



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Preservando los derechos laborales en mediación : un enfoque en  
la irrenunciabilidad.**

**AUTOR (ES):**

**Aguas Sánchez, Danna Corina  
Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:  
ABOGADO**

**TUTOR:**

**Gómez Villavicencio, Roxana Irene**

**Guayaquil, Ecuador  
05 de Septiembre del 2024.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
CARRERA DE DERECHO

## CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Aguas Sánchez, Danna Corina; Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

### TUTOR (A)



Firmado electrónicamente por:  
ROXANA IRENE  
GOMEZVILLAVICENCIO

**Gómez Villavicencio, Roxana Irene**

### DIRECTOR DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**PhD. Pérez Puig-Mir, Nuria**

**Guayaquil, a los 05 días del mes de septiembre del año 2024.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Aguas Sánchez, Danna Corina**  
**Y Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**

### **DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Preservando los derechos laborales en mediación : Un enfoque en la irrenunciabilidad**, previo a la obtención del título de **Abogado**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 05 días del mes de septiembre del año 2024.**

### **LAS AUTORAS:**

f. \_\_\_\_\_  
**Aguas Sánchez, Danna Corina**

f. \_\_\_\_\_  
**Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Aguas Sánchez, Danna Corina**  
Y **Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Preservando los derechos laborales en mediación : un enfoque en la irrenunciabilidad**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 05 días del mes de septiembre del año 2024.**

**LAS AUTORAS:**

f. \_\_\_\_\_  
**Aguas Sánchez, Danna Corina**

f. \_\_\_\_\_  
**Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**



## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, debo expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a “DIOS”, mi  
guía espiritual y fuente de fortaleza.

Asimismo, debo agradecer a mi familia, quienes han sido un sostén invaluable durante  
este recorrido. A mi compañero de vida Armando Serrano, por su paciencia y apoyo  
inquebrantable. A mi suegro Ángel Serrano, por su incondicional respaldo, sus sabios consejos  
y su guía. Y a mi hijo Thiago Serrano, quien con su simple presencia me ha inspirado a ser  
mejor persona y a luchar incansablemente por mis metas. A mi

hermano Jonathan Aguas, por su apoyo incondicional en todo este recorrido.

A mi mamá Angela Sánchez, por su aliento constante a esforzarme cada día por  
alcanzar mis objetivos.

A todas aquellas personas que de una u otra forma me han brindado su colaboración y sus palabras de  
aliento ha sido fundamental para poder alcanzar esta meta.

A todos ustedes, mi más sincero y eterno agradecimiento. Sin su invaluable respaldo,  
este logro no habría sido posible.

## DEDICATORIA

A mi amado hijo, Thiago Damián,

Tú, mi pequeño, has sido la más grande inspiración y el impulso más poderoso que me ha motivado a culminar este objetivo con éxito.

Eres la más preciada de mis bendiciones, quien me ha enseñado el verdadero significado del amor incondicional, la perseverancia y la inquebrantable fortaleza.

Todo mi esfuerzo, sacrificio, son y serán siempre por ti. Que este trabajo sea un ejemplo tangible de que con determinación, disciplina y amor, se pueden alcanzar las más altas metas.

A mi querida familia,

Ustedes han sido el pilar inquebrantable que me ha sostenido a lo largo de este arduo y exigente trayecto. Su apoyo constante y su fe inquebrantable en mí han sido fundamentales para poder culminar con éxito esta meta.

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a “DIOS” por haberme permitido estudiar esta carrera y por brindarme la oportunidad de ayudar al prójimo. Estoy profundamente agradecida con Él, pues sin Su guía y fortaleza, nada de esto sería posible.

También, quiero agradecer a mi esposo, Arístides Mateo, quien ha sido mi pilar inquebrantable. Su apoyo constante y su amor incondicional me han dado la fuerza para seguir adelante en esta travesía. A mis hijos, Kenneth, Kenny Silvana, Kendrew, y Daniel, les doy las gracias desde lo más profundo de mi corazón. Ustedes han sido mi mayor fortaleza y motivación. Cada uno de ustedes ha sido una fuente de inspiración y mi empuje para seguir en esta lucha diaria. Gracias por ser mi razón para nunca rendirme.

También quiero agradecer a todas mis amistades, quienes de una u otra manera me han brindado su apoyo moral. A veces, en los momentos más complicados, ese apoyo es lo más importante. Sus palabras de aliento y su compañía han sido fundamentales en este camino.

Finalmente, extiendo mi agradecimiento a todos los docentes de esta prestigiosa Universidad que nos han acompañado a lo largo de este proceso de formación. Gracias por permitirnos alcanzar esta titulación y por compartir con nosotros sus conocimientos y enseñanzas, que han sido de gran apoyo para enriquecer nuestro aprendizaje y crecimiento profesional.

## DEDICATORIA

A mis amados hijos,

Dedico este logro a mis hijos, Kenneth, Kenny Silvana, Kendrew, y Daniel. Ellos han sido mis pilares fundamentales, siempre presentes con su apoyo moral en los momentos de mayor cansancio y dificultad. Su amor incondicional y fortaleza, he encontrado la motivación para seguir adelante y completar este proceso. Todo lo que he logrado es por y para ustedes, quienes me han impulsado a ser mejor cada día.

A mis estimados docentes,

Quiero también dedicar este logro a mis maestros, quienes han sido una fuente constante de inspiración. Su dedicación, sabiduría y pasión por la enseñanza me han motivado a esforzarme y superarme en cada etapa de este camino. Gracias a sus enseñanzas, he podido alcanzar esta meta tan importante.

Finalmente, dedico este esfuerzo a todas aquellas personas que, quizás, no han tenido el apoyo que necesitan. A través de este logro, me comprometo a ayudarlas en lo que me sea posible, para ser una fuente de apoyo y esperanza en sus vidas.

Y, sobre todo, a "DIOS", quien siempre me ha dado fuerzas cuando sentí que no lastenía. Su guía ha sido fundamental para seguir adelante y cumplir con este propósito.

