



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LA MEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS
TELEMÁTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS
ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO, COMO UN RECURSO
PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y
TRABAJADOR EN EL ECUADOR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA**

**AUTORAS: MARÍA ALICIA PÉREZ JIMÉNEZ
CAMILA ALEXANDRA TORRES LUZURIAGA**

**DIRECTOR: ABG. FERNANDO ESTEBAN OCHOA
RODRIGUEZ, MGS.**

CUENCA – ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LA MEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS
TELEMÁTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS
ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO, COMO UN RECURSO
PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y
TRABAJADOR EN EL ECUADOR.**

**AUTORAS: MARÍA ALICIA PÉREZ JIMÉNEZ
CAMILA ALEXANDRA TORRES LUZURIAGA**

**DIRECTOR: ABG. FERNANDO ESTEBAN OCHOA
RODRIGUEZ, MGS.**

CUENCA – ECUADOR


2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

María Alicia Pérez Jiménez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0107196115**. Declaro ser el autor de la obra: **“LA MEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO, COMO UN RECURSO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR EN EL ECUADOR”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 3 de octubre de 2022

F: 

María Alicia Pérez Jiménez

C.I. 0107196115

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Camila Alexandra Torres Luzuriaga portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0704413707**. Declaro ser el autor de la obra: **“LA MEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO, COMO UN RECURSO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR EN EL ECUADOR”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **3 de octubre de 2022**

F:



Camila Alexandra Torres Luzuriaga

C.I. 0704413707

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por Camila Alexandra Torres Luzuriaga y María Alicia Pérez Jiménez, con el Tema “LA MEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO, COMO UN RECURSO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR EN EL ECUADOR”, bajo mi supervisión.



Dr. Fernando Esteban Ochoa Rodríguez. Mgs

Tutor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado sabiduría y fortaleza, para alcanzar mis metas como persona y profesional.

A mis padres, que han sabido formarme con buenos valores, sentimientos y contar con su apoyo en todo momento.

A mi hermano, que la vida te devuelva toda la inspiración, fuerza y felicidad que me has dado durante toda mi vida.

María Alicia Pérez Jiménez

Para Alexandra, Loira y Raquel quienes, con mucho sacrificio, apoyo incondicional e inspiración constante, me han guiado con amor y paciencia para que logre mis metas.

Para Ken y Dennys, por ser mis cómplices y el soporte en mi vida.

Camila Alexandra Torres Luzuriaga

AGRADECIMIENTO

Expreso agradecimiento al *Abg. Fernando Esteban Ochoa Rodríguez*, tutor de esta tesis, por su orientación, paciencia y dedicación que han sido esenciales para la realización de esta investigación y a mi compañera Camila T. Luzuriaga por su constante apoyo, dedicación y entusiasmo.

Mi agradecimiento con especial deferencia al *Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo* por haberme brindado su apoyo y consejos de manera incondicional para desarrollarme profesionalmente, impulsándome siempre a seguir adelante.

María Alicia Pérez Jiménez

A Dios y mis padres, *Alexandra Luzuriaga Torres* y *John Ken Torres*; a mis abuelos, *Loira Torres* y *Homero Luzuriaga*;

A mis tíos *Raquel, Oswaldo y Anita Luzuriaga*;

a mis hermanos *Ken, Dennys y Daniel*,

por su guía y ser la razón de mi vida.

A mi *familia y amigas*; quienes son mi soporte y motivación para lograr cada una de mis metas.

A mi compañera y amiga, *María Alicia Pérez*,

por su paciencia y apoyo incondicional.

A mi tutor, *Abg. Fernando Esteban Ochoa Rodríguez*, por su paciencia, guía y consejos en la redacción de esta tesis, gracias de corazón.

Al *Doctor Faustito Barrera Bravo*, le expreso toda mi gratitud por su ejemplo y apoyo absoluto durante mi trayectoria estudiantil.

Camila Alexandra Torres Luzuriaga

RESUMEN

La mediación ha surgido como una forma alternativa de solución de conflictos, donde a diferencia de la justicia ordinaria, propone un tratamiento pacífico de las controversias. De igual modo, en el área laboral, la mediación permite que tanto empleadores como trabajadores ventilen de forma segura y pacífica sus problemas, sin la necesidad de llegar a costosos litigios, donde una de las partes pierde. Por otra parte, la pandemia de Covid-19 obligó a que el Estado ecuatoriano diera paso a la posibilidad de tramitar los procesos de mediación por medios digitales, tales como las videollamadas, apoyado esto en el uso de otras herramientas tales como la firma electrónica. El presente trabajo tiene como objetivo general establecer si la regulación normativa permite la aplicación de la mediación laboral telemática para la solución de conflictos laborales en el ministerio del trabajo a través de sus inspectores. Se alcanza dicho objetivo a través de la utilización de la técnica documental y métodos tales como el analítico, sintético, deductivo y exegético.

PALABRAS CLAVE: Mediación, Derecho Laboral, Herramientas Virtuales, Pandemia Covid 19, Ministerio De Trabajo

ABSTRACT

Mediation has emerged as an alternative conflict resolution procedure, where, unlike ordinary justice, it proposes peaceful management of controversies. Likewise, in the labor area, mediation allows employers and workers to settle their problems safely and peacefully without needing costly litigation, where one of the parties loses. On the other hand, the Covid-19 pandemic forced the Ecuadorian State to accept the possibility of processing mediation processes by digital media, such as video calls, relying on other tools such as electronic signatures. The general objective of this paper is to establish whether the normative regulation allows telematics labor mediation to solve employment conflicts in the Ministry of Labor through its inspectors. This objective is achieved through documentary techniques and methods such as analytical, synthetic, deductive, and exegetical.

KEYWORDS: Mediation, Labor Law, Virtual Tools, Covid 19 Pandemic, Ministry Of Labor

ÍNDICE

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD.....	I
CERTIFICADO DEL TUTOR	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN.....	VIII
PALABRAS CLAVE	VIII
ABSTRACT	IX
KEYWORDS.....	IX
ÍNDICE	X
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: Doctrina sobre la mediación laboral a través de medios telemáticos en el sistema de justicia ecuatoriano.	3
1. Antecedentes de la Mediación. El mundo y Ecuador.....	3
2. Concepto legal de la Mediación.....	8
3. Concepto doctrinal de Mediación	11
4. Principios de la Mediación.....	13
5. Ventajas de la Mediación	21
6. Mediación y Justicia Ordinaria.....	24
7. Características de la Mediación.....	26
8. Sobre la Mediación.....	28
8.1. Mediador y las partes.....	28
CAPÍTULO II: Efectos jurídicos desprendidos de la aplicación de la mediación laboral a través de medios telemáticos y el alcance de la mediación electrónica en la legislación ecuatoriana.....	31
1. Procesos para acceder a la Mediación.....	31
2. Proceso de Mediación	35
3. Procesos laborales que se pueden mediar telemáticamente	37
4. Inspector de trabajo.....	41
5. Mediación laboral a través de medios telemáticos y principio de seguridad jurídica	44
6. Normativa existente y aplicada en Ecuador en materia de Mediación	46
7. Accesibilidad a las plataformas	48
8. Límites de la Mediación Laboral a través de medios telemáticos	51

9. ¿Qué implica aplicar el paradigma de la mediación telemática en los procedimientos efectuados ante el inspector de trabajo?	54
10. La potencialidad de la mediación telemática como mecanismo para la resolución de conflictos laborales.....	55
11. La responsabilidad del Estado frente a la implementación de la Mediación Laboral a través de medios telemáticos	57
12. Mediación y acceso a la justicia	58
13. Derechos y principios que se vulneran en la mediación a través de medios telemáticos.....	61
CAPÍTULO III: Propuesta para implementación de mediación en materia laboral a través de medios telemáticos.....	63
1.1. Sobre los centros de Mediación y Arbitraje a través medios telemáticos y obligaciones de los Centros de Mediación y Arbitraje.....	63
1.2. Sobre las audiencias telemáticas.....	64
1.3. Sobre la obligatoriedad de la Firma electrónica	65
1.4. Capacidad de las personas para que puedan participar en las audiencias de mediación por medios telemáticos	65
2. Propuesta de para implementación de mediación en materia laboral a través de medios telemáticos.....	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	70
BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXOS	74

INTRODUCCIÓN

La mediación, como forma alternativa de resolver conflictos de tipo individual como colectivos, tiene orígenes históricos distantes, donde las tribus y civilizaciones antiguas consideraban que los sabios y las personas de buenas costumbres debían interceder para detener los posibles problemas que se pudieran suceder. En este marco, la mediación fue avanzando hasta llegar a considerarse en la actualidad como una alternativa rentable y procesalmente descongestionante, de cara a la resolución de conflictos legales. De igual modo, la mediación posee aristas de interesante reflexión, donde la voluntariedad de las partes y la posibilidad de transigir hacen que dicha mediación se diferencie de la litigación legal en procesos judiciales. Así, Ecuador acoge estas perspectivas ventajosas de la mediación, primero, con la Ley de Arbitraje y Mediación (año 2006) y la promulgación de la Constitución de la República (2008), hitos normativos que potenciaron la utilización de la mediación. De igual forma, el Derecho laboral, con su clara esencia social, históricamente ha tenido como forma de resolución de los conflictos en la vía judicial, elemento que ha conllevado a enfrentamientos entre empleadores y trabajadores. Por ello, la mediación, aplicada al ámbito laboral, se postula como una alternativa de pacífica resolución de los conflictos. Con respecto a la pandemia de Covid-19, se debe indicar que dicho suceso obligó al Estado ecuatoriano a implementar medidas para precautelar la salud y la vida de las personas. Por ello, en materia de tramitación de causas judiciales y de mediación, se instaló la posibilidad de las audiencias a través de videollamadas y un uso más frecuente de la firma electrónica.

Este trabajo posee como objetivo general Establecer si la regulación normativa permite la aplicación de la mediación laboral telemática para la solución de conflictos laborales en el Ministerio del Trabajo a través de sus inspectores. Para cumplir con este objetivo, se hace uso de la técnica documental, misma que permitió que se acceda a documentos tanto físicos como de formato digital, de temas relacionados con el Derecho laboral, la mediación y el uso de herramientas digitales. Esta información recabada

fue analizada a través del método analítico, de donde se extrajeron ciertos pensamientos que fueron deducidos a través del método deductivo y resumidos luego en las conclusiones y recomendaciones a través del método sintético. Por su parte, a través del método exegético se analizó la normativa vigente en materia laboral y de mediación, así como también se brindó una perspectiva de propuesta de Acuerdo Ministerial para la implementación de la mediación laboral virtual. Se concluye, a raíz de todo lo analizado, que es posible regular la mediación laboral con carácter virtual, a través de un Acuerdo Ministerial.

CAPÍTULO I: Doctrina sobre la mediación laboral a través de medios telemáticos en el sistema de justicia ecuatoriano.

1. Antecedentes de la Mediación. El mundo y Ecuador

En el presente apartado se buscará introducir al presente trabajo a partir del establecimiento de los antecedentes de la mediación, haciendo énfasis en su desarrollo, desde la antigüedad hasta la actualidad, yendo desde civilizaciones, pueblos y tribus del pasado hasta los esbozos de la mediación en el Ecuador en la década de los 60, los 90 y los últimos esfuerzos del Estado por promover la mediación, en colaboración con el Consejo de la Judicatura.

Etimológicamente la palabra mediación proviene del latín “*mediato*” que tiene por concepto acción y efecto de mediar (Castañeda Rivas, 2014). En la antigüedad, se concibe que las civilizaciones, pueblos, tribus han designado mediadores; quienes eran elegidos por ser los más ancianos (Peralta Quintanilla, 2009), puesto que se reflexiona que dichas personas tenían una mayor experiencia a diferencia de los demás.

Estas personas se caracterizaban por el don de la sabiduría e ideologías relacionadas con el trabajo, la tierra y la familia, cualidades que ayudaron a la administración y solución de conflictos que surgían entre los seres humanos. Con estos antecedentes, se ha determinado que las antiguas culturas, a través, de sus propias leyes, rigiéndose por su independencia y poder el cual delegaron a una autoridad o autoridades, lograron generar una cultura de paz.

En efecto, estos antecedentes se reflejaron a nivel mundial, por ejemplo: en el continente africano; el proceso de mediación se llevaba a cabo a través de una reunión denominada como asamblea o grupo de sabios, que por ejemplo, en la actualidad, ha coadyuvado a la detención de conflictos armados (Ngandu, 2022). Los conflictos, en el pasado, se originaban por la rivalidad entre tribus, es decir, como existía una mayor unidad entre los

miembros de la tribu, el número de conflictos colectivos era más numeroso que los tipos de conflictos personales.

Es por ello, que el papel de mediador era llevado a cabo por una autoridad o persona que posee un estatus importante dentro del grupo, tal como ya se indicó anteriormente, dado que su principal objetivo era mantener la unión entre varias comunidades, subsanando los conflictos.

Por ejemplo; es la OUA (Organización de la Unidad Africana) aquella entidad que jugó un papel muy importante durante los conflictos de los países recién descolonizados cumpliendo con el objetivo de mediar, manteniendo la armonía y la paz social de un futuro acuerdo, sin embargo, no contó con el apoyo o las herramientas necesarias para dar por finalizado los conflictos del Cuerno de África (Arconada- Ledesma, 2021).

En la cultura de oriente, específicamente en China en el año 770 a.C. – 476 a.C., Confucio manifestaba que “la resolución óptima de una desavenencia se logra a través de la persuasión moral y el acuerdo, y no bajo coacción” (Quinteros Avellaneda & Cavalli Bustos, 2010, pág. 12). De igual modo, se reflexiona que dentro de las relaciones humanas, Confucio indicaba que debía de existir una armonía natural debido a que el hombre posee la facultad de pensar y reflexionar a diferencia de los animales, ya que, al momento de presentarse un problema o conflicto el ser humano no cambia para llegar a complacer aquella necesidad, al contrario trata de encontrar su peculiar satisfacción bajo tal situación, representando coordinación, respeto y estabilidad.

En ese entonces, los mediadores actuaban conforme a la moral, la ética, las buenas costumbres, debido a que la finalidad dentro del proceso de mediación no era velar por la satisfacción de los intereses de cada una de las partes, sino que consistía en restablecer la paz y tranquilidad, recuperando la relación de las mismas.

En el siglo XIX la mediación comenzó a debilitarse, puesto que, Asia sufrió una transformación con la llegada de la revolución industrial, el choque con occidente acarreó grandes cambios en el ámbito económico, militar, tecnológico y político, cambiando por completo el concepto que se tenía de mediación como un método alternativo de solución de conflictos.

Sin embargo, la mediación contaba con el apoyo del gobierno y de organizaciones comunitarias locales de China, en algunos de los casos los mediadores no actuaban conforme al principio de imparcialidad y neutralidad. Además, se ha determinado el apoyo de dos corrientes filosóficas como son el colectivismo y el confucianismo, responsables de garantizar el desarrollo de la mediación. Aquellas corrientes buscaban el bienestar común, la armonía dentro de la sociedad, basándose en la filosofía moral. Posteriormente, la mediación en China fue evolucionando conforme a las leyes que se determinaban en ese entonces, el gobierno exigía la mediación de manera indispensable con el objetivo de reforzar la armonía familiar y comunitaria.

En la cultura occidental la llegada de la revolución industrial contribuyó a la regulación de la figura de la mediación y por ende se determinó de manera más clara el papel del mediador, es por esto que en el siglo XX aquella entidad de la mediación estaba relacionada primeramente con el ámbito familiar ante casos de divorcio, protección de menores, etc.

Con estos antecedentes se fomentó el libro verde de la comisión europea el mismo trata sobre los métodos de resolución de conflictos en los ámbitos de derecho civil, mercantil y laboral alcanzando la paz, equilibrio y armonía. Tomando en consideración que en varios países de Europa sucesivamente se instauró aquella institución, la cual se manifiesta como un proceso extrajudicial, que se rige por principios fundamentales como; transparencia, flexibilidad, eficacia, confidencialidad, voluntariedad e imparcialidad.

