



La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo

Labor mediation in individual workplace disputes

Maycol Brandon Macera Córdova

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

mmacera@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-0684-2054>

José Luis Barrionuevo Núñez

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

josebarrionuevo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Autor de correspondencia: mmacera@indoamerica.edu.ec

Recibido: 04-12-2025 **Aceptado:** 11-12-2025 **Publicado:** 05-01-2026

Cómo citar: Macera Córdova, M. B. y Barrionuevo Núñez, J. L. (2026). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 10(21), pp. 137-151. <https://doi.org/10.53877/rc10.21-615>

RESUMEN

Comprender el contexto en el que surgen las leyes dentro del territorio ecuatoriano referentes a la mediación laboral; asimismo, se logra interpretar por medio de la revisión de documentos legales, políticas y otras fuentes relevantes que evidencie como se lleva a cabo la resolución de conflictos colectivos o individuales en materia laboral, sus oportunidades y sus obstáculos. En cierto modo se debe considerar que la forma por la cual su metodología debe ser parte del entorno laboral generando iniciativas relevantes como fomentar un estudio tanto implícito como explícito, los resultados que generen se basan principalmente en la obtención de indicios positivos que corroboren la información extenuante, por el cual se sustenta que aquellos conflictos individuales se mantienen bajo aquella gestión realizadas en las salas especializadas analizando las relaciones laborales, siendo este el punto central para intervenir y dar una solución que subsane la administración de este método, siendo parte de un entorno sustancial.

PALABRAS CLAVE: relaciones laborales, no voluntariedad, conflictos individuales, mediación laboral.

ABSTRACT

Understand the context in which the laws within the Ecuadorian territory regarding labor mediation arise; also, through the review of legal documents, policies and other relevant sources showing how collective or individual labour disputes, their opportunities and obstacles are resolved. To some extent, the way in which its methodology should be part of

the working environment should be taken into account by generating relevant initiatives such as encouraging both implicit and explicit study; It is argued that these individual disputes are managed by the specialized chambers which analyse labour relations.

KEYWORDS: Labor relations, non-voluntariness, individual conflicts, labor mediation.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de las relaciones laborales en Ecuador, pueden existir conflictos colectivos o individuales o cuando se pone fin a un contrato de trabajo, ya sea debido al incumplimiento por parte de cualquiera de las partes o a menudo por la violación de las condiciones acordadas en el contrato, surgen desacuerdos significativos que suelen desembocar en disputas que dificultan la consecución de un acuerdo mutuo.

De acuerdo con el Asamblea Nacional (2022) en el código de trabajo, refiere en cuanto, a los conflictos en tema laboral, como aquellos que se presentan entre el trabajador (sujeto pasivo) y el empleador (sujeto activo), los cuales pueden ser solucionados de manera voluntaria entre las partes; sin embargo, si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

La Constitución de la República del Ecuador (2008). Especialmente en áreas donde, por la naturaleza de las controversias, sea posible llegar a acuerdos o transacciones (Asamblea Nacional, 2008, art. 190). Este respaldo constitucional subraya la importancia de promover métodos que fomenta el diálogo y la conciliación, reconociendo la mediación como una vía eficaz para abordar disputas de manera más flexible y consensuada. La Constitución establece así un marco que respalda la implementación de prácticas alternativas de resolución de conflictos, promoviendo la paz social y la justicia de una manera más accesible y participativa.

Para alcanzar este objetivo, se implementará un enfoque de investigación documental que explore el contexto en el que surgen las leyes de mediación laboral en Ecuador. Esto incluirá la revisión de documentos legales, políticas y otras fuentes relevantes que evidencien cómo se resuelven los conflictos laborales, ya sean colectivos o individuales, sus oportunidades y obstáculos.

De acuerdo con Amaya & Juanes (2020) para la resolución de conflictos a nivel laboral se tiene en cuenta el siguiente procedimiento: solicitud directa presentada de manera individual, colectiva o en representación de un tercero, derivación judicial que es el acto procesal por el cual el juez remite al centro de mediación y, finalmente, la remisión fiscal que consiste en el acto procesal en el que un fiscal dispone el inicio de la conciliación en materia de tránsito.

Según el Asamblea Nacional (2022) dentro del Código de Trabajo, en su artículo 470, la mediación es reconocida como obligatoria en la resolución de problemas en la colectividad más no en la individualidad. Lo anterior se da en el caso de que no exista una contestación por alguna de las partes, o si la resolución no es favorable a las peticiones de los trabajadores frente a la no protección de los derechos evitando lo que por derecho tienen los empleados.

Asimismo, de acuerdo con este código en su artículo 467, los trabajadores pueden provocar una suspensión colectiva del trabajo denominada huelga o paro.

Sin embargo, esta mediación no se erige como obligatoria en cuanto a los problemas laborales de índole individual, los cuales surgen en muchas ocasiones al finalizar una relación laboral. En este punto en materia laboral, un conflicto puede ser llevado a mediación siempre y cuando cumpla con el requisito de ser susceptible a transacción, es decir, ser materia transigible y que no constituya un caso donde esta no sea posible, tal como ocurre en lo que refieren a los derechos que son irrenunciables.

