

Memorando Nro. AN-CTSS-2023-0137-M

Quito, D.M., 14 de mayo de 2023

PARA: Sr. Dr. Javier Virgilio Saquicela Espinoza
Presidente de la Asamblea Nacional

ASUNTO: alcance Nro. AN-CTSS-2023-0136-M

De mi consideración:

En mi calidad de Secretario Relator, remito alcance al memorando No. Nro. AN-CTSS-2023-0136-M, de fecha 14 de mayo del 2023.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Francisco Javier Larrea Yopez
SECRETARIO RELATOR

Anexos:

- informe_proyecto_de_ley_mediación_13_05_20230305033001684085808.pdf

Copia:

Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

Sra. Mgs. Rina Asunción Campain Brambilla
Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL
(COMISIÓN No. 2)

INFORME PARA PRIMER DEBATE
“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN
MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES
DE TRABAJO”

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN:

- ✓ Rina Campain Brambilla
PRESIDENTA

- ✓ Luis Aníbal Marcillo Ruiz
VICEPRESIDENTE

- ✓ Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
- ✓ Luis Fernando Almeida Morán
- ✓ Omar Vicente Cevallos Peña
- ✓ Marcela Priscila Holguín Naranjo
- ✓ Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
- ✓ Salvador Quishpe Lozano
- ✓ Eckenner Reader Recalde Álava

Quito, 19 de abril de 2023

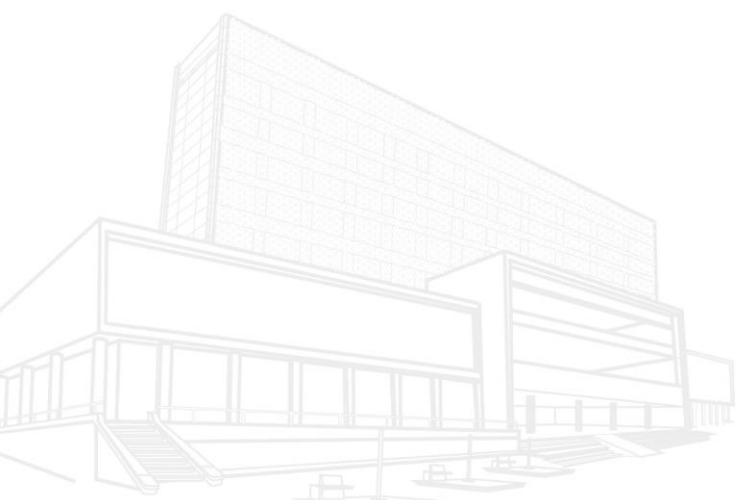


ÍNDICE

	CONTENIDO	PÁGINA
1	Objeto del Informe.	
2	Antecedentes del Proyecto de Ley.	
3	Comparecencias e Intervenciones referidas a la socialización y tratamiento legislativo del Proyecto de Ley.	
3.1.	Detalle de las comparecencias e intervenciones recibidas en el proceso de tratamiento y construcción del Informe de Primer Debate.	
4.	Base Legal.	
5.	Plazo para el tratamiento.	
6.	Análisis del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO” y argumentos que han sido expresados en el debate de los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.	
6.1.	Análisis de las cuestiones relevantes que incorpora esta iniciativa legislativa.	
6.1.1.	Cambios propuestos al texto original en referencia al objetivo de esta iniciativa de Ley.	
7.	Análisis técnico y jurídico del contenido de la reforma legal y del tratamiento parlamentario.	
8.	Conclusiones y recomendaciones.	
9.	Resolución sobre el tratamiento del INFORME PARA PRIMER DEBATE del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”.	
10.	Detalle de votación.	
11.	Designación del Asambleísta Ponente.	
12.	Nombre y firma de los asambleístas que integran la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social que suscriben el Informe.	
13	Texto del articulado del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”.	



14.	Certificación de la Relatoría de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social acerca de los días en que fue debatido el Proyecto.	
15.	Detalle de anexos que hacen parte del Informe.	



1. OBJETO DEL INFORME.

El informe recoge el análisis y observaciones presentadas dentro del trámite legislativo del **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, así como los argumentos expuestos y las resoluciones adoptadas por la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social¹, para ponerlos a consideración del Pleno de la Asamblea Nacional para su discusión en Primer Debate.

2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY.

Con Memorando Nro. 227-RACB-AN-2022, de fecha 08 de diciembre del 2022, identificado bajo No. 430043 y Memorando Nro. AN-CTSS-2023-0013-M, de 24 de enero del 2023, la Secretaría General de la Asamblea Nacional recibió el Proyecto de Ley denominado **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, iniciativa de Ley que propone una reforma al Código de Trabajo con cinco (5) artículos, una (1) disposición general y una (1) disposición transitoria.

Mediante memorando Nro. AN-SG-UT-2023-0043-M de 29 de enero del 2023, el Coordinador General de la Unidad Técnica Legislativa, Mgs. Jorge Wahington Sosa Meza, remite el Informe Técnico-Jurídico No Vinculante No. 026-INV-UTL-AN-202, dirigido al Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes, Secretario General de la Asamblea Nacional del Ecuador sobre esta iniciativa legislativa que en la parte de conclusiones y recomendaciones determina que “(...) CUMPLE con los requisitos formales establecidos en los artículos 134, 135, 136 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.”

Mediante Memorando Nro. AN-SG-2023-0688-M, de 20 de febrero de 2023, se notificó a la Presidencia de esta Comisión con Resolución CAL-2021-2023-847, de 20 de febrero del 2023, el Consejo de Administración Legislativa califica el Proyecto mencionado en el párrafo anterior, dispone su envío a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

¹ Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social No. 2, según lo prescrito en el numeral 2, artículo 21, Ley Orgánica de la Función Legislativa.



En cumplimiento de lo previsto en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, mediante correo electrónico de 21 de febrero del 2023 se procede a informar de la recepción de la precitada Resolución, así como del oportuno inicio de su tratamiento.

En la sesión No. 109-CEPDTSS-2021-2023, de 01 de marzo de 2023 se inicia el tratamiento de la precitada Resolución CAL-2021-2023-847 y se da inicio al trámite correspondiente, y; de conformidad con el Artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, con correo electrónico la Secretaría Relatora de la Comisión, informa a los Asambleístas y ciudadanía en general que se ha dado inicio al tratamiento y se apertura la fase de socialización del Proyecto de Ley mencionado en párrafos anteriores, informando asimismo que, sin perjuicio del presente correo electrónico, se difundirá a través del Portal Web institucional y demás canales comunicacionales de la Asamblea Nacional.

Durante al menos tres (3) jornadas, se llevaron adelante MESAS TÉCNICAS DE TRABAJO que contaron con la participación de los equipos asesores de los Comisionados, así como de delegados de estudios jurídicos, abogados en libre ejercicio, mediadores públicos y privados.

En la sesión y continuación de la precitada Sesión No. 111-CEPDTSS-2021-2023 de 19 de abril del 2023, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, realizó el tratamiento, análisis, debate, conocimiento y votación del INFORME para PRIMER DEBATE del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”. En dicha Sesión, la Comisión alcanzó la mayoría legal y reglamentaria requerida para la aprobación del Informe para Primer Debate del Proyecto de Ley materia de análisis.

3. COMPARENCIAS E INTERVENCIONES REFERIDAS A LA SOCIALIZACIÓN Y TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY DENOMINADO: “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”.

3.1. Detalle de las comparencias e intervenciones recibidas en el proceso de tratamiento y construcción del Informe de Primer Debate para el Pleno de la Asamblea Nacional y recibidas en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y



a la Seguridad Social a partir del Informe de Primer Debate en el Pleno de la Asamblea Nacional.

En referencia a la información recibida para la elaboración del presente Informe de Primer Debate, el mismo ha tomado diferentes fuentes de información, entre ellas, las actas de las sesiones donde se ha dado tratamiento al “**PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**”, mismas que han sido remitidas por la Secretaría Relatora de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, además de las comunicaciones oficiales que contienen observaciones, criterios, sugerencias, entre otros, que se han expuesto y recogido sobre el contenido del presente proyecto de Ley.

A continuación, se remite un detalle de los requerimientos de información que dieron inicio al tratamiento del Informe de Primer Debate y que se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social:

**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL
PERIODO LEGISLATIVO 2021-2023**

Oficio / Memorando:	Fecha	Remitente	Dirigido a	Descripción
AN-CBRA-2023-0004-O	05/04/2023	Mg. Rina Campain Brambilla	Consejo de la Judicatura	Se solicitó Información de las causas en materia laboral mantiene la mencionada institución.

Nota: Información certificada que reposa en los archivos de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

- **DETALLE DE LAS COMPARECENCIAS E INTERVENCIONES RECIBIDAS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.-**



FECHA	NOMBRE	INSTITUCIÓN/ ORGANIZACIÓN	INTERVENCIÓN
19/04/2023	Abg. Patricia Andrade	Abogada en Libre Ejercicio	Reconocen la importancia del proyecto y solicitan tomar en cuenta las recomendaciones realizadas en las mesas técnicas.
19/04/2023	Abg. Ximena Bustamante	Mediadora	Reconoce la importancia del proyecto de ley, solicita que se hagan cambios al proyecto y pide que en el segundo debate el articulado sea reformado.
19/04/2023	Abg. Sylvia Estrella Pérez	Directora Nacional Centro de Mediación de la Función Judicial	Reconoce la importancia del proyecto y pide que el mismo sea aprobado en virtud de que es beneficioso para los intereses de descongestionar los juzgados.

Nota: Detalle remitido por I Secretaría Relatora de la CEPDTSS.

- **DETALLE DE LOS APORTES RECIBIDOS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.-**

FECHA	NOMBRE	INSTITUCIÓN/ ORGANIZACIÓN	SUGERENCIAS
13/04/2023	Msc. David Guzman Cruz	Director General Consejo de la Judicatura	Remite la información referente al número de causas laborales mantienen los Juzgados, así como lo trámites que en materia laboral han sido atendidos y resueltos.

Nota: Detalle remitido por la Secretaría Relatora de la CEPDTSS.

Así también destaca el aporte remitido por escrito de varios asambleístas miembros de la Comisión, durante la socialización y debate de la iniciativa legislativa materia del presente Informe No Vinculante para Primer Debate.



4. BASE LEGAL.

La Ley Orgánica de la Función Legislativa², establece un procedimiento para el tratamiento del Primer Debate, como la señalada en párrafos anteriores de este Instrumento, y al respecto dice:

“Art. 58.- Informes para primer debate.- Las comisiones especializadas, dentro del plazo máximo de noventa días contados a partir de la fecha de inicio del tratamiento del proyecto de ley, presentarán a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional su informe con las observaciones que juzguen necesarias introducir. Dentro del referido plazo, se considerará un tiempo no menor a los quince primeros días, para que las ciudadanas y los ciudadanos que tengan interés en la aprobación del proyecto de ley, o que consideren que sus derechos puedan ser afectados por su expedición, acudan ante la comisión especializada y expongan sus argumentos. En ningún caso, la comisión especializada emitirá su informe en un plazo menor a veinte días.

La comisión especializada atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley podrá solicitar justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, una prórroga de entre veinte y máximo noventa días para presentar el informe detallado en este artículo.

Si el proyecto de ley requiere una consulta prelegislativa, el trámite no se sujetará a los plazos previstos en el presente artículo

En todos los casos, una, uno o varios asambleístas podrán presentar informes de minoría, los mismos que serán remitidos por la Presidenta o el Presidente, de la comisión a la o el Presidente de la Asamblea Nacional conjuntamente y de manera obligatoria con el informe aprobado por la comisión. Los informes aprobados y los informes de minoría serán distribuidos a las y los asambleístas por la Secretaría General.”

El Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, al respecto del primer debate de los proyectos de Ley

² Reforma a la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 326 de martes 10 de noviembre de 2020.



tramitados en la Asamblea Nacional, así como de los requisitos de los Informes aprobados por la Comisión, en lo pertinente establecen:

“Artículo 8.- Funciones del pleno de la comisión especializada permanente y ocasional. Sin perjuicio de las funciones previstas en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el pleno de la comisión especializada permanente y ocasional deberá:

(...)

