



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LOJA**

**FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y
ADMINISTRATIVA**

CARRERA DE DERECHO

**LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO
A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

**TESIS PREVIO A OPTAR POR EL
GRADO DE LICENCIADA EN
JURISPRUDENCIA Y TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTORA:

Bridget Karina Malla Rengel

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2021

AUTORIZACIÓN

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg.Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por el estudiante Bridget Karina Malla Rengel, titulado: **"LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA"**, ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y conforme el plazo establecido en el cronograma del proyecto de tesis legalmente aprobado, con un avance del 100%, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, 17 de noviembre del 2020

**GLADYS BEATRIZ
REATEGUI CUEVA**

Firmado digitalmente por GLADYS BEATRIZ REATEGUI

CUEVA

Nombre de reconocimiento (DN): c=EC, l=LOJA,

serialNumber=1103143598, cn=GLADYS BEATRIZ

REATEGUI CUEVA

FECHA: 2020.11.17 12:00:12-05'00'

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg.Sc.

DIRECTORA DE TESIS

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Bridget Karina Malla Rengel, declaro ser la autora de la tesis titulada **"LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA"**, como requisito para optar al grado de **ABOGADA**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice de un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 09 días del mes de abril de dos mil veinte y uno, firma la autora.

Firma:



Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

Cédula: 110611005-7.

Correo Electrónico: bridgetmalla@hotmail.es

Teléfono: 072547486 **Celular:** 0959063666

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dra. Beatriz Reategui Cueva. Mg, Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Presidente del Tribunal: Dr. José Loaiza

Integrante del Tribunal: Dr. Shandry Armijos

Integrante del Tribunal: Dr. Freddy Yamunaqué

AUTORÍA

Yo, BRIDGET KARINA MALLA RENGEL, con número de ciudadanía 110611005-7, declaro ser la autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel

Firma:



Cédula: 110611005-7

Fecha: Loja, 09 de abril de 2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida, que con su infinita sabiduría ha sabido guiar cada uno de mis pasos, permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi hija Stephany Ojeda Malla, quien es mi pilar fundamental y ser la luz que llena todo mi ser de alegría y ganas de luchar. A mi pareja Alex Ojeda, quien me brindó su apoyo de manera imprescindible, ha estado conmigo incluso en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis papás, Beatriz Rengel y Luis Malla, por demostrarme siempre su cariño y soporte incondicional. Han inculcado en mi la valentía y la fuerza para seguir adelante, brindándome todo su amor. A mis hermanas Alexandra, Janina y Joselin, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A mis sobrinos Luis, Lilibeth y Dylan, quienes les tengo gran cariño.

Finalmente, quiero dedicar estas tesis, a mis docentes, quienes con su paciencia y esfuerzo me han ayudado en mi formación académica.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mis padres por su apoyo incondicional, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. A mis hermanas por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar, por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo he necesitado.

A mi pareja e hija, que son los más importante en mi vida, por el amor y comprensión que me han brindado durante este lapso de estudio.

De igual manera, quiero dar gracias a la Universidad Nacional de Loja, que me abrió las puertas del conocimiento y que me brindó la oportunidad de prepararme en sus aulas núcleo del saber, Alma Mater que ha permitido formarme como profesional; el agradecimiento fraterno a la Dr. Shandry Armijos, quien supo brindar su apoyo incondicional, conocimiento y sabiduría para sacar adelante, de manera metodológica, el presente trabajo; también agradecer a mi Directora de Tesis, Dra. Beatriz Reategui Cueva que supo guiarme académicamente por el mejor de los caminos, siendo el objetivo lograr un trabajo digno de ser presentado, además de ser el pilar fundamental dentro de mi preparación profesional.

ESQUEMA DE CONTENIDOS

- I. PORTADA**
- II. AUTORÍA**
- III. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR**
- IV. AGRADECIMIENTO**
- V. DEDICATORIA**
- VI. ESQUEMA DE CONTENIDOS**
 - 1. TÍTULO
 - 2. RESUMEN
 - 2.1.ABSTRACT
 - 3. INTRODUCCIÓN
 - 4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1.Marco Conceptual**
 - 4.1.1. Principio Iura Novit Curia
 - 4.1.2. Trabajo
 - 4.1.2.1. Trabajador
 - 4.1.2.1.1. Derechos
 - 4.1.2.1.2. Obligaciones
 - 4.1.2.2.Empleador
 - 4.1.2.2.1. Derechos
 - 4.1.2.2.2. Obligaciones
 - 4.1.3. Denuncia

- 4.1.4. Garantías
- 4.1.5. Mediación
 - 4.1.5.1. Mediación Laboral
- 4.1.6. Tutela Judicial Efectiva
- 4.1.7. Acceso a la Tutela Judicial Efectiva
- 4.1.8. Derechos que deben ser tutelados

4.2. Marco Doctrinario

- 4.2.1. Origen - Evolución Histórica de la Mediación
- 4.2.2. Antecedentes de la Mediación
- 4.2.3. La Mediación en el Ecuador
 - 4.2.3.1. Mediación Laboral en Ecuador
- 4.2.4. Principios Fundamentales de la Mediación
- 4.2.5. Antecedentes Históricos de la Tutela Judicial Efectiva
- 4.2.6. Tutela Judicial: Derechos Humanos y Deber del Estado
- 4.2.7. Elementos de la Tutela Judicial Efectiva
- 4.2.8. Naturaleza Jurídica de la Tutela Judicial Efectiva
- 4.2.9. Derecho a la Defensa
- 4.2.10. Derechos Laborales

4.3. Marco Jurídico

- 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador
- 4.3.2. Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo
 - 4.3.2.1. Misión-Visión Defensoría del Pueblo
- 4.3.3. Ley de Arbitraje y Mediación

4.3.4. Código de Trabajo

4.3.5. Declaración Universal de los Derechos Humanos

4.3.6. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, Principios y
Derechos Fundamentales en el Trabajo

4.3.7. Seguridad Jurídica

4.3.8. Jurisprudencia

4.3.9. Derecho Comparado

4.3.9.1. Bolivia

4.3.9.2. España

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos

5.1.1. Método Inductivo

5.1.2. Método Deductivo

5.1.3. Método Hermenéutico Jurídico

5.1.4. Método Comparativo

5.2. Técnicas

5.2.1. Encuestas

5.2.2. Entrevistas

5.2.3. Observación Documental

5.2.4. Bibliográfica

6. RESULTADOS

6.1. Resultados obtenidos mediante Encuesta Electrónica

6.2. Resultados obtenidos mediante Entrevista

7. Discusión de Resultados

7.1.Verificación de Objetivos

7.2.Contratación de Hipótesis

7.3. Fundamentación de la Propuesta de Reforma

8. Conclusiones

9. Recomendaciones

9.1.Propuesta de Reforma

10. Bibliografía

11. Anexos

11.1. Formato de Encuesta

11.2. Formato de Entrevista

11.3. Proyecto de Tesis Aprobado

ÍNDICE

1. TÍTULO.

“LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA ”

2. RESUMEN.

La presente tesis titulado: "LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA", un problema jurídico que merece transformarse para solucionar y superar la problemática socio jurídica en el artículo 555 del Código de Trabajo, el cual hace referencia a las Direcciones y Subdirecciones de Mediación Laboral, donde mencionan sobre las funciones que se las han otorgado, como elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos; realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código; realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo; impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo; impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y, coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo. Se tiene como motivación la necesidad de implementar un Departamento el cual abran un expediente administrativo de la que la Defensoría del Pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y que sea la Subdirección que emita la resolución correspondiente que denigra al trabajador en su ambiente laboral, dado que lo expresado en la normativa no fundamenta a la autoridad competente, donde no se vulnere el debido proceso para no vulnerar los derechos del trabajador como lo menciona la Constitución de la Política de la República del Ecuador, en su artículo que estipula que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de

inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

Así mismo el 33, manifiesta que 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.

Así también, el artículo 190 menciona que la mediación es un procedimiento alternativo para solución de conflictos con la sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.

Todo ello denota que en nuestro país existe una norma laboral reconocida en la Constitución que tiende a proteger los derechos del trabajador, y de esta manera hacer cumplir las obligaciones del empleador y poder encontrar una solución factible.

2.1. ABSTRACT.

This thesis entitled: "THE MEDIATION IN VULNERABLE LABOR MATTERS THE RIGHT TO EFFECTIVE JUDICIAL GUARDIANSHIP", a legal problem that deserves to be transformed to solve and overcome the socio-legal problem in article 555 of the Labor Code, which refers to the Directorates and Sub directorates of Labor Mediation, where they mention the functions that have been granted to them, how to develop and execute contact programs between employers and workers, through their respective agencies, aimed at achieving a better understanding between them; carry out mandatory mediation in accordance with the provisions of this Code; carry out mediation prior to any collective labor dispute; promote collective bargaining and make it an effective means for establishing better working and employment conditions; promote and tend to out-of-court treatment of collective disputes of work, which tends to approximate the positions of the parties; and, coordinate their functions and collaborate closely with the Regional Labor Directorates. The motivation is the need to implement a Department which opens an administrative file from which the Ombudsman's Office legally and effectively protects the worker's rights and that it is the sub directorate that issues the corresponding resolution without denigrates the worker in his / her work environment, given that what is expressed in the regulations does not support the competent authority, where due process is not violated so as not to violate the rights of the worker as mentioned in the Constitution of the Policy of the Republic of Ecuador, in its article that stipulates that everyone has the right to free access to justice and to effective, impartial and expeditious protection of their rights and interests, subject to the principles of immediacy and speed; in no case will he be left defenseless. Failure to comply with judicial decisions will be sanctioned by law.

Likewise, number 33 states that work is a right and a social duty, and an economic right, a source of personal fulfillment and the basis of the economy. The State shall guarantee workers full respect for their dignity, a decent life, fair wages and salaries, and the performance of a healthy and freely chosen or accepted job. Likewise, article 190 mentions that mediation is an alternative procedure for conflict resolution subject to the law, in matters that by their nature can be compromised. In public contracting, arbitration in law will proceed, after a favorable pronouncement by the State Attorney General's Office, in accordance with the conditions established by law.

All this denotes that in our country there is a labor standard recognized in the Constitution that tends to protect the rights of the worker, and in this way enforce the obligations of the employer and be able to find a feasible solution.

3. INTRODUCCIÓN.

La investigación ha sido elaborada y sustentada en base a los referentes conceptuales, doctrinarios, jurídicos y principalmente considerando la legislación de otros países y el criterio de abogados que de manera afable colaboraron en la investigación de campo, así como de profesionales especializados en la rama del Derecho y en la materia que motivó la planificación y ejecución de la tesis de licenciatura.

La presente tesis tiene como título "La Mediación en materia laboral vulnera el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva", como objetivo general realizar un estudio conceptual, doctrinario u jurídico respecto a la Mediación Obligatoria en materia Laboral. De igual manera se plantearon tres objetivos específicos de la siguiente manera: Determinar que la mediación obligatoria vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores; establecer las causas y consecuencias que produce a Mediación laboral obligatoria; presentar propuesta de reforma.

En correlación, se presentó una hipótesis: " Se debe reformar respecto a la Obligatoriedad de la Mediación Laboral por cuanto la falta de patrocinio legal o defensa técnica especializada en los reclamos laborales que son competencia de mediación en las subdirecciones de mediación laboral del Ministerio de Trabajo, conforme lo estipula el artículo 555, vulnera el principio constitucional de la tutela judicial efectiva".

En este sentido, en el apartado denominado “Revisión de Literatura”, se presenta conceptos de diferentes autores sobre el Principio de Iura Novit Curia, Trabajo, Trabajador, Empleador con sus respectivos Derechos y Obligaciones, Denuncia, Garantías, Mediación. Mediación Laboral, Tutela Judicial Efectiva, Acceso a la Tutela Judicial Efectiva. Derechos que deben ser tutelados. Al conceptualizar los diversos componentes del problema investigado se hizo necesario hacer referencia a sus aspectos doctrinales, por ello se presentan: Origen- Evolución Histórica de la Mediación, Antecedentes de la Mediación, La Mediación en el Ecuador, Mediación Laboral en Ecuador, Principios Fundamentales de la Mediación, Antecedentes Históricos de la Tutela Judicial Efectiva, Tutela Judicial: Derechos Humanos y Deber del Estado, Elementos de la Tutela Judicial Efectiva, Naturaleza Jurídica de la Tutela Judicial Efectiva, Derecho a la Defensa, Derechos Laborales.

Al vincularse sobre una investigación jurídica se debe estudiar en forma ordenada y de acuerdo a la jerarquización de la norma el análisis a las disposiciones Constitucionales, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, su Misión y Visión, Ley de Arbitraje y Mediación, el Código del Trabajo, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Seguridad Jurídica, y Jurisprudencia. Se presentan también las Legislaciones de otros países como Bolivia y España, relativos al problema investigado e identificado en el Código del Trabajo, respecto a la Tutela Judicial Efectiva en materia laboral.

Posteriormente, se recurrieron a varios métodos, entre ellos el Método Inductivo, que permite indagar de manera profunda las temáticas del marco conceptual; el Método Deductivo el cual es una estrategia de razonamiento empleada para la obtención y deducción de conclusiones basándose en la Naturaleza Jurídica de la Tutela judicial Efectivo y los Principios de la Mediación; el Método Hermenéutico Jurídico, se determinó en normas legales, principalmente la Constitución Política de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, que tienen relación con la problemática; finalmente, el Método Comparativo, el cual se recurrió para poder obtener las legislaciones de países como Bolivia y España, y poder encontrar una solución a los problemas presentados en nuestro país.

En este trabajo investigativo, se acudió a las técnicas como encuestas, en las que se pudo encuestar a 30 abogados de libre ejercicio profesional; entrevistas, la cual se le realizó a 3 abogados especializados en materia laboral, del cual brindaron criterios relacionados con la problemática jurídica, del tal modo se presenta también los resultados de la investigación de campo representada en cuadros estadísticos y su identificación grafica para mejor ilustración del lector, por el cual se realizó la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis

Constituye principal aporte de esta investigación la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma que se sustentan como resultado de toda la investigación, incluyendo las respectivas conclusiones y recomendaciones.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1.MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Principio Iura Novit Curia.

Para comprender el Principio Iura Novit Curia, debemos conocer lo que significa primeramente el principio en general, es así que me permito indicar brevemente el concepto que nos brinda el autor Juan Manuel Bohórquez Hernández:

"El Principio Iura Novit Curia es un proverbio latino simboliza que "el juez suple el derecho que las partes no le invocan o que le invocan mal", significa que "el juez conoce el derecho". Esta expresión sintetiza el principio de que las partes deben, principalmente, exponer los hechos; el derecho lo conoce y lo aplica al juez según corresponda al caso. El derecho a la tutela judicial efectiva surge una vez terminada la Segunda Guerra Mundial en Europa Continental como consecuencia de un fenómeno de Constitucionalización de los derechos fundamentales que tenían todos los ciudadanos, dentro de los cuales se encontraba una tutela de las garantías mínimas que debe reunir todo proceso judicial. Además, es indispensable conocer que este Derecho a la Tutela Judicial Efectiva interesa también la garantía de la administración de justicia. El concepto de la Tutela Judicial Efectiva aparece por primera vez en la Constitución Española; resulta uno de los términos más complejos de definir al ser

visto desde una doble percepción ya sea como un derecho de naturaleza o como un derecho fundamental". (Hernández, 2013, pág. 25).

Concordando con el autor Hernández; el Juez permite como derecho primordial que las partes litigantes tengan la oportunidad de demostrar con claridad sus puntos de vistas utilizando la evidencia para defender con mayor fundamento lo que mencionó; a su vez, defender su derecho ya sea natural o fundamental.

Para el Dr. Ignacio Cubillo López, hace referencia sobre el Iura Novit Curia:

"Es el que permite al Juez fundar el fallo en los preceptos legales o normas jurídicas que sean de pertinente aplicación al caso, aunque los litigantes no las hubieren invocado, y que el juzgador solo esté vinculado por la esencia y sustancia de lo pedido y discutido en el pleito, no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas, tal y como hayan sido formuladas por los litigantes, de forma que no existirá incongruencia extra petitum cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una de ellas que, aun cuando no fuera formal y expresamente ejercitada, estuviera implícita o fuera consecuencia imprescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso". (López, 2018, pág. 9).

Desde mi punto de vista, accede al Juez o Tribunal tener mayor claridad para dar el fallo al o los litigantes sin obtener la presencia de él o ellos, de esta forma que presente utilizando los artículos correspondientes al Código de Trabajo con mayor claridad.

Por otra parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido:

“El principio Iura Novit Curia, es aquel por el cual, corresponde al Juez la aplicación del derecho con prescindencia del invocado por las partes, constituyendo tal prerrogativa, un deber para el juzgador, a quien incumbe la determinación correcta del derecho, debiendo discernir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando autónomamente, la realidad del hecho y subsumiéndolo en las normas jurídicas que lo rigen” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2013, pág. 3).

De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el principio Iura Novit Curia, precisa la intervención de las partes procesales, para que el juzgador pueda tomar una decisión acertada.

4.1.2. Trabajo.

El trabajo es un derecho fundamental, definido como la ocupación que ejerce habitualmente todo ser humano a cambio de un salario, ya sea por actividad mental o manual.

El autor Manuel Ossorio nos hace referencia, que:

“La etimología de la palabra “trabajo” deriva del latín, y se refiere a un instrumento de labranza y de tortura; referida también a aquello que ocasiona molestia

o un esfuerzo, como la doctrina social católica lo expresa con la frase bíblica “Ganarás el pan con el sudor de tu frente”. El ser humano debe trabajar para cubrir sus necesidades vitales, lo puede hacer por sí y para sí mismo como ocurría al inicio de la civilización. En la medida en que las relaciones sociales evolucionaron cambiaron las formas de organización del trabajo y este tomó un sentido económico como actividad para generar riqueza. El trabajo hace factible que el ser humano utilice sus recursos mentales y físicos para atender su subsistencia y crear su bienestar y el de su familia; representa una fuerza personal inherente e intransferible que no puede ser utilizada o aprovechada por otros, excepto cuando voluntariamente la persona la somete al servicio de un tercero a cambio de una remuneración y otras prestaciones que deben garantizarse. El derecho a recibir el producto de trabajo, la utilidad o la riqueza, es inherente al derecho al trabajo. El derecho al trabajo es un derecho humano y como tal es un derecho público subjetivo caracterizado por la universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad.” (Manuel Ossorio, 1986, pág. 953) .

El ser humano puede obtener su riqueza utilizando su potencial ya sea física o mental para poder tener como resultado su ganancia manipulando todas sus virtudes, sin ser explotados por terceras personas para tener su ingreso.

Asimismo, el Doctor Rodrigo Borja, nos define al trabajo como:

“Un derecho al trabajo se le considera derecho económico y social, por lo que corresponde al Estado ofrecer las condiciones necesarias para su respeto y cumplimiento;

en razón de ello, debe crear la estructura económica, social y jurídica, y establecer las políticas públicas necesarias para promover el pleno empleo y permitir a la persona acceder a un trabajo que le permita satisfacer sus necesidades con dignidad y garantizarle lo que se conoce como “trabajo decente”, incluida la protección por desempleo. En virtud de lo anterior, el derecho humano al trabajo se considera un derecho prestacional. La libertad para trabajar, igualmente, es el derecho de la persona para elegir y realizar las actividades, comercio, industria o profesión que sean de su interés o que más le acomoden, siempre que sean lícitas y no ofendan los derechos de la sociedad. El trabajo; se lo delimita, en conservarlo, estructurarlo y desarrollarlo por periodos de tiempos sostenidos requieran; otorgando a través de seguridad jurídica y reglas claras, los mecanismos necesarios para los fines consiguientes”. (Borja, 2012, pág. 184).

En correlación con el autor Rodrigo Borja lo define como un derecho social y económico, en una superestructura de la sociedad, donde no existen iguales relaciones de apropiación de los medios de producción por los trabajadores.

El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al trabajo:

“Como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo

dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) “. (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 7).

La Organización Internacional del Trabajo nos brinda un concepto bastante cautivador, pues nos indica de manera general lo que define en sí el trabajo, tomándose en cuenta que es una Institución que vela por el bienestar tanto sea del trabajador como el empleador.

4.1.2.1.Trabajador.

El Diccionario de Derecho del Trabajo Social, nos define al trabajador como:

“Toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. La etapa histórica de la modernidad se dio a partir de la Revolución Industrial, la cual moldeó la forma social capitalista que comprende al sujeto “trabajador”, concepto que llega hasta el día de hoy tal cual lo conocemos. Ya existía en la forma social feudal anterior a la etapa moderna un sentido del trabajador, pero este no entregaba su fuerza de trabajo por una retribución salarial, sino que era considerado un “siervo”, quien a cambio de protección y vivienda precaria entregaba y trabajaba para su amo, su producto no le pertenecía a nadie más que al amo quien podía realizar lo que quisiese con él”. (Ander-Egg, 2003, pág. 79).

Al Trabajador se lo define como toda persona que elabora una institución particular o fiscal utilizando su presentación física, es decir ir al trabajo de forma presencial para realizar sus funciones correspondientes, con fin de lucro.

Desde otro punto de vista, la Enciclopedia de la Política de Rodrigo Borja, conceptúa al trabajador como:

“La persona quien presta sus servicios personales o vende su fuerza *de trabajo* a cambio de una remuneración. Lo puede hacer por cuenta propia o en relación de dependencia. En el primer caso se trata de un trabajador independiente, que no tiene empleador o patrono; y en el segundo, de un trabajador sometido a un patrono bajo cuya autoridad y disciplina labora”. (Borja Rodrigo, 2012, pág. 185).

Un trabajador puede prestar sus servicios personales u ofrece su fuerza de trabajo a cambio de tener un ingreso de las aportaciones que realiza dentro la institución que elabora. A su vez hay trabajadores que depende de un dueño o de su persona para requerir sus ganancias.

El Código de Trabajo, nos menciona que su artículo 9: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (Ecuador, Código de Trabajo, 2017, pág. 2).

Sustentando el concepto que nos brinda el Código de Trabajo referente al trabajador que es la persona a quien se le otorga sus servicios como empleado o asalariado dentro cada empresa ya sea pública o privada que se encuentra laborando.

4.1.2.1.1. Derechos.

En Ecuador, existen derechos laborales como: Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo, a percibir como mínimo sueldo básico (400,00 USD), a percibir horas extras y suplementarias, en el caso que trabajes estas horas, a percibir los décimos terceros y cuarto en las fechas establecidas.

En el Código de Trabajo, se encuentra estipulado en su artículo N° 40: "Los Derechos exclusivos del trabajador, que nos menciona que el empleador no podrá hacer efectiva las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos". (Ecuador, Código de Trabajo, 2017, pág. 5).

Los derechos del trabajador, nos menciona que el empleador no puede obligar al empleador realizar ninguna actividad física personal sin tener acuerdos mutuos dentro del contrato establecido por ambas partes.

Hoy en día, existen legislaciones y tratados internacionales, así como también convenios con organizaciones sindicales, de derechos humanos, asociaciones civiles, etc. que están al resguardo de toda explotación excesiva que se aplique sobre los trabajadores. Regulaciones que apuntan a garantizar derechos del trabajador para su salud y desempeño, como por ejemplo de vacaciones pagas, seguros de vida y/o accidente, cobertura médica, limitación de jornada laboral de 8 horas diarias, herramientas y útiles de protección y seguridad.

4.1.2.1.2. Obligaciones.

El Código de Trabajo del Ecuador, hace referencia en el artículo 45:

“Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código de Trabajo”. (Ecuador, Código de Trabajo,, 2017, pág. 8).

Los jefes de los establecimientos deben respetar al trabajador de acuerdo a los términos que llegaron al momento de firmar el contrato mutuo. En caso de que el trabajador labore fuera de su jornada de trabajo debe ser pagado como horas adicionales. Si, el jefe encuentre alguna irregularidad debe notificar al trabajador para ser llamado la atención.

4.1.2.2. Empleador.

El autor Rafael Forrero Rodríguez, nos define al empleador como:

“Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo”. (Rodríguez, 1998, pág. 365).

El empleador es la persona jurídica o natural que indaga la manera de cómo obtener beneficios mutuos de acuerdos a sus necesidades presentadas, generando su presencia una gran importancia para la empresa o institución.

Complementando la definición que nos brinda el autor Ricardo Arias Ramón, nos menciona que: “El patrón o patrono es la persona que recurre a obreros en trabajo o en manos,

persona biológica (física) o corporativa (moral) que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (Ramón, 2015, pág. 103).

De acuerdo, al autor Ricardo Ramón, el patrono es la persona auxiliada por uno o más trabajadores, que brindan sus conocimientos o fuerzas físicas para la corporación.