La no utilización de la mediación en los conflictos individuales podría ser considerada un vacío legal, debido a que el Código de Trabajo se logra analizar que su interacción no es obligatoria, puesto que no existe cumplimiento, en tal virtud deja a los empleados y empleadores en un estado de incertidumbre legal, al no contar con un mecanismo oficialmente reconocido para resolver sus diferencias de manera efectiva y eficiente, generando una congestión en las Salas Especializadas.

Asimismo, esta no obligatoriedad de la mediación laboral en situaciones de conflicto de índole individual constituye una contradicción con los principios fundamentales que respaldan el acceso a la justicia y la resolución de conflictos de forma no adversarial, pilares cruciales dentro del sistema legal ecuatoriana (Silva et al., 2022). Teniendo como efectos una violación de los derechos de los empleados de obtener un proceso judicial justo y equitativo que no dependa de los intereses particulares.

Lo anterior se da por varias causas entre las cuales se encuentra la falta de previsión legislativa para regular la convivencia pacífica en la sociedad, la ausencia de disposiciones en materia laboral que invite a que las partes recurran a la mediación y la libertad de elección, la voluntariedad, respaldada por la constitución que permite que la mediación en conflictos laborales no sea vinculante (Pullupaxi, 2018).

De manera relevante se debe considerar las principales diferencias entre lo que refiere la conciliación y la mediación ya que es un factor circunstancial que debe ser aclarado, en este caso se enfatiza de manera breve.

La mediación actúa de manera voluntaria, confidencial, con intervención de un tercero neutral que facilite el diálogo; en este caso interactúan mutuamente sin interponer ningún tipo de decisión facultando principalmente que su actuar intenta erradicar de manera neutral justificando así el desacuerdo entre las partes.

La conciliación actúa ya sea judicial o administrativa, con intervención más activa del conciliador; de manera simplificada se reconoce que su accionar principalmente se lo interpone con el fin de negociar, es decir que mediante un acuerdo voluntario la ayuda ya sea de un juez o un fiscal puede servir para llegar a evitar un proceso judicial a futuro.

En este sentido, para identificar como se manejan la resolución de problemas individuales dentro del ámbito laboral, se adoptará un enfoque de investigación documental que permita comprender el contexto en el que surgen las leyes dentro del territorio ecuatoriano referentes a la mediación laboral; asimismo, por medio de la revisión de documentos legales, políticas y otras fuentes relevantes que evidencie como se lleva a cabo la resolución de conflictos colectivos o individuales en materia laboral, sus oportunidades y sus obstáculos.

DESARROLLO

1. Conflictos laborales individuales dentro de la legislación ecuatoriana

1.1. Marco legal según la Constitución de la República de Ecuador

En el marco constitucional ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (2008) específicamente en su artículo 326, numeral 16 promueve la solución alternativa de conflictos laborales los conflictos deben ser sometidos a la consideración de los tribunales de conciliación, arbitraje y mediación, aunque se destaca la posibilidad de que las partes lleguen a una transacción sin recurrir a estas instancias en cualquier momento. Este enfoque busca proporcionar vías alternativas para la resolución de conflictos, promoviendo la flexibilidad y el diálogo directo entre las partes involucradas (Asamblea Nacional, 2008, art. 326).

La mediación laboral se enfoca principalmente en que el proceso sea mediante hechos voluntarios donde un tercero neutral actúa como mediador, dentro de la base legal que mantiene nuestro país es fundamental y colaborativo, en este caso se sostiene que mediante los acuerdos que actúan en base a aquellas soluciones rápidas y efectivas se mantengan bajo el respaldo de la normativa que en este caso es nuestra Constitución.

En base a estos argumentos se sostiene que dentro de nuestra Constitución de la República del Ecuador en su artículo 190, interactúa principalmente con el arbitraje y mediación, aplicándolo dentro de aquellas materias susceptibles que efectivamente interactúan dentro de los procedimientos alternativos referidos a aquellas etapas que se desea aludir.

Considerando que dentro de nuestra normativa y haciendo énfasis al Código de Trabajo dentro de su Artículo 468, se fundamenta principalmente en que se debe generar un pliego de peticiones para así poder promover una resolución amistosa, a partir de allí los conflictos laborales se mantienen bajo una etapa idónea donde el proceso se sustenta principalmente bajo la normativa referente a su accionar, por esta misma razón el país se mantiene bajo un marco general donde aquellas materias incluido el tema laboral se regula bajo procedimientos donde la mediación y el arbitraje interactúa de manera general.

1.2. Mediación Dentro del Código de Trabajo

Cuando se analiza lo referente a la mediación dentro del entorno laboral principalmente no se debe enfocar en cómo interactúa, dentro de nuestro Código de Trabajo generando así un amplio entorno donde tanto los empleadores como los propios trabajadores son parte activa de generar un arreglo, en el cual se ha implementado de manera eficiente y armoniosa consolidando así nuestro marco legal a partir de la resolución de conflictos, su fundamentación principalmente se genera dentro de la fácil comunicación de aquellas partes en donde mutuamente se ha generado un entorno donde las soluciones rápidas evitan procesos largos y costosos principalmente en aquellos procesos judiciales.