4. *Debatir, reformar, ampliar, simplificar o cambiar la categoría de las leyes de los proyectos de ley, en el trámite ordinario (...), calificados por el Consejo de Administración Legislativa de la Asamblea Nacional;*
5. *Cumplir con los procedimientos y plazos previstos en la Ley Orgánica de la Función Legislativa y este Reglamento, establecidos para los proyectos de ley;*
6. *Recibir, analizar y sistematizar las observaciones o propuestas de sus miembros, de otras u otros asambleístas, de la ciudadanía, de organizaciones sociales y de todas aquellas personas naturales o jurídicas detalladas en la Ley Orgánica de la Función Legislativa;*
7. *Socializar los proyectos de ley calificados por el Consejo de Administración Legislativa y difundirlos al interior de la Asamblea Nacional y a la ciudadanía en general, a través de los medios disponibles, tal como lo establece la Ley Orgánica de la Función Legislativa;*
8. *Discutir, elaborar y aprobar con el voto favorable de la mayoría absoluta, los informes de los proyectos de ley, previo a ser sometidos a conocimiento y aprobación del Pleno de la Asamblea Nacional. Para la aprobación del informe, en caso de empate, la presidenta o el presidente de la comisión especializada tendrá voto dirimente; (...).”.*

“Artículo 30.- Informes aprobados por la Comisión. Los informes que sean aprobados por las comisiones especializadas permanentes y ocasionales sobre los proyectos de ley, los acuerdos, resoluciones y más actos legislativos, según lo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, contendrán como mínimo los siguientes parámetros, según el formato de Informe anexo al presente Reglamento:

1. *Nombre y número de la comisión especializada permanente u ocasional;*
2. *Fecha del informe;*
3. *Miembros de la Comisión;*



4. Objeto;
5. Antecedentes:
 - 5.1. Información sobre la presentación del proyecto, calificación, notificación y avocación de conocimiento por parte de la Comisión;
 - 5.2. Referencia general de las principales observaciones realizadas por las y los asambleístas y las y los ciudadanos que participaron en el tratamiento;
 - 5.3. Detalle de la socialización realizada por la comisión especializada permanente y ocasional; y,
 - 5.4. Otra información relevante que sirva de soporte para la estructuración y redacción del informe conforme al trámite especial que se realice.
6. Base legal para el tratamiento;
7. Plazo para el tratamiento;
8. Análisis y razonamiento realizado por los miembros de la Comisión;
9. Conclusiones del informe;
10. Recomendaciones del informe;
11. Resolución y detalle de la votación del informe;
12. Asambleísta ponente;
13. Nombre y firma de las y los asambleístas que suscriben el informe;
14. El proyecto de ley debatido y aprobado, con su correspondiente exposición de motivos, considerandos y articulado; acuerdos, resolución o demás actos legislativos, según corresponda; siguiendo lo establecido en el Reglamento de Técnica Legislativa.
15. Certificación de la secretaria o secretario relator de los días en que fue debatido el proyecto de ley, acuerdo, resolución o demás actos legislativos, según corresponda;
16. Nombre y firma de la secretaria o secretario relator; y,
17. Detalle de anexos, en caso de existir.

Se podrán incluir como anexos al informe: el detalle de las posiciones de las y los asambleístas, las matrices del tratamiento del proyecto de ley y otros documentos o información que las y los asambleístas consideren necesarios.

Los informes borradores serán elaborados por el equipo asesor de las comisiones especializadas permanentes y ocasionales, el que lo remitirá mediante memorando con su firma de responsabilidad, para la revisión de las formalidades por parte de la secretaria o secretario relator de la Comisión, previo a ser puesto a consideración de las y los asambleístas.



En caso de realizarse la consulta prelegislativa, en el informe para segundo debate del proyecto de ley, se incorporarán los consensos y disensos producto de la consulta prelegislativa.”

Con este sustento legal, cabe señalar que es responsabilidad de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social remitir un informe no vinculante que permita el análisis del Primer Debate del **PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** para conocimiento del Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador en el presente período legislativo.

5. PLAZO PARA EL TRATAMIENTO.

Teniendo como antecedente lo previsto en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el plazo para el tratamiento y remisión del presente Informe para Primer Debate vence el 01 de junio del 2023, con lo cual existe oportunidad para su tratamiento.

6. ANÁLISIS DEL “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO” Y ARGUMENTOS QUE HAN SIDO EXPRESADOS EN EL DEBATE DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.

De manera reiterativa, los Asambleístas miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, orientan el debate de esta Ley hacia la necesidad de agilizar la solución de los conflictos judiciales que a la fecha se encuentran represados en los diferentes juzgados laborales del país.

Estos pilares toman su sustento de los principios descritos en el Artículo 326 de la Constitución de la República donde se detallan los principios que rigen el trabajo en el Ecuador, así como en los diferentes convenios internacionales adoptados por nuestro país.

En este desarrollo de ideas, es necesario referirnos a la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su artículo 23 dice:

- 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.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 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.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Y con ese mismo espíritu de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa un concepto de mayor relevancia, que también recoge esta reforma legal, como es el *Trabajo Decente*.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el *Trabajo Decente* “es un concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad.”³, siendo estos criterios los que le dotan de una vital importancia y prevalencia a esta reforma.

6.1. ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES RELEVANTES QUE INCORPORA ESTA INICIATIVA LEGISLATIVA.

6.1.1. CAMBIOS PROPUESTOS AL TEXTO ORIGINAL EN REFERENCIA AL OBJETIVO DE ESTA INICIATIVA DE LEY.

Al respecto, se adjunta como anexo una matriz donde se establecen los cambios adoptados por los Asambleístas sobre los diferentes artículos de esta iniciativa que han sido recogidos o modificados, así también se establece que la Secretaría Relatora de esta Comisión dispone de los audios y de las Actas generadas en cada una de las sesiones y continuación de sesiones ordinarias

³

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf



que se llevaron a cabo para el tratamiento, construcción, debate y aprobación del presente Informe No Vinculante de Primer Debate.

7. ANÁLISIS TÉCNICO Y JURÍDICO DEL CONTENIDO DE LA REFORMA LEGAL Y DEL TRATAMIENTO PARLAMENTARIO.

¿Qué es la mediación?

La mediación es un proceso alternativo de resolución de conflictos en el cual un tercero imparcial y neutral, llamado mediador, facilita la comunicación y negociación entre las partes involucradas para que lleguen a un acuerdo mutuamente satisfactorio. El objetivo principal de la mediación es fomentar la cooperación y el entendimiento entre las partes, permitiéndoles encontrar soluciones consensuadas y evitar recurrir a procedimientos legales más formales, como juicios.

En Ecuador, la mediación se encuentra regulada por la Ley de Mediación y Arbitraje (Ley No. 26589), que establece las disposiciones y procedimientos para llevar a cabo procesos de mediación en el país. Esta ley promueve la mediación como una forma eficaz de resolver conflictos en diferentes ámbitos, como el civil, comercial, laboral, comunitario, entre otros.

El proceso de mediación en Ecuador generalmente comienza cuando las partes en disputa deciden voluntariamente someter su conflicto a mediación. A continuación, seleccionan un mediador capacitado y registrado en el Registro Nacional de Mediadores, el cual es llevado por la Dirección Nacional de Mediación y Arbitraje de Ecuador.

Durante la mediación, el mediador facilita el diálogo entre las partes, les ayuda a identificar sus intereses y necesidades, y las guía hacia la búsqueda de soluciones mutuamente aceptables. La mediación en Ecuador tiene carácter confidencial y las partes tienen la libertad de aceptar o rechazar cualquier propuesta de acuerdo que se presente.

Si las partes llegan a un acuerdo, este puede ser homologado por un juez, lo cual le dará fuerza ejecutiva como una sentencia judicial. En caso de no llegar a un acuerdo, las partes pueden recurrir a otros métodos de resolución de conflictos o a procedimientos legales más formales.

En resumen, la mediación en Ecuador es un proceso voluntario y confidencial que busca la resolución de conflictos de manera amistosa y consensuada, con

la ayuda de un mediador neutral y capacitado. Es una alternativa a los procedimientos judiciales tradicionales y promueve la participación activa de las partes para encontrar soluciones satisfactorias para todos.

¿Cuáles son los beneficios de la mediación?

La mediación en Ecuador presenta varios beneficios desde una perspectiva jurídica:

- **Flexibilidad:** La mediación permite a las partes en conflicto tener un mayor control sobre el proceso y las soluciones que se pueden alcanzar. A diferencia de los procedimientos judiciales, la mediación permite adaptar las soluciones a las necesidades y circunstancias específicas de las partes.
- **Ahorro de tiempo y recursos:** La mediación tiende a ser más rápida y menos costosa que los procedimientos judiciales. Al evitar largos litigios, las partes pueden resolver sus conflictos de manera más eficiente y económica.
- **Confidencialidad:** La mediación en Ecuador se rige por el principio de confidencialidad, lo que significa que todo lo discutido durante el proceso de mediación es confidencial y no puede ser utilizado en un juicio posterior. Esto permite a las partes expresar abiertamente sus intereses y preocupaciones sin temor a que se utilicen en su contra.
- **Mantenimiento de relaciones:** La mediación fomenta la comunicación y el diálogo entre las partes en conflicto. Al trabajar juntas para encontrar soluciones mutuamente aceptables, se pueden preservar y, en algunos casos, mejorar las relaciones personales o comerciales entre las partes.
- **Mayor cumplimiento de acuerdos:** Los acuerdos alcanzados a través de la mediación tienden a tener un mayor grado de cumplimiento, ya que son resultado de la colaboración y el consenso de las partes.
- **Descongestionamiento judicial:** La mediación contribuye a descongestionar los tribunales al brindar una alternativa para la resolución de conflictos que no requiere la intervención del sistema judicial. Esto permite que los recursos judiciales se destinen a casos más complejos y de mayor envergadura.

En conclusión, la mediación en Ecuador proporciona beneficios significativos desde una perspectiva jurídica, al ofrecer flexibilidad, ahorro de tiempo y recursos, confidencialidad, preservación de relaciones, mayor cumplimiento de acuerdos y descongestión judicial. Estos beneficios hacen de la mediación una opción atractiva para resolver conflictos de manera efectiva y eficiente.

¿Mediación en el Ecuador?

La mediación laboral en Ecuador puede beneficiar a empleadores y trabajadores de diversas maneras:

Preservación de la relación laboral: La mediación laboral busca encontrar soluciones que permitan mantener la relación laboral de manera positiva. Al promover el diálogo y la colaboración entre las partes, se pueden abordar y resolver los conflictos laborales, evitando la ruptura del contrato de trabajo y fomentando la continuidad de la relación laboral.

Agilidad y eficiencia: La mediación laboral es un proceso más rápido y eficiente que los procedimientos judiciales o administrativos. Permite abordar los conflictos de manera oportuna y evitar la acumulación de tiempos y costos asociados a los procedimientos legales más formales.

Costos reducidos: La mediación laboral puede ser más económica que los procesos legales tradicionales, ya que no requiere la contratación de abogados ni la realización de trámites complejos. Además, al llegar a acuerdos consensuados, se pueden evitar los costos adicionales asociados a juicios y multas.

Soluciones personalizadas: La mediación laboral permite a las partes encontrar soluciones creativas y adaptadas a sus necesidades específicas. El mediador, como tercero imparcial, ayuda a identificar los intereses y preocupaciones de ambas partes y facilita la búsqueda de alternativas que satisfagan a ambas partes.

Mantenimiento de la confidencialidad: La mediación laboral se desarrolla en un entorno confidencial, lo que brinda a las partes la seguridad de que los detalles del conflicto no serán expuestos públicamente. Esto puede ser especialmente importante en casos en los que se busca preservar la reputación y la privacidad de las partes involucradas.

En resumen, la mediación laboral en Ecuador puede beneficiar a empleadores y trabajadores al ofrecer un proceso ágil, eficiente y personalizado para resolver conflictos laborales. Promueve la preservación de la relación laboral, reduce costos y permite encontrar soluciones adaptadas a las necesidades de ambas partes, al tiempo que mantiene la confidencialidad de los asuntos tratados.

Información Estadísticas:

1. Causas en materia laboral represadas en el sistema de la función judicial a nivel nacional

La Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, con Memorando-CJDNEJEJ- 2023-0507-M de 11 de abril de 2023 (...) remitió la información relacionada (...) de la cual se evidencia que a la fecha de corte de la base de datos (31 de marzo de 2023), existen 23.531 causas en trámite en materia laboral, esto corresponde a todas las causas que a la fecha de corte se encuentran en estado trámite, independientemente que en los próximos días sean atendidas y resueltas por parte de los jueces, siguiendo el curso conforme a la normativa de la materia.

