



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

CARRERA DE DERECHO

**LA MEDIACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FALTA DE
COMPARECENCIA DE LOS IMPLICADOS, UNA VISIÓN AL PRINCIPIO DE
FLEXIBILIDAD**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Abogado

AUTORES:
Isaac Ariel Jarrin Torres
Oscar Sebastián Madril Velásquez

TUTOR: Padilla Rivas Katya Dominique

Quito – Ecuador
2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Oscar Sebastián Madril Velásquez, Issac Ariel Jarrin Torres con documento de identificación N° 1720645496 y 1723705164; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo, declaramos que he utilizado herramientas de inteligencia artificial solo MEJORAR LA REDACCIÓN CON SINONIMOS Y FUENTES DE LA CONSULTA lo cual consta en la citas y referencias; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 27 de julio del año 2025

Atentamente,



Oscar Sebastián Madril Velásquez

1720645496



Isaac Ariel Jarrin Torres

1723705164

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Oscar Sebastián Madril Velásquez, Isaac Ariel Jarrin Torres con documento de identificación No. 1720645496 y 1723705164, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del LA MEDIACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FALTA DE COMPARECENCIA DE LOS IMPLICADOS, UNA MEJOR VISION AL PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD , el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: ABOGADO en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 27 de Julio del año 2025

Atentamente:



Oscar Sebastián Madril Velásquez,
CI. 1720645496



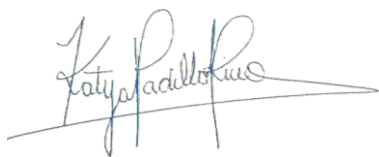
Isaac Ariel Jarrin Torres
C.I. 1723705164

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Padilla Rivas Katya Dominique con documento de identificación N° 1720408481, docente de la Universidad Politécnica Salesiana , declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: LA MEDIACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FALTA DE COMPARECENCIA DE LOS IMPLICADOS, UNA MEJOR VISION AL PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD , realizado por Oscar Sebastián Madril Velásquez con documento de identificación N° 1720645496 y por Isaac Ariel Jarrin Torres con documento de identificación N° 1723705164, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 27 de Julio del año 2025

Atentamente:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Katya Padilla Rivas', with a long horizontal stroke extending to the right.

Katya Dominique Padilla Rivas

CI.1720408481

DEDICATORIA

A mi padre Oscar Madril, por ser esa luz de sabiduría el que a pesar de todo me regalaba un consejo como aun amigo, aunque a veces era duro, pero quien diría que me empujaría a dar lo mejor de mí.

A mi madre Karina Velásquez, mi cómplice en todas mis batallas ganadas y otras perdidas la que nunca se rindió y siempre estuvo a mi lado cuando más lo necesitaba gracias por ser mi todo y este triunfo te lo dedico a ti mamá.

A mi familia, esos héroes sin capa que con café, paciencia y palabras de aliento convirtieron mis noches de desvelo en algo llevadero por sembrar en mí la disciplina y el amor por el conocimiento; a mi hermana, por ser mi primera audiencia crítica y mis cómplices en el desorden.

Oscar Sebastián Madril Velásquez

A mi madre, por ser esa luz que nunca se apaga, por tu abrazo que calma cualquier tormenta y por amarme incluso en mis días más difíciles. Eres mi raíz y mi refugio.

A mi padre, por tu mano firme y tu corazón paciente, por esas lecciones que no vienen en libros y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Eres mi guía y mi ejemplo.

A mi abuelita, por llenar mi infancia de historias y risas, por tus manos sabias que curan con solo un gesto, y por mostrarme que el amor más sencillo es el que perdura. Eres mi tesoro.

A los tres, gracias por ser mi mapa, mi brújula y mi hogar.

Isaac Ariel Jarrin Torres

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. METODOLOGÍA.....	3
2.1. Enfoque.....	3
2.2. Diseño	4
2.3. Instrumento	4
3. ANTECEDENTES.....	5
3.1 Conceptos y normativa sobre la mediación laboral en Ecuador.....	8
4. RESULTADOS.....	10
5. DISCUSIÓN	17
6. CONCLUSIONES	21
7. RECOMENDACIONES	22
8. BIBLIOGRAFÍA	24
9. ANEXOS	25
9.1 Encuesta sobre Mediación Laboral	25
9.2 Encuesta a Mediadores	28

RESUMEN

Este artículo académico examina la relevancia de la mediación y conciliación como herramientas fundamentales para la solución de conflictos laborales, enfocándose especialmente en su aplicación en compañías en Ecuador. Se analiza el conjunto de normativa ecuatoriana, las cuales abarcan la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Arbitraje y Mediación, y el Código de Trabajo. Destaca que la Constitución de la República del Ecuador reconoce la validez de la mediación como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, otorgándoles un estatus de igual jerarquía que otros medios jurisdiccionales, como se establece en el artículo Nro.190. Sin embargo, se identifican falencias en la Ley de Arbitraje y Mediación, específicamente en su artículo Nro.46 que, si bien permite la mediación en conflictos laborales, no aborda claramente las posibles desigualdades entre las partes ni garantiza un adecuado acompañamiento jurídico para los trabajadores. Se evalúa el conjunto de regulaciones previamente citadas, sobre procedimiento de mediación que pasa por alto el principio de flexibilidad cuando las partes no se presentan en dos ocasiones a las convocatorias de mediación. Esto presenta un desafío al no tener en cuenta circunstancias externas que podrían obstaculizar la presentación, impactando la posibilidad de acceder al proceso y contradiciendo el principio de flexibilidad que intenta ajustar los procedimientos a las especificidades de cada conflicto. La investigación examina el efecto de la mediación en la estabilidad en el trabajo, la eficiencia de las empresas y la disminución de disputas, subrayando la relevancia del diálogo transparente y la negociación constructiva para promover relaciones de trabajo armoniosas, justas y sostenibles.

Palabras clave: mediación laboral, comparecencia, flexibilidad, conflictos laborales, Ecuador.