Dentro del acuerdo ministerial N°. MDT-2022-236 emitido por el Ministerio de Trabajo, se establece diversas directrices en donde de manera eficaz logra consolidar que la solución de conflictos entre empleadores y trabajadores se generan bajo diversos beneficios por lo que su principal ventaja es generar un entorno rápido, esto quiere decir que mediante lo referente a la economía procesal dentro de un litigio se genera un mayor aporte ya que aquellas

discusiones de acuerdos donde se fomenta el diálogo y la colaboración se mantiene con el fin de evitar rupturas innecesarias.

De tal manera las Direcciones Regionales de Trabajo, así como lo mantiene el artículo 542 del Código de Trabajo, corresponde principalmente a la aplicación de la jurisprudencia administrativa inclusive controlando mediante las inspectorías han servido inclusive para generar sanciones siempre y cuando los autorice el código interviniendo dentro de aquellas delegaciones donde la resolución de conflictos se genere siempre y cuando se interactúe de manera voluntaria.

Se debe que considerar que dentro del Código de Trabajo haciendo referencia a la mediación laboral corresponde principalmente a la Dirección y Subdirección de Mediación Laboral, referente a su artículo 555 del mismo Código; el cual se fundamenta principalmente de funciones puntuales las cuales ayuda a elaborar y ejecutar acciones en donde los organismos se unen para generar un mejor entendimiento entre ellos, en sí se mantiene de manera obligatoria y se clasifica en cualquier entorno colectivo en donde el trabajo intenta impulsarse mediante negociaciones estableciendo condiciones en donde logra coordinar y generar lazos con las Direcciones Regionales de Trabajo.

2. La Mediación en los Dentro del Entorno Laboral

A partir de lo que especifica la mediación se hace énfasis a que existen principios fundamentales los cuales se enlazan correctamente con el fondo y la forma que la norma interpreta nuestra correlación de tal manera se refiere aquellos principios que protegen al trabajador, en tal relación se refiere a los siguientes aspectos:

- Irrenunciabilidad de Derechos
- Obligatoriedad de Trabajo Y Deber Social
- Libertad de Trabajo y Contratación
- Protección Judicial y Administrativa

Se debe hacer relación que estos aspectos garantizan que cada trabajador posea un salario justo, así como también ser parte de la seguridad social teniendo aquellos beneficios de ley que ayuden a mantener un ambiente laboral seguro y saludable interponiendo inclusive la protección contra los despidos injustificados.

Con base en lo expuesto, se reconoce que la mediación se emplea comúnmente en situaciones de conflictos colectivos, surgiendo como una alternativa cuando el derecho a la huelga no logra resolver las disputas entre los trabajadores y el empleador. Sin embargo, en el ámbito laboral individual, esta práctica no se aplica de manera generalizada. La ausencia de disposiciones en el Código de Trabajo, que establezcan la obligatoriedad de recurrir a un proceso de mediación previo a la vía judicial en disputas laborales individuales, conlleva a una falta de resolución para los empleados y empleadores. Esta carencia de un mecanismo oficialmente reconocido para abordar de manera efectiva y eficiente sus diferencias contribuye a la saturación de las Salas Especializadas.

Siendo así que diversos factores contribuyen a esta anomalía, como la falta de previsión legislativa para regular la convivencia pacífica, la ausencia de disposiciones laborales que obliguen a recurrir a la mediación, y la libertad de elección respaldada

por la Constitución que permite que la mediación en conflictos laborales no sea vinculante (Pullupaxi, 2018).

Esta problemática resalta la urgencia de abordar la falta de inclusión de la resolución de los problemas y conflictos laborales de índole individual dentro de la legislación ecuatoriana, con la finalidad de preservar la integridad y eficacia del sistema.

Con base en lo anterior, se reconoce que dentro del contexto laboral es inevitable la no aparición de conflictos en cuanto a las leyes entre diferentes ordenamientos jurídicos internacionales, europeos y nacionales, lo que hace que se pronuncie un impacto a nivel de incertidumbre legal y congestión en tribunales (Servais, 2018).

Indudablemente, el conflicto arraigado entre el capital y el trabajo ha servido como cimiento fundamental en la construcción de las relaciones laborales desde los albores de la revolución industrial. A lo largo del tiempo, el derecho laboral ha experimentado una evolución constante y una democratización progresiva, desarrollando diversas herramientas destinadas a canalizar de manera pacífica la resolución de los conflictos en el ámbito laboral. La formación de los individuos para gestionar estos conflictos se erige como un elemento crucial, debido a que incide tanto en la preservación de la estabilidad de las relaciones laborales como en la capacidad de prevenir, evitar y resolver disputas que pueden mermar la competitividad de la empresa y contaminar el entorno laboral.

En materia laboral, entre los conflictos que se tienen una mayor incidencia de congestión en las Salas Especializadas, son los que se originan en cuanto a bonificados y utilidades, forma de pago de jubilación patronal, forma de pago de sueldos atrasados, horas suplementarias y extraordinarias, indemnizaciones, remuneración parcial o por horas, entre otros. Estos conflictos se presentan debido a que la no voluntariedad de las partes.

Esto subraya la importancia de prevenir estos conflictos en las empresas y organizaciones, promoviendo la participación activa de instituciones y unidades administrativas en la mediación y el arbitraje voluntario. Esto busca fortalecer los procedimientos basados en el consenso y reducir la dependencia sistemática de los interlocutores sociales de los procesos judiciales (Organización Internacional de Trabajo, 2013).