A continuación se presenta el detalle por provincia:

Provincia	Causas en Trámites
AZUAY	677
BOLIVAR	38
CAÑAR	129
CARCHI	78
CHIMBORAZO	257
COTOPAXI	175
EL ORO	1.087
ESMERALDAS	846
GALAPAGOS	128
GUAYAS	7.988
IMBABURA	343
LOJA	251
LOS RIOS	896
MANABI	1.540
MORONA SANTIAGO	65

NAPO	145
ORELLANA	93
PASTAZA	97
PICHINCHA	7.408
SANTA ELENA	201
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	346
SUCUMBIOS	172
TUNGURAHUA	359
ZAMORA CHINCHIPE	212
TOTAL GENERAL	23.531.

2. Procesos o causas en materia laboral conocidos por el Centro Nacional de Mediación del Consejo de la Judicatura

“Respecto a los casos en materia laboral por el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, en el período 2014 - 2023 se han atendido un total de 36.290 casos de los cuales se alcanzó un total de 20.986 acuerdos, es decir el 91,74% de las audiencias instaladas”.

**Materia
Laboral**

Año	Casos Atendidos	N° Audiencias Instaladas	% Audiencias Instaladas	N° Acuerdos Logrados	% Acuerdos Logrados
2014	3.126	1.557	49,81%	1.360	87,35%
2015	4.905	2.412	49,17%	2.134	88,47%
2016	4.415	2.522	57,12%	2.255	89,41%
2017	3.496	2.467	70,57%	2.291	92,87%
2018	2.958	2.008	67,88%	1.805	89,89%
2019	3.930	2.838	72,21%	2.635	92,85%
2020	3.795	2.351	61,95%	2.177	92,60%
2021	4.270	2.806	65,71%	2.583	92,05%
2022	4.354	3.155	72,46%	3.012	95,47%



2023	1.041	760	73,01%	734	96,58%
Total General	36.290	22.876	63,04%	20.986	91,74%

3. Procesos o causas resueltas mediante la vía de Mediación en el Centro Nacional de Mediación del Consejo Nacional de la Judicatura, a nivel nacional.

“(…) durante el período 2014-2023, el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, ha atendido un total de 492.065 casos de mediación de los cuales se instalaron 290.497, es decir el 59,04%, obteniendo un total de **262.297 actas de acuerdo**, lo que representa el 90,29% de las audiencias instaladas”.

Año	Casos Atendidos	N° Audiencias Instaladas	% Audiencias Instaladas	N° Acuerdos Logrados	% Acuerdos Logrados
2014	35.620	16.916	47,49%	13.889	82,11%
2015	73.651	34.548	46,91%	29.672	85,89%
2016	69.303	38.983	56,25%	34.654	88,90%
2017	57.119	34.851	61,01%	31.319	89,87%
2018	52.599	32.390	61,58%	29.166	90,05%
2019	54.555	35.126	64,39%	32.203	91,68%
2020	37.259	22.559	60,55%	20.797	92,19%
2021	46.298	30.227	65,29%	28.239	93,42%
2022	51.218	35.283	68,89%	33.190	94,07%
2023	14.443	9.614	66,57%	9.168	95,36%
Total general	492.065	290.497	59,04%	262.297	90,29%

¿El tratamiento parlamentario ha garantizado la socialización y el debate parlamentario?

La socialización de esta iniciativa legislativa, ha procurado garantizar la difusión entre todos los actores relacionados con este proyecto de ley. Entre estos el sector de la academia y de los centros de mediación públicos y privados del Ecuador.

La socialización no solo incluyó la publicidad propia de esta iniciativa de Ley a través del portal web y demás canales comunicacionales que dispone la Asamblea Nacional y la Comisión procurándose la invitación personalizada y pública a la ciudadanía en general a través de correos electrónicos institucionales y comparecencias generales recibidas en la sede de la Comisión y fuera de ella.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En razón a los antecedentes y argumentos expuestos en párrafos anteriores, la ponente de esta iniciativa legislativa, la Asambleísta, Rina Campaign Branbilla, miembro de la Comisión dentro de la SESIÓN No. 111-CEPDTSS-2021-2023 convocada para el miércoles 19 de abril del 2023, previo a la moción presentada señalo lo siguiente:

“Coincide con lo manifestado acerca del pago de las partes por el concepto mediación y respecto de la obligatoriedad, es porque ya existe la mediación sin embargo en casi veintisiete años no se hace uso de esta figura y no se ha promovido, si no se ponen de acuerdo las partes, al menos la mediación estará ahí para sentarse a negociar, no necesariamente significa que vayan a llegar al fin del término ahí, hablábamos de 36290 casos represados de trabajadores, mismos que no han podido cobrar su dinero a falta de esta obligatoriedad, talvez del trabajador no tenía la intención de demandar, sin embargo ante el interés económico de sus abogados han pasado varios años sin poder cobrar, este proyecto es salido netamente la comisión pero porque como asambleístas hemos escuchado a los trabajadores de nuestras provincias que vienen a nuestra comisión, hay trabajadores que ya tienen una sentencia ejecutoriada pero que las obligaciones aún no han sido cumplidas, y por eso como asambleístas no hemos podido darle solución a sus problemas y que ellos puedan cobrar su dinero, es por eso que de ahí nace este proyecto, en búsqueda de solución para que los trabajos

no pasen un viacrucis, nosotros no hemos podido bajar ese índice y por eso debemos ponernos la mano en el pecho y hacer conciencia,

Al respecto, la moción fue apoyada y votada favorablemente por unanimidad entre los miembros de la mesa legislativa, denotando el compromiso político de brindar el trámite pertinente a este proyecto de Ley y garantizando que el Pleno de la Asamblea Nacional, sea quien dictamine su futuro.

En referencia a los antecedentes que se mencionan en la presente, en el marco de los análisis legales, que se citan y se desarrollan en el mismo, así como la consideración de los valiosos aportes como resultado de la socialización y en base a lo cual se expusieron observaciones orales y escritas en el debate realizado en las diferentes sesiones de la Comisión, de los aportes de los especialistas de diferentes instituciones; y, de los aportes técnicos y jurídicos que han realizado el equipo de asesoría de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, se recomienda un texto de articulado del **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, así como la aprobación del correspondiente Informe de Primer Debate.

El proyecto de Ley, en su articulado contiene cinco artículos reformativos al Código del Trabajo, dos disposiciones generales y una disposición final, al encontrarnos en el primer debate, los cambios propuestos y las observaciones realizadas tanto en el Pleno de la Asamblea Nacional o de aquellas que llegaren a remitirse por escrito, serán incorporadas en el Informe de Segundo Debate.

Las observaciones, intervenciones y pedidos de información (así como sus respuestas) que no se han remitido a modo de anexos, reposan en los archivos de Secretaría Relatora de esta Comisión y han sido valorados en su integralidad a la hora de proponer el presente Informe.

9. RESOLUCIÓN SOBRE LA FAVORABILIDAD EN EL TRATAMIENTO DEL PROYECTO DE LEY.

Con base a los argumentos expuestos, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, pone en consideración del Pleno de la Asamblea Nacional el Informe para Primer Debate del **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE**

MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”,
en el que se recomienda la aprobación del referido Proyecto de Ley.

El presente Informe, así como el articulado propuesto, procura el uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, siendo esta una de las preocupaciones de los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, a partir de la falta de acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la diferencia de ambos sexos, se recoge la misma técnica de redacción utilizada por la Organización Internacional del Trabajo en emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

10. DETALLE DE VOTACIÓN.

El presente informe es aprobado mediante la moción presentada por la asambleísta Rina Campain Brambilla, miembro de la Comisión, dentro de la continuación de la Sesión No.111-CEPDTSS-2021-2023 de 19 de abril del 2023, que en lo pertinente se transcribe:

“En mi calidad de Asambleísta por la Provincia de Esmeraldas y miembro de esta Comisión, de conformidad con lo que establecen los artículos 110 y 135 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y amparado en el artículo 15 del Reglamento de las Comisiones Especializadas, Permanentes y Ocasionales, me permito presentar en la SESIÓN No. 111-CEPDTSS-2021-2023 convocada para el día miércoles 19 de abril del 2023, la siguiente moción:

Que el pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social RESUELVA aprobar el Proyecto de LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS DE TRABAJO.”.

ASAMBLEÍSTA	P	FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÓN	BLANCO
Aguirre Zambonino Pamela	X	X	-	-	-
Almeida Morán Beatriz	X	X	-	-	-
Campain Brambilla Rina	X	X	-	-	-
Cevallos Peña Omar	X	X	-	-	-



Holguín Naranjo Marcela	X	X	-	-	-
Marcillo Ruiz Luis Aníbal	X	X	-	-	-
Ortiz Villavicencio Johanna	X	X	-	-	-
Quishpe Lozada Salvador	X	X	-	-	-
Recalde Álava Eckenner	-	-	-	-	-
TOTAL	8	8	0	0	0

11. DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE.-

Se designa como Ponente del presente **INFORME NO VINCULANTE PARA PRIMER DEBATE** a la As. Rina Campain Brambilla, proponente de esta iniciativa de Ley y miembro de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.

12. NOMBRE Y FIRMA DE LOS ASAMBLEÍSTAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL QUE SUSCRIBEN EL INFORME.

Para constancia y en plena comprensión del contenido integral del presente Informe para Primer Debate, suscriben a continuación los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.

As. Rina Campain Brambilla
PRESIDENTA
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL
ASAMBLEA NACIONAL

As. Luis Aníbal Marcillo Ruiz
Vicepresidente

As. Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
Miembro de la Comisión



As. Luis Fernando Almeida Morán
Miembro de la Comisión

As. Omar Vicente Cevallos Peña
Miembro de la Comisión

As. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Miembro de la Comisión

As. Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
Miembro de la Comisión

As. Salvador Quishpe Lozano
Miembro de la Comisión

As. Eckenner Reader Recalde Álava
Miembro de la Comisión

Lo que certifico para los fines legales pertinentes. -

Abg. Francisco Javier Larrea Yépez, Eps.
SECRETARIO RELATOR
**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**
ASAMBLEA NACIONAL

13. TEXTO DEL ARTICULADO DEL “PROYECTO LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

ASAMBLEA NACIONAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Importancia de la mediación en materia laboral, para conflictos individuales de trabajo, el objetivo del presente proyecto de LEY es de dotar a los Jueces de Trabajo de una herramienta para descongestionar la gran cantidad de causas que ingresan diariamente a los Juzgados, entregando un medio alternativo de solución de conflictos como es la mediación y únicamente utilizarlo para resolver los conflictos individuales de la relación laboral.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 190 reconoce a la mediación como un método alternativo de solución de conflictos, otorgando la posibilidad para que se genere este cambio en la jurisdicción laboral, y establece:

“Art. 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 (...).”

Así mismo el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República, dispone: *“Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.”*

Por lo anteriormente anotado, la transacción y la mediación se encuentran Constitucional y legalmente amparadas en las disposiciones anteriormente mencionadas, mientras no constituya renuncia de derechos. Las partes pueden libremente negociar otros valores adicionales, que constituyan materia de conflicto y que puedan solventarse con la ayuda de un mediador, más aún si todas las causas laborales son sometidas a mediación, antes de ser conocidas por el Juez competente.

Para esto es necesario este proyecto de ley sobre la materia laboral, a través del cual se establezca en forma clara la obligación de los demandantes de llevar un proceso de mediación antes de presentar la demanda laboral.

La mediación se presenta como una alternativa favorable para las partes que les debe llevar a conseguir un acuerdo dentro de un proceso guiado y amigable, sin confrontación.

El Consejo de la Judicatura actualmente está impulsando la utilización de la mediación para la resolución de conflictos, pues es una alternativa viable para disminuir las causas que se someten para conocimiento de los jueces competentes permitiendo que los casos que no puedan ser resueltos vía mediación sean derivados a los juzgados.

A través de la mediación se busca qué con el presente Proyecto de Ley, las partes podrán acordar y resolver sus diferencias, lo cual constituye un ahorro significativo de recursos económicos, materiales y colabora para que otras causas que sí requieran de la intervención del Juez del Trabajo puedan ser resueltas de manera más eficiente.

La mediación en materia laboral, para conflictos individuales de trabajo es una alternativa para evitar que existan tantos juicios por conflictos individuales del trabajo sin resolver y que los demandantes tengan que esperar mucho tiempo para conocer la sentencia sobre su caso. Es por eso que resulta necesario contar con otra alternativa que viabilice los conflictos individuales de trabajo.

El Proyecto de **PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** que propongo presentar, a través del presente proyecto de Ley, es una alternativa para que los conflictos individuales de trabajo se resuelvan en forma más efectiva, lo que colabora para que las partes puedan llegar a acuerdos de manera más fácilmente sobre los puntos que generaron el conflicto.

