

Mediación y conciliación como mecanismos alternativos para la gestión de conflictos individuales de trabajo

Galo Iván Masabanda Analuza
Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
gi.masabanda@uta.edu.ec

Jeanette Elizabeth Jordán Buenaño
Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
je.jordan@uta.edu.ec

Alexandra Maribel Aman Llerena
Universidad Tecnológica Indoamérica
aaman2@ndoamerica.edu.ec

Guillermo Santiago Vayas Castro
Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
gs.vayas@uta.edu.ec

Informe de investigación

Recibido: 07-03-24

Revisado: 13-04-24

Aceptado: 12-09-24

RESUMEN

Introducción: La mediación y conciliación son mecanismos alternativos fundamentales en la gestión de conflictos laborales en Ecuador. Estos buscan resolver disputas de manera efectiva y sin necesidad de recurrir a procesos judiciales prolongados. Estos mecanismos ofrecen una vía ágil y menos costosa para la resolución de conflictos, y permiten sembrar una cultura de paz laboral y el fortalecimiento de las relaciones laborales. **Objetivo:** El propósito de la investigación fue realizar un análisis del uso de estos mecanismos en la gestión de conflictos individuales de trabajo en Ambato, provincia de Tungurahua, Ecuador, impactando en la resolución de disputas laborales. **Metodología:** Mediante el diseño de una investigación mixta, combinando un enfoque cualitativo y cuantitativo, se realizó una revisión documental sobre la mediación y la conciliación laboral, acompañado de la aplicación de una entrevista a expertos en la materia, sobre estos mecanismos aplicados en la función judicial ecuatoriana. La investigación revela que entre los conflictos que recurrieron a los mecanismos autocompositivos están los individuales de trabajo; a pesar de no ser tan numerosos, se estima alcanzar un número mayor resueltos satisfactoriamente a través de la mediación y conciliación, dada la eficacia demostrada por estos mecanismos en comparación con los procesos judiciales tradicionales. **Conclusión:** La mediación y conciliación son herramientas eficaces y necesarias en la gestión de conflictos individuales de trabajo, ofreciendo una alternativa viable y beneficiosa tanto para empleadores como para trabajadores, reduciendo la carga del sistema judicial, además de promover la estabilidad laboral y la cultura de paz.

Palabras clave: mediación, conciliación, gestión, conflictos laborales

Mediation and conciliation as alternative mechanisms for the management of individual labor conflicts

Abstract

Introduction: Mediation and conciliation are fundamental alternative mechanisms in the management of labor conflicts in Ecuador. They seek to resolve disputes effectively and without the need to resort to lengthy judicial processes. These mechanisms offer an agile and less costly way to resolve conflicts, and allow for the creation of a culture of labor peace and the strengthening of labor relations. **Objective:** The purpose of this research was to analyze the use of these mechanisms in the management of individual labor conflicts in Ambato, province of Tungurahua, Ecuador, with an impact on the resolution of labor disputes. **Methodology:** Through a mixed research design, combining a qualitative and quantitative approach, a documentary review was conducted on labor mediation and conciliation, accompanied by the application of an interview to experts in the field, on these mechanisms applied in the Ecuadorian judicial function. **Results:** The research reveals that among the conflicts that resorted to self-compositional mechanisms are individual labor conflicts; in spite of not being so numerous, it is estimated that a greater number of conflicts are satisfactorily resolved through mediation and conciliation, given the effectiveness demonstrated by these mechanisms in comparison with traditional judicial processes. **Conclusion:** Mediation and conciliation are effective and necessary tools in the management of individual labor conflicts, offering a viable and beneficial alternative for both employers and workers, reducing the burden of the judicial system, in addition to promoting labor stability and a culture of peace.

Key words: mediation, conciliation, management, labor conflicts.

¿Cómo citar este artículo? - How to cite this article?

Masabanda, G., Jordán, J., Aman, A. y Vayas, G. (2025). Mediación y conciliación como mecanismos alternativos para la gestión de conflictos individuales de trabajo. *Revista Visión Gerencial*, 24(1), pp. 86-96. Recuperado de: <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2025.01.24.05>

1. Introducción

La aplicabilidad de la mediación y conciliación, constituyen medios alternativos de solución de conflictos (MASC), los cuales toman relevancia dado a que, según Vayas, Jordán y Tamayo (2022), "Los seres humanos somos sociables y emocionales por naturaleza, lo que nos lleva a estar constantemente inmersos en el conflicto" (p.3). Adicionalmente en Ecuador en el año 2022 han ocurrido gran cantidad de conflictos laborales, en la administración pública y privada, lo cual es un detonante para activar espacios en la resolución de conflictos (Mantilla, 2022). No obstante, las aplicaciones de estos MASC fueron muy escasos entre los años 1998 al 2010 en los problemas o procesos jurisdiccionales en materia laboral en Ecuador, conforme a datos que reposan en la página de la función judicial de Ecuador, a pesar que para la fecha la Constitución Política de la República del Ecuador ya consagraba estos medios de solución de conflictos. Por lo anterior, tales mecanismos parecieran no ser rentables para los profesionales del Derecho, puesto que las reclamaciones económicas planteadas en los conflictos individuales de trabajo, y tramitados por vías judiciales tradicionales, en ciertos caso representan reclamaciones de sumas de dinero altamente fuertes, asumidas por las defensas.