ABSTRACT

This academic article examines the relevance of mediation and conciliation as fundamental tools for resolving labor disputes, focusing particularly on their application in companies in Ecuador. It analyzes Ecuadorian legislation, including the Constitution of the Republic of Ecuador, the Arbitration and Mediation Law, and the Organic Labor Code. It highlights that the Constitution of the Republic of Ecuador recognizes the validity of mediation as an alternative mechanism for conflict resolution, granting it equal status with other jurisdictional means, as established in Article No. 190. However, shortcomings are identified in the Arbitration and Mediation Law, specifically in Article 46, which, although it allows mediation in labor disputes, does not clearly address possible inequalities between the parties or guarantee adequate legal support for workers. The aforementioned set of regulations on mediation procedures is evaluated, which overlooks the principle of flexibility when the parties fail to appear on two occasions at mediation hearings. This presents a challenge by not taking into account external circumstances that could hinder attendance, impacting on the possibility of accessing the process and contradicting the principle of flexibility that attempts to adjust procedures to the specificities of each conflict. The research examines the effect of mediation on job stability, business efficiency, and the reduction of disputes, highlighting the importance of transparent dialogue and constructive negotiation in promoting harmonious, fair, and sustainable labor relations.

Keywords: labor mediation, attendance, flexibility, labor conflicts, Ecuador.

1. INTRODUCCIÓN:

El Derecho laboral en el Ecuador, ha sido protagonista de graves y destacados conflictos laborales, que han desencadenado en grandes fallos jurisprudenciales dando así una amplia gama de estudio para los jurisconsultos que sirven de argumento para las sentencias en justicia ordinaria. Basados en la costumbre los trabajadores han sido separados de una forma arcaica sin previo aviso, lo que recae en la informalidad, causando así despidos injustificados que son llevados ante los jueces de las Unidades Judiciales ocasionando un desbordamiento en la tramitación de estos, en este contexto a fin de obtener una respuesta de mayor eficacia de manera voluntaria capaz de establecer un ambiente amigable y equilibrado entre las partes de un escenario litigioso o de conflicto que a simple vista, es complicado por la terminación de un vínculo de una relación vertical entre el empleador y el empleado, que en su mayoría esta se da por terminado por la informalidad o con actos ilegales como una carta de renuncia previamente firmada al momento de su ingreso lo que causa un evidente rompimiento de la relación laboral.

El artículo 190, de la Constitución de la República del Ecuador ratifica la mediación como un derecho al acceso a la justicia, dentro del cual menciona también al arbitraje y lo consagra de igual manera como un método alternativo de solución de conflictos regido a través de los principios de legalidad, flexibilidad y otros lo que otorga una fuerza a estos mecanismos para ser más atractivos y eficaces para las partes en conflicto ahorrando tiempo y dinero hacia estas.

De conformidad con lo establecido por la Constitución, el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación establece que la mediación es un proceso voluntario de las partes que procuran resolver sus conflictos de forma neutral. En consecuencia, el artículo 44 de la misma ley atribuye a los acuerdos alcanzados en este proceso la misma fuerza legal o efecto que una sentencia ejecutoriada en tercera instancia, garantizando así su validez.

El margen laboral actual, y el artículo 470 del Código del Trabajo contempla la mediación como una herramienta aplicable a los conflictos individuales o colectivos entre los trabajadores y empleadores. Este mecanismo está diseñado para favorecer la solución dentro de los desacuerdos, favoreciendo de mutuo acuerdo y evitando la vía judicial, sin

embargo, en la práctica, la recurrente inasistencia de los empleadores a estos procesos debilita el propósito preventivo a la cual la norma busca promover.

La Ley de Arbitraje y Mediación, en su artículo 51 contenido en el Título II, claramente dispone que, si los invitados a participar en dicho proceso no acuden en una segunda ocasión, se determina la imposibilidad de llegar a un acuerdo, sin cabida a que quien, no comparece pueda justificar su falta para acceder este método alternativo de solución de conflictos, al cual por razones desconocidas no pudo acudir. Este apartado legal abre la puerta a que el proceso de mediación sea ineficaz, perdiendo así su confianza en él, por alguna de sus partes, recurriendo así a las largas escalas de la justicia ordinaria.

La principal dificultad que enfrentan los exempleados radica en una relación vertical que demuestra el poder que tiene el empleador frente al trabajador. Concluida con la finalización de la relación laboral, el empleado ya no puede disuadir a la empresa para que inicie una mediación debido a la voluntariedad del proceso para gestionar su pago de nómina, además de lo mencionado tampoco podrá actuar a través de los canales informales que utilizaba anteriormente cuando se encontraba en funciones en la compañía. Con frecuencia, el empleador ignora la citación y desiste el procedimiento, creyendo que así evitara una obligación financiera inmediata o, en su opinión, una carga legal innecesaria. Por lo tanto, la simple falta de comparecencia constituye un gesto que anula el esfuerzo del empleado por ponerle fin a la controversia, coloca al expleado en una posición aún más vulnerable y que atenta contra los principios de la justicia alternativa. (Balladares & Troya, 2020).

El principio de flexibilidad forma parte esencial de los métodos alternativos de solución de conflictos. Bajo este enfoque, la mediación debe adaptarse a los problemas específicos de las partes involucradas, superando así la rigidez del sistema judicial tradicional. En la práctica, esta flexibilidad da efecto en aspectos como formas de citación más accesibles, participación presencial o virtual, plazos razonables y condiciones que permitan un proceso de mediación justo y accesible. No obstante, este principio no debe confundirse con permisividad excesiva. Permitir que exista una inasistencia el cual no solo se limite a dos comparecencias si no que el caso de no poder acudir al proceso las partes puedan presentar el debido justificativo dejando un proceso vivo.

Este artículo académico, resalta la necesidad de mostrar la omisión de la comparecencia de las partes en el proceso de mediación, que merma la posibilidad de

resolver mediante una vía eficaz por medio del diálogo el conflicto laboral. En el caso concreto de la falta de comparecencia del empleador en dicho proceso es claro que el trabajador queda en una evidente situación de desventaja ya que el dialogo puede ser una instancia fundamental para resolver el conflicto laboral, dejando de lado, escenarios más graves como las huelgas afectando así a la operatividad de los espacios laborales y el cumplimiento de metas de sus empleadores, tan importante se constituye el diálogo a través de los métodos alternativos de solución de conflictos que reduce un gasto y ahorra tiempo, sin embargo la limitación hacia solo una segunda comparecencia es un grave atentado a un principio fundamental como el de flexibilidad.