En donde la relevancia de dotar a los individuos de habilidades para gestionar conflictos se manifiesta en dos vertientes esenciales. En primer lugar, se destaca la necesidad imperante de preservar la estabilidad y continuidad de las relaciones laborales, fortaleciendo así la armonía entre el capital y el trabajo. Por otro lado, la capacidad para prevenir, evitar y resolver disputas se erige como un componente crítico para salvaguardar la competitividad empresarial y mantener un ambiente laboral saludable (Arruga, 2022).

En este contexto, las oportunidades jurídicas disponibles para abordar los conflictos mediante enfoques alternativos son altamente viables y, de hecho, innovadoras. Según lo indicado por Nava (2019), a pesar de su innovación, "los tribunales convencionales no parecen ser la opción más eficaz para resolver disputas" (p.4). Desde la perspectiva de los autores de esta investigación, estas herramientas legales han surgido para superar ciertos desafíos que enfrentaba el sistema legal ecuatoriano, como es el caso de la remisión procesal. Este problema no solo obstaculiza la posibilidad de reclamar derechos y obligaciones, sino que también compromete la garantía de algunas protecciones procesales esenciales, como, por ejemplo, el derecho a una adecuada defensa.

3. Principios fundamentales de la mediación.

3.1. Características de la mediación laboral en conflictos individuales

De manera inicial se debe considerar la aplicación que se debe establecer para entender sobre el procedimiento para la mediación laboral, dentro de nuestro país ya que en virtud de aquello logra facilitar el diálogo y una conclusión llegando a un acuerdo, ya sea total o parcial en donde se documenta mediante un acta, las principales fases se mantienen de la siguiente forma:

- Solicitud inicial
- Recepción y admisión
- Etapa introductoria y notificación
- Análisis del caso y confirmación
- Audiencia de mediación
- Acuerdo
- Cierre y archivo

Se debe considerar de manera importante que debe existir voluntariedad, en su caso los principales requisitos que se emplea se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones, en este caso se debe analizar el rol del mediador como moderador que facilita la comunicación intrínsecamente hablando sobre aquellos conflictos típicos, ya sea por casos de despidos, incumplimientos, desmotivación o problemas dentro de la comunicación por lo que dentro de nuestro derecho fundamental es la irrenunciabilidad que nos otorga la ley.

Dentro de la Constitución de la República de Ecuador, en vigor desde 2008, aborda en su sección octava, artículo 190, la ejecución de medios alternativos para resolver los conflictos, limitando su aplicación a materias transigibles. Esta disposición legal busca, en esencia, regular la vida social al prevenir y resolver los conflictos entre individuos, particularmente en el ámbito de usuarios y proveedores de servicios. En el Registro Oficial No. 449 el 20 de octubre de 2008, reconoce expresamente el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos, los cuales deben ser aplicados de acuerdo con la ley y en contextos donde la naturaleza del conflicto permita la transigencia.

La presencia de estos medios alternativos para la solución de conflictos es una constante inherente a cualquier grupo humano o sociedad, y podría considerarse como una manifestación natural de la condición humana. Este fenómeno se comprende a partir de la dualidad del ser humano: por un lado, como un ser gregario que encuentra su pleno desarrollo en la comunidad, y por otro lado, como un individuo singular con valores, creencias y sentimientos que lo convierten en único e irrepetible. Este entendimiento de la naturaleza humana resalta la importancia de contar con herramientas efectivas para la gestión y resolución de conflictos en aras de fomentar una convivencia armoniosa y equitativa.

En el contexto de América Latina, la adopción de Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) se vio respaldado por la implementación de 18 proyectos financiados a través del Fondo Multilateral de Inversiones. Estos proyectos no solo buscaban introducir, sino también fomentar la efectiva utilización de MARC en la región (Caamaño et al., 2019). Siendo así como durante un periodo de seis años, estos proyectos recibieron una inversión total de \$22.5 millones de dólares, representando un compromiso significativo para fortalecer las capacidades y la infraestructura necesarias para la implementación exitosa de los MARC.

Este respaldo financiero permitió llevar a cabo programas de capacitación, establecer centros especializados, y sensibilizar a la sociedad sobre la utilidad y beneficios de estos métodos.

Esta colaboración estratégica con asociaciones de Cámaras de Comercio y otras organizaciones fue esencial para llevar a cabo estas iniciativas, asegurando un enfoque integral y adaptado a las realidades locales. Ecuador, comprometido con la mejora continua de su sistema judicial y la promoción de prácticas que fomenten la solución pacífica de conflictos, se unió a esta iniciativa regional. Su participación no solo reflejó un avance en la modernización del sistema judicial, sino que también consolidó una alternativa viable y efectiva para abordar disputas de manera más eficiente y satisfactoria.

3.2. Desafío a los principios de igualdad y equidad dentro de la resolución no adversaria

De acuerdo con la legislación ecuatoriana se tiene que debe dar un procedimiento por tres vías. La primera es por medio de una solicitud directa de las partes que puede ser presentada de forma individual o colectiva; la segunda opción implica una derivación judicial, mientras que la tercera ocurre cuando hay una remisión fiscal. La remisión fiscal es un procedimiento legal en el que un fiscal ordena el comienzo de la conciliación en casos de tránsito y debe ser llevada a cabo por un mediador (Amaya y Juanes, 2020).