Los MASC difieren mucho en su aplicabilidad, sin embargo, su objetivo o finalidad es la misma; ambos recursos jurídicos buscan que la sociedad o colectividad inmersa en un litigio, sobre todo en materia laboral, economice tiempo y demás recursos. Tanto hombres como mujeres en calidad de trabajadores recurren a exigir sus derechos adquiridos, que por ley les corresponde, y que en ciertos casos son vulnerados por sus empleadores, en el caso especial de las mujeres trabajadoras; según Masabanda *et al.* (2019), las trabajadoras del hogar quienes día a día forjan su trabajo en cada uno de los hogares sin que sean considerados y tomados en cuenta los derechos y beneficios de carácter social" (p.10). Otro aspecto en común de estos MASC, es que ambos siempre

tienen en cuenta que las dos partes del litigio deben, en primer lugar, tener una predisposición de ceder en sus pretensiones; pues solo así se logra evitar un trámite judicial que, en el caso de Ecuador, y sobre todo en materia laboral es un proceso largo y complicado para las partes; este es el caso de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, de la República del Ecuador.

La mediación laboral comprende, como lo manifiestan Rodríguez, Álvarez, y Vallejo (2022), una concepción o modalidad de mediación organizacional, entendida como un mecanismo interno de abordaje, gestión y resolución de conflictos de una empresa" (p. 124). El proceso de mediación, en lo que se refiere en los conflictos presentados para que sean resueltos por un Juez, comprende las siguientes etapas: en un primer término, una vez calificada la demanda, el juez dicta que las partes recurran a un centro de mediación de la función judicial, para ello es siempre necesario saber el pronunciamiento de las partes litigantes de aceptación o no. De aceptarlo remite el proceso al respectivo centro de mediación, para que este conozca y resuelva el conflicto; de no aceptarse el caso debía ser devuelto al juzgado de origen, lo que ocasiona que el trámite continúe siendo engorroso alargando el lapso de tiempo para dar solución; es decir, si no se acepta el juez continua con la tramitación del proceso, y en esa mecánica procesal, este es quien procura una conciliación entre las partes.

La mediación, puede ser aplicado directamente, en primer lugar, por una de las partes con su requerimiento ante un centro de mediación público o privado, sin necesidad de recurrir a elementos probatorios y al patrocinio de un profesional del derecho, para evitar recurrir a la vía judicial, y así dar solución y exigir el cumplimiento de alguna obligación incumplida por la parte requerida. Todo ello, de acuerdo a Viana-López (2013) quien propone que: "Las sociedades modernas ya no niegan el conflicto, ni intentan erradicarlo. Parten de la base de que el conflicto cumple una función social, que permite el avance de la propia sociedad y su desarrollo" (p. 52). Es importante destacar que, el recurrir a estos centros de mediación implica gastos administrativos, aunque suelen ser más bajos que los costos asociados a un juicio o contienda legal por vía judicial dados por los honorarios

profesionales. Este aspecto económico, es un tema de discusión en contra de los derechos de los grupos vulnerables por sus escasos recursos económicos, o sin recursos para hacer valer sus derechos, dado que constitucionalmente en Ecuador se garantiza la gratuidad y libertad de accesos a la justicia.

En cuanto a la conciliación, en la legislación ecuatoriana, esta se aplica como una fase procesal dentro de los procesos que lo permiten, donde un juez investido de la administración de justicia es quien está al frente procurando que las partes lleguen a un acuerdo por conciliación; este puede proponer soluciones o alternativas para dar fin al litigio, por la simple y única razón de que ya cuenta con todos los elementos de prueba de las partes, al proponer la demanda y dar contestación, se anuncian los medios de pruebas que harán valer en la audiencia única de juicio o la preliminar dependiendo el tipo de procedimiento establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Lo anterior, en ciertos casos hasta podría constituir un prevaricato por parte del Juez, en razón de que en determinados casos los jueces hasta amedrentan a una de las partes según los medios de pruebas aportados, conduciendo a que uno de los litigantes termine conciliado.

En Ecuador, desde hace varias décadas, los temas del conflicto laboral, el desempleo, subempleo y la pobreza, han promovido la investigación en materia laboral (Latorre, 2005). En Ecuador, especialmente desde la década de 1992 a 2002, los mayores problemas socioeconómicos son el desempleo y la pobreza; los trabajadores, algunos ocupados, pero la gran mayoría están desocupados o subocupados (Latorre, 2005). Adicionalmente, según Mantilla (2022), en los últimos años, el conflicto laboral es un fenómeno frecuente, tanto a nivel individual como colectivo, ante ello, se han propuesto crear espacios de resolución de conflictos, que permitan utilizar herramientas como la comunicación efectiva y la negociación colectiva fortaleciendo las alianzas sociales.