Por lo tanto, este estudio es una propuesta a analizar como los conflictos laborales pueden ser eficazmente solucionados en una relación horizontal a través de la mediación, sin que este proceso se vea cuartado por la falta de comparecencia de sus actores es decir de su empleador y trabajador que sin justificativo alguno no podrá acceder al proceso en una segunda ocasión lo cual es, un grave atentado al principio de flexibilidad. Finalmente, el presente, ampliará la visión jurídica del proceso de mediación desde un enfoque normativo, académico, que se constituya como una propuesta clara de cómo las partes obtengan una mayor aceptación al proceso de mediación y accesibilidad en el caso particular de los conflictos laborales.

2. METODOLOGÍA:

La presente investigación versa sobre un enfoque cualitativo, impulsado por la necesidad de desentrañar, en toda su complejidad, la dinámica de los mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales, siendo que su centro de gravedad está en la mediación y, más aún, en el impacto que tiene la habitual ausencia de las partes, desde lo que doctrinariamente llamamos el principio de flexibilidad el cual se ve atentado desde la norma cuartando así su naturaleza. Tal perspectiva interpreta el fenómeno antes establecido, permitiendo entrever la red de factores jurídicos, sociales y organizacionales que con frecuencia quedan ocultos tras simples conteos estadísticos.

2.1. Enfoque

Hernández, Fernández y Baptista (2014), subrayan la conveniencia de la investigación cualitativa cuando el objetivo es captar fenómenos sociales y jurídicos en el escenario donde efectivamente ocurren, mirándolos a través de los ojos de quienes los viven.

Este estudio busca, por ejemplo, observar cómo se manifiesta la incompatibilidad en efectos jurídicos y prácticos, investigar la aplicación cotidiana del principio de flexibilidad e identificar las lagunas regulatorias que siguen vigentes para el proceso de mediación. Los elementos no pueden reducirse a números, sino que requieren un examen exhaustivo en términos conceptuales, normativos y contextuales, que es exactamente lo que ofrece la metodología cuantitativa.

2.2. Diseño

La presente investigación se apoya en un diseño documental-analítico que combina, de manera crítica, datos normativos y literatura académica. El núcleo primario de consulta abarca la Constitución de la República del Ecuador (2008), la Ley de Arbitraje y Mediación (1997), el Código del Trabajo y los manuales operativos que edita el Ministerio del Trabajo, además de resoluciones oficiales emitidas por los centros de mediación públicos y privados. En el horizonte secundario se incluyen artículos que han pasado por pares, tesis universitarias, estudios de la Organización Internacional de Trabajo y textos especializados en derecho laboral y acceso a la justicia.

2.3. Instrumento

Una interpretación sistemática de estos materiales pretende describir el funcionamiento cotidiano del sistema de mediación en Ecuador y destacar sus limitaciones prácticas. De particular relevancia es el conflicto que frecuentemente experimenta el proceso con sus principios rectores de flexibilidad, buena fe y voluntariedad, así como las consecuencias sociales jurídicas que surgen cuando las partes no comparecen en los procedimientos judiciales laborales.

Este concepto nos permite examinar el fenómeno en la mediación desde una perspectiva crítica, analizando detenida mente el marco regulatorio y las dificultades en la práctica. La investigación se basa en varios estudios de caso, sentencias judiciales e informes de mediadores en ejercicio para ofrecer un diagnóstico más claro del problema en cuestión.

Este corpus se complementa con una fase teórica en la que los textos legislativos, por ejemplo, los artículos 43 y 57 del Código de Trabajo se someten a una lectura que examina su alcance real en relación con otros instrumentos, como el Código de Trabajo y los principios constitucionales del debido proceso. Se asume que toda regulación debe guiarse por los estándares de justicia laboral, la necesidad de un acceso efectivo a la justicia y el requerimiento de mantener el equilibrio procesal entre las partes.

La metodología cualitativa ofrece una perspectiva única del Ecuador contemporáneo, donde la economía informal se ha convertido en la norma y las relaciones de poder en el ámbito laboral tienden a favorecer al empleador. En este contexto, la cultura de la resolución extrajudicial de conflictos aún es rudimentaria. Todo esto tiende a socavar la eficacia de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Por lo tanto, el fenómeno no puede desestimarse desde una perspectiva puramente jurídica; más bien, requiere un enfoque contextual e integral.

El enfoque cualitativo y el diseño documental-analítico que se utilizan aquí tienen como objetivo investigar el problema de la inasistencia a la mediación laboral. El objetivo es determinar la gravedad de su impacto en los derechos de los trabajadores despedidos y cómo debe adaptarse el concepto de flexibilidad en la práctica. Esta técnica parece aclarar no solo qué sucede, sino también por qué sucede y, sobre todo, qué cambios podrían devolverle relevancia a la mediación a la luz de la doctrina actual, la normativa revisada y la insuficiente representación del trabajo cotidiano en expedientes y boletines.

3. ANTECEDENTES:

El conflicto en el trabajo se torna inevitable mediante la interacción humana. Los desencadenantes pueden ser tan simples como una diferencia en la interpretación de una cláusula contractual o tan complejos como la percepción de una amenaza a los derechos de una persona. Si no se abordan con rapidez, estos conflictos suelen escalar, provocando interrupciones del trabajo, procedimientos legales prolongados, un ambiente laboral tenso y, por supuesto, una disminución visible de productividad. (Macas & Martí, 2019).

La mediación laboral, es el mecanismo para prevenir las largas filas de la justicia ordinaria, mermando así el aumento del problema; lo que parecía imposible. Este método alternativo de solución de conflictos crea un lugar donde la relación entre jefe y trabajador ya no es vertical sino horizontal es decir sus actores son iguales, acompañados de la guía de un tercero neutral; el mediador incentivará al diálogo con el fin de arribar a acuerdos que sean beneficiosos para todos.

Con la aprobación de la Ley de Arbitraje y Mediación en 1997, la mediación en Ecuador comenzó a adquirir carácter legal. Anteriormente, se aplicaba en ámbitos informales, pero esta ley le otorgó un marco jurídico claro. El artículo 43 establece específicamente que la mediación versa sobre materia transigible, a lo cual puede utilizarse en conflictos laborales, civiles, empresariales, familiares y comunitarios,

siempre que ambas partes estén dispuestas a llegar a un acuerdo. Gracias a esta legislación, se crearon centros de mediación autorizados por el Consejo de la Judicatura, lo que consolidó a la mediación como una herramienta clave dentro de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en el país (Larriva & Bedoya, 2021).

