



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

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

Año: XI Número: 3 Artículo no.:117 Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2024

TÍTULO: Análisis jurídico de los mecanismos de conciliación en conflictos laborales.

AUTORES:

1. Máster. José Luis Maldonado Cando.
2. Abg. Johanna Roció Cabrera Granda.
3. Máster. Germán Fabricio Acurio Hidalgo.
4. Máster. Julián Rodolfo Santillán Andrade.

RESUMEN: El presente estudio profundiza en los procesos de conciliación como instrumento esencial en la resolución de disputas laborales y en las complejidades jurídicas y prácticas de estos mecanismos, destacando su papel fundamental en la preservación de los derechos laborales y la promoción de un entorno laboral justo. La investigación examina detalladamente tanto la Ley de Arbitraje y Mediación como la Constitución de la República del Ecuador. El análisis integral busca ofrecer una comprensión profunda de cómo la interacción entre la ley de arbitraje y la Constitución contribuye a la facilitación de la conciliación laboral, promoviendo así relaciones laborales justas y sostenibles en el contexto ecuatoriano.

PALABRAS CLAVES: ley de arbitraje y mediación, constitución de la República del Ecuador, conciliación laboral.

TITLE: Legal analysis of conciliation mechanisms in labor conflicts.

AUTHORS:

1. Master. José Luis Maldonado Cando.

2. Atty. Johanna Roció Cabrera Granda.
3. Master. Germán Fabricio Acurio Hidalgo.
4. Master. Julián Rodolfo Santillán Andrade.

ABSTRACT: This study delves into conciliation processes as an essential instrument in the resolution of labor disputes and into the legal and practical complexities of these mechanisms, highlighting their fundamental role in the preservation of labor rights and the promotion of a fair work environment. The investigation examines in detail both the Arbitration and Mediation Law and the Constitution of the Republic of Ecuador. The comprehensive analysis seeks to offer a deep understanding of how the interaction between arbitration law and the Constitution contributes to the facilitation of labor conciliation, thus promoting fair and sustainable labor relations in the Ecuadorian context.

KEY WORDS: arbitration and mediation law, constitution of the Republic of Ecuador, labor conciliation.

INTRODUCCIÓN.

En la Constitución de la República del Ecuador, artículo 190, se reconocen varios procedimientos alternativos a la solución de conflictos, dos de ellos son el arbitraje y mediación; sin embargo, deja abierto el listado de los procedimientos que se reconocen en el ámbito legal, y además se aclara en el mismo articulado, que dichos procedimientos se aplicarán en las materias que por su propia naturaleza se pueda transigir.

Aunque la Carta Magna reconoce a la mediación como un medio alternativo a la solución de conflictos, es necesario ahondar su definición para conocer cómo se desarrolla la medicación, cuáles son sus bases y principios, y cuáles son las excepciones dentro de los procesos en materia laboral; por su parte, la Ley de Arbitraje y Mediación (Comisión de Legislación y Codificación, 2006) define a la misma como un procedimiento en el que las partes con ayuda de una tercera persona con la neutral, llamado mediador, procuran llegar a un acuerdo voluntario de carácter extrajudicial y definitivo, poniendo así

fin al conflicto (art. 43); es necesario resaltar, que una de las partes intervinientes dentro del proceso es el mediador, que es una persona neutral, que no está interesada o inmiscuida en el conflicto.

La mediación en el mismo articulado mencionado le da a este procedimiento el carácter de extrajudicial, aduciendo así que para que las partes lleguen a un acuerdo no necesariamente lo deben hacer mediante la función judicial sino ante una autoridad debidamente autorizada; esto es a través de un centro de mediación acreditado por el Consejo de la Judicatura (Comisión de Legislación y Codificación, 2006, art. 44).

La mediación en materia laboral, se encuentra permitido por la propia Constitución de la República, específicamente en el artículo 326, numeral 11 en el que indica que la transacción será válida siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa; esto es ante un mediador debidamente autorizado o juez competente (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), acotando una vez más que deja a libertad de las partes (empleador y trabajador) de escoger si desean mediar en un proceso judicial (intra procesal) o de manera extrajudicial (pre procesal) en un centro de mediación.

De conformidad con Bustamante (2017) establece que los derechos laborales “Es el conjunto de derechos que han sido establecidos por el constituyente o legislador para amparar y proteger a la parte más débil de la relación laboral; es decir, los trabajadores” (pág. 143); tan importante son los derechos de los trabajadores que el Estado ha establecido como principio fundamental, la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores que se encuentra establecido en la Carta Magna “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008 art. 326, núm. 2).