Es así como se parte de que la mediación está regida por ciertos principios, en donde se consideran los siguientes: a) el poder lo ejercen las propias partes; b) hay una neutralidad del mediador, es decir, antes de iniciar una mediación se debe identificar si existe alguna circunstancia susceptible de crear parcialidad; c) Confidencialidad y d) voluntariedad (Navarro et al., 2019).

En este sentido, se tiene que en cuanto a la confidencialidad se da cuando se limita el compartir información que es relevante con otras personas diferentes a las involucradas en la resolución de conflictos, siendo así que se garantice la privacidad de los involucrados. Asimismo, la voluntariedad exige que la participación en la mediación es completamente voluntaria, es decir, que las partes son las únicas llamadas a decidir si desean someterse al proceso, permitiendo que tengan el control sobre la resolución del conflicto, siendo así como en cualquier momento pueden abandonar el proceso (Camalle, 2018).

Por otro lado, de acuerdo con Amaya y Juanes (2020) se tienen otros principios a saber cómo son la imparcialidad del mediador, sin favorecimiento de las partes; la autodeterminación que es que las partes pueden llegar a una solución por sí mismas; la flexibilidad que sugiere que la mediación es adaptable a una amplia variedad de conflictos en las relaciones interpersonales; la creatividad debido a que se fomenta el llegar acuerdos por parte de los involucrados para que resuelvan de manera satisfactoria y definitiva el conflicto. Asimismo, de acuerdo con estos autores la mediación se rige por la cooperatividad de las partes, y esta debe ser rápida, económica e informal.

3.3. La voluntariedad preservada dentro del marco legal y aquellos vacíos que existe dentro de los conflictos laborales

La preservación de la integridad y eficacia del sistema legal en Ecuador, específicamente en lo referente a la mediación laboral en conflictos colectivos e individuales, implica examinar detenidamente las disposiciones legales pertinentes. En este contexto, el marco jurídico

ecuatoriano presenta ciertos aspectos clave que impactan directamente en la resolución de disputas laborales a través de la mediación.

Sin embargo, al abordar los conflictos laborales individuales, se evidencia un vacío legal significativo en el Código de Trabajo ecuatoriano, respecto a varios puntos: a) la observancia del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores b) la negociación real entre las partes, c) la materia transigible que hace referencia a la transacción y d) la determinación de los temas que son transigibles, es decir, aquellos que posibilita que se llegue a un término de conflicto por medio de la transacción.

Lo anterior, a diferencia de los casos colectivos, la legislación no impone la obligatoriedad de la mediación como paso previo a la vía judicial en situaciones de desacuerdo entre empleados y empleadores a nivel individual. Esta omisión deja a las partes involucradas en una posición de incertidumbre, al no contar con una ruta clara y reconocida oficialmente para resolver sus diferencias de manera eficiente.

Adicionalmente, es fundamental considerar el principio constitucional del derecho a la igualdad y a la equidad dentro del entorno laboral; y la resolución de conflictos de manera no adversarial. Se reconoce la existencia de mecanismos alternativos de solución de conflictos, incluyendo la mediación. Este respaldo constitucional subraya la importancia de la mediación como una herramienta válida para resolver disputas laborales, tanto individuales como colectivas.

La falta de voluntariedad entre las partes en materia laboral impide la perfección de la mediación como alternativa para la resolución de los conflictos, siendo así que en casos individuales representa una contradicción con estos principios constitucionales, generando un desequilibrio en la aplicación de la mediación laboral en Ecuador. Para preservar la integridad del sistema legal y garantizar su eficacia, sería crucial considerar reformas legislativas que extiendan la aplicación de la mediación previa en cuanto la resolución de conflictos laborales individuales, tales como los que se derivan por el no pago del trabajo desempeñado, las indemnizaciones o las bonificaciones, entre otros.

Para ser más claros se debe entender formalmente aquellas particularidades que se generan dentro del ordenamiento jurídico, en vista de que se recoge la normativa implícita en donde tanto los Jueces, como los propios legisladores aplican la doctrina ya que así mismo aquellos juristas en general logran interpretar la norma, en este caso se debe considerar principalmente que dentro de un entorno normativo donde se genera un criterio propio se debe aplicar bajo una conducta, esta conducta prioriza se encuentra adecuado para aquellos efectos, tanto donde la ley o como la propia costumbre se vea afectado bajo la naturaleza.

En cierto modo aquellas funciones que logran aplicarse se mantienen de manera efectiva considerando así un trato justo, democrático y estable con el fin de prever y salvaguardar el bienestar tanto del empleador como de los propios trabajadores creando diversas formas creativas donde su función interpretativa no se ve limitado por aquellas normas donde el sistema jurídico se genera bajo un núcleo esencial, llamado conflictos laborales donde se verán beneficiados por la mediación particular que genera el Estado democrático, con el único fin de proveer un entorno normativo donde exista formas de solucionar diversos conflictos

4. La correcta interpretación jurídica y dogmática generada dentro de la materia

4.1. Enfoque multidisciplinario para comprender el contexto legal ecuatoriano de la mediación laboral

En relación con este precepto, es importante destacar que la norma constitucional de Ecuador no presenta una lista exhaustiva de los métodos alternativos de resolución de conflictos. Aunque menciona explícitamente el arbitraje y la mediación, también hace referencia a otros métodos. Inmediatamente después, se establece la obligación de someterse a la ley, es decir, la aplicación de estos métodos debe realizarse de acuerdo con la legislación vigente. Además, se aclara que la materia en cuestión debe ser susceptible de transacción.