Cuando un trabajador es separado de su cargo, el marco legal ecuatoriano no se queda a la deriva. La Ley de Arbitraje y Mediación estipula que el procedimiento puede iniciarse si una de las partes lo solicita expresamente, si el contrato tiene una cláusula correspondiente o si un juez lo ordena. Normalmente, el empleado presenta una notificación ante el Ministerio de Trabajo o un centro de Mediación acreditado por el Consejo de la Judicatura, describiendo el conflicto y solicitando al empleador que cite a una audiencia. (Durán, 2020).

El proceso de mediación inicia con la solicitud de una de las partes interesadas es decir en el caso del conflicto laboral, el empleador o el trabajador hasta incluso el jefe sindical que si bien es cierto, el presente estudio en sus primeras líneas se ha visto desarrollado en los dos primeros; los conflictos laborales no solo se reducen a la tradicional, sino que también vista de una forma amplia puede versar en un conflicto con el gremio de trabajadores. Al respecto de la solicitud y cualquiera de los actores del conflicto que solicitaré resolver su problema mediante la mediación, de acuerdo con el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación dispone que se emita la invitación para participar del proceso de diálogo para resolver las diferencias entre sus actores, ahorrando tiempo y dinero. Es de suma importancia establecer que el proceso de mediación por mandato legal es voluntario y confidencial, es decir que si una de las partes no acude a la mediación no puede ser obligada a comparecer a ella, pero si lo desearé y por razones ajenas a su voluntad no puede comparecer al proceso no debería darse por culminado con una simple imposibilidad de acuerdo.

El rol del mediador es imparcial y calificado por lo que asume el rol de facilitador del diálogo, restringiéndose a guiar la conversación y a evitar cualquier imposición de soluciones. Cuando las partes logran cerrar un acuerdo, el texto resultante se obtiene por escrito y lleva las firmas concernientes del mediador y de los intervinientes. El artículo 44 de la misma ley eleva el acta a la dignidad de sentencia ejecutoriada, lo que permite su ejecución forzada en vía judicial en caso de que alguna de las partes se resista a cumplir lo pactado. (Coello, 2020).

Uno de los principales obstáculos para que la mediación laboral funcione en Ecuador es que, con regularidad, alguna de las partes sobre todo el empleador no se presenta. Esta ausencia impide que la audiencia avance. Según el artículo 54 de la Ley de Aseguramiento del Mercado Laboral (LAM), si una de las partes no asiste dos veces seguidas sin una justificación válida, el proceso se cierra y simplemente se registra que no asistió. La norma pretende evitar la pérdida de tiempo, en la práctica es ineficaz porque no prevé sanciones para quienes deciden no acudir. empleado en una posición vulnerable porque con frecuencia acude a la mediación esperando una solución rápida en lugar de enfrentar los inconvenientes de un proceso judicial formal.

En condiciones auténticas, la mediación proporciona un foro no coercitivo para las partes involucradas y permite la resolución objetiva de las diferencias interpersonales. Esto suele reducir la frecuencia de los desacuerdos en el entorno laboral. Sin embargo, el proceso en si se caracteriza por ciertos patrones que lo convierten en un instrumento de resolución superficial de conflictos, evitando así un análisis estructural de las causas subyacentes. En tales circunstancias, la convocatoria al dialogo se convierte en un ritual simbólico que encubre practicas autoritarias o perpetua la desigualdad en ámbito laboral. El riesgo aumenta cuando la dirección presenta la mediación como la principal herramienta de comunicación e intenta preservar la imagen de la institución sin comprometerse claramente con soluciones equitativas.

Desde la perspectiva del derecho laboral la brecha que existe entre el trabajador y el empleador representada como una relación laboral vertical es decir el dueño de la compañía como “el jefe” directo estará sobre el obrero o trabajador de la compañía la Ley de Arbitraje y Mediación (LAM) en su artículo 43 establece que las disputas relacionadas con materias transigibles pueden ser llevadas mediante la mediación, pero no toma en cuenta que la relación entre el trabajador y el empleador no es una relación que se pueda establecer como horizontal dejando en una desventaja evidente al trabajador, claramente podemos establecer que la normativa deja un vacío legal enorme ya que omite establecer garantías solicitadas para quienes se encuentran en un estado vulnerabilidad frente al problema, por lo tanto la ausencia del empleador en este proceso de diálogo y negociación representa una perdida evidente y una desventaja en el conflicto del empleado que ha sido separado, o que no pudo llegar a una instancia de dialogo informal. (Andrade & Abad, 2022).

La OIT también afirmó que estos mecanismos pueden terminar comprometiendo los derechos de los trabajadores si no se aplican con al menos un nivel básico de justicia y equilibrio. de resolver los conflictos fundamentales, existe el riesgo de mantener sólo apariencia social de paz, que va en contra de los fundamentos de la verdadera justicia social. (OIT, 2013, p. 25)

Por esta razón, el principio de flexibilidad, que los métodos alternativos de resolución de conflictos presuponen casi en su letra pequeña, crucial. La capacidad de adaptar el proceso de características específicas de cada caso popularmente llamado "a medida" mitiga la rigidez de los procedimientos judiciales tradicionales. El acceso a la información, la variación de los plazos, los recursos electrónicos y las circunstancias económicas o geográficas de las partes se convierten en variables cruciales, no en distracciones. Por lo tanto, la mediación debe presentarse como un espacio abierto, humano y orientado a la acción, no como una réplica de la sala del tribunal. Sin embargo, este espacio flexible corre el riesgo de vaciarse si la parte con mayor poder se retira injustificadamente; el derecho de la parte contraria a una resolución efectiva es irrenunciable.

Por lo tanto, el presente artículo académico se encarga de investigar la influencia de la mediación en el conflicto laboral, siendo que un claro obstáculo para el diálogo como lo es la falta de comparecencia, una clara contravención a el principio de flexibilidad instaurando al proceso de diálogo como ineficaz.

3.1 Conceptos y normativa sobre la mediación laboral en Ecuador

Previo a iniciar la discusión del tema que corresponde ser revisado es necesario definir que la mediación es aquel procedimiento voluntario, confidencial y no adversarial mediante el cual un tercero imparcial coadyuva a encausar el dialogo el mismo que es denominado mediador quien evita la escalada y arriba a acuerdos de fácil cumplimiento.