En consecuencia, actualmente países como España; la mediación se lleva a cabo mediante el apoyo de políticas y ámbitos conexos, tratados

internacionales, ya que, es crucial la importancia de aquel método, puesto que, permite que las partes tengan voz y se determinen soluciones frente al conflicto que se presenta.

Actualmente, la mediación desarrolla un papel significativo en lo que concierne a derecho internacional, puesto que, tiene como finalidad establecer la seguridad entre los Estados y la paz. A partir de la creación de la Convención de la Haya de 1980; se promulgó medidas pertinentes con la ayuda de las autoridades, generando comunicaciones colaborativas, garantizando soluciones pacíficas, reduciendo el armamento y, por ende, aquellas medidas se han ido complementando en cada uno de los Estados.

Una de las ventajas es la disminución en los costos no solo para las partes que se encuentran en conflicto sino también para el sistema judicial internacional, ya que, descongestiona a los tribunales al reducir el uso de las herramientas de justicia. Tomando en consideración que el papel de mediador internacional se determina en base a su participación, puesto que, pone en contacto a las partes, negocia y lleva a cabo propuestas para dar fin a los conflictos.

En el Ecuador en el año 1963 se crea la primera ley especial de arbitraje en el ámbito comercial con la finalidad de legalizar el sistema arbitral para la solución de los conflictos entre los comerciantes, sin embargo, aquella ley no tuvo un mayor uso y aplicación por varias razones como; el desconocimiento, su falta de determinación, etc. No obstante, con la evolución del sistema judicial y con el apoyo de varios organismos multilaterales de crédito como el Banco Mundial (BIRF) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) fue importante tipificar una ley renovada en relación a la materia, por tanto, en el año de 1997 se aprueba la denominada Ley de Arbitraje y Mediación como medio alternativo y legal para solucionar las controversias.

De esta manera, en el año de 1998 la Constitución consagró los métodos alternativos de solución de conflictos con sujeción a la ley, configurándose

como un derecho para las partes y un deber para los organismos del Estado. Años más tarde junto con la reforma de la constitución emitida en el año 2008 se da paso al reconocimiento de los MACS “Métodos Alternativos de Solución de Conflictos”, y se limitó el ámbito de aplicación en base a materias que por efecto pueden llegar a ser transigibles (Bazantes Escobar, Naranjo Estrada, & Del Salto Villavicencio, 2018).

Estos métodos alternativos de solución de conflictos cumplen con la finalidad de someter a las partes de mutuo acuerdo sobre una materia transigible, con carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin a un conflicto manteniendo la paz y armonía dentro de la sociedad.

Por tanto, para cumplir con las sugerencias y necesidades determinadas por la Consultoría, el Procurador General del Estado creó el Centro Nacional de Mediación, inscrito en el Consejo Nacional de la Judicatura con el Registro No. 004, unidad que se especializa en la solución de conflictos entre personas naturales y jurídicas que tengan relación con actores del sector público o con el Estado.

En efecto, al promulgarse la Ley de Arbitraje y Mediación, la competencia no solo la tienen los jueces y tribunales, también los árbitros, jueces y mediadores elegidos en base a lo que determina la ley, tomando en consideración que el poder de administrar justicia lo ejerce la Función Judicial; organismo independiente de las demás funciones del estado (Guillén de Romero, 2021).

Se concluye que la mediación posee orígenes antiguos, donde la mediación tenía propósitos similares a los actuales, esto es, lograr la solución de conflictos de una forma pacífica. Respecto del marco normativo nacional de la mediación, ciertos hitos han sido destacados en el presente apartado, tales como los avances promovidos por las Cartas Magnas de 1998 y 2008, algo que se vio potenciado luego con la creación del Centro Nacional de Mediación.

2. Concepto legal de la Mediación

Se reconoce que la mediación, en tiempos antiguos, era un elemento social que se transmitía de generación en generación, de forma tal que su reducción a normas escritas era algo opcional. Sin embargo, con la entrada en vigencia de los distintos códigos y leyes, la sociedad percibió la necesidad de redactar cuerpos normativos donde se recogieran los elementos centrales de la mediación, sus limitaciones, las facultades de los mediadores, entre otras circunstancias. Por ello, el presente apartado aborda el concepto legal de mediación, como una definición legal de qué se entiende por mediación.

La Ley de Arbitraje y Mediación, establece lo siguiente: Art. 43.-

“La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto” (Congreso Nacional, 2006).

Cabe señalar que la mediación es un proceso que permite determinar soluciones en relación a las controversias que se presentan en el día a día, a través, de la participación directa y personal de las partes, los mismos deberán de estar prestos a ceder posiciones, para ello, la materia que trata de subsanar la mediación debe de ser de carácter transigible, es decir, que de manera legal se pueda negociar o transar; un claro ejemplo son los conflictos originados en el ámbito laboral los mismos son susceptibles de transacción, facilitando soluciones rápidas y eficaces que garantizan la administración de justicia para las partes intervinientes.

Para acceder al proceso de mediación el Art. 44 de la Ley de Arbitraje y Mediación, manifiesta lo siguiente:

“La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados. Podrán

someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir. El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder” (Congreso Nacional, 2006).

El artículo transcrito se refiere a que el proceso de mediación impone a las partes que tengan la capacidad para transigir, es decir, para que puedan llegar a un acuerdo y, por ende, deberán de recurrir a los mediadores independientes debidamente autorizados o a los centros de mediación que permitan llevar a cabo soluciones o negociaciones entre las partes.

Pueden solicitar el proceso de mediación las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, por ejemplo; en el caso de las personas naturales tendrán acceso a este medio los ecuatorianos mayores de dieciocho años y las personas extranjeras, puesto que, según la normativa de nuestro país manifiesta que no existe diferencia entre una persona extranjera y ecuatoriana.

Las personas naturales deberán poseer la capacidad legal, obligándose por sí mismas, sin la autorización de otra persona. En el caso de las personas jurídicas tanto el Estado como los órganos del sector público podrán solicitar el proceso de mediación, mediante el personero encargado de dicho órgano o a falta de éste se podrá delegar mediante poder a una persona que sea legalmente capaz para firmar el acta de mediación.

Los centros de mediación deberán de cumplir con todo el equipamiento ideal para llevar a cabo el desarrollo de las audiencias, también deberán de contar con cierto reglamento en el cual consten los gastos, designaciones, funciones de la autoridad encargada, no obstante, también deberán de contar con un código ético (Congreso Nacional, 2006).

El código ético para los mediadores tiene como bases la confidencialidad, imparcialidad, independencia, justicia y equidad para las partes; obligaciones éticas que permiten que el tercer auxiliar maneje la audiencia de mediación (Cámara de Comercio de Quito, 2012).

Además, los centros de mediación conceden la autorización a las personas que actúen como mediador, por tanto, deberán de presentar ciertos requisitos, es decir, deberán de haber seguido cierta capacitación o cursos teóricos o prácticos relacionados a la materia, en la actualidad, el proceso de mediación cuenta con un gran prestigio de profesionales en Derecho.

En efecto, según el artículo 190 de la Constitución del Ecuador manifiesta de manera general lo siguiente:

“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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La relación que tiene la mediación con el Derecho constitucional es que se aplican todos los principios como es el principio de confidencialidad, aquel principio protege tanto a las partes como al mediador, garantizando el goce de los derechos de las partes. El Estado junto con el Derecho constitucional cumple con la finalidad de proteger y satisfacer los intereses de las personas sean naturales o jurídicas, cabe recalcar que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia.

Así, se concluye del presente apartado que la mediación es una forma alternativa de solución de conflictos, donde juega un rol importante su reconocimiento jurídico tanto en la esfera constitucional como en la esfera legal, donde la definición normativa que se entregue de la mediación coadyuva a comprender la esencia así como el alcance de dicho método alternativo de solución de conflictos (Villanueva Turnes, 2019).

3. Concepto doctrinal de Mediación

Así como en el apartado anterior se revisó lo respectivo a las concepciones legales de la mediación, se reconoce que la doctrina ha aportado con definiciones por demás interesantes respecto de la mediación, comprendiendo que los diferentes pensadores históricamente han analizado a la mediación, las partes que intervienen, los acuerdos que se alcanzan y demás características y propiedades de la mediación que la convierten en un elemento jurídico de vital importancia en las sociedades actuales.

Para Moore, el proceso de la mediación se basa en la negociación o acuerdo con la ayuda de una tercera persona imparcial y neutral denominada como mediador; el cual posee un poder de autoridad para la toma de decisiones y por ende ayudar a las partes en conflicto con el objetivo de lograr de manera voluntaria un arreglo, dentro del proceso de mediación es crucial que se lleven a cabo foros de diálogos.

Tomando en consideración, la mediación no se determina como un medio terapéutico al contrario se basa en la finalidad de solucionar o poner fin a los conflictos, manteniendo la paz y la armonía dentro de la sociedad, fomentando la búsqueda de nuevas estrategias, garantizando la seguridad y equidad al momento de resolver las controversias (Peñaranda, 2013).

Así, Guillermo Cabanellas expresa que:

“La mediación es la participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento, real o intento, en una controversia o lucha. Facilitación de un contrato, presentado a las partes u opinando acerca de alguno de los aspectos. Intervención. Intercesión. Conciliación” (Torres G. C., 1993).

Por tanto, mediar no solamente significa que el mediador encuentre solución en cuanto al litigio, al contrario, el objetivo del proceso de

mediación es que las partes tienen que recorrer el camino hasta encontrar alternativas de solución, sin perjudicar a nadie, haciendo uso de la herramienta esencial que es la comunicación, actuando como personas civilizadas con valores éticos y morales, en concordancia con la realidad de los hechos.

En la actualidad, la mediación cumple un rol fundamental puesto que se configura como una alternativa al momento de buscar soluciones en cuanto a las controversias que se subsanan en la vía de la justicia ordinaria; implica mucho tiempo en llegar a resolverlos, puesto que el tiempo se considera como uno de los factores más importantes en la vida del ser humano.

Por este motivo se lleva a cabo el desarrollo del proceso de mediación como un medio jurídico alternativo para poner fin de manera eficaz a los problemas o conflictos, evitando la obstrucción en la vía judicial y por ende a cubrir de mejor manera los gastos económicos que se llevan a cabo dentro del mismo (Burneo, 2011).

El conflicto proviene etimológicamente del latín *conflictus* y significa combatir, luchar, se determina como aquella situación la cual no se puede evitar, originándose en cualquier ámbito de la vida cotidiana, desde el punto de vista positivo el conflicto nos ayuda madurar, aprender y sobre todo crecer como seres humanos.

En el proceso de mediación, los conflictos se consideran como factores cruciales de transformación, sin embargo, una de las formas para administrar los conflictos es impedir o evitar que se originen los mismos, todo centro de mediación tendrá que cumplir con la obligación de llevar a cabo aquella administración, haciendo uso de la experiencia, capacidades, habilidades, así como también las herramientas necesarias en materia de administración de los conflictos (Calcaterra, 2018).

Por ende, al originarse un conflicto genera enemistad entre los seres humanos, acarreando consecuencias como es el distanciamiento, la falta

de un diálogo por ambas partes. Muchos factores generan conflictos como son la oposición de necesidades o interés personales, distintas opiniones, ideologías, por cuestiones de negocios, de trabajo, el pago de alimentos, reclamaciones, etc. Así mismo, las partes deberán de ser empáticas, poniéndose en el lugar o situación de la otra persona, haciendo que su actuar facilite de mejor manera la resolución del litigio.

La naturaleza del proceso de mediación se basa en que no existen ganadores, perdedores, vencidos o vencedores puesto que el acuerdo que se va a llevar a cabo surge del interior de las personas, tomando en cuenta que el factor más importante en la mediación es la concesión; que se basa en la aceptación de ideas o argumentos de las partes, es fundamental que al momento de exponer el argumento se lo realice de forma segura y firme, de tal manera que se agilite la solución del problema.

Siempre que se realicen concesiones se tendrá que mostrar cierta flexibilidad, generando un ambiente de confianza y tranquilidad, evitando dar vueltas y que la contraparte no entienda o se confunda, ayudando a que de esta forma todas las partes encuentren una solución que les sea satisfactoria (Bazantes Escobar, Naranjo Estrada, & Del Salto Villavicencio, 2018).

Del análisis del presente apartado se concluye que la doctrina ha resaltado peculiaridades de la mediación como una forma alternativa de solución de conflictos. Así, la doctrina ha establecido que la mediación se erige como una forma de transformación social, por cuanto la sociedad comprende que a partir de la mediación se evita el litigio, se generan concesiones mutuas entre las partes, algo que evita los conflictos y genera confianza entre dichas partes. Además, en este apartado se deja sentado que la mediación se basa en principios, que serán analizados en el siguiente apartado.

4. Principios de la Mediación

Como parte de la puesta en marcha de la mediación, al igual que otras ramas del Derecho, dentro de la mediación se establecen ciertos principios que regulan y que la hacen operativa, coadyuvando de este modo a una aplicación ordenada y efectiva de la misma. Por ello, en el presente apartado, se abordan los principios esenciales que rigen a la mediación, definiéndolos e indicando como cada uno de ellos toma parte en la mediación.

Los principios de la mediación son cruciales, ya que, gracias a la aplicación de los mismos se puede llevar a cabo el proceso de mediación de manera eficiente y eficaz, generando una mayor trascendencia y notoriedad a la misma. Así, la mediación está conformada en base a los siguientes principios (Monedero, 2021):

- a) La *efectividad*, es aquel principio rector a nivel constitucional, el cual determina que todo tribunal o juez deberán de aplicar de manera correcta las normativas, respetando los principios y garantías. En el proceso de mediación aquel principio está constituido por los efectos que genera el acta de mediación el cual manifiesta el acuerdo entre las partes, mismo que no determina recurso de ninguna naturaleza, no admite recurso de apelación, sin embargo, entra en vigor de manera rápida.

- b) El principio de *equidad* hace referencia a la igualdad, es decir, que todas las personas reciben lo que merecen, la equidad implica una justicia moral y natural, basándose en la realización de lo justo y preciso en una determinada circunstancia, garantizando que se cumplan las necesidades e intereses de cada una de las personas.

Para que la equidad surta efecto, no puede ser aplicada en la norma en general para todas las personas, sino que deben de ser cumplidas ciertas excepciones para cada caso en particular, dado que de esta forma cada persona hará valer sus derechos sin

discriminación o distinción alguna. Esto, tomando en cuenta que la equidad no se basa en proporcionar a todas las personas lo mismo, sino que se trata de garantizar el ejercicio y el goce pleno de los derechos humanos dentro de la sociedad, puesto que todos son sujetos sociales de derechos.

Una de las principales características de la equidad es alcanzar el respeto a la dignidad, las buenas costumbres, la moral, promoviendo políticas para garantizar un equilibrio en cuanto al acceso de oportunidades, proyectos o programas inclusivos que permitan generar una igualdad social.

- c) Dentro del proceso de mediación el principio de *efectividad* radica en que los mediadores tienen la obligación de aplicar la justicia de manera imparcial e igualitaria, se promoverá el respeto de las posturas de las partes y por ende, se dará a cada una lo que le corresponde, satisfaciendo los intereses, generando bienestar entre las partes presentes en el proceso y manifestándose comportamientos positivos con el objetivo de llevar a cabo concesiones para el beneficio de ambas partes.

- d) En cuanto al principio de *idoneidad* este se manifiesta en la capacidad, aptitud y la competencia que tiene una persona para llevar a cabo el desarrollo de ciertos cargos o actos legales. En cuanto a la mediación, este principio se determina en la validez y por ende en la competencia de la persona mediadora dentro del proceso de mediación.

Sin embargo, se toma en cuenta que para la aplicación de aquel principio se requiere que la persona sea legalmente capaz para actuar y aplicar los conocimientos adquiridos de tal manera que se cumpla con un desempeño adecuado y efectivo.

- e) Sobre el principio de *confidencialidad*, se debe indicar que la mediación es un proceso en el que se determina el respeto y la privacidad de los datos y las controversias que se tratan de resolver. El Estado, a través de la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y normativa infraconstitucional en general, promueve la aplicación del principio de confidencialidad, de tal manera que se garantice la protección de los datos personales, la dignidad de la persona y el honor a la familia, así como también la libertad de expresión, ideologías, pensamientos, etc.