El Código de Trabajo, en el artículo 10, nos define al empleador como:

"La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares". (Ecuador, Código de Trabajo, 2017, pág. 2).

Los empleadores es la persona que realiza los contratos labora concluida con el trabajador y abona por el trabajo realizado por éstos, un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral.

4.1.2.2.1. Derechos.

El Doctor Gemma Fabregat Monfort, nos menciona que el empleador tiene como derechos:

“Organizar, dirigir y administrar el trabajo en la empresa; dictar las ordenes e instrucciones necesarias para la ejecución de las labores; elaborar el reglamento interno de trabajo; adoptar las medidas que estimen oportunas de vigilancia y control de la labor de sus trabajadores, con respeto a la dignidad e intimidad de éstos; introducir modificaciones en las condiciones de trabajo, dentro de los límites que establece la ley; sancionar disciplinariamente, con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, las infracciones o incumplimiento de las obligaciones en que incurra el trabajador; suspender las actividades y labores de la empresa en los casos permitidos por la ley; conceder permisos y licencias necesarias al trabajador; y, los demás que establezca la ley que se deriven de la relación de trabajo”. (Monfort, 2016, pág. 97).

Desde mi punto de vista, y compartiendo con el concepto que nos brinda el autor; todo empleador puede gozar de su atribución sin vulnerar los derechos del trabajador, y llegar hacia un acuerdo por ambas partes, de esta manera exista un ambiente favorable y buena productividad.

4.1.2.2.2. Obligaciones.

El Código de Trabajo, en el Artículo 42, nos estipula cuales son obligaciones del empleador:

“ 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, ¿las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 del Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos; 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de

este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación; 7. (Sustituido por el núm. 1 del Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan. 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado; 9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones; 10. Respetar las asociaciones de trabajadores; 11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no

ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido; 12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado; 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; 14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos; 15. Atender las reclamaciones de los trabajadores; 16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo; 17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales; 18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador; 19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso; 20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores; 21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación,

tengan que abonar los trabajadores, ¿siempre que la asociación lo solicite; 22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia; 23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo; 24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"; 25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado; 26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal; 27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa; 28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la

misma que será de estricto carácter sindicalista; 29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios; 30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad; 31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social; 32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva; Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. 34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio

de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 del Código de Trabajo; y, 35. (Agregado por el Art. 1, núm. 3 de la Ley 200628, R.O. 198, 30I2006) Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país". (Ecuador, Código de Trabajo, 2017, pág. 7).

Tomándose en cuenta las obligaciones que estipula el Código de Trabajo, todo empleador debe cumplir una serie de obligaciones laborales hacia sus empleados para que su relación sea conforme a lo establecido por la ley. De esta manera, también evitará sanciones de los entes regulatorios. Un entorno laboral sano y ameno beneficia a todos los involucrados en la actividad. Genera crecimiento en la productividad, la economía y el desempeño de los trabajadores, lo cual influye directamente en el éxito del empleador. Esta es una de las razones por la cual es sumamente importante que el empleador efectúe sus obligaciones como tal ante sus empleados y ante la ley.

4.1.3. Denuncia.

La concepción del Trabajo como derecho y garantía es un pensamiento propio de los Estados de Derecho, tal y como los concebimos hoy en día. Sin perjuicio de esto, la pugna de poderes y clases ha supuesto una efeméride constante respecto a los trabajadores que han buscado, desde tiempos inmemoriales el reivindicar sus derechos y las garantías inherentes a la relación

laboral de la que forman parte. En la actualidad esa pugna se consolida en la denuncia laboral o boleta única de notificación. La denuncia se presenta ante el Ministerio de Trabajo, a los Inspectores de Trabajo, quienes conocerán el procedimiento derivado de dicha denuncia, relacionado con incumplimientos de obligaciones patronales léase, derechos laborales y, en consecuencia, sancionará en atención a los parámetros que el Código de Trabajo y la ley de la materia han establecido para el efecto.

En su sentido más sencillo, el autor Guillermo Cabanellas de Torres, nos menciona que la denuncia implica: "Un Acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con objeto de que ésta proceda a su averiguación y castigo." (Torres, 2009, pág. 95).

La denuncia es una declaración que realiza una persona ante los funcionarios o autoridades competentes, para poner en conocimiento de un hecho o una negligencia, que él presume que está en contra de la ley.

La Real Academia Española, menciona que la Denuncia: "Es un documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta". (Machado, Diccionario Real Academia Española, 2006, pág. 10226).

La denuncia es un deber que realiza todo ciudadano ante una autoridad judicial o de la policía, cuando encuentran que se ha realizado un acto o hecho ilícito, en general.

4.1.4. Garantías.

Las garantías, precisamente, son mecanismos de protección de los intereses o de las necesidades que constituyen el objeto de un derecho.

El tratadista español Gerardo Pisarello, hace una clasificación de las garantías institucionales dividiéndolas en: políticas, semi-políticas y jurisdiccionales:

“Garantías Institucionales: Cuando los medios de protección de los derechos se encuentran en manos de los poderes públicos, que a su vez se subdividen en políticas, semi-políticas, jurisdiccionales y semi-jurisdiccionales. Garantías Políticas: Su protección se encuentran a cargo de los órganos legislativos y ejecutivos. Garantía Semi-Políticas: Están a cargo de órganos externo independientes de los órganos legislativo y ejecutivo, pero con funciones de control político. Garantías administrativas, siempre condicionadas por las garantías constitucionales y por las legales, suelen ser garantías normativas de cierre en la protección institucional de los derechos, es decir, como instrumentos de incidencia indirecta o directa en la construcción de las garantías institucionales. Garantía Jurisdiccionales: Son las que están en manos de los tribunales de justicia, órganos que reciben denuncias y tienen la facultad de imponer sanciones. Garantía Extra-institucionales o Sociales: La protección de los derechos se coloca en la cabeza de sus propias titulares”. (Pisarello, 1990, pág. 16).

Sosteniendo a lo mencionado por el autor Pisarello, sobre las garantías son necesarias para que existan el ordenamiento jurídico en nuestra sociedad, y no existan la vulneración de los derechos de las personas.

La Constitución República del Ecuador, nos menciona que es un Estado de derechos, las garantías y cumplimiento de los mismo debe ser considerado un componente primordial, al momento de interpretar y desarrollar cualquier principio constitucional, siendo por este motivo que las garantías deban ser la medida por la cual la Constitución sea aplicada y que del mismo modo se resuelvan las controversias que puedan ser suscitadas tanto entre las funciones del Estado, como entre ciudadanos y el Estado. De esta forma, al habla de Estado de Derechos, estamos hablando de aplicar y de interpretar la Constitución, sus reglas y principios teniendo en cuenta los derechos que se encuentran garantizados.

En la actual Constitución República del Ecuador de 2008, le da una mayor importancia al tema de las garantías, en el artículo 84, hace referencia a las Garantías Normativas nos menciona:

“La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas

jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución” (Ecuador, Constitución República del Ecuador, 2008, pág. 61).

Enfocándonos a las Garantías Normativas corresponden al Poder Legislativo y a todo órgano con potestad normativa, teniendo la obligación de subordinar a todas las leyes y normas del ordenamiento jurídico a los derechos humanos previstos en la norma suprema, así como a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

De igual manera se encuentran estipulados las Garantías Políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana, el cual cita en el artículo 85:

“La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones: 1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad. 2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto. 3. El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos.

En la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos se garantizará la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades". (Ecuador, Constitución República del Ecuador, 2008, pág. 62).

Las Garantías Políticas Públicas, Servicios Públicos y Participación Ciudadana, tienen como deber y obligación el controlar todos los servicios públicos para que puedan brindar el buen vivir a toda la ciudadanía, y prevenir que no se vulneren los derechos constitucionales.

Finalmente, la Constitución República del Ecuador de 2008, menciona a las Garantías Jurisdiccionales, estipulado en el artículo 86:

"Se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: 1. Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución. 2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos, y serán aplicables las siguientes normas de procedimiento: a) El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias. b) Serán hábiles todos los días y horas. c) Podrán ser propuestas oralmente o por escrito, sin formalidades, y sin necesidad de citar la norma infringida. No será indispensable el patrocinio de un abogado para proponer la acción. d) Las notificaciones se efectuarán por los medios más eficaces que estén al alcance del juzgador, del legitimado activo y del órgano responsable del acto u omisión. e) No serán aplicables las normas procesales que tiendan a retardar su ágil despacho. 3. Presentada la acción, la jueza o juez convocará inmediatamente a una audiencia pública, y en cualquier momento

del proceso podrá ordenar la práctica de pruebas y designar comisiones para recabarlas. Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información. La jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse. Las sentencias de primera instancia podrán ser apeladas ante la corte provincial. Los procesos judiciales sólo finalizarán con la ejecución integral de la sentencia o resolución. 4. Si la sentencia o resolución no se cumple por parte de servidoras o servidores públicos, la jueza o juez ordenará su destitución del cargo o empleo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que haya lugar. Cuando sea un particular quien incumpla la sentencia o resolución, se hará efectiva la responsabilidad determinada en la ley. 5. Todas las sentencias ejecutoriadas serán remitidas a la Corte Constitucional, para el desarrollo de su jurisprudencia". (Ecuador, Constitución República del Ecuador, 2008, pág. 64).

Las Garantías Jurisdiccionales, corresponden al Poder Judicial, por su potestad jurisdiccionales, son mecanismos jurídicos de defensa de los derechos constitucionales, estos procesos creados por la Constitución, desarrollados por las leyes de procedimientos y llevado a lo practico por los órganos jurisdiccionales. Tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación, han creado medidas cautelares con el objeto de prevenir, interrumpir o impedir la violación de los derechos.

4.1.5. Mediación.

La Real Academia Española, nos define a la mediación como: "El procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos en el que interviene un mediador para tratar de aproximar los puntos de vista de las partes en conflicto de modo que les permita alcanzar un acuerdo". (Machado, Diccionario Real Academia Española, 2014, pág. 20138).

Nos permite ver el punto de vista ambas partes, por lo cual, se nos facilita llegar un acuerdo sin ningún problema alguno, y poder encontrar una solución favorable para las partes procesales.

El Dr. Pinkas Flint, señala que la mediación:

"Constituye una variante del proceso de negociación. Si bien aplica a esta las mismas reglas generales, difiere de la negociación en que entra en escena un tercero denominado mediador. El rol del mediador es el de un facilitador, quien recoge inquietudes, traduce estados de ánimo y ayuda a las partes a confrontar sus pedidos con la realidad. En su rol, el mediador calma los estados de ánimos exaltados, rebaja los pedidos exagerados, explica posiciones y recibe confidencias". (Flint, 2013, pág. 74).

El intermediario interviene para colaborar en beneficio de ambas partes poder llegar algún acuerdo, realizando alguna negociación como un tercero; quien ayuda ambas partes enfrentar la realidad del problema que están presentando.

Para el Doctor. Alfredo J. Ruprecht, define como: "Un medio de solución de los conflictos por el cual las partes ocurren ante un órgano designado por ellas o instituido oficialmente, el cual propone una solución que puede o no ser acogida por las partes". (Ruprecht, 1992, pág. 139).

La tercera persona puede hacer llegar un acuerdo mutuo entre ambas partes o a su vez no coger la resolución que unas de las partes consideren si la otra no está de acuerdo.

4.1.5.1. Mediación Laboral.

En Estados Unidos de Norteamérica, en 1941, se estipuló la National Labor Relations Act, "Acta Nacional de Relaciones Laborales", aprobada durante el New Deal, fue fundamental para la mediación laboral:

"A través de la citada Ley, se reconoció a los trabajadores la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva. Además, se creó el National Labor Relations Board, una comisión cuyo fin principal era evitar prácticas abusivas por parte de los patronos, y también supervisa las elecciones sindicales. El reconocimiento de estos derechos laborales por parte del Gobierno Federal junto a las citadas prohibiciones establecidas para los empresarios, entre las que se encontraba la negativa de estos a participar en la negociación colectiva, consiguieron que los trabajadores, por fin, detentaran una posición de igualdad respecto de la figura del patrono. Esta igualdad era premisa necesaria para conseguir la celebración de una autentica negociación colectiva, desde entonces obligatoria, que, a su vez, se convertía en el ámbito natural de

la mediación laboral. El rápido avance de la mediación, como instrumento para resolver, las disputas surgidas en el marco de las negociaciones colectivas, se vio notablemente beneficiada por el estallido de la II Guerra Mundial. A causa de este acontecimiento, la demanda de producción aumento de forma considerable. Tal y como ya había ocurrido durante la I Guerra Mundial, la prioridad máxima era asegurar una lata productividad, de manera que esta no pudiera peligrar ni por huelgas ni por cierres patronales. Las organizaciones empresariales en el sector privado, pero también aquellas que se ubican en el sector público, mantienen relaciones económicas, empresariales, laborales, tanto externas como internas. En la práctica totalidad de estas organizaciones empresariales los conflictos laborales están presentes con cierta frecuencia. También las prácticas empresariales que conllevan desavenencias entre las propias empresas. Aunque el "U.S. Conciliation Service", el Servicio de Conciliación de los Estados Unidos de América, seguía funcionando, lo cierto es que éste no garantizaba de forma completa la ansiada paz social. Sin duda, se necesitaba otro órgano para conseguir la seguridad requería por esta situación ciertamente extraordinaria, para que ninguna disputa laboral quedara sin ser resuelta. Por ello, en marzo de 1941 se creó otra agencia, la "National Defense Mediation Board", Oficina de Defensa y Mediación Nacional cuya principal función consistía en solucionar aquellos casos que no consiguieran ser solventados por el "U.S. Conciliation Service" Servicio de Conciliación Nacional. Sin embargo, pronto se observó la necesidad de crear una agencia con más poder, con mayor atribución de competencias. Así las cosas, en enero de 1942, la National Defense Mediation Board, fue sustituida por la segunda War Labor Board. Esta comisión se convirtió en una segunda instancia de apelación en relación al "U.S. Conciliation Service"

el Servicio de Conciliación de los Estados Unidos de América, de manera que, si el acuerdo logrado a través de este órgano no llegaba a satisfacer a cualquiera de las partes, estas siempre podrían acudir a la War Labor Board. Si bien, mientras que aquel se caracterizaba por tener un conjunto de mediadores experimentados en la práctica, pero con escasa formación académica, esta última estaba formada por abogados y economistas, menos familiarizados con las técnicas de persuasión y negociación, y, en cambios más cómodos con las clásicas actuaciones procesales. Estas particularidades propias de los componentes de la War Labor Board, junto con su carácter de segunda instancia, hicieron que dicha comisión, aunque estuviera autorizada para realizar mediaciones, se dedicará sobre todo a llevar a cabo arbitrajes. Son relaciones que, en definitiva, se enmarcan en un mundo tan dinámico como el actual. Y estas relaciones, inter e intra empresariales son objeto de conflictos continuos. Ante esto, la mediación laboral se presenta como una alternativa posible y absolutamente recomendable para abordar y solucionar los conflictos que se puedan producir en este ámbito. La mediación de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales es quizá la más conocida cuando hablamos de mediación. Aunque en otros ámbitos su implantación se produce de forma lenta y progresiva desde hace poco tiempo, en el ámbito laboral la mediación se ha convertido en un recurso muy utilizado, sobre todo por la “institucionalización” a través de distintas entidades, impulsadas y apoyadas por los sindicatos mayoritarios. En definitiva, la mediación laboral consiste en un conjunto de técnicas que promueven la resolución de un conflicto entre las partes, en las que un tercero neutral e imparcial interviene para dirigir el conflicto y llevarlo a su resolución. (U.S. National Labor Relation Board, 1935, pág. 179).

La National Labor Relations Ac, se ha constituido para poder crear la medición laboral donde permite que ambos lados lleguen en acuerdo y buscar las resoluciones correctas sin tener que llegar a instancias legales para solucionar algún problema presentado.

4.1.6. Tutela Judicial Efectiva.

La Tutela Judicial Efectiva vista como un derecho fundamental tiene varios contenidos, he incluso varios autores han partido del derecho a la acción o derecho a la jurisdicción para comprender a la tutela judicial efectiva.

Es así, que Garberí Llobregat sostiene que: "El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva no es más que el derecho a la acción constitucionalizado". (Llobregat, 2008, pág. 6).

Los trabajadores se deben acoger a los derechos constitucionales, así como las garantías que se presente de un contrato legalmente sin tener un desacuerdo.

Según el autor Francisco Chamorro Bernal sostiene que:

"El concepto Tutela Judicial Efectiva supone una auténtica revolución en el ámbito jurídico en especial en el derecho procesal, todo ello a lo largo de una paciente desarrollo jurisprudencial que ha determinado el ámbito de las garantías constitucionales derivadas de este derecho, haciendo "chirria" muchas veces las estructuras mismas de la administración de justicia". (Bernal, 1994, pág. 13).

Es así, que viene a ser la Tutela Judicial Efectiva, un derecho de protección fundamental que supone una garantizada posibilidad de acceso a la jurisdicción, tiene relación con el derecho de acción; pero sin embargo reclama mucho más puesto que hace referencia a unas garantías mínima de eficacia y como su nombre lo indica lo que se requiere es que dicha tutela judicial sea efectiva.

De esta manera, a más del acceso a la jurisdicción ordena la imparcialidad del juez y la celeridad del proceso, proscribire la indefensión y ordena el cumplimiento la verdadera efectividad en la administración de justicia.

4.1.7. Acceso a la Tutela Judicial Efectiva.

El acceso a la justicia es un derecho que forma parte de la Tutela Judicial Efectiva. El Dr. Javier Pérez Royo, constitucionalista español, indica que el derecho al acceso a la justicia:

“Es el primero de los contenidos de la Tutela Judicial Efectiva y que se concreta en el derecho de poder activar al órgano jurisdiccional que termina en una decisión judicial sobre las pretensiones del actor. También sostiene, fundamentándose en la jurisprudencia española, que es el momento en el cual se inicia el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, del cual dependen todos los posteriores. Por esta razón, el derecho al acceso a la justicia es un derecho de mucha relevancia”. (Royo, 2000, pág. 13).

El acceso a la justicia es un derecho que forma parte de la Tutela Judicial Efectiva. El cual depende de todos los otros derechos mencionados por tal razón el derecho de mucha relevancia es de mayor importancia que nos permite tomar decisiones judiciales.

De las referencias antes expuestas, es necesario realizar una reflexión, y es que, en un momento inicial, el Estado cumple en garantizarnos el derecho al acceso a la justicia organizando lo que corresponde a la administración de justicia a través de juzgados y tribunales. Así debe haber una estructura para poder tener libre acceso a órganos jurisdiccionales en el momento que se accede a través de una demanda o denuncia. Y de esta manera efectivizar la tutela creada por parte del Estado.

4.1.8. Derechos que deben ser Tutelado.

El Doctor Fernando Martín Diz, nos menciona:

“Que los derechos fundamentales su significado en el sentido que se le atribuye en el constitucionalismo de hoy, es posterior a la Segunda Guerra Mundial, sin embargo, se trata de un término alemán Grundrechte que es utilizado por primera vez en la Constitución de 1848 aprobada en Frankfyr, como: “Los derechos fundamentales del pueblo alemán”. La influencia ejercida por la Constitución de Weimar, a pesar de su escasa duración, ya que tuvo que parecer ante el ascenso del régimen nazi, es manifiesta en la construcción de la concepción axiológica de los derechos. 30 años después en Alemania, que, con motivo de la vigencia de la Ley Fundamental de Bonn de 1949, en donde se marque el tránsito de la

visión programática de los derechos de Weimar, a garantizar los derechos fundamentales en su artículo uno como: "derecho directamente aplicable", al que se verán vinculados los poderes públicos". (Diz, 2014, pág. 163).

Enfatizando con la teoría del Doctor Fernando Martín Diz, los derechos fundamentales son atribuibles a todos los seres humanos sin excepción, que se ha otorgado desde la Segunda Guerra Mundial, en el cual preceden reglas básicas y preeminentes en el ordenamiento jurídico.

Luigi Ferrajoli, nos da una definición teórica sobre derechos fundamentales:

"Son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, ciudadanos, o de personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva o negativa adscrita a un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas de los actos que son ejercicio de éstas ". (Ferrajoli, 2002, pág. 123).

Desde mi punto de vista, los derechos fundamentales son derechos intransferibles que corresponden a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, ciudadanos, o de personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva o negativa, nos permite decir que los funcionarios pueda manejar la situación de forma

correcta entendiendo los códigos que nos establece en las situaciones jurídicas manejados lo que nos diga la ley en forma correcta y poder cumplirla .

4.2.Marco Doctrinario.

4.2.1. Origen - Evolución Histórica de la Mediación.

Si nos remontamos al origen histórico de la mediación es una palabra que viene del latín *mediatio*, que significa acción y efecto de mediar. Por tanto, parecería lógico suponer que tiene sus inicios en la Roma Clásica.

El Dr. Roqué Bartolomé Castillo nos brinda una percepción comprensible:

“La mediación tiene sus orígenes hace muchísimos años, incluso nos tendríamos que remontar e ir al origen del mismo hombre, desde que se inició su vida en comunidad, donde existieron varios conflictos, mismos que tuvieron que ser resueltos bajo la modalidad de la mediación, por lo tanto, sin ir a tribunales que en ese entonces quizá no existían, obteniendo resultados bajo la modalidad de la mediación, por lo tanto, sin ir a tribunales que en ese entonces quizá no existían, obteniendo resultados muy favorables y satisfactorios, que me atrevería a decir y sin temor a equivocarme que fueron excelentes. Por lo que, a través de los años esta práctica se ha ido consolidando en el campo de la justicia de cada país, que se ha visto con beneplácito sus resultados, por lo que cada una de las naciones del mundo han insertado la mediación en sus

sistemas jurídicos, y a la vez que se han creado o constituido juzgados especializados en esta materia como lo es la mediación; sin embargo, para no adentrarnos demasiado y continuando con su historia hare referencia específica a algunos datos doctrinarios e históricos: En china, la solución de conflictos, la mediación era una opción esencial. También se menciona que los conflictos a ser resueltos de las personas africanas, estaba a cargo de una persona conocida y respetada por la mayoría. Ya al referirme a la mediación en América, "el primer país en desarrollar la mediación fue Estados Unidos, en la década de los setenta, donde incursiona como una nueva institución, cuyos resultados le brindaron el auge y el éxito, que fue desarrollándose de manera continua y rápida, siendo incorporada al sistema legal estadounidense, fue magnifico su aporte, por lo que en California se la instituyó como instancia obligatoria". La mediación ha jugado un papel fundamental en los conflictos internacionales, principalmente en lo relacionado a los bélicos; precisamente en 1945, las Naciones Unidas especifican a la mediación como una de las mejores alternativas, que debe ser utilizada por los Estados para conseguir la paz llegando a un buen término en la mayoría de ellos, así lo enuncia el artículo 33: " En la ONU, hay mediadores propios, empezando por su Secretario General. Los Estados pueden escoger el mediador de la ONU o ajeno a ella, que estimen más idóneo para resolver un conflicto". Actualmente en cada Estado, se ha establecido la mediación como una alternativa válida y eficiente para la solución de conflictos, existiendo miles de centros a nivel mundial, dedicados específicamente a la mediación, por lo que la mayoría de las legislaciones promueven la formación de mediadores profesionales, y nuestro país no puede ser la excepción, pues así lo demuestra los

numerosos casos resueltos pacíficamente por este medio, desde su instauración en nuestro ordenamiento jurídico”. (Castillo R. B., 2018, pág. 9).

De acuerdo con el autor hace varios años atrás, las autoridades de múltiples naciones, quienes poseen un mando transcendental buscaban resolver diversos conflictos sin establecer leyes jurídicas. Es decir, la autoridad de mayor rango en la antigüedad buscaba solucionar los problemas por sí mismo, sin ver la ayuda que brinda la autoridad legalmente.

4.2.2. Antecedentes de la Mediación.

El nacimiento de la mediación surge con la creación de la civilización, su aparición se origina como producto de la evolución de la justicia por sí mismo, cuando la monarquía primitiva hace su aparición, los reyes comienzan a celebrar como jueces por esta razón, ya no es un mediador o también conocido como tercero neutral el que interviene la solución de controversias.

La autora Cecilia González Capitel, nos hace énfasis, en su libro “Manual de Mediación”, manifestando que:

“En China y Japón tienen una larga tradición en la mediación desde la antigüedad. En ciertas partes de África, se continúa convocando una asamblea en la que una persona respetada por la comunidad, actuando como tal, es decir como mediador,

ayuda a dos o más interesados en resolver su problema de forma colaborativa y sin coacciones”. (Capitel, 2001, pág. 19).