Para el caso de la mediación laboral de igual manera las partes se someterán el procedimiento anterior ante su mediador a fin de resolver sus controversias.

Ahora bien, una vez que hemos definido la mediación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos es menester también definir a uno de los principales actores de la mediación en este caso el mediador y es aquel tercero neutral, imparcial y calificado encargado de facilitar la comunicación entre las partes que mantienen una controversia,

sin imposición de una solución concreta, el mediador podrá ayudar a las partes a que lleguen a un acuerdo.

Por lo tanto, hemos definido el procedimiento y su principal actor, pero cual es el objetivo de la mediación solucionar un conflicto mismo que ese el motivo, pero ¿Qué es un conflicto?, y aun mas ¿qué es un conflicto laboral?

Para lo cual, se puede aseverar que es la disputa, desacuerdo, altercado, que produce entre trabajador y empleador o hasta incluso con dirigente sindical, derivados del contrato laboral situaciones ejemplificativas como despidos, acoso, incumplimiento de pliego de peticiones y condiciones dignas del trabajador.

El acto formal que produce una de las partes a fin de iniciar e invitar al procedimiento de mediación a fin de solucionar su controversia se denomina la solicitud e invitación a la mediación, luego de lo mencionado el procedimiento de mediación puede tener su origen por la voluntad de una o ambas partes, de mantener una cláusula contractual o por una derivación por parte de un juez.

Luego que, por una de las causas descritas anteriormente, y si las partes llegan a un acuerdo se suscribirá un acta de mediación la cual se puede definir como el documento que recoge los acuerdos alcanzados por las partes.

Pero que ocurre si una de las partes no comparece ante las audiencias de mediación previamente invitados en dos ocasiones no tienen cabida para justificar su falta de comparecencia cerrando así el proceso de mediación con el documento que se suscribe ante el mediador que lleva el nombre de acta de imposibilidad de acuerdo.

La mediación se rige por varios principios los cuales son:

- **Principio de voluntariedad:**
Característica esencial de la mediación por la cual las partes acceden libremente al procedimiento y pueden abandonarlo en cualquier momento, salvo que exista una cláusula obligatoria en el contrato.
- **Principio de confidencialidad:**
Norma que impide divulgar las expresiones, documentos o acuerdos alcanzados en la audiencia de mediación sin consentimiento de las partes. Protege la privacidad y buena fe del proceso.
- **Principio de flexibilidad:**

Criterio no escrito pero reconocido doctrinalmente según el cual la mediación puede adaptarse a las condiciones personales, económicas y sociales de las partes, permitiendo formatos virtuales, tiempos razonables y acompañamiento legal accesible.

Los efectos de la mediación son inmediatos ya que obtienen con su sola suscripción la fuerza de una sentencia ejecutoriada en tercera instancia, permitiendo así una ejecución forzosa en caso de que alguno de sus acuerdos no haya sido correctamente cumplido.

La normativa que rige a la mediación tal como expresa su artículo 190 de la Constitución de la República es plenamente reconocida por dicho cuerpo legal, además que el Código de Trabajo contempla a la mediación como un medio efectivo a fin de resolver los conflictos laborales.

4. RESULTADOS:

Los documentos y textos normativos examinados revelan una zona gris donde coinciden patrones, contradicciones e implicaciones. Esta fricción apunta a un problema legal y operativo que dificulta la implementación efectiva de la mediación laboral en Ecuador. Un síntoma recurrente es la falta de comparecencia casi crónica de las partes invitadas; curiosamente, el empleador es el ausente con mayor frecuencia. Esta ausencia prolonga el proceso de disputa en lugar de acortarlo, debilitando así uno de los propósitos centrales de la mediación: brindar una alternativa rápida a los procedimientos judiciales tradicionales.

Desde el punto de vista de las leyes, el estilo ecuatoriano es curioso porque ve la ayuda en varios campos. El artículo 190 de la Constitución de la República del 2008 contempla a la mediación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos y la Ley sobre Arbitraje y Mediación, en los artículos del 43 al 57, dictamina el procedimiento de mediación. El Código del Trabajo, en su artículo 470 reconoce a la mediación en conflictos laborales como un mecanismo obligatorio. El reconocimiento de la Mediación laboral en las normativas es un claro esfuerzo del Estado para el impulso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos a fin de evitar la pérdida de tiempo en las Unidades Judiciales mediante juicios que su duración mínima es de 5 años.

A pesar de la rigurosidad que el texto legal aparenta, la realidad cotidiana de la mediación laboral revela una grieta amplia y difícil de ignorar. El empresario, una vez

que el vínculo se rompe, suele ausentarse del salón de audiencias y esa ausencia torna quimérica la promesa de un arreglo rápido y voluntario.

La Ley de Arbitraje y Mediación en su artículo 51 capítulo II, establece si las partes que fueron convocadas y alguna de ellas no comparece habrá cabida para extender una nueva fecha de audiencia, si en el caso de que la segunda convocatoria no comparezca alguno de los actores de la mediación sin justificación alguna se expedirá la constancia de imposibilidad de acuerdo, sin otorgar una opción de presentar un justificativo por su falta al proceso. En el caso concreto en el que el trabajador es el actor en el proceso de mediación y si su empleador falta a dicho proceso evidentemente lo coloca en una situación de desventaja, en lo que refleja claramente la jugada del gambito silencioso, situación mediante la cual la compareciente faltante esquiva responsabilidades pisoteando derechos formales exponiéndose a las largas filas de la justicia ordinaria, dejando así al reclamante indefenso dentro del trámite.