Esto se debe tomar en consideración durante el procedimiento de mediación, ya que es necesario que se proteja la información y datos de las partes, siendo así que en algunos de los casos las partes deciden acudir por sí solos o también pueden requerir la comparecencia de los abogados.

Así mismo, los diferentes Estados adoptaron una legislación en relación al respeto y protección del principio rector de confidencialidad, no obstante, casi en todos los ordenamientos jurídicos, sobre este principio se manifiesta que la privacidad no es absoluta, es decir, puede limitarse en relación con la tutela de otros derechos humanos como es el acceso a la información pública. Cabe recalcar que los Estados deben adoptar medidas de seguridad, lo que significa el punto clave para la protección del principio antes mencionado.

Gracias a este principio de confidencialidad, se ha fomentado y materializado el derecho a libertad de expresión, puesto que sin aquel principio hubiese sido complicado generar debates, expresar ideas e incluso denunciar agresiones de todo tipo. La privacidad es de suma importancia en la vida de los seres humanos no solo abarca

efectos individuales, sino que establece cierta protección en cuanto a las personas que se encuentran en Estado vulnerable y a nivel general dentro de la sociedad.

Por tanto, la confidencialidad garantiza la protección de la información de la persona y, por ende, determina el acceso a la misma, es decir, la información no podrá ser revelada a las personas que no estén autorizadas para conocer la causa.

Cabe señalar, que el principio de confidencialidad es el punto más importante dentro de todo proceso de mediación, debido a que la responsabilidad de promoverla está a cargo del mediador el cual estará protegido bajo el secreto profesional como también a las partes y a los centros de mediación, es decir, que tanto las partes y el mediador no podrán revelar documentación en un procedimiento judicial sobre la información proveniente de un proceso de mediación.

Es de suma importancia este principio ya que promueve la seguridad entre las partes, brindándoles un ambiente seguro en donde todo lo que se diga y haga durante el proceso de ninguna manera podrá ser divulgado o expuesto en su contra fuera de la causa.

- f) El principio de *celeridad* determina un servicio de justicia rápido, evitando demoras en cuanto al trámite o proceso ordinario que se está llevando a cabo en ese momento; atiende criterios objetivos el cual faculta explicar el caso relacionado con el estudio de esta garantía, caracterizándose como una potestad de justicia y como una obligación de la jurisdicción.
- g) En cuanto al principio de *economía*; el proceso de mediación se determina por ser de corta duración, algo que está relacionado con

el principio antes mencionado de celeridad. Esto conlleva ventajas como el buen uso del tiempo y por ende de los gastos económicos durante la tramitación, puesto que a comparación de los procesos judiciales que se llevan a cabo dentro de la justicia ordinaria, mismos que demoran meses hasta incluso años, ya que, nadie tiene el control de los procesos generando carga laboral para la vía ordinaria, en el caso de los procesos de mediación, la duración es notablemente menor. Entre otras ventajas el proceso de la mediación no se determina por plazos y términos permitiendo que los procesos se subsanen en un periodo corto de tiempo.

- h) El principio de *inmediación* es importante dentro de los procesos de mediación, ya que, se encuentra vinculado con el principio de oralidad, permitiendo una relación directa con el juez y las partes, determinando un análisis y una perspectiva más real de los hechos, que permiten al juez formar un mejor criterio para resolver la causa, sin embargo, la inmediación está integrado por los principios de la actividad probatoria y del sistema oral.

Así mismo, la inmediación juega un papel fundamental, ya que, durante el proceso de mediación se requiere la presencia de ambas partes, las mismas que concurrirán a la hora y fecha señaladas, pudiendo asistir solos o también con la compañía de sus abogados, cumpliendo con el objetivo de solucionar los conflictos. En el caso de que una de las partes no pueda asistir por alguna razón no se podrá iniciar con el proceso de la mediación y las partes se verán obligadas a firmar el acta de imposibilidad de la mediación (Rojas, 2019).

- i) El principio de *neutralidad* en la mediación se establece en torno a la relación del mediador con el resultado del proceso, es decir, el mediador tiene la obligación de buscar soluciones a las

controversias. Los mediadores no tendrán favoritismo o intereses por algunas de las partes ni con el objeto del problema, es decir, el mediador demuestra una conducta justa, serena, tomando en consideración que debe dirigir la audiencia, facilitar la comunicación, escuchar a las partes, realizar preguntas con la finalidad de recrear un diálogo.

Sin embargo, existen casos en que las partes se mantienen con su postura, su ideología y por ende no ceden, por lo que no facilitan que el mediador exponga alternativas de solución generando obstáculos en cuanto al proceso de mediación que se está desarrollando.

La doctrina manifiesta que la mediación no solo se basa en resolver o buscar alternativas de solución ante el conflicto que se presenta, sino también en tener consideración la relación a futuro de las partes contemplando recuperar el vínculo que los mantiene unidos, creando una cultura de paz, seguridad y armonía en la sociedad (O'Brien, 2021).

- j) El valor intangible de la *autonomía* es importante en cuanto a la resolución de conflictos, dado que a través de éste se determina la facultad que tiene la mediación para llevar a cabo la solución de conflictos, siempre y cuando esté vinculado con la normativa. A través de este principio de autonomía, se materializa la negociación, la conciliación, el arbitraje, la justicia restaurativa, el bienestar, la paz dentro de la sociedad, etc.

La autonomía se expresa de manera libre y soberana sobre cada uno de los seres humanos al asistir a un centro de mediación para poner fin al problema. Este principio de autonomía se construye con base a lo que es el proceso de mediación, porque se logra alcanzar un acuerdo de libre discusión y voluntario, siendo así que el

mediador debe garantizar que el procedimiento de la mediación se lleve a cabo sin impedimentos, generando igualdad, equilibrio y respeto de los derechos de las partes que se encuentran involucradas en el conflicto.

Cierto es que la mediación se manifiesta en base a la aplicación potestativa, esto quiere decir que al llegar a un acuerdo libre y voluntario y por ende al asistir a los centros de mediación corresponde a la potestad de las partes que se encuentran en conflicto, siendo así que participan de manera activa, no obstante, se requiere la ayuda de un mediador para determinar alternativas de solución.

- k) El principio de *diافanidad* se determina en el sentido de que en todo proceso de mediación nada puede quedar oculto o generar dudas, ya que una vez que inicie el proceso, todo el conflicto sale a la luz, así como también las diferentes alternativas de solución, tomando en cuenta las concesiones que hacen cada una de las partes generando una cultura de diálogo y empatía, cumpliendo con la finalidad de generar equilibrio, armonía y conformidad en un Estado.
- l) En cuanto al principio de *autenticidad* se cumple cuando el resultado del proceso de mediación está determinado en el Acta de Mediación semejante a una sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada (Monedero, 2021).

Así, los principios revisados previamente, posicionan a la mediación como una rama del Derecho en auge, que simplifica y brinda respuestas rápidas y efectivas a los problemas derivados de las relaciones sociales, toda vez que suple en muchas ocasiones a la vía judicial. Todos los principios antes analizados nutren y hacen de la mediación una alternativa firme a dicha vía judicial. Queda claro además que estos principios son parte troncal de la mediación, y son elementos centrales para su análisis.

5. Ventajas de la Mediación

Como se ha apreciado hasta el momento, la mediación posee ciertas características que la diferencian de la vía judicial para la resolución de conflictos, debiendo indicar que si bien no todas las materias son susceptibles de ser tratadas en la mediación, sí se puede identificar que la mediación trae consigo varias ventajas o beneficios convirtiéndose en una herramienta importante dentro de la vida diaria de una sociedad. Por ello, en el presente apartado, se abordan estas distintas ventajas, desde un punto de vista crítico.

Así, por lo antes mencionado, se determina que, en el caso de las ventajas, pueden ser identificadas las siguientes (Zuñiga, 2021):

- a) Es un *mecanismo rápido*, a diferencia de aquel que se llevan a cabo en los juicios dentro de la justicia ordinaria, ya que los mismos suelen tardar meses e incluso años, esto por el mismo hecho de que no existe un manejo adecuado en cuanto a la justicia en nuestro país. No obstante, aquel procedimiento dependerá del tiempo en que las partes se dignen en resolver el conflicto, estableciendo un calendario en el cual ambas partes puedan asistir al centro de mediación.
- b) El procedimiento de la mediación genera un *menor coste económico*, puesto que es más barato acudir a un mediador que empezar un proceso judicial, en el cual tendrán que intervenir como mínimo dos abogados para las partes, dos procuradores, un secretario judicial, un juez y en tal caso un fiscal cuando se trate asuntos de materia penal, además se tendrá que pagar las tasas judiciales entre otros elementos que encarecen al sistema de justicia.
- c) Por otra parte, una de las ventajas radica en la *privacidad* de lo tratado en la mediación, dado que toda información o problema que se hable dentro del proceso de mediación no será de conocimiento público, es decir, que las reuniones que se lleven a cabo en los

centros de mediación sólo serán de conocimiento para las partes y el mediador. Esta ventaja garantizará el principio de confidencialidad y es un elemento que puede llevar a las partes a optar por la mediación en alternativa a la vía judicial.

- d) Un elemento que no salta a primera vista pero que claramente es una ventaja palpable, es que la mediación promueve un *menor coste emocional*, es decir, siempre busca resultados positivos como es el entendimiento de las partes. Gracias a este factor se reduce la tensión y los niveles de estrés de las partes en litigio, generando un ambiente de confianza y diálogo como método para llegar a un acuerdo voluntario y poner fin a la controversia, de tal manera que se fortalezca el vínculo de amistad o trabajo que anteriormente tenían las partes.
- e) Otra ventaja es la denominada como ambiente de paz. Esta ventaja tiene que ver con la situación que se da al originarse un conflicto, toda vez que ambas partes quieren considerarse como ganadoras. En el caso de los litigios (civiles, laborales, entre otros) existe una parte que vence y otra que es vencida. En el caso de la mediación, esto no es posible debido a que en el proceso de mediación no existen ganadores o vencidos.

La mediación se lleva a cabo de forma equitativa e igualitaria para ambas partes, generando un ambiente de paz, tranquilidad y armonía. Por ello, se presenta una situación donde las partes se dejan guiar por el sentimiento y la empatía a fin de cumplir y satisfacer sus necesidades. En efecto, la mediación no tiene como finalidad causar lesión a las partes que se encuentran en un problema, al contrario, busca sanar las heridas generadas en un conflicto.

- f) Otra ventaja de la mediación es que se puede exponer de manera directa un acuerdo y otras alternativas por ambas partes, con énfasis en elementos de ágil y oportuna interposición, en donde las partes podrán ir aceptando y facilitando sus diferentes opiniones o argumentos evitando hacer más grande o agravar la controversia que se presenta.

- g) Dentro del procedimiento de la mediación, las partes podrán escoger la persona que les ayude a facilitar la mediación, es decir podrán escoger al mediador. No obstante, en este caso todos los Centros de Mediación establecerán una lista de los mediadores y por tanto los solicitantes podrán escoger de manera libre y voluntaria a su mediador, originando un ambiente de seguridad y confianza a las partes que participan en el proceso, contribuyendo una participación más activa y menos formalista. Esto no sucede en el caso de la vía judicial, donde las partes no pueden elegir al juzgador, toda vez que éste es elegido por sorteo.

- h) Una ventaja intrínseca a la mediación parte de la base donde, tomando en consideración que las partes al momento de resolver el conflicto mejoran la relación a cómo eran antes de que se originen las discrepancias, esto termina fortaleciendo los vínculos sociales, a diferencia del sistema judicial en donde la sentencia genera problemas a ambas partes.

- i) Otro beneficio se determina en el lenguaje empleado por el mediador, es decir, en el caso de la vía judicial, los tecnicismos pueden llegar a ser inentendibles para las partes procesales, tan solo para los abogados. En el caso de la mediación, el mediador deberá expresarse de manera sencilla y clara con el objetivo de que las partes puedan llegar a explicar sus argumentos, ideologías,

generando acuerdos creativos, permitiendo resolver y evitar conflictos en las relaciones a futuro (Albertín, 2019).

Por todo lo expuesto, se puede identificar que la mediación posee una gran cantidad de ventajas, que, de ser manejadas y evidenciadas de forma correcta, posicionan a la mediación como una forma alternativa de resolución de conflictos, donde prima la búsqueda de los acuerdos, la paz, un ahorro de costos procesales, así como también, una disminución del impacto psicológico del litigio entre las partes. Las ventajas de la mediación también pueden ser entendidas como diferencias respecto de la vía judicial.

6. Mediación y Justicia Ordinaria

Toda vez que en los apartados anteriores, se han podido evidenciar elementos centrales de la mediación como son sus conceptos, sus principios así como sus ventajas, se hace pertinente contraponer a la mediación con la justicia ordinaria, a fin de evidenciar aquellas posibles diferencias y similitudes entre estas dos diversas formas de resolver los conflictos sociales y económicos.

Se identifica que el proceso de mediación no está vinculado con el sistema de justicia ordinaria, puesto que la mediación busca alternativas de solución en materia transigible, es decir que se pueda llevar a cabo un acuerdo libre y voluntario. En este sentido, se indica que la mediación versa en casos de conflictos contractuales, laborales, inquilinato, mediante el cual ayuda descongestionar los procesos en la vía judicial y más aún que en el Ecuador no existe una correcta administración de la justicia.

Además, los jueces poseen la potestad para determinar en cualquier estado de la causa puesta a su conocimiento la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo, y derivar el proceso a un Centro de Mediación con la finalidad de que se desarrolle la audiencia de mediación. Esto tiene como propósito solucionar las controversias mediante la firma del Acta de Mediación (Zuñiga, 2021).

En cuanto al proceso de mediación propiamente dicho, se identifica que al momento de calificar la demanda puesta en su conocimiento, los mediadores deberán de verificar si se determina o no el convenio de mediación. En el caso de que exista dicha posibilidad, no se dará paso para conocer la demanda, es decir no se establecerá competencia para conocer y tramitar dicha causa, por lo que se deberá de ordenar su archivo de manera inmediata.

Por tanto, el mediador tiene la facultad para resolver de manera inmediata, corriendo traslado a la otra parte con el objetivo de que conozca la excepción y por ende de manera obligatoria tendrá que requerir en la misma providencia que las partes que se encuentran en litigio presenten las pruebas en el término de tres días contados a partir de su excepción, sino, de ser contrario, se ordenará sin otro trámite adicional el archivo de la causa conforme a lo que manifiesta la Ley de Arbitraje y Mediación, más precisamente, en el art. 13.

Por otra parte, y tomando en consideración que el juez ordinario es competente para conocer la causa pero solamente en la parte en que no se haya determinado el acuerdo, como también en el caso de que las partes, pese al existir el acuerdo de mediación han abandonado el mismo de común acuerdo, o identificándose adicionalmente que en el caso de que exista el acta de imposibilidad de acuerdo (en la cual conste la firma del mediador y las partes) es entonces cuando las partes se encuentran facultadas para ventilar los conflictos en la justicia ordinaria y por tanto, los jueces son competentes para conocer esta controversia (Congreso Nacional, 2006).

Se reflexiona, además, que la mediación, en relación con la justicia ordinaria, surte un efecto de descongestión de la justicia. Así, la mediación tiene un aspecto alternativo a la justicia, pero dicho aspecto no puede determinar que la mediación se encuentre por debajo de la justicia, sino que se encuentra reconocido como un medio alternativo y paralelo a la

justicia ordinario, indicándose además que la mediación puede surtir los mismos y hasta mejores efectos que la justicia ordinaria.

Por tanto, se concluye que el sistema de resolución de conflictos es efectivo siempre y cuando cuente con varios organismos e instituciones de mediación, donde se articulen con el objetivo de evitar las controversias y por ende resolverlas. Se debe presenciar además que la mediación, en relación con la justicia ordinaria, posea un menor costo económico, tomando en cuenta los intereses y necesidades de las partes. Como destaca a su vez la doctrina, es fundamental que en la mediación se logren emplear los métodos adecuados para resolver las controversias, sin recurrir a los tribunales (Villareal, 2019).

