



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACÁDEMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL ECUADOR; ANÁLISIS  
DE SU IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO (A)**

**AUTORES: CRISTHIAN FERNANDO JIMÉNEZ SUÁREZ**

**MARIUXI MERY MONTESDEOCA COCHANCELA**

**DIRECTOR: DOCTOR JUAN JOSÉ CARRASCO LOYOLA**

**CUENCA –ECUADOR**

**2023**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACÁDEMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL ECUADOR;  
ANÁLISIS**

**DE SU IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO (A)**

**AUTORES: CRISTHIAN FERNANDO JIMÉNEZ SUÁREZ**

**MARIUXI MERY MONTESDEOCA COCHANCELA**

**DIRECTOR: DR. JUAN JOSÉ CARRASCO LOYOLA, MGS.**

**CUENCA –ECUADOR**

**2023**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



Universidad  
Católica  
de Cuenca

## DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

### DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

CRISTHIAN FERNANDO JIMÉNEZ SUÁREZ portador(a) de la cédula de ciudadanía N 2200206528 y MARIUXI MERY MONTESDEOCA COCHANCELA portador(a) de la cédula de ciudadanía N 0107754046, Declaramos ser los autores de la obra "LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL ECUADOR; ANÁLISIS DE SU IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA", sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos, en forma individual, que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que nuestra 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 nos responsabilizamos y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 17 de octubre de 2023.

JIMENEZ SUAREZ CRISTHIAN FERNANDO

C.I 2200206528

MARIUXI MERY MONTESDEOCA COCHANCELA

C.I 0107754046

### CERTIFICO

Que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por los señores CRISTHIAN FERNANDO JIMÉNEZ SUÁREZ Y MARIUXI MERY MONTESDEOCA COCHANCELA, con el tema "LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL ECUADOR; ANÁLISIS DE SU IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA", bajo mi supervisión.



DR. JUAN JOSÉ CARRASCO LOYOLA, MGS

Docente - Tutor

## **Dedicatoria**

«Lo que con mucho trabajo se obtiene, más se ama» Aristóteles.

Dedico este trabajo a mis padres Wilson y Narcisa quienes, con sus consejos, enseñanzas, amor y su apoyo incondicional han sido un pilar fundamental en toda mi vida; también a mis hermanos y mis sobrinos que amo con todo mi corazón, a mis amigos que fueron una gran fuente de apoyo.

A una gran mujer, Katusca Nicole, ahora más que nunca, estas a mi lado siempre apoyándome y creyendo en mí.

**CRISTHIAN FERNANDO JIMÉNEZ SUÁREZ**

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a las personas especiales en mi vida. A mi mamá, María Auxiliadora, por su apoyo inquebrantable durante mis estudios. A mi padre, Juan Montesdeoca, por su sabia educación y confianza en mí. A mis abuelitos, Manuel y Julia, por sus consejos y amor. A mis hermanos, Fernando, Mayra y Armando, por su amistad. A mi pareja Andrés, por su apoyo constante. Y a mis amigos, por los hermosos recuerdos compartidos durante mi carrera.

**MARIUXI MERY MONTESODECA COCHANCELA**

## **Agradecimiento**

Nuestros más sinceros agradecimientos a la Universidad Católica de Cuenca, nuestra casa de estudios, y a los Docentes que con sus conocimientos nos han formado para el adecuado desarrollo de lo que será nuestra profesión.

En especial queremos agradecer a nuestro Docente tutor el Doctor, Juan José Carrasco Loyola, quien con sus consejos y enseñanzas ha coadyuvado para poder culminar de la mejor forma nuestro trabajo de investigación; quienes lo conocemos sabemos que es una persona de mucho conocimiento y sobre todo de buenos valores, donde quiera que vaya siempre será recordado con mucho cariño, gracias a la huella que ha dejado en cada uno de sus estudiantes.

## Resumen

El presente trabajo de titulación ofrece una revisión documental de carácter descriptivo y analítico acerca de la relevancia de la mediación en los procesos laborales. Se examinan los diversos aportes y beneficios que esta herramienta brinda en términos de agilidad procesal, al facilitar la consecución de acuerdos que priorizan el interés superior de los derechos de los trabajadores y garantizan su protección conforme al orden constitucional y legislación vigente. Este análisis destaca la trascendencia de la mediación en asuntos laborales, subrayando su papel fundamental en la preservación de los derechos de los trabajadores y sustentando la premisa de que constituye el enfoque a seguir para la resolución pacífica de controversias en este ámbito.

**Palabras clave:** *controversia, participación del trabajador, interés superior de los derechos del trabajador, transacción.*

### **Abstract**

This work offers a descriptive and analytical documentary review of the relevance of mediation in labor proceedings. It examines this tool's various contributions and benefits in terms of procedural agility by facilitating the achievement of agreements that prioritize the best interests of workers' rights and guarantee their protection per the constitutional order and current legislation. This analysis highlights the importance of mediation in labor matters, underlining its fundamental role in preserving workers' rights and supporting the premise that it constitutes the approach to be followed for the peaceful resolution of disputes in this area.

**Keywords:** *controversy, worker's participation, the best interest of the worker's rights, transaction.*

## Índice

<b>Declaratoria de autoría</b> .....	I
<b>Certifico</b> .....	II
<b>Dedicatoria</b> .....	III
<b>Dedicatoria</b> .....	IV
<b>Agradecimiento</b> .....	V
<b>Resumen</b> .....	VI
<b>Abstract</b> .....	VII
<b>Índice</b> .....	VIII
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Problema de la investigación</b> .....	4
<b>Formulación del problema</b> .....	4
<b>Objetivos</b> .....	4
<b>Objetivos generales</b> .....	4
<b>Objetivos específicos</b> .....	4
<b>Justificación del problema</b> .....	5
<b>Capítulo I: Los métodos alternativos de solución de conflictos</b> .....	6
<b>Reseña histórica</b> .....	6
<b>Antecedentes iniciales</b> .....	7
<i>Teoría del Conflicto</i> .....	8
<b>Enfoque General sobre los Métodos de Resolución de Conflictos</b> .....	9
<b>La mediación</b> .....	10
<b>Definición</b> .....	11
<b>Partes que intervienen en la Mediación</b> .....	12
<i>El mediador:</i> .....	12
<i>Facilitador de la Comunicación:</i> .....	13
<i>Neutralidad e Imparcialidad</i> .....	13
<i>Clarificación de Intereses y Necesidades:</i> .....	13
<i>Exploración de Opciones de Solución:</i> .....	14
<i>Promoción de la Colaboración</i> .....	14
<i>Mantenimiento del Control del Proceso:</i> .....	14
<i>Confidencialidad:</i> .....	14

Documentación del Acuerdo:.....	14
<i>Seguimiento y Evaluación:</i> .....	14
<i>Asesoramiento Imparcial:</i> .....	14
<i>Requirente:</i> .....	15
<i>Requerido:</i> .....	15
<i>Abogados:</i> .....	15
<b>La Mediación es un proceso en el cual versan los intereses de ambos intervinientes .....</b>	<b>15</b>
<b>Principios de la Mediación .....</b>	<b>16</b>
<b>Procedimiento de la Mediación.....</b>	<b>18</b>
<b>Tipos de disputas laborales.....</b>	<b>22</b>
<b>Conflictos laborales.....</b>	<b>24</b>
<b>Resultados de un conflicto en relaciones laborales.....</b>	<b>26</b>
<b>Método de Harvard ganar-ganar.....</b>	<b>27</b>
<b>Los intereses son los encargados de definir al problema .....</b>	<b>29</b>
<b>Capítulo III: la mediación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano .....</b>	<b>30</b>
<b>Regulación constitucional.....</b>	<b>30</b>
<b>La mediación: su valor incalculable y efectividad operativa.....</b>	<b>31</b>
<b>Mediación en materia laboral .....</b>	<b>32</b>
<b>Sometimiento al mecanismo de mediación en las controversias laborales.....</b>	<b>33</b>
<b>Papel del mediador en la Mediación.....</b>	<b>34</b>
<i>El nombramiento del mediador.....</i>	<i>36</i>
<i>Acercamiento del mediador y las partes .....</i>	<i>36</i>
<i>Audiencia de Mediación.....</i>	<i>37</i>
<b>Capítulo IV: ventajas de la mediación en materia laboral .....</b>	<b>38</b>
<b>Agilidad de la mediación frente al proceso judicial .....</b>	<b>38</b>
Fuente de elaboración: Propia.....	39
<b>Irrenunciabilidad de derechos del trabajador.....</b>	<b>39</b>
<b>Beneficios del proceso de mediación en procesos laborales.....</b>	<b>40</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>42</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>44</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo .....</b>	<b>46</b>

## **Introducción**

Los métodos alternativos de solución de conflictos, en la República del Ecuador, van incrementando su acogida en las diversas esferas del Derecho. Así, la mediación en nuestro país, se ha convertido en una herramienta de creciente interés y relevancia en el contexto laboral. En un mundo caracterizado por la complejidad de las relaciones de la índole invocada y la diversidad de desafíos que enfrentan empleadores y empleados, la mediación es fundamental para abordar soluciones directas de conflictos de manera eficiente y equitativa que permite delinear soluciones con apego a la autonomía de la voluntad y bajo la guía de un tercero especializado que no necesariamente es parte de la Función Judicial. Este enfoque se ha consolidado como una alternativa efectiva a los procedimientos judiciales tradicionales, ofreciendo la posibilidad de resolver disputas laborales de manera consensuada y colaborativa.

