordando con (Burton , 1996) las resoluciones deben comprenderse de una manera extensa para que aquel proceso de cambio de las instituciones sociales pueda enmendar todas las necesidades básicas que las personas requieren. La resolución de

conflictos se puede catalogar como el análisis de la solución de problemas, básicamente atiende la necesidad del cambio dentro de los sistemas social, económico y político; por consiguiente este proceso siempre buscara tener en cuenta las necesidades de un individuo o un grupo de ellos.

Existe otra diferencia entre la resolución de conflictos y la solución de disputas a esta respuesta se puede observar que un predispuesto caso la resolución completa podría considerarse inasequible ya que, el conflicto podría caracterizarse de largo plazo o conflictos que simplemente ya no pudieron ser tratados, es así, que cuando manejamos este tipo de casos se podría pensar que existen varias limitaciones que su resultado simplemente denota en lo difícil o en lo imposible. Por consiguiente, lo ideal para el autor (Spangler , 2013) es realizar la gestión más acorde a la situación precautelando el control y no solo referirse a la resolución que puede obtener del caso tratado.

1.20. Aspectos procesales de la mediación en Colombia

La sentencia número C-893 del año 2001 emitida por la Corte Constitucional colombiana, la misma que manifiesta la inconstitucionalidad de la conciliación como requisito para recurrir ante instancias judiciales. El motivo se fundamenta puesto que, dentro de la Constitución colombiana se declara la voluntariedad de la conciliación si no existe este principio no se podría exigir una conciliación previa para solicitar un procedimiento judicial ordinario.

El sistema jurídico colombino maneja un gran número de casos y por este motivo se denota prorroga en su proceder, no se puede vulnerar un principio o someter a algo que no derive de su voluntad.

En comparación a la legislación ecuatoriana, la ley de arbitraje y Mediación manifiesta que la Mediación es un procedimiento extrajudicial, por tal, motivo no es un requisito extrajudicial sino se sobre entiende que es opcional y que su objetivo principal es el de agilizar el procedimiento y fomentar una cultura de paz. De esta manera la Función Judicial ecuatoriana se libera de toda la carga procesal que a diario puede manejar.

1.21. La visión de la transformación de los conflictos

La transformación a la solución de conflictos se puede denotar que el proceso que debe optar el mediador es una cooperación para que las partes afectadas satisfagan sus requerimientos, puesto que, bajo otros criterios los mediadores solo debían enmarcar sus conocimientos para poder solventar a la brevedad del caso el conflicto generado sin que en determinados casos se examine y valore cuestiones de relaciones relevantes, ya que, para muchos esto se podía apreciar como un obstáculo que provoca resistencia y limitaciones para el desarrollo del conflicto.

Para (Barush Bush & Folger , 2004) que mostraron una posición acerca de la resolución es meramente orientada a la ideología del individualismo. Contraponiendo a esta ideología idónea lo importante sería dejar de plantearlo todo como un problema y buscar la oportunidad de diferenciar en aspectos positivos ya sean estos de transformación específicos o de mecanismos acertados para que el criterio humano logre desarrollar un conocimiento y una revalorización de una posición errónea.

Adicionalmente, al hablar de transformación se debe enfatizar en el desarrollo moral de las personas y de esta manera dirigirnos específicamente al reconocimiento de la revalorización y la consolidación en ambas extensiones. También, surge la propuesta de transformación en la que se toma en cuenta y analiza el punto de vista negativo de todos los sucesos generados a causa de un conflicto, pero lo ideal y considerado sería entender y comprenderlo como una ocurrencia natural la cual se desarrolla a partir de una relación entre seres humanos.

De las relaciones humanas se puede producir un sin número de acontecimientos ya que dichas personas y relaciones creadas iniciaron de un conflicto, por tal, motivo nace una relación de causa-efecto entre las personas y las relaciones hacia el conflicto, y viceversa del conflicto hacia las personas y sus relaciones; en este sentido se puede describir que es un proceso natural originado por un inconveniente. Básicamente el objeto de la transformación consiste en que las partes mantenga una comprensión clara de la dimensión, revalorización y conocimientos que se crearon a medida de diferentes perspectivas humanas.

1.22. Aplicación de la filosofía para la disolución de conflictos

Barrientos en (2012) expone que la resolución desde la Mediación y la disolución desde la filosofía mantienen condiciones que enriquecen los conflictos que se han desarrollado en la sociedad, por dicho aspecto su opinión se caracteriza desde el punto de vista que un conflicto puede crear una oportunidad para el autoconocimiento y la posibilidad de generar situaciones con posibilidades para la sociedad.

Al existir deficiencias en el pensamiento filosófico dentro del área de la Mediación, se ha podido descubrir que ya se mantenían algunas teorías de argumentación por parte de la filosofía, esto ayuda a crear pensamientos críticos y creativos donde dichas herramientas fomentan la argumentación, reflexión y la ampliación de la perspectiva.

Se puede desarrollar una conceptualización que permita mantener la identidad de cada disciplina y de esta manera profundizar la comprensión, con el fin de contribuir a la creación de la identidad de la persona que se encuentra sujeta a una interacción conflictiva.

Al poder desarrollar el criterio y de esta forma poder clarificar los problemas antes de que estos cierren su mentalidad y la posibilidad de entendimiento, pero cabe señalar que son muy pocos los casos donde las personas dedican una parte de su tiempo para analizar y estudiar la posibilidad de no crear un conflicto. Pero finalmente si se llegare a manifestar el conflicto se ve la posibilidad de acceder al mecanismo para una solución; y las características que determinan la Mediación son:

1. Las partes son guías por un tercero neutral.
2. Las partes mantienen una participación conjunta con el mediador.
3. El tercero debe mantener toda la experiencia relaciona a la materia.
4. Siempre se debe satisfacer los intereses particulares y no los de carácter público.
5. Bajo ningún concepto existe un proceso determinado.
6. Se pondrá fin al proceso cuando las partes así lo dispongan.
7. Bajo ningún concepto está sujeto a obligación.

8. Las partes designa el lugar y el idioma en el que se va a llevar a cabo la audiencia.
9. No va a existir ganador ni perdedor.
10. Se determinará como un método rápido y económico.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Existen varias corrientes investigativas las mismas que buscan defender los estudios básicos, analizadores y experimentales, que según los grupos de estudio se identifican en dos perspectivas de inclusión y exclusión minuciosa, se entiende que las mismas no toman en consideración la estructura que “originalmente” se designa dentro del estudio. Esto podría evidenciarse en el hecho de diferentes programas académicos de posgrado, entidades de investigación, revistas científicas o la colectividad académica, la misma que ha limitado la investigación, es decir que se designa a un determinado grupo y se obtiene una subvaloración de su aporte a la investigación.

Con este tipo de posturas se alcanzan aspectos relevantes, donde la investigación descriptiva es la más próxima a la realidad del fenómeno estudiado, dado que su finalidad es determinar lo sucedido y cuáles son los subgrupos más afectados; por medio de la investigación de múltiples factores en relación a la exposición e incluso múltiples efectos. (Cardona Arias , 2015)

Se determinó las carencias teórico-conceptuales, las mismas que se exponen en diferentes marcos científicos y académicos acerca de la investigación descriptiva. Esta se puede evidenciar por la experiencia de los investigadores los cuales manejan múltiples orientaciones de impacto, es decir que el resultado de su trabajo es insuficiente tanto en el tema de aportes y de recomendaciones científicas, puesto que, manejan una baja calidad de revisión bibliográfica que sustente el estudio.

Aquellos que optan por la realización de estudios descriptivos, poseen un alto nivel de exigencia adicional al manejo conceptual, de modo que se encuentran relacionados con la precisión epidemiológica, estadística y aquello que se encuentre relacionado a la metodología de investigación. Sin embargo al evaluar o analizar temas estadísticos algunos investigadores académicos han optado por limitarse al área analítica y experimental, como mecanismos efectivos y de gran ayuda para quienes lo emplean en sus programas de investigación.

Por consiguiente “LA INVIOLABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN PROCESOS DE MEDIACION.” Se optará por manejar el tema de investigación desde varios puntos como el análisis, síntesis y comparación entre aspectos jurídicos propios del tema.

La presente investigación que tiene como objeto determinar, una amplia información jurídica busca complementar varios puntos de vista, ya sean estos de carácter positivo o negativo creando de esta manera rasgos de comparación entre varios criterios de investigadores, no todos estos son propios o enmarcados dentro del Estado Ecuatoriano, pero sin duda esta opción permite incrementar el contenido adecuado para obtener resultados eficientes.

Determinando la metodología de la investigación a emplear, es importante tener en cuenta que esta se sustenta en la Ciencia y de acuerdo con Blanco y Villalpando (2012, pág. 9) tienen como intención, analizar, aclarar, ejercer y prever para poder conocer la realidad acerca de determinado fenómeno, sus elementos y características que de alguna manera se pueda transformar la postura en un mayor o menor nivel.

La presente investigación se desarrolla dentro del aspecto jurídico de tal forma que se obtenga resultados que demuestren varias teorías antes ya expuestas, y en consideración a lo manifestado por Ayestarán (s.f.):

Dentro de la actividad intelectual que pretende manifestar las soluciones jurídicas acordes para poder dar soluciones a los problemas que a diario se plantea en la vida social de la actualidad, ha hecho que cada vez se considere de manera más dinámica y versátil. Así también se conlleva a la necesidad de profundizar en la investigación de dichos problemas, para que de esta manera se pueda adecuar el objeto del ordenamiento jurídico a dichas modificaciones sociales, aun cuando se llegue a considerar formalmente anticuado.

Para las fuentes esenciales de la investigación jurídica, y como las detalla Tamayo (2002, pág. 11) Se puede llegar a determinar que se emplearon para poder obtener resultados en este trabajo de investigación y que al mismo tiempo contribuyo al discernimiento del área legal, de tal manera que el objetivo que sostiene la hipótesis

acerca de la posible vulneración de Derechos Laborales, se pueda clarificar en base a la información que remita la siguientes fuentes:

- a) La normativa jurídica;
- b) La jurisprudencia;
- c) La doctrina; y
- d) La posición en la cual se exterioriza al país en la presente investigación.