7. Características de la Mediación

La mediación, como todo medio de realización de la justicia, posee características propias que sirven para diferenciarla de dichos medios, proporcionando así una vía alternativa a la justicia ordinaria. En este sentido, el presente apartado recoge ciertas características que ya fueron inducidas en apartados anteriores, destacando su cualidad de características propias de la mediación.

Se puede mencionar, en primer término, que la mediación se caracteriza por ser un procedimiento ágil y oportuno de solución de conflictos a diferencia de la vía judicial la cual es un proceso que conlleva bastante tiempo y por tanto los costos económicos son altos. Esto, se verifica cuando se establece que las reuniones que se llevan a cabo con el mediador y las partes pueden ser en períodos de tiempo que son adaptables según la disposición de las partes, así como también dependiendo de la opinión del mediador. Esta característica es un elemento que deja entrever la flexibilidad en materia de horarios que posee la mediación.

En el caso de la justicia ordinaria, se comprende que la parte demandada asiste al proceso de forma obligatoria, puesto que debe contestar a la demanda sino, caería en rebeldía. En el caso de la mediación, una de las características principales es la voluntariedad dentro del proceso de mediación, elemento que es crucial debido a que las partes deciden si quieren iniciar o no con dicho proceso para poder resolver las controversias que se presentan (Zuñiga, 2021).

La mediación también se caracteriza por tener una naturaleza transigible, es decir que las partes pueden llegar a un acuerdo libre y voluntario sean en materia laboral, comercial, inquilinato, etc., de manera que se garanticen los derechos de las personas. Esto va de la mano con la voluntariedad antes mencionada, y coadyuva a que la mediación sea vista como una vía de acuerdos y paz, más no una vía de litigio.

Cabe señalar que ligado a la visión de la mediación como vía alternativa, la mediación es de carácter extrajudicial, ya que no está vinculada con la vía judicial, facilitando la relación y generando empatía entre las partes. Con todo esto, se puede indicar que la mediación obtiene el carácter de auténtica y definitiva cuando el resultado de las conversaciones en la mediación se encuentra manifestado y recogido en la respectiva Acta de Mediación. Esto dota al Acta de Mediación y a todo el proceso de mediación de legitimidad jurídica, generando a raíz de esto un proceso confiable, seguro y especial.

Por otra parte, una característica central de la mediación es la transparencia. Se entiende que la transparencia genera un entorno seguro y de confianza, donde el mediador tiene como obligación proporcionar información clara y segura a las partes, siendo que el proceso de mediación se basa en un comienzo y cierre lo cuales están debidamente documentados. Este comienzo y cierre están constituidos por el acta de inicio y el acta final, esto con el objetivo de dejar constancia y cumpliendo con la transparencia respecto de que lo que se llevó a cabo durante el

procedimiento de la mediación fue puesto a conocimiento y bajo el consentimiento de las partes.

El acuerdo de mediación es de carácter obligatorio y por ende es ejecutable como sentencia ejecutoriada de última instancia. Una vez que las partes lleguen a un acuerdo, el acta de mediación manifestará una relación de los hechos que dieron origen al conflicto, la explicación de cada una de las obligaciones las cuales se tendrán que cumplir cada una de las partes y las firmas, pero en el caso de que la persona no pueda realizar su firma sea por cualquier impedimento constarán las huellas digitales (Sauceda, 2015).

Así, conforme lo observado en el presente apartado, se aprecia que la mediación, a más de ser una alternativa a la justicia ordinaria, posee una serie de características que son elementales en la construcción de la mediación como una vía segura para terminar con los litigios entre las partes. Características tales como la transparencia y el carácter transigible y de voluntariedad diferencian a la mediación respecto de la justicia ordinaria.

8. Sobre la Mediación

En cuanto a la mediación como proceso, se puede identificar que como en todo proceso (judicial o extrajudicial), está compuesto por una serie de elementos, que pueden ser llamados a efectos del proceso como partes procesales. A su vez, además de las partes, como ellas por sí mismas no pueden llegar a un acuerdo ni tampoco validarlo, se necesita de la participación de un elemento imparcial, que en el caso de la mediación, es el denominado mediador. Así, en el presente apartado, se analizan las figuras de las partes y del mediador (López-Quintana, 2022).

8.1. Mediador y las partes

Para comenzar con el análisis respecto de las partes y del mediador, es necesario determinar que cada una de ellas, legalmente, tienen sus facultades determinadas. Esto por cuanto, si bien se reconoce que la

mediación es un medio alternativo para la realización de la justicia, no por ello será informal o alejado de la ley. Como se ha podido evidenciar hasta el momento, para llevar a cabo el proceso de mediación se necesita de un mediador y de las partes que pretenden resolver el conflicto en dicha vía de mediación.

Iniciando el análisis con quienes activan el proceso de mediación, se puede indicar que las partes juegan un papel muy importante en cuanto al desarrollo del proceso de la mediación. Esto dado que lo promueven a través de su voluntad y autonomía, tanto en la decisión de acceder a la mediación como también en el marco de la toma de decisiones. Esto significa que cada una de las partes tiene la obligación de exponer sus ideas, opiniones o argumentos.

Casi en todos los casos las partes tendrán que ceder, así mismo con la ayuda del mediador podrán buscar alternativas de solución en cuanto al conflicto que se presenta.

Se reflexiona que las partes que acuden a la mediación deben poseer, a más de la capacidad legal de transigir, la voluntad de poder arreglar el inconveniente legal o económico, puesto que de nada sirve que ambas partes tengan la capacidad legal para llegar a la etapa de mediación pero que no puedan ceder en parte de sus intereses.

Por otro lado, la figura del mediador es central en el proceso de mediación, por cuanto el mediador tendrá que requerir de habilidades y comportamientos vinculados con el autocontrol emocional, como es la empatía, la flexibilidad y la creatividad. De igual modo, se entiende que el mediador debe poseer aptitudes de promoción del diálogo. Dicho diálogo, que debe ser llevado a cabo de manera pacífica, tiene que ir direccionado a lograr que la voluntad de las partes sea plasmada en un acuerdo que legitime dicha mediación, así como impulsar una actuación de manera imparcial, con prudencia, con paciencia y confianza (Bazantes Escobar, Naranjo Estrada, & Del Salto Villavicencio, 2018).

Sin embargo, para poder ser mediador no tiene que contar siempre con el aval profesional de poseer un título de abogado (pudiendo poseer título de tercer nivel de otras carreras), pero sí debe de tener formación técnica y especializada de comunicación y gestión de conflictos. Así, los mediadores en ninguno de los casos pueden juzgar, dar consejos e incluso valorar; lo que buscan es que se resuelvan todas las discrepancias, intereses, necesidades e incluso sentimientos encontrados entre las partes. Por ello es importante que durante el proceso de mediación el mediador utilice habilidades especiales para motivar a las partes a que inicien un diálogo.

Según el Consejo de la Judicatura (2009), se determina que los requisitos para poder ser mediador son:

- Título de tercer nivel en leyes, sociología, trabajo social, educación y áreas afines.
- Certificar al menos 80 horas de capacitación teórica.
- Certificar 40 horas de prácticas en mediación.
- Cuatro años de experiencia laboral afines al cargo.

Se reflexiona que el mediador, como parte fundamental del proceso de mediación, debe poseer un perfil donde sus aptitudes legitimen el acuerdo alcanzado por las partes, impulsando un intercambio de opiniones respetuoso entre las partes. El mediador, además, debe evitar dar opiniones que puedan ser tomadas como parciales, esto a fin de que las partes sean quienes alcanzan el acuerdo.

Por todo lo expuesto, se puede inferir que el proceso de mediación, más allá de ser un proceso que es entendido como informal, esto no afecta a las partes ni al mediador, quienes deben regirse y apegar su conducta a ciertos requisitos legales. En el caso del mediador, a más de estos requisitos legales, se interpreta que es necesario que posea aptitudes especiales para que las partes puedan llegar de forma pacífica a un acuerdo.

CAPÍTULO II: Efectos jurídicos desprendidos de la aplicación de la mediación laboral a través de medios telemáticos y el alcance de la mediación electrónica en la legislación ecuatoriana.

1. Procesos para acceder a la Mediación

Como todo proceso, la mediación requiere de ciertos elementos (requisitos) para que se inicie. Así, en el marco jurídico ecuatoriano, se reconocen diferentes vías para acceder a la mediación, donde todas tienen como común denominador la necesidad de una voluntariedad de las partes. En el presente apartado se abordan estos distintos procesos para acceder a la mediación, destacando en cada uno de ellos elementos fundamentales como la determinación legal de dicho acceso y sus características principales.

Como se adelantó en el apartado anterior, existen diversas formas para acceder a la mediación (2018):

- a) La primera forma de acceso a la mediación se basa en que exista un convenio escrito por las partes. Aquel convenio es una figura contractual por la que las partes deciden subsanar sus conflictos en el proceso de mediación. Se puede reflexionar que esta primera forma de acceso tiene un elemento central que es la previsión de las partes de que cualquier futuro conflicto, en lugar de ventilarse en primera instancia en sede judicial, se derivará de forma previa a la mediación. Esto deja entrever una intención pacífica de las partes.
- b) Como segunda forma se manifiesta la solicitud de mediación de las partes o una de ellas, puesto que la solicitud es una petición escrita que se presenta ante un centro de mediación o mediador independiente. En este caso, se puede indicar que la mediación surge a partir de la intención de una de las partes. De esta intención (materializada a través de la presentación de la petición escrita) la otra parte se puede acoger a esta medida y presentarse a la

mediación como puede declararse en rebeldía y no participar en el proceso.

- c) Por último, la tercera forma de acceso a la mediación se determina por disposición judicial. En esta forma, es el juez quien deriva el proceso a mediación. En este caso, se deben verificar dos elementos fundamentales: el primero de ellos es si las partes aceptan acudir a un centro de mediación, y el segundo es que sólo se podrán derivar a mediación únicamente aquellas cuestiones que sean de materia transigible. Luego de esta verificación, a petición de parte, el juez dispondrá que se lleve a cabo el proceso de mediación y que se dé por terminado el conflicto (Andrade Correa, 2018).

En el artículo 294 numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos se ratifica la posibilidad de la derivación de mediación de causas en fase de audiencia preliminar. Tomando siempre en consideración que para iniciar un proceso de mediación se tendrá que formular la solicitud independientemente de que exista o no convenio y juicio ya iniciado (Código Organico General de Procesos, 2019).

Respecto del carácter de la mediación, esta puede ser extrajudicial e intrajudicial. La mediación extrajudicial se determina como aquel procedimiento no judicial, voluntario y confidencial, siendo así que el carácter voluntario faculta a las partes para que puedan dar por terminado el conflicto. Por ende, la mediación extrajudicial se determina cuando el conflicto entre las partes no es conocido por el tribunal o por el juez, siendo así un método mucho más rápido y económico.

De igual forma, este procedimiento facilita el diálogo entre las partes, toda vez que las mismas deberán de expresar sus versiones de los hechos, cumpliendo con la finalidad de llegar a una solución. Esto tomando en cuenta que dentro de todo proceso de mediación se deberá de contar con

un mediador; y en la mediación extrajudicial se contará también con las partes que están en conflicto, con el mediador y también con la opcional asistencia de los abogados, los mismos ayudan a que las partes puedan estar asesoradas en todo momento y finalmente lleguen a sus propios acuerdos.

Además, una vez que se haya concluido con el proceso de mediación, el mediador tendrá que redactar en el acta final todos los acuerdos definitivos.

Tal como antes se mencionó, existe también la mediación intrajudicial. A diferencia de la mediación extrajudicial, la mediación intrajudicial es un método al cual se accede a través de la administración de justicia ordinaria. Este acceso se lleva a cabo una vez iniciado el procedimiento judicial, cuando el mismo es conocido por el juez, y dentro de aquel proceso, se deriva por voluntad de las partes el proceso a un centro de mediación. Allí, el mediador junto con las partes restablece los diálogos los cuales anteriormente eran inexistentes, por tanto, son conscientes de su capacidad y la del otro en relación a las decisiones que tomen y las soluciones que se planteen para poner fin al conflicto.

Los vínculos entre los expertos de la mediación extrajudicial y los profesionales jurídicos son esenciales para llevar a cabo de manera efectiva y adecuada aquel procedimiento. Cabe señalar que en la mediación intrajudicial, el proceso sería el mismo que en la mediación extrajudicial (siendo que difieren en las vías de acceso, una es directa –la extrajudicial- y la otra vía es a través de un proceso judicial -intrajudicial-), donde los acuerdos entre las partes se materializan, en el caso de la mediación intrajudicial, por medio de la sentencia que emite el juez, con carácter de acuerdo, haciéndolos totalmente válidos.

Sin embargo, si dentro del plazo de los quince días no se presentare el acta con el acuerdo ante el juzgador, en el caso de las mediaciones derivadas de procesos judiciales, se continuará la tramitación de la causa, salvo el

caso en que las partes notifiquen por escrito al juez su decisión de poder ampliar dicho término.

Es importante señalar que la mediación extrajudicial permite que las partes puedan elegir al mediador más conveniente para llevar a cabo la resolución de conflictos. Una de las ventajas del poder elegir al mediador más apropiado para el caso es que determina mayor eficacia al procedimiento. Esto, puesto que se permite que las partes se comprendan de mejor manera a través de la comunicación y por ende que el proceso de la mediación se lleva a cabo en menor tiempo, incluyendo un menor coste económico.

El éxito de cualquiera de los métodos de mediación dependerá, en primera instancia, de la voluntad de las partes, y en segunda instancia, de la experiencia, formación y profesionalismo del mediador, puesto que un buen procedimiento conducirá a que los resultados a los que puedan llegar las partes involucradas en el conflicto sean equitativos.

Es importante señalar que en la mediación extrajudicial, las personas acceden de manera voluntaria para poner fin al conflicto. Si bien existe una leve diferencia respecto de la mediación intrajudicial, dado que ésta se lleva a cabo una vez iniciado el procedimiento judicial por invitación del juez a las partes, no varía respecto del principio de voluntariedad que siempre rige a la mediación. Es decir el juez podrá recomendar a las partes para que asistan a un centro de mediación para resolver el conflicto, siendo las partes en conflicto las que de manera voluntaria decidan si asistir o no o siendo el caso de que quieran continuar con la vía judicial (Andrade Correa, 2018).

Se concluye así que de lo evidenciado en el presente apartado, la mediación tiene vías alternativas de acceso, así como también puede ser efectuada dentro de un proceso judicial. A raíz de lo analizado, también se ha podido indicar que la voluntariedad es un elemento central en todos los tipos de procesos para acceder a la mediación, sin dejar de lado que para que se lleve a cabo un proceso justo de mediación, tanto el juez como el

mediador (dependiendo de cada tipo de mediación) también deben mostrar sus aptitudes para incentivar a las partes para alcanzar un acuerdo.

2. Proceso de Mediación

Como se revisó en el apartado *supra*, las vías de acceso a la mediación son variadas. Por ende, se vuelve pertinente analizar cómo las partes y el mediador desarrollan el proceso de mediación, valorando además y reflexionando cómo influye el proceso de mediación en la voluntariedad de las partes y en las decisiones que se tomen a partir de los conflictos allí ventilados. Se analiza además la exigibilidad de los acuerdos alcanzados en sede de la mediación.

En primer lugar, se debe indicar que el proceso de mediación inicia con la respectiva solicitud de mediación, misma que está dirigida a la directora o director del centro de mediación. En este momento, el director/a de dicho centro deberá quien considerar el tipo de controversia del que se trata, siendo que debe analizar si la materia que se está poniendo a conocimiento del centro de mediación sí puede ser transigible. En base a la materia que sea, será el director/a quien nombrará al mediador con experiencia en el tema. A partir de esto, se determinará la fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de mediación.

Como parte del derecho a la defensa, así como la necesidad de que las partes conozcan del proceso de mediación iniciado, se hará llegar las invitaciones a la audiencia de mediación a las partes, esto por medio de las casillas de sus abogados o patrocinadores o en el lugar en donde se ha sugerido en la petición. Esta invitación o notificación se realiza a través de la persona encargada por parte del centro de mediación.