La mediación laboral en Ecuador ha sido respaldada y ratificada por La Constitución de la República del Ecuador (CRE), del 20 de octubre del 2008; con lo cual, se reconoce su importancia y se promueve su utilización. Quedaron fortalecidos así los principios en los que la misma se basa, tales como celeridad, eficacia, reciprocidad, idoneidad (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Se examina el orden constitucional y profundizamos en el marco jurídico regulatorio de la mediación laboral en Ecuador. Identificaremos las disposiciones específicas que respaldan y promueven este mecanismo de resolución de conflictos. Esto nos brindará una comprensión más profunda de las bases normativas que sustenta la mediación en el país.

Verificaremos de otro lado, criterios doctrinarios importantes que, dentro del análisis, fundamentan de mejor manera nuestra investigación.

Un aspecto crucial de este análisis será examinar cómo se llevan a cabo los procesos de mediación. Investigaremos los procedimientos típicos, los roles de los mediadores y las partes involucradas, así como los principios y valores que guían el desenvolvimiento de la mediación laboral en Ecuador. Esto nos permitirá evaluar la coherencia entre la teoría y la aplicación práctica de la mediación.

Además de estos aspectos, es importante destacar que al fomentar la mediación laboral se busca no solo la disminución de la litigiosidad, sino también la promoción de relaciones laborales más armoniosas y productivas. Esta iniciativa apunta a crear un entorno donde prevalezca el entendimiento y la colaboración entre empleadores y trabajadores, lo cual, a su vez, contribuye al mejoramiento de la calidad de las relaciones laborales en Ecuador. Al profundizar en estos aspectos, podremos evaluar de manera más precisa la verdadera eficacia de este enfoque en el contexto específico del país.

En resumen, este estudio tiene como objetivo brindar una visión integral de la mediación en el ámbito laboral en Ecuador, profundizando en la razón de ser de su implementación y eficacia. A medida que el país avanza hacia un entorno laboral más colaborativo y armonioso, es esencial comprender cómo la mediación desempeña un papel fundamental en la resolución de conflictos y en la promoción de relaciones laborales saludables. Este análisis contribuirá a irradiar con mayor fuerza luz sobre los desafíos y oportunidades que enfrenta la mediación laboral en Ecuador y a promover su uso efectivo en beneficio de empleadores, empleados y la sociedad en su conjunto.

Recogemos, con mención a lo indicado, el importante criterio que sustenta el tratadista Francisco Gorjón (2015):

La sociedad requiere de opciones, de fórmulas de entendimiento para vivir en armonía, que sean vinculantes, que generen el respeto a la vida, la disminución de conductas violentas y antisociales, y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación. La sociedad debe de tomar conciencia que existen otros métodos distintos a la vía judicial para resolver sus conflictos, lo que requiere desde luego un profundo cambio de conciencia social. Es precisamente en este cambio de conciencia donde situamos a la paz y a los MASC considerando que su implementación y puesta en marcha son un cambio disruptivo en la impartición de justicia y en la construcción de una cultura que se basa en creencias, valores y prácticas traducida en las mejores prácticas en pro de una nueva realidad social “una nueva cultura” y la nueva óptica de ver a la mediación y a los MASC como una ciencia (pág. 127).

## **Problema de la investigación**

### **Formulación del problema**

¿La irrenunciabilidad de derechos laborales puede ser un conflicto al momento de realizar un proceso de mediación?

## **Objetivos**

### **Objetivos generales**

Analizar el alcance normativo que tiene la mediación en el ámbito laboral en el Ecuador y determinar si, para su aplicación, se cumple con todos los requisitos que están establecido dentro del marco jurídico de los métodos alternativos de solución de conflictos.

### **Objetivos específicos**

- Analizar las ventajas y los beneficios de la mediación desde la doctrina, para entender los estándares aplicables hacia los problemas del Derecho Laboral del Ecuador.
- Examinar la irrenunciabilidad de derechos laborales que podrían surgir en el contexto de un acuerdo conciliatorio y realizar una evaluación detallada de cómo las conciliaciones podrían afectar los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Delinear a la mediación como método alternativo de la competencia jurisdiccional, para solucionar divergencias de orden laboral.

- Precisar la viabilidad constitucional y legal para la aplicación de la mediación en la solución de controversias laborales.
- Analizar la eficacia de la mediación frente a conflictos laborales.
- Identificar cuáles son las causas que dan inicio a los conflictos laborales.
- Establecer una alternativa de solución para el problema planteado.
- Además, es esencial explorar posibles vías para mejorar las condiciones laborales sin comprometer derechos irrenunciables. Esto implica identificar áreas donde se pueden implementar mejoras o acuerdos adicionales que beneficien a ambas partes sin vulnerar los derechos básicos de los trabajadores.

### **Justificación del problema**

La mediación como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos en el ámbito laboral dinamiza el sistema productivo de la nación, con el tiempo se ha constituido en una alternativa de alto nivel adecuada para evitar largos procedimientos, donde la mayoría de trabajadores y empleadores han tenido resultados favorables.

Se busca en la concreción, analizar la irrenunciabilidad de derechos laborales en un acuerdo conciliatorio; lo cual requiere un enfoque integral que considere el marco legal, las alternativas disponibles y los mecanismos de supervisión. Esto asegura que cualquier acuerdo beneficiará a ambas partes de manera justa y equitativa, sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **Capítulo I: Los métodos alternativos de solución de conflictos**

### **Reseña histórica**

Las desavenencias, considera Juan Carrasco (2023):

Son una constante en la convivencia social y a lo largo de la historia han sido resueltas de diversas maneras. En un principio, se utilizó la fuerza para dirimir los conflictos, pero con el tiempo se incorporó la figura de un tercero imparcial, como el anciano de mayor solvencia moral, el sacerdote o el grupo de ciudadanos especializados en la materia en disputa. En la actualidad, como resultado del llamado contrato social, el Estado es el encargado de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas a través de la aplicación de sanciones y castigos a los infractores en general; así como de asegurar derechos legítimos en particular. Sin embargo, es importante resaltar que existen otras alternativas para resolver conflictos de manera constructiva y eficaz, que no se limitan exclusivamente al sistema judicial estatal (pág. 1).

Los métodos alternativos de solución de conflictos son una alternativa que se da a los diferentes problemas, con estos métodos evitamos procesos tardíos que conllevan en la vía judicial, al pasar los años se ha ido experimentando diferentes métodos de solución de conflictos de los cuales muchos no han dado resultados, por lo cual se ha ido cambiando para seguir avanzando en la sociedad, por lo tanto, los métodos alternativos es un avance que ha tenido la sociedad para la solución de conflictos.

En Ecuador, en la actual Constitución, se reconoce expresamente la mediación y otros procedimientos alternativos de solución de conflictos dentro del artículo 190:

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. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La Ley de Arbitraje y Mediación (LAM), del 14 de diciembre de 2006, brinda legitimidad a las partes que por acuerdo mutuo buscan dar soluciones alternativas a sus conflictos; es así que puntualiza en el artículo 43:

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 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2006).

### **Antecedentes iniciales**

La mediación tiene raíces profundas en la historia de la resolución de conflictos. En sus inicios, las comunidades antiguas dependían de líderes respetados o figuras imparciales para intervenir en disputas. Estos mediadores, a menudo ancianos sabios o líderes religiosos, como hemos mencionado, ayudaban a las partes a comunicarse y buscar soluciones mutuamente aceptables.

Con el tiempo, la mediación se consolidó como un método formal de resolución de conflictos en diversas culturas y civilizaciones. Por ejemplo, en la antigua Grecia, se practicaba la "eirenopoioía", donde mediadores facilitaban la reconciliación entre partes en

conflicto. De manera similar, en la cultura china, la mediación era un componente esencial de la justicia comunitaria. A la presente fecha, en muchas sociedades, se busca aplicar para diversos controles sociales la mediación que se menciona, con capacidad de cerrar las dificultades oportunamente y evitar el paso hacia la justicia ordinaria.

A medida que las sociedades evolucionaron, se establecieron sistemas legales más formales, pero la mediación no ha desaparecido; y, muy por el contrario, va fortaleciéndose como uno de los medios más idóneos para generar armonía frente a las discordias. Se integró en sistemas judiciales modernos como una alternativa eficaz a los procesos litigiosos adversariales. En el siglo XX, la mediación experimenta un renacimiento en diversos contextos.