La investigación que se desarrolla en base al Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales y la Mediación como mecanismo de solución de conflictos en el Ecuador, la cual se lleva a cabo de acuerdo con el orden estipulado en virtud de las directrices que (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) supieron manifestarlas como se detallan a continuación:

1. Determinación del tema basado en las consecuencias que conlleva la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en la aplicación de la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos.
2. La formulación del problema partiendo desde el punto en que el país no mantiene el control total de la aplicación de la Mediación;
3. Proyección de objetivos de la investigación: de forma general se realizará un análisis de estudio teórico y jurídico acerca del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Marco de la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos y de esta manera determinar si se está llevando un mal procedimiento y se pueda recomendar la subsanación de errores en los procedimientos.

Los objetivos específicos están dirigidos a:

Sistematizar los referentes teóricos y la regulación jurídica del Principio de Irrenunciabilidad tanto en el ámbito internacional y en Ecuador;

1. Identificar los efectos Jurídicos de la mediación y la conciliación en materia laboral;

2. Determinar las consecuencias Jurídicas de la Irrenunciabilidad laboral en la Práctica de la Mediación.
3. Elaboración de resultados que sistematice los criterios técnico-jurídicos y metodológicos acerca de Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Marco de la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos.

Así mismo se ve la necesidad de complementar la información por medio de:

- a) Determinación del punto de vista y su necesaria justificación dentro la investigación.
- b) Aplicación de métodos.
- c) Elaboración del marco teórico.
- d) Desarrollo del estudio sobre Derecho comparado.
- e) Presentación de resultados.
- f) Conclusiones.

2.1. Diseño de la investigación

La investigación ha ido avanzando con un esquema que se ha desarrollar de una manera paulatina desde el primer punto en cual, se realizó un acercamiento a los temas como la conceptualización de que es el Derecho laboral, el Principio de Irrenunciabilidad y la Mediación. Esta recopilación de información se dio a través de buscadores académicos, bibliotecas digitales diferentes textos de doctrina, revistas indexadas. Respecto a la legislación se consultó por medio del aplicativo de datos LEXIS, la misma que maneja información de estudios comparados y doctrina.

Se estima con la investigación jurídica realizada, su tipología se enmarca en el aspecto mixto, pues contempla características de una investigación teórica y empírica, hace referencia a que la información de las fuentes explícitas e históricas o en las fuentes reales del Derecho, se implementara métodos que ayuden a la correcta interpretación de la ley, técnicas documentales, y técnicas de campo.

La presente investigación, ha sido orientada con el enfoque cualitativo, con lo expresado por (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) es necesario poder manejar un desarrollo cronológico detallando cada hecho o suceso que denote su especialidad, las diversas problemáticas y en general todo aquello que pueda aportar al trabajo de estudio. En este caso se trata de analizar hechos reales que manifiesten error o vulneración de Derechos Laborales, por el simple hecho de adaptarse a un método alternativo de solución de conflictos. En la investigación con enfoque cualitativo “el objetivo es explicar la importancia de conocer suficientemente el principio de irrenunciabilidad para que la mediación no pueda jamás prestarse para la violación de la voluntad del legislador.

Esta clase de investigación nace de una hipótesis o un problema delimitado, que en este caso es la ausencia de una regulación jurídica precisa, la misma que es enfocada en la protección de los trabajadores u obreros. El estudio cualitativo manifiesta diversas condiciones las cuales permiten una mejor comprensión de acuerdo con la dimensión del fenómeno, la interpretación y entendimiento del procedimiento.

Dentro de la presente investigación (Bustumante Arango , 2006) se interpretará desde el punto general a lo particular. En este caso, se ha trabajado en el tema de análisis del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Marco de la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos, desde su definición, naturaleza hasta su regulación jurídica en el Ecuador y en otros países, y de esta manera partir de su estructura y sus generalidades, para posteriormente determinar sus particularidades y los conflictos que presenta.

La investigación teórica, brinda varios criterios doctrinales y fundamentales sobre el tema tratado, el mismo que para su investigación o estudio se ha limitado por algunos aspectos que se enmarca en la privacidad y reserva de información personal. Pero a pesar de un limitante esta investigación provee todo tipo de herramientas necesarias para examinar el fenómeno e inferir de la manera más adecuada, y de tal forma que se pueda generar un aporte para el derecho nacional.

En concordancia con Croda y Abad (2016) en el aspecto legal, se puede emplear metodologías cualitativas las mismas que permiten que se afiance sus resultados, y así también se debe tomar en cuenta que para poder comparar la información emitida la cual es de carácter doctrinal y normativo debe ser proporcionada por fuentes fidedignas y de esta manera desarrollar opiniones, criterios, e interpretaciones referentes al estudio propuesto.

Por otra parte, la investigación sobre el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Marco de la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos, se enmarca en el tipo descriptivo y analítico, la misma que parte de la investigación y de esta manera se logra caracterizar a través de los conceptos básicos una mejor comprensión.

Si bien el derecho es una ciencia compleja y con terminología de carácter amplio, su propósito es poder regular y no obstaculizar. De tal manera que en esta investigación el buscar particularidades, conceptos e información detallada ayuda a ampliar y encontrar dificultades o acciones arbitrarias que en el pasado se haya suscitado y así presentar conclusiones reales que constituyan un aporte investigativo importante en el orden legal.

Manifiesta (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) la investigación descriptiva se orienta a la solución específica de situaciones, rasgos fundamentales, hechos o acontecimientos y características que denoten el objeto de estudio. Pero, por otro lado, dentro del caso de estudio se analiza la importancia de explicar el alcance del Principio de Irrenunciabilidad para que la mediación bajo ningún concepto beneficie a una de las partes y de esta manera se dé la violación de la voluntad.

Del mismo modo el tratamiento y la forma de regularización denotan en la necesidad de sistematizar y precisar aspectos que inciden y determinan la necesidad de realizar un registro técnico referente a los motivos sustanciales que se deben incluir en el ordenamiento jurídico ecuatoriano para precautelar los principios relacionados en especial el principio de Irrenunciabilidad del Derecho Laboral se sobre entiende que con el aporte de dicha investigación se podrá agilizar temas relacionados al procedimiento y su correcta aplicación.

2.2. Métodos y técnicas

(Villabella Armengol , 2015), para desarrollar de manera idónea la investigación se debe trabajar con diversos métodos, ya que una vez examinado se debe considerar el planteamiento desde el método científico con la finalidad de ser asertivos con el objeto o fenómeno. Por lo cual, se integra una estrategia para indagar sobre el problema planteado que se fundamenta en instrumentos, técnicas y pautas para expandir el conocimiento del tema estudiado.

De esta manera los métodos ejecutados en la presente investigación logran adaptar la parte teórica, desde el punto de vista de (Villabella Armengol , 2015) esto quiere decir que el pensamiento lógico faculta el análisis, síntesis, generalización y comparación por medio de acciones que se vinculan y que en el desarrollo se obtiene resultados que entre si sostengan una idea clara o análoga. Al contrario no nos referimos a una copia textual sino que a base de un planteamiento nacieron nuevos criterios y medios para subsanar errores que no siempre a su totalidad podían ser visibles.

El modelo de investigación que se maneja con el tópico jurídico tiene como propósito la unión de varios métodos de las Ciencias Jurídicas particularmente y Ciencias sociales, las mismas que se segmenta de acuerdo con su comprensión y análisis. Con la intención de diagnosticar las relaciones según la normativa fundamental y la doctrinaria, sin embargo, la opinión de expertos se considera válida y esencial para el análisis y la obtención de resultados. Conviene destacar que los métodos utilizados simples y en conjunto que preponderan.

El tipo de investigación mencionado se aplica al tema jurídico objeto de estudio en la combinación de diversos métodos de las Ciencias Sociales y de las Jurídicas en particular, lo descompone en partes para asegurar su análisis y comprensión, determinando sus relaciones, basado en la revisión de la doctrina y la normativa fundamentalmente, pero también en la opinión de expertos. Entre los métodos empleados y su combinación, destacan:

El método analítico-sintético, permite la descomposición del fenómeno de estudio en sus partes fundamentales con la intención de analizarlo de forma detallada y completa. Por lo tanto, el resultado es el desarrollo de conocimiento actual en base al estudio realizado. (Bustumante Arango , 2006)

El método expuesto se fundamenta en el orden analítico el cual, investiga a profundidad el suceso de manera integra a partir del funcionamiento, regulación y vínculos. Esto se consolida de acuerdo con la actividad sintética descrita en el problema de estudio, de modo que las acciones de síntesis y análisis permita decretar las causas que nos conduzcan a la explicación y conclusión.

En el marco de la investigación al estudiar lo concerniente a los antecedentes del Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral denoto que existe varios cambios en el aspecto legal y su función de poder precautelar la integridad del trabajador, sin embargo, se aplicó el método histórico lógico teniendo en cuenta que para (Fusco, 2009) la parte relevante viene a ser el estudio de hechos anteriores para que de esta manera se pueda encontrar causas y explicaciones a fenómenos que están presentes en la actualidad.

La investigación en base a la historia cuenta con hechos científicos, los mismos que pertenecen a la esfera humanística, y que a través de esto se puede registrar cada uno de los acontecimientos y la razón del significado, todo ese estudio se vio consolidado en el momento que desarrollaron los hechos y de esta manera se visualizó hasta qué punto la influencia iba a repercutir en el presente y futuro, tal como ha tenido lugar en materia laboral y de acuerdo al Código laboral en su primer artículo manifiesta la regulación en la relación laboral que se crea entre empleador y trabajador y su aplicación de acuerdo las estipulaciones del trabajo.

Adicionalmente se habla de casos específicos en los cuales se aplicará de ser necesario leyes especiales o convenios internacionales ratificados por el Ecuador, todo trabajo debe percibir una remuneración acorde a su labor ya que ninguna persona está inmersa de trabajar gratuitamente, los derechos que el trabajador adquiere se consideran irrenunciables y todo lo contrario a esto se considera nulo.

En el plano jurídico “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) especialmente por existir un sin número de antecedentes históricos en los cuales denota falencia el mecanismo de aplicación de derechos en poder establecer un trabajo digno, el respeto hacia la dignidad del trabajador, descartar todos los aspectos discriminatorios, regulación del acceso a la seguridad social y proporcionar un ambiente laboral óptimo, la aplicación del método de investigación antes mencionado, permite mostrar el desarrollo y el progreso que va teniendo la materia dentro de la sociedad para entender la situación actual.