En concordancia con la autora Cecilia Capitel, los países China, Japón y África, se conoce en la actualidad, han sido las naciones originarias donde ha surgido la mediación. Aquellos países tienen un dirigente en cada sociedad por lo cual todavía cuenta con el mando de resolver sus conflictos conforme a su disposición, aquella diversidad que se les va presentando y no está acorde de aplicar la ley, sin que existan imposiciones o exigencias por parte de los interesados.

De igual manera, la Dra. Helena Soletto Muñoz, hace énfasis sobre:

“La Mediación en la Unión Europea; pues incluye entre sus intereses fomentar el acceso a los métodos alternativos de resolución de conflictos, lo cual es patente en su normativa concreta sobre mediación y conciliación, además del arbitraje, pero sobre todo en los textos de los Tratados, como el que aprueba una Constitución para Europa. Concretamente, en el artículo III-257.4 y III-269.1 y 2 se establece la voluntad de favorecer el reconocimiento mutuo de resoluciones extrajudiciales, y en el artículo III-269-.2g., de desarrollar los métodos alternativos de resolución de conflictos. La política que impulsa el acceso a los medios alternativos de resolución de conflictos se inscribe en el marco de facilitar a los ciudadanos un espacio de libertad, seguridad y justicia, y más concretamente, el derecho de acceso a la justicia, promoviendo la resolución satisfactoria de los conflictos, por una parte, y por otra, estableciendo unas vías de

resolución que impidan el colapso de la jurisdicción, garantizando el buen funcionamiento de la administración de justicia, aunque también, ya en materia penal. Y desde el punto de vista, de la protección a las víctimas, se impulsa la mediación como medio de reparación de los daños producidos. En este sentido, el compromiso de los Estados miembros en el Consejo Europeo de Tampere de octubre de 1999 a establecer procedimientos de sustitución extrajudicial no se limita al ámbito civil, si bien a nivel internacional, los derechos de las víctimas ya fueron objeto de Declaración de la ONU, el 29 de noviembre de 1985, así como de numerosas recomendaciones del Consejo de Europa. El concepto de justicia reparadora, implica que las necesidades de las víctimas sean consideradas como prioritarias. Tanto la reparación material como inmaterial debe tender a restablecer el equilibrio entre víctima y sociedad alterado por el delito, y en principio, aunque los actos de justicia reparadora se centren en la mediación, no se excluyen otras formas de reparación que impliquen a los distintos protagonistas del procedimiento penal. En esta línea, Bélgica realizó en 2002 una propuesta de creación de una red europea de puntos de contacto en materia de justicia reparadora. Por otra parte, para la resolución de los conflictos en el propio marco de las Instituciones Europeas, no es extraño el recurso a la mediación u otros métodos auto compositivos. El fortalecimiento de los medios alternativos de resolución de conflictos supone para el ciudadano una oportunidad de defender sus derechos, de evitar una larga espera para la resolución de los conflictos, y en la mayoría de los casos, una disminución de los gastos asociados al conflicto y su resolución. En esta línea facilitadora del acceso a la justicia en la propia Directiva 2003/8/CE del Consejo, de 27 de enero de 2003, destinada a mejorar el acceso a la justicia en los litigios transfronterizos mediante el

establecimiento de reglas mínimas comunes relativas a la justicia gratuita para dichos litigios se estableció en el artículo 10 que, el beneficio de justicia gratuita también cubrirá los procedimientos extrajudiciales, con arreglo a las condiciones estipuladas en la presente Directiva, cuando la ley los imponga a las partes, o cuando el juez remita a las partes en el litigio a dichos procedimientos», lo que puede suponer que se interprete que la invitación del Juez es una remisión, con la consecuente obligatoriedad del Estado en prestar la asistencia gratuita. Sin embargo, la dicción del Considerando N° 21, la justicia gratuita debe concederse en las mismas condiciones ya se trate de procedimientos judiciales tradicionales o de procedimientos extrajudiciales como la mediación, siempre que el recurso a estos últimos sea obligatorio por ley o haya sido ordenado por el tribunal, aclara tal artículo al referirse expresamente a la obligatoriedad de la mediación, bien por ley, bien por la voluntad del Juzgador. En el marco de la Unión Europea, existen diversas posturas frente a los métodos alternativos de resolución de conflictos; por una parte, se pretende la regulación, pero por otra, se defiende la libertad de cada Estado o incluso región o entidad local en el establecimiento de servicios y procedimientos, que habrían de adaptarse al caso concreto, huyéndose por lo tanto de procedimientos rígidos o prefijados. En esta línea de promoción, pero no imposición, se alienta la autorregulación de la función de mediador, de su formación o de las normas reguladoras de la profesión; así, en julio de 2004 la Comisión organizó la elaboración de un Código de Conducta para los mediadores, aprobado y adoptado por un gran número de expertos en mediación. En la actualidad se tramita una propuesta de Directiva relativa a la mediación en asuntos

civiles y mercantiles, sometida por la Comisión al Parlamento en octubre de 2004". (Soletto H. , 2007, pág. 185).

En los años posteriores, la Organización de las Naciones Unidas decidió instaurar diversas normas utilizando Códigos de Conducta como medidores, para poder aclarar mediante artículo y obtener una posible solución a través del tribunal sin utilizar las leyes de la prehistoria que varias autoridades realizaban para restituir la imagen y cuidar de su comunidad.

4.2.3. La Mediación en Ecuador.

Conforme a lo expuesto, sobre la Mediación, es una técnica para solucionar conflictos que presume un tercer neutral que puede ayudar a los sujetos procesales de manera recíproca y así poder resolver el problema.

De acuerdo con el autor Álvaro Galindo Cardona, nos describe el nacimiento de la mediación en nuestro país:

"La existencia de la solución alternativa de conflictos, entendida ésta como la corriente que trata de incorporar mecanismos de apoyo a la administración de justicia formal, tiene una larga data en la República del Ecuador. Nuestra legislación procesal civil ha reconocido, desde su entrada en vigencia, la importancia de la conciliación como una etapa obligatoria de los diferentes procesos de conocimiento. Como

antecedente legislativo, en 1963 se dicta la primera Ley especial sobre la materia llamada Ley de Arbitraje Comercial, la cual regulaba el sistema arbitral como medio idóneo para la solución de conflictos entre comerciantes, Se daba a las Cámaras de Comercio la prerrogativa de prestar el servicio de forma privativa. A pesar de ser una Ley bien concebida, no fue mayor el uso y aplicación de esa normativa por desconocimiento, falta de promoción, entre otras razones. Ya en los años 90, con el interés creciente de los gobiernos de turno y la propia Función Judicial, empujados por la influencia de organismos bilaterales y multilaterales de crédito, se comprende la necesidad de incorporar una legislación renovada sobre la materia. En 1997, se aprueba la Ley de Arbitraje y Mediación, reconocida como una normativa que incorpora los conceptos doctrinarios y de los derechos comparado que rigen la materia. Esta transformación tan acelerada de la legislación ecuatoriana se produce ante la carencia de un sistema de administración de justicia eficiente que brinde las mínimas garantías a los usuarios, convirtiéndose estas debilidades de Función Judicial en el principal aliado para que los MASC ingresen sin resistencias demasiado fuertes. Además, las tendencias globalizadoras y la necesidad de que los conflictos puedan resolverse de una manera ágil y segura, también colaboraron con esta transformación. Los males que afectan a la Función Judicial ecuatoriana son similares a los que sufren las demás ramas judiciales de América Latina: lentitud en el trámite de las causas, ausencia de instrumentos tecnológicos, falta de capacitación de los funcionarios judiciales y en algunos casos, corrupción. Todos los hechos, que van en desmedro de la institución judicial, han permitido a que para muchas personas se vuelva atractiva la utilización de estos mecanismos a la hora de resolver sus conflictos. Ecuador no escapa a esta

realidad. En la actualidad, se lleva adelante un proceso modernizados al interior de la Función Judicial, liderado por la Corte Suprema de Justicia, a través de la Unidad de Coordinación del Programa de Modernización de la Administración de Justicia. (Cardona, 2001, pág. 123).

En concordancia, con el autor Cardona; la Función Judicial Ecuatoriana, son semejantes a los que sufren las demás ramas judiciales de América Latina, pues existe la lentitud en el trámite de las causas, ausencia de instrumentos tecnológicos, falta de capacitación de los funcionarios judiciales y en algunos casos, corrupción. En nuestra nación persiste las dificultades de solucionar los conflictos judiciales en la novedad; la legislación ecuatoriana tiene inconvenientes de resolver algún problema, al momento de dar el veredicto del conflicto presentado. Nos informa, que nuestra legislación es conocido como leyes corruptas dentro la Función Judicial del Ecuador.

La Mediación en Ecuador fue promovida exclusivamente por Pro Justicia: Unidad de Coordinación para la Reforma de la Administración de Justicia del Ecuador- (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos) y aparece o más bien fue creada en agosto del 1995, mediante decreto ejecutivo N° 772 del 01 de septiembre de 1995, existiendo posteriores reformas y nuevas codificaciones a dicha Ley. Precisamente este proyecto ha sido impulsado por el "Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a través de la Pro Justicia, dentro del proyecto de creación de nuevas Judicaturas y Modernización de los Servicios de Justicia", en aras de la construcción de una cultura de paz en nuestro país, y de esta manera se facilite el acceso a la justicia por parte de quienes somos parte fundamental de la sociedad, permitiendo un acceso mediante "métodos legales y alternativos

orientados hacia la solución de conflictos, resumidos en la creación y fortalecimiento de centros de mediación". (Castillo R. B., 2018, pág. 11) .

Desde mi perspectiva, en Ecuador se estableció una reforma de la Administración de Justicia del Ecuador. Por lo cual decretaron nuevas leyes para construir una cultura de paz y armonía en nuestra nación. Dentro la Justicia Ecuatoriana trata de instituir estatutos correctos para favorecer a la sociedad y encontrar la paz, que todos los seres humanos necesitamos para aclarar las inquietudes y confiar en la legislación ecuatoriana. En el sistema judicial ecuatoriano, el propósito fundamental es exponer la verdad, ya que no constantemente se obtienen acuerdos de manera eficaz y económicamente beneficioso, como lo requieren las personas naturales o jurídicas, y poder encontrar una solución descartando la controversia.

4.2.3.1. Mediación Laboral en Ecuador.

Esta Unidad de conformidad al artículo 1 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0112 fue creada para desempeñar las facultades prescritas en el artículo 555 del Código de Trabajo, el numeral 1.2.1.2.1.2. del artículo 10 del Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo, y el Reglamento del Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo de conformidad a la Ley de Arbitraje y Mediación. Su objeto es contribuir a la solución de conflictos transigibles mediante la utilización de la mediación como método alternativo de solución de conflictos. En cuanto a sus responsabilidades y atribuciones, indica: a) La elaboración y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a

lograr un mejor entendimiento entre ello. b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en el Código de Trabajo. c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo. d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo. e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes. f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo. g) Promover las mediaciones que como mecanismo alternativo se sometan a su conocimiento y que, de acuerdo con la ley, pudieren ser resueltas mediante este mecanismo. h) Gestionar soluciones directas de mediación y por derivación al Centro de Mediación Laboral en conflictos laborales individuales y por solicitud de las autoridades administrativas o judiciales laborales. i) Desarrollar programas de capacitación sobre la mediación como método alternativo de solución de conflictos dirigido a mediadores de la Institución y prestar capacitación a otros centros o entidades que lo solicitaren, previa autorización, j) Impulsar convenios con instituciones nacionales o internacionales, públicas y privadas, relacionadas con la mediación. k) Llevar archivos estadísticos que permitan conocer cualitativamente el desarrollo del Centro. l) Elaborar estudios e informes sobre cuestiones relativas a los métodos alternativos de solución de conflictos, solicitados por el Ministerio de Trabajo. Esta Unidad de Gestión de Mediación Laboral tiene jurisdicción en las Provincias de Guayas, Santa Elena, Los Ríos, Galápagos y Bolívar; y atiende, solicitudes de mediación ingresadas tanto en la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil como en la Delegaciones Provinciales que se encuentran bajo su jurisdicción, así como también las solicitudes derivadas por funcionarios de estas dependencias del Ministerio del Trabajo. El Coordinador de la Unidad de Gestión de Mediación Laboral para la Dirección Regional

de Trabajo y Mediador de la Unidad de Gestión de Mediación Laboral para la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público. (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2018, pág. 3).

En correlación con la Unidad de Gestión de Mediación Laboral para la Dirección Regional fue fundada mediante Acuerdo Ministerial N° MDT2-2017-0112. El Ministerio de Trabajo de diversos sectores del Ecuador indaga la manera de cómo resolver los conflictos dados o por presentar de diferente forma como elaborar informes e estudios mediante la autorización jurídica que se utilizaría dentro del ámbito judicial dentro del país y países internacionales. El Ministerio del Trabajo a través de su Dirección de Mediación Laboral, gestiona procesos previos a un conflicto individual o colectivo, como también los obligatorios de acuerdo al Código de Trabajo, para la solución de controversias emanadas de la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

4.2.4. Principios Fundamentales de la Mediación.

La naturaleza de la mediación la constituyen, indiscutiblemente, los principios sobre los que se está consolidando, la importancia de los mismos es fundamental, ya que se trata de los elementos que determinan la manera en que concuerda la institución mediadora.

La autora Helena Soletto, nos menciona principios como:

“a) Voluntariedad: La voluntariedad en la mediación es consustancial al procedimiento, son las partes las que llegan a su propio acuerdo, por lo que su libertad en

cuanto a la consecución o no del acuerdo es evidente. Sin embargo, es habitual la obligatoriedad de intentar la mediación en algunos ordenamientos en relación con determinadas materias, y ello podría vulnerar este principio de voluntariedad. b) Flexibilidad, es una característica o principio de nueva generación en resolución de conflictos, que asegura su eficacia práctica, y que lo aleja de las estructuras regladas del proceso, lo que supone una primera dificultad para su comprensión por parte de los operadores jurídicos tradicionales. c) Confidencialidad, es un principio o característica que posibilita que determinadas cuestiones que se conozcan en el procedimiento de mediación queden fuera del conocimiento de la otra parte o de terceras personas. d) Imparcialidad, el mediador, que habrá de contar con la formación adecuada y cumplir con los requisitos normativos en el ámbito de su ejercicio, ha de regir su actuación por el principio de imparcialidad, sin favorecer a ninguna de las partes". (Soletto, Manual de Mediación Civil, 2017, pág. 49).

La voluntariedad permite dar el procedimiento de llegar acuerdos mutuos con relación a las leyes judiciales y la participación de terceras personas. En correspondencia con el principio de libre disposición, las partes acuden voluntariamente a la mediación, sin embargo, ello no puede suceder si no conocen las características de la mediación. La flexibilidad para instaurar los procedimientos de mediación permite que se puedan gestionar de manera adecuada, dependiendo de los recursos personales y materiales disponibles, los horarios y forma de vida de los operadores y las partes, circunstancias personales, etc.

La confidencialidad es un principio, del cual no permite que terceras personas conozcan del proceso que se lleva ante el mediador, pues se vulneran la privacidad de los sujetos procesales. Finalmente, el principio de imparcialidad, es aquella donde el mediador debe efectuar las pautas y normas sin afectar a ninguna de las partes procesales.

Desde otro punto de vista, el autor Rubén Cardoza Mayrón, puntualiza a los principios, entre ellos:

“Equidad, el mediador debe procurar que el acuerdo al que lleguen los mediados sea comprendido por estos y que lo perciban justo y duradero. Legalidad, sólo puede ser objeto de mediación los conflictos derivados de los derechos que se encuentren dentro de la libre disposición de los mediados. Honestidad, el mediador debe excusarse de participar en una mediación o dar por terminado la misma si, a su juicio cree que tal acción sería a favor de los intereses de los mediados”. (Mayrón, 2002, pág. 3).

Sustentado lo que el autor Rubén Cardoza menciona sobre el principio de equidad, el cual el intermediario dicta una resolución justa ante los hechos presentados, por otro lado, la legalidad será exclusiva para que se cumplan las normas estipuladas por nuestra legislación. El principio de Honestidad, es el cual las personas no coloquen de por medio sus emociones para no tener influencia en el proceso judicial, lo cual no se permite dar resoluciones.

El Rey Juan Carlos I, cita en la Ley de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, que el proceso de mediación se debe regir, de manera general, por los siguientes principios de actuación:

a) Independencia y Autonomía: El poder de decisión lo ejercen las propias partes. Son los participantes quienes controlan el proceso y establecen las decisiones; son las que buscan la solución al conflicto con la ayuda del mediador, quien no puede imponer un determinado acuerdo. b) Transparencia: Solo mediante este principio de puede asegurar la eficacia y protección de los derechos de las partes en conflicto, tanto en el procedimiento como en el organismo responsable. Tres son las claves de la transparencia: la información, la eficacia y la equidad, y varios son los medios para obtenerlas: la comunicación por escrito, el respeto a la legalidad vigente, la descripción exacta de las normas y reglas, etc. c) Contradicción: Este principio significa la posibilidad de que todas las partes interesadas den su punto de vista y que tanto el mediador como el organismo responsable tengan conocimiento de todas las posturas, de todos los hechos y de las opiniones de los expertos. De esta manera, se asegura que las partes pueden negarse a aceptar ciertos aspectos que entren en contradicción con sus intereses y formular las alegaciones que consideren oportunas. d) Eficacia: El mediador debe asegurar que las medidas emprendidas sean adecuadas, que cumplan con las exigencias de los participantes, y que puedan ser rápidamente sustituidas por otras más efectivas. e) Representación: el procedimiento debe respetar el derecho de las partes a hacerse representar o acompañar por un tercero en todas sus etapas. f) Libertad: El proceso requiere del acuerdo libre y explícito de los participantes. La mediación no puede imponerse, ni se puede obligar a nadie a establecer relaciones o llegar a acuerdos

para la resolución de un conflicto; asimismo, las partes pueden abandonar el proceso en cualquier momento, sin que signifique un perjuicio para la parte que tomó esa decisión. g) Profesionalidad: La mediación es un proceso de dialogo asistido y gestionado por un profesional, con la preparación técnica adecuada para reconducir las posturas procesales cerradas de las partes, hacia los intereses de cada una, que debe saber aflorar y, desde allí, establecer el marco para que la negociación se encarrile hacia el acuerdo satisfactorio. h) Bilateralidad y Buena Fé: El principio de bilateralidad supone que ambas partes disponen de las mismas oportunidades para expresarse, sin más limitación que la establecida por el mediador para el buen desarrollo de las sesiones. (Juan Carlos I, Rey de España, 2012, pág. 6).

De acuerdo, con los principios que estipula el Rey Juan Carlos I, son principios fundamentales para llevar a cabo un acuerdo, el principio de Independencia es la decisión que ejercen las partes procesales, en el cual deben instituir decisiones; buscan una posible solución al conflicto con la ayuda del intermediador, el principio de Transparencia: es el cual permite que el proceso se lleve con eficacia y equidad, sin vulnerar los derechos de ambas partes. Principio de Contradicción, permite la defensa técnica y se pueda obtener una noción de los hechos que se han presentado, tomando en cuenta las pruebas presentadas por las autoridades competentes. El Principio de Eficacia, el intermediario debe asegurar que se consuman las pretensiones de los interesados. El principio de Representación y de libertad tienen semejanza, pues se debe respetar el derecho de las partes, y a la vez brindar un acuerdo libre sin perjudicar a los beneficiados. Se actuará con autoridades competentes, donde harán cumplir el procedimiento adecuado para que se realice con éxito la mediación.

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 intermediador.

4.2.5. Antecedentes Históricos de la Tutela Judicial Efectiva.

El derecho a la tutela judicial efectiva surge una vez terminada la Segunda Guerra Mundial en Europa Continental como consecuencia de un fenómeno de Constitucionalización de los derechos fundamentales que tenían todos los ciudadanos, dentro de los cuales se encontraba una tutela de las garantías mínimas que debe reunir todo proceso judicial.

La Tutela Judicial surge como Derecho Constitucional luego de la Segunda Guerra Mundial, como respuesta a la arbitrariedad que imperaba en los tiempos que la precedieron en los países de la Europa fascista, siendo que bajo el lema del acto de gobierno y de la discrecionalidad se creó toda una gama de actos del ejecutivo exentos de control judicial y de procesos que eran tan sólo en apariencia tales, según el autor Olivero Agustín Hurtado. (Hurtado, 1993, pág. 234) .

Desde mi punto de vista y en concordancia con el autor Olivero Hurtado, nos menciona que los derechos constitucionales aparecen desde la Segunda Guerra Mundial, con los países europeos, bajo inscripción del acto de gobierno y con el uso judicial que nos indica las leyes.

El concepto Tutela Judicial Efectiva, como tal asegura Hurtado Reyes, aparece por primera vez en la Constitución española (CE) de 1978, y su artículo 24, aun cuando la propia doctrina europea afirmó desde hace tiempo que toda persona tiene el derecho a acudir al órgano jurisdiccional respectivo para conseguir una “respuesta”. (Reyes, 2006, pág. 36).

Haciendo cita a lo que el autor Reyes, nos expone que toda persona tiene el derecho a la defensa en la audiencia para recibir una respuesta judicial de las autoridades competentes, del tribunal presentado. Para ello poder demostrar mediante la decisión efectuada.

4.2.6. Tutela Judicial: Derechos Humanos y Deber del Estado.

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos (CADH), exige que el Estado se abstenga de vulnerar los derechos humanos (conducta negativa), y que en la práctica asegure su pleno ejercicio; pero que además lo restablezca o reparare cuando aquello no fuere posible. La Convención establece obligaciones específicas para los Estados que lo ratificaron, su art. 1.1, dice: “Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. A su vez el art. 8.1; garantiza el derecho a la protección jurisdiccional: nadie puede ser impedido de acceder a la justicia para dilucidar si un acto, sin importar de donde provenga, afecta o no sus derechos, y obtener respuesta en un plazo razonable. En tesitura con la normativa internacional, el art. 3.1 de la CRE, determina: “Son

deberes primordiales del Estado: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular, la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social, y el agua para sus habitantes”. Esto conlleva a que se reconozca el derecho a la tutela efectiva como un derecho fundamental de los ecuatorianos, y un alto deber del Estado; lo cual obliga a respetar y hacer respetar todos los demás derechos protegidos a través de la tutela judicial efectiva para materializar el derecho (sustantivo) a través del proceso; al cual con razón se lo define como el medio para la realización de la justicia, y a la que no puede sacrificársela por omisión de formalidades. El derecho a la tutela judicial efectiva, implica acceder al órgano jurisdiccional para la protección de otros derechos, que en una situación jurídica concreta pueden estar siendo vulnerados o amenazados; por ello el derecho procesal y el proceso, no debe olvidar su propia misión, a lo que pueden llegar posturas procesalistas extremas. Pero este derecho, no se agota en el mero acceso, ni aún través de un proceso con garantías mínimas (respecto del juez, del procedimiento, y la defensa); ni en obtener una resolución motivada sobre lo reclamado; la tutela es efectiva cuando logramos ejecutar la resolución que ordena restaurar el derecho que se declara vulnerando, o la reparación integral cuando ya no es posible su restauración. La tutela judicial efectiva, es un derecho forjado a través de la historia cuyo resultado son las reivindicaciones de los pueblos en un esfuerzo por detener el autoritarismo y el abuso de los gobernantes a fin de efectivizar sus derechos. En un Estado Constitucional de derechos y justicia, su utilidad radica en la posibilidad de que los gobernados alcancen real y fehacientemente una protección judicial que de suyo equilibre el poder del cual puede hacer uso el gobernante. (Convención Americana, 1969, pág. 2).

El proceso debe continuar con su resolución errónea o correcta con el diétame presentado con la corte. Las personas acusadora o acusadas puedan comprobar si el juicio es real o irreal. El juez puede determinar con evidencia el caso presentado hacia el tribunal judicial y poder aclarar de forma correcta el caso.

Francisco Balaguer determina qué derechos comprende la tutela judicial efectiva “por un lado, el derecho al libre acceso a la jurisdicción, el derecho a obtener un fallo de los jueces y tribunales y el derecho a que el fallo se cumpla, y, por otro, el derecho a un proceso debido con todas las garantías”. (Balaguer, 2004, pág. 273).

De acuerdo a Balaguer, el tribunal judicial puede dictar la sentencia, a través de los tribunales con las evidencias presentadas hacia el juez encargado. La resolución pueda efectuarse sin ningún inconveniente.

Derecho que se encuentra reconocido por instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XVIII, que establece: “Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Así mismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”. (Convención Americana, 1969, pág. 110).

Los Derechos Internacionales, permite al ser humano concurrir a los tribunales para hacer valer los derechos que les pertenecen, como persona recibiendo el procedimiento necesario sin recibir la desigualdad de una autoridad, sin que existan la vulneración de sus derechos.