La propia renuncia a los derechos laborales por parte del mismo trabajador, que si bien puede ser voluntario, en ciertas ocasiones, esto no puede producir ningún efecto jurídico, por cuando la misma voluntad del trabajador no puede prevalecer en casos en que su decisión vulnere sus derechos laborales.

Los derechos de los trabajadores se encuentran determinados en el Código de Trabajo, en el cual se regula la relación trabajador-empleador, y por lo tanto, en el mismo cuerpo legal, se establecieron algunas obligaciones económicas y subjetivas que debe cumplir el empleador con respecto al trabajador; estos derechos económicos son: vacaciones, décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración, jubilación patronal, fondos de reserva y utilidades netas del empleador.

Pese a que esos derechos son netamente económicos, estos entran dentro del principio de la irrenunciabilidad de derechos, resaltando así que aun cuando el trabajador quisiera por su propia voluntad rechazarlos o no cobrarlos, el empleador es quien se debe encargar de cumplir con los derechos del trabajador.

Acerca del derecho de vacaciones, de conformidad con el artículo 69 del Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) determina que “Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables”.

Al respecto de la decimotercera remuneración o también conocido doctrinariamente como “bono navideño” se tiene que de conformidad con el artículo 111 *ibidem* determina que “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario”.

En cuanto a la decimocuarta remuneración o conocida doctrinariamente como “bono escolar”, de conformidad con el Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) es el derecho que tienen los trabajadores de recibir una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general (art. 113); a este derecho se le suma la jubilación patronal, que es aquel que fue adquirido por el trabajador cuando ya ha cumplido 25 años de relación laboral para el mismo empleador o empleadora; por lo tanto, “recibirá una pensión mensual de por vida o a su

vez el monto total de la jubilación como forma de compensación por todo el tiempo de trabajo” (Duchi, 2022, pág. 21).

Al respecto de los fondos de reserva, es el derecho del trabajador a recibir un sueldo de manera anual, posteriormente de cumplir un año de relación laboral con el empleador; por lo tanto, si el trabajador tuviera una remuneración mensual de USD \$1.000,00 el fondo de reserva a percibir anualmente será de USD \$1.000,00.

Las utilidades es otro de los derechos del trabajador que consiste en que debe recibir el 15% del total de las utilidades recibidas por parte del empleador, divididas: 10% para todos los trabajadores y 5% según las cargas familiares de cada trabajador, entendiéndose a la o al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, art. 97).

Retomando el análisis de la mediación, es necesario decir, que uno de los principios que rigen la mediación es la voluntariedad de las partes, por lo que basta con la voluntad de ambos (relación laboral: empleador y trabajador) para acordar y firmar el acta de mediación, previo acuerdo; sin embargo, cabe resaltar, que en la relación laboral, el trabajador siempre es el sujeto de subordinación por sobre el empleador, ya que de él depende económicamente, es el sustento de su familia; independientemente que la relación laboral este frágil o no, el trabajador sigue siendo sujeto de subordinación, más aún si existen valores pendientes de pago: remuneraciones, haberes laborales o jubilación patronal, siempre el trabajador está sujeto a la situación de abuso y subordinación por parte del empleador; sin embargo, en la mediación, esa situación cambia, pasando a ser teóricamente iguales en la suscripción del acta de mediación.

Una vez suscrita la acta de mediación, de conformidad con el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación (Comisión de Legislación y Codificación, 2006), esta tiene efecto de cosa juzgada; es decir, que pasa de ser un simple convenio de palabra a suscribirse e inmediatamente a tener los efectos

jurídicos de sentencia cosa juzgada y se entrará directamente al proceso de ejecución, entendiéndose así, que por la misma naturaleza de la mediación y de su característica de voluntariedad, el acta deja de ser un simple acuerdo y pasa a ser un documento privado de ejecución directa, que en caso de incumplirse se podrá solicitar mediante el juez competente el cumplimiento total e integral del acta de mediación.

Pese a que la mediación es uno de los caminos del derecho, que deja la solución del conflicto en manos de las personas intervinientes, es sin duda uno de los caminos que menos disposiciones legales tiene, pues de conformidad con el listado proporcionado por el Consejo de la Judicatura (Consejo de la Judicatura del Ecuador, 2020), en materia laboral, las situaciones jurídicas objetos de mediación: forma de pago de la liquidación laboral, forma de pago jubilación patronal y remuneraciones atrasadas, son las únicas que están sujetas a mediación, y cabe resaltar, que lo antes indicado únicamente está determinado por el Consejo de la Judicatura.

