



## Implementación de la mediación en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores en Ecuador

Implementation of mediation in work place disruption between employers and workers in Ecuador

*Implementação da mediação na disrupção no local de trabalho entre empregadores e trabalhadores no Equador*

ARTÍCULO ORIGINAL

 **Raúl Ruperto Silvaldrovo**  
rrsilvai@ube.edu.ec

 **Fanny Nefertiti Pino Moran**  
fnpinom@ube.edu.ec

 **Holger Geovanny García Segarra**  
hggarcias@ube.edu.ec



**Universidad Bolivariana del Ecuador. Duran, Ecuador**

Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.381>

Artículo recibido: 2 de marzo 2025 / Arbitrado: 24 de abril 2025 / Publicado: 16 de octubre 2025

### RESUMEN

El artículo aborda la implementación de la mediación en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, en la ciudad de Guayaquil. Por medio de un análisis de derecho comparado de Ecuador, Perú, Colombia, Chile referente a la mediación en la disrupción laboral. La presente investigación emplea un enfoque mixto, por medio de un enfoque cualitativo se realizó un análisis bibliográfico y documental. Los resultados del presente análisis permiten evidenciar la similitud de los diferentes marcos normativos regionales en su propósito de resolver conflictos de manera rápida y efectiva, pero difiere en su regulación, obligatoriedad y grado de institucionalización. La implementación de la mediación obligatoria pre procesal en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores puede convertirse en un mecanismo clave para la construcción de relaciones laborales más justas y armoniosas.

**Palabras clave:** Derecho comparado, Centros de mediación; Disrupción laboral; Empleadores; Mediación laboral

### ABSTRACT

This article addresses the implementation of mediation in work place disruptions between employer and employees in the city of Guayaquil. This article analyzes the comparative legal frameworks of Ecuador, Peru, Colombia, and Chile regarding mediation in work place disruptions. This study conducted a documentary analysis of labor legislation and a comparison with different regional regulatory frameworks. The results of this analysis demonstrate the similarity of the different regional regulatory frameworks in their purpose of resolving conflicts quickly and effectively, but they differ in their regulation, mandatory nature, and degree of institutionalization. The implementation of mandatory pre-trial mediation in labor disruptions between employers and employees can become a key mechanism for building more just and harmonious labor relations.

**Key words:** Comparative law; Mediation centers; Labor disruption; Employers; Labor mediation

### RESUMO

Este artigo aborda a implementação da mediação em conflitos trabalhistas entre empregadores e trabalhadores na cidade de Guayaquil. Por meio de uma análise jurídica comparativa do Equador, Peru, Colômbia e Chile quanto à mediação em casos de interrupção trabalhista. Este estudo realizou uma análise documental da legislação trabalhista, bem como uma comparação com diferentes marcos regulatórios regionais. Os resultados desta análise demonstram a similaridade dos diferentes marcos regulatórios regionais em sua finalidade de resolver conflitos de forma rápida e eficaz, mas diferem em sua regulamentação, aplicabilidade e grau de institucionalização. A implementação da mediação pré-julgamento obrigatória em conflitos trabalhistas entre empregadores e empregados pode se tornar um mecanismo fundamental para a construção de relações de trabalho mais justas e harmoniosas.

**Palavras-chave:** Direito comparado; Centros de mediação; Mediação trabalhista; empregadores; Interrupção trabalhista

## INTRODUCCIÓN

La mediación es un método de resolución de conflictos, que se utiliza de forma eficaz en varias partes del mundo y Ecuador no es una excepción, este método de resolución de conflictos se implementó formalmente en la Ley de Mediación y Arbitraje creada el 4 de septiembre de 1997, con la finalidad de ofrecer a la población la solución a las controversias de forma ágil y rápida (Garcés, 2022).

La mediación laboral es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos que busca solucionar desacuerdos entre empleadores y trabajadores sin necesidad de acudir a instancias judiciales, debido a sus ventajas este proceso se ha convertido en una herramienta fundamental dentro del marco legal laboral, el cual se encarga de promover equilibrio entre los derechos de ambas partes y fomentando un clima de justicia social.