De lo recopilado, concluimos que el Estado Constitucional de derecho está orientado a la efectividad de los derechos e intereses de los individuos; considerando algo indispensable a todo tipo de Estado independientemente de la línea política que adopte el gobierno, tanto es así, que la garantía de justicia, le viene impuesto a todo Estado por principios superiores al derecho positivo, mismo que no puede desconocer ni limitar.

4.2.7. Elementos de la Tutela Judicial Efectiva.

El derecho de acceso a un juez, a efecto de lograr una mejor explicación respecto a este elemento, es necesaria la inducción de la acción, esto es un acto que responde al ejercicio de un derecho autónomo, abstracto e independiente no condicionado a los resultados del proceso, así lo concibe el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 22 que prescribe:

“Los operadores de justicia, son responsables de cumplir con la obligación estatal de garantizar el acceso de las personas y colectividades a la justicia. En consecuencia, el Consejo de la Judicatura, en coordinación con los organismos de la Función Judicial, establecerá las medidas para superar las barreras estructurales de índole jurídica, económica, social, generacional, de género, cultural, geográfica, o de cualquier naturaleza que sea discriminatoria e impida la igualdad de acceso y

de oportunidades de defensa en el proceso”. (Ecuador, Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, pág. 9).

Desde mi punto de vista, la Función Judicial, ayuda a solucionar diversos casos presentados en el Tribunal Judicial ya sean económico, social, generacional y otros ámbitos, discriminado para poder obtener la protección merecida dentro de un proceso y una respuesta a nuestra petición.

Derecho que se encuentra reconocido por instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XVIII, que establece: “Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos y obligaciones, y a gozar de los derechos civiles y fundamentales consagrados constitucionalmente”. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1948, pág. 4).

De lo estipulado anteriormente por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, referente a que toda persona puede hacer valer sus derechos y obligaciones fundamentales para su defensa, con ello pueden demostrar su inocencia o culpabilidad del caso presentado. De igual manera, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica: se concluye con simplicidad, además que la defensa de los derechos e intereses de las personas, rebasan el mero acceso a los órganos jurisdiccionales, pues la garantía de sus derechos se debe desarrollar dentro de un proceso de legalidad, del cual se obtenga una resolución judicial motivada sobre el fondo del asunto tratado al margen del resultado del mismo y se proceda a su debida ejecución.

En este contexto, la Constitución de la República en su artículo 76 numeral 7 literal l) establece: Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados. (Ecuador, Constitución de la República de Ecuador, 2008, pág. 53).

La Norma Suprema nos cita que en todo proceso será motivada y actuando de buena fé, de igual manera los sujetos procesales deben tener una cuartada al momento de presentar el caso mediante un abogado para aclarar el caso sin ningún inconveniente.

4.2.8. Naturaleza Jurídica de la Tutela Judicial Efectiva.

La palabra acción proviene etimológicamente del vocablo latino *actio* que significa el acto jurídico del demandante o actor dirigido a conseguir en el juicio una sentencia favorable. En un sentido formal o procesal, es el acto de demandar ante el magistrado para iniciar el procedimiento (*actione experiri, actionem exercere*), y en un sentido material, equivale a pretensión para conseguir una prestación o una abstención de otra persona. En el Derecho Romano la acción a la tutela judicial efectiva se precisa como la *res in iudicium deducta*, el objeto de la controversia en el procedimiento formulario, una vez celebrada la *litis contestatio*, es decir, la cosa que en el juicio se pide. (Garrido, 1996, pág. 7).

En concordancia, con el autor Manuel Garrido, se debe obtener una sentencia favorable de manera seria y legal al instante de iniciar un juicio ante un tribunal. Es preciso que tal apretura sea correspondida con una decisión sobre el fondo del asunto, que reúna los requisitos constitucionales y legales del caso.

Según la Dra. Judith Useche: "La tutela judicial efectiva es una garantía y es un derecho, es decir, posee distinta naturaleza, para un mismo fin, la protección de los derechos e intereses". (Useche, 2011, pág. 11).

Sustentando lo que la Dra. Useche manifiesta, se puede efectuar una garantía y un derecho constitucional de distinta naturaleza para poder obtener la veracidad del caso, e intereses de los sujetos procesales; tomándose en cuenta los principios y valores primordiales.

4.2.9. Derecho a la Defensa.

La defensa general es el derecho subjetivo que el Estado entrega a toda persona para que, en un momento determinado, pueda exigir la protección para sus bienes jurídicos e intereses antes y durante el desarrollo de un proceso.

En este sentido, Carlos Bernal Pulido hace énfasis:

"El derecho a la defensa es un derecho constitucional y pilar fundamental del debido proceso, de configuración legal donde se establece los parámetros de su utilización para promulgar un adecuado cumplimiento de otros derechos inherentes

como el derecho de contradicción, el derecho a recurrir, a ejecutar prueba, a ser patrocinado por un abogado entre otros, al señalar: Este derecho concreta la garantía de la participación de los interlocutorios en el discurso jurisdiccional, sobre todo para ejercer sus facultades de presentar argumentaciones y pruebas. De este modo, el derecho de defensa garantiza la posibilidad de concurrir al proceso, hacerse parte en el mismo, defenderse, presentar alegatos y pruebas". (Pulido, El Derecho de los Derecho, 2012, pág. 368).

En correlación con lo citado por el autor, sobre el derecho a la defensa es elemental, pues, permite al abogado defensor poder amparar a la persona que está representado en la audiencia, haciendo parte del juicio encargado durante el proceso emitido.

En este contexto, Devis Echandía sostiene que:

"No puede funcionar sistema alguno de justicia judicial, en ninguna de sus ramas, que represente una verdadera tutela para la persona humana, si el derecho procesal no establece las normas imperativas a que deben someterse los procesos y por lo tanto el ejercicio del derecho de defensa para actores y demandados o imputados y procesados, con sus facultades y derechos subjetivos procesales, sus cargas y deberes, sus oportunidades de ejercicio, los instrumentos para hacer real y práctica la igualdad en el proceso". (Echandia, Estudios de Derecho Procesal, 1979, pág. 185).

De acuerdo, con lo mencionado por el autor Devis Echandía; a fin de sostener sus pretensiones a través de un proceso con las garantías mínimas; y, por otro lado, está el derecho a defenderse del demandado que involucra de forma directa al derecho de contradicción en juicio que lo ejerce el demandado, que no es una modalidad diversa del derecho de acción por la posición de los sujetos en la relación procesal.

El derecho a la defensa guarda una vinculación directa con el derecho de contradicción que es un derecho abstracto y general, que en palabras de Devis Echandía sustenta:

“El derecho de contradicción, lo mismo que el de acción, pertenece a toda persona natural o jurídica y tanto su causa como su fin están constituidos por un interés que consiste en el derecho a obtener la decisión del conflicto que se le plantea al demandado mediante la sentencia que el órgano jurisdiccional debe dictar. Es un interés general porque solo secundariamente mira a la conveniencia del demandado y a la protección de sus derechos sometidos a juicio y de su libertad, con las limitaciones impuestas por las cargas y deberes que de la relación jurídica procesal se deducen, en tanto que principalmente contempla la defensa de dos principios fundamentales para la organización social, como son el que prohíbe juzgar a nadie sin oírlo y sin darle los medios adecuados para su defensa, en un plano de igualdad de oportunidades y de derechos con el demandante, y el que niega el derecho a hacerse justicia por sí mismo”. (Echandía, Estudios de Derecho Procesal, 1979, pág. 421).

De lo anterior, se desprende que el derecho de contradicción no persigue una tutela jurídica concreta mediante una sentencia favorable al demandado, como el derecho de acción no la persigue favorable al demandante, sino una tutela abstracta por una sentencia justa y legal, cualquiera que sea. El resultado a que se llegue en la sentencia no depende ya del derecho de acción o de contradicción, sino del derecho material, los hechos y su prueba.

En este contexto, la finalidad del respeto que se debe al derecho a la defensa no radica única y exclusivamente en la protección de los derechos fundamentales de una persona, sino además en la búsqueda de la verdad. (Pulido, El Derecho de los Derechos, 1979, pág. 368).

Desde mi punto de vista y reafirmando lo que le Dr. Carlos Bernal Pulido, toda persona tiene derecho a la protección, a la seguridad jurídica, un debido proceso y una excelente defensa técnica obteniendo el hallazgo de la verdad. El acceso a la justicia implica llegar al órgano jurisdiccional además a través de un proceso, dentro del cual se tenga la oportunidad necesaria a ser escuchado. De igual manera, no puede accionar excepciones a la coactiva que viabilice su derecho a la defensa de su patrimonio.

4.2.10. Derechos Laborales.

La Constitución de la República del Ecuador, contiene una serie de normas y principios que tienden a proteger el derecho de las y los trabajadores, entre ellos: el derecho a la huelga, asociación sindical, derecho a la no discriminación, a la intimidad, el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, el derecho a un salario justo, a la igualdad de

oportunidades de promoción y al descanso remunerado, a la seguridad social que comprende los derechos pensionales, al pago de indemnizaciones justas, entre otros.

Derechos que necesitan ser tutelados a través de mecanismos que garanticen su pleno ejercicio, puesto que es un deber primordial del Estado el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así lo prevé el artículo 11 numeral 8 de la Carta Magna, textualmente prevé:

“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”. (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 21).

La Constitución de la República del Ecuador, hace referencia sobre los derechos humanos internacionalmente, pues el Estado debe desarrollar con claridad y de forma progresiva la situación presentada; garantizando las normas políticas públicas, siempre ejerciendo correctamente la función que nos dicta las leyes.

De igual manera, en el artículo 33 de la Constitución de la República se reconoce:

“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, Constitución República del Ecuador, 2008, pág. 29).

La norma suprema, estipula que todo ciudadano tiene derecho a un trabajo digno, obteniendo un lucro por su desempeño, de igual manera obtendrá obligaciones ya sea de manera moral, económica o ética, los cuales deben cumplirse como lo determina nuestra legislación.

Adicionalmente, el Art. 326 de la Constitución señala algunos principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, tales como:

“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos. (Ecuador, Constitución República del Ecuador, 2008, pág. 152).

De las disposiciones constitucionales transcritas se colige que los derechos laborales ostentan una protección especial por parte del Estado, los cuales son imprescriptibles, se emplearía la más beneficiosa para el asalariado, de esta manera no renuncie los derechos primordiales que se encuentran estipulados. Toda vez que busca tutelar a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, frente a su empleador que por tener un poder económico podría incurrir en abusos que afecten los derechos de sus trabajadores.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en busca de una efectiva protección de estos derechos, establece un catálogo de principios que orientan a la interpretación y aplicación de las normas laborales, entre ellos: a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) La eliminación de todas las formas forzadas u obligatorias; c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Organización Internacional del Trabajo, 1919, pág. 7).

De forma general, la Organización Internacional del Trabajo, hace referencia sobre la protección de los trabajadores, sin ser perjudicados en las normas laborales entre la libertad de asociación y la libertad sindical dentro la negociación de ambas partes. Asimismo, suprimir la explotación laboral y exclusión por nacionalidad, género o etnia. Lo que se pretende a través los instrumentos internacionales y su interpretación jurisprudencial, es otorgar un contenido mínimo los derechos, que debe observar el Estado parte, en razón de su responsabilidad objetiva asumida, es decir, es responsabilidad del Estado adaptar e implementar en su ordenamiento jurídico interno medidas y garantías que tutelen los derechos fundamentales, por tanto, el contenido mínimo es

determinante en el contenido esencial de los derechos constitucionales. Implementación que dependerá de las particularidades económicas, jurídicas y sociales de cada Estado. Esta intervención estatal en una relación entre particulares tiene como fin el equiparar la desigualdad existente entre empleador-trabajador, a fin de morigerar los abusos en que puede incurrir el empleador, a fin de permitir un desarrollo equilibrado en relaciones laborales.

De lo manifestado se deduce que los derechos laborales son derechos fundamentales, los cuales se encuentran reconocidos y consagrados como tal por nuestra Constitución, desde luego, estos derechos tienen como característica el brindar una prestación a las personas, que al acceder a un trabajo pueden desarrollar un plan de vida digno, que está directamente ligado con su calidad de vida, y que incluye salud, educación, vivienda, alimentación, educación, entre otros derechos que se encuentran vinculados con el *sumak kawsay*.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución Política de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador se establece como la ley fundamental de un Estado, redactada por la Asamblea Nacional Constituyente, la cual fue proclamada en el año 2007, aprobada mediante sufragio. Se la establece como la norma con mayor jerarquía, superior al resto de las leyes, que define al régimen de los derechos y libertades de los ciudadanos y delimita los poderes e instituciones de la organización política. Instituyen los límites y las relaciones entre los poderes del Estado y entre éstos y los ciudadanos. La Constitución se encuentra conformada en

un preámbulo y nueve títulos, en los cuales están comprendidos los cuatrocientos cuarenta y cuatro artículos; de igual manera, dividiéndose en derechos constitucionales y garantías jurisdiccionales. Desde su promulgación en el 2008, la Constitución vigente ha sido modificada en su texto original a través de dos reformas, y una enmienda en el año 2011, 2014, y 2018. La Norma Suprema preside a partir de su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre de 2008, con lo cual inició un régimen de transición, dispuesto por la propia nueva Constitución en donde dejó al gobierno de turno en sus propios cargos por un periodo de preparación para las modificaciones en la carta magna.

La Constitución de la República del Ecuador, estipula en su artículo 75 sobre los derechos de protección lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales serán sancionados por la ley”. (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 53).

De acuerdo, a la Norma Suprema, alude, que todos los ciudadanos tienen derecho a una defensa técnica, donde velen por sus intereses, un servicio imparcial donde se encuentren beneficiados. El acceso a la justicia es un derecho fundamental que debe garantizarse en una sociedad democrática, participativa e igualitaria. Es el derecho que tienen todas las personas a utilizar las herramientas y mecanismos legales para que se les reconozcan y protejan sus derechos.

La Constitución de la República del Ecuador, hace referencia de la Mediación en el artículo 190: "Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley". (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 102).

Sustentando a la Legislación Ecuatoriana, sobre la Mediación, mencionando que es de carácter preventivo y de intervención directa obteniendo una rápida resolución de beneficio para ambas partes. La autoridad competente, tiene la responsabilidad de ilustrar, de acuerdo con los argumentos de ambas partes con un solo fin, sin tener ningún inconveniente, de igual manera, el arbitraje proviene de la Contratación Pública ostentado en juzgado jurídico el caso. Es decir, dar una resolución clara y verídica al caso presentado.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 214, determina: "La Defensoría del Pueblo será un órgano de derecho público con jurisdicción nacional, personalidad jurídica y autonomía administrativa y financiera. Su estructura será desconcentrada y tendrá delegados en cada provincia y en el exterior". (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 113).

Conforme al artículo 214, puntualiza que la Defensoría del Pueblo, es una Institución donde protegen y promueven los Derechos Humanos de los ecuatorianos, propiciando una vida digna y un buen vivir. Así mismo, una Autoridad Competente, que representa en los ámbitos administrativos y financieros, a nivel nacional e internacional.

De igual manera, en el artículo 215 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la Defensoría del Pueblo tendrá como funciones la protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador y la defensa de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos que estén fuera del país. Serán sus atribuciones, además de las establecidas en la ley, las siguientes: "1. El patrocinio, de oficio o a petición de parte, de las acciones de protección, hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, incumplimiento, acción ciudadana y los reclamos por mala calidad o indebida prestación de los servicios públicos o privados. 2. Emitir medidas de cumplimiento obligatorio e inmediato en materia de protección de los derechos, y solicitar juzgamiento y sanción ante la autoridad competente, por sus incumplimientos. 3. Investigar y resolver, en el marco de sus atribuciones, sobre acciones u omisiones de personas naturales o jurídicas que presten servicios públicos. 4. Ejercer y promover la vigilancia del debido proceso, y prevenir, e impedir de inmediato la tortura, el trato cruel, inhumano y degradante en todas sus formas". (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 113).

Por otro lado, el artículo 215, brinda el sustento necesario a aquellos ecuatorianos que vivan en el exterior para poder defender sus intereses, si existiere algún conflicto político, De igual manera, promover la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

4.3.2. Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.

La Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo fue aprobada por la Asamblea Nacional, con 81 votos a favor, por el cual se indaga fomentar a la Institución Nacional de Derechos Humanos, en la protección de los derechos humanos y la naturaleza en el territorio ecuatoriano. A nivel internacional, las Defensorías del Pueblo son conocidas como Entidades Nacionales de Derechos Humanos, es decir una institución estatal que con independencia frente a otras funciones o instituciones vigila el cumplimiento de las obligaciones de respeto, protección, garantía y desarrollo progresivo de los derechos que corresponden a todas las funciones y corporaciones del Estado.

La Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo estipula en el artículo 2, en el Ámbito y Naturaleza: “La Defensoría del Pueblo es un órgano de derecho público desconcentrado, con jurisdicción nacional, que forma parte de la Función de Transparencia y Control Social. Esta entidad tiene personalidad jurídica y autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y organizativa”. (Ecuador, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, 2019, pág. 3).

En concordancia, con la Defensoría del Pueblo, es deber fundamental cuidar los bienes políticos de autonomía financiera, jurídica y presupuestaria, ejerciendo sus funciones con eficiencia y transparencia, sin perjudicar los beneficios de los ecuatorianos.

En el artículo 81; nos estipula sobre la Facultad de la Defensoría del Pueblo, conocer y pronunciarse motivadamente sobre los reclamos y las quejas, que presente cualquier consumidor,

nacional o extranjero, que resida o esté de paso en el país y que considere que ha sido directa o indirectamente afectado por la violación o inobservancia de los derechos fundamentales del consumidor, establecidos en la Constitución Política de la República, los tratados o convenios internacionales de los cuales forme parte nuestro país, la presente ley, así como las demás leyes conexas. En el procedimiento señalado en el inciso anterior, la Defensoría del Pueblo podrá promover la utilización de mecanismos alternativos para la solución de conflictos, como la mediación, siempre que dicho conflicto no se refiera a una infracción penal. Dichos procedimientos deberán observar el principio de celeridad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el consumidor podrá acudir, en cualquier tiempo, a la instancia judicial o administrativa que corresponda. (Ecuador, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, 2019, pág. 12).

Los ciudadanos pueden presentarse ante la Institución Jurídica, sin ninguna dificultad para exponer el caso y poder acudir sin ningún problema a un funcionario público utilizando los procedimientos mencionados en la instancia jurídica. En sí, la Defensoría del Pueblo debe orientar e instruir a las personas sobre el ejercicio y la defensa de sus derechos; divulgar las políticas para su enseñanza; ejercer acciones populares en asuntos relacionados con su competencia.

4.3.2.1. Misión- Visión Defensoría del Pueblo.

La Defensoría del Pueblo es una Institución Nacional de Derechos Humanos, encargada de velar por la promoción, protección los derechos de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos que habitan en el país, de las ecuatorianas y ecuatorianos en el exterior,

y los Derechos de la Naturaleza, así como impulsar la construcción de una cultura que los reconozca y promueva en todos los ámbitos de la vida nacional para propiciar la vida digna y el Buen Vivir.

Tanto en la página oficial como en el plan estratégico 2013-2018, nos brinda una visión: "Somos una institución que fortalece el ejercicio de los derechos, exige el cumplimiento de las garantías del debido proceso y promueve una cultura de paz". (Ecuador, Defensoría Pública del Ecuador, 2018, pág. 36).

La Defensoría es una entidad, el cual brinda con claridad los derechos de cada ciudadano cumpliendo con todas las garantías que brinda dentro el proceso judicial y poder promover de manera eficaz y eficiente, todo el amparo que se brinda hacia un ciudadano ecuatoriano.

De igual manera, su misión: "Defender gratuitamente a las personas en condición económica, social y cultural de vulnerabilidad o en estado de indefensión, garantizando su acceso a la justicia, un juicio justo y el respeto a los derechos humanos". (Ecuador, Defensoría Pública del Ecuador, 2018, pág. 36).

Desde mi punto de vista, su misión es bastante coherente y apropiada, amparan de manera global y gratuita los derechos o beneficios de los ciudadanos, en todos los ámbitos representativos por parte de la Legislación Ecuatoriana.

Por otro lado, la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, en el artículo 23, estipula:

“Las Defensoras y los Defensores de los Derechos Humanos y de la Naturaleza, son personas o colectivos que ejercen el derecho de promover, proteger y procurar la realización de los derechos humanos y de la naturaleza. Esto incluye tanto a las actividades profesionales como a las luchas personales y colectivas, incluyendo actividades vinculadas de forma ocasional con la defensa de los derechos humanos”. (Ecuador, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, 2019, pág. 9).

Los Derechos Humanos y de la Naturaleza, puede incluir todas las actividades vinculadas de forma precisa hacia los beneficios de la ciudadanía. Puede realizarse mediante la lucha colectiva o individual.

La Defensoría del Pueblo será reconocida en el ámbito nacional e internacional por el impulso al ejercicio efectivo y pleno de los derechos humanos y de la naturaleza, por su incidencia en la formulación, cumplimiento y evaluación de las políticas públicas con enfoque de derechos, y por favorecer al avance en la construcción de un Estado de Derecho y una cultura de respeto a los Derechos Humanos, que apoyan el Buen Vivir.

De igual manera, en el artículo 24, hace referencia a la Protección especial:

“La Defensoría del Pueblo velará porque el Estado cumpla con las siguientes obligaciones para proteger a las defensoras y defensores de los derechos humanos y de la naturaleza: a) Garantizar las condiciones para que las personas defensoras de derechos humanos realicen sus actividades libremente; b) No impedir sus actividades y resolver los obstáculos existentes a su labor; c) Evitar actos destinados a desincentivar o criminalizar su trabajo; d) Protegerlas si están en riesgo; y, e) Investigar, esclarecer, procesar y sancionar los delitos realizados en su contra, así como garantizar la reparación integral con absoluta independencia e imparcialidad”. (Ecuador, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, 2019, pág. 9).

De lo recopilado, deducimos que la Defensoría del Pueblo, es la encargada de verificar que el Estado Ecuatoriano efectúe todas las normativas jurídicas, sin impedir que cumpla con su función e investigar con fundamentos contundentes ante lo sucedido o presentado ante un Juzgador, con absoluta autonomía.

4.3.3. Ley de Arbitraje y Mediación.

La Ley de Mediación y Arbitraje, fue creada en el año 1996, cuando la Corporación Latinoamérica para el Desarrollo (CLD) decidió conformar una comisión de juristas ecuatorianos para que estudien y comparen varios marcos legales internacionales que pudieran servir de base para la creación de la ley de arbitraje en Ecuador, que fue presentada por el diputado José Cordero

del Azuay ante el Congreso y posteriormente fue aprobada la ley en el Registro Oficial N° 145, y mereció su publicación el 04 septiembre de 1997. La ley y el reglamento de Arbitraje y Mediación regulan la organización y funcionamiento de los Centros de Arbitraje y Mediación, así como su procedimiento y las reglas que se aplicarán en estos procesos alternativos de solución de conflictos.

La Ley de Mediación y Arbitraje, en el artículo 43, nos indica que la mediación: "Es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto". (Ecuador, Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 16).

Este concepto, es una descripción fundamental, ya que nos indica de manera clara y precisa como actúa la mediación en nuestra legislación, con el sustento de un intermediador, para poder beneficiar a ambas partes.

En el artículo 44 del mismo cuerpo legal, estipula:

"La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados. Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir. El Estado o las instituciones del sector publico podrán someterse a mediación, a través del personero

facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder. (Ecuador, Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 17).

Sujetando con lo mencionado, en el artículo; toda persona ya sea natural o jurídica, que desee tener un acuerdo puede sujetarse a la mediación, procedimiento que establece la ley, sin ninguna restricción, y poder encontrar un resultado positivo.

4.3.4. Código de Trabajo.

En el Código de Trabajo, artículo 470, hace referencia sobre la Mediación Obligatoria:

“Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes. Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas,

forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo. Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo. Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones. (Ecuador, Código de Trabajo, 2017, pág. 53).

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo. Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Si ambas partes están de acuerdo para resolver el caso sin que terminen los problemas.

El Código de Trabajo, de igual manera cita en el artículo 555, sobre las funciones que le corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

“a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código; c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo; d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo; e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y, f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo”. (Ecuador, Código de Trabajo, 2017, pág. 59).

De acuerdo, al artículo mencionado, los empleadores y trabajadores a través de su organismo puede utilizar la negociación entre ambas partes sin producir conflictos colectivos dentro del ámbito del trabajo.

4.3.5. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos. La visión y la determinación extraordinarias de los redactores produjeron un documento en el que se enunciaban por primera vez los derechos humanos universales para todas las personas en un contexto individual. (Comisión de Derechos Humanos, 1948, pág. 1).