Con todo mi amor y gratitud, esta dedicatoria es para ustedes.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**PhD. Pérez Puig-Mir, Nuria**

**DECANO O DIRECTOR DE CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**AB. Toscanini Sequeira, Paola, MSc.**

**COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**AB., MGS.**

**OPONENTE**



## RESUMEN

La mediación laboral se encuentra estructurada bajo fundamentos jurídicos que, se desprenden de la rama del derecho social; en virtud de que, contemplan aspectos económicos y sociales dentro de la estructuración de la protección de los derechos de las personas trabajadoras. En este contexto, este trabajo investigativo es novedoso, en razón de que, propone parámetros acertados para efectuar métodos alternativos a la solución de conflictos laborales, lo cual, coadyuva a evitar transgresión de derechos de las personas trabajadoras, quienes ostentan del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. El problema científico identificado es que los procesos de mediación actuales a menudo afectan los derechos laborales, lo que menoscaba el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad laboral.

Por lo tanto, es crucial establecer presupuestos jurídicos adecuados que fundamenten los aspectos esenciales de la mediación. Los resultados obtenidos se basan en una fundamentación objetiva que permite proponer soluciones efectivas para abordar este problema. Las conclusiones del estudio son adecuadas, ya que verifican los objetivos planteados inicialmente. El aporte de la investigación se refleja en la formulación de lineamientos objetivos que forman la base legal de la protección laboral y garantizan los derechos de los empleados. Además, hubo consenso sobre la importancia de proteger los derechos inalienables de los trabajadores en la mediación. Un estudio de Rodríguez Calderón (2023) enfatiza la necesidad de un marco legal sólido que garantice la inalienabilidad de estos derechos.

### **Palabras Claves**

Derechos, Intangibilidad, Irrenunciabilidad, Mediación, Social, Persona, Protección, Trabajo.

## **ABSTRACT**

Labor mediation is structured on legal foundations that stem from the field of social law, as it encompasses economic and social aspects within the framework of protecting the rights of workers. In this context, this research work is innovative because it proposes accurate parameters for implementing alternative methods for resolving labor conflicts, which helps prevent the infringement of workers' rights, who are entitled to the principle of the non-waivability of labor rights.

The identified scientific problem is that current mediation processes often affect labor rights, undermining the principles of intangibility and non-waivability in labor relations. Therefore, it is crucial to establish appropriate legal premises that underpin the essential aspects of mediation. The results obtained are based on an objective foundation that allows for proposing effective solutions to address this issue. The conclusions of the study are appropriate, as they verify the initially set objectives.

The contribution of the research is reflected in the formulation of objective guidelines that form the legal basis of labor protection and guarantee the rights of employees. In addition, there was consensus on the importance of protecting the inalienable rights of workers in mediation. A study by Rodríguez Calderón (2023) emphasizes the need for a solid legal framework that guarantees the inalienability of these rights.

### **Keywords**

Rights, Intangibility, Non-waivability, Mediation, Social, Person, Protection, Work.

## INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigencia de la Constitución de 2008, se incorporan mecanismos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano para proteger los derechos de los trabajadores. El artículo 33 establece el derecho al trabajo como un derecho y deber social, fundamental para la economía. Además, el artículo 325 y los siguientes desglosan mecanismos de protección especial para garantizar los derechos laborales. La Constitución también reconoce la aplicabilidad de métodos alternativos para resolver conflictos laborales, siempre que estos no contravengan el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Se analizan aspectos jurídicos relevantes para la protección de los derechos laborales evaluando métodos alternativos de resolución de conflictos en el ámbito del derecho laboral. El objetivo es identificar mecanismos que garanticen suficientemente los derechos de los empleados y garantizar que la implementación de estos métodos no conduzca a la transferencia de derechos. Este estudio se centra en la importante base que sustenta la aplicabilidad de estos métodos conforme al artículo 190 de la Constitución Nacional.

La metodología utilizada se fundamenta en un enfoque cualitativo y se centra en el análisis de las características materiales de la resolución de conflictos laborales. El objetivo de este enfoque es identificar y comprender las especificidades y aspectos claves de los métodos de mediación y arbitraje en el contexto laboral ecuatoriano. Esto facilita la recopilación y el análisis de datos, lo que hace que los argumentos sean más convincentes y respaldados por evidencias. Por lo tanto, pretendemos exponer los conceptos básicos que contribuyen a la construcción de argumentos de forma efectiva.

En este contexto, se emplean técnicas objetivas que constituyen la base metodológica para la recopilación de información suficiente y necesaria. Esta información sustenta los

argumentos presentados, que son fundamentales para la exposición del trabajo realizado. (Galindo Guzmán, 2022).

Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que indican una brecha entre la teoría y la práctica en la protección de los derechos laborales durante la mediación manifiesta, (Amaya López. 2020). Es evidente que se requieren mejoras en la formación de mediadores y en la supervisión de los procesos de mediación para garantizar que los derechos irrenunciables no sean comprometidos.

Después de lo expuesto se formula el siguiente problema: ¿Cuál es el conflicto jurídico principal relacionado con la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Ecuador?

Por lo que al resolver esta problemática nos veremos involucrados a contestar las siguientes preguntas que me especificaran como desarrollar la propuesta de investigación.

¿Cuál es el marco legal vigente que regula la inalienabilidad de los derechos laborales en el Ecuador? ¿Cuáles son los derechos laborales considerados irrenunciables en el país? ¿Cuáles son los principales conflictos o situaciones que se ha cuestionado la inalienabilidad de los derechos laborales en el Ecuador?

El principal conflicto está relacionado con posibles violaciones a derechos laborales inalienables en el proceso de mediación laboral. Los acuerdos de mediación que no son debidamente monitoreados pueden tener como resultado que los trabajadores renuncien a sus derechos fundamentales, lo cual es contrario a la Constitución de la República y del código de trabajo ecuatoriano. Además, se deben tener en cuenta los principios y normas constitucionales y legales que sustentan los derechos inalienables de los trabajadores en el Ecuador. (Ángela, 2019).