Este proyecto de ley reformativo es una propuesta que puede conformarse por las siguientes disposiciones legales:

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 233 del Código Orgánico General de Procesos, contempla: “Las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso. Si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar.”.

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador dispone, entre los derechos de protección, el derecho a la seguridad jurídica, el que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Que, los numerales 6 de los artículos 120 de la Constitución de la República y 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa disponen que es atribución, entre otras, de la Asamblea Nacional “Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Que, la Constitución el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República en materia laboral señala la validez de la transacción siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Que, la Constitución es su artículo 190 reconoce la mediación como medio alternativo para la solución de conflictos y su aplicación con sujeción a la Ley.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Artículo 1 .- Agregar en el TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO del Código de Trabajo a continuación del artículo 219, inclúyase lo siguiente:

Art 219.1.- Mediación laboral.- Deberán asistir a una sesión informativa sobre el procedimiento de mediación en materia laboral, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que mantengan a su cargo trabajadores con dependencia laboral tanto en el sector público y privado, que además tengan capacidad legal para transigir. Las partes, una vez que han recibido la información adecuada sobre el procedimiento, serán ellos quienes decidan continuar o no con la mediación. El Estado, las entidades, instituciones o empresas del sector público acudirán a las sesiones informativas de mediación, legalmente notificadas, mediante poder o delegación con capacidad legal para transigir.

En caso de incumplimiento se sancionará a la autoridad o representante legal de las entidades del sector público según lo que establece el régimen jurídico de la administración pública, que no comparezca con capacidad legal para transigir.

Artículo 219.2.- Prohibición del mediador.- Quien actúe como mediador durante un conflicto queda inhabilitado para intervenir en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes. Además por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación.

La mediadora o el mediador que incumpla esta disposición será sancionado según la normativa interna de cada centro de mediación público o privado, al amparo de lo que establece el artículo 54 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

Art 219.3.- Derechos irrenunciables del trabajador.- En las actas de mediación no se podrán transigir derechos laborales irrenunciables de las personas trabajadoras, salvo sus formas de cumplimiento que no se opongan al ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 2.- Agréguese en el artículo 21 del Código de Trabajo, luego del numeral 6 el siguiente texto:

“7. El empleador podrá incluir dentro de los contratos de trabajo una cláusula que permita un convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación laboral.”.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- El Consejo de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores sometan la solución de sus conflictos laborales a través del proceso de mediación, este proceso deberá ser GRATUITO EN LOS CENTROS DE MEDIACIÓN PÚBLICOS Y EN CASO DE SER UN CENTRO DE MEDIACIÓN O ARBITRAJE PRIVADO LOS GASTOS CORRERÁN A CARGO DEL EMPLEADOR.

Segunda.- Todos los conflictos en materia laboral, que se encuentren en trámite ante una autoridad administrativa o judicial, podrán ser derivados a un proceso de mediación en cualquier estado del proceso, incluso para el cumplimiento de sentencias o resoluciones emitidas por autoridad administrativa o judicial

competente.

En el caso de la administración de justicia, los conflictos en materia laboral que sean derivados a mediación, serán parametrizados por el Consejo de la Judicatura como parte de la productividad a ser evaluada en la gestión de las y los jueces de unidades laborales o multicompetentes.


DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigor desde su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la Sede de la Asamblea Nacional del Ecuador ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los (...) días del mes de... de dos mil veinte y tres.

14. CERTIFICACIÓN DE LA RELATORÍA DE LA COMISIÓN ACERCA DE LOS DÍAS EN QUE FUE DEBATIDO EL PROYECTO.

En mi calidad de Secretario Relator de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social **C E R T I F I C O**: Que el presente **INFORME NO VINCULANTE** de **PRIMER DEBATE** del Proyecto de **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, fue conocido, debatido y aprobado en la Sesión No. No. 111-CEPDTSS-2021-2023. de fecha 19 de abril del 2023, en el Pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, con la votación de las y los siguientes Asambleístas: Rina Asunción Campain Brambilla, (Presidenta), Ruiz Luis Aníbal Marcillo (Vicepresidente), Pamela Alejandra Aguirre Zambonino, Luis Fernando Almeida Morán, Omar Vicente Cevallos Peña, Marcela Priscila Holguín Naranjo, Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio y Salvador Quishpe Lozano; con la siguiente votación: **OCHO (08) votos a favor, CERO (00) votos en contra, CERO (00) abstenciones, CERO (00) votos en blanco y UN (01) ausente**. Lo que certifico para los fines legales pertinentes.

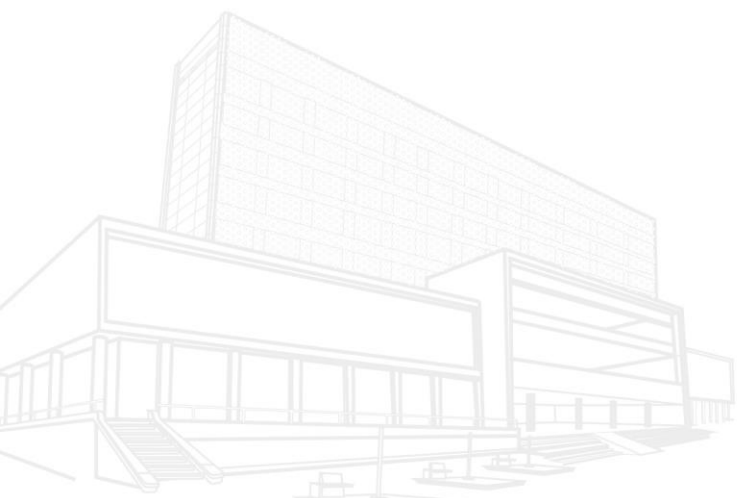


Abg. Francisco Javier Larrea Yépez, Es.
SECRETARIO RELATOR
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO DEL
TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

ASAMBLEA NACIONAL

15. DETALLE DE ANEXOS QUE HACEN PARTE DEL INFORME.-

- Oficio S/N con la moción de aprobación del Proyecto de Ley Reformatorio al Código de Trabajo en Materia de Mediación Laboral para Conflictos de Trabajo.
- Matriz de Análisis del Proyecto de Ley Reformatorio al Código de Trabajo en Materia de Mediación Laboral para Conflictos Individuales de Trabajo.



Memorando Nro. AN-CTSS-2023-0136-M

Quito, D.M., 14 de mayo de 2023

PARA: Sr. Dr. Javier Virgilio Saquicela Espinoza
Presidente de la Asamblea Nacional

ASUNTO: INFORME PARA PRIMER DEBATE DEL "PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO"

De mi consideración:

Por disposición de la Asambleísta Rina Campain Brambilla, Mgs. Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, en mi calidad de Secretario Relator de la comisión, por medio del presente, remito el INFORME PARA PRIMER DEBATE DEL "PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO", y sus anexos, aprobado por los señores asambleístas miembros de la Comisión.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Francisco Javier Larrea Yepez
SECRETARIO RELATOR

Anexos:

- informe_proyecto_de_ley_mediación_13_05_20230540539001684081345.pdf
- moción_de_votación.pdf
- matriz_de_análisis_del_proyecto_de_ley_sobre_mediación_laboral.pdf

Copia:

Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

Sra. Mgs. Rina Asunción Campain Brambilla
Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL
(COMISIÓN No. 2)

INFORME PARA PRIMER DEBATE
“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN
MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES
DE TRABAJO”

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN:

- ✓ Rina Campain Brambilla
PRESIDENTA
- ✓ Luis Aníbal Marcillo Ruiz
VICEPRESIDENTE
- ✓ Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
- ✓ Luis Fernando Almeida Morán
- ✓ Omar Vicente Cevallos Peña
- ✓ Marcela Priscila Holguín Naranjo
- ✓ Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
- ✓ Salvador Quishpe Lozano
- ✓ Eckenner Reader Recalde Álava

Quito, 19 de abril de 2023

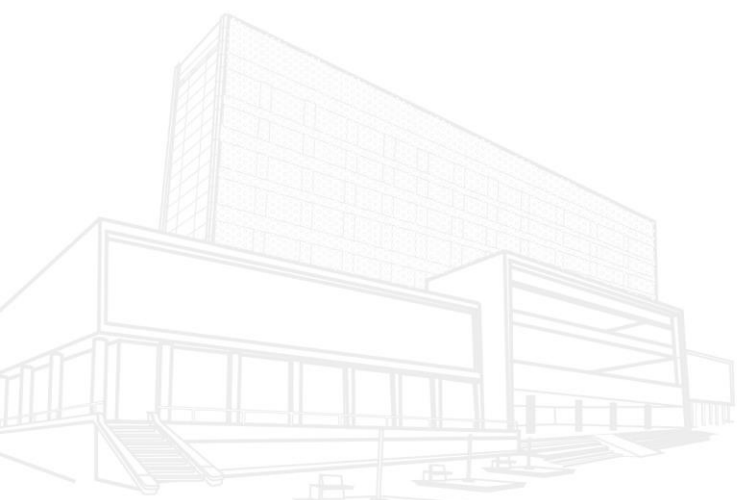


ÍNDICE

	CONTENIDO	PÁGINA
1	Objeto del Informe.	
2	Antecedentes del Proyecto de Ley.	
3	Comparecencias e Intervenciones referidas a la socialización y tratamiento legislativo del Proyecto de Ley.	
3.1.	Detalle de las comparecencias e intervenciones recibidas en el proceso de tratamiento y construcción del Informe de Primer Debate.	
4.	Base Legal.	
5.	Plazo para el tratamiento.	
6.	Análisis del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO” y argumentos que han sido expresados en el debate de los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.	
6.1.	Análisis de las cuestiones relevantes que incorpora esta iniciativa legislativa.	
6.1.1.	Cambios propuestos al texto original en referencia al objetivo de esta iniciativa de Ley.	
7.	Análisis técnico y jurídico del contenido de la reforma legal y del tratamiento parlamentario.	
8.	Conclusiones y recomendaciones.	
9.	Resolución sobre el tratamiento del INFORME PARA PRIMER DEBATE del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”.	
10.	Detalle de votación.	
11.	Designación del Asambleísta Ponente.	
12.	Nombre y firma de los asambleístas que integran la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social que suscriben el Informe.	
13	Texto del articulado del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”.	



14.	Certificación de la Relatoría de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social acerca de los días en que fue debatido el Proyecto.	
15.	Detalle de anexos que hacen parte del Informe.	



1. OBJETO DEL INFORME.

El informe recoge el análisis y observaciones presentadas dentro del trámite legislativo del **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, así como los argumentos expuestos y las resoluciones adoptadas por la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social¹, para ponerlos a consideración del Pleno de la Asamblea Nacional para su discusión en Primer Debate.

2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY.

Con Memorando Nro. 227-RACB-AN-2022, de fecha 08 de diciembre del 2022, identificado bajo No. 430043 y Memorando Nro. AN-CTSS-2023-0013-M, de 24 de enero del 2023, la Secretaría General de la Asamblea Nacional recibió el Proyecto de Ley denominado **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, iniciativa de Ley que propone una reforma al Código de Trabajo con cinco (5) artículos, una (1) disposición general y una (1) disposición transitoria.

Mediante memorando Nro. AN-SG-UT-2023-0043-M de 29 de enero del 2023, el Coordinador General de la Unidad Técnica Legislativa, Mgs. Jorge Wahington Sosa Meza, remite el Informe Técnico-Jurídico No Vinculante No. 026-INV-UTL-AN-202, dirigido al Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes, Secretario General de la Asamblea Nacional del Ecuador sobre esta iniciativa legislativa que en la parte de conclusiones y recomendaciones determina que “(...) CUMPLE con los requisitos formales establecidos en los artículos 134, 135, 136 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.”

Mediante Memorando Nro. AN-SG-2023-0688-M, de 20 de febrero de 2023, se notificó a la Presidencia de esta Comisión con Resolución CAL-2021-2023-847, de 20 de febrero del 2023, el Consejo de Administración Legislativa califica el Proyecto mencionado en el párrafo anterior, dispone su envío a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

¹ Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social No. 2, según lo prescrito en el numeral 2, artículo 21, Ley Orgánica de la Función Legislativa.



En cumplimiento de lo previsto en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, mediante correo electrónico de 21 de febrero del 2023 se procede a informar de la recepción de la precitada Resolución, así como del oportuno inicio de su tratamiento.