### *Teoría del Conflicto*

En este ámbito se hace referencia a comprender las causas que son subyacentes de los conflictos en el lugar de trabajo y en encontrar soluciones prácticas para poder resolver, aquí hay varios aspectos importantes que corresponde determinarlos:

Causas del conflicto: Partimos desde donde nacen los problemas laborales, y estos surgen a partir de las diferencias que se dan entre la comunidad ya sea por la mala comunicación, malos entendidos entre otros factores que afectan la relación laboral.

Enfoque de intereses: este enfoque de intereses se basa en estar en una posición neutra en donde las partes, visualizan alternativas que les motivan a involucrarse.

Comunidad efectiva: uno de los objetivos es buscar mejorar la comunicación entre las partes, evitando problemas a largo plazo y puedan disuadir su pensamiento de ir por

otras vías en donde muchas de las veces no se obtiene resultados de manera rápida y sobre todo de manera eficaz.

La reflexión jurídica contemporánea subraya que los métodos alternativos de solución de conflictos (MASC) proporcionan una perspectiva más versátil y adaptable para afrontar y resolver desacuerdos. Estos métodos brindan opciones alternativas a los procedimientos legales convencionales, enfatizando la mediación como un medio altamente efectivo para lograr acuerdos satisfactorios de manera más expedita y menos litigiosa.

La teoría del conflicto en la esfera laboral que determinamos, se enfocará generalmente en las tensiones y desacuerdos entre empleadores, empleados y grupos en una organización. Busca entender las dinámicas que generan conflictos y proporciona herramientas para su gestión. Incluye aspectos como desigualdades, negociaciones, derechos laborales, clima organizacional y gestión de conflictos. Esta teoría es fundamental para mejorar la productividad y el ambiente laboral.

### **Enfoque General sobre los Métodos de Resolución de Conflictos**

La resolución de conflictos, usando como herramienta la mediación, determina espacios más cortos de tiempo que un proceso judicial normal, esto se debe a que no existe un término establecido para que las partes lleguen a un acuerdo, entonces este procedimiento dura el tiempo que las personas crean adecuado para solucionar el conflicto y poder llegar a un acuerdo.

La mediación es una manera de resolver un problema de una manera colaborativa, las partes buscan una manera inteligente de que la solución pongan fin al conflicto que se está

tratando. Abarca varios temas en los cuales se puede tratar y resolver de la manera eficaz y eficiente, evitando así lo que conlleva un proceso judicial, dentro de la mediación se puede solucionar varios conflictos; dentro de lo cual hemos determinado el parámetro laboral.

Nuestro proyecto de investigación se enfoca en normativa, doctrina, jurisprudencia; y análisis jurídico comparado entre varios aspectos. La mediación en el ámbito laboral ha abordado a lo largo de la historia varios conflictos tanto en trabajos públicos y privados y con diversos rangos de puestos, en donde ambas partes han buscado llegar a un acuerdo para la solución de la controversia, es así que hoy en día la mediación ha logrado en el ámbito laboral grandes cambios, evitando así procesos judiciales que en la mayoría de los casos son tardías en alguno de los casos por la carga procesal. Es importante determinar que la herramienta, lleva implícitamente el respeto de la determinación del orden superior de nuestro país, contenida en el artículo 325:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

## **La mediación**

La mediación aparece ante la creciente necesidad de resolver un conflicto que se ha generado, tratando de buscar un proceso más ágil sin omitir las solemnidades, derechos y garantías que ofrece un litigio; no busca determinar que las partes sacrifique intereses y beneficios laborales hacia los intervinientes, sino que es capaz de abordar a un acuerdo que alcanza idénticos lineamientos de una sentencia ejecutoriada en última instancia; es decir,

delinea un camino que nos ofrece una salida más rápida pero igual de eficaz que la resolución judicial. La aparición de muchos de estos métodos alternativos de solución de conflictos fue precisamente lo que permitió el camino para que la mediación, tome fuerza en las crecientes políticas públicas que se van determinando con capacidad de disminuir cargas procesales de las Judicaturas que, bajo el orden de los principios de legalidad, no ofrece una alternativa distinta al derecho litigioso.

### **Definición**

La mayoría de métodos alternativos de resolución de conflictos tienen su origen en los Estados Unidos; sin embargo, las ideas y los métodos se han ido esparciendo a lo largo de las distintas legislaciones en razón de eficiencia y eficacia. En siglo XX finalizando la primera guerra mundial empieza a florecer la cultura de la resolución de conflictos y esta nueva línea de pensamiento filosófico como fuerza y aparece este realismo jurídico empírico el cual tiene como fuente de su nacimiento a la naturaleza de su creación, es decir la resolución de conflictos de manera extrajudicial y su origen social, con esto se refiere a la necesidad por la que fue creado, siendo esta la resolución de conflictos de problemas que se suscitan en una sociedad entre dos personas que ejercían o no una relación.

Si bien el proceso de mediación fue creado para la resolución de conflictos de manera general y abarcando todas las ramas del derecho, consideramos, fue en el Derecho Laboral en donde más se perfeccionó, siendo la revolución de los obreros quien recogió las ideas plasmadas por la mediación laboral desarrollando así programas de mediación para la resolución de conflictos que habían resultado de las revueltas de la misma revolución obrera.

La mediación debemos definirla como una manera amplia y simplificada de resolver un conflicto, en donde un tercero que conocemos como mediador, crea un espacio para que las partes que afrontan adversidades dialoguen y de ser posible lleguen a una solución, la Mediación guarda relación con la definición de contrato que encontramos en el Código Civil en su artículo 1454 que manifiesta “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

La mediación es un proceso por el cual las partes se someten voluntariamente a un mediador el cual deberá tener aptitudes legales y éticas para participar activamente de manera imparcial buscando siempre la solución a la problemática que se ha presentado. Las funciones del mediador consisten en ayudar a que los intervinientes lleguen a un acuerdo y de esta manera ponerle un fin al problema suscitado, debemos entender que la mediación no es un proceso lineal y mucho menos obligatorio, pues las partes que voluntariamente han accedido a esta podrán en cualquier etapa de la mediación darla por terminada si ven sus derechos afectados o transgredidos por la otra parte o por el mediador, pero hemos de tener en cuenta que de decidir no seguir con la misma podríamos desencadenar un alargamiento en el proceso laboral.

### **Partes que intervienen en la Mediación**

*El mediador:* Es una persona profesional, encargada de llevar a cabo el proceso de Mediación en todos los casos su posición debe ser neutral.

La (LAM), dentro del artículo 44 determina los parámetros de su actuación; en relación de lo cual resalta que la mediación puede llevarse a cabo de manera válida ante un

mediador que pertenezca a un centro de mediación o que sea un mediador independiente debidamente autorizado. Para que una persona esté habilitada para desempeñarse como mediador independiente o pertenecer a un centro en los casos previstos, es necesario que cuente con una autorización por escrito emitida por un centro de mediación. Esta autorización se basará en los cursos académicos o pasantías que haya completado el aspirante a mediador. Tanto el centro de mediación como el mediador independiente tienen la potestad de expedir copias autenticadas del acta de mediación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2006).

El rol del mediador en un acuerdo laboral es crucial para facilitar la comunicación y la resolución de disputas entre empleadores y empleados. Describimos las principales funciones y responsabilidades típicas de un mediador en este contexto; sin embargo, de lo cual, su profesionalización, experiencia y técnicas, siempre determinarán el éxito del acuerdo al que puedan abordar las partes en discordia:

*Facilitador de la Comunicación:* El mediador actúa como un intermediario neutral que ayuda a establecer un canal de comunicación efectiva entre ambas partes. Esto implica escuchar a ambas partes de manera imparcial y asegurarse de que se comprendan mutuamente.

*Neutralidad e Imparcialidad:* El mediador debe mantener una posición neutral y no tomar partido por ninguna de las partes involucradas. Su objetivo es facilitar la resolución del conflicto, no tomar decisiones o imponer soluciones.

*Clarificación de Intereses y Necesidades:* El mediador ayuda a las partes a identificar y expresar sus intereses y necesidades subyacentes. Esto implica ir más allá de las demandas iniciales y entender lo que realmente es importante para cada una de las partes.

*Exploración de Opciones de Solución:* El mediador guía a las partes a través de un proceso creativo para identificar posibles soluciones que satisfagan los intereses de ambas partes. Pueden sugerir enfoques alternativos y ayudar a evaluar las ventajas y desventajas de cada opción.

*Promoción de la Colaboración:* El mediador fomenta un ambiente de colaboración y trabajo en equipo. Ayuda a las partes a encontrar áreas de acuerdo y a construir sobre ellas, en lugar de enfocarse en las diferencias.

*Mantenimiento del Control del Proceso:* El mediador se asegura de que el proceso se mantenga bajo control y siga un ritmo adecuado. Esto incluye evitar que las emociones desborden la discusión y asegurarse de que ambas partes tengan la oportunidad de expresarse.