La misma institución administrativa determina qué requisitos se necesita para acceder a la mediación en las situaciones jurídicas relacionadas a materia laboral, y curiosamente, la Ley de Arbitraje y Mediación no hace referencia a un listado o numeración de situaciones específicas de materia laboral que se puedan mediar, y menos se determinan los requisitos o documentos necesarios para proceder por la mediación; situación que por la naturaleza del convenio, debería estar determinada legalmente: situaciones, objetos de la mediación y los requisitos necesarios.

Materiales y métodos.

A fin de realizar el proceso científico objeto de la presente investigación, se aplicó el diseño cualitativo, mismo que permitió el análisis del alcance de la mediación en materia laboral, a través del método científico con la finalidad de comprender y analizar las situaciones jurídicas que se someterán a mediación específicamente en materia laboral.

En este sentido, se construyó la búsqueda de la información en la teoría, la doctrina y la normativa legal vigente referente a la mediación en materia laboral, específicamente a las situaciones jurídicas, lo que permitió que se analice jurídicamente a las garantías jurisdiccionales a través de un estudio e interpretación de jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, doctrina, normativas, entrevistas, etc. En este sentido, se construyó la búsqueda de la información en la teoría, los conceptos y la fundamentación legal referente al tema.

El método deductivo se aplicó en razón de que se investigó desde la premisa general; esto es el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales hasta la premisa particular de las situaciones jurídicas de materia laboral, que pueden ser objeto de mediación y cuál es el alcance de la norma de la sustanciación y requisitos para el procedimiento de mediación.

La técnica de la investigación aplicada fue la entrevista, la cual es una técnica para obtener datos que consiste en un diálogo entre dos personas: el entrevistador y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener la información materia de la investigación (Leiva, 2010). Se realizó entrevista a la Abog. Antonella Stefanía Gil Betancourt, mediadora y ex Directora del Centro de Mediación Pacto de Paz, El Carmen.

Resultados.

Para llegar al punto de reflexión de la mediación en materia laboral, se realizó el análisis de la doctrina y la normativa legal vigente; al respecto del objeto de investigación, la Ley de Arbitraje y Mediación (Comisión de Legislación y Codificación, 2006) determina que la mediación es un procedimiento que tiene como finalidad principal la solución de conflictos en materias estrictamente transigibles, por el cual las partes, por medio de un mediador (neutral), procura que lleguen a un acuerdo, el mismo que debe ser voluntario (característica principal) y posee además el carácter extrajudicial y definitivo, dando por culminado el conflicto inicial (art. 43).

En cuanto a las materias transigibles de mediación, se tiene a lo laboral que nace desde la relación laboral de la trabajadora o trabajador con la empleadora o empleador, y dicha materia tiene una restricción constitucional, no cabe transacción en materia laboral cuando este implique renuncia de derechos (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, art. 326, num 11); por lo tanto, cabe toda clase de transacción en la relación laboral, siempre y cuando esta no afecte, restrinja o limite el cumplimiento y respeto de los derechos del trabajador; esto debido a que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles (ibídem, art. 326 núm. 2).

Los derechos laborales se encuentran determinados en el Código de Trabajo, los mismos que son de estricto cumplimiento y respeto por parte del empleador:

1. Vacaciones.
2. Décimo Tercera Remuneración.
3. Décimo Cuarta Remuneración.
4. Jubilación Patronal.
5. Fondos De Reserva.
6. Utilidades Netas.

Pese a que estos derechos han sido determinados a favor del trabajador, se tiene que añadir, que no están a disposición del mismo; es decir, que no puede por su propia voluntad renunciar a no percibirlos o reclamarlos; esto enmarcado al principio de irrenunciabilidad de derechos, tanto así son intangibles que aún cuando el trabajador renuncie de forma voluntaria a los mismos, estos carece de efecto jurídico e inmediatamente serán consideradas como nulas (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008. art. 326).