En la sesión No. 109-CEPDTSS-2021-2023, de 01 de marzo de 2023 se inicia el tratamiento de la precitada Resolución CAL-2021-2023-847 y se da inicio al trámite correspondiente, y; de conformidad con el Artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, con correo electrónico la Secretaría Relatora de la Comisión, informa a los Asambleístas y ciudadanía en general que se ha dado inicio al tratamiento y se apertura la fase de socialización del Proyecto de Ley mencionado en párrafos anteriores, informando asimismo que, sin perjuicio del presente correo electrónico, se difundirá a través del Portal Web institucional y demás canales comunicacionales de la Asamblea Nacional.

Durante al menos tres (3) jornadas, se llevaron adelante MESAS TÉCNICAS DE TRABAJO que contaron con la participación de los equipos asesores de los Comisionados, así como de delegados de estudios jurídicos, abogados en libre ejercicio, mediadores públicos y privados.

En la sesión y continuación de la precitada Sesión No. 111-CEPDTSS-2021-2023 de 19 de abril del 2023, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, realizó el tratamiento, análisis, debate, conocimiento y votación del INFORME para PRIMER DEBATE del “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”. En dicha Sesión, la Comisión alcanzó la mayoría legal y reglamentaria requerida para la aprobación del Informe para Primer Debate del Proyecto de Ley materia de análisis.

3. COMPARENCIAS E INTERVENCIONES REFERIDAS A LA SOCIALIZACIÓN Y TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY DENOMINADO: “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”.

3.1. Detalle de las comparencias e intervenciones recibidas en el proceso de tratamiento y construcción del Informe de Primer Debate para el Pleno de la Asamblea Nacional y recibidas en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y



a la Seguridad Social a partir del Informe de Primer Debate en el Pleno de la Asamblea Nacional.

En referencia a la información recibida para la elaboración del presente Informe de Primer Debate, el mismo ha tomado diferentes fuentes de información, entre ellas, las actas de las sesiones donde se ha dado tratamiento al “**PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**”, mismas que han sido remitidas por la Secretaría Relatora de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, además de las comunicaciones oficiales que contienen observaciones, criterios, sugerencias, entre otros, que se han expuesto y recogido sobre el contenido del presente proyecto de Ley.

A continuación, se remite un detalle de los requerimientos de información que dieron inicio al tratamiento del Informe de Primer Debate y que se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social:

**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL
PERIODO LEGISLATIVO 2021-2023**

Oficio / Memorando:	Fecha	Remitente	Dirigido a	Descripción
AN-CBRA-2023-0004-O	05/04/2023	Mg. Rina Campain Brambilla	Consejo de la Judicatura	Se solicitó Información de las causas en materia laboral mantiene la mencionada institución.

Nota: Información certificada que reposa en los archivos de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

- **DETALLE DE LAS COMPARECENCIAS E INTERVENCIONES RECIBIDAS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.-**

FECHA	NOMBRE	INSTITUCIÓN/ ORGANIZACIÓN	INTERVENCIÓN
19/04/2023	Abg. Patricia Andrade	Abogada en Libre Ejercicio	Reconocen la importancia del proyecto y solicitan tomar en cuenta las recomendaciones realizadas en las mesas técnicas.
19/04/2023	Abg. Ximena Bustamante	Mediadora	Reconoce la importancia del proyecto de ley, solicita que se hagan cambios al proyecto y pide que en el segundo debate el articulado sea reformado.
19/04/2023	Abg. Sylvia Estrella Pérez	Directora Nacional Centro de Mediación de la Función Judicial	Reconoce la importancia del proyecto y pide que el mismo sea aprobado en virtud de que es beneficioso para los intereses de descongestionar los juzgados.

Nota: Detalle remitido por I Secretaría Relatora de la CEPDTSS.

- **DETALLE DE LOS APORTES RECIBIDOS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.-**

FECHA	NOMBRE	INSTITUCIÓN/ ORGANIZACIÓN	SUGERENCIAS
13/04/2023	Msc. David Guzman Cruz	Director General Consejo de la Judicatura	Remite la información referente al número de causas laborales mantienen los Juzgados, así como lo trámites que en materia laboral han sido atendidos y resueltos.

Nota: Detalle remitido por la Secretaría Relatora de la CEPDTSS.

Así también destaca el aporte remitido por escrito de varios asambleístas miembros de la Comisión, durante la socialización y debate de la iniciativa legislativa materia del presente Informe No Vinculante para Primer Debate.

4. BASE LEGAL.

La Ley Orgánica de la Función Legislativa², establece un procedimiento para el tratamiento del Primer Debate, como la señalada en párrafos anteriores de este Instrumento, y al respecto dice:

“Art. 58.- Informes para primer debate.- Las comisiones especializadas, dentro del plazo máximo de noventa días contados a partir de la fecha de inicio del tratamiento del proyecto de ley, presentarán a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional su informe con las observaciones que juzguen necesarias introducir. Dentro del referido plazo, se considerará un tiempo no menor a los quince primeros días, para que las ciudadanas y los ciudadanos que tengan interés en la aprobación del proyecto de ley, o que consideren que sus derechos puedan ser afectados por su expedición, acudan ante la comisión especializada y expongan sus argumentos. En ningún caso, la comisión especializada emitirá su informe en un plazo menor a veinte días.

La comisión especializada atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley podrá solicitar justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, una prórroga de entre veinte y máximo noventa días para presentar el informe detallado en este artículo.

Si el proyecto de ley requiere una consulta prelegislativa, el trámite no se sujetará a los plazos previstos en el presente artículo

En todos los casos, una, uno o varios asambleístas podrán presentar informes de minoría, los mismos que serán remitidos por la Presidenta o el Presidente, de la comisión a la o el Presidente de la Asamblea Nacional conjuntamente y de manera obligatoria con el informe aprobado por la comisión. Los informes aprobados y los informes de minoría serán distribuidos a las y los asambleístas por la Secretaría General.”

El Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, al respecto del primer debate de los proyectos de Ley

² Reforma a la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 326 de martes 10 de noviembre de 2020.



tramitados en la Asamblea Nacional, así como de los requisitos de los Informes aprobados por la Comisión, en lo pertinente establecen:

“Artículo 8.- Funciones del pleno de la comisión especializada permanente y ocasional. Sin perjuicio de las funciones previstas en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el pleno de la comisión especializada permanente y ocasional deberá:

(...)

4. *Debatir, reformar, ampliar, simplificar o cambiar la categoría de las leyes de los proyectos de ley, en el trámite ordinario (...), calificados por el Consejo de Administración Legislativa de la Asamblea Nacional;*
5. *Cumplir con los procedimientos y plazos previstos en la Ley Orgánica de la Función Legislativa y este Reglamento, establecidos para los proyectos de ley;*
6. *Recibir, analizar y sistematizar las observaciones o propuestas de sus miembros, de otras u otros asambleístas, de la ciudadanía, de organizaciones sociales y de todas aquellas personas naturales o jurídicas detalladas en la Ley Orgánica de la Función Legislativa;*
7. *Socializar los proyectos de ley calificados por el Consejo de Administración Legislativa y difundirlos al interior de la Asamblea Nacional y a la ciudadanía en general, a través de los medios disponibles, tal como lo establece la Ley Orgánica de la Función Legislativa;*
8. *Discutir, elaborar y aprobar con el voto favorable de la mayoría absoluta, los informes de los proyectos de ley, previo a ser sometidos a conocimiento y aprobación del Pleno de la Asamblea Nacional. Para la aprobación del informe, en caso de empate, la presidenta o el presidente de la comisión especializada tendrá voto dirimente; (...).”.*

“Artículo 30.- Informes aprobados por la Comisión. Los informes que sean aprobados por las comisiones especializadas permanentes y ocasionales sobre los proyectos de ley, los acuerdos, resoluciones y más actos legislativos, según lo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, contendrán como mínimo los siguientes parámetros, según el formato de Informe anexo al presente Reglamento:

1. *Nombre y número de la comisión especializada permanente u ocasional;*
2. *Fecha del informe;*
3. *Miembros de la Comisión;*

4. Objeto;
5. Antecedentes:
 - 5.1. Información sobre la presentación del proyecto, calificación, notificación y avocación de conocimiento por parte de la Comisión;
 - 5.2. Referencia general de las principales observaciones realizadas por las y los asambleístas y las y los ciudadanos que participaron en el tratamiento;
 - 5.3. Detalle de la socialización realizada por la comisión especializada permanente y ocasional; y,
 - 5.4. Otra información relevante que sirva de soporte para la estructuración y redacción del informe conforme al trámite especial que se realice.
6. Base legal para el tratamiento;
7. Plazo para el tratamiento;
8. Análisis y razonamiento realizado por los miembros de la Comisión;
9. Conclusiones del informe;
10. Recomendaciones del informe;
11. Resolución y detalle de la votación del informe;
12. Asambleísta ponente;
13. Nombre y firma de las y los asambleístas que suscriben el informe;
14. El proyecto de ley debatido y aprobado, con su correspondiente exposición de motivos, considerandos y articulado; acuerdos, resolución o demás actos legislativos, según corresponda; siguiendo lo establecido en el Reglamento de Técnica Legislativa.
15. Certificación de la secretaria o secretario relator de los días en que fue debatido el proyecto de ley, acuerdo, resolución o demás actos legislativos, según corresponda;
16. Nombre y firma de la secretaria o secretario relator; y,
17. Detalle de anexos, en caso de existir.

Se podrán incluir como anexos al informe: el detalle de las posiciones de las y los asambleístas, las matrices del tratamiento del proyecto de ley y otros documentos o información que las y los asambleístas consideren necesarios.

Los informes borradores serán elaborados por el equipo asesor de las comisiones especializadas permanentes y ocasionales, el que lo remitirá mediante memorando con su firma de responsabilidad, para la revisión de las formalidades por parte de la secretaria o secretario relator de la Comisión, previo a ser puesto a consideración de las y los asambleístas.



En caso de realizarse la consulta prelegislativa, en el informe para segundo debate del proyecto de ley, se incorporarán los consensos y disensos producto de la consulta prelegislativa.”

Con este sustento legal, cabe señalar que es responsabilidad de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social remitir un informe no vinculante que permita el análisis del Primer Debate del **PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** para conocimiento del Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador en el presente período legislativo.

5. PLAZO PARA EL TRATAMIENTO.

Teniendo como antecedente lo previsto en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el plazo para el tratamiento y remisión del presente Informe para Primer Debate vence el 01 de junio del 2023, con lo cual existe oportunidad para su tratamiento.

6. ANÁLISIS DEL “PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO” Y ARGUMENTOS QUE HAN SIDO EXPRESADOS EN EL DEBATE DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.

De manera reiterativa, los Asambleístas miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, orientan el debate de esta Ley hacia la necesidad de agilizar la solución de los conflictos judiciales que a la fecha se encuentran represados en los diferentes juzgados laborales del país.

Estos pilares toman su sustento de los principios descritos en el Artículo 326 de la Constitución de la República donde se detallan los principios que rigen el trabajo en el Ecuador, así como en los diferentes convenios internacionales adoptados por nuestro país.

En este desarrollo de ideas, es necesario referirnos a la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su artículo 23 dice:



- 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.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 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.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Y con ese mismo espíritu de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa un concepto de mayor relevancia, que también recoge esta reforma legal, como es el *Trabajo Decente*.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el *Trabajo Decente* “es un concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad.”³, siendo estos criterios los que le dotan de una vital importancia y prevalencia a esta reforma.

6.1. ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES RELEVANTES QUE INCORPORA ESTA INICIATIVA LEGISLATIVA.

6.1.1. CAMBIOS PROPUESTOS AL TEXTO ORIGINAL EN REFERENCIA AL OBJETIVO DE ESTA INICIATIVA DE LEY.

Al respecto, se adjunta como anexo una matriz donde se establecen los cambios adoptados por los Asambleístas sobre los diferentes artículos de esta iniciativa que han sido recogidos o modificados, así también se establece que la Secretaría Relatora de esta Comisión dispone de los audios y de las Actas generadas en cada una de las sesiones y continuación de sesiones ordinarias

³

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf



que se llevaron a cabo para el tratamiento, construcción, debate y aprobación del presente Informe No Vinculante de Primer Debate.

7. ANÁLISIS TÉCNICO Y JURÍDICO DEL CONTENIDO DE LA REFORMA LEGAL Y DEL TRATAMIENTO PARLAMENTARIO.

¿Qué es la mediación?

La mediación es un proceso alternativo de resolución de conflictos en el cual un tercero imparcial y neutral, llamado mediador, facilita la comunicación y negociación entre las partes involucradas para que lleguen a un acuerdo mutuamente satisfactorio. El objetivo principal de la mediación es fomentar la cooperación y el entendimiento entre las partes, permitiéndoles encontrar soluciones consensuadas y evitar recurrir a procedimientos legales más formales, como juicios.