De conformidad con las últimas estadísticas reflejadas por el Ministerio de Trabajo en sus Informes de Rendición de Cuentas del año 2025 correspondiente a las mediaciones laborales del año 2024, existe una falta de comparecencia de 2528 trámites a nivel nacional, 1291 de ellos han sido deslindados dejando constancia de imposibilidad de acuerdo por la falta de comparecencia como se puede visualizar el 60% de procedimientos de mediación laboral son archivados y dejados en el olvido por la ausencia de las partes, si existiera el caso que hubiera una salvedad para continuar en el proceso con estricto agotamiento y cumplimiento del principio de flexibilidad estas causas podrían llevar a acuerdos sostenibles dando eficacia y eficiencia al mecanismo alternativo de resolución de conflictos. (Ministerio de Trabajo, 2025, pág. 12)

Por lo tanto, en el estudio de la doctrina sobre mediación en especial la mediación laboral, Carbonell (2016), Fisher y otros (2011) junto con OIT (2013), señalan que los métodos o procedimientos que sostengan un alcance positivo mediante la existencia de un adecuado equilibrio, buena fe, voluntad y flexibilidad deberían ser un claro incentivo dentro del campo laboral para la solución de sus conflictos en el desarrollo del ambiente laboral, dicha aseveración de los autores se quiebra el momento de obtener una restricción ante la ausencia de una de las partes sin que esta pueda justificar su falta lo cual quiebra y genera un desequilibrio ante el principio de flexibilidad y claramente deja de lado la relación horizontal y la transforma en una situación de jerarquía tal como versa el modelo judicial habitual.

La situación del empleador despedido es particularmente crítica y la doctrina jurídica refleja con frecuencia este punto, pero el dramatismo cotidiano se pierde en la abstracción. El afectado queda sin sueldo inmediato y sin los contratos no escritos que tendría con el patrono. Estas pérdidas lo dejan vulnerable, desde el mismo momento en que ocurre la ruptura, la mediación que en teoría debería ser la vía más ágil pocas veces ofrece una respuesta oportuna. Cuando esa respuesta no llega, a veces tras semanas o incluso meses, el ciudadano no tiene otra opción que acudir al juzgado, iniciando un proceso cargado de burocracia, costos imprevistos y un desgaste emocional que la ley no contempla ni reconoce. Así, en la práctica, el principio constitucional de acceso efectivo a la justicia, consagrado en el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), queda relegado o simplemente ignorado.

Los preceptos normativos previamente citados también conceden una perspectiva reveladora sobre el asunto, aunque el análisis casi académico puede ser profundo, rápidamente se enfrenta a la realidad directa y contundente de la práctica. El artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador dice que los procedimientos deben ser fiscalizados para evitar abusos, pero la ausencia de mecanismos de supervisión palpables deja la enunciación en puro papel. Cuando no hay controles claros, la mediación cae fácilmente en una rutina ineficaz: algunas personas no se presentan, otras se ausentan sin consecuencias, y el público termina creyendo que el sistema solo funciona para los casos que no llaman la atención de los medios. Esa percepción alimenta lo que muchos llaman una cultura de impunidad procesal. Aunque parezca exagerado, es precisamente eso lo que va erosionando la poca confianza que la ciudadanía todavía deposita en el sistema de justicia.

Para ratificar lo mencionado realizamos una encuesta con el objeto de identificar la aceptación, capacitación e intervención en los procesos de mediación a 17 ciudadanos.

A continuación, se presentan las preguntas planteadas a los encuestados junto con los resultados obtenidos:

1.- ¿Ha participado alguna vez en un proceso de mediación laboral?

Resultados: El 46,7 % respondió que sí, mientras que el 53,3 % indicó que no han participado en un proceso de mediación laboral.

Sección 1.1 Si tu respuesta anterior fue afirmativa, ¿cuéntanos tu experiencia dentro de la mediación laboral?

Resultados:

- 6,7 % calificó su experiencia como muy buena.
- 40 % respondió que fue buena.
- 53,3 % la consideró neutral.

2. *¿Cree que la mediación es una herramienta eficaz para resolver conflictos laborales?*

Resultados: El 93,3 % respondió que sí, y el 6,7 % indicó que no.

3. *¿Ha presenciado o conoce casos en los que alguna de las partes no se haya presentado a la mediación?*

Resultados: El 73,3 % dijo que sí, mientras que el 26,7 % indicó que no ha presenciado ese tipo de casos.

4. *En su opinión, ¿cuáles son las principales causas de la falta de comparecencia de las partes?*

Resultados:

- 33,3 % señaló el desequilibrio de poder entre las partes.
- 20 % mencionó la falta de confianza en el proceso.
- 20 % indicó que la asesoría legal no aconsejó la mediación.
- 26,7 % atribuyó la no comparecencia a la falta de tiempo o interés.

5. *¿Conoce el principio de flexibilidad en los procesos de mediación laboral?*

Resultados:

- 40 % mencionó que ha escuchado de él, pero no lo conoce bien.
- 33,3 % respondió que sí.
- 26,7 % dijo que no.

6. *¿Cree que aplicar el principio de flexibilidad puede favorecer la asistencia de las partes a la mediación?*

Resultados:

- 66,7 % respondió que sí.
- 33,3 % dijo que no está seguro/a.
- 0 % respondió que no.

7. *¿Sabe si la Constitución de la República del Ecuador contempla la mediación como medio de resolución de conflictos?*

Resultados:

- 46,7 % respondió que sí.
- 20 % dijo que no.
- 33,3 % indicó que no está seguro/a.

8. *¿Cuál es el artículo de la Constitución de la República del Ecuador que menciona la mediación como mecanismo de solución de conflictos?*

Resultados:

- 66,7 % respondió correctamente con el artículo 190, que es el que reconoce la mediación como mecanismo alternativo de solución de conflictos.
- 20 % mencionó el artículo 76.
- 13,3 % indicó el artículo 90.

De los resultados arrojados en la encuesta realizada se pudo identificar claramente, que la ciudadanía no confía en el procedimiento de mediación, no conoce sus beneficios, por lo cual es una condición imperante otorgar al usuario de este proceso la suficiente información antes de que decida tomarlo, además de lo mencionado la parte invitada también deberá obtener la información sobre este y así conocer la importancia de participar en el mencionado.