*Confidencialidad:* En muchos casos, el proceso de mediación se lleva a cabo de manera confidencial, lo que significa que lo que se discute durante la sesión de mediación no puede ser utilizado en su contra en un tribunal.

*Documentación del Acuerdo:* Si se llega a un acuerdo, el mediador puede ayudar a redactar y documentar los términos del acuerdo laboral para que ambas partes lo entiendan y lo firmen.

*Seguimiento y Evaluación:* Dependiendo del acuerdo, el mediador puede realizar un seguimiento para asegurarse de que ambas partes cumplan con los términos acordados.

*Asesoramiento Imparcial:* El mediador puede proporcionar información y asesoramiento imparcial basado en su experiencia en mediación, pero no debe tomar decisiones por las partes.

En resumen, el mediador actúa como un facilitador imparcial que ayuda a las partes en conflicto a comunicarse, explorar soluciones y llegar a un acuerdo mutuo que es determinante resaltarlo con sus ámbitos jurídicos de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad. Su objetivo es promover un resultado beneficioso para ambas partes y mantener un proceso justo y equitativo.

*Requirente:* La persona que reclama el conflicto en el cual no se siente satisfecho, es decir la persona que solicita una Mediación. La difusión del conocimiento de la mediación resulta clave en razón de que un medio fundamental para activarla es la voluntariedad; entonces consideramos que resultará imposible para quien desconozca su existencia.

*Requerido:* La persona a quien se le llama al proceso de Mediación.

*Abogados:* Los abogados de las partes siempre y cuando las mismas deseen, en el proceso de mediación no es obligatorio llevar un abogado al proceso de mediación. Creemos que la cultura jurídica de un profesional del derecho debe inspirar enfoques innovadores. En este sentido, la efectividad de su asesoramiento técnico no se basa en la cantidad de acciones legales o peticiones que se redacten o presenten ante la jurisdicción contenciosa, sino en su capacidad para satisfacer el legítimo derecho buscado por parte de su cliente. Esto fortalecerá y legitimará de manera más efectiva su derecho a recibir una compensación justa por sus servicios.

### **La Mediación es un proceso en el cual versan los intereses de ambos intervinientes**

En el momento que surge una divergencia o se instala un litigio en la Función Judicial o en los tribunales de Justicia, la autoridad competente, tendrá la obligación de determinar el día y hora de evacuación de la diligencia de audiencia; dentro de la cual corresponderá la

evacuación probatoria de lo que es objeto de la controversia, para acreditar los derechos pretendidos. A diferencia de lo que opera en la justicia ordinaria, en un proceso de mediación, las partes podrán en conciencia sujetarse a sus principios y a sus intereses, es decir están facultados a decidir libremente el resultado de la misma; conceptualizándose un empoderamiento que se le da a las personas para determinar las soluciones a sus controversias.

Al respecto Francisco Gorjón (2017) sostiene:

Una de las grandes ventajas de los métodos alternos y que lo diferencia sustancialmente de la vía judicial es el equilibrio de las partes, pero, este equilibrio no es liso y llano, significa que el efecto que esto tienen sobre las partes es infundir confianza, al sentir los niveles de igualdad en el procedimiento y sobre todo sentir la posibilidad de la resolución del conflicto y que el ánimo de la persona con la cual se encuentran conflictuadas, es igualmente optimista y quiere resolver el conflicto, su reacción es salir del ensimismamiento que el problema les produce (pág. 86).

La Mediación es el proceso por el cual las partes que han entrado en conflicto resuelven extrajudicialmente en una etapa que de celebrarse con todas sus solemnidades dará por terminado el conflicto dando fin al problema dejando en acta lo que allí se ha tratado, teniendo esta fuerza de sentencia ejecutoriada en última instancia y obligando a las partes a cumplir la misma a cabalidad.

### **Principios de la Mediación**

Justicia y Equidad, serán los dos valores o principios fundamentales, a los cuales nos acercamos al utilizar los métodos alternativos de solución de conflictos que, como lo hemos

mencionado, hoy en día se van convirtiendo en el “principal modelo para resolver un conflicto”. La Justicia ordinaria determina principios de legalidad que, en muchas ocasiones pueden perder las esencias que buscamos con los dos principios inicialmente invocados. Sin duda que, la justicia es más equitativa cuando los involucrados en un dilema establecen un procedimiento no adversarial; que, sometándose a la justicia ordinaria determinada al frío cumplimiento de los principios de legalidad.

De otro lado, es importante resaltar los ámbitos en los cuales se debe centrar un procedimiento de mediación:

*Confidencialidad:* Todos los temas que hayan sido tratados durante el proceso de mediación, al igual que todos los documentos exhibidos no podrán de ninguna manera ser usados en procesos posteriores, por ninguna de las partes que estén en conflicto.

La confidencialidad incluye también que el mediador está en obligación de mantener en secreto las situaciones o conversaciones que se hayan dado dentro de la sala de mediación entre las partes. En el orden expuesto, la Ley de Arbitraje y Mediación dentro del artículo 50 nos dice: “La mediación tiene carácter confidencial los que en ella participen deberán mantener la debida reserva. Las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial subsecuente, si tuviere lugar. Las partes pueden, de común acuerdo, renunciar a la confidencialidad” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2006).

*Flexibilidad:* Como conocemos la mediación es un proceso estructurado que se lleva a cabo en base a las necesidades e interés de las partes que tienen conflictos y a la vez no siguen etapas rigurosas en donde establecen pruebas, términos o plazos como se lleva a cabo en los procesos judiciales o arbitrarios.

*Celeridad:* Los procesos de mediación tienen un tiempo de resolución de los diferentes conflictos más rápidas que las de los procesos judiciales normales, esto se debe a que no tienen tiempos determinados para que las partes puedan llegar a un acuerdo, sino que durará el tiempo que las partes crean que sean las adecuadas para poder resolver el problema y llegar a un acuerdo. Un proceso judicial puede llegarse a desarrollar en años o más , en cuanto a la Mediación puede resolverse en un tiempo muy corto y de esta manera la Mediación se vuelve un mecanismo rápido a las soluciones de conflictos.

*No adversarial:* Las partes en la Mediación buscar evitar confrontaciones, ellos de manera inteligente buscan solucionar y poner fin a los conflictos pendientes.

*Extrajudicial:* La Mediación se lleva a cabo fuera del proceso judicial

*Equitativa:* En los procesos Judiciales siempre terminan con un ganador y un perdedor, en el proceso de Mediación se busca que ambas partes salgan beneficiadas.

### **Procedimiento de la Mediación**

Es determinante establecer el orden de desarrollo de una mediación; lo cual, lo podemos sintetizarlo bajo los siguientes lineamientos generales:

**Intereses y Posiciones:** En una mediación, resulta crucial reconocer tanto los intereses como las posiciones. Esto implica comprender las necesidades, deseos y preocupaciones de cada parte, así como la forma en que buscan satisfacerlas.

**Opciones:** Antes de llegar a esta etapa, es fundamental que cada parte tenga una comprensión clara de sus intereses y entienda las perspectivas de la otra parte. Se destaca la importancia de generar diversas opciones para facilitar la toma de decisiones y el proceso de deliberación.

**Alternativas:** Una vez entendida la naturaleza del problema, las posiciones y los intereses en juego, es necesario delinear las alternativas. Estas opciones deben tener un respaldo sólido que pueda ser el núcleo transaccional del acuerdo.

**Legitimidad:** Se debe considerar el cumplimiento del acuerdo en todas las circunstancias. Además, se pone énfasis en la capacidad de adaptación de los métodos alternativos de resolución de conflictos, los cuales pueden tomar en cuenta factores culturales, éticos y morales.

**Comunicación:** Los métodos y procedimientos de mediación facilitan el flujo de comunicación entre las partes. Es responsabilidad del facilitador restablecer el diálogo en situaciones conflictivas.

**Relación:** En muchos casos, el conflicto puede haber afectado la relación entre las partes. Por tanto, es esencial distinguir entre los problemas fundamentales y aquellos directamente relacionados con el conflicto.

**Compromiso:** Tras completar los pasos previos, se procede a la resolución, que implica un compromiso claro y fundamentado. En Ecuador, los Centros de Mediación y Arbitraje ya están acreditados, lo que simplifica la validación del acuerdo sin necesidad de acudir a nuevas autoridades.

La conferencia de mediación, resulta el ámbito central en el desarrollo; la cual, se celebra en un lugar neutral mutuamente aceptable. Puede ser la oficina del mediador u otra instalación privada no disponible para los espectadores (OMPI, 2015).

Sin embargo, la mediación inicial puede continuar con negociaciones telefónicas posteriores entre el mediador y las partes, según corresponda.