En Ecuador, la mediación se encuentra regulada por la Ley de Mediación y Arbitraje (Ley No. 26589), que establece las disposiciones y procedimientos para llevar a cabo procesos de mediación en el país. Esta ley promueve la mediación como una forma eficaz de resolver conflictos en diferentes ámbitos, como el civil, comercial, laboral, comunitario, entre otros.

El proceso de mediación en Ecuador generalmente comienza cuando las partes en disputa deciden voluntariamente someter su conflicto a mediación. A continuación, seleccionan un mediador capacitado y registrado en el Registro Nacional de Mediadores, el cual es llevado por la Dirección Nacional de Mediación y Arbitraje de Ecuador.

Durante la mediación, el mediador facilita el diálogo entre las partes, les ayuda a identificar sus intereses y necesidades, y las guía hacia la búsqueda de soluciones mutuamente aceptables. La mediación en Ecuador tiene carácter confidencial y las partes tienen la libertad de aceptar o rechazar cualquier propuesta de acuerdo que se presente.

Si las partes llegan a un acuerdo, este puede ser homologado por un juez, lo cual le dará fuerza ejecutiva como una sentencia judicial. En caso de no llegar a un acuerdo, las partes pueden recurrir a otros métodos de resolución de conflictos o a procedimientos legales más formales.

En resumen, la mediación en Ecuador es un proceso voluntario y confidencial que busca la resolución de conflictos de manera amistosa y consensuada, con



la ayuda de un mediador neutral y capacitado. Es una alternativa a los procedimientos judiciales tradicionales y promueve la participación activa de las partes para encontrar soluciones satisfactorias para todos.

¿Cuáles son los beneficios de la mediación?

La mediación en Ecuador presenta varios beneficios desde una perspectiva jurídica:

- **Flexibilidad:** La mediación permite a las partes en conflicto tener un mayor control sobre el proceso y las soluciones que se pueden alcanzar. A diferencia de los procedimientos judiciales, la mediación permite adaptar las soluciones a las necesidades y circunstancias específicas de las partes.
- **Ahorro de tiempo y recursos:** La mediación tiende a ser más rápida y menos costosa que los procedimientos judiciales. Al evitar largos litigios, las partes pueden resolver sus conflictos de manera más eficiente y económica.
- **Confidencialidad:** La mediación en Ecuador se rige por el principio de confidencialidad, lo que significa que todo lo discutido durante el proceso de mediación es confidencial y no puede ser utilizado en un juicio posterior. Esto permite a las partes expresar abiertamente sus intereses y preocupaciones sin temor a que se utilicen en su contra.
- **Mantenimiento de relaciones:** La mediación fomenta la comunicación y el diálogo entre las partes en conflicto. Al trabajar juntas para encontrar soluciones mutuamente aceptables, se pueden preservar y, en algunos casos, mejorar las relaciones personales o comerciales entre las partes.
- **Mayor cumplimiento de acuerdos:** Los acuerdos alcanzados a través de la mediación tienden a tener un mayor grado de cumplimiento, ya que son resultado de la colaboración y el consenso de las partes.
- **Descongestionamiento judicial:** La mediación contribuye a descongestionar los tribunales al brindar una alternativa para la resolución de conflictos que no requiere la intervención del sistema judicial. Esto permite que los recursos judiciales se destinen a casos más complejos y de mayor envergadura.



En conclusión, la mediación en Ecuador proporciona beneficios significativos desde una perspectiva jurídica, al ofrecer flexibilidad, ahorro de tiempo y recursos, confidencialidad, preservación de relaciones, mayor cumplimiento de acuerdos y descongestión judicial. Estos beneficios hacen de la mediación una opción atractiva para resolver conflictos de manera efectiva y eficiente.

¿Mediación en el Ecuador?

La mediación laboral en Ecuador puede beneficiar a empleadores y trabajadores de diversas maneras:

Preservación de la relación laboral: La mediación laboral busca encontrar soluciones que permitan mantener la relación laboral de manera positiva. Al promover el diálogo y la colaboración entre las partes, se pueden abordar y resolver los conflictos laborales, evitando la ruptura del contrato de trabajo y fomentando la continuidad de la relación laboral.

Agilidad y eficiencia: La mediación laboral es un proceso más rápido y eficiente que los procedimientos judiciales o administrativos. Permite abordar los conflictos de manera oportuna y evitar la acumulación de tiempos y costos asociados a los procedimientos legales más formales.

Costos reducidos: La mediación laboral puede ser más económica que los procesos legales tradicionales, ya que no requiere la contratación de abogados ni la realización de trámites complejos. Además, al llegar a acuerdos consensuados, se pueden evitar los costos adicionales asociados a juicios y multas.

Soluciones personalizadas: La mediación laboral permite a las partes encontrar soluciones creativas y adaptadas a sus necesidades específicas. El mediador, como tercero imparcial, ayuda a identificar los intereses y preocupaciones de ambas partes y facilita la búsqueda de alternativas que satisfagan a ambas partes.

Mantenimiento de la confidencialidad: La mediación laboral se desarrolla en un entorno confidencial, lo que brinda a las partes la seguridad de que los detalles del conflicto no serán expuestos públicamente. Esto puede ser especialmente importante en casos en los que se busca preservar la reputación y la privacidad de las partes involucradas.



En resumen, la mediación laboral en Ecuador puede beneficiar a empleadores y trabajadores al ofrecer un proceso ágil, eficiente y personalizado para resolver conflictos laborales. Promueve la preservación de la relación laboral, reduce costos y permite encontrar soluciones adaptadas a las necesidades de ambas partes, al tiempo que mantiene la confidencialidad de los asuntos tratados.

Información Estadísticas:

1. Causas en materia laboral represadas en el sistema de la función judicial a nivel nacional

La Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, con Memorando-CJDNEJEJ- 2023-0507-M de 11 de abril de 2023 (...) remitió la información relacionada (...) de la cual se evidencia que a la fecha de corte de la base de datos (31 de marzo de 2023), existen 23.531 causas en trámite en materia laboral, esto corresponde a todas las causas que a la fecha de corte se encuentran en estado trámite, independientemente que en los próximos días sean atendidas y resueltas por parte de los jueces, siguiendo el curso conforme a la normativa de la materia.

A continuación se presenta el detalle por provincia:

Provincia	Causas en Trámites
AZUAY	677
BOLIVAR	38
CAÑAR	129
CARCHI	78
CHIMBORAZO	257
COTOPAXI	175
EL ORO	1.087
ESMERALDAS	846
GALAPAGOS	128
GUAYAS	7.988
IMBABURA	343
LOJA	251
LOS RIOS	896
MANABI	1.540
MORONA SANTIAGO	65

NAPO	145
ORELLANA	93
PASTAZA	97
PICHINCHA	7.408
SANTA ELENA	201
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	346
SUCUMBIOS	172
TUNGURAHUA	359
ZAMORA CHINCHIPE	212
TOTAL GENERAL	23.531.

2. Procesos o causas en materia laboral conocidos por el Centro Nacional de Mediación del Consejo de la Judicatura

“Respecto a los casos en materia laboral por el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, en el período 2014 - 2023 se han atendido un total de 36.290 casos de los cuales se alcanzó un total de 20.986 acuerdos, es decir el 91,74% de las audiencias instaladas”.

**Materia
Laboral**

Año	Casos Atendidos	N° Audiencias Instaladas	% Audiencias Instaladas	N° Acuerdos Logrados	% Acuerdos Logrados
2014	3.126	1.557	49,81%	1.360	87,35%
2015	4.905	2.412	49,17%	2.134	88,47%
2016	4.415	2.522	57,12%	2.255	89,41%
2017	3.496	2.467	70,57%	2.291	92,87%
2018	2.958	2.008	67,88%	1.805	89,89%
2019	3.930	2.838	72,21%	2.635	92,85%
2020	3.795	2.351	61,95%	2.177	92,60%
2021	4.270	2.806	65,71%	2.583	92,05%
2022	4.354	3.155	72,46%	3.012	95,47%



2023	1.041	760	73,01%	734	96,58%
Total General	36.290	22.876	63,04%	20.986	91,74%

3. Procesos o causas resueltas mediante la vía de Mediación en el Centro Nacional de Mediación del Consejo Nacional de la Judicatura, a nivel nacional.

“(…) durante el período 2014-2023, el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, ha atendido un total de 492.065 casos de mediación de los cuales se instalaron 290.497, es decir el 59,04%, obteniendo un total de **262.297 actas de acuerdo**, lo que representa el 90,29% de las audiencias instaladas”.

Año	Casos Atendidos	N° Audiencias Instaladas	% Audiencias Instaladas	N° Acuerdos Logrados	% Acuerdos Logrados
2014	35.620	16.916	47,49%	13.889	82,11%
2015	73.651	34.548	46,91%	29.672	85,89%
2016	69.303	38.983	56,25%	34.654	88,90%
2017	57.119	34.851	61,01%	31.319	89,87%
2018	52.599	32.390	61,58%	29.166	90,05%
2019	54.555	35.126	64,39%	32.203	91,68%
2020	37.259	22.559	60,55%	20.797	92,19%
2021	46.298	30.227	65,29%	28.239	93,42%
2022	51.218	35.283	68,89%	33.190	94,07%
2023	14.443	9.614	66,57%	9.168	95,36%
Total general	492.065	290.497	59,04%	262.297	90,29%

¿El tratamiento parlamentario ha garantizado la socialización y el debate parlamentario?

La socialización de esta iniciativa legislativa, ha procurado garantizar la difusión entre todos los actores relacionados con este proyecto de ley. Entre estos el sector de la academia y de los centros de mediación públicos y privados del Ecuador.

La socialización no solo incluyó la publicidad propia de esta iniciativa de Ley a través del portal web y demás canales comunicacionales que dispone la Asamblea Nacional y la Comisión procurándose la invitación personalizada y pública a la ciudadanía en general a través de correos electrónicos institucionales y comparecencias generales recibidas en la sede de la Comisión y fuera de ella.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En razón a los antecedentes y argumentos expuestos en párrafos anteriores, la ponente de esta iniciativa legislativa, la Asambleísta, Rina Campaign Branbilla, miembro de la Comisión dentro de la SESIÓN No. 111-CEPDTSS-2021-2023 convocada para el miércoles 19 de abril del 2023, previo a la moción presentada señalo lo siguiente:

“Coincide con lo manifestado acerca del pago de las partes por el concepto mediación y respecto de la obligatoriedad, es porque ya existe la mediación sin embargo en casi veintisiete años no se hace uso de esta figura y no se ha promovido, si no se ponen de acuerdo las partes, al menos la mediación estará ahí para sentarse a negociar, no necesariamente significa que vayan a llegar al fin del término ahí, hablábamos de 36290 casos represados de trabajadores, mismos que no han podido cobrar su dinero a falta de esta obligatoriedad, talvez del trabajador no tenía la intención de demandar, sin embargo ante el interés económico de sus abogados han pasado varios años sin poder cobrar, este proyecto es salido netamente la comisión pero porque como asambleístas hemos escuchado a los trabajadores de nuestras provincias que vienen a nuestra comisión, hay trabajadores que ya tienen una sentencia ejecutoriada pero que las obligaciones aún no han sido cumplidas, y por eso como asambleístas no hemos podido darle solución a sus problemas y que ellos puedan cobrar su dinero, es por eso que de ahí nace este proyecto, en búsqueda de solución para que los trabajadores

no pasen un viacrucis, nosotros no hemos podido bajar ese índice y por eso debemos ponernos la mano en el pecho y hacer conciencia,

Al respecto, la moción fue apoyada y votada favorablemente por unanimidad entre los miembros de la mesa legislativa, denotando el compromiso político de brindar el trámite pertinente a este proyecto de Ley y garantizando que el Pleno de la Asamblea Nacional, sea quien dictamine su futuro.

En referencia a los antecedentes que se mencionan en la presente, en el marco de los análisis legales, que se citan y se desarrollan en el mismo, así como la consideración de los valiosos aportes como resultado de la socialización y en base a lo cual se expusieron observaciones orales y escritas en el debate realizado en las diferentes sesiones de la Comisión, de los aportes de los especialistas de diferentes instituciones; y, de los aportes técnicos y jurídicos que han realizado el equipo de asesoría de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, se recomienda un texto de articulado del **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, así como la aprobación del correspondiente Informe de Primer Debate.