En la presente investigación, se aplicó otro método el cual es conocido como inductivo, su objetivo se basa en una revisión de manera detallada referente a las consecuencias Jurídicas de la Irrenunciabilidad laboral en la Práctica de la Mediación, mediante este acopio de información se permitió definir un criterio ante sus particularidades, su aplicación y la regulación jurídica que permitió llegar a conclusiones desfavorables. Puesto que, muchas personas en este caso trabajadores se ven en la necesidad de perder sus derechos por obtener resultados de carácter económico. Por tal motivo a través de este método se puede analizar, revisar información, se razona y se concluye acertadamente.

El método inductivo tiene como objetivo dentro del orden jurídico, la caracterización de los criterios emitidos por el legislador referente al tema de estudio al igual que el orden de la normativa y de la legislación, los temas que generan el proceso de tipo inductivo. Busca poder tomar en cuenta que cada precepto jurídico no es considerado de forma excepcional, sino que forma parte de un sistema legal ya establecido el mismo que se evalúa constantemente para resultados óptimos. En el caso de esta investigación se revisan las normas sobre la materia encabezadas por la Constitución y en concordancia con las siguientes regulaciones vigentes en el Código Laboral, Código Orgánico General de Procesos, Ley de Arbitraje y Mediación.

Se consideró que el método exegético jurídico que es una base importante para la investigación legal, ya que, mediante la misma se analiza el desarrollo desde la

hipótesis, la etimología de las regulaciones determina y describe la esencia que el legislador persigue con su aplicación.

Para poder realizar una aplicación adecuada al método exegético jurídico, se procedió a realizar una delimitación previa del tema en cuestión, posteriormente se realizó una búsqueda que por descarte, la misma que permite ayuda a verificar la información amplia que se obtuvo, finalmente se analizó cada uno de los artículos, conceptos, palabras y las normas revisadas. Es importante mencionar que dentro de la normativa vigente se encuentra el Código Laboral el mismo que dentro de su “Artículo 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) el mismo que lleva Concordancia en el Artículo 326 de la Constitución de La Republica del Ecuador 2008.

Es de suma importancia y cabe destacar este artículo ya que superpone a un derecho y por tal el mismo no puede ser vulnerado, pero al existir una negligente aplicación de justicia, sale a relucir la falencia en la normativa vigente en el Ecuador. Para De Bartolomé (2014), el método exegético conduce al fundamento que consiente en los desemejantes supuestos que preponderan en un determinado asunto o materia del derecho, de modo que se diagnostique los vacíos y las contradicciones en las normas jurídicas y que de esta forma se obtenga cambios adecuados a esos vacíos, los mismo que obstaculizan o limitan la correcta aplicación de justicia.

El método exegético para (De Bartolomé Cenzano, 2014) lleva al casuismo lo que permite considerar los diferentes supuestos que pueden presentarse en un determinado asunto o materia del derecho, determinar contradicciones y vacíos en las normas jurídicas.

Se aplicó el método sistemático, el cual permitió consolidar las normas jurídicas dentro del mismo tópico estudiado. Que de acuerdo con (De Bartolomé Cenzano, 2014), en el que sostiene que la asociación de las regulaciones en relación con el tópico, procedimientos y elementos que conforman de modo que se ejecuten coherentemente.

Este método sistémico se aplicó adecuadamente en el desarrollo de la presente investigación, respetando los siguientes parámetros indicados por (De Bartolomé Cenzano, 2014):

- a. Asociar todas las disposiciones jurídicas que responden a un propio fin o materia relacionada.
- b. Conocer la organización de la normativa.
- c. Examinar la estructura respecto al tema y cuestiones como conceptos, elementos, requerimientos y sus efectos, entre otros
- d. Observar su naturaleza jurídica.

Respecto al método sistemático, que comúnmente se interpreta como sistemático, funcional y estructural, que de acuerdo con el punto de vista de (Villabella Armengol , 2015) está representada la estructura del orden legal como:

El método sistemático tiene como finalidad contribuir al sistema de derecho, el cual orienta la interpretación del objetivo planteado.

El método sistemático favorece al estudio del objeto validando estudios en el área del derecho, es el medio por el cual se puede analizar una secuencia de hechos ya estén estos entrelazados o no, así también permite clarificar hasta qué punto puede ejercer su rol funcional dentro del subsistema jurídico, el mencionado método puede diferenciar en sus diferentes estructuras, logra determinar las cualidades, y se encarga de fijar todas las de interconexiones y acoplarlas a la necesidad de la investigación.”.

Por otro lado, se aplicó en la presente investigación el método de Derecho Comparado, que tiene como finalidad, según (Durán, 2016) detallar la regulación jurídica de determinado objeto, en este caso, la importancia de conocer suficientemente el principio de irrenunciabilidad del Derecho Laboral y su necesaria inviolabilidad en el área de la Mediación, para poder así determinar las diferentes regulaciones que están presentes en otros sistemas jurídicos. Permite determinar similitudes y diferencias con la finalidad de entender y perfeccionar el sistema legal de determinado país. En este caso se realizó un análisis de Derecho Comparado sobre el tema con los siguientes países Perú y Colombia.

El Derecho Comparado está relacionado a un sin número de relaciones, por el simple hecho de obtener nuevos resultados hace que su mecanismo o forma de aplicación se de en base de trasplantes o comparaciones que hasta cierto punto conlleven una línea de temática similar, entre otras conjeturas del derecho comparado buscara que sus resultados permitan un cambio o una mejora. Por lo que, el Derecho Comparado favorece en la evolución de los derechos relacionados con el Derecho Laboral. (Durán, 2016)

De acuerdo con lo manifestado por (Durán, 2016, pág. 6) existe la forma correcta de aplicación de este método de investigación, la misma que se enmarca en fases, las que se tuvieron en cuenta en el derecho comparado desarrollado:

- a) Selección del tema objeto de la comparación. En este caso el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en el Marco de la Mediación.
- b) Investigación de información: en este caso se obtuvo datos generales acerca de la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- c) Identificación de semejanzas y diferencias existentes entre las legislaciones comparadas.
- d) La evaluación de las soluciones adoptadas sobre la aplicación de la Mediación y la no vulneración del principio de Irrenunciabilidad por los diferentes sistemas jurídicos. (Durán, 2016)

El Derecho comparado ha desarrollado en la presente investigación un resultado de gran mérito, y tomando en consideración que se ha determinado la existencia de referentes dentro del tema de estudio en los siguientes países Perú y Colombia, entre otros que reconocen legalmente la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y sobre todo a cuáles no se pueden vulnerar y de esta manera poder contar con un adecuado procedimiento de búsqueda diligente para asegurar su efectividad.

Las técnicas empleadas para la presente investigación se encuentran: el análisis de documentos y la revisión de conferencia de expertos. El análisis de documentos permite el estudio de la evolución histórica, los criterios doctrinales y el tratamiento jurídico que se le da al tema internacionalmente Perú, Colombia y en Ecuador. Por otra parte, los expertos han aportado criterios actuales de la situación que presenta el tema

abordado, coincidiendo en muchos de los aspectos con lo planteado en el presente trabajo de titulación.

Es necesario resaltar que en cuanto a las técnicas de investigación empleadas, se utiliza la bibliográfica-documental, en ese sentido, como base la revisión de fuentes bibliográficas primarias y secundarias, documentos, trabajos de investigación, libros, artículos de revistas, en las que constan estudios y análisis doctrinales sobre el Principio de Irrenunciabilidad del Derecho Laboral y la situación legal que se maneja dentro de la aplicación de la Mediación. De estas fuentes, se tomaron definiciones, conclusiones y varios aspectos que ayudan a profundizar el aspecto de la investigación, además se consultaron y examinaron normas legales que conforman el ordenamiento jurídico nacional e internacional sobre la materia, entre otros aspectos. Ello constituye el fundamento teórico de la investigación para llegar a las conclusiones.

La investigación bibliográfica documental, según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) permiten describir, analizar e interpretar los procesos relacionados con el objeto de estudio, dar a conocer la importancia del principio de irrenunciabilidad para que la mediación y su proceder no se presten para la violación de la voluntad. Con todo lo analizado se permite una revisión amplia y rica en conocimiento del asunto para arribar a conclusiones acertadas.

Adicionalmente, para (Bustumante Arango , 2006) se puede llegar a determinar que la investigación cualitativa descriptiva es aquella que permite una caracterización de rasgos exactos del objeto de estudio, así como analizar y poder determinar los resultados de manera concreta.

Con el objetivo de brindar un resultado a la hipótesis planteada, de forma general se puede evidenciar que ha quedado descrita la metodología de la investigación dentro del orden jurídico, la misma que fue realizada para la obtención de conclusiones que constituyan aportes a la normativa jurídica ecuatoriana con respecto al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales y la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos.

CAPÍTULO III

3. RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Existen relaciones laborales entre empleadores y empleados, las cuales nacen de las respectivas organizaciones o instituciones intergubernamentales, ya que, de esta manera surge la figura legal de una dependencia laboral. Se entiende que no todos se encuentran en el mismo nivel para que puedan desarrollarse esto indica que las interacciones laborales entre el trabajador y empleador van más allá de ser colectivas o individuales.

De esta relación nace el interés común de generar un proceso acorde de producción de bienes y/o servicios que permitan brindar estabilidad laboral, obtener ganancias y desarrollarse a la vez que sus empleados puedan mantener lo que por ley les corresponde. Al existir un interés contrapuesto los trabajadores buscan incrementar sus ganancias salariales y los beneficios extras, por lo que los empleadores pretenden que los rendimientos sean mucho más altos en comparación a sus años anteriores y así, los propietarios y accionistas evidenciaran la labor desempeñada a cabalidad.

Las relaciones laborales en las cuales se intenta dominar a la fuerza el mercado laboral dan como resultado de esta situación una fricción de modo que crea un ambiente laboral inapropiado entre el empleador y el trabajador, desarrollando un panorama que es inevitable tanto en desacuerdos y disputas.

Cuando el poder tiene la capacidad de influenciar en otros de una forma negativa se entiende que no mantiene la competencia técnica, ni la personalidad adecuada para el cargo muchas veces se visualizó grandes errores por un inadecuado manejo del poder; y es ahí cuando un trabajador ve afectado sus derechos e intereses, pero en el caso de que un representante sindical manifieste la voluntad o el requerimiento de un determinado grupo hace que esta relación se solidifique e influya ya en el resultado final del empleador. Existe una posibilidad en la cual un empleador a título individual tenga la capacidad de dominar a empleados de forma individual y a los sindicatos; siempre y cuando la cantidad de mano de obra sea representativa y mantenga la inspección total.