El análisis de las premisas elementales sobre la solución de conflictos laborales busca deducir nociones que ayuden a construir fundamentos sólidos para tomar decisiones adecuadas. Este proceso se basa en la estructura constitucional que garantiza los derechos de los trabajadores, considerados como sujetos vulnerables en la relación laboral. La investigación se centra en una hermenéutica jurídica, examinando detalladamente los fundamentos constitucionales e infraconstitucionales relacionados con la normativa laboral y las normas que regulan los métodos alternativos de solución de conflictos. Se recopiló información bibliográfica de diversas obras, manuales y artículos para generar un entendimiento claro sobre la aplicabilidad de la mediación en la resolución de conflictos laborales.

## **PROBLEMA**

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce en el artículo 190 métodos alternativos a la solución de conflictos, es decir, fundamentos normativos por los cuales, proceden soluciones pacíficas a los conflictos o controversias. En materia laboral, es procedente la transacción, conforme lo establece el artículo 326 de la norma constitucional, siempre y cuando no implica renuncia de derechos laborales, esto en concordancia con el artículo 4 del Código de Trabajo.

Es importante mencionar que la mediación es un método alternativo para poder encontrar la solución, que el trabajador, considerado el sujeto débil en la relación laboral, donde su objetivo principal es resolver los problemas que se presentan, en ciertas situaciones, que permite que intervenga un tercero imparcial, esta mediación se encuentra condicionada en el ámbito de derecho laboral debido al principio de irrenunciabilidad de derechos.

La necesidad de establecer mecanismos de protección para los trabajadores, quienes históricamente han sido vulnerados y, a menudo, carecen de conocimiento sobre sus derechos laborales. Aunque el desconocimiento de la norma no exime de responsabilidad, es crucial que las actas de mediación sean validadas por un Inspector del Trabajo o un Juez de Garantías Laborales para evitar que se afecten los derechos laborales de los trabajadores.

Muchos mediadores carecen de formación en materia laboral, lo que puede llevar a la elaboración de actas que vulneran derechos fundamentales, contraviniendo el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

## DESARROLLO

### Capítulo I

#### 1. Fundamentos legales de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Ecuador

“La Constitución de la República del Ecuador, establece en el artículo 33 al derecho al trabajo, al cual lo define, como un derecho y un deber social, que es fuente de desarrollo personal y base de la economía” (*Constitucion-Ecuador.2008*). En este sentido, los fundamentos jurídicos constitucionales generan la determinación de principios, que se constituyen en mandatos de optimización, cuyo objeto es que, el derecho se realice en la mayor medida de lo posible. En el ámbito laboral, los principios se encuentran estructurados a fin de garantizar el correcto goce y ejercicio tanto del derecho humano al trabajo; así también, de los derechos laborales que subyacen con la determinación de la realización de alguna actividad de trabajo, contribuye a que, se desarrolle un ámbito de protección objetiva del derecho humano al trabajo para garantizar el buen vivir.

Las disposiciones jurídicas constitucionales que desarrollan el principio de irrenunciabilidad de derechos se constituye un verdadero mandato de optimización, a fin de evitar cualquier tipo de renuncia de derechos que puedan llegar a causar afectación a la parte más débil de la relación de trabajo, correspondiente al trabajador. En este sentido, toda disposición contraria a la irrenunciabilidad de derechos laborales es de carácter nulo.

El artículo 4 del Código de Trabajo ecuatoriano, establece el fundamento de la irrenunciabilidad de derechos laborales; en efecto, al igual que lo fundamentado en el numeral 2 del artículo 326 de la norma constitucional, establece que toda disposición en contrario, que contravenga la irrenunciabilidad de los derechos, no ha de tener ningún tipo de validez jurídica (*Cod\_Trabajo\_2005*).

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, de acuerdo con lo determinado por la doctrina, se constituye en un fundamento optimizador del derecho humano al trabajo, que evita que los titulares de este derecho posean el libre arbitrio, para decidir respecto de los mecanismos de protección y configuración de este derecho. En este sentido, existe una prohibición expresa, por lo tanto, los sujetos que intenten generar un ámbito de negociación sobre derechos laborales deben de considerar que los mismos son de carácter irrenunciable, muy a pesar de que, en materia laboral proceda la transigibilidad.

“El Código Civil ecuatoriano, ha determinado en el artículo 7, que las meras expectativas no constituyen derechos” (Cardona. 2018). En este sentido, puede existir un ámbito de separación de la renuncia de derechos, en otras palabras, aquel reconocimiento taxativo que se encuentra determinado respecto a una prerrogativa laboral, con lo cual, puede llegar a constituir un derecho.

La irrenunciabilidad de derechos, entonces, se encuentra determinada y configurada en aquel presupuesto jurídico idóneo, de verificación de actuaciones adecuadas de los operadores de justicia, quienes al resolver un caso determinado, deben de considerar que, no es procedente la renuncia de derechos laborales; por lo tanto, con dichas consideraciones, deben de emitir una resolución, y más aún, cuando pueda, llegar a existir la aplicabilidad de un método alternativo a la solución de conflictos, entre ellos, la mediación o la conciliación.

El artículo 9 de la legislación civil que actúa como norma supletoria de la regulación jurídica laboral, conforme el artículo 6 del Código de Trabajo; establece que, los actos que prohíbe la ley son nulos, por lo tanto, no tendrán validez jurídica. En este contexto, el precepto 11 de la norma civil en referencia, establece que, pueden renunciarse los derechos conferidos con la ley, con tal que miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia (Cevallos Sánchez. 2018). Básicamente, se comprende que la renuncia de derechos laborales, se encuentra totalmente prohibida dentro del ordenamiento jurídico positivo

ecuatoriano, esto en razón de que, la ley en forma taxativa establece que, no procede la renuncia de derechos en esta materia jurídica; el objeto de esta disposición, se encuentra determinada, en garantizar que el trabajador no sufra algún tipo de presión, por lo cual, se da sus derechos a la contraparte, mediante una renuncia de sus prerrogativas laborales.