Ante el panorama expuesto, se consideró pertinente profundizar en el tema de los MASC, por que un grupo de investigadores en el área, denominado: "Derecho, Políticas Públicas y Desarrollo Humano", de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, recientemente ejecutó un proyecto de Investigación titulado: *La mediación comunitaria como cultura de paz en las parroquias rurales del cantón Ambato*. Como parte de los resultados del mencionado proyecto, a continuación se muestra un análisis del uso de la conciliación y mediación, como mecanismos en la gestión de conflictos individuales de trabajo en Ecuador, dado el posible impacto de los MASC en la resolución de disputas laborales.

El análisis presentado esta precedido, de la revisión de la literatura que en parte de realizó durante la ejecución del proyecto de investigación, así como del diseño metodológico seguido para el alcance de los objetivos planteados. Finalmente, el presente artículo muestra las principales conclusiones, así como las referencias o documentos consultados.

2. Revisión de la literatura

Según Ibarra, Vallejo y Arias (2020), la palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que se traduce como: combate, lucha, pelea; jurídicamente es una expresión sinónimo de diferencia, controversia, colisión, litigio, entre otras, con una connotación de pretensión resistida y de oposición de intereses.

En la sociedad actual, el conflicto es constante y es común en la vida cotidiana, tanto en forma de conflicto individual como colectiva; no obstante, la crisis actual y las situaciones de violencia, y la intervención de factores emocionales y de convivencia, hacen posible que dichos conflictos puedan ser intervenidos a través de otros mecanismos o herramientas de comunicación en aras de hallar soluciones pacíficas (Mantilla, 2022).

"Tradicionalmente, la gestión de conflictos laborales ha recaído bajo la responsabilidad de los ministerios o secretarías de trabajo u otras instituciones gubernamentales, en los que los conflictos son tratados por funcionarios del gobierno que laboran en la administración del trabajo" (OIT, 2013, p. 09), de esta manera las legislaciones de muchos países establecen de forma directa o implícita mecanismos o herramientas de solución alterna a conflictos laborales.

La mediación nace en Ecuador, como un recurso supletorio a los procedimientos que se ventilaban en el poder judicial (órganos con competencia en la función judicial), dado que en el año 1998 la norma aplicable en la mecánica procesal en materias no penales, se hallaba regida por el Código de Procedimiento Civil, cuerpo normativo cuyos procesos tendían a durar un par de años, estableciendo actos pre y procesales que las partes litigantes podían solicitar antes de que el Juez dictara sentencia; por ejemplo, la declaración juramentada, que podía ser solicitada tanto por el ex trabajador como el ex empleador. A pesar que, en Ecuador, la conciliación ya constituía una fase dentro de la mecánica procesal, un 90% de los procesos no se lograba terminar el litigio en esta fase conciliatoria, por la misma razón de que dicho cuerpo normativo conducía a la dilatación procesal.

Por estos motivos, dentro de lo que comprende la composición del órgano judicial y sus principios, en la Constitución Política de la República del Ecuador del año 1998 se estableció que: "Se reconocerán el arbitraje, la mediación y otros procedimientos .alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley" (Art. 191). En consecuencia, se contempló la creación de la Ley de Arbitraje y Mediación, con el único propósito de aplicar el principio de celeridad procesal en el despacho legal, y mitigar así la carga laboral de las unidades del poder judicial.

Sin embargo, en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, no se menciona de forma clara y precisa una diferencia entre lo que constituye la aplicación de la mediación y la conciliación. No obstante, la Constitución vuelve a reconocer y garantizar la aplicación de la mediación como un medio alternativo de solución de conflictos, e indica que: "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" (Art. 190). Generalmente, este recurso el cual no implican renuncia de derechos, es aplicado en materia no penal; lo anterior se debe a que

en las últimas reformas del Código Orgánico Integral Penal (COIP), también se regula la aplicación de la mediación en los casos penales, específicamente en los delitos cometidos por adolescentes.

En cuanto a la conciliación, la Constitución de la República del Ecuador (2008) al referirse a los organismos que lo conforman en su función ejecutiva, concretamente a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, establece que: "Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza" (Art. 163).