En el entorno laboral actual, caracterizado por cambios rápidos y constantes, la disrupción laboral se ha convertido en un fenómeno frecuente, esto se debe que estos cambios pueden derivar de innovaciones tecnológicas, reestructuraciones empresariales o conflictos internos (Marchant, 2022). En este contexto, la mediación laboral surge como una estrategia clave para gestionar y resolver disputas, promoviendo un ambiente de trabajo más armónico y productivo.

La disrupción laboral se refiere a cambios abruptos en el ambiente de trabajo que pueden generar conflictos, incertidumbre y resistencia al cambio, entre los ejemplos comunes Deloitte (2024) incluye dentro de estas actividades a la automatización de procesos, la implementación de nuevas políticas organizacionales o fusiones empresariales. Estos factores pueden afectar la moral de los empleados y disminuir la eficiencia organizacional si no se gestionan adecuadamente.

En lo que se refiere a la Mediación Gavilanes y Moreta (2022), mencionan que es un proceso de resolución de conflictos donde un tercero imparcial facilita la comunicación entre las partes involucradas para llegar a un acuerdo satisfactorio. En lo que se refiere a su aplicación, estos autores resaltan que el ámbito laboral ayuda a prevenir litigios costosos, mejora la relación entre empleados y empleadores, y fomenta un clima organizacional positivo. Además, permite a las partes encontrar soluciones colaborativas y sostenibles a sus problemas. Entre los aspectos a destacar para prevenir litigios costosos se encuentran: Reducción de conflictos y tensiones, la mediación facilita el diálogo y la comprensión mutua entre las partes, permite ahorrar tiempo y costos.

A pesar de sus beneficios, Guerrero et al. (2021) plantea que la mediación enfrenta ciertos desafíos en su implementación, como la falta de formación en resolución de conflictos, resistencia al cambio por parte de los litigantes, y la necesidad de regulaciones claras que respalden su aplicación. Superar estos obstáculos requiere compromiso organizacional, capacitación en mediación y el desarrollo de políticas que promuevan su uso efectivo.

En Ecuador, la mediación laboral es una herramienta fundamental para gestionar la disrupción en el entorno de trabajo. Su aplicación efectiva contribuye a la creación de un ambiente laboral más estable, colaborativo y productivo. Para maximizar sus beneficios, es esencial que las organizaciones inviertan en capacitación y promuevan una cultura de resolución pacífica de conflictos, garantizando así un futuro laboral más armonioso y eficiente.

De esta manera, el presente estudio busca no solo aportar al debate académico y jurídico sobre la mediación laboral, sino también brindar directrices útiles para la implementación de la mediación en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, en la ciudad de Guayaquil. Por medio de un análisis de derecho comparado de Ecuador, Perú, Colombia, Chile referente a la mediación en la disrupción laboral.

## MÉTODO

El presente estudio adoptó un enfoque mixto combinando técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas para analizar la incidencia de la mediación laboral en Ecuador. Esta metodología permitió obtener un análisis integral, considerando analizar la implementación de la mediación en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, en la ciudad de Guayaquil, se ha utilizado diversas metodologías, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos para garantizar un análisis completo y riguroso.

El presente estudio es de tipo descriptivo y correlacional. Se caracteriza como jurídico-documental en su fase cualitativa, dado que analiza la legislación, jurisprudencia y doctrina aplicable, mientras que la fase cuantitativa examina tendencias y relaciones entre variables como mediación y la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, en la ciudad de Guayaquil.

Para el presente estudio, se ha utilizado la investigación descriptiva este es un enfoque metodológico que permite observar, analizar y caracterizar una situación sin intervenir en ella. Su objetivo principal

es describir fenómenos, identificar patrones y proporcionar datos detallados sobre un tema. En el contexto de la implementación de la mediación en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, este tipo de investigación puede ayudar a comprender cómo se está aplicando la mediación, cuál es su impacto y qué percepción tienen los actores involucrados.