El juzgador o la autoridad competente, encargada de dirimir sobre los derechos laborales, debe de observar en forma estricta, los fundamentos esenciales que determinen la existencia o no de la renuncia de derechos laborales, dentro de los acuerdos conciliatorios o los fundamentos jurídicos establecidos en las actas de mediación. La renuncia de derechos laborales acarrea en afectación al derecho humano al trabajo, en donde el trabajador goce de todos los derechos que se encuentran establecidos, en la norma y la ley, los cuales han sido reconocidos a través de las luchas sociales.

## **2. Concepto y principios de la mediación laboral**

La mediación, conforme lo establece la legislación ecuatoriana, es un procedimiento de solución alternativa a los conflictos, en el cual, las partes involucradas en un conflicto, son asistidas por un tercero denominado mediador, construye una solución al conflicto existente entre la relación inmersa dentro del conflicto (Castillo Santisteban, 2021). En este contexto, la mediación es un método extrajudicial, que da por terminado el conflicto, a través de una solución integral, desarrollada por las partes y por el mediador.

La naturaleza jurídica de la mediación, fluctúa en los fundamentos extrajudiciales determinación de los conflictos; en tal virtud, al aplicar la mediación, no es necesario acudir a la vía jurisdiccional ordinaria, para efectuar los actos de reclamación de un derecho o interés; esto en virtud de que, las partes involucradas en el conflicto, construyen una solución objetiva al mismo, el cual, ha de ser aplicado, y tendrá fuerza de sentencia.

Ontológicamente, la mediación ha surgido con el objeto de garantizar la aplicabilidad de un método alternativo, que evite el accionar del sistema judicial. Entonces, cuando existe acuerdo entre las partes para dar resolución a un conflicto, se efectúa un proceso de diálogo y negociación, en donde las partes asistidas de una tercera persona neutral, construyen una solución a su problema determinado en un conflicto, generando satisfacción mutua.

Los criterios básicos de la mediación, lo determinan bajo aquellos lineamientos por los cuales, lo establecen como un procedimiento extrajudicial, de determinación del conflicto, considerando, criterios básicos relativos, a generar solución objetiva al conflicto suscitado entre las partes (Zúñiga Romero, 2012). Este procedimiento, siempre ha de estar direccionado por una tercera persona imparcial, no obstante, previo al sometimiento de un proceso de mediación, es necesario la voluntariedad de las partes, para someterse a uno de estos conflictos, esto en razón de que el acta de mediación ha de ostentar fuerza de sentencia

La mediación puede desarrollarse en aquellos procesos que expresamente determinen la aplicabilidad de este método, es decir, sólo sobre materias transigibles; en las materias que por su naturaleza propia no son transigibles, la mediación no ha de poder ser aplicada, esto en virtud de que, aquello causaría afectación o transgresión de derechos.

Los elementos objetivos establecidos en la mediación, se encuentran determinados en la voluntariedad y la generación del acuerdo; entonces la mediación, será válida siempre y cuando exista un acuerdo que puede ser total; sin embargo, dicho acuerdo, se desprende del principio de voluntad de las partes para someterse a un proceso alternativo a la solución de conflictos. (Bernal Santamaría, 2023). Este método alternativo, procura que las partes sean las que construyen la solución a su conflicto; en este sentido, con el acuerdo de mediación, subyace la elaboración del acta de mediación, la misma que tiene fuerza de sentencia.

El artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación ecuatoriana, determina en forma taxativa que la mediación es un procedimiento de solución de los conflictos, en donde las partes asistidas por una tercera persona denominada mediador, procuran generar un acuerdo, siempre y cuando verse sobre materia transigible, siendo de carácter extrajudicial y definitivo (Samaniego Valle, 2019) y (García, 2015) . En efecto, tomando como referencia los presupuestos establecidos en este artículo, se considera a la mediación, como un proceso de dar por terminado el conflicto en forma extrajudicial, no siendo necesario activar el sistema ordinario de administración de la justicia.

La mediación, también contempla el desistimiento de una tercera persona denominada mediador. El mediador cumple un rol específico dentro del proceso, en virtud de que procura el diálogo y la negociación entre las partes, a fin de construir la solución al conflicto, por el cual se termina el mismo. Sin embargo, el mediador, también debe de observar que el acta de mediación, no contemple ningún tipo de afectación de los derechos, esto en razón de que, si se verifica alguna afectación a los derechos establecidos para las personas, el acta de mediación no tendrá ningún tipo de validez jurídica.

La doctrina jurídica, suele denominar a la mediación como una negociación asistida; en el cual se procura la solución al conflicto, mediante diálogos objetivos suscitados entre las partes. Entonces la mediación, procura generar un equilibrio objetivo entre las partes, a fin de generar beneficio y satisfacción mutua (Dau Ochoa, 2001).

Este método alternativo a la solución de conflictos, entonces desarrolla soluciones trascendentales a los conflictos por medio de la tercera persona que asiste a las partes en conflictos el mismo que debe de ser imparcial, neutral, y sin poder de decisión; esta última particularidad surge en razón de que, son las partes en conflicto quienes deciden si están de acuerdo o no, dar por terminado el conflicto a través de los acuerdos que puedan desarrollar ellos

mismos (García Pisconte, 2018). Es decir, a diferencia del arbitraje, el mediador no decide, el mediador simplemente asiste a las partes, generando el fin del conflicto.