También parte de este artículo académico fue realizar, una encuesta a mediadores certificados en el país con alrededor de 1 a 6 años de experiencia en el campo de la mediación para que respondan las siguientes preguntas las cuales arrojan el siguiente resultado:

1. *¿Cuántos años de experiencia tiene como mediador/a laboral?*

Respuesta: 1 a 6 años

2. *¿Con qué frecuencia ocurre la falta de comparecencia de una o ambas partes en los procesos de mediación laboral?*

Respuesta:

- 60% Muy frecuente
- 0% Frecuente
- 20% Ocasional
- 20% Rara vez
- 0% Nunca

3. *¿Cuál de las partes considera de la mediación no comparece al proceso?*

- 33.33% Trabajador/a
- 66.67% Empleador/a
- 0% Ambas por igual

4. *¿Cuáles son las principales consecuencias cuando una parte no comparece?*

- 40% Pérdida de confianza
- 33.33% Escalada del conflicto
- 66.67% Incremento de casos judiciales
- Otro: _____

5. *¿Considera que el procedimiento de mediación laboral es suficientemente flexible?*

- 33.33% Sí
- 33.33% No
- 33.33% Parcialmente

6. *¿Qué acciones cree que ayudarían a reducir la falta de comparecencia?*

- 60% Capacitación
- 40% Información

7. *¿Cuáles son las causas más comunes que identifican la falta de comparecencia?*

- Desconocimiento
- 33.33% Falta de confianza en el proceso
- 66.67% Temor
- Otro: _____

8. *¿Considera usted la posibilidad de realizar una tercera invitación en el proceso de mediación? ¿Por qué?*

- 10% No
- 90% Si

Conforme las respuestas conferidas se pudieron divisar, que el mediador en su gran mayoría de procesos en materia laboral ha podido determinar que el índice ausente del proceso de mediación es el empleador dejando en evidencia que la parte más débil del proceso ya que se sitúa en una evidente se desventaja, adicional a ello esta encuesta fue fundamental para evidenciar que el principio de flexibilidad es inexistente ya que la falta de comparecencia de las partes en dos ocasiones ocasiona el cierre del expediente, por lo tanto no hay una visibilidad del mismo al respecto.

Además de los datos presentados, se realizaron entrevistas a mediadores públicos y privados a fin de obtener un contraste en cuanto al manejo del principio de flexibilidad en el caso de la no comparecencia de las partes:

Carlos Maurtua, Mediador del Consejo de la Judicatura, señaló que el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura, tiene una gran acogida a nivel nacional hasta incluso en Galápagos, desde el 2023 hasta lo que lleva de julio de 2025, han resuelto alrededor 9292, de los cuales 6507 audiencias fueron instaladas, con acuerdos logrados en alrededor de 6191 es decir un 70% de aceptación de la mediación; sin embargo, el otro 30% se resume ausentismo por cuando en cifras se aduce que 2785 de los invitados no acudieron al proceso de la mediación.

Adicional a la data mencionada, en cuanto a la materia laboral se evidencio que no cumplía el patrón del índice general ya que, dentro de la data proporcionada del 2023 a julio de 2025, los procesos atendidos durante los periodos mencionados fueron 1180, los casos atendidos fueron 439 representando un porcentaje del 37.20%, con acuerdos logrados de alrededor de 290. Por lo cual, 62.80% restante de los 1180 no acudieron al proceso de mediación, Maurtua fue muy enfático en mencionar que el mayor número de ausentismo en los casos de materia laboral en cuanto los participantes de este proceso son los empleadores, por tanto, ratifica nuestra postura en la desventaja que posee el trabajador dentro de este proceso. Entre los conflictos comunes en materia laboral señalo que era por liquidación de haberes y por acuerdo con dirigentes sindicales.

En cuanto al manejo del principio de flexibilidad, nos congratulo con mencionar que ellos si se encuentran dispuestos a realizar una tercera convocatoria siempre y cuando la parte que se ausento presente ante el mediador un justificante para no poder acudir a la convocatoria realizada, lo cual resulta muy alentador hacia el correcto manejo de este principio que es de suma importancia por la naturaleza del proceso de mediación.

Por otro lado, se entrevistó al señor Xavier Jibaja quien es un mediador independiente calificado por un Centro de Mediación de la Ciudad de Quito que por seguridad solicito que no se divulgue su nombre.

El señor Jibaja, menciona que, en su ejercicio profesional de alrededor de 6 años en los procesos de mediación en materia laboral, en el Centro al que pertenece y de manera independiente no representan el número más alto de su actividad que de manera mensual recibirán unos 5 casos de la especialidad que nos colige.

En cuanto al ausentismo de las partes coincidió con el antes entrevistado estableciendo que el empleador es el más se ausenta en estos casos.

Por último, señalo que a tenor del artículo 51 en el caso de ausentismo de alguna de las partes por una segunda ocasión se cierra en su totalidad el caso con la imposibilidad de acuerdo, a pesar de existir una justificación el usuario del centro deberá aperturar una nueva causa alrededor de la motivación de esta.

Finalmente, tanto el mediador público como el privado coinciden que el ausentismo en materia laboral es en su mayor número del empleador, por lo cuanto la desventaja del trabajador es evidente conservando la relación vertical entre jefe y empleado, además la disparidad en cuanto al manejo de su principio de flexibilidad causo sorpresa en la investigación debido a que el sector público tiene mayor apertura a llevar a cabo de manera adecuada el principio analizado a diferencia que el sector privado lo cierra intempestivamente sin precautar justificación alguna.

El estudio documenta una paradoja central: un procedimiento planificado que termina chocando con la demanda de resultados específicos. La mediación no puede continuar en el marco de un recurso al que sólo es accesible si se apetece, en el contexto del Derecho del Trabajo, donde los derechos comprometidos son de orden fundamental. Si bien la figura se sigue considerando voluntaria, el Estado se ve obligado a intervenir con ímpetu para evitar que la opción sea vetada; de lo contrario, la institución pierde dinero y el dialogo termina clausurado.

5. DISCUSIÓN:

La mediación laboral se reconoce en varios sistemas jurídicos como un método flexible y menos hostil en comparación con los procedimientos judiciales tradicionales. Sin embargo, un obstáculo estructural sigue dificultando su implementación en la labor diaria de los centros de mediación: demasiados empleadores simplemente no se presentan

a las audiencias. Esta ausencia crónica debilita la idea de una respuesta rápida y voluntaria a los problemas laborales y, en última instancia, oscurece el propósito pacífico que teóricamente persiguen los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

El fenómeno de la inasistencia es complejo y, a menudo, se torna perpetuo. Para los empleados que han perdido su empleo, la mediación suele ser el último recurso para hacer valer sus derechos sin los gastos ni la tensión emocional de un proceso judicial tradicional. Sin embargo, este intento resulta inútil cuando el empleador decide no comparecer a la audiencia, un gesto que frustra el propósito de esta. La Ley de Arbitraje y Mediación elimina de raíz cualquier demora deliberada al condicionar la continuación del procedimiento a la presencia de ambas partes (art.51). La desventaja, sin embargo, es que quienes están dispuestos a dialogar; quedan desprotegidos. Una ley diseñada para agilizar los trámites deja sola a la parte que busca una solución, inclinando la balanza de la justicia en su contra.