Los Derechos Humanos es representado por las Naciones Unidas emitiendo que la visión y la determinación sea universal para cada ser vivo. En ella, los países miembros se comprometieron a proteger y promover las normas estipulada, que la compone.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 23, manifiesta que: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses". (Comisión de los Derechos Humanos, 1948, pág. 8).

Toda persona tiene derecho de defender su interés sin mayor dificultad. Es decir, tener la libre elección de un trabajo u otro, sin que exista ninguna exclusión en la sociedad, y poder obtener un lucro.

Asimismo, en el artículo 24 estipula: "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas". (Comisión de Derechos Humanos, 1948, pág. 8).

Sustentando el artículo indicado que todo trabajador tiene el derecho de obtener vacaciones remuneradas, llegando a un mutuo acuerdo con el empleador.

Por otro lado, el artículo 25, hace referencia que:

“1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”. (Comisión de Derechos Humanos, 1948, pág. 8).

Desde mi punto de vista, la Declaración de los Derechos Humanos brinda un argumento apropiado, pues el ser humano tiene derecho a una vida digna en todos los ámbitos que se merece, para poder subsistir, principalmente, en calamidades.

4.3.6. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó el 18 de junio de 1998, en Ginebra, una Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su

seguimiento. De esta manera, la OIT desea aportar una respuesta a los desafíos planteados por la mundialización de la economía, que han sido objeto de numerosos debates en su seno desde 1994. Si bien la mundialización de la economía es un factor de crecimiento económico, y aun cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento debe ir acompañado, pues, de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear. (Organización Internacional del Trabajo, 1998, pág. 9).

La Organización Internacional del Trabajo, ratifica los derechos fundamentales del trabajo, y la continuidad de aquellos dentro del proceso con un seguimiento económico u otros ámbitos de una manera progresiva. Utilizando los valores comunes de cada uno dentro de su interés personal.

La Declaración pretende conciliar la preocupación por estimular los esfuerzos que todos los países dedican a lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso de la economía, por una parte, con la de respetar la diversidad de situaciones, las posibilidades y las preferencias de cada país, por la otra.

La Declaración establece que estos derechos son universales y que se aplican en todos los países miembros, independiente del nivel de desarrollo económico, y su reconocimiento es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas.

La pobreza, la desigualdad y la injusticia, así como los conflictos, los desastres y otras emergencias humanitarias, que persisten en muchas partes del mundo constituyen una amenaza para esos avances y para el logro de la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos; reconociendo además la importancia de la función de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente; reafirmando que el trabajo no es una mercancía; comprometiéndose con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; destacándola importancia de promover el multilateralismo, en particular para configurar el futuro del trabajo que queremos y para afrontar los retos del mundo del trabajo; fortalecer la administración y la inspección del trabajo; asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido; erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil, promover el trabajo decente para todos y fomentar la cooperación transfronteriza, inclusive en áreas o sectores de alta integración internacional.

4.3.7. Seguridad Jurídica.

La Seguridad Jurídica se la define como la predictibilidad de las consecuencias jurídicas de los actos o conductas. En nuestro ordenamiento jurídico la seguridad jurídica es un concepto discutido. Asimismo, la Seguridad Jurídica, es un principio del derecho, universalmente reconocido, que se basa en la certeza del derecho, su aplicación, lo previsto como lo permitido por el poder público.

La Constitución de la República del Ecuador, manifiesta en el artículo 82 que: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 58).

El derecho a la seguridad, es respetar la existencia jurídica de cada ser humano aplicando con claridad, informes a través de las autoridades competentes del caso.

Esto viene a significar la preexistencia de normas y decisiones judiciales apegadas al respeto y a la garantía de nuestros derechos, sobre todo si somos parte de la población obrera o trabajadora.

De la eficaz conceptualización que la Constitución que deduce sobre la seguridad jurídica, se puede concluir que ésta es la tutela y confianza de que el Estado respetará todos los derechos de sus administrados, el derecho a la libertad, a la propiedad privada, a la libertad de expresión, al debido proceso. Indispensablemente por la existencia de una norma pública previa que impone, permite o prohíbe, y a la cual no únicamente debe adecuar su acción el poder público, sino que además debe inexorablemente aplicarla.

Por otro lado, el Código Orgánico de la Función Judicial, estipula en el artículo 25 sobre el Principio de Seguridad Jurídica: “Las juezas y jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de

derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y demás normas jurídicas. (Ecuador, Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, pág. 10).

Respecto al Código Orgánico de la Función Judicial, es relevante, todo juzgador tiene la obligación de aplicar y velar por los derechos humanos, tanto nacionales e internacionales sin perjudicar al ciudadano utilizando la legislación de la nación.

4.3.8. Jurisprudencia.

La Jurisprudencia es el conjunto de fallos judiciales y sentencias que forman una de las fuentes del derecho y un precedente para la resolución de casos en el futuro. El juez, dicta sentencia marca un parámetro para futuras ocasiones similares donde la justicia debe expedirse, ya que la jurisprudencia consiste en la interpretación de la ley emanada de un Tribunal competente.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que dicha palabra proviene del latín *iuris prudentia*, la cual puede entenderse como ciencia del derecho, conjunto de sentencias de los tribunales y doctrina que contienen, o como criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. (Real Academia Española, 1992, pág. 1215).

El Diccionario, hace referencia a la Jurisprudencia, como el proceso o medio por el cual a través de los cuales se crean las normas fundamentales por los tribunales tiene el derecho de establecer sentencias establecida por la autoridad competente. Su función principal es la de completar e integrar el ordenamiento jurídico.

Así mismo, el autor Ignacio Burgoa, cita: “La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señale la ley”. (Burgoa, 2005, pág. 821).

Sosteniendo lo que el autor Ignacio Burgoa manifiesta sobre la Jurisprudencia, la cual brinda a la autoridad judicial encargada una función primordial, lo cual debe aplicar lo que cita la norma respecto a los derechos y obligaciones de la persona natural o jurídica.

Por otro lado, Juventino V. Castro, menciona que: “En términos generales se afirma que la jurisprudencia tiene la misión de vigilar la estricta observancia de la ley, y unificar la interpretación de ella”. (Castro, 2000, pág. 565).

En concordancia, con el autor Juventino Castro, el objetivo de la jurisprudencia es el de controlar y velar por los derechos que nos indica la ley y hacerla efectuar con claridad y transparencia.

La jurisprudencia laboral es la jurisprudencia referida a las sentencias judiciales propias del Derecho Laboral o del sistema jurídico del Trabajo. La temática se centra en estudios jurídicos que tratan, por ejemplo, aspectos referidos a los derechos de los trabajadores como el despido improcedente o las indemnizaciones.

4.3.9. Legislación Comparada.

En el mundo la mayoría de los países gozan de la libertad general y por tanto sus Constituciones incluyen declaraciones de derechos y principios rectores tanto de la administración por parte del Estado como del comportamiento general de sus asociados; las acciones de inconstitucionalidad, el habeas corpus, el derecho de amparo, la acción de tutela y las defensorías son claros ejemplos de estos mecanismos. En cuanto a la acción de tutela, la mayoría de países la consagran como el derecho de amparo.

4.3.9.1. Bolivia.

Constitución Política de Bolivia.

Consagra el recurso de amparo en el inciso segundo del artículo 129, de su Constitución, así: “El recurso de amparo se interpondrá por la persona que se creyere agraviada por otra con poder suficiente, ante las Cortes Superiores mediante capitales departamentales, ante los juicios de partido en las provincias, tramitándosele en forma sumarísima. El Ministerio Público podrá también interponer de oficio este recurso cuando no lo hiciera o no pudiese hacerlo la persona afectada”. (Bolivia, Nueva Constitución Política del Estado, 2009, pág. 30).

De acuerdo, con la Legislación Boliviana, menciona que toda persona afectada puede defenderse ante las cortes superiores dentro del partido presentado en las provincias, mediante una autoridad competente que vele por sus derechos, solucionándolo de manera eficiente y eficaz. De igual manera, el Ministerio Público, tiene como función representar al ciudadano en caso de que no pudiese realizar el recurso por sí mismo.

4.3.9.2. España.

Constitution Espagnole-Constitución Española.

Nación de gran trayectoria en las ciencias constitucionales, divide los mecanismos de protección en genéricos (garantías del debido proceso, el recurso de inconstitucionalidad, el habeas corpus, el amparo judicial), y las garantías institucionales (El control parlamentario, la iniciativa legislativa popular y el defensor del pueblo). El artículo 53, numeral 2 menciona: “Cualquier ciudadano podrá reclamar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1 del Capítulo II, ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 37”. El artículo 54, alega que: “Una ley orgánica regulará la Institución del Defensor del Pueblo, por medio de un Departamento calificado como alto Comisionado de las Cortes Generales, designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en este Título, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta a las Cortes Generales”.

En concordancia, con la norma española, todo ciudadano podrá reclamar por sus derechos ante un tribunal jurídico, por medio de un departamento apto basándose en los principios mencionados, utilizando el recurso de amparo, por el cual puede lograrse una solución positiva.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales.

Para la elaboración de la revisión de literatura fue necesario utilizar fuentes de consulta como libros, enciclopedias y diccionarios relacionados al ámbito laboral. Por otro lado, para la realización del marco jurídico y legislación comparada fue indispensable recurrir a los códigos ecuatorianos y extranjeros para realizar el estudio de derecho comparado. Además, se utilizaron materiales de escritorio tales como: computadora, hojas, esferos, impresora etc., los cuales coadyuvaron al desarrollo de toda la tesis.

5.2. Métodos.

Para la planificación y ejecución de una investigación se requiere observar métodos, técnicas, y procedimientos. La investigación que propongo y que ejecutaré observarán los lineamientos institucionales previstos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

Entendido el método como el indicador del proceso investigando que guiará la ejecución del proceso investigativo en la modalidad de tesis indico a continuación los métodos que utilizaré y el modo en los que los aplicaré:

5.2.1. Método Inductivo.

El proceso de inducción recorre el camino de lo particular a lo general, ya que a partir de situaciones específicas induce regularidades validas aplicables a casos semejantes, obviando lo relativo o cambiante, y buscando las formas estables. Ésta es la manera de establecer conclusiones desde el estudio de casos y la forma de razonar de las investigaciones cualitativas.

5.2.2. Método Deductivo.

El proceso de deducción va de lo general a lo particular, e implica sistematizar conocimientos y establecer inferencias que aplican a varias situaciones y casos pertenecientes a un conjunto. Posibilita abordar lo desconocido a partir de lo conocido, concluir desde principios, consistentes, y de gran fuerza lógica; es el camino de las investigaciones cuantitativas.

5.2.3. Método Histórico-Lógico.

Es el método que permite enfocar el objeto de estudio en un decurso evolutivo destacando los aspectos generales de su desarrollo, las tendencias de su progreso, las etapas de su desenvolvimiento, y sus conexiones fundamentales y causales. Esto posibilita entender su comportamiento histórico y explica su fisonomía actual.

5.2.4. Método de Legislación Comparada.

El método de derecho comparado permite cotejar dos objetos jurídicos pertenecientes a un mismo dominio, tales como conceptos, instituciones, normas, procedimientos, etc., lo cual posibilita destacar semejanzas y diferencias, establecer clasificaciones, descubrir tendencias y revelar métodos exitosos.

5.2.5. Método Estadístico.

El método consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. En cuanto a las técnicas de investigación utilizare la técnica de la encuesta, entrevista, observación de campo y el fichaje.

La encuesta será aplicada a treinta abogados en libre ejercicio de su profesión, mientras que la entrevista la realizaré a profesionales involucrados con mi problemática jurídica prefiriendo a aquellos que cuenten con posgrado en el área de conocimiento que investigo, docentes universitarios de la signatura pertinente y autoridades relacionadas con mi problemática.

Como lo son: Jueces de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, Técnicos de Acogimientos Institucional, Coordinadores, Funcionarios y Asesores Jurídicos del Ministerio de Inclusión, Económica y Social, Equipos Técnicos encargados de llevar los procesos de Adopción-

Unidad Técnica de Adopciones, Coordinadores, Trabajadores Sociales, Psicólogos Clínicos y Facilitadores de Casas Hogares.

La observación de campo privilegiará el escenario en el cual identifique mi problemática y aquel sector que se beneficiará con mi propuesta de reforma, valiéndome para ello de instrumentos tecnológicos, medios de comunicación escritos y visuales, y de la red informática de internet.

En cuanto al fichaje se realizará el procedimiento de construcción teórica siguiendo un orden sistemático entre las fichas nemotécnicas de transcripción y las fichas nemotécnicas de comentario.

La metodología así indicada permitirá que la ejecución de la investigación se presente en la modalidad de tesis con los componentes: conceptual, doctrinario, jurídico, presentación y análisis de resultados obtenidos en la investigación de campo, conclusiones, recomendaciones, fundamentación jurídica de la propuesta y mi propuesta de reforma. El esquema de tesis seguirá los lineamientos del precitado reglamento académico de la universidad.

5.3. TÉCNICAS.

5.3.1. Encuesta.

Se denomina encuesta al conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias

funcionales al trabajo, representativa de esa población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones. Será aplicada a 30 abogados el libre ejercicio de su profesión.

5.3.2. Entrevista.

Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar. La entrevista la realizaré a cinco profesionales involucrados con mi problemática jurídica.

5.3.3. Documental.

Las técnicas de investigación documental, centran su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información.

5.3.4. Bibliográfica.

La investigación bibliográfica consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema de estudiar. Se le considera un paso esencial, porque incluye un conjunto de fases que abarcan la observación, la indagación, la interpretación y análisis para obtener bases necesarias para el desarrollo de cualquier estudio.

6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

6.1. Resultados obtenidos de las Encuestas Electrónicas.

Amparado de mis instrumentos de recaudación de investigación, pude recolectar información de campo mediante la encuesta a profesionales del derecho, cuyos datos presento a continuación, ordenándolas de la siguiente manera. Primeramente, me referiré a los resultados que obtuve mediante la aplicación de la encuesta.

La presente encuesta se realizó a treinta abogados en libre ejercicio de su profesión de la ciudad de Loja.

PREGUNTA N°1

¿Tiene conocimiento sobre el Marco Jurídico aplicable a la Vulneración de Derecho a la Tutela Judicial Efectiva?

CUADRO N° 1

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJES
SI	29	97 %
NO	1	3 %
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

GRÁFICO N° 1



Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

Interpretación:

En su gran mayoría, los abogados en libre ejercicio profesional conoce todo lo referente en materia laboral, principalmente sobre la vulneración de derecho a la Tutela Judicial Efectiva, pues es un conflicto que suele darse día a día. A su vez manifiestan, que en el ámbito laboral suelen encontrarse conflictos bastantes amplios, tanto en Instituciones Públicas como Privadas. En el presente diagrama podemos observar que existen un 97% de abogados que tienen conocimiento sobre la vulneracion de los derechos, en materia laboral. Mientras, que el 3%, concierne a los abogados que objetaron desfavorablemente la pregunta, sin alegar respuesta alguna.

Análisis:

Concordando con el criterio mayoritario referente a los problemas del trabajador, el poder encontrar un abogado defensor donde pueda velar por sus derechos y no ser perjudicado en el ámbito laboral.

PREGUNTA N° 2

¿Considera usted que la mediación en materia laboral no vulnera el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva en caso de los trabajadores?

CUADRO N° 2

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJES
SI	3	90 %
NO	27	10 %
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

GRÁFICO N° 2



Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

Interpretación:

Conforme a la tabulación presentada, el 90% de los profesionales del Derecho, consideran que la mediación en materia laboral si vulnera el derecho a la Tutela Judicial Efectiva, pues han existido varias demandas interpuestas sin encontrar una solución satisfactoria en los casos de los trabajadores. Por otro lado, el 10% de los abogados, señalaron que la mediación no vulnera el derecho a al Tutela Judicial Efectiva, pues se han podido llegar a acuerdos donde el trabajador normalmente suele aceptar la propuesta planteada por el empleador.

Análisis:

Desde mi punto de vista, y tomándose en cuenta el criterio brindado por los abogados encuestados, la mediación si suele vulnerar derecho del trabajador pues no se logra una solución precisa y necesaria para el trabajador, en algunos casos, no cumplen con lo que estipula la resolución.

PREGUNTA N° 3

¿Cree usted que se debe establecer la Mediación Obligatoria?

CUADRO N° 3

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJES
SI	5	17%
NO	25	83 %
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

GRÁFICO N° 3



Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

Interpretación:

Al preguntarle a los abogados de libre ejercicio, respecto la mediación obligatoria, supieron manifestarme con un 83%, que no están de acuerdo que exista dicha interposición, ya que no se velaría por completo todas las necesidades y derechos del trabajador, pues solo se llegaría a ser justo y no equitativo. Mientras, que el 17%, señalaron que, si será necesario que exista la mediación obligatoria, pues es primordial para que el empleador cumpla con sus obligaciones, con la resolución interpuesta por la autoridad competente.

Análisis:

Concordando con la mayoría de los encuestados, no creo necesario la mediación obligatoria pues en algunos casos, no se encuentra un resultado factible para el trabajador. Pues la mediación,

sería un medio de solución de conflictos, el cual busca de manera pacífica una solución para ambas partes, y no del todo los derechos del trabajador.

PREGUNTA N° 4

¿Considera usted que el Código de Trabajo, no ha tipificado sobre las Subdirecciones Especializadas en material laboral para la no vulneración al Derecho a la Tutela Judicial Efectiva?

CUADRO N° 4

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJES
SI	4	13 %
NO	26	87 %
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

GRÁFICO N° 4



Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel

Interpretación:

Los legistas encuestados con un 87%, mencionan que el Código de Trabajo no estipula sobre las Subdirecciones Especializadas en Materia Laboral, en el que exista un Recurso Administrativo, del cual la Defensoría del Pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador, consideran que es un Entidad competente y eficaz, para poder dar a cumplir las obligaciones del empleador. Por el contrario, con un 13%, estiman que el desempeño de las Subdirecciones ha sido idóneos y capacitados para poder cumplir con el objetivo requerido.

Análisis:

Tomando en consideración los resultados de la tabulación, el Código de Trabajo o Código Laboral no hace referencia sobre las Subdirecciones Competentes en lo que concierne en materia laboral no se encuentra un Recurso Administrativo el cual vele y tutele por los derechos de los trabajadores.

PREGUNTA N° 5

¿Considera usted pertinente que se reforme el Código de Trabajo, donde se abra un expediente administrativo de la cual defensoría del pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y que sea la subdirección que emita la resolución correspondiente?

CUADRO N° 5

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJES
SI	29	97 %
NO	1	3 %
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

GRÁFICO N° 5



Fuente: Profesionales del Derecho.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel.

Interpretación:

Por último, con un 97% de aprobación por parte de los encuestados, están de acuerdo que necesario una propuesta de reforma, donde se permita que la Defensoría del Pueblo supervise que no exista la vulneración de los derechos del trabajador, y reciba una resolución pertinente. Mientras, que con 3%, consideran que no es necesario reformar el Código de Trabajo, absteniéndose de dar la explicación necesaria.

Análisis:

De acuerdo, a los legistas encuestados consideran que, si es necesario que se reforme el Código de Trabajo, pues existen varias discrepancias que dejan un vacío para los abogados de libre ejercicio profesional.

6.2. Resultados obtenidos mediante Entrevista.

La presente técnica de entrevista fue aplicada a 3 profesionales del Derecho a la ciudad de Loja, entre ellos a 1 mediador y 2 abogados de libre ejercicio profesional, de quienes obtuve la siguiente información.

Primera Pregunta: ¿Considera usted que la Mediación en materia laboral no vulnera el derecho a la Tutela Judicial Efectiva en caso de los trabajadores?

Respuestas:

- La mediación en materia laboral de ninguna manera vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de un trabajador.
- La mediación es un acuerdo mutuo para la conciliación de las partes si no hay el acuerdo no se podría llegar a un auto resolutorio.
- Si se han dado casos de Mediación en Materia Laboral, aunque el juez está en la obligación de promover un acuerdo conciliatorio, no se ha encontrado una solución satisfactoria para el trabajador.

Comentario Personal:

De acuerdo, con el criterio de los entrevistados, indica desde su punto de vista, que la mediación no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de un trabajador, pues considera que ninguna de las partes procesales pierde el derecho a una debida defensa técnica donde velen por

ellos. Por otro lado, para poder encontrar una solución favorable para el trabajador es poco probable.

Segunda Pregunta: ¿Cree usted que se debe establecer la Mediación Obligatoria?

Respuestas:

- La mediación no es algo obligatorio en materia laboral, sino que es algo opcional, serán las partes quienes digan.
- Estoy de acuerdo de que haya la mediación obligatoria en todas las materias, por cuanto, existe en otras materias.
- Considero que no es necesario la Mediación Obligatoria, se puede encontrar una solución y poderlo llevar en otros términos favorables.

Comentario Personal:

Tomándose en cuenta, sobre las opiniones de los entrevistados, no se impone la mediación obligatoria en ninguna de las materias, dependiendo del caso, serían los sujetos procesales si consideran procedente o no, y poder encontrar algún beneficio personal.

Tercera Pregunta: ¿Considera usted que el Código de Trabajo, no ha tipificado sobre las Subdirecciones Especializadas en Material Laboral para la no vulneración al Derecho a la Tutela Judicial Efectiva?

Respuestas:

- Considero que el Código de Trabajo no tiene la obligación de tipificar estas Subdirecciones y Direcciones deberían estar sus funciones normadas en un reglamento, aunque no vulnera ni favorece a la vulneración al Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.
- En verdad, que el Código de Trabajo, no consta un artículo sobre la potestad que debería tener las Subdirecciones Especializadas de Trabajo, es por ello, que se debe reformar el Código Laboral, en la que debe darles la potestad a algún Departamento que tengan más conocimiento o al Ministerio de Relaciones Laborales.
- El Código de Trabajo no tiene una normativa en donde se indique este tipo de Subdirecciones, la veo muy acertada porque realmente dentro del ámbito laboral y dentro de lo que es ya la práctica procesal por lo que se realiza en la vida diaria cuando se tiene que defender casos de trabajadores.

Comentario Personal:

Desde mi punto de vista, considero bastante acertado que no existe un artículo estipulado en el Código de Trabajo en el cual haga referencia sobre las Subdirecciones al cual me refiero donde puedan velar directamente por las obligaciones y precisamente sobre los derechos, en el cual me refiero en mi investigación.

Cuarta Pregunta: ¿Considera usted pertinente que se reforme el Código de Trabajo, donde se abra un expediente administrativo de la cual Defensoría del Pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y que sea la Subdirección que emita la resolución correspondiente?

Respuestas:

- La Defensoría del Pueblo de acuerdo a lo que yo conozco simplemente tutela los derechos de las personas en general, pero desde el punto de vista, de la vulneración de los derechos humanos, considero entonces que sea la Subdirección la que emita la resolución entorno al litigio entablado del trabajador y empleador pues puede ser pertinente.
- Estoy de acuerdo de que se reforme el Código de Trabajo y que sea una acción administrativa que haga la resolución y emita la sentencia para que de inmediato se pueda haber una sentencia firme.
- Considero necesario que haya una reforma al Código de Trabajo, en donde se haga constar la creación de esta Subdirección que velaría de forma directa por los derechos del trabajador, especialmente cuando se trata de velar por la tutela judicial efectiva, dando en algún proceso judicial inclusive en un proceso administrativo.

Comentario Personal:

Acorde a lo mencionado, considero que si se debe abrir un expediente administrativo en donde la Defensoría del Pueblo pueda tutelar de manera efectiva y la Subdirección sea quien emita la resolución y así poder encontrar la mejor manera de poder hacer cumplir la sentencia dictada.

Quinta Pregunta: ¿Qué sugerencias daría usted para solucionar el problema planteado?

Respuestas:

- Bueno, pues mi sugerencia en torno al problema planteado es que si para esas Directrices laborales, se puede encontrar una solución factible clara, reformarse el Código de Trabajo, pues bienvenido sea, sin embargo, pues hemos visto que las últimas reformas realizadas a dicho cuerpo normativo o dicho cuerpo legal, pues no precisamente se fundamenta o se han encaminado precisamente a emitir esos tipos de Directrices.
- Para mi criterio es de que haya los jueces de mediación en el Ministerio de Relaciones Laborales en las provincias, un juez deber ser capacitado de acuerdo a la especialización, un juez especializado en derecho laboral, con ello, tendríamos asegurado el derecho de los trabajadores, y no se podrán fácilmente vulnerar el derecho a la tutela judicial de las personas.
- Como sugerencia principal seria la reforma al Código de Trabajo, en donde exista la creación de una Subdirección que vele por la tutela judicial efectiva del trabajador, en casos de que haya ya habido una sentencia ejecutoriada y esta no se haya cumplido porque en la vida practica se dan muchos casos en los cuales se llegan a acuerdos dentro de un proceso judicial, los mismo que son aprobados por el Juez de la causa.