### **3. Relación entre la mediación laboral y la protección de los derechos laborales**

La mediación laboral se encuentra determinada bajo fundamentos jurídicos que subyacen en el principio de irrenunciabilidad de derechos; en este sentido, este principio limita los procesos de aplicabilidad de este método alternativo a la solución de conflictos, con el objeto y finalidad de evitar transgresión de derechos laborales. El derecho laboral, toma en consideración una connotación de carácter social, por lo tanto, va involucrados aspectos económicos, sociales y aquellos relativos, a la protección inherente de los derechos humanos a través de la protección de la dignidad humana.

En los procesos de mediación deben de observar inexorablemente los fundamentos jurídicos constitucionales relativos a la intangibilidad laboral, irrenunciabilidad laboral y demás derechos, normas y principios relativos, a la protección de los derechos inherentes a los trabajadores. El desconocimiento de los mediadores sobre el ámbito jurídico laboral, en lo que configura los aspectos elementales de las relaciones de trabajo y la solución de conflictos, se constituye un acto que transgrede inexorablemente los derechos de las personas trabajadoras; en esencia, resulta importante crear parámetros esenciales para que, los conflictos laborales que sean sometidos a centros de mediación, sean conocidos por personas que tengan conocimiento calificado y acreditado en materia laboral, considerando que, está subyace a través de una materia jurídica especial de protección de sujetos débiles que se encuentran determinados en los trabajadores. (Zúñiga Romero, 2021).

El derecho laboral, se encuentra determinado con el objeto y finalidad de garantizar condiciones mínimas para que los trabajadores puedan desarrollarse, todo acto contrario a la

afectación de los derechos reconocidos para los trabajadores constituye vulneración de derechos. Los trabajadores suelen tener desconocimiento jurídico en su mayoría, aquello ocasiona que los trabajadores muchas veces suscriban acuerdos, sin que estén de acuerdo con el contenido del contrato o acta firmada. En esencia, corresponde efectuar un análisis jurídico idóneo, que permita validar aquella acta de mediación, a través de los presupuestos que constituyen la irrenunciabilidad de derechos laborales.

Las actas de mediación, deben de ser susceptibles a revisión previa a su ejecutoria del Inspector del Trabajo, o de un Juez competente en materia laboral; a fin de verificar si, en la misma, no existe ningún tipo de afectación jurídica; así mismo, el mediador, tendría que explicar el contenido estricto de la acta de mediación al trabajador, a fin que determine si está de acuerdo o no, con someterse a dicho método alternativo a la solución de conflictos, tomando en consideración que, esta acta de mediación es de carácter inapelable.

En materia laboral el principio de la autonomía de la voluntad se encuentra limitada por el principio de irrenunciabilidad de derechos; bajo esta premisa, corresponde a las autoridades competentes que conocen el conflicto colectivo de trabajo efectuar los mecanismos jurídicos idóneos y necesarios, a fin de prevenir cualquier tipo de vulneración de derechos laborales. (Garcés Proaño, 2022). La mediación laboral, en este sentido es procedente, siempre y cuando, no implica renuncia de derechos; no obstante en la práctica jurídica, se evidencia que, muchos mediadores desconocen del ámbito laboral, por lo tanto, se siguen a aceptar los acuerdos que suscriban las partes en conflicto, entre ellos, la parte empleadora y los trabajadores; sin importar si en dicha acto, se efectivizan vulneración de derechos laborales, en virtud de la concurrencia de algún vicio del consentimiento, o a su vez por haber efectuado afectación a los derechos reconocidos, en forma taxativa dentro del sistema de leyes laborales ecuatorianos.

## **Capítulo II**

### **1. Fundamento de Derecho**

La Constitución de la República del Ecuador, determina en el artículo 190 los medios alternativos a la solución de conflicto, es decir, aquellos métodos por los cuales las partes acuerdan no continuar procesos judiciales y a su vez darlos por terminado de común o mutuo acuerdo. (Montecristi, 2008).

La Ley Orgánica de Arbitraje y Mediación, determina fundamentos principialistas que tienen como objeto y finalidad, promover lineamientos básicos para una correcta realización de la justicia a través del acuerdo que se pueda llegar a suscribir entre las partes que intervienen en la controversia.

La mediación laboral, está debidamente permitida, ya que el artículo 326 numeral 11 de la norma suprema dispone la facultad para transigir en materia de derecho de trabajo, sin embargo, aquella mediación es desarrollada bajo parámetros estrictos y minuciosos por los cuales se evite a toda costa que la persona trabajadora renuncie a sus derechos que han sido consagrados tanto en el ámbito internacional, así como también, en la esfera constitucional e infraconstitucional. (Salessi & Omar, 2017). Cabe mencionar que el artículo 326 numeral 2 de la Constitución del Ecuador, determina que los derechos de las personas trabajadoras, son de carácter irrenunciable, así también, el artículo 4 del Código de Trabajo, en forma taxativa determina que los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciable, por lo tanto, toda estipulación, acuerdo, o convención por la cual se renuncie a los derechos de las personas trabajadoras, han de ser nulos y no tendrán ningún efecto jurídico.

El Código Civil ecuatoriano, determina la irrenunciabilidad de los derechos, para lo cual, establece que los derechos que la ley determine, son de carácter irrenunciable, no podrán ser negociados, entre sujetos privados o con entes estatales, (Merino & Carrillo, 2023). Sin embargo,

resulta necesario manifestar que, las meras expectativas no constituyen derecho, entonces la persona trabajadora puede negociar aquellas expectativas que aún no constituyen derecho, para ser desarrolladas a través de un proceso de mediación laboral, empero, el mediador, debe tener conocimiento absoluto sobre la legislación laboral, para que a través de la respectiva acta, no vulnere, transgreda o menoscabe los derechos de la persona trabajadora, ya que aquello representa irrenunciabilidad de derechos.

La mediación como medio alternativo de solución de conflictos ha nacido como un mecanismo ágil, eficaz y oportuno al momento de resolver controversias sobre aquellos casos en los que esta sea aplicable, dando así una respuesta a los incidentes y problemas en que se enfrentan tanto personas jurídicas como personas naturales involucradas, es una oportunidad que brinda la ley para que se tutelen los derechos dentro de los preceptos que la Constitución como norma suprema establece. (Ruiz, 2019).