Esto contribuiría no solo a descongestionar los tribunales laborales, sino también a promover una cultura de resolución pacífica de disputas en el ámbito laboral, alineada con los valores fundamentales del sistema jurídico ecuatoriano, la explicación del manejo administrativo y el Código ético basado en los principios mencionados anteriormente. Es imperativo que estos centros se registren ante el Concejo de la Judicatura, En este caso se lo debe relacionar en virtud a lo que refiere al Reglamento a la Ley de Arbitraje y Mediación dentro de su artículo 1 y siguientes; conforme al artículo 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación en Ecuador, para poder operar. Según el artículo 46 de la misma ley, la mediación puede darse en tres situaciones distintas: 1) si existe un convenio escrito entre las partes, 2) si una de las partes lo solicita, y 3) a disposición del juez. (reglamento a la ley de arbitraje y mediación, 2021).

Sin embargo, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2021) según su Acuerdo Ministerial N° MDT 2021-185, enfocándose principalmente en el Protocolo para la Solución de Conflictos Laborales como Vía de Medios Alternativos, determinando las directrices para la aplicación de la mediación laboral, las cuales se registrarán para los trabajadores y empleadores del sector privado que busquen la solución de conflictos a través de mecanismos alternativos.

Por otro lado, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2022) se debe tener una mediación real, es decir, en donde el mediador propenderá a que las partes lleguen a una negociación que sea benéfica para ambas partes, en donde se puedan discutir sobre la protección y garantía de los derechos, al igual que se puedan aplicar el principio constitucional de su irrenunciabilidad, en donde se toma en cuenta las pretensiones inciertas que están sujetas a diferentes pruebas, valoraciones y determinaciones judiciales.

4.2. Evaluación de la mediación previa en la resolución de conflictos individuales

En este contexto, es esencial que la legislación de arbitraje y mediación sea implementada por los diversos órganos judiciales, fomentando una participación imparcial en la resolución y proporcionando nuevas técnicas y herramientas para estructurar un tratamiento y ordenamiento jurídico completo. Un ejemplo ilustrativo sería la transacción, una figura legal que se configura como un contrato en el cual las partes acuerdan resolver un conflicto mediante un acuerdo definitivo antes de recurrir a la vía judicial. Es crucial destacar que el mandatario o apoderado extrajudicial no puede llevar a cabo una transacción sin contar con una autorización especial que detalle los bienes, derechos y acciones sujetos a dicha transacción (Navarro et al., 2019).

La transacción se encuentra delimitada con precisión y no puede exceder lo expresado de manera literal, ya sea en relación con las partes contratantes o con los elementos que constituyen su objeto. Además, la normativa establece que no es válida la transacción sobre derechos pertenecientes a terceros o sobre derechos inexistentes. Es destacable señalar que la conciliación, la transacción, el arbitraje, la negociación y, en general, los métodos alternativos de resolución de conflictos no son inventos de la sociedad contemporánea; por el contrario, la búsqueda de acuerdos y soluciones a través de terceros ya sea mediante mediación o arbitraje, tiene una larga trayectoria en el desarrollo de las sociedades.

4.3. Impacto en la resolución pacífica y equitativa de conflictos laborales

Según el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013), la prevención y resolución de conflictos está captando cada vez más la atención a nivel organizacional, siendo así que esta sea crucial para mantener las relaciones laborales sólidas y productivas.

En donde de acuerdo con esta se tiene que los tipos y las causas de los conflictos laborales individuales o colectivos pueden ser de poca o gran importancia y su resolución dependerá de su magnitud, por ejemplo, uno de rápida resolución puede ser el cálculo de pago de sueldo de un empleado y uno de más tiempo sería las quejas relacionadas con la protección de los empleados (OIT, 2013).

Dentro de las categorías de conflictos se incluyen: a) los individuales, b) los colectivos, c) relacionados con los derechos, d) vinculados a los intereses. Los conflictos individuales se desarrollan entre un empleado y su empleador o entre varios empleados, siempre que estos últimos actúen de manera individual y no de forma colectiva. Los colectivos involucran a un grupo de empleados que actúan conjuntamente en contra de su empleador. Aquellos que se refieren a los derechos adoptan la forma de reclamos por parte de los empleados que no han visto satisfechos sus derechos por parte del empleador, mientras que los conflictos sobre intereses se centran en el fracaso del proceso de negociación, en el cual las partes no han logrado llegar a un acuerdo sobre las condiciones de empleo que regirán en el futuro.