Comentario Personal:

Finalmente, con las sugerencias del mediador y de los abogados de libre ejercicio y dedicado en el área laboral, en mi criterio personal, considero necesario que se reforme el Código de Trabajo, pues existen varias discrepancias en la cual no existe una solución efectiva para ambas partes procesales, aunque se haya llegado a un acuerdo conciliatorio, por el cual se intente remediar algún inconveniente presentado.

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

A continuación, procederemos a verificar los objetivos y contrastar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación. De igual manera obtenida del estudio de los diferentes conceptos que analicé y me permitieron conceptualizar mi problemática, así como también con los referentes doctrinarios, en este apartado corresponde discutir los resultados adquiridas.

7.1. Verificación de Objetivos.

En el proceso de planificación de mi investigación me propuse varios objetivos, entre ellos, un objetivo general y tres objetivos específicos.

Objetivo General:

Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico, respecto a la Mediación obligatoria en materia laboral.

El presente objetivo se verificó al realizar el estudio en diferentes obras de carácter jurídico, diccionario y artículos, que me permitieron elaborar las fichas correspondientes en diferentes categorías desarrolladas doctrinariamente y obtener conceptos como: Principio de Iura Novit Curia, Trabajo, Mediación, Mediación Laboral, Tutela Judicial Efectiva, Derecho a la Defensa, Derechos Laborales.

Lo fundamental y relevante de mi investigación es el enfoque jurídico que pude determinar al estudiar e identificar las normas constitucionales vigentes que tienen relación con mi problemática, así también principios universales y derechos consagrados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

El Marco Conceptual consta de análisis de los términos, Principio Iura Novit Curia, trabajo, trabajador, empleador, con sus respectivos derechos y obligaciones, denuncia, garantías. Mediación, Mediación Laboral, Tutela Judicial Efectiva, acceso a la Tutela Judicial Efectiva, derecho que deben ser tutelados, que permite comprobar el objetivo planteado tras la estrecha relación con la problemática objeto de estudio.

En el Marco Doctrinario se sintetizaron las categorías de origen-evolución histórica de la Mediación, Antecedentes de la Mediación, la Mediación en Ecuador, Mediación Laboral en Ecuador, Principios Fundamentales de la Mediación. Antecedentes Históricos de la Tutela Judicial Efectiva, Tutela Judicial: Derechos Humanos y Deber del Estado, Elementos de la Tutela Judicial Efectiva, Naturaleza Jurídica de la Tutela Judicial Efectiva, Derecho a la Defensa, Derechos Laborales.

Finalmente, el Marco Jurídico, se estudiaron la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Misión-Visión de la Defensoría del Pueblo, Ley de Arbitraje y Mediación. Código de Trabajo, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, Principios y Derechos Fundamentales

del Trabajo, la Seguridad Jurídica y Jurisprudencia. Este epígrafe además consta del Derecho Comparado por medio del estudio de la Constitución Política, de la República de Bolivia, y de igual manera de la Constitución de España, que han brindado aportes fehacientes para viabilizar la propuesta de reforma.

Objetivos Específicos:

En los objetivos específicos formulé los siguientes:

1. Determinar que la Mediación Obligatoria vulnera el derecho a la Tutela Judicial Efectiva de los trabajadores.

La demostración de este objetivo se dio a través de la encuesta en la pregunta dos y cuatro, en que se determinó que actualmente si se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores, con el cual no se encuentra una solución precisa en este medio de solución de conflictos.

De igual manera, por medio de la entrevista en la pregunta uno, en que los criterios concuerdan en su totalidad en que la mediación obligatoria vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores, por el cual considera que se puede encontrar una solución en el cual las partes procesales puedan encontrar algún beneficio.

2. Establecer las causas y consecuencias que produce a Mediación laboral obligatoria.

El segundo objetivo se logró comprobar con la cuarta pregunta de mi encuesta realizada a los profesionales del derecho, quienes consideraron que se modificar el Código de Trabajo pues no se encuentra estipulado un artículo en lo cual hace referencia sobre las Subdirecciones ya sean en provincias o cantones, donde se crea un Recurso Administrativo por el cual puedan velar y tutela en forma jurídica y efectiva del trabajador.

También fue comprobado por medio de la entrevista en la pregunta número tres en que la gran mayoría de los entrevistados determinan que sería sustancial e interesante que se crea un Departamento en el cual puedan defender los derechos de los trabajadores en casos laborales.

De acuerdo a las respuestas obtenidas por la población investigada realizó a la cuarta pregunta de la encuesta y tercera de la entrevista que se aplicó y que se analizó de manera profunda y eficaz, me permitieron verificar el cumplimiento positivo de mi objetivo.

3. Presentar Propuesta de Reforma.

En este objetivo fundamental en el proceso de indagación obtuve importantes opiniones de entrevistados y encuestados, el cual me permitieron elaborar mi propuesta de reforma legal que le presento al final de éste informe de investigación en la modalidad de tesis.

El tercer objetivo lo demuestro con las encuestas en la pregunta cinco de mi encuesta y la opinión de los entrevistados adquirida en la última pregunta de la entrevista, por la cual concuerdan y consideran necesario que se plantee una propuesta de reforma en el artículo 555 literal b, del Código de Trabajo referente a las funciones de las subdirecciones de mediación laboral en el literal b, no se haga la mediación obligatoria; sino que, se abra un expediente administrativo en el cual la Defensoría del Pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y que sea la subdirección que emita la resolución correspondiente.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

Mi hipótesis se redactó de la siguiente manera: Se debe reformar respecto a la obligatoriedad de la Mediación Laboral por cuanto la falta de patrocinio legal o defensa técnica especializada en los reclamos laborales que son competencia de mediación en las subdirecciones de mediación laboral del Ministerio de Trabajo, conforme lo estipula el artículo 555, vulnera el principio constitucional de la tutela judicial efectiva.

Al desarrollar todos y cada uno de los elementos de mi investigación apoyado en los métodos, técnicas y diferentes instrumentos y procedimientos aplicados puedo sostener fehacientemente que he contrastado positivamente la hipótesis que formulé al planificar mi investigación.

Es primordial hacer referencia a la importancia que tiene la hipótesis como presupuesto a comprobar, puesto que es ésta que rigió todo mi proceso investigativo del cuál obtuve conocimientos y reforcé aprendizajes obtenidos en el proceso académico universitario.

7.3. Fundamentación Jurídica que sustentan la Propuesta de Reforma.

De conformidad con la Constitución del Ecuador, en el artículo 33, estipula sobre el derecho al trabajo donde se le brindará una remuneración justa al trabajador por el desempeño y servicio que ha brindado, garantizando que no se vulneren los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador. Teniendo relación con el artículo 325 de la misma norma, en el cual menciona que todo trabajo será reconocido por el Estado, ya sea de manera autónoma o dependiente. El artículo 326, en el literal 4 y 5, hacen énfasis sobre la remuneración y retribuciones justas que se le debe brindar al trabajador, y desempeñarse en un ambiente seguro y factible para su salud. Ahora bien, existen casos el cual algunas entidades no brindan un entorno adecuado donde el trabajador pueda laborar, y al momento de terminar su contrato de trabajo, no se le cancela la liquidación correspondiente y los demás beneficios otorgados por la ley. Así mismo, nuestra legislación menciona en el artículo 75, sobre la Tutela Judicial Efectiva, el cual todo ciudadano tiene derecho a ella, de manera libre y justa, y en ningún caso quedara en indefensión, como mencionaba anteriormente, en caso de que al trabajador no se le cancele su liquidación, podrá acudir al órgano jurisdiccional y obtener una tutela adecuada de sus derechos o intereses legítimos mediante una resolución que priorice las normas y principios constitucionales. El artículo 190, reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de

conflictos. El cual es uno de los puntos fundamentales para mi investigación, pues se considera innecesario, la intermediación de un tercero, donde se encontraría una solución igualitaria y no equitativa.

Por otro lado, el Código de Trabajo, cuerpo legal en el que se plasmará mi propuesta de reforma, en el artículo 555, sobre las funciones otorgadas a las Subdirecciones de Mediación Laboral, puntualizando en el literal b, sobre la mediación obligatoria, el cual no sería necesario, en caso de que se abriera un expediente administrativo, y crear un Departamento en la Defensoría del Pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y la Subdirección que emita la resolución correspondiente. De esta manera, el trabajador, podrá obtener sus utilidades justas por el trabajo que ha desempeñado.

El Código Orgánico de la Defensoría del Pueblo, estipula en su artículo 6, sobre proteger y amparar, las garantías jurisdiccionales, acción ciudadana y los reclamos por mala calidad o indebida prestación de los servicios públicos o privados. El cual considero que sería factible, que la Defensoría del Pueblo, sea quienes brinden la defensa técnica del trabajador, por lo que es una Institución especializada en velar por los derechos de los ciudadanos.

Con la propuesta de reformar el artículo 555 del Código de Trabajo, y el artículo 6 del el Código Orgánico de la Defensoría del Pueblo, no alterarían la estructura de los cuerpos legales, de igual manera no establece restricciones a los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador.

Considero que, con las reformas en el Código de Trabajo y en el Código Orgánico de la Defensoría del Pueblo, son necesarias, ya que ambas contienen derechos, obligaciones y principios que tienen consumirse.

Finalmente, tomando en cuenta en el acápite de las legislaciones de los países como Bolivia y España, regulan y estipulan un recurso de amparo, por el cual los ciudadanos pueden reclamar la tutela de las libertades y derechos, basándose en el principio de Iura Novit Curia, de esta manera no perjudicaría económicamente al ciudadano.

8. CONCLUSIONES.

Sustentando la investigación planificada he podido arribar las siguientes conclusiones:

- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, brindan un convenio, donde permanece a los Tratados Internacionales más importantes en la materia laboral, en el cual protege el salario del trabajador y como se debe llevar a cabo el pago imparcial.
- En nuestra legislación, el derecho laboral, son normas procedentes los cuales velan por hacerse cumplir la relación profesional entre trabajador y empleador, de esta manera, llegar a un proceso legal.
- El Principio Iura Novit Curia, es el elemento que se encarga de que el Órgano Jurisdiccional competente, debe aplicar el derecho al proceso, aunque no haya sido solicitada en la demanda.
- El trabajador es toda persona libre que ceda su esfuerzo físico o mental, subordinado de otro, a cambio de una remuneración justa, y poder considerar una relación laboral en el cual él se encuentre confortable.
- La mediación, es un medio alternativo en donde ha proporcionado una vía de soluciones, para poder encontrar un beneficio para las partes procesales.
- La Seguridad Jurídica es un derecho fundamental el cual debe garantizar que las normas se cumplan con claridad, eficacia, y no existan vacíos legales, para su interpretación en una resolución.

- Los resultados de las encuestas reflejan la existencia del vacío legal referente a los incumplimientos que suelen darse en las Instituciones Privadas o Públicas ante el trabajador.
- Existe vulneración de los derechos, principios y garantías relacionados al trabajador y la materia laboral consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.
- Los principios fundamentales del trabajo se encuentran transgredidos, ya que no velarían por las necesidades y beneficios del trabajador.
- Los profesionales de Derecho de la ciudad de Loja, consideran que es necesario que el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, se crea el Departamento en la Defensoría del Pueblo, donde los trabajadores puedan acudir para poder despejar las inquietudes e inconvenientes que tengan en el ámbito laboral.

9. RECOMENDACIONES.

Al concluir el presente trabajo investigativo y con los resultados obtenidos a través de la metodología utilizada, surgen las siguientes recomendaciones:

- Al Estado y a la sociedad ecuatoriana que considere la necesidad de incluir un artículo en donde se velen por completos los derechos laborales del trabajador, amparando las diferentes investigaciones jurídicas.
- A los empleadores, para que cumplan con el contrato laboral y la normativa que decreta el Estado y de esta manera puedan ocasionarse en el cumplimiento de su labor, evitando factores de riesgo que pueden producir estas enfermedades.
- Implementar planes y programas encaminados para concientizar a los trabajadores en donde puedan encontrar un beneficio personal en una contienda legal y poder encontrar una solución favorable.
- Instaurar procedimientos eficaces con el fin de promulgar la reglamentación precisa y necesaria para proteger a las personas vulnerables y con falta de conocimiento.
- Desarrollar consultorías focalizadas en el ámbito laboral para el público en general encaminadas al conocimiento de las obligaciones y derechos que tienen el empleador y el trabajador.
- Las Universidades, Escuelas Politécnicas e Institutos Superiores Tecnológicos deberían realizar eventos académicos referente a la Mediación vulnera el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

- Al foro de abogados, para que mediante conversatorios y otras técnicas de diálogo y socialización debatan el problema de la incorporación y creación de un Departamento a través de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.
- La Defensoría del Pueblo, efectúe foros, conferencias donde brindan conocimiento a la ciudadanía sobre los derechos y obligaciones que existen en el ámbito laboral.
- El Ministerio del Trabajo sea quien realice el impulso de charlas, conferencias de concientización, para trabajadores y empleadores, donde puedan encontrar un vínculo laboral armonioso.
- El Consejo de la Judicatura, inspeccione los procesos laborales en los cuales se han basado en el Código de Trabajo y en el Código Orgánico de la Defensoría del Pueblo, verificando que se efectúe la norma y no se aplique figuras en contra de los principios laborales.

9.1. PROYECTO DE REFORMA.

Como deducción de mi investigación pude obtener como resultado final propongo incorporar en el Código de Trabajo, un inciso que contemple la creación de un Departamento en la Defensoría del Pueblo, que tenga como finalidad el de abrir un expediente administrativo donde tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos, de igual manera deben acceder al patrocinio especializado de la defensoría del pueblo, donde asuman esas garantías, y Iura Novit Curia.

LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO



Considerando:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta:

“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”.

Que, el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador cita:

“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley”.

Que, el artículo 2 del Código de Trabajo estipula: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”.

Que, en el artículo 470 del Código de Trabajo:

“Mediación Obligatoria: Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere

necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes. Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al Inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo. Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo. Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones”.

Que, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Que, el artículo 15 de la Ley de Arbitraje y Mediación y sus Reformas:

“Audiencia de Mediación. - Una vez contestada o no la demanda o la reconvencción, el director del centro de arbitraje o el árbitro o árbitros independientes notificarán a las partes, señalando día y hora para que tenga lugar la audiencia de mediación a fin de procurar un avenimiento de las partes. En la audiencia podrán intervenir las partes, sus apoderados o representantes y podrán concurrir con sus abogados defensores. Esta audiencia se efectuará con la intervención de un mediador designado por el director del centro de arbitraje o el tribunal independiente, quien escuchará las exposiciones de los interesados, conocerá los documentos que exhibieren y tratará que lleguen a un acuerdo que ponga término a la controversia, lo cual constará en un acta que contendrá exclusivamente lo convenido por las partes y no los incidentes, deliberaciones o propuestas realizadas en la audiencia. El acta en la que conste la mediación total o parcial de la controversia tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de

cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia, siguiendo la vía de apremio, sin que el juez ordinario acepte excepción alguna ni sea necesario iniciar un nuevo juicio. Si concurriere una sola de las partes será escuchada y se anotará la ausencia de la otra, a la que se declarará en rebeldía, lo que será tomado en cuenta para la condena en costas”.

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- En el artículo 555 agréguese un inciso que indique: “Toda denuncia presentada por el trabajador se comparecerá ante la Defensoría del Pueblo, el cual se abrirá un expediente administrativo donde tutele en forma jurídica y efectiva sus derechos, y la Subdirección será la que emite la resolución correspondiente”.

Art. Final. - Ésta ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

REFORMA LEY ORGÁNICA DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Art. 1.- En el artículo 6 agréguese un inciso que indique: “La presente ley velará de manera directa el patrocinio a los trabajadores en los procesos administrativos en los cuales se requiera su tutela jurídica efectiva”.

Art. Final. - Ésta ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el pleno de la Asamblea Nacional, sala de sesiones, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los 16 días del mes de agosto de 2020.

Firma para constancia.

.....

f.) Presidente de la Asamblea Nacional

.....

f.) Secretaria (o)

10. BIBLIOGRAFIA.

1. MARCO CONCEPTUAL.

1.1.PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA.

- Bohórquez Hernández Juan Manuel (2013) Aplicación del Principio del Iura Novit Curia: Ius Et Praxis. Lima-Perú. Editorial: Revista Facultad de Derecho. Pág. 25.
- Cubillo López Ignacio (2018) El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva y el Derecho a la Ejecución en la Jurisprudencia Constitucional. Madrid-España. Editorial: Deusto. Pág. 9.
- Meroi Andrea (2007) Iura Novit Curia y Decisión Imparcial. Buenos Aires- Argentina Editorial: Revista Iut Praxis. Vol 13. N°2. Pág. 56.
- Falconi García José (2004) El Derecho Constitucional y la Tutela Judicial Efectiva en la Administración de Justicia referente a la Legislación Ecuatoriana. Quito-Ecuador. Editorial: Rodin. Pág. 343.
- Bohórquez Hernández Victoria E. (2013) El Iura Novit Curia en la Aplicación del Derecho en la Decisión Judicial. Medellín- Colombia. Editorial: Universidad de Antioquia. Pág. 97.
- Bohórquez Hernández Victoria E. (2013) El Iura Novit Curia en la Aplicación del Derecho en la Decisión Judicial. Medellín- Colombia. Editorial: Universidad de Antioquia. Pág. 98.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2013) La Aplicación del Principio Iura Novit Curia por los Órganos del Sistema de Derechos Humanos. San José- Costa Rica. Editorial: Corte IDH. Pág. 3.

1.2.TRABAJO

- Ossorio Manuel (1986) Diccionario de Ciencia Jurídicas, Políticas y Sociales. Montevideo-Uruguay. Editorial: Obra Grande. Pág. 953.

- Borja Rodrigo (2012) Enciclopedia de la Política. Ciudad de México-México. Editorial: Fondo de la Cultura Económica. Vol. 1. Pág. 184.
- Barbagelata Héctor (2009) El Particularismo del Derecho al Trabajo y los Derechos Humanos Laborales. Distrito Federal-México. Editorial: Revista Latinoamericana del Derecho Social. Pág. 475.
- Friedman George (1997) Tratado de Sociología del Trabajo. Dos Tomos. Distrito Federal-México. Editorial: Fondo de la Cultura Económica. Pág. 26.
- Guerra Pablo (2011) Sociología al Trabajo. Montevideo-Uruguay. Editorial: La Imprenta. Pág. 14.
- Organización Internacional del Trabajo (2004) Ginebra. Editorial: Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT. Pág. 7.

1.3.TRABAJADOR

- Egg Ezequiel Ander (2003) Diccionario del Trabajo Social. Buenos Aires-Argentina. Editorial: Humanitas. Pág. 79.
- Borja Rodrigo (2012) Enciclopedia de la Política. Ciudad de México. México. Editorial: Fondo de la Cultura. Pág. 185.
- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16- dic-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 2.

1.4.DERECHOS (TRABAJADOR)

- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16- dic-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 5.

1.5.OBLIGACIONES (TRABAJADOR)

- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16- dic- 2005. Última modificación 19-mayo-2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 8.

1.6.EMPLEADOR

- Rodríguez Forrero Rafael (1998) Tipología y Clasificación de Empleadores. Ciudad de México-México. Editorial: Instituto de Investigación Jurídica. Pág. 365.
- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16- dic- 2005. Última modificación 19-mayo-2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 2.
- Purón Arias Ricardo (2015) Derecho 2. Distrito Federal-México. Editorial: Patria. Pág. 103.

1.7.DERECHOS (EMPLEADOR)

- Monfor Fabregat Gemma (2016) Nuevas Perspectivas del Poder de Dirección y Control del Empleador. Albacete-España. Editotial Bomarzo. Pág. 97.

1.8.OBLIGACIONES (EMPLEADOR)

- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16- dic- 2005. Última modificación 19-mayo-2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 7.

1.9. DENUNCIA

- Cabanellas de Torres Guillermo (2009) Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires- Argentina. Editorial: Heliasta S.R.L., pág. 95.
- Machado Muñoz Santiago (2014) Diccionario Real Academia Española. Madrid-España. Editorial: Anagrama. Edición Vigésimotercera. Pág. 10226.

1.10. GARANTÍAS

- Pisarello Gerardo (2007) Los Derechos Sociales y sus Garantías Elementos para una Reconstrucción. Madrid-España. Editorial: Trotta. Primera Edición. Pág. 16.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 61.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 62.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 64.

1.11. MEDIACIÓN

- Machado Muñoz Santiago (2014) Diccionario Real Academia Española. Madrid-España. Editorial: Anagrama. Edición Vigésimotercera. Pág. 20138.
- Flint Pinkas (2013) Negocios y Transacciones Internacionales, Mediación, Logística y Finanzas. Lima-Perú. Editorial: Librería Jurídica Grijley. Pág. 74.
- Ruprecht J. Alfredo (1992) Contrato de Trabajo, Empleo y Desocupación. Buenos Aires-Argentina. Editorial: Zavalía. Pág. 139.
- Couturier Gerard (1990) Droit Social Du Travail I/Les Relations Individuelles de Travails. Paris-Francia. Editorial: Presses Univeristaries de France. Pág. 459.
- García López Eric (2010) Mediación: Perspectiva desde la Psicología Jurídica. Bogotá-Colombia. Editorial: Manual Moderno. Pág. 278.
- Viana López César J. (2013) Mediación Laboral. Madrid-España. Editorial: Dykinson. Pág. 19.

1.12. MEDIACIÓN LABORAL.

- US. National Labor Relations Board (1935) Labor Relations Laws, Politics, and the NLRB. Missouri-E.E.U.U. Editorial: Inc. Staff. Pág. 179.

1.13. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

- Llobregat Garberí J, (2008) El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Barcelona-España. Editorial: Bosch. Pág. 6.
- Chamorro Bernal Francisco (1994) La Tutela Judicial Efectiva. Barcelona-España. Editorial: Bosch. Pág. 13.

1.14. ACCESO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

- Pérez Royo J. (2000) Cursos de Derecho Constitucional. Madrid-España. Editorial: Marcial Pons. Pág. 13

1.15. DERECHOS QUE DEBEN SER TUTELADOS

- Martín Diz Fernando (2014) Derecho a la Tutela Judicial Efectiva hacia el Derecho a una Tutela Efectiva de Justicia. Salamanca- España. Editorial: Revista de Derecho Político. Pág. 163.
- Jericó Ojer Leticia (2017) El Conflicto de Conciencia ante el Derecho. Madrid-España. Editorial: La Ley. Pág. 247.
- Ferrajoli Luigi (2002) Derechos y Garantías. Madrid-España. Editorial: Trotta S.A. Pág. 123.

2. MARCO DOCTRINARIO

2.1. ORIGEN-EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA MEDIACIÓN

- Bartolomé Castillo Roque (2018) La Mediación. Quito- Ecuador. Editorial: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 9.

2.2.ANTECEDENTES DE LA MEDIACIÓN

- Capitel González Cecilia (2001) Manual de la Mediación. Cataleña. Barcelona-España. Editorial: Atelier Libros S.A. Pág. 19.
- Soleto Helena (2007) La Mediación en Unión Europea. Madrid-España. Editorial: Tecnos, pág 185.

2.3.LA MEDIACIÓN EN ECUADOR

- Bartolomé Castillo Roque (2018) La Mediación. Quito-Ecuador. Editorial: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 11.
- Cardona Galindo Álvaro (2001) Origen y Desarrollo de la Solución Alternativa de Conflictos en Ecuador. Editorial: Base de Datos del IEA y el Colegio de Jurisprudencia de la USFQ. Pág. 123.

2.4.MEDIACIÓN LABORAL EN ECUADOR

- Ministerio de Trabajo (2018) Gestión de Mediación Laboral para la Dirección Regional del Trabajo. Quito-Ecuador. Editorial: Ministerio de Trabajo. Pág. 3.

2.5.PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA MEDIACIÓN

- Soleto Helena (2017) Manual de la Mediación Civil. Santiago-Chile. Editorial: Centro de Estudios de Justicia de las Américas, CEJA. Pág. 49.
- Aguilar Lorenzo Jesús (2018) ¿Qué es la Mediación? Madrid-España. Editorial: Tébar Flores. Pág 14.
- Cardoza Mayrón Rubén (2002) Los Principios de Mediación. Ciudad de México- México. Editorial: Centro de Mediación Notarial. Pág. 4.
- Juan Carlos I (2012) 5/12 de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Madrid-España. Editorial: Boletín Oficial del Estado. Pág. 6.

2.6.ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

- Hurtado Agustín Olivero (1993) Lecciones de Derecho Romano. Vol. 1. Caracas-Venezuela. Editorial: Justiniano SRL. Pág. 234.
- Hurtado Reyes Martín (2006) Tutela Jurisdiccional Diferenciada. Lima-Perú. Editorial: Palestia. Pág. 36.