Existen relaciones laborales en base a un entorno compuesto por determinadas interacciones algunas de ellas pueden ser: un entorno político en el que el gobierno de turno respalda los derechos, la inclusión, la no discriminación y la equidad de los trabajadores. Adicionalmente, es el llamado a mantener un equilibrio en la relación laboral creada entre trabajadores y empleadores.

El entorno legal de una relación laboral está determinado a sujetarse a acuerdos, estatutos, reglamentos, decretos ministeriales pero en especial a lo que se especifiquen en la legislación laboral. Por otro lado, el entorno económico delimita aspectos sumamente importantes y de carácter susceptible lo cual, sino es correctamente manejado creara desempleo y en el peor de los escenarios el cierre total de la fuente de empleo.

Otro Aspecto de relevancia es el entorno tecnológico al cual los trabajadores se ven expuestos pues no se sabe hasta qué grado se expandirá estos métodos de producción; otra incertidumbre es sobre el grado de capacitación que los empleadores están dispuestos a invertir para no detener la productividad o si este sería un detonante para prescindir de servicios de sus trabajadores.

3.1. La inevitabilidad del conflicto

Los conflictos y las disputas pueden suscitarse por la apreciación de interés tanto de empleadores y trabajadores ya que cada uno velara y precautelara las condiciones económicas, laborales y emocionales a las que se exponen, se sobre entiende que dentro del mercado laboral siempre existirá algún grado de disputa sin embargo no debe de convertirse en una disputa constante sino trabajar en los desacuerdos de una manera pacífica y adecuada al ambiente que se proporciona a todo el equipo de trabajo.

Los intereses contrapuestos crean los requisitos de debatir y negociar el bien común, el acuerdo común de tal manera que su solución sea efectiva, al existir conflictos es importante detallar cual es la manera eficaz de prevenirlos un dialogo acorde, una negociación pacífica, el cumplimiento adecuado del acuerdo solicitado, si después de este mecanismo se genera controversia se puede optar por los servicios de organismos

u operadores del Estado o empresas del sector privado que se encarguen de poner fin al problema suscitado.

3.2. Tipos de conflictos

Existen varios conflictos ya sean de naturaleza individual u otros colectivos, también se pueden identificar como conflictos relativos a derecho y otro como relativo a intereses los mismos que se detallan a continuación:

- **Conflicto individual.** - Se entiende que es la situación que se suscita entre un empleado y su empleador, este conflicto se caracteriza por el número de personas que intervienen.
- **Conflicto colectivo.** - Se suscita la controversia entre un grupo de trabajadores y su empleador.
- **Conflicto sobre derecho.** - Nace de la vulneración de derechos existentes ya sean estos plasmados en un acuerdo, en el caso de ser un colectivo de trabajadores, o la vulneración e incumplimiento de un contrato laboral en el caso de ser netamente individual.
- **Conflicto de intereses.** - Surge en la mayoría de los casos por un fracaso suscitado dentro de la negociación o acuerdo al que se haya llegado por lo general este conflicto se genera en el ámbito colectivo, al ser de carácter especial se ha considerado manejarlo desde otra perspectiva por lo que se ha tomado en cuenta vincular procesos especiales e instituciones especializadas.

3.3. Resolución de conflictos

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] en (2013) se determinaron 4 enfoques sobre la resolución de conflictos:

- **La elusión.** - Se entiende que una de las partes no es competente para poder afrontar el conflicto.
- **El poder.** - Cuando una de las partes busca emplear su voluntad de tal manera que obliga a que se cumpla lo deseado.

- **Los derechos.** - Se da con la aplicación de una norma o ley para resolver los conflictos.
- **El consenso.** - Es aquella que opta por la conciliación, los medios para transigir y todas las necesidades pacíficas que se pueda desarrollar.

La resolución de conflictos tiene un enfoque meramente controversial no parte desde un punto de vista acorde, sino que nace de una situación poco transigible eso quiere decir, que un gran número de casos llega con una relación trabajador empleador deteriorada por el interés personal que cada una de las partes mantiene. Si se considera manejar un mecanismo en el que las partes pueden solucionar sus diferencias, sin dañar la relación laboral que existía se podría considerar un mecanismo eficaz.

Para lograr obtener nuevos enfoques dentro de la resolución de conflictos se debería optar por un cambio de modalidad en el cual la comunicación juega un rol muy importante para mantener activa la confianza, el diálogo y la negociación previa a la obtención de una Mediación, de esta manera si el mediador trata de llegar a un acuerdo este ya no va a ser obstaculizado por alguna de las partes que en su momento no pudieron expresar lo que realmente le interesaba obtener de esta controversia.

Existen diferentes conflictos que se lograron resolver por las partes mismas antes de requerir la asistencia de un profesional en este caso un mediador, puesto que, su diálogo fue el adecuado porque fue sustentado en el consenso de la negociación y del convenio.

Las relaciones laborales también se han visto empañadas por las desavenencias y las malas relaciones entre empleadores y trabajadores; que de acuerdo a la naturaleza se generan problemas de tal magnitud, que en muchos de los casos ni acudiendo a la entidad especializada en este caso los Centros de Mediación, con el objetivo de resolver por medio de un especialista ha sido viable llegar a un acuerdo total, todo lo contrario se ha generado la imposibilidad y el único mecanismo para brindar solución es el procedimiento ordinario ante la autoridad competente.

3.4. Análisis de la aplicación en los últimos diez años de la ley de arbitraje y mediación en el Ecuador

La sociedad dentro de la historia ha luchado por un acceso a la justicia, ya que, los diferentes sistemas jurídicos se han visto en la necesidad de modificar e implementar actualizaciones y mecanismos óptimos para que de esta manera se cumpla de manera efectiva la aplicación de justicia.

El Estado ecuatoriano busca un mecanismo que logre alcanzar el propósito de impartir justicia en conflictos que se hayan presentado, los cuales no han podido ser solucionados de aquí nace los métodos alternativos para solución de conflictos a través del Arbitraje y Mediación, es así que se crea la ley de Arbitraje y Mediación el 3 de septiembre de 1997. (Cortez , 2007).

Después de la creación de la ley de Arbitraje y Mediación fomento la confianza en quienes la aplicaban para resolver sus controversias o conflictos, así mismo permitía familiarizarse con nuevos sectores y proyectos en los que se consideraba un acercamiento en la creación de formar y capacitar mediadores, adicional a la creación de Centros de Mediación.

La Mediación se veía limitada en un aspecto fundamental el cual era las audiencias de Mediación familiar por efectos de violencia intrafamiliar, pues la participación de la mujer dentro de la perspectiva de género provocaba una percepción restringida, pero a medida de una estrategia planteada con la comisaría de la mujer los casos susceptibles contribuyeron a brindar legitimidad al proceso y finalmente se obtiene resultados que muestran estadísticas con una gran desempeño. (Cortez , 2007)

Durante los primeros años de creación de la Ley de arbitraje y Mediación ha evidenciado cambios en determinados sectores sociales, y de esa manera se fomenta la recomendación y el uso de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC). Adicionalmente, los docentes estudiantes de derecho, trabajadores sociales, abogados y magistrados se trasforman en agentes de difusión para que la sociedad observe que se puede obtener justicia por medio de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC).

“La comprensión de esto, ha implicado un proceso del reaprendizaje de un nuevo paradigma que se orienta a construir una cultura de paz que presupone un cambio cualitativo en los sistemas de interrelación social”. (Cortez , 2007)

El poder manejar una cultura de paz y no solo vivir en controversia ayuda a generar situaciones de confianza al momento de dar solución a un conflicto, muchas personas se mantienen aún con la negativa frente a acceder a este mecanismo, pues consideran que no tiene la validez legal suficiente para hacer cumplir lo que se acuerda en la audiencia de mediación, pero una vez llevado a cabo el proceso van constatando que todo se rige a través del orden legal pero que a su vez lo que le diferencia es la celeridad que denota este proceso.

3.5. Consecuencias jurídicas de la irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad es un principio que se encuentra de manera fundamental en nuestra legislación pero en particular en el ámbito del Derecho Laboral, esto se da tanto en relaciones colectivas de trabajo como en las que se encuentran por un solo trabajador o de carácter individual. De acuerdo a la doctrina el principio de irrenunciabilidad se lo llega a definir como la limitación jurídica que posee un trabajador en el caso de privarse voluntariamente de los derechos adquiridos en una relación laboral. (Pla Rodríguez , 1978)

De acuerdo con el Art. 11 de la Constitución de República del Ecuador, los derechos se regirán según los siguientes principios:

- Todas la personas son iguales y gozaran de los mismos derechos y oportunidades, por lo que se delimitan a la discriminación que no cabe dentro de las siguientes razones: etnia, nacimiento edad, sexo, identidad de género, identidad cultura, estado civil, idioma , religión, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratorio, orientación sexual, estado de salud, portación de VIH, discapacidad, diferencia física y ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto menos cavar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos; esto quiere decir que la ley sancionara cualquier forma o acto de discriminación.

- Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisible, interdependientes y de igual jerarquía. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Para resumir todos los derechos adquiridos no son modificables, ni se pueden anular de manera injustificada se entienden que su objetivo primordial es velar por los intereses de las personas que lo adquieran, de la misma forma el Estado se encargara de hacer respetar los derechos que sean plasmado en la Constitución y en las leyes.

Al existir una prohibición frente a la renuncia de derechos, que está relacionado con el mecanismo de protección que en muchos casos se ha vulnerado, debido a que un trabajador se ha visto sometido a la falta de libertad y forzado a la toma de decisiones. En el área laboral se analiza a profundidad este tipo de casos puesto que, con lleva a la presión del empleador y condicionante importante es el lado económico y una plaza laboral de carácter básicamente fija que le permite al empleado tener un mecanismo de sobrevivencia.

La mayoría de los casos con antecedentes de explotación laboral y de renuncia de derechos consideran que aunque exista la ley, no los ampara a su totalidad y que en muchos de los casos el acceso a la justicia es restringido por aspectos económicos o por la falta de conocimiento de los derechos adquiridos.