El día de la audiencia de mediación, el mediador tendrá que generar un ambiente de confianza entre las partes, invitando a las partes a pasar a la sala de audiencia. Luego, el mediador iniciará con una presentación, indicando su nombre, su función y pedirá que las partes se presenten e

indiquen su conflicto. El mediador indicará lo que es el proceso de mediación, sus reglas y lo que puede suceder si el caso se llega a tramitar por vía judicial.

En la audiencia de mediación se oirá la versión del conflicto de cada una de las partes, examinando los intereses de las mismas, generando un ambiente de respeto y empatía con el objetivo de eliminar toda conducta agresiva. Así mismo, se procurará evitar que el conflicto se haga más profundo, esto con la finalidad de buscar y evaluar soluciones posibles para dar por terminado el problema.

En efecto, el proceso de mediación termina con la firma de un acta denominada acta de mediación. En dicha acta, constan los acuerdos totales o parciales, es decir que el acta de mediación tendrá que contener una relación de los hechos suscitados en el conflicto, narración de las obligaciones que tendrán que cumplir cada una de las partes y las firmas o huellas digitales de las partes y, para dotar de legitimidad y exigibilidad dicho acuerdo, se realiza también la firma por parte de la mediadora o mediador.

El acta de mediación se determina como un documento de común acuerdo entre las partes, reemplaza la sentencia ejecutoriada y su efecto de cosa juzgada y posee el mismo peso jurídico que las sentencias de última instancia. Esto, por cuanto en el caso de que se incumpla el acta, la misma será presentada al juez de la materia para llevar a cabo el proceso de ejecución de la misma (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006).

Cabe señalar que a consecuencia de la pandemia, por cuanto la movilidad y contacto personal se vio drásticamente reducido, las notificaciones y solicitudes se realizan de manera electrónica, a través de los correos o domicilios judiciales electrónicos. Esto, en primer término, se realiza con la finalidad de proteger la salud de las personas, pero también permite garantizar y proteger la privacidad de las notificaciones así como de las sesiones de mediación.

Además, en el proceso de mediación se determina un requisito que forma parte fundamental de dicho cambio tecnológico que es la firma electrónica, misma que es utilizada con el objetivo de asegurar la legalidad y autenticidad de lo actuado.

Se reflexiona que el proceso de mediación es un proceso que está ceñido a una formalidad condicionada por el modo en el cual el mediador lleve a cabo dicho proceso así como la audiencia de mediación. Esto no significa que se puedan violentar derechos de las partes *so pretexto* de dicha informalidad, pero sí, que, a fin de lograr una comunicación más efectiva y un acuerdo de mejor modo, se pueden introducir elementos tales como la participación vía medios telemáticos, así como respecto de la firma electrónica.

Se puede concluir que, a través de lo revisado en el presente apartado, el proceso de mediación es flexible y que pretende, como fin último, lograr un acuerdo entre las partes. Dicho acuerdo goza de plena validez jurídica al momento que es traspasado al acta de mediación, donde el mediador estampa su firma y consigo lo vuelve jurídicamente exigible, con el peso de una sentencia judicial ejecutoriada. Esta exigibilidad da seguridad a la mediación, al proceso de mediación así como a los acuerdos que se logren a través de dicho proceso.

3. Procesos laborales que se pueden mediar telemáticamente

Dentro de las materias que son susceptibles de mediación, se puede indicar que constan los conflictos laborales. La mediación, como instrumento alternativo de solución de conflictos, tiene una amplia acogida en el marco de la solución de controversias de tipo social. Por ello, en el presente apartado se analiza la relación existente entre la mediación y el Derecho laboral, de marcado sentido social.

En primer lugar, se puede identificar que el conflicto es un fenómeno presente en el marco de las relaciones sociales. En el ámbito del Derecho

el conflicto se manifiesta como un desacuerdo de intereses o necesidades entre dos o más personas, que acogidas en una norma jurídica entran en contradicción. Por tanto, las personas pueden acudir de manera voluntaria a los medios alternativos de solución de conflictos como es la mediación, que tienen similares efectos jurídicos que una sentencia, con la finalidad de resolver y satisfacer las necesidades e intereses de las partes (Santos, 2022).

En efecto, en todo lugar de trabajo tanto público como privado se originan conflictos de índole individual y colectivo. Sin embargo, se determina que la diferencia de esta clasificación entre individual y colectiva radica en que el conflicto individual se origina entre un empleador y trabajador vinculados por una relación laboral. Estos conflictos pueden ser bidireccionales, es decir, se presentan en dos sentidos, sea desde el empleador hacia el trabajador o desde el trabajador hacia el empleador.

Por otra parte, el conflicto colectivo es aquel que comprende a un grupo de trabajadores, puesto que el problema afecta a todos, no obstante el conflicto colectivo se manifiesta como un medio, más no un fin, para lograr varios objetivos. Además, los conflictos individuales y colectivos se originan en base a cuestiones jurídicas cuando se presenta una violación a las normas legales existentes, o también desprendidos de casos de incorrecta aplicación e interpretación de dichas normas.

Se reflexiona además que en muchas ocasiones, la base de los conflictos radica en cuestiones económicas cuando se presenta el pago indebido o injusto por parte de los empleadores a los trabajadores, con la necesidad de que los trabajadores obtengan mejores condiciones de vida.

Los conflictos colectivos también se originan en base a cuestiones sindicales, es decir, cuando se presentan controversias dentro de la organización sindical como por ejemplo su funcionamiento, permisos sindicales a sus dirigentes y sobre cuestiones de orden social que hace

referencia al bienestar en el lugar de trabajo como son los dispensarios médicos, transporte colectivo, centros recreacionales, etc.

Pese a esta situación, los trabajadores insatisfechos por el contrato colectivo de trabajo, actas transaccionales o cualquier conflicto que se ha generado por parte del empleador, pueden acudir de manera directa a él mismo o a su representante exigiendo el goce de sus derechos. Pero en el caso de no llegar a una solución, podrán solicitar que intervengan las autoridades de trabajo. Igualmente, se puede indicar que si no se presentan resultados positivos, en materia de contratos individuales, se realiza ya sea la comparecencia ante el inspector del trabajo o en el caso de los contratos colectivos, todos los trabajadores tienen que presentar un pliego de peticiones.

Según el Código de Trabajo (2005), se manifiesta que el pliego de peticiones es aquella solicitud realizada por los trabajadores pertenecientes o no a una organización sindical. En el mismo, se manifiesta sobre el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador y deberá de ser presentado ante el inspector del trabajo. Una vez presentado el pliego de peticiones, el inspector del trabajo notificará al empleador dentro del plazo de veinticuatro horas, concediéndole tres días para contestar.

En el caso de que la contestación es favorable y acorde a las peticiones formuladas por los trabajadores, se firmará un acta por las partes dando por terminado el conflicto. Pero en el caso de que el empleador no realice la contestación o rechace de manera total del pliego de peticiones, el inspector de trabajo enviará todo lo actuado a la dirección o subdirección de mediación laboral con el objetivo de que los funcionarios pertinentes notifiquen a las partes en el plazo de veinticuatro horas de anticipación, esto con la finalidad de resolver sus necesidades e intereses, esto dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención.

Según la legislación laboral nacional (2005), se determina que los conflictos colectivos laborales pueden ser originados tanto por los empleadores como por los trabajadores. Esto pese a que los primeros buscan resolver los conflictos mientras que los segundos buscan proteger y hacer efectivo el goce de los derechos. Los conflictos laborales rompen todo ambiente de armonía, por tanto, es importante se cuente con los medios alternativos de solución de conflictos, de cara a garantizar el goce y efectividad de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores, indicando además que la mediación de este tipo de conflictos, a través, de medios telemáticos beneficiaría a las partes (González, Velasco, Nuñez, & Acosta, 2021).

Por lo visto hasta el momento, se reflexiona que la partes dentro de un conflicto laboral velan por sus propios intereses, siendo que la mediación activaría la posibilidad de llegar a un punto medio y evitar problemas mayores en los sitios de trabajo. Además, la virtualidad en conjunto con varias herramientas electrónicas se presentan como alternativas efectivas para la tramitación telemática de las causas de mediación en sede laboral.

Ahora bien, en la mediación se presentan varios procesos laborales donde se muestran casos de distintos reclamos, como es el caso, por ejemplo, de la remuneración. Se indica que a consecuencia de la pandemia, las empresas, negocios, industrias quebraron o sufrieron graves problemas económicos. En estos aspectos, muchos acuerdos se dieron en base a la forma del pago de las remuneraciones, siendo que también se llegaron a acuerdos en cuanto a negociar sus indemnizaciones o liquidaciones, y se presentaron más procesos como es caso fortuito, fuerza mayor, desahucio, despido, vacaciones, fondos de reserva.

Otro de los casos que se han presentado es cuando el trabajador atenta contra los bienes de la empresa y a consecuencia del mismo, el empleador tiene que determinar una sanción, como es el trámite o la vía del visto bueno. En este aspecto, en los procedimientos administrativos en sede del Ministerio de Trabajo poseen una etapa de mediación o conciliación, misma

que es promovida por el inspector de trabajo con la finalidad de que las partes lleguen a un acuerdo.

En efecto, no se niega que el papel de los abogados es importante, ya que dentro del proceso de mediación la finalidad de las partes es “ganar-ganar”, satisfaciendo los beneficios de los mismos. Pero en el caso de que el trabajador no tenga la posibilidad de poder llegar a un acuerdo por el hecho de que el empleador no cuente con los recursos económicos suficientes o no le quiera pagar la liquidación, entonces el trabajador con su abogado recurren a la vía judicial, formulando una demanda laboral.

Se debe indicar que dicha demanda debe versar sobre materias tales como la fecha y modo de ingreso al trabajo, la manera en la que terminó la relación laboral y que se le adeuda al trabajador, además de cuestiones adicionales tales como el horario de trabajo, las labores realizadas, etc. Esto genera un conflicto, dado que la demanda será posiblemente contestada por el empleador, se negarán los hechos y esto acarreará un inminente litigio (Código de Trabajo, 2005).

Tomando en consideración este litigio antes mencionado, la mediación en el ámbito laboral cumple con la finalidad de solucionar el conflicto y que las partes puedan llegar a un acuerdo razonable a través de un tercero imparcial denominado como mediador. Esto servirá para salvaguardar y hacer efectivo el goce de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.

De igual modo, se pretende que dicha mediación sirva para evitar la pérdida de tiempo y los gastos económicos en el caso de que las partes opten por seguir la vía judicial, además la mediación laboral genera una armonía en las relaciones, aliviando las tensiones entre las partes y haciendo posible una cultura de paz en la sociedad.

4. Inspector de trabajo

Dentro de los procesos administrativos en el Ministerio de Trabajo (2005), en representación de dicho Ministerio, laboran los inspectores de trabajo, que son funcionarios que poseen diversas competencias. En el presente apartado se analizan algunas de estas competencias de cara a relacionarlas con la mediación en el ámbito laboral.

En primer momento, se debe indicar que los inspectores de trabajo son funcionarios profesionales encargados de vigilar, controlar y asegurar el cumplimiento de las obligaciones que las normativas imponen tanto a los empleadores como los trabajadores, permitiendo hacer efectivo el goce de los derechos de los trabajadores. Además, los inspectores de trabajo cumplen con ciertas responsabilidades como es el secreto profesional, es decir, que los inspectores en ninguna circunstancia podrán confesar ningún secreto comercial o industrial, ni ningún proceso de fabricación.

Aquella responsabilidad engloba un juramento o un convenio escrito pero en el caso de que el inspector incumpla será sancionado por la normativa vigente. Otra de las responsabilidades es que los inspectores no pueden tener interés directo o indirecto con las empresas la cuales se encuentran bajo su inspección y por tanto, su integridad profesional como también sus condiciones de servicio deberán de ser protegidos de cualquier red de corrupción, fomentando valores como es la honestidad, la cortesía, la honradez.

El inspector de trabajo deberá de tomar en cuenta el tema de la confidencialidad en relación a la queja que se presenta, es decir no deberá de dar ninguna señal al empleador de que se va a llevar a cabo una visita como consecuencia de una queja, protegiendo y cumpliendo con los derechos de los trabajadores y haciendo efectivo a su vez el trabajo de los inspectores.

Por tanto, todo inspector de trabajo contrae ciertas atribuciones como es el caso de las visitas a las empresas, puesto que están autorizados para acceder de manera libre y sin necesidad de previo aviso a la empresa sea

a cualquier día, fecha, hora y también están autorizados de visitar cualquier día, fecha y hora. Esto, siempre y cuando cuenten con una causa razonable.

Otra de las atribuciones que se determinan a los inspectores de trabajo es la posibilidad de adoptar medidas cautelares con el objetivo de que se elimine cualquier defecto observado en el establecimiento de trabajo y que pongan en riesgo la seguridad o la salud de todos los trabajadores que forman parte de la misma. No obstante, si el empleador decide no cumplir con las medidas cautelares, esto conlleva sanciones administrativas.

De igual forma, se puede indicar que la normativa nacional en materia laboral determina requisitos para ser inspector, dentro de los cuales se cuentan el poseer conocimientos de alto nivel, preservar valores y comportamiento adecuados, contar con la experiencia requerida para llevar a cabo su labor y, por ende, cumplir con lo que determina las normativas laborales, ya que el inspector de trabajo será la persona encargada de dirigir la audiencia de mediación (Torres J. B., 2019).

Se reflexiona, por ende, que el inspector de trabajo cumple con funciones esenciales a la hora de precautelar los derechos de las partes en la relación de trabajo, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Por ello, el inspector de trabajo debe reunir en su persona elementos tanto profesionales como aptitudes personales, de integridad y manejo de las responsabilidades legalmente encomendadas.

Se puede concluir, a raíz de lo analizado en este apartado, que el Ministerio de Trabajo precautela los derechos en las relaciones laborales a través de la figura del inspector de trabajo. Las actividades que realiza el inspector de trabajo son encaminadas a cumplir y hacer cumplir la normativa laboral, hecho que como se verá en apartados siguientes puede ser realizado tanto de forma presencial, como, en otras ocasiones, en forma telemática.

5. Mediación laboral a través de medios telemáticos y principio de seguridad jurídica

Habiéndose destacado a lo largo de este trabajo las principales ventajas de la mediación y la importancia del Derecho Laboral para precautelar los derechos de las partes inmersas en las relaciones laborales, el presente apartado analiza la mediación laboral tomando como base la utilización de los medios telemáticos. De igual modo, se hace énfasis en el tema de la seguridad jurídica, esencial en un Estado de derechos como el ecuatoriano.

Se debe indicar que a consecuencia de la emergencia sanitaria COVID-19, la mediación telemática ha alcanzado un relevante protagonismo a nivel global, de esta manera el uso de nuevas tecnologías se ha ido complementando en relación a los diversos ámbitos de las relaciones interpersonales. Sin embargo, en el Ecuador la mediación telemática no está tipificada dentro de lo que determina la Ley de Arbitraje y Mediación.

Esto aunque en la práctica, a consecuencia de la pandemia del COVID-19 se dio paso al desarrollo de la misma a través de medios online, tomando en consideración que la mediación a través de medios telemáticos es más que un método para llevar a cabo la resolución de conflictos, es más bien un procedimiento que soluciona las controversias de manera pacífica sin tomar en cuenta la jurisdicción, la cultura y las fronteras (Ebner, 2012).

La mediación laboral, en el Ecuador, se encuentra tipificada en el Código de Trabajo, llevándose a cabo la resolución de los conflictos colectivos como individuales. Tanto el empleador como el trabajador podrán recurrir al proceso de la mediación siempre y cuando las controversias originadas entre ellos no hayan podido ser solucionadas, llegando al punto de que un tercero, es decir, un mediador intervenga.

Aquellos conflictos antes mencionados acarrear consecuencias perjudiciales en lo que es la pérdida económica de las empresas, ocasionando tensión entre las demás personas que laboran dentro de la

misma, sin embargo, no siempre los conflictos se originan entre los jefes o los empleados, se generan también entre los mismos compañeros de trabajo, como también los clientes o los proveedores, recalcando que el proceso de la mediación se ha convertido como el método más utilizado dentro de las grandes compañías de trabajo, fomentando un apoyo para que las partes puedan llegar a soluciones, velando siempre por los derechos de los mismos.