Por último, la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos de naturaleza alternativa al proceso jurisdiccional, desarrollado intraprocesalmente en audiencia, con la observancia estricta de ciertos principios, en especial el de confidencialidad, que permite a las personas interesadas, con la intervención del Juez en calidad de conciliador, gestionen y resuelvan de manera autónoma y satisfactoria el conflicto sometido a juicio, cuando el mismo sea conciliable, transigible. A la conciliación, doctrinariamente se le concibe como la Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. De acuerdo al artículo 233 del Código Orgánico General de Procesos, la conciliación puede perfeccionarse en cualquier estado del proceso, incluso con ocasión del cumplimiento de la sentencia, bajo la observancia de los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad. La doctrina jurisprudencial de la ex-Corte Suprema de Justicia ha reconocido a la conciliación como un "modo anormal de terminación de un juicio", y para explicarla ha recurrido a criterios de autores reconocidos como el de Eduardo J. Couture, en el año 1960, citado por Landoni-Sosa (2017): "acuerdo o avenencia de las partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o evitan el litigio eventual" (p. 171).

En cuanto a la conformación de los órganos de la función judicial, y al reconocer a los Jueces de Paz, la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que: “Las juezas y jueces de paz utilizarán mecanismos de conciliación, diálogo, acuerdo amistoso y otros practicados por la comunidad para adoptar sus resoluciones, que garantizarán y respetarán los derechos reconocidos por la Constitución” (Art. 189).

La mediación y conciliación, en lo referente a los problemas que se presentan en procesos derivados de un conflicto individual de trabajo, difieren en su aplicación. El primero, puede ser directamente requerido por las partes, evitando recurrir a la justicia ordinaria o a un proceso laboral sugerido por el Juez; sino que es directamente propuesto por una de las partes y aceptada por la otra, con el ánimo de terminar pronto el litigio. El segundo, de acuerdo a la legislación procesal ecuatoriana, solo se aplica dentro de un proceso que esté en conocimiento de un Juez del Trabajo o multicompetente, según su competencia territorial, siendo este el que dirige la conciliación, procurando que las partes acepten los acuerdos que se plantan en la audiencia.

Para la aplicación de los mecanismos de autocomposición y heterocomposición, como instrumentos para la resolución de los distintos conflictos que se derivan de las relaciones individuales de trabajo, es necesario considerar que las partes que se encuentran en conflicto pueden ser guiados por una tercera persona a fin de buscar establecer acuerdos voluntarios que conlleve a satisfacer sus indiferencia; dado que la naturaleza del ser humano, en algunos casos entorpece el poder dar soluciones pacíficas, que representen economías procesales, y más aún en materia laboral donde el interés económico supera al interés personal.

Por ello en los medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y la conciliación, están inmersos los mecanismos autocompositivos, siendo necesario conocer sus ventajas para su aplicación en los problemas jurídicos de tipo laboral, suscitados generalmente al terminar una relación

contractual de trabajo en la que haya quedado insatisfecha la clase trabajadora. Pues los presupuestos jurídicos se evidencian hasta estos, que son presupuestos normativos confusos que difieren que las partes busquen recurrir a la justicia ordinaria como en el caso de Ecuador, esto es iniciar una contienda legal por la vía judicial, ante los jueces u operadores de justicia, del poder o función judicial, dejando a un lado estos mecanismos.

A esto se debe que la Ley de Arbitraje y de Mediación en el Ecuador, sin duda alguna, y más aun de que hoy en día constitucionalmente se halla reconocido y garantizado su aplicabilidad, se ve necesario comprender los pilares fundamentales de MASC, siendo fundamental considerar la rapidez y la voluntariedad, en palabra como lo establece el ordenamiento jurídico, pero que en la realidad muchas de las veces se entorpece estos valores en la aplicación de los MASC por la conducta de los operadores de justicia y los funcionarios que presiden las dependencias de los Centros de Mediación del Consejo de la Judicatura del Ecuador.

En otros países como México, Luis Vado al referirse a los medios alternativos de resolución de los conflictos manifiesta que: “se han convertido en un tema relativamente común en el mundo jurídico mexicano. Se constituyen como una visión novedosa y distinta de la tradicional atención de litigios exclusivamente por medio del proceso judicial” (Vado, 2003, p. 1). Esto en razón de permitir vivir una situación jurídica muy diferente a la que se tuvo en sus inicios, pues en muchos estados sobre todo en Latinoamérica, se ha ido dinamizando este proceso, para lograr que los principios de celeridad y economía procesal se cumplan, en el contexto de un conflicto.

De aquí encontramos que, la mediación constituye un mecanismo autocompositivo en la legislación ecuatoriana, comprendiendo que cuando se refiere a otros procedimientos estaríamos ante lo que el Código Orgánico de la Función Judicial reconoce a la negociación y conciliación, pudiendo estos ser aplicados antes o durante un conflicto que se lleve a cabo en la vía judicial en un juicio individual de trabajo.

3. Metodología

Para el abordaje de la investigación sobre la mediación y conciliación como mecanismos alternativos de autocomposición, en la gestión de conflictos individuales de trabajo, se empleó una metodología mixta, que integra enfoques cualitativos y cuantitativos. Esta metodología permite una comprensión integral del fenómeno, abarcando tanto el análisis de la normativa legal como la percepción y experiencia de los actores involucrados.