Bajo el Código de Trabajo y todos los Instrumentos Internacionales que han sido corroborados dentro del Marco Legal del Ecuador para aprobar los derechos de los trabajadores ya sean estos irrenunciables, intangibles pero el cuestionamiento nace a partir del punto que son transigibles y el cuestionamiento va más allá de una contradicción, por tratar de solventar el vacío legal existente que a simple vista no es perceptible y que tal vez hasta la actualidad muchos procesos están dentro del margen de Mediación siendo vulnerados.

La relación empleador y trabajador en la mayoría de casos resulta limitada, ya que se puede comprender que al existir intereses personales empieza a generar una disconformidad y de ahí se desarrolla una controversia, si a simple vista las partes no poseen la capacidad de brindar una solución al conflicto que se generó, por lo tanto, si la situación al ser compleja como la vulneración de un principio aparentemente no

perceptible a simple vista dicho resultado podría ser desfavorable para una de las partes. (Vásquez Pesántez , 2018)

Sintetizando los antecedentes que se han descrito en el presente trabajo de investigación el cual se centra en el principio de irrenunciabilidad del Derecho Laboral y su aplicabilidad en los procesos de Mediación. Se determina que los efectos jurídicos que causan las actas de mediación en temas del ámbito laboral desfavorecen al trabajador aunque la intención no sea la de generar desventaja de una u otra manera el trabajador renuncia a ciertos derechos que fueron adquiridos una vez que se estableció una relación contractual laboral.

Históricamente en Ecuador no existe análisis o estudios exactos sobre los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), y ni que decir de los problemas que pueden desarrollarse a partir de la Mediación, pues se entiende que este mecanismo tiene varios aspectos positivos mas no desventajas y complicaciones posteriores.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el “Art. 190 reconoce a los métodos alternativos de solución de conflictos y la aplicación con sujeción a la ley en materia que por su naturaleza se puedan transigir”. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Estos procedimientos se pueden determinar por su labor establecida, la cual está reconocida por la ley, pero no se puede olvidar que manejan fallas y estas al no ser visibles en ciertos casos se prestan para vulnerar derechos que son necesarios de ceder con el objetivo de culminar o finalizar con la controversia.

Lovenheim de la obra “Principios y técnicas de la Mediación de Elena Sparvier (1995)”, en la que el objetivo del juicio siempre será la búsqueda de la verdad pero a su vez se debe comprender que la búsqueda de la verdad no es la solución del problema, se entiende que lo que las partes requieren es dar fin o solución al conflicto generado de una manera justa, rápida y lo económicamente más accesible.

El criterio de varios autores se puede determinar la coincidencia de opiniones con relación a las características de la Mediación, todos coinciden en referencia que el

acuerdo nace de la voluntad de las partes, es por este motivo que no se podría determinar alguna irregularidad en su proceso.

El principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales se fundamenta en la protección, a medida que se presenta la nulidad el trabajador se enfrenta a las disposiciones establecidas en el Código Laboral y partiendo desde ese punto conocer cuáles son sus derechos y obligaciones. Pues, la desigualdad que maneja la relación trabajadora empleador imposibilita un equilibrio dando como resultado arbitrariedades que tal vez se esconden bajo algún contrato, y que evidentemente la mayoría de los casos están sujetos a estos atropellos por el desconocimiento, presión social y económica lo que significa que desde el inicio lleva un beneficio el empleador, por ser la parte que brinda la plaza laboral.

La renuncia de derechos del trabajador debe estar claramente determinada bajo los conceptos de carácter irrevocable y definitivo, siempre y cuando los beneficios a los que renuncie no afecten a los intereses y derechos que se manifiestan al iniciar la relación laboral, tales como salario mínimo jornada establecida, descanso correspondiente, estabilidad, vacaciones, seguridad social, un ambiente adecuado y sobre todo los amparos legales correspondientes.

Se considera que el trabajador que sea obligado a renunciar en referencia a la pensión jubilar o a un pago no correspondiente de acuerdo con sus ingresos que fueron registrados ya sean este sueldo fijo, horas suplementarias o jornadas extraordinarias, beneficios de ley y vacaciones, por lo cual, el mismo podrá hacer uso de sus derechos para exigir el pago justo correspondiente y no uno que fue liquidado en favor del empleador.

En concordancia con la jurisprudencia se puede diferenciar la renuncia al iniciar la relación laboral y durante este no cabe renuncia de los derechos que adquirió el trabajador, pero una vez que se ha finalizado la relación laboral que se mantenía y si de esta se generó controversia o desacuerdo se puede optar por resolver a través de la mediación sin la intención de renuncia sino todo lo contrario; se debe reconocer los valores por los cuales se generó este desacuerdo.

Se considera un principio absoluto el opuesto a cualquier aspecto de negociación o disponibilidad de dar la apertura, puesto es independiente incluso de la voluntad de las partes involucradas. El principio de irrenunciabilidad se enlaza al hecho de una misma subordinación del trabajador pues se entiende que pierde la voluntad absoluta por ese motivo la jurisprudencia y la doctrina se han determinado en ser cautelosas, cuando se trata de la renuncia de los derechos.

“Bastará la existencia del derecho para que el acto de disposición del trabajador pueda calificar como irrenunciable, sin que se requiera que el trabajador cuente con los requisitos previstos en la normativa para el goce efectivo del referido derecho” (Neves Mujica). Esto se entiende que no hace falta la existencia de un contrato sino meramente la acción de ejercer un trabajo y partiendo de ahí se comprende que ya se adquirido todos los beneficios y derechos que le corresponde, porque nadie desempeña una actividad sin una remuneración o una acción de percibir algo a cambio.

Es preciso determinar que el principio de irrenunciabilidad, en algunos casos por falta de divulgación o el reforzamiento de la importancia que mantiene en las relaciones laborales se ha visto inconsistencias al manejar estos casos a través de los mecanismos de solución de conflictos.

3.6. Acción de impugnación

La Ley de Arbitraje y Mediación se concederá la revisión únicamente cuando se trate de asuntos relacionados a menores o alimentos siempre que se haya optado por el procedimiento de la Mediación, ya que están susceptibles a una revisión por las partes según se detalla en el Art. 47.

En la legislación ecuatoriana el legislador no ha concedido al trabajador hasta la presente la facultad o el derecho de impugnar el contenido del acta de mediación ya sea este un acuerdo total, porque dicha acta tiene carácter de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada. Cabe mencionar que hasta el momento los acuerdos de los menores estarán sujetos a revisión por las partes, y en el ámbito laboral se determinado limitado la acción que se puede ejercer una vez firmada el acta de Mediación.

3.7. Acción de nulidad

La nulidad puede determinar la carencia de condiciones requeridas dentro de un proceso o acto a celebrar, también enmarca en la inexistencia de voluntad, la falta de observancia o las que determinan la Ley para ser considerada un acto jurídico inválido. (Cabanellas , 1992).

De acuerdo con el Código Orgánico General de Procesos en su Artículo 107 determina solemnidades sustanciales comunes en los procesos, las mismas que deben cumplirse para que de esa manera se pueda declarar la nulidad de un acto procesal en base a lo que determine en la Ley:

1. Jurisdicción.
2. Competencia de la o del juzgador en el proceso que se ventila.
3. Legitimidad de personería.
4. Citación con la demanda a la o el demandado o a quien legalmente lo represente.
5. Notificación a las partes con la convocatoria a las audiencias.
6. Notificación a las partes con la sentencia.
7. Conformación del tribunal con el número de juzgadores que la ley prescribe. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015)

El acta de Mediación tiene carácter de sentencia ejecutoriada, al existir la vulneración de Derechos Laborales, cabe la posibilidad de impugnar dicha acta a pesar de que en el ordenamiento jurídico no exista norma alguna que regule esta inconsistencia, pero de acuerdo con el Artículo 112 determina el proceso para la nulidad de la sentencia:

1. Por falta de jurisdicción o competencia de la o del juzgador que la dictó, salvo que estas se hayan planteado y resuelto como excepciones previas.
2. Ilegitimidad de personería de cualquiera de las partes, salvo que esta se haya planteado y resuelto como excepción previa.
3. Citación con la demanda al demandado si este no compareció al proceso.
4. Notificación de asistencia a las partes a audiencia o la sentencia, siempre y cuando la parte no haya comparecido a la respectiva audiencia o no se haya interpuesto recurso alguno a la sentencia. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015)

Las nulidades comprendidas en este artículo podrán demandarse ante la o el juzgador de primera instancia de la misma materia de aquel que dictó sentencia, mientras esta no haya sido ejecutada. No podrán ser conocidas por la o el juzgador que las dictó. La presentación de la demanda de nulidad no impide que se continúe con la ejecución.

“La nulidad de la sentencia no podrá demandarse cuando haya sido expedida por las salas de la Corte Nacional de Justicia y se dejará a salvo las acciones que franquee la Constitución de la República” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015)

Es importante hacer hincapié que los Derechos adquiridos no pueden ser vulnerados, si se presenta una controversia se debe analizar y estudiar el porqué de la situación problemática y antes de tomar cualquier acción legal visualizar todos los aspectos a los que se exponen las partes.

3.8. Caso práctico

SALA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN LA PARROQUIA ÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA.

N° de proceso: 17371-2019-00209

Acción: PAGO DE HABERES LABORALES

Actor ofendido: CARLOS MANUEL LEON CABRERA.

Demandado: JONATHAN BOLIVAR TACURI LUNA, POR SUS PROPIOS DERECHOS Y LOS REPRESENTA EN CALIDAD DE JEFE DE COBRANZAS DE LA EMPRESA

EMPRESA FC INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL Y GERENTE GENERAL SEÑOR WILLIAM BOLIVAR TACURI GUAMAN, POR SUS PROPIOS DERECHOS

ANTECEDENTES. -

Con fecha dieciséis de enero del año dos mil diecinueve el señor Carlos Manuel León Cabrera, propone demandar en trámite el Procedimiento Sumario a la empresa FC INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, con número de RUC

1792107709001, Representada Legalmente por el señor William Bolívar Tacuri Guamán en calidad de Gerente General y Representante legal y por sus propios y personales derechos y los que representa; y, al señor Jonathan Bolívar Tacuri Luna por sus propios y personales derechos y los que representa en calidad de Jefe de Cobranzas de la empresa FC INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, a fin de que en sentencia se les condene al pago de haberes laborales.