La mediación telemática al momento de resolver conflictos en materia laboral gestiona varios aspectos positivos tales como la sencillez y flexibilidad del proceso, puesto que las partes junto con el mediador podrán comunicarse desde cualquier parte del mundo, sea desde su lugar de trabajo o su casa, invirtiendo de mejor manera el tiempo y generando un mínimo coste económico para ambas partes. La mediación telemática puede llevarse a cabo a través de plataformas tales como Google Meet o Zoom, entre otras.

En este contexto, es importante que al emplear el proceso de mediación en conflictos laborales se garanticen los derechos de ambas partes tal como lo determina la Constitución del Ecuador y el Código del Trabajo. Por esto, se reflexiona que el Derecho laboral hace efectivos ciertos derechos de tipo constitucional e infraconstitucional, con un marcado sentido social y de protección ante las desigualdades.

Consecuentemente, en los procesos de mediación se debe velar porque se brinde seguridad jurídica a las personas que hacen uso de este servicio. La seguridad jurídica se basa en un principio del Derecho reconocido a nivel global, establecido sobre la certeza del Derecho, en el ámbito de su publicidad y aplicación. Además, la seguridad jurídica no se limita solo para un grupo de personas, sino que es para toda la sociedad, estableciéndose como un pilar fundamental para que un Estado pueda optar por un equilibrio y paz social (Ordoñez-Rodas, 2021).

De esta manera, la mediación al ser un método popular y empleado por varias empresas en la actualidad, tiene como deber el de hacer efectivo la seguridad jurídica, es decir, promoviendo confianza entre los usuarios de este servicio y por su parte, que se garanticen los derechos constitucionales. Por consiguiente, se debe velar porque los acuerdos establecidos en las actas de mediación sean ejecutables al momento de su cumplimiento.

En los últimos años, el proceso de mediación se ha considerado como una vía más de acceso a la justicia, y en relación con la seguridad jurídica, ésta se determina como una ventaja para promover una justicia rápida y expedita, proporcionando nuevos enfoques donde se genere confianza en todos los organismos de justicia (Córdova Mendoza, Ochoa Espinoza, & Durán Ocampo, 2019).

Se concluye que el Estado deberá de cumplir y hacer cumplir las herramientas jurídicas necesarias para garantizar y hacer efectivo el goce y la protección de los derechos y las libertades constitucionales y legales que le asisten a los ciudadanos, generando de este modo una igualdad y justicia en la sociedad, tomando en consideración que la mediación es nula si la misma abarca la renuncia de los derechos de los trabajadores.

6. Normativa existente y aplicada en Ecuador en materia de Mediación

Como se ha observado hasta el momento, se puede indicar que la mediación en procesos laborales ha permitido la resolución de conflictos de forma ágil, configurándose como una garantía tanto para los trabajadores como para los empleadores, puesto que el principal componente es el acuerdo parcial al que voluntariamente llegan las dos partes. Por esto, en el presente apartado se analiza el marco normativo existente y aplicado en el Ecuador en materia laboral.

Actualmente, la legislación ecuatoriana contempla a la mediación en la norma suprema, es decir, en la Constitución de la República del Ecuador,

toda vez que reconoce a la mediación como un proceso extrajudicial para la solución de conflictos, donde el acuerdo que se plasma en el acta de mediación será válido y aceptado en todo el Ecuador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Como parte del desarrollo de los preceptos constitucionales de las formas alternativas de resolución de conflictos, la mediación está regulada por la Ley de Arbitraje y Mediación, misma que dispone que la mediación es un proceso que consta de varias partes, donde el objetivo es concluir la mediación con un acta de mediación, documento que debe contener un acuerdo total, parcial o la imposibilidad de lograrlo. (Congreso Nacional, 2006)

El proceso se deberá realizar en los correspondientes centros de mediación y estará a cargo de los mediadores autorizados. De igual modo, la ley en materia de mediación exige que estos centros estén dotados de los elementos administrativos y técnicos necesarios para proceder con las audiencias. Dentro de estos elementos técnicos se enmarcan las nuevas tecnologías de Información y Comunicación.

A partir de ellas, se ha hecho posible la mediación telemática, como una herramienta de productividad online para resolver los conflictos de forma extrajudicial, mecanismo que fue utilizado durante la emergencia sanitaria que atravesó el Ecuador, logrando subsanar los conflictos que surgieron en el ámbito laboral.

Se reflexiona que la mediación telemática debe cumplir con uno de los objetivos específicos de dicho procedimiento, como es, la emisión de un acta de mediación que cumpla con las solemnidades legales especiales.

En materia legal, respecto del acta de mediación como acto de ejecución, el Código Orgánico General de Procesos del año 2015 determina en su artículo 363 que “Son actos de ejecución: 3. El acta de mediación”,

reconocimiento que obliga a analizar esta disposición a la luz de ciertos elementos que son reflexionados a continuación:

Primero: El título ejecutivo, según Perla Ernesto, es un documento de carácter extrajudicial, puesto que no tiene como base un proceso judicial. Esto se justifica, además, en que principalmente el título ejecutivo se caracteriza porque este contiene una obligación de la cual se va a exigir su cumplimiento en la correspondiente ejecución.

Segundo: El acta de mediación, por ende, y como resume el Código Orgánico General de Procesos, se trata de un documento que contiene una obligación (plenamente exigible por varios medios) que es nacida de una vía alterna a la administración de justicia, en el que prima la voluntad de las partes, pero que esto no impide la exigencia del cumplimiento de las obligaciones allí contenidas. (Código Organico General de Procesos, 2019)

Por todo lo expuesto en este apartado, se puede determinar que la normativa existente en materia de mediación es bastante completa y actualizada, aunque por más que no recoge situaciones especiales, por ejemplo, en cuanto al uso de plataformas virtuales para el trámite de causas de mediación, tampoco niega dicha posibilidad. Por ello, se reconoce que la mediación telemática sí es posible.

7. Accesibilidad a las plataformas

Como introducción a este apartado, se debe indicar que el Estado ecuatoriana, a consecuencia de la pandemia COVID-19, y para prevenir más contagios, a través de los sistemas judiciales como también los métodos de resolución de conflictos (como es el caso de la mediación) se optó por llevarse los procesos a cabo a través de plataformas digitales, videoconferencias o teleconferencias, aplicando de manera más rápida y accesible las vías de justicia.

Esta aplicación, velando siempre por el cumplimiento del principio de celeridad para ambas partes, como también fuera apreciada en el caso de las labores desarrolladas por el mediador, tomando en cuenta que en la actualidad se han ido materializando nuevos avances en la tecnología, adquiriendo una vital importancia dentro de la sociedad y brindando nuevos conocimientos tanto como acelerando los procesos, mermando costes económicos y mejorando el manejo del tiempo y de la comunicación.

Las plataformas digitales así como también la videoconferencia, la teleconferencia, son medios tecnológicos importantes que permiten tanto a las partes como al mediador verse y oírse, respaldando la identidad de las partes e impidiendo la falsificación de la identidad. Algunas de las plataformas que se emplean para llevar a cabo el proceso de la mediación es Webex, Zoom, Mediar Online, The Mediation Room, Square Trade, Web Mediate e incluso WhatsApp y Skype.

Según la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos, se determina que los casos de mediación o arbitraje que se llevan a cabo mediante medios electrónicos, en especial las notificaciones, se tramitarán en el domicilio judicial electrónico o en un correo electrónico establecido por ambas partes, cumpliendo con la finalidad de asegurar la privacidad de las reuniones y acuerdos que se llevan a cabo.

Así mismo, se harán tomando en consideración que en la mayoría de las plataformas digitales se permite hacer uso de la firma electrónica para la firma de documentos digitales, convirtiéndose así en un requisito sustancial dentro del proceso de la mediación, garantizando la legalidad y autenticidad dentro de dicho proceso (Clara, 2018).

Como se indicó anteriormente, la firma electrónica es un requisito importante dentro del proceso de mediación, puesto que certifica y acredita la identidad de la persona firmante, generando un vínculo que une a la persona que firma con el documento en base a su entendimiento, compromiso y aceptación de lo que se ha llevado a cabo.

De igual modo, la firma electrónica cumple con los mismos efectos y validez legal que la firma manuscrita, permitiendo detectar cualquier cambio ulterior de los datos, garantizando la seguridad de los datos empleados al hacer uso de la misma, y por ende genera validez legal a las actas de mediación, de tal manera que el proceso de mediación concluya de manera eficiente.

La firma electrónica no solo se emplea en el ámbito de la mediación sino también en varios documentos electrónicos como también en actividades comerciales, cabe recalcar que la firma electrónica está amparada por la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos (2020). Se reflexiona, así, que la firma electrónica da la autenticidad y la veracidad a todos los documentos donde ésta se imprime, siendo así que goza de plena validez aquella acta de mediación que sea firmada electrónicamente.

De modo concatenado con lo revisado hasta el momento, las plataformas virtuales pretenden generar tanto para las partes como para el mediador un complemento muy útil, esto con la finalidad de mejorar la comunicación y el desempeño dentro del proceso de mediación, de cara a verificar un cumplimiento de la eficiencia, calidad y eficacia de la misma. De esta manera la mediación y las plataformas virtuales deberán de garantizar la protección de varios principios como es la confidencialidad, a través de la implementación de normas de seguridad, cumpliendo con el objetivo de generar un ambiente de confianza.

En materia de seguridad para las partes y para el mediador, esto permite que se puedan dirimir las controversias en un espacio virtual pero seguro. Por esta razón, en varios países, el tema de la mediación a través de medios electrónicos está amparado mediante las leyes de protección de datos, tomando en consideración que tanto los centros de mediación como el mediador cuenten con los medios adecuados para llevar a cabo la resolución del conflicto.

Sobre la importancia de la mediación a través de medios telemáticos, se establece que varios pilares fundamentales son la comunicación, la

información y la interacción. La integración de la mediación a las plataformas virtuales contribuye de modo crucial debido a que se busca la comunicación entre las partes y el mediador, incorporándose con una visión formativa, educativa, productiva permitiendo alcanzar nuevas realidades comunicativas (Córdova Mendoza, Ochoa Espinoza, & Durán Ocampo, 2019).

Se puede concluir que la accesibilidad a plataformas virtuales para la tramitación de procesos de mediación laboral permite la construcción de maneras viables para la resolución de los conflictos, ya que la interacción a través de medios telemáticos permite aplicar normativas de respeto, escucha atenta, cortesía y sobre todo reciprocidad. Tomando en cuenta que todo proceso de mediación online deberá de contar con normativas que brinden seguridad, garantizando el respeto de los principios de la mediación y el buen procedimiento de la misma, como es el derecho a la integridad, a la privacidad, etc.

8. Límites de la Mediación Laboral a través de medios telemáticos

Se puede indicar que con la llegada de la pandemia, la mediación comenzó a llevarse a cabo a través de medios telemáticos sin mantener sesiones presenciales, cumpliendo con la medida del distanciamiento social solicitada por las autoridades de cada país, respetando que los mediadores como los centros de mediación tendrán que ser eficaces durante el proceso de la mediación, manteniendo el diálogo y la cooperación entre las partes interesadas. Por ello, en este apartado se analizan los llamados límites de la mediación laboral a través de medios telemáticos.

Al hablar de la digitalización se hace referencia a la transformación de información analógica a través de medios digitales como son los ordenadores, escáner, móviles con la ayuda de una conexión a internet, donde la digitalización permite que las personas puedan continuar desarrollando sus actividades laborales, educativas, realización de trámites

y demás actividades que anteriormente se realizaban de manera presencial.

En el Ecuador se llevó a cabo un acuerdo con la industria de telecomunicaciones con el objetivo de aumentar los datos otorgados a las personas que hacen uso de los servicios móviles, incrementando el ancho de las bandas en las líneas fijas sin costos extras a consecuencia del gran incremento del tráfico en las redes.

A raíz del COVID-19 la digitalización se ha ido incrementando dado a que las empresas han adoptado medidas tecnológicas con la finalidad de brindar oportunidades para que las personas sigan cumpliendo con sus labores desde casa, generando cambios importantes en cuanto a los lugares de trabajo, los empleos, con resultados importantes para los intereses en materia de competencias, bienestar de los trabajadores, normas laborales.

Se reflexiona que la digitalización evoluciona de manera constante puesto que es una herramienta en la cual se ajustan las nuevas tecnologías de información, comunicación, computación y están vinculados entre sí (Vilaplana & Steion, 2020). Pero como se verá a continuación, esta mejora constante no ha impedido que se presenten ciertos conflictos en cuanto a las limitaciones del acceso a internet así como una falta en la capacitación para el uso de herramientas digitales.

Con el paso del tiempo, se han presentado diferentes limitaciones a la mediación a través de medios telemáticos. Una de estas limitaciones versa sobre la digitalización del sector público que anteriormente se había explicado, puesto que en algunos países no cuentan con infraestructura de internet, banda ancha, mayor saturación de capacidad de las redes para poder llevar a cabo el teletrabajo.

Por esto, cabe recalcar que con la llegada de la pandemia varias organizaciones tanto públicas como privadas así como empresas no

contaban con las herramientas tecnológicas necesarias para llevar a cabo el teletrabajo. Es importante recomendar que si se pretende propiciar el desarrollo de la digitalización con el objetivo de facilitar a las personas el acceso y la cobertura a las redes, se debe también capacitar para su correcto uso. Esto se puede evidenciar también en el aspecto de la mediación a través de medios digitales.

Lo antes mencionado se refiere a que las personas, al momento de realizar el teletrabajo, no cuentan con las herramientas e infraestructura de equipos tecnológicos suficientes y de buena calidad. Esto impacta de forma negativa, acarreando consecuencias que son contraproducentes como es la pérdida de la productividad y en el caso de la mediación, de no poseerse herramientas de comunicación necesarias, no se podría llevar a cabo una mejor comunicación entre el mediador y las partes para poner fin al conflicto. Sin embargo, gracias a los recursos tecnológicos y la capacitación que gozan los mediadores, el proceso de mediación se lleva a cabo de manera más eficiente.

La mediación y el uso de tecnologías obliga a reflexionar también sobre temáticas relacionadas con el principio de confidencialidad, puesto que, en el caso de que se vulnere aquel principio rector conllevaría una falta deontológica e incluso puede generar consecuencias en materia civil, laboral, administrativas e incluso penales.

La confidencialidad recae también en las plataformas virtuales, operadores de telecomunicaciones, servicios de la nube, entre otros, en todos estos casos aquel principio rector se relaciona con las normativas de privacidad, protección de datos y el secreto de las comunicaciones y seguridad de la información (Fuente, 2022).

A través de lo analizado en este apartado, se concluye que es necesario que los centros de mediación se percaten de que los mediadores tengan, por una parte, un fácil acceso a las tecnologías y herramientas y, por otra parte, que sepan hacer un buen manejo de las mismas, así como también

brindar cursos de capacitación a las personas que laboran dentro de los centros de mediación en base a la incorporación de las nuevas tecnologías, plataformas virtuales que van a utilizar.

A través de estas capacitaciones, los mediadores estarán preparados digitalmente para emplear de manera correcta la tecnología, de tal manera que se construya un ambiente de confianza para los usuarios. En la actualidad el uso de las TIC dentro del proceso de mediación se determina como una ventaja puesto que mantiene la comunicación entre el mediador y las partes, convirtiéndose en un proceso activo.

9. ¿Qué implica aplicar el paradigma de la mediación telemática en los procedimientos efectuados ante el inspector de trabajo?

En el contexto de la pandemia en el que aún se desenvuelve el mundo, se entiende que la interacción a través de medios electrónicos para las diferentes actividades sociales ha acentuado la necesidad de regular y controlar los efectos jurídicos desprendidos de estas, entre ellos la solución de conflictos. Por ello, en el presente apartado se analizarán las implicaciones de la aplicación del paradigma de la mediación telemática en los procedimientos efectuados ante el inspector de trabajo.

Bajo esta premisa, y considerando la relevancia que han adoptado los medios alternos de solución de conflictos en los sistemas de justicia latinoamericanos, se reflexiona que se requiere también la evolución de estos medios convencionales para su correcta aplicación en las relaciones sociales actuales. Como efecto de la aplicación de la tecnología en las relaciones sociales, se comprende que la aplicación de la mediación telemática ayuda para la solución ágil y eficaz de los conflictos laborales.