El enfoque cualitativo se centró en la revisión y análisis de la legislación ecuatoriana pertinente, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador de 1998 y 2008, el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ), y la Ley de Arbitraje y Mediación. Se examinó cómo estas normativas regulan la aplicación de la mediación y conciliación en conflictos laborales, y se analizaron doctrinas y jurisprudencias relevantes que fundamentan estos mecanismos como alternativas válidas para la resolución de conflictos laborales. Dicha revisión presenta como parte del marco teórico que se presenta en este trabajo. Adicionalmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a expertos en derecho laboral, jueces, y mediadores del Consejo de la Judicatura de Ecuador. Dichas entrevistas permitieron obtener información básica y detallada sobre la aplicación práctica de estos mecanismos, como ventajas y desventajas percibidas, y los desafíos que enfrentan los operadores de justicia al implementar la mediación y conciliación en conflictos laborales. Para ello, se elaboró una guía de preguntas abierta para entrevistar a los actores clave, lo que permitió explorar en profundidad sus experiencias y percepciones sobre la mediación y conciliación. Se diseñaron cuestionarios dirigidos a abogados y funcionarios públicos para obtener datos cuantitativos sobre la utilización y efectividad de la mediación y conciliación en conflictos laborales. Los cuestionarios incluían preguntas sobre la preferencia hacia estos mecanismos frente a los procesos judiciales tradicionales, y sobre la percepción de su eficiencia en la resolución de conflictos.

El enfoque cuantitativo involucró la recolección y análisis de datos estadísticos sobre la aplicación de la mediación y conciliación en Ecuador. Se revisaron informes y bases de datos del Consejo de la Judicatura, en particular los registros de los Centros de Mediación y las Unidades de Trabajo de Ambato-Tungurahua, para analizar la frecuencia, efectividad y resultados de estos mecanismos en conflictos individuales de trabajo. Los datos se presentan en tablas y gráficos, para observar las tendencias y resultados de los casos de mediación y conciliación en el período comprendido entre 2019 y 2021. Estos datos cuantitativos, analizados mediante la estadística descriptiva, permitieron identificar tendencias y resultados básicos en la aplicación de estos mecanismos, es decir, identificar patrones básicos de resolución de conflictos y comparar la eficacia de la mediación y conciliación en términos de tiempo, costos y satisfacción de las partes involucradas.

Para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados, se utilizó la triangulación de métodos, comparando los hallazgos cualitativos y cuantitativos. Por ejemplo, los datos obtenidos de la revisión de la normativa, doctrinas y jurisprudencia relacionada con la mediación y conciliación en el ámbito laboral ecuatoriano, se correlacionaron con los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas mediante técnicas de codificación temática, lo que permitió identificar las principales categorías y subcategorías relacionadas con la efectividad y desafíos de la mediación y conciliación. Además, se realizaron sesiones de validación con expertos, quienes revisaron y aportaron observaciones sobre los resultados preliminares, asegurando la precisión y relevancia de las conclusiones. Por lo que los resultados ofrecen una visión completa y equilibrada del uso de la mediación y conciliación en la resolución de conflictos laborales en Ambato, provincia de Tungurahua, Ecuador, integrando perspectivas legales, operativas y estadísticas.

4. Resultados

De acuerdo a los datos recabados en la investigación, en la actualidad la ciudadanía para buscar solución a un conflicto de interés en Ecuador, recurren a las dependencias de los Centros encargados de brindar los Medios Alternativos de

solución de Conflictos (MASC), a fin de efectivizar el tiempo y dinero, que en muchos casos se requiere ante la función judicial. Conforme a la gráfica del año 2019, se aprecia que del 100% de casos recibidos (54.554), el 62.88% fueron llevados a trámites siendo señaladas las respectivas audiencias (34.309); y de este total, el 91.23% lograron establecer

acuerdos amistosos y terminar los conflictos (31.301). Esto quiere decir, la importancia que se destacó sobre los MASC en los procesos judiciales, tal como lo reconoce el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 17, referido al servicio a la comunidad: “la mediación y otros medios alternativos de solución de conflictos establecidos por la ley, constituyen una forma de este servicio público” (COFJ, 2020).