Por medio de este método de investigación es posible comprender cómo se está implementando la mediación laboral, cuáles son sus beneficios y qué desafíos enfrenta. A través de encuestas, observaciones, análisis documental y entrevistas, se pueden obtener datos relevantes para mejorar la mediación en la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### La mediación laboral

La mediación laboral en Ecuador, según lo menciona Amaya y Juanes (2021) se encuentra regulada por el Código del Trabajo y la Ley de Arbitraje y Mediación, las cuales establecen los procedimientos que permiten a las partes en conflicto llegar a acuerdos mediante la intervención de un mediador imparcial. Este mecanismo es promovido por el Ministerio de Trabajo y otras entidades especializadas en resolución de disputas.

Dentro de los principales beneficios de la mediación Díaz et al. (2021) mencionan es la rapidez en la resolución de conflictos, en comparación con los largos procesos judiciales, esto permite que ambas partes tengan la oportunidad de dialogar y alcanzar acuerdos que benefician a ambos sin dañar la relación laboral. La confidencialidad es otra ventaja, ya que protege la información de los involucrados y evita exponer el conflicto.

A pesar de estos beneficios, la mediación laboral enfrenta ciertos desafíos en Ecuador, entre los cuales López y Montalvo (2024), uno de ellos es la falta de conocimiento sobre este proceso por parte de los trabajadores, lo que reduce su utilización como alternativa antes de acudir a los tribunales. Además, en algunos casos, los empleadores pueden intentar imponer condiciones desventajosas para los trabajadores, lo que pone en duda la equidad del procedimiento.

La mediación laboral en Ecuador se presenta como una herramienta efectiva para la resolución pacífica de conflictos entre empleadores y trabajadores, a pesar de los desafíos que enfrenta, Garcés (2022) afirma que sus beneficios en cuanto a rapidez, confidencialidad y equidad la convierten en una opción

viable para fortalecer las relaciones laborales en el país. Es fundamental continuar con la difusión y fortalecimiento de este mecanismo para garantizar que más personas puedan acceder a una solución justa y eficiente en el ámbito laboral, este autor menciona que dentro de los ámbitos de aplicación de la mediación laboral se encuentran: despidos, desahucio, liquidación de haberes laborales, incumplimientos laborales, desmotivación laboral, falta de recursos, problemas de comunicación, desigualdad y acoso laboral, vulneración de los derechos de los trabajadores, desacuerdos en el desempeño de las tareas.

## Ámbitos de aplicación

La mediación laboral busca solucionar desacuerdos entre empleadores y trabajadores de manera pacífica y efectiva, en el ámbito de aplicación de la mediación laboral en este aspecto Santiago (2024), menciona que su aplicación abarca diversos ámbitos dentro del entorno laboral, promoviendo relaciones justas y equitativas. Este autor resalta que la mediación laboral se aplica en diferentes contextos dentro del mundo del trabajo.

Relaciones interpersonales en el entorno laboral. Las diferencias entre empleados pueden generar ambientes de trabajo tensos y afectar la productividad. La mediación facilita la resolución de conflictos interpersonales, promoviendo una cultura organizacional basada en la comunicación y el respeto mutuo.

Casos de acoso laboral y discriminación. Situaciones de hostigamiento en el trabajo pueden ser gestionadas mediante la mediación, asegurando una solución justa para la víctima y promoviendo un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

Negociaciones en procesos de reestructuración empresarial. En casos de fusiones, adquisiciones o cierre de empresas, la mediación es clave para llegar a acuerdos equitativos sobre despidos, indemnizaciones y reubicación laboral, minimizando el impacto social y económico de estos procesos. Es decir que la mediación laboral según García (2020) es una herramienta versátil y eficaz que se aplica en distintos ámbitos del entorno laboral. Su capacidad para facilitar el diálogo y la resolución pacífica de conflictos contribuye a la estabilidad y el desarrollo de relaciones laborales más armoniosas. Es fundamental que tanto empleadores como trabajadores conozcan y utilicen este mecanismo para fortalecer un clima laboral justo y equilibrado.

## Implementación de centros de mediación laboral en Ecuador

La mediación laboral es una herramienta clave para la resolución pacífica de conflictos en el entorno de trabajo, por estas razones en el Ecuador, los centros de mediación laboral juegan un papel fundamental en la promoción de relaciones laborales más justas, equitativas y respetuosas, tanto para empleadores como para trabajadores. La mediación es un proceso extrajudicial mediante el cual un tercero neutral ayuda a las partes involucradas en un conflicto a llegar a un acuerdo, sin necesidad de recurrir al litigio judicial (Cadillo, 2021).