Pero no solo de aquellos conflictos laborales que hayan surgido de esta forma de interacción social sino también de forma extensiva a todos los conflictos jurídicos que por su naturaleza se puedan someter a este tipo de procedimiento de mediación. Si bien la mediación, y los métodos alternos

de solución de conflictos no son de novísima integración en los sistemas jurídicos, su aplicación se ha retardado en los sistemas latinoamericanos.

En este sentido, dicho retraso se ha evidenciado también en el caso ecuatoriano, dado que el desarrollo normativo es limitado por lo que su aplicación se desarrolla a través de normas complementarias y conexas, especialmente por la propia regulación desarrollada por los centros de mediación y arbitraje, por lo que la aplicación de un nuevo escenario, el digital, y sus problemáticas, generan desconfianza en un procedimiento que tiene carácter de definitivo.

Se reflexiona que la mediación en materia laboral puede ser plenamente ejecutada por medios digitales, tales como los sistemas de videollamadas. Pero esta innovación, de forma obligada, debe ser acompañada de capacitaciones a los inspectores del trabajo, como así también, disponer de los medios y mecanismos necesarios para que las partes ingresen al sistema digital de mediación laboral de forma efectiva.

Se puede concluir que la mediación telemática en procesos laborales en el contexto ecuatoriano se encuentra en desarrollo, pero su aplicación se ha impulsado por efectos de la pandemia (misma que ha afectado las relaciones sociales a nivel global, lo que ha llegado a afectar la cultura jurídica, generando un progreso acelerado), por lo que se entiende que la digitalización de la mediación laboral fue provocada por un agente externo como es la pandemia y más no por una política de innovación (Narvaéz Calderón, 2021).

10. La potencialidad de la mediación telemática como mecanismo para la resolución de conflictos laborales

Por todo lo expuesto hasta el momento, se aprecia que la resolución de conflictos mediante medios telemáticos se puede consolidar como un recurso clave para la administración de justicia, toda vez que este mecanismo es más ágil en comparación con el proceso ordinario. Así, en

el presente apartado, se refuerza la idea de la potencialidad de la mediación telemática, con el propósito de fundamentar la inclusión de esta modalidad de resolución de conflictos en materia laboral, pero haciendo énfasis en su carácter virtual.

En el sentido que se ha venido defendiendo hasta el momento en este trabajo, se comprende que es más fácil realizar y organizar las sesiones y audiencias de mediación laboral en modo online puesto que, al llevarse a cabo telemáticamente, la determinación de los días y las horas se hace más factible, ya que empleador y trabajador tendrán la practicidad de hacerlo de acuerdo a sus horarios.

En este mismo sentido, la viabilidad del proceso incrementa, ya que ambas partes se pueden encontrar en distintas ciudades, sin embargo, serán capaces de subsanar el conflicto que se les presente. Si concluye el proceso favorablemente, será necesario que se suscriba el acta electrónicamente, de acuerdo a la legislación ecuatoriana la firma electrónica tendrá igual validez y efectos jurídicos que una consignada en un documento manuscrito.

Por añadidura, otro beneficio de la telemediación es el ahorro de tiempo; ya que no hay ajuste de agendas, periodos de espera, plazos y términos o desplazamientos por ninguna de las partes. Por ello, se reflexiona que la virtualidad de los procesos de mediación laboral, que de manera obligatoria se instituyeron en época de pandemia, debería mantenerse y regularse de cara a que se puedan llevar a cabo procesos de mediación laboral en vías online, siendo así más efectiva la labor del Ministerio de Trabajo y de los inspectores.

Se concluye como cierre de este apartado que la virtualidad debe ser instalada como una vía principal de tramitación de los procesos de mediación en el ámbito laboral, pudiendo así descongestionar la cantidad de causas que se encuentren pendientes en el Ministerio de Trabajo, así

como también, colaborando para acercar a las partes procesales a una mediación efectiva (Narvaéz Calderón, 2021).

11. La responsabilidad del Estado frente a la implementación de la Mediación Laboral a través de medios telemáticos

En el presente apartado se analiza la relación que existe entre la responsabilidad del Estado en contacto con la implementación de la mediación laboral por vías telemáticas. Así, se interpreta que la tecnología se considera una herramienta esencial en la actualidad, puesto que forma parte de la vida diaria y de la realidad como sociedad. Un claro ejemplo de esto son los cambios que se han efectuado de modo repentino con respecto del uso de la tecnología a raíz de la pandemia de COVID-19, donde todos los países se han visto gravemente afectados.

No obstante, la utilización de la tecnología y la digitalización se han transformado en instrumentos claves para la gestión de la pandemia, reflejando una importancia de una sociedad digital apoyada en la virtualización y movilidad de los servicios, sin embargo, antes de la emergencia sanitaria el uso de las herramientas tecnológicas era muy escasas.

Se debe resaltar que la aplicación de la virtualidad en la mediación laboral resulta beneficioso tanto para el Estado como para las personas ya que optimiza el tiempo, recursos y vela los derechos de las partes que se encuentran en el conflicto, respetando los principios de transparencia, celeridad, eficacia, voluntariedad, equidad y legalidad.

En estos procesos, se debe vigilar como responsabilidad del Estado no sólo el cumplimiento de los principios antes enunciados sino también que se brinde la seguridad inherente a todo procedimiento de mediación a través de medios telemáticos, siendo así que la mediación telemática conlleva una gran importancia y un futuro para la resolución de los conflictos, brindando servicios tecnológicos más rápidos y efectivos para los ciudadanos.

De hecho, el Estado debe de cerciorarse que el desarrollo tecnológico y digital no excluya a nadie ni a ningún lugar y, por ende, debe de mejorar la calidad de vida, asegurando un futuro digital para que los mismos gobiernos hagan uso de las herramientas tecnológicas y digitales con el objetivo de mejorar sus políticas públicas, garantizando un proceso de toma de decisiones transparentes. Por tanto, todos los gobiernos son los responsables de responder ante esta crisis, garantizando y salvaguardando los derechos de los ciudadanos.

El Estado cumple con la obligación de establecer como política social las mejoras a la vía jurisdiccional y el proceso de la mediación como requerimiento previo a la realidad que viven las personas que hacen uso del actual sistema de justicia en el Ecuador.

Se reflexiona además que si se pretende incluir la virtualidad en los trámites de mediación laboral, se debe brindar a la sociedad las herramientas necesarias para que la población tenga un cultura de uso de la tecnología, uso que debe ser responsable. De igual forma, el acceso a la virtualidad en los procesos de mediación laboral debe ser inclusivo, de forma tal que progresivamente se vaya articulando con políticas públicas en materia de acceso y enseñanza de uso de las vías digitales con relación al Derecho laboral (Villanueva Turnes, 2019).

Se concluye que la responsabilidad del Estado fluye en dos corrientes. La primera de ellas es la responsabilidad respecto del Estado con respecto a la utilización segura de la virtualidad en materia de mediaciones laborales, para lo cual debe dotar al Ministerio de Trabajo de herramientas virtuales seguras que no permitan un extravío de información. La segunda corriente, se enfoca en la necesidad de que el Estado brinde las herramientas y políticas públicas necesarias para que las partes conozcan el trámite virtual, así como el uso de las herramientas virtuales, de cara a que el proceso de mediación laboral sea efectivo.

12. Mediación y acceso a la justicia

Se reconoce que hasta el momento, el presente trabajo ha presentado las ventajas de la mediación de modo general, así como también, de forma específica respecto de la materia laboral. Por ende, se ha dejado entrever que la mediación es una forma de hacer justicia. Por ello, en el presente apartado, se analiza la mediación como una forma de acceder a la justicia.

Sobre el derecho de acceder a la justicia, se entiende que:

“El acceso a la justicia es un derecho fundamental y, por ende, no solamente se refiere al acceso a los tribunales, sino que se refiere al acceso a un recurso efectivo para un problema protegido por la ley, cumpliendo la finalidad de obtener una resolución equitativa y justa cumpliéndose de manera efectiva. En ningún caso se puede privar aquel derecho, puesto que las personas no podrían hacerse escuchar y por ende, no podrían gozar de los derechos reconocidos en la Constitución, por tanto, la justicia en nuestro país debe de ser imparcial y no discriminatoria, cabe recalcar que la administración de justicia es la capacidad del Estado mediante las organizaciones públicas que actúan con la capacidad que la misma ley les otorga, de regular, crear y dirigir el sistema de los servidores judiciales los cuales son los responsables de ofrecer la actuación judicial” (Zuñiga, 2021).

Se reflexiona que la doctrina ha establecido que la mediación es similar a la justicia por cuanto se logra llegar a una resolución donde, si bien no resultan vencedores ni vencidos, sí se alcanzan acuerdos que terminan con el problema. Por ello, se comprende que la mediación se ha convertido en un medio efectivo de acceso a la justicia, es uno de los métodos de resolución de conflictos, de terminándose como un proceso de carácter extrajudicial y voluntario.

En dicho proceso, el mediador debe de actuar de manera neutral e imparcial (tal como lo haría un juez), ayudando a las partes para que puedan llegar a un acuerdo pacífico, garantizando y protegiendo los

derechos fundamentales consagrados en la Constitución y en los instrumentos de derechos humanos (por ejemplo, el derecho a la defensa), evitando acudir a otras formas de solución de conflictos que les pueda conllevar a una pérdida de tiempo.

El proceso de mediación ha sido determinado como un método relacionado con la justicia, mismo que cabe destacar que, a diferencia de las demás formas de acceso a la justicia, se determinan por invertir menor tiempo, descongestionando así a la justicia ordinaria. Se ha evidenciado además que la mediación posee menos costes económicos, sin embargo, es de gran ventaja puesto que beneficia a las personas que no cuentan con mayores recursos económicos y, por tanto, los principios que conforman la mediación hacen que el mismo se convierta en un proceso eficaz y flexible.

En cambio, en la justicia ordinaria se presentan muchas trabas como son sus elevados costos económicos, sus requisitos, sus demoras y hace que muchas de las veces las personas renuncien en seguir por esta vía, acarreando consecuencias negativas puesto que los conflictos quedan sin resolverse y, por ende, a futuro se llegan a convertir en problemas más graves o en el caso en que las partes al resolver el litigio en los tribunales no siempre quedan satisfechas.

La mediación a diferencia de la justicia no es dar a cada uno lo que en derecho le corresponde, sino dar a cada uno lo que voluntariamente acepte en un diálogo entre las partes, en algunos países como Argentina es obligatorio someterse al proceso de mediación antes de llegar a la etapa judicial.

La mediación se dirige hacia una democracia más flexible, esto puesto que, a través de la mediación, de forma consciente y legalmente aceptable, se está fomentando un crecimiento cultural legal de conciliación dentro de la sociedad, puesto que después de resolver el conflicto, las partes nuevamente podrán relacionarse porque dieron por terminado el conflicto de manera pacífica.

Además, se puede acudir al proceso de la mediación siempre y cuando exista un conflicto de intereses jurídico, cuando dicho conflicto puedan ser de materia transigible, que las partes que se encuentran en conflicto cuenten con la capacidad requerida para llegar a un acuerdo, que las partes de manera voluntaria acudan al proceso de mediación y designen o acepten al mediador.

Respecto al mediador, el mismo deberá de contar el profesionalismo y experiencia necesaria para poder resolver los intereses y necesidades de las partes y por tanto, las partes no podrán someterse a otro medio de solución de conflictos, cabe recalcar que el rol que cumplen los mediadores es una función pública (Zuñiga, 2021).

Se concluye que el Derecho y la justicia con el paso del tiempo, tendrán que ir adoptando una visión más humanista con la finalidad de poder resolver y garantizar los nuevos retos que se presentan en la sociedad, puesto que no se trata de apartar sino de trabajar en conjunto con el objetivo de garantizar el goce de los derechos de los seres humanos.

13. Derechos y principios que se vulneran en la mediación a través de medios telemáticos

En la mediación a través de medios telemáticos, se determinan casos en los que se vulneran ciertos principios y derechos como son; la seguridad jurídica, la confidencialidad, el derecho de privacidad y los datos personales, temas que se han analizado en apartados anteriores, por tanto, la clave para resolver estos conflictos es determinar normativas para disminuir riesgos informáticos que ponen en peligro los derechos de las y los ciudadanos que utilizarían esta herramienta jurídica como un medio para resolver los conflictos.

Por esta razón, en todas las plataformas virtuales que se utilicen en la mediación como, por ejemplo; Zoom todas las reuniones que son creadas

deberán de establecer una contraseña de acceso con el objetivo de que ingresen solamente las personas que estén autorizadas y registradas con su nombre y apellido, no se permitirá el uso de iniciales, alias u otra denominación la cual no se pueda identificar a la persona.

En este mismo sentido se debe hacer uso de la firma electrónica, misma que le da validez al acta de mediación con la que se concluye el proceso.

De igual manera, con el Acuerdo Ministerial, cuya finalidad es la de proteger y garantizar todos aquellos principios y derechos concernientes a la mediación en materia laboral; y que aquel procedimiento se aplique con sujeción a la ley, rigiéndose para las personas naturales y jurídicas, avalando la confianza y protección de los datos que se tratan en las audiencias de mediación, cristalizándose como una garantía para el empleador y trabajador (Ruiz García, 2021).

CAPÍTULO III: Propuesta para implementación de mediación en materia laboral a través de medios telemáticos.

1.1. Sobre los centros de Mediación y Arbitraje a través medios telemáticos y obligaciones de los Centros de Mediación y Arbitraje

Uno de los primeros puntos que fundamentan la propuesta de implementación de mediación en materia laboral a través de medios telemáticos es la situación vivida en la emergencia sanitaria, cuando el Gobierno de Ecuador emitió medidas para preservar la vida y la salud de las personas, por tanto, el Pleno del Consejo de la Judicatura, a través de la Resolución N.º 039- (2020), permitió que los Centros de Mediación y Arbitraje operen y lleven a cabo audiencias a través de medios telemáticos, de comunicación, videoconferencias, redes sociales, teléfonos celulares, plataformas digitales especializadas.

Se comprende que aquellos centros de mediación deben de contar con los suficientes elementos tecnológicos para llevar a cabo la actuación en el proceso de la mediación, sin interrupciones y, por ende, se debe cumplir con los principios de voluntad, concentración, publicidad, inmediación, acceso a la justicia, seguridad jurídica, buena fe y lealtad procesal, protegiendo el derecho de privacidad de las partes, así como también los acuerdos que se lleven a cabo.

En la actualidad existen varios medios electrónicos tanto solo de voz e imagen que permiten que las partes se pongan en comunicación con el mediador de manera ágil, rápida y sencilla, haciendo posible un diálogo. Es por esto que los profesionales que llevan a cabo el proceso de la mediación tienen que adecuar su conocimiento, su metodología y trámites a las realidades tecnológicas de la actualidad, cumpliendo con la finalidad de resolver los litigios de manera pacífica, eficaz y oportuna.

Los Centros de Mediación tendrán que cumplir con ciertas obligaciones que determina la normativa, como es el caso de que los mediadores junto con

las partes suscriban el acta de mediación con la finalidad de que el acta tenga el mismo valor jurídico que una sentencia.

Cabe recalcar que el procedimiento de la mediación finalizará con la firma de un acta en el cual se consta el acuerdo total, parcial o la negativa según el caso y cabe recalcar, que el mediador será el responsable de poner en práctica el respeto de los principios que conforman la mediación y, por ende, deberán de contar con todos los elementos físico lógicos y digitales suficientes para poder llevar a cabo la mediación a través de medios telemáticos (Córdova Mendoza, Ochoa Espinoza, & Durán Ocampo, 2019).

1.2. Sobre las audiencias telemáticas

En cuanto al riesgo de los contagios por la COVID-19, en los inicios de la pandemia (años 2020-2021) se priorizó la modalidad de las audiencias telemáticas, haciendo uso exclusivo de las tecnologías y plataformas digitales para asegurar el adecuado desarrollo y cumplir con la administración de justicia. Bajo esta modalidad, las convocatorias para llevar a cabo las audiencias de mediación se suscriben a través de la firma electrónica y las notificaciones y solicitudes se llevan a cabo a través del correo electrónico o del domicilio judicial electrónico de cada una de las partes que se encuentran en conflicto.