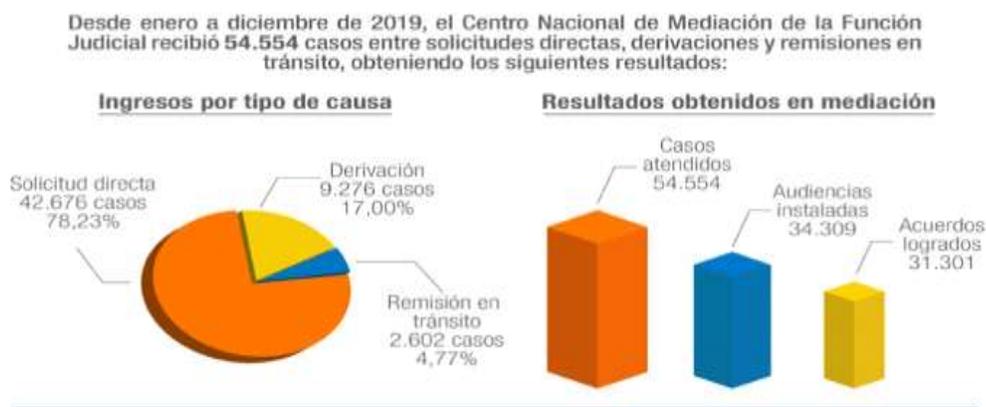


Gráfico Nº 1. Datos de casos de mediación de la Función Judicial Ecuador 2019.

Fuente: Resultados recuperados desde <http://www.funcionjudicial.gob.ec/mediacion/index.php/2015-04-13-21-21-55/datos-estadisticos#ingreso-de-causas-2019>

Según la opinión de los profesionales del derecho, jueces, y mediadores, y demás expertos entrevistados, la colectividad ecuatoriana en lo referente a los medios alternativos de solución de conflictos, inclina su confianza en este mecanismo autocompositivo, por las ventajas que ofrece. Para los actores entrevistados ha sido evidente el incremento de la participación de los actores de conflictos individuales laborales que recurren a la mediación. De esta manera, se puede observar la diferencia entre la cantidad de causas ingresadas en el año 2019 y los años sucesivos (Tabla Nº 1):

Tabla Nº 1. Causas laborales ingresadas a la Unidad de Trabajo de Ambato

Tabla Nº 1. Causas laborales ingresadas a la Unidad de Trabajo de Ambato-Tungurahua				
Año	Número total	Causas	Resueltos	Pendientes
2019	320	Pago haberes laborales e indemnizaciones	90%	10%
2020	361	Pago haberes laborales e indemnizaciones	75%	25%
2021	286	Pago haberes laborales e indemnizaciones	65%	35%

Fuente: Elaboración propia, con datos tomados del sistema SATJE de la función judicial Tungurahua.

Otro aspecto importante que destacan los actores entrevistados, fue la identificación de desventajas en el sistema judicial ecuatoriano, basadas en la inexistencia de protocolos que lleven al convencimiento de la colectividad sobre la aplicabilidad de este mecanismo autocompositivo, en razón a su vez de la escasa difusión. A juicio de los entrevistados, se debe incentivar sobre todo a que las partes busquen honestamente mediar su conflicto o disputa, en apego a los principios consagrados en el COFJ, como lo son la buena fe y lealtad procesal; pues solo las partes en litigio en apego a sus principios éticos y morales, deberían ser quienes libremente den el consentimiento en llegar a acuerdos amistosos, sin que implique causar daño tanto material como psicológico a las demás partes.

Esta promoción a la resolución de conflictos estaría en sintonía con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha implementado sistemas de prevención y resolución de conflictos, tanto dentro como fuera de los ministerios de trabajo; e incluso, la OIT ha apoyado a los estados miembros, así como a las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores para crear o fortalecer dichos mecanismos. (Mantilla, 2022).

A juicio de los entrevistados, los MASC que prefieren utilizar con mayor frecuencia en Ecuador, son la mediación, seguido muy de cerca por la conciliación (Gráfico N° 2) seguido del arbitraje.

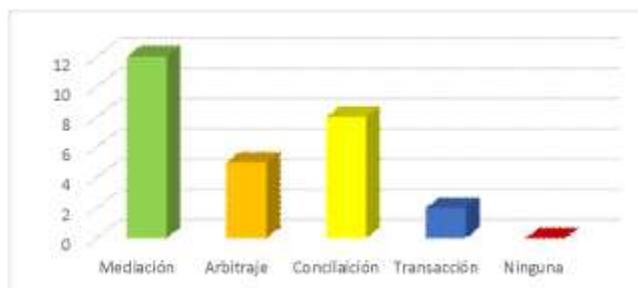


Gráfico N° 2. MASC que se consideran ser aplicados en los conflictos laborales. Fuente: Elaborado del resultado de la encuesta.

El 44% de los profesionales del derecho entrevistados, incluidos abogados en libre ejercicio de su profesión y funcionarios de la administración pública, consideran que se puede y es recomendable aplicar en los conflictos individuales de trabajo, la mediación antes de una fase judicial; en cuanto el 30% en cambio opina que es mejor conciliar dentro de un proceso judicial, al estar guiados por un operador que garantiza los derechos tanto del trabajador como del empleador; a diferencia de un 19% que se ha pronunciado que es también factible aplicar el arbitraje, por cuanto al celebrar el contrato individual de trabajo, las partes fijan una cláusula arbitral, obligando de forma disimulada a recurrir a este mecanismo. Solo el 7% de los entrevistados aplicarían una transacción, siempre dependiendo de la naturaleza jurídica de los hechos.