En este contexto, los centros de mediación laboral se han consolidado como un mecanismo eficaz para resolver disputas sin dañar las relaciones laborales ni afectar gravemente la productividad. Uno de los beneficios más destacados de los centros de mediación laboral en Ecuador es la reducción de la carga en los tribunales laborales, es decir que, en muchos casos, podrían resolverse de manera más rápida y eficaz a través de la mediación.

En palabras de Gorjón y Ramón (2021) al ofrecer una alternativa más ágil y menos formal, estos centros permiten que los casos laborales se resuelvan en un tiempo mucho más corto, evitando que los trabajadores y empleadores se enfrenten a largos períodos de espera y a la carga emocional y económica que implica un proceso judicial largo.

La mediación laboral se distingue por su enfoque colaborativo, en el que el mediador ayuda a las partes a entender los intereses y preocupaciones de cada uno, buscando soluciones que sean beneficiosas para todos. Este enfoque es crucial para la preservación de relaciones laborales, esto se debe a que, dentro del ámbito laboral, los conflictos surgen debido a malentendidos o falta de comunicación, y la mediación permite que ambas partes lleguen a un acuerdo sin romper el vínculo laboral (Rodríguez, 2021). En sectores con alto nivel de rotación o donde las relaciones laborales son claves para la productividad, la mediación ofrece una solución que evita el desgaste y los conflictos innecesarios.

Los centros de mediación laboral en Ecuador, en su mayoría, ofrecen un acceso mucho más económico para los trabajadores que los procedimientos judiciales tradicionales, esta es una de las razones por las cuales. Esto resulta fundamental según lo mencionan López y Montalvo (2024) ya que muchos trabajadores, especialmente los de menores recursos, no pueden costear los altos honorarios de abogados o los gastos asociados a los procesos judiciales. La mediación, al ser más accesible y económica, democratiza el acceso a la justicia y permite que más personas puedan defender sus derechos

laborales sin enfrentarse a barreras económicas.

Los centros de mediación laboral también juegan un papel crucial en la promoción de una cultura de paz y diálogo en el ámbito laboral, esto se debe a que, en estos lugares en lugar de fomentar la confrontación y el antagonismo, la mediación fomenta la negociación, el entendimiento mutuo y la colaboración (Blázquez, 2023). Este enfoque tiene efectos a largo plazo, ya que contribuye a crear entornos de trabajo más armónicos, donde los conflictos se gestionan de manera constructiva, reduciendo la posibilidad de que se escalen a disputas más graves.

En Ecuador, la legislación laboral es bastante robusta y está diseñada para proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, según Losada y Briz (2024) los conflictos entre empleadores y empleados pueden surgir debido a la interpretación de la ley o la falta de conocimiento sobre los derechos laborales. Los centros de mediación laboral contribuyen a resolver estos conflictos dentro del marco legal, garantizando que las soluciones encontradas sean conforme a la ley y resguarden los derechos de ambas partes. Además, al evitar que los conflictos lleguen a los tribunales, se reduce la posibilidad de que se produzcan decisiones que podrían ir en contra de los intereses de una de las partes.

Uno de los aspectos más importantes de la mediación laboral es que permite a las partes involucradas ser las protagonistas de la solución de su propio conflicto, a diferencia de un proceso judicial, donde la decisión recae en el juez, en la mediación son los mismos trabajadores y empleadores quienes, con la ayuda del mediador, deciden el mejor curso de acción. Esto otorga un sentido de empoderamiento a ambas partes, y según Bermúdez y Cabello (2023) ya que se sienten escuchadas y participan activamente en la creación de una solución. Además, el proceso de mediación fomenta habilidades de comunicación y negociación, que son útiles no solo en el ámbito laboral, sino también en la vida cotidiana.