Las partes dentro de una mediación pueden o no estar representadas por un abogado, si los abogados se encuentran presentes, las partes pueden ser alentadas y ser de ayuda a los mediadores, por lo general el protocolo a seguir se da a conocer antes de empezar la sesión, las mediaciones en su mayoría son facilitadoras y van a través de varias etapas como son: introducción, determinación del problema, Generación de opciones y alternativas.

Para solicitar la Mediación , la Ley de Arbitraje y Mediación en el artículo 45 nos indica “Se debe presentar una solicitud por escrito esta deberá contener la asignación de las partes , su domicilio, numero de contactos y lo más importante una descripción del conflicto a tratar”.

La normativa nos indica que la mediación puede proceder en los siguientes casos “cuando entre las partes existe un escrito sometiéndose para la solución de conflictos mediante la Mediación, en estos casos los jueces no podrán avocar conocimientos de conflicto, dado que existe un convenio entre las partes” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2006).

Al darse una mediación se emite un acta, está firmada por el mediador, las partes pueden llegar a un acuerdo ya sea total o parcial en el caso de existir un acuerdo total, el acta contendrá los hechos del conflicto, una descripción de las obligaciones de las que llegaron las partes y por ende contendrá la firma de las partes y del mediador como ya lo hemos indicado.

En caso de haber llegado a un acuerdo parcial, las partes podrán culminar el acuerdo mediante un juicio, en el juicio se discutirán solo los temas en los cuales no se han llegado a

una solución. En los casos que no haya existido ningún tipo de acuerdo, se podrá llevar el proceso por instancias judiciales para poder llegar a solucionar el conflicto en controversia.

El acta de mediación que contenga un acuerdo total tendrá efecto de sentencia ejecutoriada para las partes, en donde las partes no podrán retroceder en las decisiones tomadas, las cuales constan en el acta, en el caso de que unas de las partes no cumplan se podrá iniciar un proceso de ejecución de la misma. Así, ratificamos finalmente que, el carácter de cosa juzgada del acta de mediación se refiere al hecho de que, una vez que las partes llegan a un acuerdo durante el proceso de mediación y este es debidamente documentado en un acta, dicho acuerdo adquiere un valor legal similar a una sentencia judicial. Esto significa que las partes están legalmente obligadas a cumplir con los términos y condiciones establecidos en el acuerdo de mediación.

## **Disputas laborales**

Una disputa se define, como la diferencia entre un empleador o una organización de empleadores y empleados o un sindicato,

en cuanto a empleo o no empleo, o los términos de empleo, o las condiciones de trabajo o el trabajo realizado o por realizar, de cualquier persona, o en general con respecto a los intereses sociales o económicos de los empleados (Zendesk, 2022).

Los problemas laborales pueden tener resultados desfavorables y llegar hasta a huelgas laborales o cierres patronales, lo que lleva a una falta de producción, ganancias y a veces obligando a que la empresa cierre, las disputas laborales hoy en día son muy comunes, no siempre son entre trabajador y empleador, los problemas laborales pueden surgir entre trabajadores, empleador y trabajador, etc.

A lo largo de la historia los problemas laborales han ido obteniendo cambios en sus políticas sociales, políticas y legales, entonces es importante identificar y resolver cualquier problema laboral desde el principio para así evitar que este problema sea más extenso y no cause ningún tipo de daño inclusive de orden social.

### **Tipos de disputas laborales**

Los conflictos laborales, en el orden general, se pueden clasificar en dos tipos:

Disputas de intereses: Esta se da por desacuerdos, incluidos pagos, bonos, tiempos de vacaciones, etc. Quizás lo expuesto, en nuestra sociedad, resulte el ámbito más frecuente que como lo hemos relacionado es materia de transacción usando el ámbito de la mediación, como alternativa al parámetro jurisdiccional.

Disputas de Derechos: Estas surgen por las expectativas de estándares del trabajo como puede el salario justo, condiciones de trabajo etc. (Mesa, 2020).

### **Beneficios del proceso de Mediación**

Algunos de ellos son asequibilidad, resolución oportuna, sesiones privadas, confidencialidad, participación en la resolución de la disputa y, en muchos casos, preservación de la interrelación entre las partes.

La mediación ofrece una oportunidad para mejorar la gestión de casos y llevar la satisfacción de las partes, evitar años de litigio y tratar de resolver en un tiempo muy corto donde las partes se puedan beneficiar y no haya un ganador y un perdedor. La Mediación en su implementación y eficacia, estimamos en base a nuestros análisis, puede y debe ir mejorando con los años ya que son temas que en la actualidad están innovando de manera constante, la mediación, de otro lado, ofrece mejorar los resultados de las partes al momento

de solucionar sus conflictos, no olvidemos que la Mediación brinda la satisfacción de ambas partes.

Frente al orden de la oralidad, muchas veces comprometido también con el crecimiento aumento de causas, estimamos la diversificación de la justicia, promoviendo procedimiento de mediación en los centros especializados para el efecto.

## **Capítulo II: Conceptos y tipos de conflictos en el ámbito laboral**

El conflicto a lo largo de la historia ha ido desarrollándose en misma sintonía con el derecho, de hecho, la necesidad de resolver estos conflictos entre personas es lo que dio nacimiento al Derecho, eso y la necesidad de regular la conducta del ser humano dentro de la sociedad, algunos autores han categorizado al conflicto en distintos tipos del mismo, personal, moral, social, grupal e incluso internacional.

Para el autor Fernández Ríos (2002), al considerar los conflictos realiza las siguientes consideraciones:

“Mucho de los modelos y procesos que caracterizan el conflicto en un área lo caracterizan también en las otras. Negociación y Mediación tienen lugar lo mismo en las disputas laborales que en relaciones internacionales. Guerras muy costosas y peleas domésticas tienen en gran medida el mismo modelo que una carrera armamentística. La frustración genera agresión tanto a nivel individual como a nivel de estado. Los problemas jurisdiccionales de los sindicatos y las disputas territoriales de los Estados no son disimilares”.

“El conflicto es el desacuerdo, la inconsistencia, la desobediencia, y la confrontación de ideales e intereses, los cuales están directamente relacionados a la satisfacción de las necesidades” (Barcelar, 2009).

Se menciona que los conflictos laborales solo traen problemas personales, los cuales pueden resolverse de una manera más rápida y eficaz.

## **Conflictos laborales**

Los conflictos en materia laboral son aquellas relaciones entre empleador y empleados se caracterizan por estar directamente relacionados en una estructura de poder en una organización que se ha estructurado y establecido en una sociedad, debemos entender y ver a los conflictos laborales desde tal perspectiva que nos permita visualizar el problema de manera clara y de esta manera poder entenderlo y solucionarlos.

Las disputas, desacuerdos o tensiones que pueden llegar a nacer entre empleados y empleadores, sindicatos debidamente organizados y fundados pueden tener una serie importante de causas que suelen incluir:

*a) Diferencias entre expectativas laborales:*

Al inicio de la relación laboral las expectativas de ambos intervinientes pueden llegar a ser un detonante para que surjan conflictos laborales, salarios, honorarios, responsabilidades compartidas, nuevas ofertas pueden llegar a constituirse como una fuente de problemas.

*b) Problemas de comunicación:*

La comunicación energética entre empleados y empleadores siempre deberá mantenerse en armónica, la comunicación de manera deficiente entre los empleados y los empleadores puede desencadenar en un aumento de la tensión en el lugar de trabajo.

*c) Tratos injustos o discriminación:*

La relación laboral jamás debe sentirse agraviada por cuestiones de raza, género, orientación sexual, edad u otras características personales.

*d) Condiciones laborales insatisfactorias:*

Entornos como el lugar de trabajo deben ser siempre garantizados, la carga de trabajo excesiva o la falta de recursos o implementos adecuados, generan insatisfacción y conflictos entre empleadores.

*e) Alterados entre compañeros de trabajo:*

Las diferencias de carácter personal entre las personas que forman parte del núcleo laboral afectan negativamente la productividad del ambiente en el que los mismos trabajadores se desarrollan.

*f) Negociaciones colectivas y sindicatos:*

La conformación de sindicatos es una de las principales causas por las que los trabajadores pueden llegar a entrar en conflictos con sus empleadores, como lo había mencionado en puntos anteriores al momento de pactar cuestiones de salarios, condiciones y beneficios que se les otorgara son siempre causa de conflictos laborales.

*g) Cambios en la organización o en las políticas laborales*

Modificaciones en la estructura organizativa, ajustes en las políticas internas de la empresa o modificaciones en los beneficios pueden generar resistencia y tensiones entre los empleados.

*h) Dificultades económicas de la empresa:*

Cuando una compañía atraviesa problemas financieros, puede verse obligada a tomar medidas como reducciones de personal o recortes salariales, lo cual puede provocar conflictos con los empleados afectados.

*i) Despidos y terminaciones:*

La terminación de empleos y los despidos pueden dar lugar a conflictos, especialmente cuando los trabajadores sienten que han sido desvinculados de manera injusta o sin justificación válida.