La mediación al constituirse un método alternativo a la solución de conflictos, es decir, un método de carácter extrajudicial se encuentra determinada y precedida solo para aquellas materias que tanto la Constitución como la Ley determina que son transigibles. En este sentido, en las materias en donde existe prohibición expresa de transigir, no opera la mediación. (López & Montalvo-Ramos, 2024).

Los límites por los cuales, existe la restricción de la aplicabilidad de la mediación en ciertas materias, está determinada para proteger y tutelar los derechos de carácter irrenunciable de las partes que intervienen en el conflicto (Medina Escobar, 2021). En efecto, las disposiciones legislativas, atienden a generar presupuestos relacionados, para constituir mecanismos de protección de los derechos de las personas inmersas dentro de los procesos de mediación.

La mediación laboral, se refiere a un proceso voluntario y confidencial en el que un facilitador externo neutral coadyuva a las partes en disputa a llegar a una resolución mutuamente

satisfactoria, sin imponer ninguna decisión vinculante, considera el diálogo, la empatía y las técnicas creativas de resolución de problemas para permitir que las partes participen activamente en la elaboración de sus propias soluciones, fomentando un enfoque colaborativo para la resolución de disputas. (Mañueco. 2008).

El vacío legal dentro del análisis del problema desarrollado en el aspecto técnicamente jurídico se encuentra determinado en que el acta de mediación constituye fuerza de sentencia, la cual basta con el simple acuerdo de las partes y la suscripción de esta por parte de un mediador. Sin embargo, los mediadores en el Ecuador, suelen ser personas que ostentan título de tercer nivel en derecho, los cuales no son especializados en una rama específico; en tal virtud, en ciertas ocasiones suelen observar fundamentos jurídicos de protección de derechos especiales, entre ellos, los laborales que se sustentan a través del principio de irrenunciabilidad de derechos. (Ángeles, 2019). En este contexto, resulta imperioso incorporar fundamentos jurídicos en el Código de Trabajo, para establecer que, previa la aceptación de los métodos alternativos a la solución de conflictos por parte del sujeto trabajador, y desarrollado mediante un mediador, sea el inspector del trabajo, quién verifique en forma efectiva, que dentro de la acta de mediación no se encuentra determinada ningún tipo de vulneración o afectación de derechos laborales; o también, que a través de vía judicial mediante un procedimiento voluntario, se establezca los aspectos en los cuales un juzgador, verifique que la acta de mediación no existe ningún tipo de vulneración de derechos laborales, siendo personas capacitadas y especializadas los que desarrollan, los procesos de mediación en el ámbito laboral, para con ello evitar generar afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales que se encuentran contenido en el artículo 4 del Código de Trabajo, en concordancia con el artículo 326 de la norma constitucional ecuatoriana.

## 2. RESULTADOS

De los resultados obtenidos a través del proceso investigativo que subyace de parámetros cualitativos, se genera el entendimiento de que, resulta indispensable crear un mecanismo reforzado, para garantizar que en los procesos de mediación no exista vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, esto en virtud de la presión propia que puede efectuar el empleador para con su trabajador. En tal virtud, es indispensable, determinar reformas jurídicas al Código de Trabajo, con la finalidad estricta de garantizar en forma efectiva la verificación de la no afectación de derechos laborales en los procesos de la aplicabilidad de los métodos alternativos a la solución de conflictos.

Es indispensable manifestar que, el acta de mediación no es de carácter apelable; no obstante, de esta acta de mediación se podría solicitar únicamente la nulidad. En efecto, al no ser un acto recurrible el acta de mediación, la misma debe de estar sustentada en parámetros objetivos que atiendan a garantizar los derechos de los sujetos procesales, sin causar ningún tipo de detrimento a ninguno de ellos. Sin embargo, es indispensable considerar que, en los procesos de mediación laboral, el trabajador, es el sujeto más vulnerable, en virtud de las presiones propias que puede efectuar el empleador, así también que el mismo puede acudir sin un abogado defensor, lo cual conlleva a mecanismos de presión, con el objeto de que firme un acta de mediación, la cual, en forma generalizada se contraponga sus derechos laborales. (Chávez, 2020).

De conformidad, Un análisis de caso resalta la presentación de una acción de protección contra un acta de mediación laboral, alegando vulneración de derechos laborales. La justicia constitucional, en razón tanto en primera como en segunda instancia, inadmitió la acción, argumentando que el trabajador voluntariamente aceptó el acuerdo y que se negoció sobre expectativas no constitutivas de derechos. Esto llevó a considerar el caso como cosa juzgada y desestimar la acción. Para proteger los derechos laborales, es esencial establecer mecanismos

jurídicos objetivos que incluyan la revisión y validación de actas de mediación por las direcciones de trabajo, garantizando la irrenunciabilidad de derechos laborales y previniendo la transgresión de estos derechos.

### **Entrevista al profesional del Derecho:**

Estimado abogado considera usted que:

1.- La mediación se constituye en un método alternativo a la solución de conflictos, eficaz para dar resolución a los conflictos individuales de trabajo.

La mediación es un método efectivo para resolver conflictos. El acta de mediación tiene el mismo efecto que una sentencia y debe ser cumplida. No obstante, los mediadores deben examinar detenidamente los intereses en juego para evitar que se renuncie a los derechos del trabajador, lo que podría generar inconsistencias legales y potencialmente invalidar el contrato en detrimento de los empleados. El artículo 476 del Código del Trabajo establece que la mediación es una herramienta eficaz para resolver conflictos laborales individuales, y las partes pueden optar por la mediación de acuerdo con los procedimientos que la ley establece. La relevancia de un proceso de mediación que respete los derechos de los trabajadores está bien fundamentada.