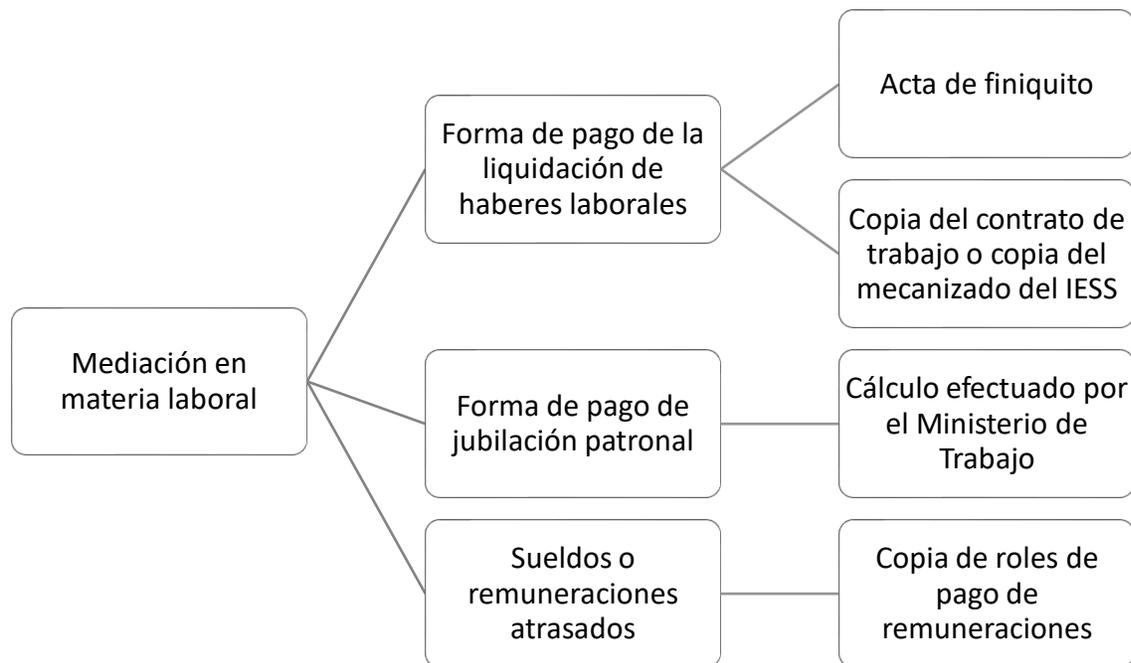
Pese a que la mediación en materia laboral es permitida, el Consejo de la Judicatura (Consejo de la Judicatura del Ecuador, 2020), a través de su página web, ha determinado un listado de situaciones jurídicas en materia laboral que se pueden mediar, esto es:

1. Forma de pago de la liquidación laboral.
2. Forma de pago de jubilación patronal.
3. Sueldos o remuneraciones atrasados.

Limitándose así la mediación entre empleadora o empleador y trabajadora o trabajador, cabe resaltar, que en la normativa legal vigente, la Ley de Arbitraje y Mediación y su reglamento no se determina específicamente qué situaciones jurídicas laborales pueden ser objeto de mediación.

Además del listado de situaciones jurídicas, que pueden ser objeto de mediación, se tiene que la misma institución administrativa, Consejo de la Judicatura, establece qué documentos se deben incorporar a las actas de mediación para continuar con el proceso, y a continuación se detallan en el siguiente cuadro:

Ilustración 1. Mediación en materia laboral.



Elaboración propia: fuente Portal Unico de Trámites Ciudadanos.

De la aplicación de la técnica de la entrevista a la Ab. Antonella Stefanía Gil Betancourt, mediadora y ex Directora del Centro de Mediación Pacto de Paz, El Carmen, se tuvo que en el Centro de Mediación sí se han realizado actas de mediación en materia laboral, relacionado a casi todas las situaciones

jurídicas posibles: terminación de la relación laboral, pago de haberes laborales, pago de remuneraciones pendientes, entre otros; sin embargo, indica que estas situaciones jurídicas no se encuentran bien limitadas o enlistadas al respecto del alcance mayor en materia laboral.

Añade, que puede ser objeto de subjetividad las situaciones jurídicas laborales que se pueden someter a la mediación, debido a que únicamente tiene como límite el respeto a la restricción constitucional de la irrenunciabilidad de derechos.

Discusión.

Con los resultados de la investigación se determina, que efectivamente la mediación es un procedimiento de avance y apoyo a la cultura de paz, que la Carta Magna busca implementar en la sociedad, y en materia laboral es un procedimiento que judicial o extrajudicialmente ayuda a evitar procedimientos engorrosos y la terminación de las relaciones laborales de manera fracturada.

De conformidad con los datos estadísticos del Sistema Único de Trabajo, se tiene que en el año 2022, únicamente en los Centros de Mediación Laborales del Ministerio de Trabajo se tuvo mediaciones parciales con un total de 775, y en el año 2023 un total de 461 hasta el mes de junio, teniendo así como indicador que cada vez son más las personas que optan por someterse a un proceso de mediación para solucionar los conflictos laborales; por lo tanto, se tiene que el objeto de estudio tiene una connotación importante en el ámbito del derecho y la propia mediación.

La mediación en materia laboral constitucionalmente está permitida, teniendo así una sola restricción; esto es que en el acta de mediación se respete el principio de irrenunciabilidad de derechos, esto es que por más que el trabajador esté dispuesto a ceder en cuanto a la liquidación de sus derechos, no se encuentra el mismo a disposición del trabajador.