El demandante señor Carlos Manuel León Cabrera, mediante contrato verbal de trabajo, ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en la EMPRESA F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, el once de diciembre del dos mil diecisiete, hasta el tres de septiembre del dos mil dieciocho, sus actividades a realizar fueron las de Jefe de Cobranzas y Crédito. El horario de trabajo fue estipulado desde las 08H00 am hasta las 19H00 pm, incluso de ser necesario se podría extender la jornada laboral pasada esa hora, cabe mencionar que esto es en cuanto al horario de lunes a viernes, adicionalmente se le solicitó laborar los sábados de ser requerido el caso.

La última remuneración mensual que percibió fue la cantidad de USD. Setecientos con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América aproximadamente, de acuerdo con las visitas que realizaba el suscrito por cliente deudor de la empresa, esto quiere decir que no fue una remuneración fija ya que variaba la comisión.

La modalidad de la actividad laboral para la que fue contratado fue, visitar clientes de la empresa, en su domicilio, entregar cartas de invitación de cobros, y hacer firmar cartas para que la empresa realice una demanda en su contra por no haber cancelado la deuda.

El actor realizaba la diligencia de investigación de la dirección domiciliaria de los clientes, tomaba fotografías del domicilio del cliente, o negocio, obtenía el número de placas de los vehículos de propiedad de los clientes deudores de requerir el caso y otras actividades.

El nombre de las personas naturales es el señor Jonathan Bolívar Tacuri Luna y el Economista William Bolívar Tacuri Guamán, hijo y padre respectivamente. El Economista William Bolívar Tacuri Guamán, se comprometió a cancelar el veinte y cinco por ciento (25%) de las comisiones por cada cliente. Adicionalmente, el Economista William Bolívar Tacuri Guamán, detallo cancelar un valor adicional a un diez por ciento (10%) de los casos de clientes deudores que vayan a juicio, un cinco por ciento (5%) de todos los casos de mora de la EMPRESA F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL.

El señor Carlos Manuel León Cabrera, solicito un documento que legalice lo estipulado por el empleador por prevención de sus intereses a lo que le supo manifestar el Economista Willan Bolívar Tacuri Guamán que no existiría ningún inconveniente ya que su palabra tenía la validez suficiente para hacer cumplir lo propuesto.

Cabe señalar que las visitas realizadas por el suscrito a los clientes de las empresas fueron en forma satisfactoria ascendiendo aproximadamente a unos cincuenta casos solucionados, por consiguiente la suma recuperada por el actor es de USD. Seiscientos noventa y tres mil trescientos noventa y cinco con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América.

El último día de la relación laboral se produce el tres de septiembre del dos mil dieciocho, en el interior de las oficinas de la EMPRESA F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL por cuanto el Economista William Bolívar Tacuri Guamán, supo manifestar que al momento “No dispone de dinero para pagarle y que hasta ese día nomas trabaja”.

Fecha desde la cual el demandante ha solicitado al ex empleador se le cancele los rubros acordados por el pago de comisiones adeudadas y la liquidación de sus haberes laborales, pese a los constantes requerimientos realizados, no ha sido posible concretar el pago con el ex empleador. De esta manera se vio obligado a acudir a la autoridad correspondiente para solicitar el pago de sus haberes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La demanda presentada se fundamenta en el Art. 33 el cual determina, que el trabajo es un derecho y un deber social, que el Estado se encargara de garantizar el pleno respeto a su dignidad, remuneración justa y el ambiente laboral adecuado. El Art. 66 numeral 17 determina el derecho a un trabajo remunerado ya que, nadie estará obligado a realizar una labor gratuita o forzosa. Art. 326 numerales 2, 3 y 4 se establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, todo lo estipulado de manera contraria se considera nulo.

De existir la incertidumbre del alcance que tiene una disposición legal, contractual o reglamentaria se aplicará siempre lo más favorable a la persona trabajadora; se puntualiza que todo trabajo realizado percibirá una remuneración acorde con la labor desempeñada.

Art. 328 establece que será justa la remuneración que se le otorgué al trabajador y de esta manera se podrá cubrir las necesidades básicas, de igual manera el estado analizará el salario básico establecido. De existir un descuento en su remuneración esta deberá ser bajo autorización expresa del trabajador y en concordancia con la ley de la Constitución Ecuatoriana, en concordancia 332 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) 47, 50, 52, 55, 62, 65 y más pertinentes del Código de trabajo, así como, Jurisprudencia de la ex Corte Suprema de Justicia y Corte Nacional de Justicia.

CONVOCATORIA A AUDIENCIA

Audiencia Pública Única, para el día uno de julio del dos mil diecinueve, a las 09h00, a la que concurrirán las partes en forma personal o por intermedio de Procurador Judicial con poder especial amplio y suficiente con cláusula especial para transigir, de conformidad al artículo ochenta y seis del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en concordancia con el artículo cuarenta y cuatro del mismo código, y numeral once del artículo ciento treinta del Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ). La audiencia única se desarrollará en dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la

segunda de prueba y alegatos, para lo cual las partes deberán contar con todos los medios de prueba anunciados en su demanda y contestación.

REQUERIMIENTO DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

Con fecha trece de junio del año dos mil diecinueve, el Centro de Mediación de la Universidad Metropolitana Sede Quito, recibió del señor Carlos Manuel León Cabrera, una solicitud para que se invite al Economista William Bolívar Tacuri Guamán quien es el representante Legal de la empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, a una audiencia de mediación, para llegar a una solución amigable en cuanto se refiere al cobro pendiente de haberes laborales.

El Centro de Mediación de la Universidad Metropolitana UMET – Quito, atendiendo a la petición del señor del señor Carlos Manuel León Cabrera, se emite la invitación correspondiente, fijando la fecha de audiencia el miércoles diecinueve de junio del dos mil diecinueve a las 14:00 pm.

AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

Se instala la audiencia una vez que las partes involucradas se encuentran presentes, adicionalmente se verifica la identificación se procede a explicar los principios de la mediación a los cuales se sujetarán: Voluntariedad, Imparcialidad, Confidencialidad, Imparcialidad, Bilateralidad y Buena Fe, Flexibilidad, Obligatoriedad, Honestidad, Profesionalidad y Formalidad, una vez que el mediador expresa a lo que las partes se someterán, pregunta si desean continuar con el proceso de mediación, a lo que las partes se pronuncian y manifiestan estar de acuerdo y proseguir con la audiencia.

Se concede la palabra al señor Carlos Manuel León Cabrera, el cual declara que la empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, le adeuda en concepto de comisiones por la gestión de cobranza la suma de doce mil con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD. 12.000,00).

Se concede la palabra al Economista William Bolívar Tacuri Guamán quien es el representante Legal de la empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y

COMERCIAL, a lo que sabe manifestar que el valor adeudado es de dos mil con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD. 2.000,00)

Con los antecedentes expuestos y después de mantener una conversación, se logró llegar a un acuerdo total por las partes antes mencionadas.

ACUERDO TOTAL DE LA AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

De conformidad con los parámetros de la audiencia de mediación, comparecen los señores Carlos Manuel León Cabrera y el Economista William Bolívar Tacuri Guamán quien es el representante Legal de la empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, quienes expresan que su voluntad es acordar una solución en los siguientes términos:

Las partes de mutuo acuerdo aceptan y reconocen el valor total que adeuda la empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, legalmente representada por el Economista William Bolívar Tacuri Guamán, debido a comisiones por gestiones de cobranza al señor Carlos Manuel León Cabrera que asciende a la suma total de mil seiscientos con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD. 1.600.00).

La empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, legalmente representada por el Economista William Bolívar Tacuri Guamán, pagara la deuda reconocida debido a comisiones por gestiones de cobranza del señor Carlos Manuel León Cabrera, la suma asciende a un total de mil seiscientos con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América. Valor que será cancelado de acuerdo con el siguiente detalle en el cuadro 1:

Cuadro 1. Detalle de pagos del acuerdo de Mediación

<u>Fecha</u>	<u>Valor</u>	<u>Forma de pago</u>
26 de junio 2019	\$ 500.00	Dinero en Efectivo, entregado en la Empresa F.C. Informes Sociedad Civil Y Comercial
05 de julio 2019	\$ 400.00	Dinero en Efectivo, entregado en la Empresa F.C. Informes Sociedad Civil Y Comercial
19 de julio 2019	\$ 400.00	Dinero en Efectivo, entregado en la Empresa F.C. Informes Sociedad Civil Y Comercial
31 de julio 2019	\$ 300.00	Dinero en Efectivo, entregado en la Empresa F.C. Informes Sociedad Civil Y Comercial

De manera formal manifiesta el señor Carlos Manuel León Cabrera, que desistirá de continuar el proceso judicial correspondiente a la causa 17371-2019-00209, de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, ya que con el pago de la totalidad de la deuda, se declara no tener nada que reclamar en presente y futuro en base a este concepto.

DECLARATORIA Y ACEPTACIÓN DEL ACTA

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación “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 el acta de mediación 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”

La suscripción del presente documento declara los comparecientes no están presionados ni afectados en su voluntad y que fueron informados previamente de las implicaciones legales que se deriven del acuerdo, por lo que se entiende que se sujetaran a las condiciones expuestas y cada una de sus partes.

INCUMPLIMIENTO

En el caso de incumplimiento de lo acordado entre las partes los señores Carlos Manuel León Cabrera y La empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, legalmente representada por el Economista William Bolívar Tacuri Guamán, se atenderán a lo que dispone la legislación nacional correspondiente a la materia. Se manifiesta en el caso de incumpliendo de uno de los pagos se procederá a la ejecución del acta presente. Por lo cual, se propone un acto judicial donde el acta se ejecute por medio de la vía ordinaria de acuerdo con lo que se plasmó en el acta de acuerdo total.

3.9. Análisis crítico del caso práctico

La Mediación para la solución de conflictos, se ha podido evidenciar que la resolución emitida por el mediador tiene el mismo efecto de una sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada. Cabe mencionar que lo plasmado dentro del acta de mediación se da por voluntad de las partes y que todo lo formalmente estipulado se debe cumplir a cabalidad para que de esta manera, no se tenga que llegar a emitir la ejecución de dicha acta por los jueces civiles ordinarios.