El proyecto de Ley, en su articulado contiene cinco artículos reformativos al Código del Trabajo, dos disposiciones generales y una disposición final, al encontrarnos en el primer debate, los cambios propuestos y las observaciones realizadas tanto en el Pleno de la Asamblea Nacional o de aquellas que llegaren a remitirse por escrito, serán incorporadas en el Informe de Segundo Debate.

Las observaciones, intervenciones y pedidos de información (así como sus respuestas) que no se han remitido a modo de anexos, reposan en los archivos de Secretaría Relatora de esta Comisión y han sido valorados en su integralidad a la hora de proponer el presente Informe.

9. RESOLUCIÓN SOBRE LA FAVORABILIDAD EN EL TRATAMIENTO DEL PROYECTO DE LEY.

Con base a los argumentos expuestos, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, pone en consideración del Pleno de la Asamblea Nacional el Informe para Primer Debate del **“PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE**



MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”,
 en el que se recomienda la aprobación del referido Proyecto de Ley.

El presente Informe, así como el articulado propuesto, procura el uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, siendo esta una de las preocupaciones de los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, a partir de la falta de acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la diferencia de ambos sexos, se recoge la misma técnica de redacción utilizada por la Organización Internacional del Trabajo en emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

10. DETALLE DE VOTACIÓN.

El presente informe es aprobado mediante la moción presentada por la asambleísta Rina Campain Brambilla, miembro de la Comisión, dentro de la continuación de la Sesión No.111-CEPDTSS-2021-2023 de 19 de abril del 2023, que en lo pertinente se transcribe:

“En mi calidad de Asambleísta por la Provincia de Esmeraldas y miembro de esta Comisión, de conformidad con lo que establecen los artículos 110 y 135 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y amparado en el artículo 15 del Reglamento de las Comisiones Especializadas, Permanentes y Ocasionales, me permito presentar en la SESIÓN No. 111-CEPDTSS-2021-2023 convocada para el día miércoles 19 de abril del 2023, la siguiente moción:

Que el pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social RESUELVA aprobar el Proyecto de LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS DE TRABAJO.”.

ASAMBLEÍSTA	P	FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÓN	BLANCO
Aguirre Zambonino Pamela	X	X	-	-	-
Almeida Morán Beatriz	X	X	-	-	-
Campain Brambilla Rina	X	X	-	-	-
Cevallos Peña Omar	X	X	-	-	-



Holguín Naranjo Marcela	X	X	-	-	-
Marcillo Ruiz Luis Aníbal	X	X	-	-	-
Ortiz Villavicencio Johanna	X	X	-	-	-
Quishpe Lozada Salvador	X	X	-	-	-
Recalde Álava Eckenner	-	-	-	-	-
TOTAL	8	8	0	0	0

11. DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE.-

Se designa como Ponente del presente **INFORME NO VINCULANTE PARA PRIMER DEBATE** a la As. Rina Campain Brambilla, proponente de esta iniciativa de Ley y miembro de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.

12. NOMBRE Y FIRMA DE LOS ASAMBLEÍSTAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL QUE SUSCRIBEN EL INFORME.

Para constancia y en plena comprensión del contenido integral del presente Informe para Primer Debate, suscriben a continuación los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.

As. Rina Campain Brambilla
PRESIDENTA
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL
ASAMBLEA NACIONAL

As. Luis Aníbal Marcillo Ruiz
Vicepresidente

As. Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
Miembro de la Comisión



As. Luis Fernando Almeida Morán
Miembro de la Comisión

As. Omar Vicente Cevallos Peña
Miembro de la Comisión

As. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Miembro de la Comisión

As. Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
Miembro de la Comisión

As. Salvador Quishpe Lozano
Miembro de la Comisión

As. Eckenner Reader Recalde Álava
Miembro de la Comisión

Lo que certifico para los fines legales pertinentes. -

Abg. Francisco Javier Larrea Yépez, Eps.
SECRETARIO RELATOR
**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**
ASAMBLEA NACIONAL

13. TEXTO DEL ARTICULADO DEL “PROYECTO LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

ASAMBLEA NACIONAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Importancia de la mediación en materia laboral, para conflictos individuales de trabajo, el objetivo del presente proyecto de LEY es de dotar a los Jueces de Trabajo de una herramienta para descongestionar la gran cantidad de causas que ingresan diariamente a los Juzgados, entregando un medio alternativo de solución de conflictos como es la mediación y únicamente utilizarlo para resolver los conflictos individuales de la relación laboral.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 190 reconoce a la mediación como un método alternativo de solución de conflictos, otorgando la posibilidad para que se genere este cambio en la jurisdicción laboral, y establece:

“Art. 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 (...).”

Así mismo el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República, dispone: *“Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.”*

Por lo anteriormente anotado, la transacción y la mediación se encuentran Constitucional y legalmente amparadas en las disposiciones anteriormente mencionadas, mientras no constituya renuncia de derechos. Las partes pueden libremente negociar otros valores adicionales, que constituyan materia de conflicto y que puedan solventarse con la ayuda de un mediador, más aún si todas las causas laborales son sometidas a mediación, antes de ser conocidas por el Juez competente.

Para esto es necesario este proyecto de ley sobre la materia laboral, a través del cual se establezca en forma clara la obligación de los demandantes de llevar un proceso de mediación antes de presentar la demanda laboral.

La mediación se presenta como una alternativa favorable para las partes que les debe llevar a conseguir un acuerdo dentro de un proceso guiado y amigable, sin confrontación.

El Consejo de la Judicatura actualmente está impulsando la utilización de la mediación para la resolución de conflictos, pues es una alternativa viable para disminuir las causas que se someten para conocimiento de los jueces competentes permitiendo que los casos que no puedan ser resueltos vía mediación sean derivados a los juzgados.

A través de la mediación se busca qué con el presente Proyecto de Ley, las partes podrán acordar y resolver sus diferencias, lo cual constituye un ahorro significativo de recursos económicos, materiales y colabora para que otras causas que sí requieran de la intervención del Juez del Trabajo puedan ser resueltas de manera más eficiente.

La mediación en materia laboral, para conflictos individuales de trabajo es una alternativa para evitar que existan tantos juicios por conflictos individuales del trabajo sin resolver y que los demandantes tengan que esperar mucho tiempo para conocer la sentencia sobre su caso. Es por eso que resulta necesario contar con otra alternativa que viabilice los conflictos individuales de trabajo.

El Proyecto de **PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** que propongo presentar, a través del presente proyecto de Ley, es una alternativa para que los conflictos individuales de trabajo se resuelvan en forma más efectiva, lo que colabora para que las partes puedan llegar a acuerdos de manera más fácilmente sobre los puntos que generaron el conflicto.

Este proyecto de ley reformativo es una propuesta que puede conformarse por las siguientes disposiciones legales:

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 233 del Código Orgánico General de Procesos, contempla: “Las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso. Si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar.”.



Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador dispone, entre los derechos de protección, el derecho a la seguridad jurídica, el que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Que, los numerales 6 de los artículos 120 de la Constitución de la República y 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa disponen que es atribución, entre otras, de la Asamblea Nacional “Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Que, la Constitución el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República en materia laboral señala la validez de la transacción siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Que, la Constitución es su artículo 190 reconoce la mediación como medio alternativo para la solución de conflictos y su aplicación con sujeción a la Ley.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Artículo 1 .- Agregar en el TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO del Código de Trabajo a continuación del artículo 219, inclúyase lo siguiente:

Art 219.1.- Mediación laboral.- Deberán asistir a una sesión informativa sobre el procedimiento de mediación en materia laboral, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que mantengan a su cargo trabajadores con dependencia laboral tanto en el sector público y privado, que además tengan capacidad legal para transigir. Las partes, una vez que han recibido la información adecuada sobre el procedimiento, serán ellos quienes decidan continuar o no con la mediación. El Estado, las entidades, instituciones o empresas del sector público acudirán a las sesiones informativas de mediación, legalmente notificadas, mediante poder o delegación con capacidad legal para transigir.

En caso de incumplimiento se sancionará a la autoridad o representante legal de las entidades del sector público según lo que establece el régimen jurídico de la administración pública, que no comparezca con capacidad legal para transigir.

Artículo 219.2.- Prohibición del mediador.- Quien actúe como mediador durante un conflicto queda inhabilitado para intervenir en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes. Además por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación.

La mediadora o el mediador que incumpla esta disposición será sancionado según la normativa interna de cada centro de mediación público o privado, al amparo de lo que establece el artículo 54 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

Art 219.3.- Derechos irrenunciables del trabajador.- En las actas de mediación no se podrán transigir derechos laborales irrenunciables de las personas trabajadoras, salvo sus formas de cumplimiento que no se opongan al ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 2.- Agréguese en el artículo 21 del Código de Trabajo, luego del numeral 6 el siguiente texto:

“7. El empleador podrá incluir dentro de los contratos de trabajo una cláusula que permita un convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación laboral.”.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- El Consejo de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores sometan la solución de sus conflictos laborales a través del proceso de mediación, este proceso deberá ser GRATUITO EN LOS CENTROS DE MEDIACIÓN PÚBLICOS Y EN CASO DE SER UN CENTRO DE MEDIACIÓN O ARBITRAJE PRIVADO LOS GASTOS CORRERÁN A CARGO DEL EMPLEADOR.

Segunda.- Todos los conflictos en materia laboral, que se encuentren en trámite ante una autoridad administrativa o judicial, podrán ser derivados a un proceso de mediación en cualquier estado del proceso, incluso para el cumplimiento de sentencias o resoluciones emitidas por autoridad administrativa o judicial

competente.

En el caso de la administración de justicia, los conflictos en materia laboral que sean derivados a mediación, serán parametrizados por el Consejo de la Judicatura como parte de la productividad a ser evaluada en la gestión de las y los jueces de unidades laborales o multicompetentes.


DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigor desde su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la Sede de la Asamblea Nacional del Ecuador ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los (...) días del mes de... de dos mil veinte y tres.

14. CERTIFICACIÓN DE LA RELATORÍA DE LA COMISIÓN ACERCA DE LOS DÍAS EN QUE FUE DEBATIDO EL PROYECTO.

En mi calidad de Secretario Relator de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social **C E R T I F I C O**: Que el presente **INFORME NO VINCULANTE** de **PRIMER DEBATE** del Proyecto de “**PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**”, fue conocido, debatido y aprobado en la Sesión No. No. 111-CEPDTSS-2021-2023. de fecha 19 de abril del 2023, en el Pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, con la votación de las y los siguientes Asambleístas: Rina Asunción Campain Brambilla, (Presidenta), Ruiz Luis Aníbal Marcillo (Vicepresidente), Pamela Alejandra Aguirre Zambonino, Luis Fernando Almeida Morán, Omar Vicente Cevallos Peña, Marcela Priscila Holguín Naranjo, Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio y Salvador Quishpe Lozano; con la siguiente votación: **OCHO (08) votos a favor, CERO (00) votos en contra, CERO (00) abstenciones, CERO (00) votos en blanco y UN (01) ausente**. Lo que certifico para los fines legales pertinentes.

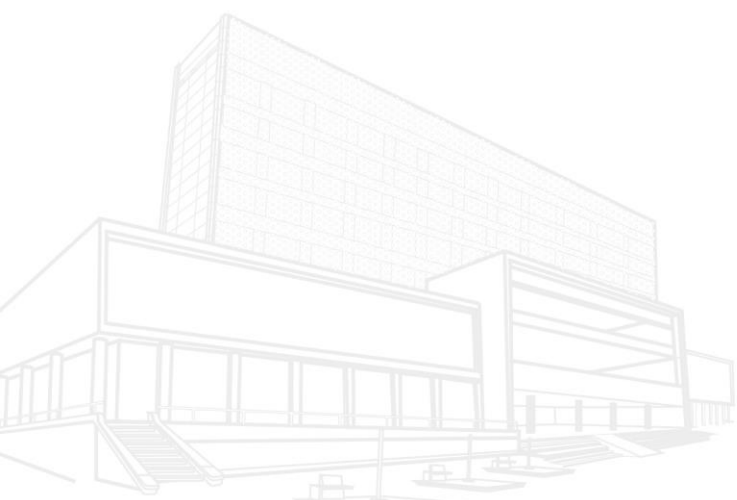


Abg. Francisco Javier Larrea Yépez, Es.
SECRETARIO RELATOR
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO DEL
TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

ASAMBLEA NACIONAL

15. DETALLE DE ANEXOS QUE HACEN PARTE DEL INFORME.-

- Oficio S/N con la moción de aprobación del Proyecto de Ley Reformatorio al Código de Trabajo en Materia de Mediación Laboral para Conflictos de Trabajo.
- Matriz de Análisis del Proyecto de Ley Reformatorio al Código de Trabajo en Materia de Mediación Laboral para Conflictos Individuales de Trabajo.