2.- ¿Considera que los mediadores en el Ecuador tienen suficiente conocimiento en materia laboral, para desarrollar la solución de las controversias suscitadas entre la parte empleadora y los trabajadores?

No, desafortunadamente en nuestro país, existen muchos mediadores con conocimiento jurídico limitado, y más aún la materia laboral, que corresponde una materia de carácter social que debe de proteger inexorablemente los derechos de la persona trabajadora. Entonces, es necesario considerar que en esta materia jurídica no se puede desarrollar negociación sobre derechos adquiridos y reconocidos; la negociación corresponde sobre meras expectativas, que

no constituyen derechos de acuerdo con lo determinado en el Código Civil, norma que supletoria el Código de Trabajo según el artículo 6.

Artículo 27, Ley de Mediación y Arbitraje: "Los mediadores deberán tener experiencia comprobada en la resolución de conflictos."

3.- ¿Cuáles son los derechos que usted considera que, se afectan en los centros de mediación, por el desconocimiento de los mediadores sobre materia laboral?

Los derechos más afectados en los centros de mediación suelen ser de carácter patrimonial, especialmente aquellos relacionados con la liquidación o indemnización por despido intempestivo. El desconocimiento de los mediadores sobre los derechos laborales puede comprometer el factor económico y limitar la capacidad del trabajador para defender sus derechos. Según el Artículo 33 de la Constitución de la República, el trabajo es tanto un derecho como un deber social y económico. Los mediadores deben tener formación adecuada en materia laboral para asegurar que los acuerdos de mediación respeten y protejan los derechos inalienables de los trabajadores, evitando así la vulneración de sus derechos.

4.- ¿Cuál cree usted, que es el mecanismo jurídico adecuado, para evitar vulneración de derechos laborales una vez que sea emitida el acta de mediación?

Se puede proponer que el acta de mediación sea validada por un juzgador, aunque aquello acarree intervención de la vía jurisdiccional. La vía más idónea sería la administrativa, esto en virtud de que, el Inspector del Trabajo, tendría la obligación de verificar que el acta de mediación no vulnera ningún tipo de derecho laboral, autorizar la ejecutoriedad del mismo. Se evitaría que el empleador abuse de las personas trabajadoras y, por lo tanto, se promueva la defensa de los derechos laborales. Artículo 326 (8): "Los derechos laborales son irrenunciables e indivisibles." formando la base legal para cualquier revisión judicial de los acuerdos de mediación que pudieran vulnerar estos derechos.

## **PROPUESTA**

### **Reforma Legal**

La propuesta se encuentra determinada en reformar el artículo 555 del Código de Trabajo, para con ello, establecer que, las direcciones y subdirecciones del trabajo, deberán en forma efectiva, efectuar un examen de legalidad de las actas de mediación que suscriban las partes empleadoras con la parte trabajadora, cuando exista litigio de derechos laborales. En este contexto, debe de observar la liquidación, indemnización, el pago de beneficios laborales suscritos en el contrato individual de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo. A fin de evitar la renuncia de derechos laborales. Se espera que esta reforma fortalezca el sistema de mediación laboral al garantizar que los acuerdos alcanzados sean justos y respeten los derechos laborales. Además, podría contribuir a reducir los conflictos laborales prolongados al promover soluciones equitativas y legalmente sólidas desde el inicio del proceso de mediación.

### **Consideraciones Finales**

Resulta importante, considerar que, en el Ecuador, existen numerosos Centros de Arbitraje y Mediación, pero muchos de los profesionales a cargo solo tienen títulos de tercer nivel, lo que puede afectar la correcta aplicación del derecho, especialmente en el ámbito laboral, que es delicado debido a la irrenunciabilidad de derechos. Se propone la creación de centros de mediación en cada provincia, especializados en materia laboral y dirigidos por profesionales con títulos de cuarto nivel. Esto garantizaría que los procesos de mediación sean llevados a cabo por especialistas capacitados, protegiendo así los derechos de los trabajadores y asegurando resultados justos y equitativos para todas las partes involucradas.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Fortalecimiento de la Mediación Laboral debe ser promovida como un método alternativo eficaz para resolver conflictos laborales, asegurando que se cumplan estándares que protejan los derechos laborales y respeten el principio de irrenunciabilidad. Esto implica la capacitación de mediadores en materia laboral para evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados durante el proceso.

Es esencial que el inspector del trabajo revise las actas de mediación antes de aprobarla. De esta forma, se garantizará que los acuerdos celebrados no atenten contra los derechos de los trabajadores, y además sólo se aprobarán los protocolos de cumplimiento de la legislación laboral y los derechos fundamentales de los empleados.

Es primordial la creación de disposiciones de reparación que permitan apelaciones cuando se considere que las actividades de mediación afectan los derechos de los trabajadores. Este procedimiento abreviado ayudará a controlar los acuerdos que puedan haber sido firmados bajo coacción o sin el debido respeto a los derechos de los trabajadores, evitando así violaciones de sus derechos.

La concientización y la educación son esenciales para implementar programas para empleados y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades en el proceso de mediación. Esto permitirá a los trabajadores no inscribirse en actividades que amenacen sus derechos e informará a los empleadores sobre la importancia de cumplir con las reglas del mercado laboral y promover un entorno laboral más justo y equitativo.

## RECOMENDACIONES

La Capacitación de Personal en Centros de Mediación se propone formar un equipo de mediadores con estudios de cuarto nivel en derecho laboral en los centros de mediación. Esto garantizará que los mediadores estén capacitados para manejar conflictos laborales y proteger los derechos de los trabajadores, enfocándose en la exigibilidad de estos derechos en procesos de mediación. La viabilidad se puede lograr mediante convenios con entidades gubernamentales y la creación de fondos de investigación para fomentar estudios en este ámbito.