Los centros de mediación laboral en Ecuador desempeñan un papel fundamental en la resolución de conflictos laborales, no solo como una alternativa a los tribunales, sino también como un espacio de prevención y solución de disputas, esto se debe a que, al promover una cultura de diálogo, reducir la carga judicial y fomentar relaciones laborales más armoniosas y respetuosas, la mediación laboral se posiciona como una herramienta clave para mejorar el clima laboral en el país (Griffiths, 2024). La implementación de estos centros refleja un compromiso por parte del Estado y la sociedad con la justicia social y el respeto a los derechos laborales, pilares esenciales en una sociedad democrática y equitativa.

## La mediación laboral en América Latina

La mediación laboral se ha convertido en una herramienta clave para la resolución de disputas en el ámbito laboral, especialmente en América Latina, una región caracterizada por su diversidad sociocultural y por desafíos económicos y laborales constantes, para Maldonado et al.(2024), a lo largo de las últimas décadas, la mediación ha demostrado ser una alternativa eficaz frente a la tradicional vía judicial, proporcionando soluciones pacíficas y colaborativas que benefician tanto a empleadores como a trabajadores.

América Latina ha sido históricamente una región con altos niveles de desigualdad social y económica, lo que se refleja en su mercado laboral, en muchos países, las relaciones laborales han estado marcadas por la informalidad, la precariedad del empleo, y la falta de cumplimiento de los derechos laborales Vargas y Sánchez (2023), mencionan que los trabajadores a menudo se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad y desigualdad, mientras que los empleadores luchan por mantener la competitividad en mercados globalizados.

En este contexto, los conflictos laborales surgen con frecuencia debido a la falta de comunicación, diferencias salariales, condiciones de trabajo precarias, despidos injustificados, y disputas sobre el cumplimiento de los derechos laborales (Miranda, 2023). La mediación laboral se presenta como una opción eficaz para la resolución de estos conflictos sin la necesidad de recurrir a los tribunales, que en muchos casos son lentos, costosos y poco accesibles para los trabajadores de bajos recursos.

La mediación laboral en América Latina ha crecido en popularidad debido a su capacidad para ofrecer una solución pacífica y eficiente a los conflictos laborales. Este proceso se caracteriza por la intervención de un tercero imparcial, el mediador, quien facilita el diálogo entre las partes en conflicto, ayudándolas a llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio (Deloitte, 2024). A diferencia de los procedimientos judiciales, la mediación no impone una decisión, sino que permite que las partes lleguen a un entendimiento a través de la negociación y el compromiso.

Los procesos judiciales laborales suelen ser largos y representan una carga adicional tanto de tiempo como de dinero para los empleadores y trabajadores, por lo que la mediación es una excelente alternativa para evitar la incertidumbre y desgaste tanto para los empleados como para los empleadores. La mediación, según lo afirman Izquierdo y Guerra (2024) por el contrario, permite resolver los conflictos en un corto período de tiempo, lo que no solo mejora la eficiencia en la resolución de disputas, sino que también reduce los costos asociados a los litigios.



En primer lugar, la mediación laboral favorece la preservación de las relaciones laborales. En un contexto donde las disputas pueden escalar rápidamente a conflictos más graves, la mediación ofrece un espacio para que ambas partes expresen sus puntos de vista y preocupaciones, buscando soluciones colaborativas. Esto es particularmente importante en América Latina, donde el clima laboral a menudo está marcado por la desconfianza y las tensiones entre empleadores y empleados.

En segundo lugar, la mediación promueve una cultura de diálogo y cooperación en el entorno laboral. En lugar de ver al otro como un adversario, las partes involucradas en la mediación aprenden a negociar y a entender las necesidades y preocupaciones del otro, lo que contribuye a una cultura de paz y respeto mutuo.

Por último, la mediación es más accesible y económica que los tribunales. En muchos países de América Latina, los costos asociados con los procesos judiciales son una barrera para que los trabajadores puedan acceder a la justicia. La mediación, al ser un proceso más económico y accesible, democratiza el acceso a la resolución de disputas laborales, permitiendo que más trabajadores puedan defender sus derechos sin incurrir en grandes gastos.

A medida que América Latina continúa enfrentando desafíos económicos y sociales, la mediación laboral se presenta como una herramienta fundamental para mejorar la eficiencia de los sistemas de resolución de conflictos laborales (Cadillo, 2021). Si bien existen obstáculos, es necesario seguir promoviendo la mediación como una opción válida y efectiva dentro de los sistemas de justicia laboral.