El proceso ordinario llevo un extenso tiempo para que de esta manera se pueda obtener una audiencia y a pesar de las dificultades dentro del sistema de justicia por la sobrecarga judicial que existe, las partes optaron por un mecanismo de solución de conflictos que denota celeridad, efectividad, imparcialidad y obligatoriedad para que con ello se dé fin a la controversia generada por el incumplimiento de haberes laborales.

El caso del señor Carlos Manuel León Cabrera lleva un proceso legal e interrumpido por mucho tiempo, ya que, durante el proceso se vio obstaculizado por una inadecuada asesoría legal, es decir, que existe dos procesos con el mismo objetivo de hacer cumplir sus derechos laborables; finalmente en el año dos mil diecinueve se ingresa una nueva demanda solicitando el proceso sumario por el pago de haberes laborables a la contestación que emitió el Juez indicando completar y aclarar las pretensiones de conformidad al numeral cinco del artículo 144 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP).

Una vez dado seguimiento al proceso llega a una nueva dificultad la cual se enmarca en las citaciones que deben ser entregadas, desde el siete de febrero del dos mil diecinueve hasta el día veinte siete de febrero del dos mil diecinueve se logra entregar las boletas al señor Jonathan Bolívar Tacuri Luna, posteriormente se solicita aclarar o completar la contestación de la demanda presentada por el señor Carlos Manuel León Cabrera; se convoca a una audiencia única y durante la espera las partes involucradas por mutuo consentimiento establecen una relación de diálogo siendo este el mecanismo para dar solución a través de una solución de conflictos que en este caso es la Mediación.

Con estos antecedentes el accionante el señor Carlos Manuel León Cabrera propone una Mediación en contra del señor William Bolívar Tacuri Guamán representante legal de La empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, con el objetivo de exigir el cumplimiento de pago de sus haberes laborales.

Tras el proceso de citación en persona y la designación del mediador del Centro de Mediación de la Universidad Metropolitana UMET Quito, se resuelve conforme derecho y se suscribe el acta de acuerdo total de Mediación número 83 de fecha de diecinueve de junio del dos mil diecinueve.

La agilidad y celeridad del proceso denoto que lo realizado en el período desde la apertura de la Mediación, es favorable para quien opta por esta solución pero también cabe recalcar que si la audiencia no es llevada por un profesional con el criterio y conocimiento suficiente puede darse el caso de vulneración de derechos al trabajador, ya en muchos casos se ha evidenciado inconsistencias por una mala guía dentro del proceso.

Dentro del acta de Mediación se determina que se enviara una copia original y el debido oficio al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, para que dentro del proceso número 17371-2019-00209 se oficie el acto legal que se cumplió y de por concluido el proceso a través de la vía ordinaria.

En el caso de incumplimiento del acuerdo al que las partes llegaron los señores Carlos Manuel León Cabrera y el señor William Bolívar Tacuri Guamán representante legal de La empresa F.C. INFORMES SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL, de ser el caso que se suscite el incumplimiento las partes podrán hacer ejecución del acta a través de vía ordinaria, por lo que se debe considerar que si dentro del acuerdo este fuera parcial las partes solo podrán tratar aquellas diferencias que no están contempladas en el acuerdo previo que se podrá tratar por la vía ordinaria.

Se debe tomar en cuenta que si dentro de la audiencia de mediación se generó un acta de imposibilidad firmada esta puede ser presentada por la parte interesada dentro del proceso judicial o arbitral, y de esta manera sustituir la audiencia, junta de mediación o conciliación que se prevé en estos procesos.

Para celebrar este tipo de procesos no es necesario que se lleve a través del Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura, ya que, actualmente existen Centros de Mediación debidamente autorizados y mediadores especializados con la pertinente certificación que cuenta con la facultad para llevar a cabo los diferentes procesos de Mediación; claro está que son los que se enmarcan en la materia transigible.

3.10. Caso práctico (2)

CENTRO DE MEDIACION DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA UMET-QUITO

N° de Acta: 00-038 ACT-CUMET-UIO-2020

N° de Expediente: 050-2020

Materia: LABORAL

Comparecientes: IRMA SUSANA ESCOBAR ALDAZ y JAIME FABRICIO RIVERA PAZMIÑO

REQUERIMIENTO DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

Con fecha diez de marzo del año dos mil veinte, el Centro de Mediación de la Universidad Metropolitana Sede Quito, recibió de la señora Irma Susana Escobar Aldaz, una solicitud para que se invite al Ingeniero Jaime Fabricio Rivera Pazmiño quien es el representante Legal de la empresa CARRERA AUTOS S.A, a una audiencia de mediación, para llegar a una solución amigable en cuanto se refiere al cobro pendiente de la liquidación laboral.

El Centro de Mediación de la Universidad Metropolitana UMET – Quito, atendiendo a la petición la señora Irma Susana Escobar Aldaz, se emite la invitación correspondiente, fijando la fecha de audiencia el miércoles once de marzo del dos mil veinte a las 15:00 pm.

AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

Se instala la audiencia una vez que las partes involucradas se encuentran presentes, adicionalmente se verifica la identificación se procede a explicar los principios de la mediación a los cuales se sujetarán: Voluntariedad, Imparcialidad, Confidencialidad, Imparcialidad, Bilateralidad y Buena Fe, Flexibilidad, Obligatoriedad, Honestidad, Profesionalidad y Formalidad, una vez que el mediador expresa a lo que las partes se someterán, pregunta si desean continuar con el proceso de medicación, a lo que las partes se pronuncian y manifiestan estar de acuerdo y proseguir con la audiencia.

Se concede la palabra la señora Irma Susana Escobar Aldaz, la cual declara que la empresa CARRERA AUTOS S.A, le adeuda en concepto de liquidación laboral por el tiempo que prestó sus servicios a la empresa de lo cual se generó la suma de mil ochocientos con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD. 1.800,00).

Se concede la palabra al Ingeniero Jaime Fabricio Rivera Pazmiño quien es el representante Legal de la empresa CARRERA AUTOS S.A, a lo que sabe manifestar que el valor adeudado es de mil ochocientos con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD. 1.800,00)

Con los antecedentes expuestos y después de mantener una conversación, se logró llegar a un acuerdo total por las partes antes mencionadas.

ACUERDO TOTAL DE LA AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

De conformidad con los parámetros de la audiencia de mediación, comparecen la señora Irma Susana Escobar Aldaz y el Ingeniero Jaime Fabricio Rivera Pazmiño quien es el representante Legal de la empresa CARRERA AUTOS S.A, quienes expresan que su voluntad es acordar una solución en los siguientes términos:

Las partes de mutuo acuerdo aceptan y reconocen el valor total que adeuda la empresa CARRERA AUTOS S.A, legalmente representada por el Ingeniero Jaime Fabricio Rivera Pazmiño, debido a liquidación laboral por el tiempo que prestó sus servicios a la empresa la señora Irma Susana Escobar Aldaz que asciende a la suma total de mil ochocientos con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD. 1.800.00).

La empresa CARRERA AUTOS S.A, legalmente representada por el Ingeniero Jaime Fabricio Rivera Pazmiño, pagara la liquidación laboral por el tiempo que prestó sus servicios a la empresa la señora Irma Susana Escobar Aldaz, la suma asciende a un total de mil ochocientos con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América. Valor que será cancelado de acuerdo con el siguiente detalle en el cuadro 1:

Cuadro 2. Detalle de pagos del acuerdo de Mediación

<u>Fecha</u>	<u>Valor</u>	<u>Forma de pago</u>
01 de abril de 2020	\$ 800	Dinero en Efectivo, entregado a la firma de la presente Acta
01 de mayo de 2020	\$ 500.00	Dinero que se depositará a la cuenta del Banco Pichincha con número 22561523 que le pertenece a la señora Irma Escobar
01 de junio de 2020	\$ 500.00	Dinero que se depositará a la cuenta del Banco Pichincha con número 22561523 que le pertenece a la señora Irma Escobar
15 de junio de 2020	\$ 0	Una vez saneado los valores en la fecha indicada se procederá a la firma del Acta de finiquito correspondiente.

De manera formal manifiesta la señora Irma Susana Escobar Aldaz, que no reclamara ningún valor extra en un futuro y que de la misma manera procederá a la firma correspondiente en el Acta de Finiquito emitida por el Ministerio de Trabajo.

DECLARATORIA Y ACEPTACIÓN DEL ACTA

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación “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 el acta de mediación 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”

La suscripción del presente documento declara los comparecientes no están presionados ni afectados en su voluntad y que fueron informados previamente de las implicaciones legales que se deriven del acuerdo, por lo que se entiende que se sujetaran a las condiciones expuestas y cada una de sus partes.

INCUMPLIMIENTO

En el caso de incumplimiento de lo acordado entre las partes los señores Irma Susana Escobar Aldaz y el Ingeniero Jaime Fabricio Rivera Pazmiño quien es el representante Legal de la empresa CARRERA AUTOS S.A, se atenderán a lo que dispone la legislación nacional correspondiente a la materia. Se manifiesta en el caso de incumpliendo de uno de los pagos se procederá a la ejecución del acta presente. Por lo cual, se propone un acto judicial donde el acta se ejecute por medio de la vía ordinaria de acuerdo con lo que se plasmó en el acta de acuerdo total.

3.11. Análisis crítico del caso práctico

Se debe tomar en cuenta que si dentro de la audiencia de mediación se generó un acta de imposibilidad firmada esta puede ser presentada por la parte interesada dentro del proceso judicial o arbitral, y de esta manera sustituir la audiencia, junta de mediación o conciliación que se prevé en estos procesos.

Una vez celebrada el acta de Mediación se observó que dentro del proceso no se cumplió con el segundo pago en la fecha indicada por lo cual la señora Irma Susana Escobar Aldaz, solicito a su abogado se ejecute dicha acta a través de un acto judicial y de esta forma hacer cumplir sus Derechos los cuales se adquirieron en la relación laboral que se formó al momento de la contratación.

Sin embargo el Ingeniero Jaime Fabricio Rivera Pazmiño quien es el representante Legal de la empresa, realizo un incumplimiento del Acta en la cual el acepto realizar con lo que se estipuló y no tomo en consideración alguna lo que esta situación podría generar al momento de que su proceso se lleve ante la justicia ordinaria.

La agilidad del proceso no siempre es tomada en cuenta como algo positivo, si no está bien estructurado y estudiado el caso se convierte en una situación con limitaciones a gran escala las mismas que no van a poder ser subsanadas de una manera acorde y acertada y visualizaríamos que el proceso no fue eficiente ya que los resultados que se alcanzaron son nulos o limitados hasta cierto punto de vista.