La resolución efectiva de conflictos laborales ya sea en el ámbito individual o colectivo, demanda que el mediador posea un profundo entendimiento tanto del derecho sustantivo como del adjetivo aplicable al caso. Este requisito, común a otras disciplinas jurídicas, implica un análisis detallado del conflicto, el conocimiento exhaustivo de la legislación pertinente, la aplicación de técnicas objetivas, y la adherencia a métodos tradicionales que incluyen habilidades blandas tales como la empatía, la escucha activa, la capacidad para identificar los intereses de las partes involucradas, así como el respeto a la confidencialidad y el sigilo profesional. Estos elementos forman parte integral del proceso experimental de mediación (Arruga, 2022).

En este contexto, de acuerdo con Arruga (2022) el mediador se convierte en un actor crucial, desplegando habilidades multidisciplinarias para facilitar un diálogo constructivo y orientar a las partes hacia la resolución de sus disputas. La aplicación de técnicas objetivas, combinada con la comprensión profunda de la ley pertinente, contribuye a la efectividad del proceso de mediación, consolidando así la importancia de una formación especializada que abarque tanto los aspectos legales como las habilidades interpersonales esenciales para el

mediador. Posteriormente, se debe realizar un análisis comparativo de tiempo de resolución del conflicto laboral individual, comparando el tiempo sin mediación laboral y el tiempo con mediación, haciendo posible la reducción de congestión judicial en cuanto a estos.

En el contexto de la eficaz resolución de conflictos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca, según sus directrices de 2013, diversos elementos específicos que resultan fundamentales. Estos incluyen el énfasis en enfoques preventivos, la disponibilidad de una amplia variedad de servicios e intervenciones gratuitas, la adopción de métodos informales, la involuntariedad en el proceso y la promoción de la innovación, entre otros factores esenciales.

En consonancia con estas directrices, Paredes (2022) resalta la mediación como una herramienta valiosa para la resolución de conflictos, tanto colectivos como individuales. Esta metodología presenta diversas ventajas, entre las que se destaca su agilidad en comparación con los juicios en los tribunales. Además, su implementación se facilita en entornos laborales al propiciar un menor nivel de confrontación y contradicción entre las partes involucradas. Un aspecto crucial es la capacidad de generar un ambiente propicio para relaciones beneficiosas y que garantiza de manera más efectiva los derechos de los trabajadores.

A través de la combinación de las directrices de la OIT y las ventajas señaladas por Paredes, se destaca la necesidad de adoptar enfoques que fomenten la prevención, la accesibilidad, y la eficacia en la resolución de conflictos laborales. La mediación, al emerger como una herramienta versátil, se erige como una respuesta eficiente que no solo agiliza el proceso, sino que también promueve un ambiente laboral armonioso y respeta los derechos fundamentales de los trabajadores.

De acuerdo con los resultados obtenidos gracias a la revisión de las leyes ecuatorianas en cuanto a materia laboral, específicamente en lo referido a los conflictos laborales individuales, se reconoce que su resolución se ve truncada debido a que no se presenta dentro de esta la obligatoriedad de la mediación previa a este tipo de conflicto como una alternativa idónea.

Esto se evidencia a partir de que dentro de un conflicto individual laboral se debe considerar el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, asimismo, se tiene que en muchas ocasiones no se lleva a cabo una negociación real entre las partes, lo cual hace que estas acudan a solucionar sus conflictos ante un tribunal. Lo anterior, hace necesario considerar evaluar cómo se da la transacción dentro de la resolución de conflictos, en donde, se tienen en cuenta la importancia del mediador y cómo este aplica técnicas objetivas y con fundamento legal dentro del proceso (Arruga, 20 22).

Ahora bien, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2013, se en cuanto a la resolución de conflictos se deben enfatizar en la dificultad que se presenta cuando los empleados, a falta de una normativa o ley clara, acceden a enfoques preventivos, variedad de servicios gratuitos, métodos informales, entre otros, que conllevan a la no voluntariedad frente a la resolución de su conflicto laboral.

Es en este punto, según Paredes (2022) donde la mediación, específicamente la mediación previa, permite agilizar la resolución de conflictos en comparación con los juicios en tribunales. Esto debido a que la capacidad de la mediación para reducir el nivel de confrontación y contradicción entre las partes involucradas se presenta como un elemento crucial, gracias a que genera un ambiente propicio para relaciones beneficiosas y garantiza de manera más efectiva los derechos fundamentales de los trabajadores.

Lo anterior, permite abordar de manera integral la importancia de la mediación previa en materia laboral en cuanto a los conflictos individuales de trabajo. Desde el rol crucial del mediador y la necesidad de formación especializada hasta la incorporación de directrices de la OIT y las ventajas prácticas señaladas por Paredes, se presenta un enfoque completo para promover la eficacia en la resolución de disputas laborales, destacando la mediación como una herramienta versátil y eficiente.

Anudado a esto, y para finalizar, Achupallas (2023) menciona que la mediación laboral individual se constituye como una herramienta constitucional de la democracia, debido a que ofrece un método para solucionar los conflictos de manera extrajudicial, y de esta manera se convierte en un auxiliar del servicio judicial para garantizar la exigibilidad de los derechos que se ven vulnerados.

Con base en todo lo anterior, se reconoce la necesidad de continuar investigando y revisando acerca de la resolución de conflictos laborales individuales en las diferentes normativas, sentencias, acuerdos legales y jurídicos para mejorar los procesos en cuanto a su resolución.