Respecto a la reforma al Código del Trabajo, se recomienda modificar el artículo 555, para que las direcciones y sus dependencias revisen el expediente de la mediación para asegurarse que el acuerdo no viole los derechos de los trabajadores. Esta reforma podría ser impulsada a través de la Asamblea Nacional, donde se consulte a expertos y representantes de los trabajadores para garantizar su adecuada implementación.

Educar a los trabajadores sobre las normas laborales es importante. Esto les permitirá mediar de forma inteligente. La formación puede ser impartida por sindicatos, ONG que ofrecen talleres y cursos tanto en línea como presenciales.

## REFERENCIAS.

- Bernal Santamaría, F. (2023). La incidencia del Brexit en Gibraltar: El reto de las relaciones laborales en el proceso negociador..., 335-360.
- Cardona, R. J. V., Collado, C. L. M., Quintero, C. A., Rodríguez, N. de la C. O., Mayor, A. V., & Morales, N. M. (2018). *Los contratos en el Código civil de Ecuador*. EditorialReus.
- Castillo Santisteban, G. E. (2021). Derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta. *Repositorio Institucional - USS*.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8385>
- Cevallos Sánchez, G., Litardo Salazar, F., Cevallos Sánchez, G., & Litardo Salazar, F. (2018). Análisis principios constitucionales que regulan el nuevo Sistema Procesal Civil Ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 248-254.
- Chávez, C. E. D. (2020). *Y ASUNTOS TRANSIGIBLES EN MEDIACIÓN EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*.  
*Cod\_Trabajo\_02012024.pdf*. (s. f.).  
*Constitucion-ecuador-libre.pdf*. (s. f.).
- Dau Ochoa, S. F. (2015). *La mediación en la solución de conflictos laborales en el Ecuador*.
- Garcés Proaño, O. A. (2022). La irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación. Una mirada desde la universidad ecuatoriana. *Conrado*, 18(87), 151-158.
- García Pisconte, S. K. (2018). *La mediación en la resolución de conflictos*. Universidad Nacional.  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/566>
- López, D. H., & Montalvo-Ramos, F. A. (2024). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *MQR Investigar*, 8(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801>
- Mañueco, R. C., JESÚS, J. J. C. M. Y., & BABÓN, G. (2008). La ética en la gestión de la prevención de los riesgos laborales. *Técnica Industrial*, 276, 54.

- Medina Escobar, M. E. (2021). *La inviolabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en procesos de mediación* [bachelorThesis, Quito, Universidad Metropolitana].  
<https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/577>
- Montecristi, A. C. de. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.  
<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083>
- Ruiz, R. M. (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 135-147.  
<https://doi.org/10.18800/themis.201901.011>
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2017). *Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral*.  
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53741>
- Samaniego Valle, M. P. (2019). *La mediación como medio alternativo de solución de conflictos en casos de violencia psicológica intrafamiliar en el Ecuador* [bachelorThesis, Quito, Universidad Metropolitana].  
<https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/758>
- Zúñiga Romero, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de derecho*, 37, 321-349.



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacio  
de Ciencia, Tecn  
Innovación y Sal**



## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Aguas Sánchez, Danna Corina** con C.C: # 2000109864 y **Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**, con C.C: # 0913043345, autoras del trabajo de titulación: **Preservando los derechos laborales en mediación : un enfoque en la irrenunciabilidad** previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, a los 05 días del mes de septiembre del año 2024.**

f.   
\_\_\_\_\_ **Aguas Sánchez, Danna Corina**

f.   
\_\_\_\_\_ **Serrano Ortiz, Silvana Auxiliadora**

**C.C: 2000109864**

**C.C: 0913043345**



*REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA*

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Preservando los derechos laborales en mediación : un enfoque en la irrenunciabilidad		
<b>AUTOR(ES)</b>	Danna Corina, Aguas Sánchez; Silvana Auxiliadora, Serrano Ortiz.		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Roxana Irene, Gómez Villavicencio.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Ciencias y Jurisprudencia.		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	5 de septiembre de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	22 p.
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos, Derechos Humanos y Sociales.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Derechos, Mediación, Intangibilidad, Protección, Irrenunciabilidad, Trabajo.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	<p>La mediación laboral se encuentra estructurada bajo fundamentos jurídicos que, se desprenden de la rama del derecho social; en virtud de que, contemplan aspectos económicos y sociales dentro de la estructuración de la protección de los derechos de las personas trabajadoras. En este contexto, este trabajo investigativo es novedoso, en razón de que, propone parámetros acertados para efectuar métodos alternativos a la solución de conflictos laborales, lo cual, coadyuva a evitar transgresión de derechos de las personastrabajadoras, quienes ostentan del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. El problema científico, radicaen establecer que, en la actualidad los procesos de mediación suelen generar afectación de derechos laborales, porlo cual, se establece un detrimento al principio de intangibilidad e irrenunciabilidad laboral, por ende, es indispensablecrear presupuestos jurídicos, idóneos y correctos, en los cuales se fundamentan los aspectos elementales del desarrollo de la aplicabilidad de la mediación. Los resultados obtenidos, son desarrollados a partir de una fundamentación objetiva que permite incorporar soluciones eficaces, para solucionar el problema manifestado. Las conclusiones son adecuadas, en razón de que, contemplan la verificación de los objetivos previamente planteados.</p> <p>El aporte del estudio se encuentra reflejado en establecer lineamientos objetivos y con ello, desarrollar los fundamentos jurídicos de protección laboral, garantizando los derechos de las personas trabajadoras.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono: +593 98 117 0853; +593-981700719</b>	<b>E-mail: <a href="mailto:danna.aguas@cu.ucsq.edu.ec">danna.aguas@cu.ucsq.edu.ec</a>; <a href="mailto:silvana.serrano@cu.ucsq.edu.ec">silvana.serrano@cu.ucsq.edu.ec</a></b>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre: Ab. Ángela María Paredes Cavero, Mgs.</b>		
	<b>Teléfono: +593-0908649924</b>		
	<b>E-mail: <a href="mailto:Angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec">Angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec</a></b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			