Igualmente en las reclamaciones por derechos laborales individuales, la mediación y la conciliaciones y mediaciones son los MASC más recomendados por los entrevistados; esto es a propósito que tanto la mediación como la conciliación, comprende que puede ser aplicada o sugerida en las reclamaciones de los tres tipos de derechos individuales, comunes en materia laboral 1. Derechos adquiridos, es decir, derechos que le asiste al trabajador con tan solo justificar la existencia de la relación laboral, como son la décima tercera remuneración, décimo cuarto sueldo, vacaciones, ropa de trabajo, etc.; 2. Derechos reconocidos, como subsidios, comisiones o cualquier otro estímulo económico entregado por el empleador de forma continua; y 3. Derechos litigiosos, donde se encuentran el pago de la indemnización por despido intempestivo, pago por jornadas ordinarias nocturnas, jornadas suplementarias, y jornadas extraordinarias); en la reclamación por derechos adquiridos el 33% de los entrevistados aplicaría la mediación, mientras que un 30% la conciliación. En las reclamaciones de derechos reconocidos, un 22% considera que la mediación debe ser aplicada, mientras que el 28% se manifestó a favor de la conciliación; finalmente,

De esta manera, según las respuestas obtenidas prevalece que, la mediación y conciliación son los MASC más utilizados y recomendados en su aplicación, por los profesionales del derecho, en los conflictos individuales de trabajo por reclamaciones; sin que sea necesario recurrir a la justicia ordinaria. Según manifestaron los mismos entrevistados, esto es producto a que si se recurre a un juicio laboral, ante los juzgados de justicia, un proceso judicial tardaría entre uno a dos años, a diferencia de un proceso de mediación, por ejemplo, que a juicio de los entrevistados tendría una duración de uno a seis meses; por los entrevistados reiteran su aplicabilidad. Lo anterior está en total sintonía con lo planteado por la OIT (2013); para dicha organización el conflicto es un aspecto aceptado e inevitable en una economía de mercado de muchos países; no obstante, el mismo puede ser posiblemente evitado y previsto mediante la solución mediada o conciliada, logrando que dichos desacuerdos se conviertan en grandes disputas y por tanto disminuir la necesidad de resolución judicial en los tribunales.

4. Conclusiones

Luego de haber desarrollado un estudio de tipo descriptivo, en el cual se analiza el uso de los mecanismos alternativos para la solución de conflictos de naturaleza laboral en Ecuador, específicamente en la provincia de Tungurahua, Cantón Ambato, en la cual se recabaron las opiniones de actores involucrados tales como abogados en libre ejercicio de su profesión y funcionarios de la administración pública, como jueces y mediadores del Consejo de la Judicatura; se concluye que a juicio de los entrevistados, la mediación y conciliación constituyen herramientas eficaces y necesarias en la gestión de conflictos individuales de trabajo; proporcionando una alternativa ágil y menos costosa en comparación con los procesos judiciales tradicionales, lo que contribuye a la reducción de la carga del sistema judicial y a la promoción de la estabilidad laboral.

A pesar que, en la actualidad el uso de la mediación y conciliación en conflictos individuales de trabajo es limitado, los entrevistados estiman o anticipan el aumento en su adopción. Se razona como a medida que se incrementa la resolución satisfactoria de conflictos a través de estos mecanismos, se fortalecerá su eficacia y se incrementará su popularidad entre empleados y trabajadores como métodos preferidos de resolución de disputas; incluso por los propios profesionales del derecho que patrocinan la defensa de casos en materia laboral.

Se considera que estos mecanismos de autocomposición no solo facilitarían la resolución rápida y económica de conflictos, sino que también fomentaría al desarrollo de una cultura de paz en el ámbito laboral; al promover soluciones amistosas y colaborativas, la mediación y conciliación contribuyen al fortalecimiento de las relaciones laborales y a la construcción de un entorno laboral más armonioso y estable.

Para promover estas soluciones amistosas y promover la cultura de la paz, se podría sugerir lo planteado por Mantilla (2022, s.p.), se podría recurrir a las habilidades socioemocionales del individuo, tales como "...el autoconocimiento, el relacionamiento, la automotivación, el autodominio y la empatía...". De esta manera, tanto para el Estado Ecuatoriano como para sus ciudadanos, el manejo de estas habilidades socioemocionales permitiría establecer un compromiso compartido, que contribuye a crear espacios de resolución de conflictos, con herramientas como la "...comunicación efectiva y la negociación colectiva fortaleciendo las alianzas sociales."