## **Resultados de un conflicto en relaciones laborales**

Nociones del Derecho como la cooperación, y la reciprocidad son características que, desde el inicio de las sociedades en pro de desarrollo del Derecho, pero de la misma manera siempre han existido conflictos en las mismas organizaciones. la doble cara del desarrollo de la sociedad sea en que, la materia que sea, las resoluciones de los conflictos laborales que se generan deberán entenderse como un esquema problema-solución y no solo como una fase terminal de “solución”. debemos entender que los conflictos no son casuales, ni accidentales, sino que son inherentes a la sociedad y al desarrollo de la misma, en otras palabras, siempre estarán ligados a un ejercicio de poder.

Mientras haya un mandato, o alguien que ejerza una relación de poder siempre existirá alguien que conforme a ese mandato no estará conforme con el mismo.

Los conflictos son el resultado de la variedad de ideas, pensamientos, sentimientos o actitudes antagónicas a los que se han establecido como un lineamiento en una relación de poder, podemos entenderlo como la singularidad relación causal, Causa-Efecto, mientras existan valores como cooperación, aprobación, acuerdo y unidad siempre existirán antónimos que contravengan las mismas.

*La diferenciación de actividades:* En el ejercicio de las funciones dentro de una relación laboral se ve afectada en cuanto la expansión de la misma empresa comienza a ser evidente, mientras la misma más se desarrolla nomas propensas es la generación de un conflicto, la diversidad de una empresa y los distintos tipos de objetivos de cada uno de los empleadores puede ser un detonante para la generación de conflictos.

*Recursos compartidos:* A menudo en el proceso de expansión de una empresa la misma comienza a verse afectada de manera paulatina por la escasez de recursos dentro de la misma, las áreas de trabajo y los grupos de empleados encargados de esas secciones se verán arraigados a perder o dejar de lado cierto tipo de actividades por la falta de insumos, esto es una razón más por la que los problemas suelen formar parte del todo.

### **Método de Harvard ganar-ganar**

Uno de los métodos más efectivos es el de Harvard ya que ha sido uno de los más utilizados a nivel mundial por los resultados positivos que ha tenido en la sociedad ya que a la hora de negociar tiene mucho que ofrecer , este método está respaldado por una de las mejores universidades y es por eso que también la sociedad ha decidido muchas de las veces

optar por este método, la clave de este método es negociar sin ceder, por ende se debe aplicar según la situación que se esté dando, en los últimos años este método ha tenido mucha popularidad debido a los resultados que se obtiene usando, también trata de ser el más justo posible y protegiendo que ninguna de las partes obtengan ventaja, logrando así que las partes se beneficien mutuamente y sobre todo queden satisfechas.

El método de Harvard establece aquellos principios de la resolución de conflictos en donde las partes que se han visto involucradas en un problema pueden buscar de manera amena y conjunta; a la vez consensuada, una solución que les permita satisfacer las necesidades de cada una de las partes, tomando posiciones flexibles de ambas partes evitando así dilaciones innecesarias.

Sugiere y se constituye en un referente de la mediación en general, cuando aplica los siguientes factores:

1. Ambientes en donde la colaboración sea un ápice de las relaciones laborales, donde todas las personas que desempeñan un rol en una empresa puedan sentirse cómodas, acordes, seguras.

2. Identifica los intereses de cada una de la parte, no solo en qué posición toma la parte contraria, sino también en todos los intereses que existen por debajo y que es lo que los está motivando.

3. Buscar solucionar y superar los conflictos siempre deberá ser un paso a seguir luego de haber identificado los intereses de cada uno.

4. Medir o evaluar las diferentes opciones de cada una de las propuestas que pudieron haber surgido por cada una de las partes, contemplar posibilidades, fomentar los espacios recreativos del campo de opiniones e ideas.

5. Acuerdo según las partes han avanzado debemos tomar las ideas sobre las que han trabajado y perfeccionarlas de tal manera que facilite la negociación y posteriormente el acuerdo, garantizando el principio ganar-ganar.

6. Plasmar el acuerdo, una vez que hayamos logrado que las partes se sientan satisfechas con el acuerdo pactado debemos asegurar que las partes estén de acuerdo con lo que en el acta dice y que entiendan lo que allí se ha escrito.

### **Los intereses son los encargados de definir al problema**

Tenemos que tener en cuenta que para una correcta aplicación de este método centramos la atención en los intereses de la parte contraria, así como los intereses en nosotros mismos y para esto debemos tomar en cuenta ciertos aspectos fundamentales:

Los problemas que se presentan no tienen que ver con las posiciones de las partes intervinientes.

Los problemas en todos los casos nacen de necesidades y preocupaciones.

Los intereses de cada una de las partes intervinientes son las que determinan la posición de cada una.

El buscar o sugerir opciones que beneficien a ambas partes y satisfagan las necesidades siempre será la mejor decisión.

El método de Harvard, es determinante para dar soluciones a los conflictos de orden laboral, cuando basa sus ideales al tomar en cuenta los intereses que están por debajo de la posición inicial y abordarlo dándole una solución es mucho más probable que lleguemos a un acuerdo. Además, plantear de esta manera una apertura de canales de comunicación y colaboración entre las partes facilitando así el acercamiento y reduciendo la hostilidad entre las mismas.

### **Capítulo III: la mediación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano**

#### **Regulación constitucional**

El Ecuador, conforme hemos dejado determinado, establece principios generales en donde se puede usar como un mecanismo de soluciones de conflictos la mediación; sin embargo, de ello corresponderá al propio estado fortalecer los medios de difusión, conocimiento, consideración; y, elasticidad frente a la justicia ordinaria. Una gran ventaja regulatoria determina el reconocimiento constitucional de los métodos alternativos de solución de conflictos, conforme lo hemos dejado puntualizado.

La mediación legalmente reconocida ofrece ventajas básicas a un país:

- Alivia la carga de los tribunales al resolver casos de manera eficaz.
- Es más económica que los procesos judiciales tradicionales.
- Proporciona flexibilidad y adaptabilidad en la búsqueda de soluciones.
- Preserva relaciones al facilitar la comunicación y colaboración.
- Promueve una cultura de paz y cooperación.

- Aumenta la probabilidad de cumplimiento de acuerdos.
- Impulsa la inversión y el desarrollo económico al brindar un medio efectivo para resolver conflictos.
- Facilita el acceso a la justicia de manera más accesible y económica.
- Reduce el estrés y la hostilidad asociada con litigios.
- Cumple con compromisos internacionales de promover la paz y la resolución pacífica de disputas.

En síntesis, la mediación constitucionalmente permitida fortalece la eficacia del sistema de justicia, promoviendo la resolución pacífica de conflictos y contribuyendo al bienestar social y económico del país.

Tenemos que tener en cuenta que las Leyes son cambiantes constantemente, y próximamente veremos más avances de nuestra norma en donde la mediación cada vez será una forma más eficaz y rápida de solucionar conflictos laborales, para así ir construyendo una sociedad mejor.

### **La mediación: su valor incalculable y efectividad operativa**

La Mediación sin duda alguna tiene un valor incalculable y puede ser totalmente efectiva en la solución de conflictos en los problemas laborales, para que se consideren de gran valor hay diferentes razones:

*-Promoción en la comunidad:* La mediación tiene que fomentarse en la sociedad, esto permitirá que las partes puedan dar a conocer sus preocupaciones y cuáles son sus necesidades de manera constructiva.

*-Confidencialidad:* Los procesos de Mediación son confidenciales, los cuales dan un entorno seguro para que las personas puedan discutir problemas laborales sin ningún temor alguno, esto permite que las partes puedan ser más sinceros y puedan ser expresados de una manera abierta.

*Ahorro de tiempo y recursos:* Como sabemos la Mediación es más rápida que otros procedimientos que se llevan ante el tribunal, también en el ámbito de Mediación se reduce el tema económico ya que son mucho más económico que los demás procedimientos.

*Mantenimiento de relaciones laborales:* La Mediación busca continuar con las relaciones laborales en vez de destruirlas, esto es importante cuando las partes deben seguir laborando en un mismo lugar después de tener conflictos laborales.

### **Mediación en materia laboral**

En materia laboral es importante que tengamos claro cuáles son los distintos tipos de normativas existentes y todas las salidas extrajudiciales que nos permitan resolver el conflicto que se ha suscitado, para poder resolver este conflicto de manera eficiente debemos tener en cuenta las causas y orígenes del mismo. EL Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005, en su capítulo 2, conflictos colectivos, en el art 470 sobre mediación obligatoria nos dice que: el Inspector del Trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes” (Código del Trabajo, 2015).

Sin embargo tenemos que tener en cuenta que la Mediación no deberá contemplarse como una salida “fácil” para un proceso puesto que el papel del mediador constituye una gran importancia dentro de la misma, si bien el mediador deberá ser imparcial, el mismo tendrá que tener una amplia gama de conocimientos de la materia que media para poder velar por los derechos que existen dentro de la misma, ya que Derechos al salario, vida digna del trabajador y la salud del mismo no podrán ser reprimidos por ni bajo ninguna regla.