Además, los funcionarios de la autoridad de mediación harán las veces de administrador de la reunión virtual, por tanto, solo aceptará el acceso a las personas que estén autorizada para participar en la sesión, no obstante, antes de comenzar cualquier proceso de mediación, el funcionario encargado tendrá que revisar la comparecencia de las personas que participan en la reunión virtual.

Sobre los requisitos técnicos para la comparecencia son: contar con una conexión con una amplia banda ancha, situarse en un espacio físico adecuado, la cámara debe de estar a una distancia no menor de 60 cm con el objetivo de poder ver con claridad a las personas, se recomienda la

utilización de audífonos, mantener los teléfonos celulares en modo silencio y para la conexión se recomienda usar los navegadores como Google Chrome, Firefox, Internet Explorer, entre otros (Bujosa Vadell & Palomo Vélez, 2017).

1.3. Sobre la obligatoriedad de la Firma electrónica

Tal como se ha desarrollado a través de todo este trabajo, se concibe legalmente que la firma electrónica cuenta con el mismo valor y efectos jurídicos que la firma manuscrita, pero con la diferencia de que la primera firma se lleva a cabo mediante medios tecnológicos, permitiendo reconocer la autoría y la identificación de la persona, garantizando la integridad, validez, identidad, confidencialidad y no repudio.

En la mediación telemática, la firma electrónica se ha convertido en una herramienta esencial para finalizar un acuerdo o firmar documentos de manera no presencial y, por tanto, se puede hacer uso de un cifrado de documentos. En el Ecuador, la firma electrónica se encuentra determinada en la Ley de Comercio Electrónico y en su artículo 15.

Así, se establece que la firma electrónica tiene que reunir ciertas condiciones para su validez y son; ser individual y por ende estar relacionado a su titular, que se permita constatar la autoría e identidad de la persona a través de dispositivos técnicos, que el método de creación y comprobación sean seguros, confiables y por tanto no se puedan alterar, por tanto, que al momento de la creación de la firma electrónica, los datos de la persona se encuentren protegidos, además toda firma deberá de ser verificada por el signatario a quien le corresponde (Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, 2002).

1.4. Capacidad de las personas para que puedan participar en las audiencias de mediación por medios telemáticos

Sustentando como base la Constitución y la Ley de Arbitraje y Mediación (2006), legalmente pueden someterse al proceso de la mediación todas las

personas sean naturales o jurídicas, públicas o privadas capaces para transigir, pero en el caso de que el menor de edad quiera comparecer, es necesario nombrar a un tutor o curador, en el caso del Estado u otras instituciones que corresponden al sector público pueden someterse a dicho proceso mediante el personero autorizado para acordar a nombre de la empresa, por tanto, aquella facultad otorgada puede delegarse mediante poder y en el caso de las personas jurídicas se solicitará la asistencia del representante legal.

2. Propuesta de para implementación de mediación en materia laboral a través de medios telemáticos

El Ministerio de Trabajo expide Acuerdos Ministeriales a través de los cuales determina diferentes directrices sobre la aplicación de la normativa en los procesos que se llevan a cabo dentro de las competencias de dicho Ministerio. Por ello, se comprende que esta propuesta sería materializada a través de un Acuerdo Ministerial, donde se especifiquen ciertos puntos que serán establecidos en lo posterior.

Así, los Acuerdos Ministeriales, tienen un primer apartado donde se establece el “Considerando”. En este apartado, se hace un recuento de toda la normativa que sustenta y da legalidad al Acuerdo Ministerial. Se comprende que, en este caso, el Acuerdo Ministerial que fomente y regule el uso de la mediación virtual en materia laboral debe incluir de forma obligatoria, referencias a la Constitución de la República, al derecho al debido proceso, los derechos de los trabajadores y empleadores, así como referencias a la mediación como forma alternativa de resolución de los conflictos. Se reconoce que debería también citarse el Código de Trabajo así como Acuerdos Ministeriales y normativa conexas.

Posterior a este “Considerando”, se desarrolla el Acuerdo Ministerial propiamente dicho. Así, se entiende que dicho Acuerdo debería iniciar colocando el objeto del mismo, que sería la regulación de la mediación en materia laboral de forma telemática; también debería recoger el ámbito de

aplicación, que serían la aplicación de estas disposiciones en todos los procesos de mediación laboral.

De igual forma, el Acuerdo debería establecer obligaciones de las partes, por ejemplo, de contar con los medios tecnológicos adecuados para que se lleve a cabo la mediación (conexión a internet, cámara y micrófonos activados, así como el uso de la firma electrónica). Es importante que todas aquellas exigencias que sean requisitos para la tramitación de la mediación virtual en materia laboral estén claramente plasmadas en dicho Acuerdo Ministerial, para no dejar posibles vacíos y causar así inseguridad jurídica.

No se debe dejar de lado que puede existir la posibilidad de que asistan a estas audiencias virtuales de mediación, personas con capacidades diferentes, por lo que, en respeto de la atención prioritaria que establece el artículo 35 de la Constitución de la República (2008), se debe contar también con artículos en el Acuerdo Ministerial de mediación virtual en materia laboral que permitan la comparecencia de estas personas con capacidades diferentes así como también, las medidas especiales que se deban tomar para que dicha comparecencia sea efectiva.

Es importante también que en el Acuerdo Ministerial de mediación virtual en materia laboral se determinen las responsabilidades y las atribuciones que posea el mediador. Esto, para que las partes puedan exigir un apego de dicho mediador a estas responsabilidades, evitando posibles arbitrariedades. De igual modo, las atribuciones permitirán que el mediador regule el proceso de mediación, haciendo que el mismo llegue a buen puerto y que además, se eviten posibles actuaciones incorrectas de las partes procesales que puedan vulnerar los derechos y el buen ejercicio del proceso de mediación.

Por último, es importante que el Acuerdo Ministerial articule disposiciones generales, transitorias y derogatorias, que irán enfocadas a la inserción del Acuerdo Ministerial, en concordancia con otros instrumentos que existan de regulación de la mediación, el uso de la firma electrónica y demás. De igual

forma, las disposiciones derogatorias deberán señalar que artículos o cuerpos normativos sufren derogaciones a raíz de la implementación del Acuerdo Ministerial de mediación virtual en materia laboral.

CONCLUSIONES

A partir de los análisis efectuados en el presente trabajo, se concluye que:

a) La mediación es una forma alternativa de resolución de conflictos que tiene una serie de ventajas respecto de la justicia ordinaria, por ejemplo, que permite acercamientos entre las partes en disputa en un ambiente de paz, lejos del ambiente de litigio y controversia que se ventila en la justicia ordinaria. A su vez, la guía que efectúa el mediador permite que se realicen las negociaciones a partir de normas jurídicas preestablecidas, es decir, no se tramita el proceso de mediación en arbitrariedades.

b) En Ecuador, la pandemia de Covid-19 permitió que, para salvaguardar la salud y la vida de las personas, se implementen sistemas digitales tales como las videollamadas para sustanciar procesos de mediación, de forma que se tuvo un primer acercamiento a la digitalización de la mediación. De igual modo, se comenzó a normalizar el uso de la firma electrónica como un método plenamente válido jurídicamente para obligarse y reconocerse derechos y obligaciones.

c) La mediación en materia laboral perfectamente puede aplicar la virtualidad en la realización de sus audiencias, de forma que las ventajas de la tramitación por vías digitales rindan frutos respecto de la celeridad y acercamiento de las partes. De igual modo, se pudo apreciar que, a través de un Acuerdo Ministerial del Ministerio de Trabajo, es posible implementar la virtualidad en la mediación laboral.

d) Así se evidencia un cumplimiento del objetivo general de la presente investigación, puesto que se ha verificado que efectivamente, la normativa legal nacional vigente sí permite la aplicación de la mediación laboral telemática para la solución de conflictos laborales en el Ministerio del Trabajo a través de sus inspectores.

RECOMENDACIONES

De los análisis realizados en el presente trabajo, se arriba a las siguientes recomendaciones:

a) La mediación posee menos socialización que la justicia ordinaria. Por ello, si se pretende consolidar a la mediación como una forma efectiva y alternativa de resolución de conflictos, es necesario que se lleven a cabo campañas de socialización y un manifiesto apoyo a la mediación con fondos nacionales, mostrando que el Estado pretende dotar a los ciudadanos de formas pacíficas de solución de conflictos.

b) Lo antes mencionado, se debe apoyar en políticas públicas para un acercamiento de la población a las herramientas digitales y a la firma electrónica, de forma que al mismo que tiempo que se socializa la mediación, se hace lo mismo con la mediación virtual en materia laboral, con una socialización de las ventajas de dicha mediación, así como de los requisitos que sean necesarios para acudir al Ministerio de Trabajo y solicitar dicha mediación.

c) Se recomienda también que se lleve a cabo una implementación de modificaciones a la normativa laboral vigente, a través de Acuerdos Ministeriales, que vayan encaminados a promover y volver productiva la tramitación de mediaciones laborales a través de vías telemáticas, con las especificaciones legales y técnicas que sean necesarias para lograr que dichos procesos sean efectivos y que sean acogidos de buen modo en el ámbito laboral ecuatoriano.

BIBLIOGRAFÍA

- Albertín, R. M. (2019). *Análisis de las ventajas y desventajas de la mediación frente al proceso judicial*. Obtenido de Análisis de las ventajas y desventajas de la mediación frente al proceso judicial.
- Andrade Correa, E. D. (2018). *Proceso de Mediación y Ejecución del Acta de Mediación*. Obtenido de Proceso de Mediación y Ejecución del Acta de Mediación: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17523>
- Arconada- Ledesma, P. (2021). La mediación de la Organización de la Unidad Africana durante los conflictos del Cuerno de África (1963-1991). *Estudios de Asia y África*, 485-515.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: Tercer Suplemento del Registro Oficial 131, 22-VIII-2022.
- Asamblea Nacional. (2019). *Código Organico General de Procesos*. Quito: Registro Oficial 517, 26-VI-2019.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2002). *Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 557 , Quinto Suplemento del Registro Oficial 525, 27-VIII-2021.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Bazantes Escobar, W., Naranjo Estrada, Á., & Del Salto Villavicencio, E. (2018). La mediación como medio alternativo de solución de conflictos. *Revista Científica de Ciencia y Tecnología*, 64-78.
- Bujosa Vadell, L., & Palomo Vélez, D. (10 de Noviembre de 2017). *Mediación Electrónica: Perspectiva Europa*. Obtenido de Scielo: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122017000200051>
- Burneo, J. J. (2011). *La mediación como requisito previo para descongestionar a la justicia ordinaria en cuestiones de interés público*. Obtenido de La mediación como requisito previo para descongestionar a la justicia ordinaria en cuestiones de interés público: <http://hdl.handle.net/10644/2875>
- Calcaterra, R. A. (2018). *Mediación Estratégica* . Editorial Gedisa.
- Cámara de Comercio de Quito. (2012). *Código de etica para mediadores, arbitros, secretarios y personas del centro de arbitraje y medicación de la Cámara de Comercio de Quito*. Quito: Directorio de la Cámara de Comercio.
- Castañeda Rivas, M. (2014). La mediación familiar, método alternativo de solución de conflictos. *Pater familias*(3), 125-140.
- Clara, B. B. (2018). La mediación en entornos electrónicos. *Revista IUS*, 12(41), 343-358.
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Segundo Suplemento del Registro Oficial 44, 18-IV-2022.

- Congreso Nacional. (14 de Diciembre de 2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 417, Suplemento del Registro Oficial 309, 21-VIII-2018.
- Córdova Mendoza, K. T., Ochoa Espinoza, A. M., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la mediación y arbitraje. *Revista Universidad y Sociedad*, 287-295.
- Covarrubias, J. Z. (2020). Perdiendo el miedo a las firmas electrónicas (Losing the fear of electronic signatures). *Paradigma Judicial Revista Virtual Incluyente*, 2020, 1-33.
- Ebner, N. (2012). E-mediation . *Online Dispute Resolution: Theory and Practice*, 357}.
- Fuente, C. R. (2022). Mediación; ¿Alternativa al proceso o traba de acceso? *InDret*, 264-305.
- González, R. E., Velasco, L. A., Nuñez, W. E., & Acosta, D. A. (2021). Una interpretación hermenéutica a los conflictos colectivos en materia laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 107-111.
- Guillén de Romero, J. C. (2021). La mediación una estrategia comunitaria para resolver conflictos entre individuos. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 85-99.
- López-Quintana, M. &.-L. (2022). *Mediación: Perspectivas desde la Psicología Jurídica*.
- Monedero, R. R. (2021). *Los principios de la mediación en Belice*. Editorial Mejoras.
- Narvaéz Calderón, M. I. (8 de Abril de 2021). *Polo del Conocimiento*. Obtenido de La mediación y su impacto en época de coronavirus, caso Ecuador: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2618>
- Ngandu, K. (2022). *El Grupo de Sabios : Su papel en la prevención de conflictos violentos en África*. Obtenido de Organización de Naciones Unidas : <https://www.un.org/es/chronicle/article/el-grupo-de-sabios-su-papel-en-la-prevencion-de-conflictos-violentos-en-africa>
- O'Brien, E. C. (2021). La mediación como medio de tutela efectiva. *Advocatus*, 99-109.
- Ordoñez-Rodas, M. E.-C. (2021). La seguridad jurídica en la acción de protección, un estudio desde el Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 531-552.
- Peñaranda, G. E. (2013). Análisis del conflicto y la mediación como método de resolución: Redorta y Moore. *Revista Academia & Derecho*, 79-106.
- Peralta Quintanilla, T. (2009). *La mediación comunitaria como medio alternativo de solución de conflictos en la legislación ecuatoriana*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica Particular de Loja: <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/64Tesissobremediacioncomunitaria.pdf>
- Pleno del Consejo de la Judicatura. (22 de Abril de 2020). RESOLUCIÓN 039-2020. *Directrices para la atención de audiencias de mediación y arbitraje*

a través de medios telemáticos. Quito, Ecuador: Registro Oficial
Resolución 039-2020.

- Quinteros Avellaneda, L., & Cavalli Bustos, M. (2010). *Introducción a la gestión no adversarial de conflictos*. Madrid: Reus.
- Rojas, R. X. (2019). El principio de inmediación y la actividad probatoria en la normativa procesal. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 120-131.
- Ruiz García, J. M. (Julio de 2021). *Influencia del COVID-19 en el desarrollo de la Mediación Online*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de Cádiz: <https://rodin.uca.es/handle/10498/25633>
- Santos, M. d. (2022). Conflicto, derecho y mecanismos alternativos. *Ius et Praxis*, 28(1), 236-253.
- Sauceda, J. B. (2015). Cultura de paz y resolución de conflictos: la importancia de la mediación en la construcción de un estado de paz. *Ra Ximhai*, 109-131.
- Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta.
- Torres, J. B. (2019). Una mirada a la inspección del trabajo. *Revista derechos en Acción*, 313-340.
- Vilaplana, F., & Steion, G. (2020). Digitalización y personas. *Revista Empresa y Humanismo*, 113-137.
- Villanueva Turnes, A. (2019). La constitucionalización de la mediación. El caso de Ecuador. *Derecho y Ciencias Sociales*, 88-97.
- Villareal, V. M. (2019). La mediación y la oralidad en la justicia. *Iuris Tantum*, 87-98.
- Zuñiga, J. A. (2021). *La mediación como garantía de los derechos de protección y acceso a la justicia*. Obtenido de La mediación como garantía de los derechos de protección y acceso a la justicia.: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16742>

ANEXOS



Camila Alexandra Torres Luzuriaga portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0704413707**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA MEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO, COMO UN RECURSO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR EN EL ECUADOR”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **3 de octubre de 2022**


F:

Camila Alexandra Torres Luzuriaga

C.I. 0704413707

María Alicia Pérez Jiménez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0107196115**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA MEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO, COMO UN RECURSO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR EN EL ECUADOR”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **3 de octubre de 2022**

F: 

María Alicia Pérez Jiménez

C.I. 0107196115