El fortalecimiento de los centros de mediación, la capacitación de mediadores y la promoción de una cultura de diálogo y resolución pacífica de conflictos son pasos cruciales hacia la consolidación de la mediación laboral en la región. Además, la integración de políticas públicas que fomenten la mediación como una alternativa preferente antes de recurrir a los tribunales contribuirá a mejorar la calidad de las relaciones laborales en América Latina.

La mediación laboral en América Latina ofrece una alternativa valiosa para la resolución de conflictos laborales, ayudando a preservar las relaciones laborales, reducir la carga judicial y fomentar una cultura de paz y diálogo (Blázquez, 2023). A pesar de los desafíos que enfrenta, su implementación adecuada puede transformar el panorama laboral en la región, proporcionando a los trabajadores y empleadores una vía más eficiente, accesible y justa para la resolución de disputas. En este sentido, la mediación no solo es una herramienta de resolución de conflictos, sino también un medio para construir sociedades más equitativas, democráticas y respetuosas de los derechos laborales.

Resultados de la comparación sobre la regulación y aplicación de la implementación de la mediación obligatoria pre-procesal en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores en Ecuador, Perú, Chile y Colombia.

La mediación es un método alternativo de solución de conflictos, la cual ayuda en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, así como a descongestionar el aparato judicial.

**Tabla 1.** Comparación sobre la regulación y aplicación de la implementación de la mediación obligatoria pre-procesal en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores en Ecuador, Perú, Chile y Colombia.

País	La mediación	Requisitos principales	Casos emblemáticos	Sentencias/ Acuerdos Ministeriales/ Ley
<b>Ecuador</b>	Art. 190 C.R.E	Se reconoce la mediación para la solución de conflictos.  Se aplicarán en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.	Caso Lilian Patricia Pinos Mora VS Universidad Tecnológica Equinoccial (2022)	Sentencia No 17371- 2019-00575 de la Corte Nacional Justicia.  Acuerdo Ministerial MDT-2022-236  El Ministerio del trabajo promueve la mediación laboral para descongestionar el sistema judicial.
<b>Perú</b>	Quinta disposición complementaria de la Ley procesal laboral.  Art. 5 y 7 Ley de Conciliación	Establece que la parte demandante debe solicitar la mediación, antes de interponer la demanda.	Caso Alicorp Sociedad Anónima (2018)))	Sentencia. N° 8814-2018: De la Corte Superior del Perú, reafirmo que es obligatorio solicitar la mediación, antes de interponer la demanda
<b>Chile</b>	Art. 352, 353 y 354 Código Trabajo	En Chile la mediación laboral es un paso obligatorio antes de presentar una demanda en los tribunales laborales.	Caso La nueva Ley de Eficiencia establece que la mediación será un paso previo obligatorio a las demandas.	Ley 1-25 del 2 enero 2025. Para interponer una demanda será necesario adjuntar un certificado que acredite que se ha intentado primero resolver

País	La mediación	Requisitos principales	Casos emblemáticos	Sentencias/ Acuerdos Ministeriales/ Ley
<b>Colombia</b>	Art. 29 Carta Magna	Varios son los fines que se pretende alcanzar con la mediación prejudicial obligatoria, a saber: garantizar el acceso al a justicia; promover la participación de los individuos en la solución de sus disputas; estimular la convivencia pacífica; facilitar la solución de los conflictos sin dilaciones injustificadas; y descongestionar los despachos judiciales.	Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA) (2008) Incremento desmesurado de demandas. Colapso en el sistema de justicia.	Sentencia No C-1195/01 de la Corte Constitucional Colombiana  Requisito de Procedibilidad, es la mediación prejudicial obligatoria.