### **Sometimiento al mecanismo de mediación en las controversias laborales**

Las partes que se involucran a los conflictos laborales, de manera voluntaria participan en una sesión de mediación para poder resolver todas sus diferencias laborales que tienen , donde las partes desarrollarán diversas etapas como es el acuerdo de participación, en donde pueden ser los empleadores, empleador o ambas que acuerdan someterse a la mediación para resolver el conflicto laboral que tienen; este acuerdo puede ser entre las partes voluntario y se puede establecer a través de un acuerdo escrito o simplemente de manera verbal que se haya dado en la sesión.

El sometimiento a la mediación en conflictos laborales es beneficioso porque permite a las partes tener una parte activa y sobre todo comunicativa en donde se pueden dar a conocer todos los diferentes problemas laborales que tienen y estos a su vez no quedan en la impunidad y serán tratados y resueltos de la manera más sencilla y rápida que se dará a los diferentes conflictos laborales que tienen.

## **Papel del mediador en la Mediación**

Como lo hemos venido estudiando a lo largo de este desarrollo el papel del mediador no únicamente se resume a un tercero “ayuda” que intervendrá cuando sea necesario y únicamente abrirá el camino de la comunicación.

En un proceso de Mediación hay una serie de etapas que deberán seguirse para que la misma se celebre acorde a lo establecido expresamente en la (LAM), caso contrario de contravenir los intereses legales de cada una de las partes se dejara constancia mediante la imposibilidad de este acuerdo, se fijara nueva fecha para la audiencia en vía judicial y se dejara constancia de la imposibilidad de acuerdo en Mediación mediante un acta (Asamblea Nacional del Ecuador, 2006).

Para plasmar de mejor manera la mediación, expresamente en el entorno laboral, podemos entenderla de la siguiente forma:

Notificación de esta diligencia, nombramiento de mediador, acercamiento de las partes con el mediador, mediación y conclusión con efectos de ejecución. El acuerdo de mediación ocurre cuando las partes involucradas han accedido a ellas bajo una de estas circunstancias:

- Que voluntariamente hayan decidido someterse a la misma.
- Que el juez de oficio o a petición de las partes haya decidido derivar la misma por ser materia y objeto transigible.
- Mediante contrato obligatorio firmado.

Las partes al percatarse de un conflicto pueden voluntariamente acercarse a uno de los Centros de Mediación autorizados por el Consejo de la Judicatura o que estén vinculados al mismo para resolver los conflictos y evitar desgaste innecesario de los recursos judiciales.

El juez podrá en cualquier etapa de un proceso crear espacios para que las partes puedan transar un acuerdo que los beneficie, esto puede realizarlo de oficio o a petición de una de las partes, cabe recalcar que para que la Mediación surta efectos la materia y el objeto de controversia podrá ser objeto de mediación, caso contrario la misma será nula.

Algunos conflictos que no son susceptibles de Mediación son:

- Cuando el conflicto verse sobre Derechos humanos.
- Cuando no hay voluntad de uno de los involucrados
- Cuando el objeto de controversia flota sobre documentos dolosos.

Habiéndose conocido como acceder a la mediación, debemos hacer énfasis en el comienzo de la misma, esta iniciará en el momento en que una de las partes se acercan al Centro de Mediación y presentan el formulario donde deberá especificar:

1. Sus nombres y los nombres de la parte que será notificada
2. La dirección donde será notificada la parte contraria
3. El objeto del cual se tratará en audiencia de Mediación
4. Deberá declarar si antes ha presentado una solicitud de mediación por el mismo caso en otro Centro de Mediación

Este primer acercamiento de la persona con quien le agendará la fecha de mediación no tiene nada que ver con las cuestiones de litigio que se hablarán en la reunión programa

tampoco tienen que ver con los argumentos o las ideas de las partes, únicamente es el primer paso para resolver este litigio.

#### *El nombramiento del mediador*

Este nombramiento tiene dos perspectivas, se hará mediante sorteo entre uno de los mediadores que estén calificados en el Centro de Mediación, esta calificación será en torno a sus aptitudes, su conocimiento de la materia que se trata y la agenda del mediador. La segunda manera es más directa, pues las partes ya han seleccionado un mediador por elección propia.

#### *Acercamiento del mediador y las partes*

Esta etapa se da ya en la reunión que se ha fijado para la mediación, puesto que iniciada la misma se advertirá por segunda vez las condiciones bajo las que se realizará la mediación, las reglas de confidencialidad y el alcance que tiene la misma. Destacamos con relación al tema en desarrollo que, en el Centro de Mediación de la Universidad Católica de Cuenca se advierte en la invitación con la que se notifica a la parte contraria, de la siguiente manera: “La presente tiene por objeto invitarle a participar de un proceso de Mediación para analizar posibles opciones de solución a su caso, de conformidad con la Ley de Arbitraje y Mediación” .

La Mediación es un mecanismo de plena validez legal, en donde las partes bajo la tutela de un tercero neutral denominado mediador con el fin de que las partes construyan un acuerdo voluntario de beneficio mutuo para dar fin a la controversia. Se cristaliza en una realidad visible socialmente, a través de un mecanismo legalmente válido y ampliamente

utilizado para la resolución de disputas. En este proceso, las partes en conflicto buscan alcanzar un acuerdo voluntario y mutuamente beneficioso, con la asistencia de un tercero neutral, conocido como mediador. Esta figura desempeña un papel crucial en la facilitación de la comunicación y la negociación entre las partes, sin tomar partido ni imponer decisiones.

La Mediación se caracteriza por ser un enfoque colaborativo en el que las partes son responsables de la solución de su conflicto. A través de un proceso estructurado, el mediador ayuda a identificar los problemas subyacentes, explora las necesidades e intereses de ambas partes y fomenta la generación de opciones de solución. Este enfoque se centra en el entendimiento mutuo y la construcción de un acuerdo que satisfaga los intereses de ambas partes.

En resumen, la Mediación es un proceso legalmente válido y altamente efectivo que permite a las partes en conflicto colaborar con la ayuda de un mediador imparcial para llegar a un acuerdo beneficioso y poner fin a sus disputas, todo mientras se preservan las relaciones y se ahorran recursos.

#### *Audiencia de Mediación*

En la audiencia de Mediación, se utilizarán las normas establecidas por el Derecho según la materia y objeto de la audiencia de Mediación, pero los Centros de Mediación tiene completa autonomía para expedir sus propias tasas de Mediación.

#### *Acta de Mediación*

Habiéndose resuelto la controversia de manera positiva, se elaborara la acta de Mediación en la que se dejara constancia del acuerdo llegado, caso contrario se redactara una

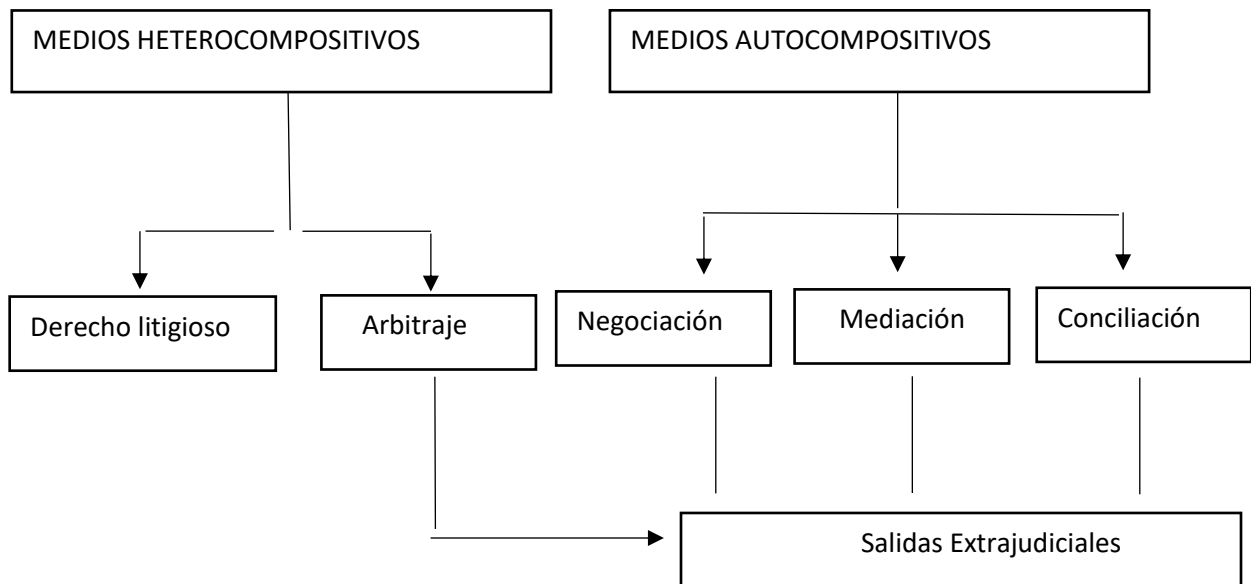
imposibilidad de acuerdo de Mediación y se podrá iniciar en vía ejecutiva un proceso para que un juez de fin a la controversia mediante audiencia en donde se practicara las pruebas de cada una de las partes, cabe recalcar que lo que se diga en una mediación que no fue favorable o no puso fin a la controversia no podrá utilizarse en la audiencia litigiosa para perjudicar, beneficiar a sí mismo o a la otra parte.