2.7. TUTELA JUDICIAL: DERECHOS HUMANOS Y DEBER DEL ESTADO

- Ecuador (2015) Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia 090-15-SEP-CC, caso 1567-13-EP,25/03, Quito-Ecuador. Editorial: Corte Constitucional. Pág. 15.
- Convención Americana (1969) Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto San José. San José-Costa Rica. Editorial: Derecho Internacional Derechos Humanos. Pág. 2.
- Balaguer Francisco (2004) Derecho Constitucional y Cultura. Madrid- España. Editorial: Tecnos. Pág. 273.
- Benalcázar Guerrón Juan Carlos (2007) Derecho Procesal Administrativo. Quito-Ecuador. Editorial: Andrade y Asociados Fondo Editorial. Pág. 23.
- Convención Americana (1969) Convención Americana sobre Derechos Humanos pacto San José. San José-Costa Rica. Editorial: Derecho Internacional sobre Derechos Humanos. Pág. 110.
- Ramirez Areila Carlos (1983) Fundamentos Procesales y Pretensiones Contenciosos-Administrativos. Bogotá-Colombia. Editorial: Termis. Pág. 91.

2.8.ELEMENTOS DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

- Ecuador (2015) Código Orgánico de la Función Judicial, publicado en el Registro Oficial N° 544, de 09-mayo-2009. Últ. modificación 22-mayo-2015. Editorial: Ediciones Legales,

Pág. 9.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1948) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá-Colombia. Editorial: Interamericana de Derechos Humanos. Pág.4.
- Espinosa Cueva Carlos (2010) Teoría de la Motivación de las Resoluciones Judiciales y Jurisprudencia de Casación Electoral. Quito-Ecuador. Editorial: V & M Gráficas. Pág. 8.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 53.
- Ecuador (2013) Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia 021-13-SEP-CC. Quito-Ecuador. Editorial: Corte Constitucional. Pág. 2.

2.9.NATURALEZA JURIDICA DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

- García Garrido Manuel Jesús (1996) Diccionario de Jurisprudencia Romana. Madrid-España. Editorial: Dykinson. Pág. 7.
- Useche Judith (2011) La Justicia: Texto Constitucional Vigente. Caracas-Venezuela. Editorial: Editorial Académica Española. Pág. 11.

2.10. DERECHO A LA DEFENSA

- Pulido Bernal Carlos (2012) El Derecho de los Derechos. Bogotá-Colombia. Editorial: OCXA. Pág. 368.
- Echandia Devis Hernando (1979) Estudios de Derecho Procesal. Buenos Aires-Argentina. Editorial: ABC Tomo I. Pág. 185.
- Vescovi Santiago (2006) Teoría General del Proceso. Bogotá-Colombia. Editorial: Termis. Pág. 73.

- Echandia Devis Hernando (1979) Estudios de Derecho Procesal. Buenos Aires-Argentina. Editorial: ABC Tomo I. Pág. 368.

2.11. DERECHOS LABORALES

- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 21.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 29.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág.152.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 21.
- Conferencia de Paz Paris (1919) Organización Internacional del Trabajo. Ginebra-Suiza. Editorial: Biblioteca Regional de la OIT. Pág. 7.

3. MARCO JURÍDICO.

3.1.CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 53.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 102.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 113.
- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 113.

3.2. LEY ORGÁNICA DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

- Ecuador (2019) Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Registro Oficial Suplemento N° 481. Quito-Ecuador. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 3.
- Ecuador (2019) Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Registro Oficial Suplemento N° 481. Quito-Ecuador. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 12.

3.3.MISIÓN-VISIÓN DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

- Ecuador (2018) Defensoría Pública del Ecuador. Quito-Ecuador. Editorial: Creatilibros. Pág. 36.
- Ecuador (2018) Defensoría Pública del Ecuador. Quito-Ecuador. Editorial: Creatilibros. Pág. 36.
- Ecuador (2019) Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Registro Oficial Suplemento N° 481. Quito-Ecuador. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 9.
- Ecuador (2019) Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Registro Oficial Suplemento N° 481. Quito-Ecuador. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 9.

3.4.LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN

- Ecuador (2006) Ley de Arbitraje y Mediación y sus Reformas, publicadas en el Registro Oficial N° 417, del 14 de diciembre de 2006. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 16.
- Ecuador (2006) Ley de Arbitraje y Mediación y sus Reformas, publicadas en el Registro Oficial N° 417, del 14 de diciembre de 2006. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 17.

3.5.CÓDIGO DE TRABAJO

- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre del 2005. Última modificación 19 de mayo del 2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 53.

- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre del 2005. Última modificación 19 de mayo del 2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 59.

3.6.DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

- Comisión de los Derechos Humanos (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris-Francia. Editorial: ONU Asamblea General. Edición: Especial. Pág. 1.
- Comisión de los Derechos Humanos (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris-Francia. Editorial: ONU Asamblea General. Edición: Especial. Pág. 8.
- Comisión de los Derechos Humanos (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris-Francia. Editorial: ONU Asamblea General. Edición: Especial. Pág. 8.
- Comisión de los Derechos Humanos (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris-Francia. Editorial: ONU Asamblea General. Edición: Especial. Pág. 8.

3.7.DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

- Organización Internacional del Trabajo (1948) Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. Ginebra-Suiza. Editorial: Organización Internacional del Trabajo. Pág. 9.

3.8.SEGURIDAD JURÍDICA

- Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador. Montecristi-Ecuador. Editorial: Constitucional. Pág. 58.
- Ecuador (2015) Código Orgánico de la Función Judicial. Registro Oficial Suplemento N° 544 de 09 de marzo de 2009. Última modificación 22 de mayo de 2015. Quito-Ecuador. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 10.

3.9.JURISPRUDENCIA

- Real Academia Española (1992) Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Madrid-España. Editorial: Anagrama. Pág. 1215.
- Ignacio Burgoa (2005) El Juicio de Amparo. Ciudad de México. México. Editorial: Porrúa. Pág. 821.
- Juventino V. Castro (2000) Garantías y Amparo. Ciudad de México-México. Editorial: Porrúa. Pág. 656.

3.10. DERECHO COMPARADO

- Bolivia (2009) Nueva Constitución Política del Estado. Editorial: Justia Bolivia, Pág. 30.
- España (2016) Constitución Española. La Constitution Espagnole. Madrid-España. Editorial: Boletín Oficial del Estado. Pág. 10.

11. ANEXOS.

11.1. Formato de Encuesta Electrónica.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
TITULACIÓN
ENCUESTA PARA ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL

Estimado Abogado (a):

Me encuentro desarrollando mi investigación jurídica en la modalidad de tesis titulado: "**LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**". Por lo tanto, requiero de su criterio jurídico respecto a mi investigación. Le ruego se sirva contestar las siguientes interrogantes:

1. ¿Tiene conocimiento sobre el marco jurídico aplicable a la Vulneración de Derecho a la Tutela Judicial Efectiva?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

2. ¿Considera usted que la mediación en materia laboral no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva en caso de los trabajadores?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

3. ¿Cree usted que se debe establecer la Mediación Obligatoria?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

4. ¿Considera usted que el Código de Trabajo, no ha tipificado sobre las subdirecciones especializadas en material laboral para la no vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

5. ¿Considera usted pertinente que se reforme el Código de Trabajo, donde se abra un expediente administrativo de la cual defensoría del pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y que sea la subdirección que emita la resolución correspondiente?

SI ()

NO ()

¿Por qué? -

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.2. Formato de Entrevista.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
TITULACIÓN
ENTREVISTA PARA ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL**

Estimado Entrevistado (a):

Me encuentro desarrollando mi investigación jurídica en la modalidad de tesis titulado: “ **LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**”. Por lo tanto, requiero de su criterio jurídico respecto a mi investigación. Le ruego se sirva contestar las siguientes interrogantes:

1. ¿Considera usted que la mediación en materia laboral no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva en caso de los trabajadores?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

2. ¿Cree usted que se debe establecer la Mediación Obligatoria?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

3. ¿Considera usted que el Código de Trabajo, no ha tipificado sobre las subdirecciones especializadas en material laboral para la no vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

4. ¿Considera usted pertinente que se reforme el Código de Trabajo, donde se abra un expediente administrativo de la cual Defensoría del Pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y que sea la Subdirección que emita la resolución correspondiente?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

5. ¿Qué sugerencias daría usted para solucionar el problema planteado?

11.3. PROYECTO DE TESIS APROBADO.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y
ADMINISTRATIVA
DERECHO

PROYECTO DE TESIS

**LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL
VULNERA EL DERECHO A LA
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

AUTORA:

BRIDGET KARINA MALLA RENGEL

DOCENTE TUTOR:

DRA. GLADYS BEATRIZ REÁTEGUI CUEVA.

Mg. Sc.

PERIODO ACADEMICO:

2015-2020



1. TEMA.

“LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL VULNERA EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA”.

2. PROBLEMÁTICA.

En nuestra legislación, está reconocido en la norma suprema, en el artículo 11 estipula que, en el ejercicio de los derechos garantizados en la misma, es el más alto deber del Estado hacerlos respetar, como lo dice en el numeral 9, en que el Estado Ecuatoriano será responsable cuando se vulnere el derecho a la tutela judicial efectiva. El artículo 75, señala que toda persona tiene derecho a la tutela efectiva de sus derechos e intereses y en ningún caso quedara en detención. El artículo 33, se refiere que el estado garantiza a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y desempeño en un lugar saludable. El artículo 326, indica con respecto al derecho al trabajo que sobre dudas en el alcance de las normas laborales se aplicara en sentido más favorable a los trabajadores. La Defensoría del Pueblo conforme al artículo 215, tiene como función la tutela de los derechos de los ecuatorianos. Conforme al Código de Trabajo, en el artículo 42 numeral 19, señala que es obligación del empleador atender las reclamaciones de sus trabajadores; que por lo general son relacionados a la ropa de trabajo, a la condición de estado de gravidez, pagos de remuneraciones, capacitación, facilidades para asistir a atención medica al IESS, instalaciones adecuadas, etc.; cabe señalar que la mayoría de los trabajadores por lo general, son trabajadores agrícolas, de la construcción, gente sumamente pobre, y que por temor a un despido y perder su trabajo no reclama sus derechos en forma eficaz, a lo que se suma el desconocimiento de los mismos. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho
Proyecto de Titulación

artículo 23, referente al derecho y elección del trabajo, y en el artículo 24, del descanso respectivo y vacaciones periódicas pagadas.

El proyecto de reforma que pretendo demostrar con mi tesis es el de reformar el artículo 555 del Código del Trabajo, que, como función de las Subdirecciones de Mediación Laboral en el literal b, no se haga la mediación obligatoria; sino que, se abra un expediente administrativo en el cual la defensoría del pueblo tutele en forma jurídica y efectiva al trabajador en sus derechos y que sea la subdirección que emita la resolución correspondiente. Ya que, la mediación obligatoria que señala el literal b, es perjudicial para el trabajador que por su condición socio económica, y educativa no puede costearse los gastos de un abogado defensor, que sepa ejercer la defensa técnica laboral que es compleja; por lo que considero, que en vez de realizar la mediación obligatoria se debe dar un proceso administrativo respetando lo señalado en el Código de Trabajo, así como siguiendo el debido proceso establecido en el Código Orgánico Administrativo. También contemplaría una reforma al artículo 6 de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, a fin de que se incluya en el literal a, el patrocinio a los trabajadores en los procesos administrativos en los cuales se requiera su tutela jurídica efectiva. Considero que los derechos del trabajador deben acceder al patrocinio especializado de la Defensoría del Pueblo, a fin de que no se vulneren sus derechos; ya que nuestra Constitución señala que somos un Estado de Derechos y Justicia, siempre cautela los derechos de los trabajadores y asume esas garantías, y *Iura Novit Curia*, evitando una doble discriminación, una por no tener el dinero a una defensa técnica y la segunda por generarse una seguridad jurídica, en las conciliaciones que obligatoriamente actualmente se dan.



3. JUSTIFICACIÓN.

La Universidad Nacional de Loja tiene como funciones la docencia la investigación y la vinculación con la colectividad; en virtud de la función de investigación, desarrollamos como universitarios diferentes actividades indagatorias, siendo una de ella la investigación en modalidad de tesis.

Al haber identificado un problema jurídico- normativo, lo justifico en diferentes aspectos, a saber:

EN LO ACADEMICO: Cuento con los conocimientos aprendidos al aprobar las diferentes asignaturas que me correspondió en el periodo académico 2015-2020, además tengo el apoyo de los docentes universitarios que contribuyeron en mi formación y el diseño de las asignaturas Investigación Jurídica Aplicada y Trabajo de Titulación que debo aprobar en el ciclo final de mi carrera.

EN LO SOCIAL: Considerando la teoría tridimensional del Derecho resumida en Hecho, Valor y Norma, la propuesta de reformar con los hechos sociales y con la conducta y otros valores morales que obligan a la transformación social y por ende normativa.

EN LO JURÍDICO: Desde que inicie mi formación. académica-profesional para graduarme como Abogada, pretendo transformar la realidad jurídica del país y luchar permanentemente por alcanzar la justicia social y no por el interés económico individual, parte de



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

**Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho
Proyecto de Titulación**

aquello serpa esta investigación para contribuir en el mundo jurídico con la investigación formativa- propositiva que pretendo ejecutar.

De este modo se justifica mi investigación puesto que contiene elementos de trascendencia social, importancia jurídica y factibilidad.

En cuanto a la originalidad afirmo que en forma individual e identificado el problema a investigar, no obstante, existen o pueden existir otras investigaciones en la Universidad Nacional de Loja e inclusive en otras universidades a las que no he tenido acceso y que si es necesario hacerlo deberé citar la referencia bibliográfica.

4. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General:

Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico, respecto a la Mediación obligatoria en materia laboral.

4.2. Objetivos Específicos:

- Determinar que la mediación obligatoria vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

**Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho
Proyecto de Titulación**

- Establecer las causas y consecuencias que produce a Mediación Laboral obligatoria.
- Presentar propuesta de reforma.

5. HIPÓTESIS.

Se debe reformar respecto a la obligatoriedad de la Mediación Laboral por cuanto la falta de patrocinio legal o defensa técnica especializada en los reclamos laborales que son competencia de mediación en las Subdirecciones de mediación laboral del Ministerio de Trabajo, conforme lo estipula el artículo 555, vulnera el principio constitucional de la tutela judicial efectiva.

6. MARCO TEÓRICO.

6.1. Principio Iura Novit Curia.

Este proverbio latino simboliza que "el juez suplente el derecho que las partes no le invocan o que le invocan mal", significa que "el juez conoce el derecho". Esta expresión sintetiza el principio de que las partes deben, principalmente, exponer los hechos; el derecho lo conoce y lo aplica al juez según corresponda al caso. No obstante, tengamos presente lo descrito en el principio in dubio pro operario, la supremacía de la Constitución y la jerarquía de las leyes en el Ecuador. El concepto de la tutela judicial efectiva aparece por primera vez en la Constitución Española; resulta uno de los términos más complejos de definir al ser visto desde una doble percepción ya sea como un derecho de naturaleza o como un derecho fundamental.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho
Proyecto de Titulación

Según el autor Chamorro Bernal sostiene que "el concepto tutela efectiva supone una auténtica revolución en el ámbito jurídico y en especial en el derecho procesal, todo ello a lo largo de un paciente desarrollo jurisprudencial que ha determinado el ámbito de las garantías constitucionales derivadas de este derecho, haciendo "chirriar" muchas veces las estructuras mismas de la administración de justicia ". Por otra parte, en el Estado Ecuatoriano el derecho a la tutela judicial efectiva se encuentra establecida dentro de los derechos de protección en el artículo 75 de la Constitución que establece lo siguiente: "Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. Es así, que viene ser la tutela judicial efectiva un derecho de protección fundamental que supone una garantizada posibilidad de acceso a la jurisdicción, tiene relación con el derecho de acción; pero, sin embargo, reclama mucho más puesto que hace referencia a unas garantías mínima de eficacia y como su nombre lo indica lo que se requiere es que dicha tutela judicial sea efectiva.

6.2. Trabajo.

El trabajo: instrumento de desarrollo de naciones. Necesidad humana. Hecho social. Atributo de la personalidad. Garantía constitucional. Por donde sea estudiado, y cualquiera que sea el enfoque de este concepto, implica necesariamente un elemento cotidiano de la actividad humana, tanto por lo que representa en un contexto subjetivo, como por los resultados y efectos positivos y necesarios en las sociedades constituidas bajo el amparo de los Estados de Derecho. El trabajo: supone como se ha dicho, el denominador más bajo de la actividad productiva del Estado,



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho
Proyecto de Titulación

y motor del mismo.

6.3. Denuncia.

La concepción del trabajo como derecho y garantía es un pensamiento propio de los Estados de Derecho, tal y como los concebimos hoy en día. Sin perjuicio de esto, la pugna de poderes y clases ha supuesto una efeméride constante respecto a los trabajadores que han buscado, desde tiempos inmemoriales el reivindicar sus derechos y las garantías inherentes a la relación laboral de la que forman parte. En la actualidad esa pugna se consolida en la denuncia laboral o boleta única de notificación. Un trámite simplificado, sumarísimo en esencia, que busca la solución de un conflicto laboral, en forma alternativa a la justicia ordinaria. En su sentido más sencillo, la denuncia implica a "un acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con objeto de que ésta proceda a su investigación y castigo; esa denuncia se presenta ante el Ministerio de Trabajo, en las personas de los Inspectores de Trabajo, quienes conocerán el procedimiento derivado de dicha denuncia, relacionado con incumplimientos de obligaciones patronales léase, derechos laborales, y en consecuencia, sancionará en atención a los parámetros que el Código de Trabajo y la ley de la materia han establecido para el efecto".

6.4. Garantías.

El tratadista español Gerardo Pisarello, hace una clasificación de las garantías dividiéndolas en: garantías institucionales y garantías extrainstitucionales. Garantías Institucionales, cuando los medios de protección de los derechos se encuentran en manos de los poderes públicos. Garantías Políticas, su protección se encuentran a cargo de los órganos legislativos y ejecutivos. Garantía



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho
Proyecto de Titulación

Semi-Políticas, están a cargo de órganos externo independientes de los órganos legislativo y ejecutivo, pero con funciones de control político. Garantía Jurisdiccionales, son las que están en manos de los tribunales de justicia, órganos que reciben denuncias y tienen la facultad de imponer sanciones. Garantía Extra-institucionales o Sociales, son la protección de los derechos se coloca en la cabeza de sus propias titulares. En la actual Constitución del 2008 se le da una mayor importancia al tema de las garantías, teniendo un título independiente de los derechos. Existen tres clasificaciones de las garantías: Garantía Normativa, Políticas Públicas, Servicios Públicos y Participación Ciudadana y las Garantías Jurisdiccionales. Garantía Normativas, corresponden al Poder Legislativo y a todo órgano con potestad normativa, teniendo la obligación de subordinar a todas las leyes y normas del ordenamiento jurídico a los derechos humanos previstos en la Constitución, así como a los instrumentos internacionales de derechos humanos. Garantía Jurisdiccionales, le corresponden al Poder Judicial, por su potestad jurisdiccionales, son mecanismos jurídicos de defensa de los derechos constitucionales, estos procesos creados por la Constitución, desarrollados por las leyes de procedimientos y llevado a lo practico por los órganos jurisdiccionales.

6.5. Derechos que deben ser Tutelados.

Derechos fundamentales su significad en el sentido que se le atribuye en el constitucionalismo de hoy, es posterior a la Segunda Guerra Mundial, sin embargo, trata de un término alemán "Grundrechte" que es utilizado por primera vez en la Constitución de 1848 aprobada en Frankfyur, como: "Los derechos fundamentales del pueblo alemán". Se puede entender por derechos fundamentales a aquellos derechos subjetivos que le son propios a la persona en



cuanto tal, que por la importancia de los bienes jurídicos que representan, tienen un reconocimiento constitucional, de ahí que de dicho reconocimiento se derivan consecuencias de tipo jurídico, tales como la tutela judicial efectiva y el contenido esencial.

6.6. Tutela Judicial: Derecho Humano y Deber del Estado.

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos (CADH), exige que el Estado se abstenga de vulnerar los derechos humanos (conducta negativa), y que en la práctica asegure su pleno ejercicio; pero que además lo restablezca o reparare cuando aquello no fuere posible. La Convención establece obligaciones específicas para los Estados que lo ratificaron, su art. 1.1, dice: “Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna.” A su vez el art. 8.1, garantiza el derecho a la protección judicial: nadie puede ser impedido de acceder a la justicia para dilucidar si un acto, sin importar de donde provenga, afecta o no sus derechos, y obtener respuesta en un plazo razonable. En tesitura con la normativa internacional, el art. 3.1 de la CRE, determina: “Son deberes primordiales del Estado: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales”. El derecho a la tutela judicial efectiva, implica acceder al órgano jurisdiccional para la protección de otros derechos, que en una situación jurídica concreta pueden estar siendo vulnerados o amenazados; por ello el derecho procesal y el proceso, no debe olvidar su propia misión, a lo que pueden llegar posturas procesalistas extremas. La tutela judicial efectiva, es un derecho forjado a través de la historia cuyo resultado son las reivindicaciones de los pueblos en un esfuerzo por detener el autoritarismo y el



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

abuso de los gobernantes a fin de efectivizar sus derechos. Francisco Balaguer determina que derechos comprende la tutela judicial efectiva “por un lado, el derecho al libre acceso a la jurisdicción, el derecho a obtener un fallo de los jueces y tribunales y el derecho a que el fallo se cumpla, y, por otro, el derecho a un proceso debido con todas las garantías”. En este sentido, Juan Carlos Benalcázar, expone que: “El Estado no puede desentenderse de su función de hacer justicia, sin la cual no existe ni orden ni derecho y constituye un deber inexcusable que puede ser exigido por los ciudadanos.” Se puede afirmar que esa orientación es recogida en nuestra Constitución en su artículo 75 y por el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 23. Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”. Es una garantía genéricamente aplicable a todo tipo de procedimiento, y reposa en tres pilares fundamentales: a) Derecho de acceso al juez; b) Que el juez emita sentencia motivada dentro de tiempo razonado; y, c) Que la resolución se cumpla. La función jurisdiccional como función jurídica básica adquiere unas características singulares en el contexto del Estado constitucional de derecho. Derecho que se encuentra reconocido por instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XVIII, que establece: “Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Así mismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”.



6.7. Elementos de la Tutela Judicial Efectiva.

a. Derecho de acceso a un juez. -A efecto de lograr una mejor explicación respecto a este elemento, es necesaria la inducción de la acción, esto es un acto que responde al ejercicio de un derecho autónomo, abstracto e independiente no condicionado a los resultados del proceso, así lo concibe el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 22 que prescribe: Los operadores de justicia, son responsables de cumplir con la obligación estatal de garantizar el acceso de las personas y colectividades a la justicia. Derecho que se encuentra reconocido por instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XVIII, que establece: “Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos y obligaciones, y a gozar de los derechos civiles y fundamentales”. De igual manera, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica: De los citados instrumentos internacionales, se infiere con sencillez además que la defensa de los derechos e intereses de las personas, rebasan el mero acceso a los órganos jurisdiccionales, pues además se concibe que la garantía de sus derechos se debe desarrollar dentro de un proceso de legalidad, del cual se obtenga una resolución judicial motivada sobre el fondo del asunto tratado al margen del resultado del mismo- y se proceda a su debida ejecución. b) Sentencia motivada. - La motivación es parte fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva, pues, una vez culminado el proceso se impone que las sentencias y los actos procesales decisorios sean debidamente motivados en derecho, y además resuelvan en su totalidad los asuntos sometidos a conocimiento del juez. En este contexto, la Constitución de la República en su artículo 76 numeral 7 literal 1) establece: Las



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas.

No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideran nulos. Por su parte la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia 021-13-SEP-CC, determina la implicación de este derecho: Corresponde a los jueces realizar un análisis preciso, claro y articulado entre los fundamentos fácticos y los derechos vulnerados, pues no es suficiente mencionar los principios o derechos violentados, sino que es necesario determinar cómo y de qué forma se vinculan los hechos con las normas aplicables al caso concreto. La resolución motivada que dicta la administración no debe reducirse a un simple requisito formal de argumentación que guarda estricta relación entre la norma y el hecho que se persigue. La motivación del acto administrativo debe exponer con claridad los argumentos que describan de forma clara y precisa las razones a las cuales acude la administración pública para ordenar un embargo en los bienes del deudor, pero esta resolución no estará plenamente justificada con respecto a ordenar un embargo en los bienes de un tercero, por cuanto tiene como fundamento a los indicios de público conocimiento, los cuales no se encuentran demostrados y comprobados en un proceso. Sin embargo, esta resolución podría resultar artificiosa porque si bien cumple con argumentar y ajustar su decisión al mandato de la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales, pero parte de un hecho que tiene como su fundamento a los indicios de público conocimiento, los cuales no permiten determinar de manera veraz la titularidad de un bien, por cuanto no se encuentran plenamente justificados en un proceso sea administrativo o judicial. Razón por la cual, al ordenar un embargo en base a indicios, esto puede resultar una actuación excesiva por parte del Estado y



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

terminar afectando de manera directa el derecho de propiedad de una tercera persona.