Al solicitar a la autoridad competente que en este caso llega a ser el Juez se efectuó la acción para el cobro de la liquidación, se entiende que no fue suficiente el acta de Mediación puesto que una de las partes no cumplió a su totalidad el acuerdo a que se logró llegar para dar fin a una controversia suscitada entre las partes, es por ese motivo que se recurre a aplicar la cláusula de incumpliendo.

Así también al realizar una comparación con el principio de irrenunciabilidad, se visualiza un apego a la normativa de la manera que corresponde dentro de este caso en particular las partes expusieron sus puntos de vista y no existió vulneración alguna de Derechos se accedió a lo que supieron manifestar y se respetó lo que dentro del ordenamiento jurídico ya se determinaba.

El profesional encargado de llevar la audiencia es quien puede manejar con el protocolo que corresponde y obtener un gran resultado el cual es el acuerdo total pero dentro de su capacidad no se detalla que puede obligar a las partes a cumplir sino que siempre se deberá realizar el proceso en el caso de que no se cumpla o ya estipulado dentro del día de la audiencia.

El trabajo es un Derecho y un Deber social, se considera que es la fuente de realización personal y base de la economía se entiende que el Derecho al trabajo se considera de carácter fundamental, y sobre todo es aquel que garantiza que todos los trabajadores puedan obtener un empleo digno desde el inicio de su contratación hasta e finalizar la relación laboral que se creó. Pero sin duda si no estaría regulada se podría

encontrar casos con discriminaciones de gran consideración, el derecho de trabajo debe acoger y normar a la necesidad del ser humano siempre precautelando, todo aquello que se considere perjudicial para los trabajadores sin distinción alguna.

Finalmente una serie de principios los cuales fueron leídos al iniciar la audiencia justifica el proceder de las partes y el mediador, así bien si no se logra obtener todo lo que se requiere se podrá alcanzar una serie de beneficios para quien en este caso sea la parte afectada, nunca suponiendo que todo lo delimitado es un beneficio total pues si no llegase a cumplir lo acordado se logrará alcanzar lo solicitado por un segundo procedimiento que tal vez no tenga la celeridad requerida pero seguramente su resultado es positivo.

CONCLUSIONES

- Dentro del ámbito Doctrinal, y jurisprudencial el principio de irrenunciabilidad tiene la suprema relevancia puesto que es el que permite normar los derechos que adquiere el trabajador una vez que inicia su relación laboral, denota rigidez en la legislación ecuatoriana, porque en comparación a la legislación colombiana si se pudo evidenciar una apertura a la renuncia de derechos que se encuentra estipulados en la misma legislación.
- En el marco de los efectos jurídicos de la mediación se observó que tienen la misma validez de una sentencia ejecutoriada y que la aplicación de este método actualmente posee una gran acogida por parte de los involucrados a acceder a este mecanismo ya que su existe un cambio en la forma de pensar y consideran que el litigio no es la única opción.
- En base a las consecuencias jurídicas que tiene la aplicación de la mediación y el principio de irrenunciabilidad son claras con una vulneración pero denotando que para acceder a este mecanismo las partes previamente han acordado ceder y de esta manera obtener fin a la controversia generada y en muchos de los casos si no es asistida por un profesional del derecho existe la posibilidad de vulneración por el mero desconocimiento.

RECOMENDACIONES

- A los Centros de Mediación del país requerir la asistencia de un profesional del derecho en todos los casos que se haya optado por el mecanismo de solución de conflictos la Mediación, pero en especial atención a los casos de tema laborales, ya que el mediador no puede ejercer ninguna participación en favor de las partes ni empleador ni trabajador.
- Ministerio del Trabajo exigir a los empleadores una capacitación al trabajador previa a la contratación de esta manera se estipularía con claridad cuáles son sus derechos y sus obligaciones dentro de la relación laboral que va a comenzar.
- Ministerio del Trabajo y departamentos de Talento Humano establecer mecanismo de control en la celebración de contratos exigiendo se coloque con claridad las obligaciones y los derechos que el trabajador va a obtener y de esta manera subir una copia para dejar constancia en el Ministerio antes mencionado.

Bibliografía

- Aczel , M. C. (1996). *Instituciones del Derecho Individual del Trabajo*. Buenos Aires : La Ley .
- Ayestarán, K. (s.f.). *Investigación jurídica*. Recuperado el 6 de noviembre de 2020, de Monografias.com:
<https://www.monografias.com/trabajos85/derecho-investigacion-juridica/derecho-investigacion-juridica.shtml>
- Barrientos Rastrojo , J. (2012). La resolución de conflictos desde la filosofía aplicada y desde la mediación. *Bajo Palabra Revista de Filosofía*, 2(7), 625-628. Recuperado el 24 de octubre de 2020, de <https://revistas.uam.es/bajopalabra/article/view/3276/3489>
- Barush Bush , R. A., & Folger , J. P. (2004). *The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict*. New York : Jossey-Bass.
- Blanco, M., & Villalpando, P. (2012). *Nociones Científicas del Protocolo de Investigación*. Madrid: Dykinson.
- Burton , J. (1996). Civilizations in crisis: from adversarial to problem solving processes. *International Journal os Peace Studies*, 1(1), 5-24. Recuperado el 18 de octubre de 2020, de <https://www.jstor.org/stable/45038018?seq=1>
- Bustumante Arango , D. M. (2006). *El Diseño de la Investigación Jurídica*. Recuperado el 7 de noviembre de 2020, de Universidad San Buenaventura:
https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/guia_para_la_elaboracion_del_proyecto_de_investigacion.pdf
- Cabanellas , G. (1992). *Compendio de Derecho Laboral* . Buenos Aires : Heliasta .
- Cardona Arias , J. A. (2015). Ortodoxia y fisuras en el diseño y ejecución de estudios descriptivos. *Med*, 23(1), 40-51. Recuperado el 3 de noviembre de 2020, de <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rmed/article/view/1328>
- Colombia, Asamblea Constituyente. (20 de Julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2020, de Gaceta Constitucional No. 116:
<http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Colombia, Presidencia de la República. (9 de septiembre de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 18 de octubre de 2020, de Diario Oficial No 27.407:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Decreto-2663-de-1950.pdf>
- Cortez , O. (2007). *Reencuentro con los MASC en el Ecuador : Balance de los diez años de aplicación de la Ley de Arbitraje y Mediación*. Recuperado el 14 de noviembre de 2020, de Caja America:
<https://cejamericas.org/wp->

content/uploads/2020/09/66PonenciaLAMOliviaCortez_Balancealos10adelaLeydeArbitrajeyMediacion.pdf

Croda, J. R., & Abad, E. (Enero-Abril de 2016). Modelos de investigación cualitativa y cuantitativa y su aplicación en el estudio del derecho. *Revista Universita Ciencia*, 4(12), 13-24. Recuperado el 9 de noviembre de 2020

De Bartolomé Cenzano, J. C. (2014). *Cómo estudiar Derecho*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Durán, M. (2016). El Derecho Comparado en la investigación. En A. M. Chocrón Giráldez, *Calidad, docencia universitaria y encuestas: "Bolonia a coste cero"* (págs. 249-254). Sevilla : Asociación de Mujeres laboristas de Andalucía .

Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008 de octubre de 2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Recuperado el 3 de octubre de 2020, de Registro Oficial No. 449:
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de mayo de 2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de Registro Oficial No. 506:
<https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/CODIGO%20ORGANICO%20GENERAL%20DE%20PROCESOS.pdf>

Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Recuperado el 5 de octubre de 2020, de Registro Oficial Suplemento No. 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*. Recuperado el 6 de octubre de 2020, de Registro Oficial No. 417:
<https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>

Ecuador, Consejo de la Judicatura. (s.f.). *Centro de Mediación de la Función Judicial*. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/mediacion/index.php/2015-04-13-21-21-55/datos-estadisticos#ingreso-de-causas-por-tipo-2019>

Ecuador, Corte Constitucional. (4 de junio de 2014). *Sentencia No. 093-14-SEP-CC*. Recuperado el 4 de octubre de 2020, de
<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a00ceff7-5498-489f-a22a-47cce58ec2c0/1752-11-ep-sen.pdf?guest=true>

Fusco, G. (enero-junio de 2009). Investigación Histórica, evolución y metodología. *Moñongo*, 17(32), 229-245. Recuperado el 11 de noviembre de 2020, de
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/postgrado/manongo32/art11.pdf>

- Goyes Moreno , I., & Hidalgo Oviedo , M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183. Recuperado el 16 de octubre de 2020, de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/3435>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Holaday , L. C. (2002). Stage Development Theory: A Natural Framework for Understanding the Mediation Process. *Negotiation Journal*, 18(3), 191-210. Recuperado el 7 de octubre de 2020, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1571-9979.2002.tb00740.x>
- Monesterolo Lencioni , G. (2014). *Curso de derecho laboral ecuatoriano*. Loja : Universidad Técnica Particular de Loja.
- Neves Mujica , J. (s.f.). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de Pontificia Universidad Católica del Perú: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajop eru.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacheco Zerga , L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú y en el derecho comparado. *Trabajo y Seguridad Social: revista de doctrina, jurisprudencia y Legislación*(9), 651-664. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2800>
- Pla Rodríguez , A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma .
- Quiloango Farinango , Y. V. (julio de 2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Recuperado el 5 de octubre de 2020, de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Ramírez Bosco , L. (2000). *Para una introducción al Derecho del Trabajo*. Buenos Aires : Universidad .
- Spangler , B. (junio de 2013). *Alternative Dispute Resolution*. Recuperado el 22 de octubre de 2020, de Beyond Intractability: <https://www.beyondintractability.org/essay/adr>
- Suares , M. (1996). *Mediación: Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires : Paidós .
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México D.F.: Limusa.
- Vásquez Pesántez , M. V. (2018). *Las transacciones laborales en los centros de mediación como ejercicio del principio de transigibilidad: control de legalidad y su impugnación para la vigencia del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores actualmente en el Ecuador*. Recuperado el 15 de noviembre de 2020, de Universidad de Cuenca:

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30988/1/Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>

Villabella Armengol , C. M. (2015). *Los métodos de la Investigación jurídica. Algunas precisiones*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2020, de Universidad Nacional Autónoma de México: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>