CONCLUSIÓN

Dentro del enfoque documental el cual hace énfasis se ve presente de diversas formas en el contexto en el cual se mantiene en aquellos medios de revisión de documentos legales tales como sentencias ejecutoriadas en donde se logra prever que cada interacción actúa de manera ya sea colectivo o individual sin generar obstáculos que delimiten llegar a este objetivo que es la mediación.

Acorde al análisis implícito que han realizado dentro en esta investigación pueden concluir de manera previa que debe principalmente debe existir una normativa expresa dentro del Código de Trabajo cumpla de manera general lo que corresponde a mediar entre las partes, considerando que esta intervención no debe existir ningún tipo de ambigüedad, ya que la normativa que debería contener sería mucho más explícita, destacando estos puntos y distinguiendo que su accionar interactúa de manera consensuada, voluntaria, extrajudicial y no adversarial.

Enfatizando los principios que regula su accionar principalmente se mantiene bajo un objeto de revisión, en este caso se lo relaciona principalmente con el cumplimiento ya que de manera efectiva deben existir rutas que promuevan el entorno laboral y que el mismo sea mucho más colaborativo y armónico.

Al momento de analizar este estudio se corrobora la existencia de centros de mediación laboral públicos, la respuesta sería que sí, ya que su funcionalidad radica principalmente en el objeto de revisión y la adaptación de aquellas dinámicas que empleen desafíos en donde el marco legal se pronuncia bajo la seguridad y la certeza de aquellos actos que involucran a dos partes, dejando en claro que la seguridad jurídica debe emplearse de manera correcta.

En aquellas circunstancias en donde finalmente se reconoce la resolución de los conflictos laborales dentro del entorno ecuatoriano, se fundamenta principalmente en la necesidad de plantear evaluaciones sistemáticas y constantes a las leyes ecuatorianas con el fin de fortalecer de manera íntegra la mediación previa, su entorno principalmente se

mantiene en que el ambiente tanto de empleados y empleadores se encuentran dentro de un terreno en donde logren convivir de manera justa y equitativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achupallas, E. (2023). La obligatoriedad en la mediación en materia laboral. Universidad metropolitana del Ecuador. <https://acortar.link/0gdr8k>
- Arruga, M. (2022). Formación práctica en solución autónoma del conflicto laboral como incentivo en el aprendizaje del derecho del trabajo. <https://acortar.link/atYwMP>
- Asamblea Nacional (2008). Constitución de la República del Ecuador. <https://acortar.link/2rTtOd>
- Atencio, R., Rivera, L., Castro, W. y Nuñez, D. (2021). Una interpretación hermenéutica a los conflictos colectivos en materia laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 1-15. <https://acortar.link/Q5C3XZ>
- Caamaño, N., Merchán, S. & Díaz, S. (2019). La mediación y justicia en la solución pacífica de conflictos en Ecuador. *Negotium*, 4(4), 62-70. <https://acortar.link/8yCnQo>
- Camalle, M. (2017). La mediación como instrumento efectivo para la solución de conflictos individuales del trabajo en la legislación ecuatoriana. Universidad Central de Ecuador. <https://acortar.link/24ESYa>
- Asamblea Nacional (2022). Código del trabajo. LEXIS. <https://acortar.link/8XIXj4>
- Ministerio de trabajo (2022). Acuerdo ministerial N° MDT-2022-236.
- Nava W. (2019). Anuario colombiano de derechos humanos. *ACDI*, 13(1), 1-22. <https://acortar.link/8hgsw7>
- Navarro, M., Gascón, G. & Villamarin, F. (2019). La bioética y los principios en el derecho individual e internacional del trabajo: un estudio jurídico doctrinario. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito, Ecuador. <https://acortar.link/8mgQxC>
- Organización Internacional del trabajo (OIT) (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para mejorar el desempeño. <https://acortar.link/Vk1mRK>
- Paredes, J. (2022). La mediación como herramienta en la resolución de conflictos laborales, distrito 14Do5 Taisha-Educación, Morona Santiago. Universidad Nacional del Tumbes. <https://acortar.link/9H1mX3>
- Programa para el acceso ciudadano a la justicia laboral para Cafta-DR (2010). Justicia Laboral y derechos humanos en El Salvador: manual auto formativo / Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. - San Salvador, El Salv. <https://acortar.link/srqJ6b>
- Pullupaxi, F. (2018). La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana. Tesis de abogacía. Universidad Técnica de Ambato. <https://acortar.link/1tfvv2>
- Servais, J. (2018). Derecho internacional del trabajo y resolución de conflictos laborales transnacionales. *Temas laborales*, 144, 13-26. <https://acortar.link/prTfjq>
- Silva, R., Pino, F. y González, D. (2022). Resolución de conflictos - estrategias a emplear en pymes en la ciudad de Guayaquil. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 1-12. <https://acortar.link/pWEFKn>

Tamariz Aguilar, M. L., Sacta Caguana, R. A., Zabala Romero, D. A. y Sánchez Sacoto, J. K. (2018). La huelga en el sector público ecuatoriano. *Revista Iuris*, 2(17), 41-58. <https://acortar.link/0aLBfH>

Villanueva, A. (2018). La constitucionalización de la mediación. El caso de Ecuador. *Derecho y ciencias sociales*, 20, 88-97. ISSN 1852-2971 <https://acortar.link/oqGwis>