Actualmente, los Centros de Mediación poseen la facultad de “poner una cortina de humo” sobre las actas de mediación; esto es, que se haga aparentar que no se vulneran derechos cuando puede que realmente sí; se le otorga a los Centros de Mediación una gran dimensión de posibilidades de

situaciones jurídicas en materia laboral, que pueden ser sujetas a mediación y a la vez en Consejo de la Judicatura limita mucho más que situaciones reales se debe someter a la solución de conflictos.

Esa es la forma de pago de las liquidaciones laborales y jubilación patronal y remuneraciones atrasadas, situación que no se ha limitado bien por cuanto en la Ley de Arbitraje y Mediación únicamente se determina de manera rápida y general cómo se desarrolla el proceso de mediación, qué es, cuál es su principio fundamental, y qué efecto tiene el acta de mediación en la administración de justicia, pero estas situaciones teóricas únicamente permiten que el procedimiento se lleve de la mejor forma, pero lo verdaderamente importante es poder delimitar o determinar con exactitud qué procedimientos en materia laboral se pueden mediar, teniendo en consideración el principio de irrenunciabilidad de derechos.

CONCLUSIONES.

Es importante concluir mencionando, que los textos constitucionales modernos se caracterizan por reconocer en su parte dogmática: derechos fundamentales y derechos humanos, y a su vez, por establecer principios, los cuales constituyen mecanismos directos para garantizar la tutela de estos derechos de los ciudadanos, más aún, si se busca garantizar los derechos de los trabajadores, teniendo en consideración que la Carta Magna pondera como garantía el derecho al trabajo.

Por su parte, la mediación en el ámbito del derecho laboral deja en claro la cooperación que busca el Estado con la relación laboral entre trabajadores y empleadores; tal es así, que los principios que rigen el derecho al trabajo se encuentran enlistados en la carta constitucional. Uno de ellos es que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, en lo cual ni la parte trabajadora como empleadora podrán disponer a elegibilidad si aplicarlos o no dentro de la relación laboral; dichos derechos enlistados y determinados en el Código de Trabajo dejan en claro, en base a qué derechos no se pueden tener subjetividad, sino únicamente determinar o mediar las formas de pago; sin embargo, al ser procedimientos que no se determinan o enlistan en la normativa legal vigente, deja a subjetividad y

disposición de los Centros de Mediación la forma y las reglas sobre las cuales aplicar la mediación en dichas situaciones jurídicas y dejando a mejor criterio si es posible o no la mediación en la situación jurídica.

El efecto del acuerdo o convenio entre trabajadora o trabajador y empleadora o empleador, da como resultado la suscripción del acta de mediación, la misma que tiene efecto de cosa juzgada, consecuentemente si deja a mejor criterio de los Centros de Mediación si es posible mediar o no una situación en específico; se deja en manos del mediador y de su mejor criterio la sustanciación del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Bustamante, C. (2017). Manual de derecho laboral: El contrato individual de trabajo (2 ed.). Quito: Jurídica del Ecuador. <https://biblioteca.casadelacultura.gob.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=6788>
3. Comisión de Legislacion y Codificación. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación. Registro Oficial N. 417. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion%20C3%B3n.pdf>
4. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%20C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
5. Consejo de la Judicatura del Ecuador. (2020) Solicitud de Audiencia de Mediación. Obtenido de: <https://www.gob.ec/cj/tramites/solicitud-audiencia-mediacion#:~:text=Caracter%20de%20la%20mediacion%20flexible> .

6. Duchi, D. (2022). Los derechos de los trabajadores y el registro de las actas de finiquito de manera virtual (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9174/1/Duchi%20Yuqui.%20D%282022%29%20Los%20derechos%20de%20los%20trabajadores%20y%20el%20registro%20de%20las%20actas%20de%20finiquito%20de%20manera%20virtual..pdf>
7. Leiva, F. (2010). Nociones de metodología de investigación científica. Quito: Dimaxi.

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. José Luis Maldonado Cando.** Magíster en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.josemaldonado@uniandes.edu.ec
- 2. Johanna Roció Cabrera Granda.** Abogada de los Tribunales de la República. Graduada de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: ds.johannarcg20@uniandes.edu.ec
- 3. German Fabricio Acurio Hidalgo.** Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.germanacurio@uniandes.edu.ec
- 4. Julián Rodolfo Santillán Andrade.** Magister en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.juliansantillan@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 6 de enero del 2024.

APROBADO: 1 de febrero del 2024.