La naturaleza jurídica del acta de mediación corresponde en sí, que esta tiene un valor totalmente positivo, ya que esta acta de mediación que se dio tiene que convertirse en una declaración autorizada con similitud a una sentencia ejecutoriada. En caso de que se haya quedado en esos términos, el acta de mediación tiene un alto valor en los resultados y términos que se haya quedado, favoreciendo al ámbito jurisdiccional de nuestro país.

#### **Capítulo IV: ventajas de la mediación en materia laboral**

##### **Agilidad de la mediación frente al proceso judicial**

La mediación destaca por su agilidad en comparación con el sistema judicial tradicional. Mientras que los procedimientos legales pueden ser prolongados y complejos, la mediación tiende a ser más rápida y eficiente. En la mediación, las partes tienen un mayor control sobre el proceso y pueden llegar a acuerdos de manera más expedita. Además, al evitar la burocracia y formalidades de los tribunales, se reduce significativamente el tiempo necesario para llegar a una resolución. Esto hace que la mediación sea una opción atractiva para aquellos que buscan una solución más rápida y menos costosa para sus disputas.



Fuente de elaboración: Propia.

### **Irrenunciabilidad de derechos del trabajador**

La mediación nos permite resolver los conflictos que se da entre los trabajadores y empleadores, donde se debe tener en cuenta los derechos de los trabajadores son irrenunciables, no se puede violar; y, más bien toda acta de mediación deberá estar resguardada por los principios fundamentales que la Constitución de la República del Ecuador consagrados en el artículo 326:

1. El Estado promoverá pleno empleo y eliminará el subempleo y desempleo.
2. Los derechos laborales son inalienables y no pueden ser renunciados.
3. En caso de duda, se aplicarán las disposiciones más favorables a los trabajadores.
4. Igual trabajo, igual remuneración.
5. Derecho a laborar en un ambiente seguro y saludable.

6. Rehabilitación y reintegración laboral tras accidente o enfermedad.
7. Libertad de organización sindical para trabajadores y empleadores.
8. Estímulo a la creación de organizaciones democráticas y participativas.
9. Representación única del sector laboral en instituciones estatales.
10. Promoción del diálogo social para resolver conflictos y acordar.
11. Válida la transacción laboral que no implique renuncia de derechos y sea ante autoridad competente.
12. Conflictos colectivos serán resueltos por tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Garantía de contratación colectiva, con excepciones legales.
14. Reconocimiento del derecho a la huelga y garantías para representantes gremiales.
15. Prohibición de paralización en servicios públicos esenciales, con límites legales.
16. Aplicación de leyes de administración pública en entidades con financiamiento público. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

### **Beneficios del proceso de mediación en procesos laborales**

Los beneficios de la Mediación dentro de un proceso laboral son muchas, podemos empezar por que el tiempo que conlleva una mediación es muy corta comparada con un proceso judicial normal, esto nos permite que no exista mucha carga procesal en el sistema judicial, ya que al momento de someter los problemas a mediación , estamos ayudando a

evitar la carga procesal , también por otra parte tenemos que estos procesos no son necesarios contar con la presencia de un abogado, pueden hacerlo solo las dos partes con el mediador y todo lo que se haya dicho dentro del proceso de mediación tendrá toda la privacidad que requiera.

Por otro lado, sabemos que la mediación no busca declarar un perdedor y un ganador; sino que, beneficiar a ambas partes para que estas puedan salir beneficiadas sin tener arbitrariedades, por ende, la alternativa de la Mediación es una buena alternativa para la solución de conflictos laborales.

## Conclusiones

Del estudio realizado acerca de la mediación en el ámbito laboral en el Ecuador, análisis de su implementación y eficacia es posible establecer las siguientes conclusiones:

La mediación, determina un reconocimiento constitucional y legal que, a la presente fecha exige una promoción de sus bondades; lo cual permitiría, reducir las cargas procesales existentes en la Función Judicial.

La mediación es un mecanismo adecuado para la resolución de conflictos laborales, ya que en la actualidad cumple con los requisitos adecuados para ser sometidos a este proceso.

La mediación es un mecanismo efectivo en cuanto a resolución de conflictos laborales, debido que es una herramienta que se fundamenta en el dialogo y evitar la confrontación logrando que las partes lleguen a acuerdos pacíficos y duraderos, pues se evita el desgaste emocional que lleva la judicialización.

La resolución de conflictos es una vía efectiva la cual nos permite resolver disputas en material laboral de manera más rápida, y menos costosa que cualquier procedimiento judicial.

Fomenta la comunicación, abriendo puentes que permiten una comunicación abierta entre trabajador y empleados evitando así escenarios de disputas laborales, además esta apertura permite que al existir una disputa la misma pueda resolverse identificando y abordando los problemas subyacentes.

A diferencia de un proceso judicial la mediación permite que las partes que se hayan visto involucradas en un conflicto puedan fomentar y participar en encontrar soluciones que ayuden a ponerle fin al conflicto.

## **Recomendaciones**

Impulsar la promoción de la mediación como una alternativa eficaz para la solución de conflictos en materia laboral, ya que la mayoría conoce de este mecanismo, cuáles son sus requisitos y sus beneficios.

Establece a la mediación, como métodos alternativos a los conflictos laborales paralelo al régimen jurisdiccional, donde se logre unir a todos los sectores de la sociedad con capacidad de fortalecer el ámbito productivo del país.

Promover una cultura de paz social, en donde la mediación, sea vista con igual fuerza que un procedimiento judicial, esto debe incluir la socialización y capacitación de los trabajadores como a los operadores de justicia, para que los mismos conozcan sobre los beneficios que la misma otorga y como mediante caminos fundamentados en diálogos y conversatorios pueden determinar soluciones rápidas, eficaces, y con fuerza de sentencia ejecutoriada en última instancia.

## Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador (CRE)*. Montecristi: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código Civil*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación (LAM)*. Quito, Ecuador: Registro Oficial 417 de 14-dic.-2006.
- Barcelar, L. d. (MAYO de 2009). <https://www.eumed.net/>.  
<https://www.eumed.net/rev/cccss/04/lsb.htm>
- Carrasco Loyola, J. (2023). Implementación del arbitraje financiero en el Ecuador. (U. A. Leòn, Ed.) *MSC Metodos de Solución de Conflictos*, 3(5), 125.  
<https://revistamsc.uanl.mx/index.php/m/article/view/61/39>
- Fernández. (2002). *p sico p erspectivas*.  
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/37/998>
- Gorjón Gómez, F. X. (2017). Mediación su valor intangible y efectos operativos “Una visión integradora de los métodos alternos de solución de conflictos”. 73,100,101. Ciudad de México, México: Tirant lo Blanch.
- Gorjón, F. (Julio de 2015). *Teoría de la impetración de la justicia. Por la necesaria ciudadanización de la justicia y la paz(10)*, 113-131. Madrid, España: UNIVERSITAS. <https://doi.org/10.5944/comunitania.10.7>
- Mesa, J. (21 de mayo de 2020). *Tipos de conflictos*. <https://grupo-pya.com/conoce-los-tipos-de-conflictos-laborales-y-adelantate-a-ellos/>
- Nacional., C. (20 de ABRIL de 2015). *Código del Trabajo*. Registro Oficial. VLEX.
- OMPI. (12 de Febrero de 2015). *WIPO*.  
<https://www.wipo.int/amc/es/mediation/guide/index.html>
- Zendesk. (13 de diciembre de 2022). *Zendesk*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-un-conflicto-laboral/>

## **Anexo**



Universidad  
Católica  
de Cuenca

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CRISTHIAN FERNANDO JIMÉNEZ SUÁREZ** portador(a) de la cédula de ciudadanía N **2200206528**, En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL ECUADOR; ANÁLISIS DE SU IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA**” 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 éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **17 de octubre de 2023.**

F: 

**CRISTHIAN FERNANDO JIMÉNEZ SUÁREZ**

**C.I. 2200206528.**



Universidad  
Católica  
de Cuenca

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**MARIUXI MERY MONTESDEOCA COCHANCELA** portador(a) de la cédula de ciudadanía N 0107754046, En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL ECUADOR; ANÁLISIS DE SU IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA”** 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 éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **17 de octubre de 2023.**

F: 

**MARIUXI MERY MONTESDEOCA COCHANCELA**

**C.I. 0107754046.**