A manera de ejemplificar la motivación que dicta la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, me permito transcribir las partes pertinentes de una resolución: “Dentro del proceso del pago de indemnizaciones a que se encuentran obligados los empleadores de los juegos de azar, tales como casinos y demás salas de juego, a favor de sus respectivos trabajadores, con ocasión de la culminación de sus actividades, en virtud de la disposición del Mandato Popular del 7 de mayo de 2011, por lo que se prohibió los negocios dedicados a juegos de azar, que por ésta única ocasión lo realizará el Estado Ecuatoriano, a través del Ministerio de Relaciones Laborales. DOS. - El artículo 33 de la Constitución de la República prescribe. CUARTO. - El reglamento de juegos de azar prácticas en casinos y salas de juego, contenido en el Decreto Ejecutivo 873. QUINTO. - Los empleadores de los juegos de azar, tales como casinos y demás salas de juego no han cumplido con sus obligaciones laborales. En razón de que es de conocimiento público que la empresa CHANSINJUEGO S.A. “En liquidación”, cerró sus actividades en el año 2011, la misma no ha procedido a cancelar los valores correspondientes a la liquidación de sus trabajadores. Por lo tanto, conforme a los documentos adjuntados en la inspección integral llevada a cabo por el Inspector de Trabajo Byron Cabrera, el día 28 de noviembre de 2011 se establece que la liquidación que le correspondió a cada uno de los trabajadores”. De la resolución transcrita se colige que la misma tiene el carácter sancionador al establecer el pago y cobro de la multa por el incumplimiento del empleador al pago de las liquidaciones a sus trabajadores, y que parte de una inspección integral realizada por el inspector de trabajo, quién en base a una tabla de liquidaciones determina los valores adeudados y que deben ser cancelados a los trabajadores de las empresas de los casinos y salas de juego cerrados, y al verificar el no pago, el Estado a través del



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Ministerio de Relaciones laborales cancela esos rubros, y posteriormente se dirige el título de crédito al juzgado de coactivas a ser cobrado, el juez de coactivas exclusivamente procede a cobrar en base a esa resolución y a activar los mecanismos contemplados en la ley. Sin embargo, si el reclamo al pago de las liquidaciones se los hubiera determinado por el órgano jurisdiccional, se habría permitido que se desarrolle un proceso con las garantías de un debido proceso el cual permite determinar la existencia del derecho y posteriormente demostrar cuales son los valores reales que se encuentran adeudados por parte del empleador a su trabajador, es decir, en un proceso se permite contradecir y actuar prueba tanto del trabajador como del empleador, y obtener una sentencia que determina el derecho al que tiene el trabajador como el valor a percibir por concepto de utilidades, el que una vez ejecutoriado podría solicitar la aplicación de las medidas de ejecución constantes en el código de procedimiento civil a partir de los artículos 421, 422, 425, 426, 427, 912, 913 y 914. Medidas que ayudan a que la sentencia se cumpla y así efectivizar el derecho del trabajador. Los procedimientos judiciales no deben ser objeto de dilación y afectación a los derechos de los trabajadores, más bien el Estado debe reforzar a la justicia para que las decisiones judiciales se cumplan en procura de la satisfacción de los derecho de todas las personas que acuden a la administración de justicia. Más aún cuando las liquidaciones efectuadas por el Ministerio de Relaciones Laborales no se ajustaron a cada una de las realidades de los trabajadores, razón por la cual algunos de ellos reclamaban su inconformidad con lo recibido por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, y en virtud de esa inconformidad algunos trabajadores prefirieron demandar el pago de sus liquidaciones ante un juez de trabajo. c) Que la sentencia se cumpla. - Es un derecho que forma parte del contenido esencial de la tutela judicial efectiva, que a decir de Ballaguer Callejón: "Las resoluciones judiciales alcancen la eficacia otorgada por el ordenamiento jurídico, lo que significa tanto el derecho a que las resoluciones judiciales se ejecuten en sus propios



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

términos, como el respeto a su firmeza e intangibilidad de las situaciones jurídicas en ellas declaradas, empero de que éstas pueden ser sujetas de revisión conforme lo prescribe la ley. De no cumplirse con las resoluciones que dictan los jueces en uso de sus atribuciones que le confiere la Constitución y la ley, los derechos declarados o reconocidos por sentencias o resoluciones se convierten en meras declaraciones. Al respecto la Corte Interamericana de derechos humanos determina: “Los Estados tienen la responsabilidad de consagrar normativamente y de asegurar la debida aplicación de los recursos efectivos y las garantías del debido proceso legal ante las autoridades competentes, que amparen a todas las personas bajo su jurisdicción contra actos que violen sus derechos fundamentales o que conlleven a la determinación de los derechos y obligaciones de éstas”. En esta línea la Corte Constitucional del Ecuador precisa: La ejecución de las sentencias debe ser considerada como parte integrante del derecho “de acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la Ley”, abarcando también el cumplimiento pleno de la decisión respectiva. La efectividad de las resoluciones que tome el juez depende de su segura ejecución, donde se materializa la persecución de los derechos que son reconocidos o declarados mediante sentencia o resolución judicial”. En este punto y partiendo de los elementos de la tutela judicial efectiva, podemos realizar un primer cotejamiento con respecto a la norma objeto de estudio, cuya finalidad es la protección de los derechos laborales, entiéndase el derecho a utilidades, remuneraciones e indemnizaciones justas, consagrados constitucionalmente, y que a través de un procedimiento administrativo de ejecución el Estado procura recaudarlas haciéndolas en primer término suyas, si bien con este procedimiento se pretende proteger los derechos laborales.



6.8. Derecho a la Defensa.

La Defensa general es el derecho subjetivo que el Estado entrega a toda persona para que, en un momento determinado, pueda exigir la protección para sus bienes jurídicos e intereses antes y durante el desarrollo de un proceso. La defensa, en sentido restringido es aquella que le corresponde al demandado en un proceso civil, oponerse a las pretensiones que se exhiben en dichos procesos por parte del demandante, oficial, particular o privado respectivamente. En este sentido, Bernal Pulido expone que el derecho a la defensa es un derecho constitucional y pilar fundamental del debido proceso, de configuración legal donde se establece los parámetros de su utilización para promulgar un adecuado cumplimiento de otros derechos inherentes como el derecho de contradicción, el derecho a recurrir, a ejecutar prueba, a ser patrocinado por un abogado. El derecho a la defensa guarda una vinculación directa con el derecho de contradicción que es un derecho abstracto y general, que en palabras de Devis Echandía sustenta: "El derecho de contradicción, lo mismo que el de acción, pertenece a toda persona natural o jurídica y tanto su causa como su fin están constituidos por un interés que consiste en el derecho a obtener la decisión del conflicto que se le plantea al demandado mediante la sentencia que el órgano jurisdiccional debe dictar".

6.9. Derechos Laborales.

La Constitución de la República contiene una serie de normas y principios que tienden a proteger el derecho de las y los trabajadores, entre ellos: el derecho a la huelga, asociación sindical,



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

derecho a la no discriminación, a la intimidad, el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, el derecho a un salario justo, a la igualdad de oportunidades de promoción y al descanso remunerado, a la seguridad social que comprende los derechos pensionales, al pago de indemnizaciones justas, entre otros. Derechos que necesitan ser tutelados a través de mecanismos que garanticen su pleno ejercicio, puesto que es un deber primordial del Estado el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así lo prevé el artículo 11 numeral 8 de la Carta Magna, textualmente prevé: "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 8) El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas". En el artículo 33 de la Constitución de la República se reconoce: "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"; "El estado garantizará el respeto del derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas trabajadoras y trabajadores." (Art. 325). Adicionalmente el Art. 326 de la Constitución señala algunos principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, tales como: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en busca de una efectiva protección de estos derechos, establece un catálogo de principios que orientan a la interpretación y aplicación de las normas laborales, entre ellos: a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) La eliminación de todas las formas forzosas u obligatorias; c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y d) La eliminación de la discriminación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

en materia de empleo y ocupación. Los derechos de las y los trabajadores se encuentran consagrados en varios instrumentos internacionales de derechos humanos como la Convención Americana de Derechos Humanos y Pacto de San Salvador, los cuales le han otorgado la categoría de derechos económicos, sociales y culturales, así en el Protocolo de San Salvador en el artículo 6 y 7 prescribe: "Artículo 6. Derecho al trabajo, toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva. De lo manifestado se colige que los derechos laborales son derechos fundamentales, los cuales se encuentran reconocidos y consagrados como tal por nuestra Constitución. Frente a esto, Angélica Porras Velasco considera que, dentro de este conjunto de derechos humanos, existen varios vinculados al trabajo y a los trabajadores, conocidos como derechos humanos laborales, encaminados a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para las personas, así como a garantizar la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. Además, los derechos laborales tienen como uno de sus principios el de irrenunciabilidad, es decir estos derechos no son sujetos de negociación o de discusión que los tienda a menoscabar sea el empleador o la voluntad



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

del propio trabajador, además, con esto se busca asegurar al trabajador un mínimo de bienestar individual o familiar que tiene vinculación directa con su dignidad humana. El Código de Trabajo en su articulado 5, prescribe una protección judicial y administrativa oportuna y efectiva a los trabajadores para la garantía y eficacia de sus derechos, “El principal instrumento de garantía para los derechos constitucionales del trabajador es la existencia de un procedimiento judicial, ágil y eficaz, que asegure la tutela del trabajador ante la lesión de sus derechos”.

6.10. Seguridad Jurídica.

La constitución de la República del Ecuador, dice que en la norma 82 que “el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. Esto viene a significar la pre existencia de normas y decisiones judiciales apegadas al respeto y a la garantía de nuestros derechos, sobre todo si somos parte de la población obrera o trabajadora.

6.11. Tutela Judicial Efectiva.

La Constitución manda en su artículo 75 sobre los derechos de protección lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”. Ejercida por todo funcionario que actúa en representación del estado, en el objeto de estudio se encuentran la Defensoría Pública y la jueza que lleva la causa, en este sentido,



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

cuestionemos si aplica o no las garantías estatales y constitucionales.

6.12. Misión-Visión Defensoría del Pueblo.

La Constitución de la República del Ecuador, en los artículos 1 y 3, determina que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, que tiene como deber primordial garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en su articulado y en los instrumentos internacionales. El artículo 11, numeral 9, de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución"; el artículo 214 de la Constitución de la República del Ecuador, determina "La Defensoría del Pueblo será un órgano de derecho público con jurisdicción nacional, personalidad jurídica y autonomía administrativa y financiera. Su estructura será desconcentrada y tendrá delegados en cada provincia y en el exterior"; el artículo 215 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que serán funciones de la Defensoría del Pueblo: "La protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador y la defensa de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos que estén fuera del país"; el artículo *ibídem*, enumera las atribuciones de la Defensoría del Pueblo, entre las cuales están el patrocinio de acciones constitucionales, reclamos por malos servicios públicos o privados, la emisión de medidas de cumplimiento obligatorio e inmediato en materia de protección de derechos, investigar y resolver, en el marco de sus atribuciones, sobre acciones u omisiones de personas naturales o jurídicas que presten servicios públicos, vigilar el debido proceso y la prevención de la tortura, trato cruel, inhumano y degradante. La Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo estipula en el artículo 2, *Ámbito y Naturaleza*, es un órgano de derecho público desconcentrado, con jurisdicción nacional,



que forma parte de la Función de Transparencia y Control Social. Esta entidad tiene personalidad jurídica y autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y organizativa. La Defensoría del Pueblo es la encargada de velar por la promoción, protección y tutela de los derechos de todas las personas en el territorio nacional, de las ecuatorianas y los ecuatorianos en el exterior y de los derechos de la naturaleza. Su sede nacional está en la capital del Ecuador y cuenta con delegados en cada provincia y en el exterior, de conformidad a esta Ley.

6.13. Legislación Comparada.

En el mundo la mayoría de los países gozan de la libertad general y por tanto sus Constituciones incluyen declaraciones de derechos y principios rectores tanto de la administración por parte del Estado como del comportamiento general de sus asociados; las acciones de inconstitucionalidad, el habeas corpus, el derecho de amparo, la acción de tutela y las defensorías son claros ejemplos de estos mecanismos, En cuanto a la acción de tutela, la mayoría de países la consagran como el derecho de amparo.

6.13.1 Bolivia.

Consagra el recurso de amparo en el inciso segundo del artículo 129, de su Constitución, así: “El recurso de amparo se interpondrá por la persona que se creyere agraviada por otra con poder suficiente, ante las Cortes Superiores mediante capitales departamentales, ante los juicios de partido en las provincias, tramitándosele en forma sumarísima. El Ministerio Público podrá también interponer de oficio este recurso cuando no lo hiciere o no pudiese hacerlo la persona



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

afectada”. La amplitud de utilización de la figura es inimaginable, toda vez que procede contra cualquier agravio de otra parte.

6.13.2. España.

Nación de gran trayectoria en las ciencias constitucionales, divide los mecanismos de protección en genéricos (garantías del debido proceso, el recurso de inconstitucionalidad, el habeas corpus, el amparo judicial), y las garantías institucionales (El control parlamentario, la iniciativa legislativa popular y el defensor del pueblo). El artículo 53, numeral 2 dice: “Cualquier ciudadano podrá reclamar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1 del Capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30 del mismo cuerpo legal”.

7. METODOLOGIA.

Para la planificación y ejecución de una investigación se requiere observar métodos, técnicas, y procedimientos. La investigación que propongo y que ejecutare observaran los lineamientos institucionales previstos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja. Entendido el método como el indicador del proceso investigando que guiará la ejecución del proceso investigativo en la modalidad de tesis indico a continuación los métodos que utilizare y el modo en los que los aplicaré:



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

7.1. Método Inductivo.

El proceso de inducción recorre el camino de lo particular a lo general, ya que a partir de situaciones específicas induce regularidades validas o aplicables a casos semejantes, obviando lo relativo o cambiante, y buscando las formas estables. Ésta es la manera de establecer conclusiones desde el estudio de casos y la forma de razonar de las investigaciones cualitativas.

7.2. Método Deductivo.

El proceso de deducción va de lo general a lo particular, e implica sistematizar conocimientos y establecer inferencias que se aplican a varias situaciones y casos pertenecientes a un conjunto. Posibilita abordar lo desconocido a partir de lo conocido, concluir desde principios, consistentes, y de gran fuerza lógica; es el camino de las investigaciones cuantitativas.

7.3. Método Histórico- Lógico.

Es el método que permite enfocar el objeto de estudio en un decurso evolutivo destacando los aspectos generales de su desarrollo, las tendencias de su progreso, las etapas de su desenvolvimiento, y sus conexiones fundamentales y causales. Esto posibilita entender su comportamiento histórico y explica su fisonomía actual.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

7.4. Método de Derecho Comparado.

El método de derecho comparado permite cotejar dos objetos jurídicos pertenecientes a un mismo dominio, tales como conceptos, instituciones, normas, procedimientos, etc., lo cual posibilita destacar semejanzas y diferencias, establecer clasificaciones, descubrir tendencias y revelar métodos exitosos.

7.5. Método Estadístico.

El método consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. En cuanto a las técnicas de investigación utilizare la técnica de la encuesta, entrevista, observación de campo y el fichaje. La encuesta será aplicada a treinta abogados en libre ejercicio de su profesión, mientras que la entrevista la realizaré a profesionales involucrados con mi problemática jurídica prefiriendo a aquellos que cuenten con posgrado en el área de conocimiento que investigo, docentes universitarios de la signatura pertinente y autoridades relacionadas con mi problemática

Como lo son: Jueces de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, Técnicos de Acogimientos Institucional, Coordinadores, Funcionarios y Asesores Jurídicos del Ministerio de Inclusión, Económica y Social, Equipos Técnicos encargados de llevar los procesos de Adopción- Unidad Técnica de Adopciones, Coordinadores, Trabajadores Sociales, Psicólogos Clínicos y Facilitadores de Casas Hogares.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

La observación de campo privilegiará el escenario en el cual identifique mi problemática y aquel sector que se beneficiará con mi propuesta de reforma, valiéndome para ello de instrumentos tecnológicos, medios de comunicación escritos y visuales, y de la red informática de internet. En cuanto al fichaje se realizará el procedimiento de construcción teórica siguiendo un orden sistemático entre las fichas nemotécnicas de transcripción y las fichas nemotécnicas de comentario. La metodología así indicada permitirá que la ejecución de la investigación se presente en la modalidad de tesis con los componentes: conceptual, doctrinario, jurídico, presentación y análisis de resultados obtenidos en la investigación de campo, conclusiones, recomendaciones, fundamentación jurídica de la propuesta y mi propuesta de reforma. El esquema de tesis seguirá los lineamientos del precitado reglamento académico de la universidad.

8. TÉCNICAS.

8.1 Encuesta.

Se denomina encuesta al conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones. Será aplicada a 30 abogados el libre ejercicio de su profesión.

8.2 Entrevista.

Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar. La entrevista la realizaré a cinco profesionales involucrados con mi problemática jurídica.



8.3 Documental.

Las técnicas de investigación documental, centran su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información.

8.4 Bibliográfica.

La investigación bibliográfica consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema de estudiar. Se le considera un paso esencial, porque incluye un conjunto de fases que abarcan la observación, la indagación, la interpretación y análisis para obtener bases necesarias para el desarrollo de cualquier estudio.



9. CRONOGRAMA.

ACTIVIDADES	MAY				JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
2020																																
Problematización			XX																													
Elaboración del Proyecto			X																													
Presentación y Aprobación						XX																										
Recomendaciones															XXX																	
Elaboración de Propuesta de Reforma																							XXX									
Presentación del Informe Final y Primer Borrador de Tesis																															X	
Solicitud de Tribunal de Grado																															X	



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

10. PRESUPUESTO.

10.1 Recursos Humanos Director de Tesis: Por designarse.

Autora: Bridget Karina Malla Rengel

10.2 Recursos Materiales:

Población Investigada: Abogados en libre ejercicio, profesionales entrevistados.

DESCRIPCIÓN	VALOR USD
Trámites Administrativos	\$100.00
Materiales de Oficina	\$ 30.00
Bibliografía (libros, códigos)	\$ 50.00
Herramientas Informáticas	\$ 20.00
Internet	\$ 20.00
Elaboración del Proyecto	\$ 90.00
Reproducción Ejemplares del Borrador	\$ 150.00
Reproducción de Tesis	\$ 150.00
Transporte	\$ 30.00
Imprevistos	\$ 100.00
TOTAL	\$ 640.00

El total de gasto asciende a SEISCIENTOS CUARENTA DÓLARES, que serán financiados con recursos económicos propios.



11.BIBLIOGRAFIA.

- Declaración de la OIT, Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, Ginebra, OIT, 1998.
- Ecuador, Constitución de la República del Ecuador publicada en el RO 449 de 20 de Octubre de 2008.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

- Ecuador, Ley Orgánica de la defensa de los derechos laborales, publicada en el Registro Oficial No. 797 de 26 de septiembre de 2012.
- Ecuador, Código de Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 167 de 28 de marzo de 2016.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2009). Acceso a la justicia y derechos humanos en Ecuador. San José: IIDH.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución No. 217 (1948).
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=88086>
- <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-el-acceso-a-tutela-judicial-S1870467015000251>
- Meroi Andrea (2007) Iura Novit Curia y Decisión Imparcial. Buenos Aires- Argentina Editorial: Revista Iut Praxis. Vol 13. N°2. Pág. 56.
- Friedman George (1997) Tratado de Sociología del Trabajo. Dos Tomos. Distrito Federal-México. Editorial: Fondo de la Cultura Económica. Pág. 26.
- Ecuador (2017) Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de 16-dic-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Editorial: Ediciones Legales. Pág. 2.
- Pisarello Gerardo (2007) Los Derechos Sociales y sus Garantías Elementos para una Reconstrucción. Madrid-España. Editorial: Trotta. Primera Edición. Pág. 16.

BRIDGET KARINA MALLA RENGEL

AUTORA



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho
Proyecto de Titulación

ÍNDICE

TABLA DE CONTENIDO

I.	CARÁTULA	I
II.	CERTIFICACIÓN.....	II
III.	CARTA DE AUTORIZACIÓN	III
IV.	AUTORÍA.....	IV
V.	DEDICATORIA	V
VI.	AGRADECIMIENTO.....	VI
VII.	ESQUEMA DE CONTENIDOS.....	VII
	1. TÍTULO	1
	2. RESUMEN	2
	2.1. ABSTRACT	4
	3. INTRODUCCIÓN	6
	4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
	4.1. MARCO CONCEPTUAL	9
	4.1.1. PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA	9
	4.1.2. TRABAJO.....	11
	4.1.2.1. TRABAJADOR.....	14
	4.1.2.1.1. DERECHOS.....	16
	4.1.2.1.2 OBLIGACIONES.....	17
	4.1.2.2. EMPLEADOR.....	18
	4.1.2.2.1. DERECHOS.....	20
	4.1.2.2.2. OBLIGACIONES.....	21
	4.1.3. DENUNCIA.....	26
	4.1.4. GARANTÍAS.....	28
	4.1.5. MEDIACIÓN	33
	4.1.5.1. MEDIACIÓN LABORAL	34
	4.1.6. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	37
	4.1.7. ACCESO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	38
	4.1.8. DERECHOS QUE DEBEN SER TUTELADOS	39
	4.2. MARCO DOCTRINARIO	41
	4.2.1 ORIGEN-EVOLUCIÓN HISTÓRICO DE LA MEDIACIÓN	41
	4.2.2. ANTECEDENTES DE LA MEDIACIÓN	43
	4.2.3. LA MEDIACIÓN EN ECUADOR	47
	4.2.3.1. MEDIACIÓN LABORAL EN ECUADOR	50
	4.2.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA MEDIACIÓN	52
	4.2.5. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA TUTELA J.E.	57
	4.2.6. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: DERECHOS HUMANOS Y DEBER DEL ESTADO.....	58
	4.2.7. ELEMENTOS DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	61
	4.2.8. NATURALEZA JURÍDICA DE LA TUTELA J. E.	63
	4.2.9. DERECHO A LA DEFENSA	64
	4.2.10. DERECHOS LABORALES	67
	4.3. MARCO JURÍDICO.....	71
	4.3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR....	71
	4.3.2. LEY ORGÁNICA DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO	75



4.3.2.1. MISIÓN-VISIÓN DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO	76
4.3.3. LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN	79
4.3.4. CÓDIGO DE TRABAJO	81
4.3.5. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	83
4.3.6. DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.....	85
4.3.7. SEGURIDAD JURÍDICA	87
4.3.8. JURISPRUDENCIA	89
4.3.9. LEGISLACIÓN COMPARADA	91
4.3.9.1. BOLIVIA	91
4.3.9.2. ESPAÑA	92
5. MATERIALES Y MÉTODOS	93
5.1. MATERIALES	93
5.2. MÉTODOS	94
5.2.1. MÉTODO INDUCTIVO	94
5.2.2. MÉTODO DEDUCTIVO	94
5.2.3. MÉTODO HISTÓRICO-LÓGICO	94
5.2.4. MÉTODO LEGISLACIÓN COMPARADA	95
5.2.5. MÉTODO ESTADÍSTICO	95
5.3. TÉCNICAS	96
5.3.1. ENCUESTA	96
5.3.2. ENTREVISTA	97
5.3.3. DOCUMENTAL	97
5.3.4. BIBLIOGRAFIA	97
6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	98
6.1. RESULTADOS OBTENIDAS DE LAS ENCUESTAS ELECTRÓNICAS....	98
6.2. RESULTADOS OBTENIDAS MEDIANTE ENTREVISTAS	107
7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	112
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	112
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	116
7.3. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA	117
8. CONCLUSIONES	120
9. RECOMENDACIONES	122
9.1. PROYECTO DE REFORMA	124
10. BIBLIOGRAFÍA	130
11. ANEXOS	142
11.1. ANEXOS N°1. FORMATO DE ENCUESTA ELECTRONICA	142
11.2. ANEXOS N°2. FORMATO DE ENTREVISTA	144
11.3. PROYECTO DE TESIS	146
ÍNDICE.....	177