Al analizar la existencia y promoción de los MASC, también permite develar la existencia de aspectos favorables en los conflictos laborales, tales como la introspección de las partes; es decir, el conflicto puede promover el auto cuestionamiento de las partes o el sentido crítico de sí mismas, por ejemplo, promueve en muchos casos la legalización de muchas empresas ante las autoridades competentes e implica el cumplimiento de muchas leyes y procesos legales para evitar conflictos futuros. Otro aspecto positivo que puede procurar cambios, mejoras y de un ambiente competitivo,

por cuanto cada una de las partes deben desarrollar un alto nivel de esfuerzo, tal como lo proponen en otros estudios en el contexto ecuatorianos, como Ibarra, et al. (2020).

Dado que el presente estudio posee una delimitación geográfica, circunscrita a una recolección de opiniones de actores locales, en años recientes de su ejercicio profesional en la Ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, es acertado sugerir efectuar estudios similares de tipo longitudinal, es decir, donde se recaben opiniones y datos a lo largo del tiempo para observar cambios o tendencias sobre los MASC; incluso en otras localidades.

5. Referencias

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Código Orgánico de la Función Judicial. Suplemento del Registro Oficial No. 544, 9 de marzo 2009. Normativa: Vigente. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 279, 29-III-2023// Documento en línea, recuperado desde: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3363>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 449. 20 de octubre de 2008. Última reforma 13 de julio de 2011.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2010). Código Orgánico de la Función Judicial. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 544. 09 de marzo del 2009. Última reforma, 08 de diciembre 2020.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2018). Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015 Última modificación: 21-ago.-2018. Documento en línea, recuperado desde: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Código Orgánico Integral Penal (COIP). Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014. Última modificación: 17-feb.-2021. Documento en línea, recuperado desde: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (1998). Constitución Política del Ecuador. Documento en línea, recuperado desde: <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación. Registro Oficial No. 417, 14 de diciembre 2006. Normativa: Vigente. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 309, 21-VIII-2018. Documento en línea, recuperado desde: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-arbitraje-mediacion>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Fecha Publicación 20 oct 2008. Fecha Emisión 29 jul 2008. Última Reforma (Tercer Suplemento del Registro Oficial 568, 30-V-2024). Documento en línea, recuperado desde: <https://www.fielweb-com.uta.lookproxy.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998#tab-info>
- Grajales, V. A. D. O. (2003). Medios alternativos de resolución de conflictos. México DF. Documento en línea, recuperado desde: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Vado+Grajales%2C+Medios+alternativos+de+soluci%C3%B3n+de+conflictos+&btnG=
- Ibarra Chango, M. del C., Vallejo Villalba, M. del P., y Arias González, I. P. (2020). Conflictos laborales en las empresas comerciales e industriales en el Ecuador. *Conciencia Digital*, 3(1.1), 78- 102. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v3i1.1.1133>
- Landoni-Sosa, A. (2017). *Vocabulario jurídico. De Couture, Eduardo J. (catedrático uruguayo). (4ª edición corregida, actualizada y ampliada. 752 pp.*

- Latorre Aizaga, Franklin. (2005). La conflictividad laboral, el desempleo y la pobreza en el Ecuador y un proyecto de política de empleo. Trabajo de investigación como requisito previo a la obtención del título de Diplomado Superior en Alta Gerencia. Quito. IAEN. 50 p.
- Mantilla, S. (2022). El conflicto en el ámbito laboral. Noticias on-line. Universidad Espíritu Santo. Documento en línea, recuperado desde: <https://uees.edu.ec/el-conflicto-en-el-ambito-laboral/>
- Masabanda Analuiza, G. I., Aman Llerena, A. M., Montero Solano, J. P., y Masabanda Analuiza, E. J. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. Universidad Técnica de Ambato; Función Judicial de Ecuador. Documento en línea, recuperado desde: <https://orcid.org/0000-0002-5557-2255>
- Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Turín Italia. Documento en línea, recuperado desde: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Quesada López, P., y Cabrera Mercado, R. (2017). La mediación como método para la resolución de conflictos. Documento en línea, recuperado desde: <https://www-digitaliapublishing-com.uta.lookproxy.com/a/50663>
- Rodríguez Escanciano, S. (Dir.), Álvarez Cuesta, H. (Dir.) y Vallejo Pérez, G. (Dir.). (2022). La mediación en el ámbito jurídico-laboral: (1 ed.). LA LEY Soluciones Legales S.A. Documento en línea, recuperado desde: <https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/ereader/uta/222029?page=124>
- Vayas-Castro, S., Jordan-Buenaño, J., Vayas-Castro, C., y Tamayo Vasquez, M. (2022). La eficacia de la mediación pública en el Ecuador, de la normativa a la realidad ecuatoriana. Documento en línea, recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9227608>
- Viana -López, C. (2013). Mediación Laboral. Documento en línea, recuperado desde: <https://www-digitaliapublishing-com.uta.lookproxy.com/a/30095>
- Vado, L. (2003) Medios alternativos de resolución de conflictos. Documento en línea, recuperado desde: <https://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2264/19.pdf>