## Discusión

La necesidad de la aplicación de la mediación obligatoria pre procesal en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, la cual en cierta medida si está garantizada por el artículo 190 Constitución de la República del Ecuador, como un método alternativo de solución de conflictos y se busca una propuesta de reforma del Artículo 294 # 4 COGEP y Art. 46 literal de la Ley de Arbitraje y Mediación, en cuanto que como requisito obligatorio para presentar una demanda laboral, primero deben haber acudido las partes a un centro de mediación, y en caso de no lograr la mediación las partes adjuntaran a la demanda laboral el acta de imposibilidad de acuerdo firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia de mediación, y de esta manera se promueve mayor uso de la mediación en especial en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, y así se descongestionan las unidades judiciales, en especial en el área laboral.

Tenemos que es posible la mediación en materia laboral, pues, según ha interpretado la Corte Constitucional, en este escenario las partes pueden disponer de sus derechos incluido el trabajador en favor de una contraprestación. Siendo que, una forma de asegurar que la mediación sea justa, es que se celebre ante autoridad competente, como en efecto ha ocurrido en el caso actual. Es decir, el principio de irrenunciabilidad de derechos no impide la mediación de las partes en relación a los derechos controvertidos. Por lo que, no se excluyen, más bien se complementan, en tanto, convierten

un derecho litigioso o dudoso en un beneficio concreto y cierto mediante un mecanismo de solución de conflictos constitucionalmente reconocido.

Además, es de advertir que el trabajador puede impugnar acuerdos directamente celebrados con su empleador, si se considera que existe renuncia de derechos. No obstante, debe enfatizarse que, en el caso de la existencia de un acta de mediación celebrada ante autoridad competente, la consecuencia procesal es que tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada. Por tanto, en este último escenario, es inmutable, y no cabe impugnación de lo ahí convenido.

Por lo dicho, en este caso no se verifica que se infrinjan los artículos 190 y 326 numerales 2, 3 y 11 de la Constitución de la República del Ecuador ni del artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación. Pues, el acta de mediación, en el caso, ha sido celebrada ante autoridad competente, derivando en un acuerdo originado en la autonomía de la voluntad de las partes; en consecuencia, en una controversia, el convenio constante en el acta de mediaciones inmutable, siendo que el juez/a de trabajo está imposibilitado de revisar y cuestionar su contenido.

Lo contrario, implicaría desconocer la autonomía de la voluntad de las partes, la mediación como un método alternativo de solución de conflictos constitucionalmente reconocidos, los efectos de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada; y, alterar una situación consolidada en detrimento del derecho a la seguridad jurídica. Es decir, supondría infringir, en su orden, los artículos 66 numeral 16, 190, 76 numeral 7 letra i) y 82 de la Constitución de la República.

Finalmente es merecer cambiar la actitud de las partes dentro de una Litis, y que la primera opción que deben buscar para solucionar su conflictos laborales acudir a la mediación, como un método alternativo de solución de conflictos, en la cual no hay ganador, ni perdedor, aquí todos ganan y quedan contentos haber resuelto su Litis en menor tiempo y de manera más económica, haciendo prevalecer en un estado de derecho la justicia por encima del derecho, ya que la justicia es la madre del derecho y debe prevalecer.

## CONCLUSIONES

En muchas ocasiones la falta de aplicación de la mediación en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, garantizado en el art. 190 Constitución República del Ecuador, ha provocado un congestionamiento de los procesos en las unidades judiciales laborales del país, que sin lugar a duda ha

provocado efectos, que han marcado el derecho al diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Por otra parte, es conclusivo declarar que la falta de políticas públicas e implementación de políticas de mediación dentro del COGEP y de la Ley de Arbitraje y Mediación, que alinee el uso de manera obligatoria para presentar una demanda laboral, primero deben haber acudido las partes a un centro de mediación, y en caso de no lograr la mediación las partes adjuntaran a la demanda laboral el acta de imposibilidad de acuerdo firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia de mediación. Sin lugar a duda, los jueces en Ecuador, obligatoriamente necesitan una reforma a los Artículos 294 # 4 COGEP y Art. 46 literal c.-) de la Ley de Arbitraje y Mediación, realizando las siguientes observaciones:

Finalmente, al analizar la legislación vigente para identificar las causas para darle prioridad al uso de la mediación de manera obligatoria pre procesal en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, considerando proporcionarla capacitación y formación de los jueces laborales y demás actores para que puedan aplicar como prioridad la mediación. Mejorar los recursos disponibles para la aplicación de la mediación obligatoria pre procesal en la disrupción laboral entre empleadores y trabajadores, para mejorar la celeridad procesal y descongestionar las unidades judiciales laborales y flexibilizar los requisitos para presentar una solicitud de mediación en los centros de mediación del Consejo de la Judicatura del país.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Amaya, C., y Juanes, B. Y. (2021). Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral. Revista Universidad y Sociedad. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500518&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500518&script=sci_arttext)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Bermudez, N., y Cabello, P. A. (2023). El contexto actual de la mediación intercultural en Chile desde una visión internacional. Revista Construyendo Paz Latinoamericana. Obtenido de <http://revistacopala.net/index.php/ojs/article/view/188>
- Blázquez, E.M. (2023). La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos. Torrossa. Obtenido de <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5004932>
- Cadillo, C. (2021). Mediación laboral y su impacto en las relaciones colectivas de trabajo en Perú. THEMIS. Revista De Derecho. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21984>

- Deloitte. (2024). La disrupción en la relación colaborador–empleador. Si no somos una familia, ¿qué somos? Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/gyg/article/download/3954/2554/4204>
- Díaz, R. M., Yerga, M.D., y Serrato, M. d. (2021). Mediación, discapacidad y Trabajo Social: una revisión sistematizada. *Alternativas.CuadernosdeTrabajoSocial*. doi:<https://doi.org/10.14198/ALTERN2021.28.2.07>
- Garcés, O. (2022). La irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación. Una mirada desde la universidad ecuatoriana. Conrado. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000400151&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000400151&script=sci_arttext)
- García, J. (2020). Análisis de la mediación en el contexto laboral. Jaén: Universidad de Jaén. <https://crea.ujaen.es/items/5375e3f1-c4d5-45cc-86fa-87ca987364ce>
- Gavilanes, J., y Moreta, R. (2022). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Revista Psicodebate*. doi: <http://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.11>
- Gorjón, F.J., y Ramón, L. M. (2021). Mediación para la reducción de los conflictos interpersonales en el contexto organizacional. *Justicia*. Obtenido de <https://doi.org/10.17081/just.26.39.4690>
- Griffiths, N. (2024). Características del diseño del trabajo, desempeño laboral individual y satisfacción laboral: el rol mediador del engagement en el trabajo. Universidad de Concepción.
- Guerrero, M. A., Manosalvas, C., Salvador, C. R., Carhuancho, I. M., y Maino, A. A. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. Obtenido de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/657>
- Izquierdo, A.S., y Guerra, G. A. (2024). La mediación y la conciliación en Ecuador. *Sinergia Académica*. doi: <https://doi.org/10.51736/x1fq6a30>
- López, D.H., y Montalvo, F.A. (2024). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *MQR Investigar*. doi: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801>
- Losada, B., y Briz, M.J. (2024). La gestión de conflictos laborales. Habilidades necesarias para el mediador laboral. *Revista de Derecho* (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho). Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932024000101203&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932024000101203&script=sci_arttext)
- Maldonado, J. L., Cabrera. R., Acurio, G.F., y Santillán, J.R. (2024). Análisis jurídico de los mecanismos de conciliación en conflictos laborales. Dilemas contemporáneos.
- Marchant, J. (2022). Terapia Ocupacional en la inclusión laboral de personas trans. Un ensayo reflexivo. *RETO: Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7575474>
- Miranda, M. d. (2023). Impulsar la mediación como mecanismo extrajudicial para resolver las controversias sobre teletrabajo: ¿una oportunidad perdida durante la pandemia de la Covid-19 y para el futuro. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. doi: <https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.11>
- Rodríguez, D. (2021). Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: el papel de los sindicatos en la mediación laboral. *Boletín mexicano de derecho comparado*. doi:<https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2023.167.18539>
- Santiago, C. (2024). Clima ético benevolente y autoeficacia laboral. La mediación de la motivación intrínseca y la moderación del compromiso afectivo en el sector eléctrico colombiano. *Revista Lecturas de Economía*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9641162>
- Vargas, J. A., y Sánchez, W. (2023). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica. *Revista Universidad Privada del Norte*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343>