Quito, D.M., 19 de abril de 2023.

PARA: Sra. Lic. Luis Marcillo
Vicepresidente en función de la Presidenta de la Comisión al Derecho al Trabajo y Seguridad Social

Abg. Jairo Augusto Jarrín Farías
Secretario Relator

ASUNTO: Presentación de moción dentro de la Continuación de la Sesión No. 111-CEPDTSS-2021-2023 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.

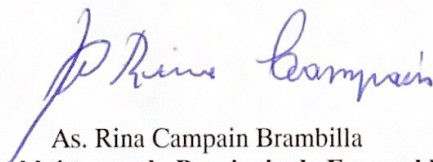
De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Esmeraldas y miembro de esta Comisión, de conformidad con lo que establecen los artículos 110 y 135 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y amparado en el artículo 15 del Reglamento de las Comisiones Especializadas, Permanentes y Ocasionales, me permito presentar en la SESIÓN No. 111-CEPDTSS-2021-2023 convocada para el miércoles 19 de abril del 2023, la siguiente moción:

Que el pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social RESUELVA aprobar el Proyecto de LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS DE TRABAJO con los cambios propuestos en esta sesión.

Sin otro particular y seguro de contar con su atención, desde ya le reitero mi agradecimiento.

Atentamente;



As. Rina Campaign Brambilla
Asambleísta por la Provincia de Esmeraldas
ASAMBLEA NACIONAL



MATRIZ DE ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY REFORMATARIO AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE MEDIACIÓN LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Notificada: 18 de abril de 2023.

TEXTO ORIGINAL DEL PROYECTO	TEXTO FINAL	OBSERVACIONES RECIBIDAS AS. HOLGUIN	OBSERVACIONES RECIBIDAS AS. ORTIZ
ART.1 .- Agregar en el TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO del Código de Trabajo a continuación del artículo 219, inclúyase lo siguiente:	ART.1 .- Agregar en el TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO del Código de Trabajo a continuación del artículo 219, inclúyase lo siguiente:	De acuerdo con el artículo sobre agregar el Capítulo XII en el Título I del Código de Trabajo.	De acuerdo
<p align="center">CAPÍTULO XII MEDIACIÓN OBLIGATORIA EN MATERIA LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO</p> <p>Art 219.1.- Mediación laboral.- Se someterán al procedimiento de mediación en materia laboral, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que</p>	<p align="center">CAPÍTULO XII MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO</p> <p>Art 219.1.- Mediación laboral.- Deberán</p>	En el artículo 219.1 sobre la Mediación Laboral al dejar la palabra DEBERÁN, se vuelve OBLIGATORIO que los trabajadores y empleadores acudan a los Centros de Mediación para someter sus conflictos a este procedimiento, por ello considero que la palabra DEBERÁN	Se propone el siguiente texto: Art 219.1.- Mediación laboral.- Deberán asistir a una sesión informativa sobre el procedimiento de mediación en materia laboral, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras

<p>mantengan de dependencia laboral tanto en el sector público y privado, que además tengan capacidad legal para transigir.</p> <p>El Estado, las entidades, instituciones o empresas del sector público acudirán a las convocatorias de mediación, legalmente notificadas, mediante poder o delegación.</p>	<p>someterse al procedimiento de mediación en materia laboral, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que mantengan a su cargo trabajadores con dependencia laboral tanto en el sector público y privado, pudiendo también ser requerida por los trabajadores de forma individual o colectiva.</p> <p>El Estado, las entidades, instituciones o empresas del sector público acudirán a las convocatorias de mediación, legalmente notificadas, mediante poder o delegación con capacidad legal para transigir.</p>	<p>debe ser sustituida por la palabra PODRÁ, quedando el primer inciso del artículo de la siguiente manera: PODRÁN someterse al procedimiento de mediación en materia laboral, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que mantengan a su cargo trabajadores con dependencia laboral tanto en el sector público y privado, que además tengan capacidad legal para transigir.</p>	<p>que mantengan a su cargo trabajadores con dependencia laboral tanto en el sector público y privado, que además tengan capacidad legal para transigir. Las partes, una vez que han recibido la información adecuada sobre el procedimiento, serán ellos quienes decidan continuar o no con la mediación. El Estado, las entidades, instituciones o empresas del sector público acudirán a las sesiones informativas de mediación, legalmente notificadas, mediante poder o delegación con capacidad legal para transigir.</p> <p>En caso de incumplimiento se sancionará a la autoridad o representante legal de las entidades del</p>
--	--	---	--

	<p>En caso de incumplimiento se sancionara a la autoridad o representante legal de las entidades del sector pública según lo que establece el régimen jurídico de la administración pública, que no comparezca con capacidad legal para transigir.</p> <p>En caso de imposibilidad de mediación o imposibilidad de acuerdo con la debida certificación, las partes acudirán a la instancia judicial para exigir sus derechos.</p>		<p>sector público según lo que establece el régimen jurídico de la administración pública, que no comparezca con capacidad legal para transigir.</p>
<p>Art 219.2.- Prohibición del mediador.- La persona que actúe como mediador en un conflicto individual o colectivo de trabajo, no podrá intervenir en aquellos procesos judiciales o de arbitraje en Derecho de aquellas causas en las que</p>	<p>Art 219.2.- Prohibición del mediador.- Quien actúe como mediador durante un conflicto queda inhabilitado para intervenir</p>	<p>De acuerdo con el artículo sobre la prohibición del mediador.</p>	<p>De acuerdo.</p>

<p>hubiere actuado como mediador o como testigo de alguna de las partes en conflicto.</p> <p>El mediador mantendrá el carácter confidencial de la mediación en materia laboral y las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial que consten en el expediente que reposa en poder del mediador o del Centro de Mediación y/o arbitraje.</p> <p>La mediadora o el mediador que incumpla esta disposición será sancionado con la inhabilitación para actuar como mediador por un (1) año a partir de la imposición de la sanción, además de las responsabilidades civiles o penales que pudieran existir.</p>	<p>en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes. Además por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación.</p> <p>La mediadora o el mediador que incumpla esta disposición será sancionado según la normativa interna de cada centro de mediación público o privado, al aparo de lo que establece el artículo 54 de la Ley de arbitraje y Mediación.</p>		
--	--	--	--

<p>Art 219.3.- Derechos irrenunciables del trabajador.- Las actas de mediación y los acuerdos constantes en las mismas no podrán transigir derechos fundamentales de las personas trabajadoras y empleadoras; y, en caso de que existieran acuerdos que contraríen dichos derechos relacionados como por ejemplo: remuneraciones, décimos tercero y cuarto sueldos, utilidades, trabajo suplementario y extraordinario, seguridad social, entre otros, la parte del acta de mediación donde conste un acuerdo donde se menoscabe o se renuncie a dichos derechos se entenderá nula.</p>	<p>Art 219.3.- Derechos irrenunciables del trabajador.- En las actas de mediación no se podrán transigir derechos laborales irrenunciables de las personas trabajadoras, salvo sus formas de cumplimiento que no se opongan al ordenamiento jurídico vigente.</p>	<p>De acuerdo con el artículo sobre los derechos irrenunciables del trabajador.</p>	<p>De acuerdo</p>
<p>Art 219.4.- Causas.- Todas los conflictos en materia laboral, que se encuentren en trámite ante una autoridad administrativa o judicial, podrán ser derivadas a un proceso de mediación en cualquier estado del proceso, incluso para el cumplimiento de sentencias o</p>		<p>De acuerdo con la eliminación del artículo sobre las causas.</p>	

<p>resoluciones emitidas por autoridad administrativa o judicial competente.</p>			
<p>Art. 2.- Agréguese en el artículo 21 del Código de Trabajo, luego del numeral 6 el siguiente texto:</p> <p>“7. El empleador podrá incluir dentro de los contratos de trabajo una cláusula que permita un convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación laboral y renuncia de reclamar sus pretensiones en la instancia jurisdiccional, de conformidad con lo establecido en el presente Código.”.</p>	<p>Art. 2.- Agréguese en el artículo 21 del Código de Trabajo, luego del numeral 6 el siguiente texto:</p> <p>“7. El empleador podrá incluir dentro de los contratos de trabajo una cláusula que permita un convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación laboral..”.</p>	<p>De acuerdo con el nuevo numeral sobre la potestad del empleador de agregar una cláusula en los contratos de trabajo que permita la mediación.</p>	
<p>DISPOSICIONES GENERAL</p> <p>Única.- El Consejo de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela</p>	<p>DISPOSICIONES GENERAL</p> <p>Única.- El Consejo de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la</p>	<p>Al ser OBLIGATORIA la mediación, se permite con esta Disposición General que los TRABAJADORES incurran en</p>	<p>Se sugiere lo siguiente ya que no existen Centros de arbitraje privados: DISPOSICIONES GENERAL Única.- El Consejo de la</p>

<p>efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores sometan la solución de sus conflictos laborales a través del proceso de mediación, establecerá mediante el reglamento correspondiente los valores que por concepto de honorarios cobrarán los centros de Mediación o Arbitraje privados que funcionan en el país.</p>	<p>administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores sometan la solución de sus conflictos laborales a través del proceso de mediación, establecerá mediante el reglamento correspondiente los valores que por concepto de honorarios cobrarán los centros de Mediación o Arbitraje públicos que funcionan en el país.</p>	<p>gastos para la DEFENSA DE SUS DERECHOS, tal como lo señala esta disposición única. Por lo que, en consideración a lo antedicho, y a que los Centros de Mediación Públicos son GRATUITOS,</p> <p>ÚNICA.- El Consejo de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores sometan la solución de sus conflictos laborales a través del proceso de mediación, establecerá mediante el reglamento correspondiente los valores que por concepto de honorarios cobrarán los centros de Mediación o Arbitraje privados que funcionan en el país.</p> <p>Debe REFORMARSE la Disposición General Única de la siguiente manera:</p>	<p>Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores sometan la solución de sus conflictos laborales a través del proceso de mediación, este proceso deberá ser GRATUITO EN LOS CENTROS DE MEDIACIÓN PÚBLICOS Y EN CASO DE SER UN CENTRO DE MEDIACIÓN O ARBITRAJE PRIVADO LOS GASTOS CORRERÁN A CARGO DEL EMPLEADOR.</p>
---	--	---	--

		<p>Única.- El Consejo de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores sometan la solución de sus conflictos laborales a través del proceso de mediación, este proceso deberá ser GRATUITO EN LOS CENTROS DE MEDIACIÓN PÚBLICOS Y EN CASO DE SER UN CENTRO DE MEDIACIÓN O ARBITRAJE PRIVADO LOS GASTOS se liquidarán a costas del EMPLEADOR, al final de proceso de mediación.</p>	
<p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA</p> <p>Única.- El Ministerio de Trabajo en el plazo de ciento ochenta (180) días, luego de la publicación en el Registro Oficial de la presente Ley, emitirá el reglamento</p>	<p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA</p> <p>ÚNICA.- Todas los conflictos en materia laboral, que se encuentren</p>	<p>Debe cambiar la palabra ÚNICA a PRIMERA debido a que existen dos disposiciones transitorias.</p>	<p>Se sugiere que la disposición transitoria sea considerada como disposición general segunda y no como disposición transitoria ya</p>

<p>correspondiente que permita la aplicación de la correspondiente modificación legal aprobada.</p>	<p>en trámite ante una autoridad administrativa o judicial, a petición de parte o de oficio, debidamente motivada podrán ser derivados a un proceso de mediación en cualquier estado del proceso, incluso para el cumplimiento de sentencias o resoluciones emitidas por autoridad administrativa o judicial competente.</p>		<p>que el objetivo debería ser el instaurar una cultura de mediación como principal herramienta para resolver conflictos laborales y no solo como una medida de emergencia para reducir los procesos judiciales, con el siguiente inciso agregado: Segunda.- Todas los conflictos en materia laboral, que se encuentren en trámite ante una autoridad administrativa o judicial, podrán ser derivados a un proceso de mediación en cualquier estado del proceso, incluso para el cumplimiento de sentencias o resoluciones emitidas por autoridad administrativa o judicial competente.</p> <p><u>En el caso de la administración de justicia, los conflictos en materia</u></p>
---	---	--	---

			<p><u>laboral que sean derivados a mediación, serán parametrizados por el Consejo de la Judicatura como parte de la productividad a ser evaluada en la gestión de las y los jueces de unidades laborales o multicompetentes.</u></p>
--	--	--	--