La situación se vuelve especialmente problemática si el empleado ya ha dejado la empresa. En este escenario, la dinámica de poder es evidente: la empresa conserva su plantilla, sus archivos legales y un arsenal de procedimientos internos, mientras que el ex empleado, a menudo con dificultades económicas, se ve obligado a resolver su reclamación por sí solo. Los intentos de mediación, que en teoría deberían servir de puente, acaban pareciendo meras ceremonias vacías, lo que inevitablemente socava la confianza de las partes en estos mecanismos.

La ausencia de un representante de la compañía en una audiencia no siempre es un simple descuido; a menudo se trata de una decisión calculada basada en la suposición de que el proceso, debido a su supuesto carácter voluntario, no tendrá consecuencias inmediatas. Si bien la legislación vigente otorga fuerza de ejecución al acuerdo de mediación (artículo 15 de la Ley de Arbitraje y Mediación) e incluso permite que el plazo se considere vencido en caso de ausencia injustificada de las partes, presenta una grave deficiencia: carece de medidas coercitivas o incentivos efectivos para obligar a la participación. Esta deficiencia hace que el sistema sea vulnerable a abusos y transforma el llamado diálogo en una herramienta utilizada solo cuando conviene a quienes ostentan el poder.

Bajo una observación crítica, los métodos alternativos de solución de conflictos (MASC) enfrentan un verdadero examen cuando se invoca su flexibilidad. Esta flexibilidad —que no debe confundirse con una autorización administrativa— conlleva

implícitamente la dificultad de modificar el procedimiento sin sacrificar su fundamento. Si bien en la práctica deben tenerse en cuenta los tiempos y las condiciones de los involucrados, nadie debe interpretar esto como una carta en blanco para detener el proceso sin más explicaciones. El objetivo es facilitar el acceso y la deliberación, en lugar de convertir el abandono en un trámite procesal respetable.

Al dar a conocer esta problemática, uno se pregunta si el modelo ecuatoriano de mediación laboral cumple con eficacia proteger los derechos de los trabajadores o si, en cambio, acaba funcionando como un protocolo simbólico que replica las mismas asimetrías del vínculo laboral. La mera posibilidad de que una de las partes no comparezca rompe el equilibrio inicial y expone las deficiencias del aparato. Aunque el diseño posee buenas intenciones, no existe, herramientas concretas para mantener la lógica del procedimiento cuando la voluntad de los actores se dispersa.

La falta de presencia del trabajador en una audiencia de mediación no es un incidente menor; es, en muchos sentidos, el primer eslabón de un efecto dominó que termina golpeando al propio sistema de justicia laboral. Cuando la mediación se quiebra y el juez recibe el expediente ausente de acuerdos, el número de litigios crece y con él, el acaparamiento de procesos en los tribunales. Esa misma fractura incita a los actores a evitar el diálogo, contraviniendo los principios que Ecuador ha suscrito en sus Tratados Internacionales y la Constitución que promete resolver las disputas por la vía pacífica. Abstraído de esa presión, el empleador muchas veces puede diferir el cumplimiento de sus deberes procesales, es decir, prolonga el desconcierto sin temer consecuencias inmediatas.

Desde esta perspectiva, resulta bastante beneficioso diagnosticar la falta de comparecencia como un error procesal; además, es una barrera estructural que impide el acceso efectivo a la justicia. Para solucionar este embrollo, el ordenamiento debería incluir fórmulas que, sin violar el principio de voluntariedad, atribuyan la falta de comparecencia injustificada a un coste tangible del proceso. En consecuencia, la mediación dejaría de ser una formalidad y se convertiría en una instancia que realmente requiere el compromiso de ambas partes.

El acta de imposibilidad de acuerdo debería ser un medio probatorio suficiente a fin de evidenciar la poca importancia que le otorga el empleador a la resolución pacífica del conflicto. Además de que el mismo actor, puede tener en cuenta que la opción de la

mediación podría ser reducir las sanciones y alargar el tiempo innecesario para pagar las deudas, o proveer al empleado con algún tipo de respaldo institucional.

Pero éstas no son las únicas vías. También se podría mejorar la logística de citaciones y notificaciones, establecer la obligatoriedad de realizar ciertas audiencias por medios virtuales, e incorporar asesoría técnico-jurídica gratuita para el trabajador. Conjuntamente, estas medidas ayudarían a reducir la desigualdad estructural que actualmente dificulta su acceso real a la mediación por lo tanto como se ha podido evidenciar en las encuestas la ciudadanía a prescindido de estas instancias para acudir hacia la justicia ordinaria.

La vida y desempeño de los mediadores representa una amplia gama de experiencia en las distintas materias transigibles en este caso los conflictos laborales requieren de conocimientos en Derecho, a lo cual una parte reducida de ellos es profesional en la materia, de acuerdo a lo mencionado por el entrevistado el Mediador Carlos Maurtua, es de gran ayuda hacia el trabajador en cuanto no requiere ir junto a su asesoría legal, pero como se evidenció con la data presentada la mediaciones en dicha materia son reducidas contando con una ausencia del compromiso de asistencia por parte del empleador.

El mediador tiene un papel sumamente importante en este proceso ya que será el encargado de encausar el diálogo e incentivar a las partes a llegar un acuerdo. Por ende, debería también ser el quien pueda brindar e impulsar al empleador a comparecer a este proceso voluntario, sin embargo, la posición de la imparcialidad se vería puesta en duda. Por cuanto lo mencionado, es necesario establecer que por medio de una correcta vía de información y dejando el desconocimiento de lado, la ausencia de las partes se vería reducida.

El trabajo del mediador tal como señaló el señor Jibaja no es fácil, ya que en el ámbito laboral más comúnmente, con mediaciones entre el dirigente sindical y el empleador, evitar la escalada del conflicto se torna imposible, debido a que las partes se encuentran en una posición tan confrontativa, que el conflicto no tarda en crecer, en lo cual mermar dicha brecha suele ser un trabajo arduo en la audiencia de mediación de estos actores. Por lo tanto, las experiencias alrededor de este proceso han dictaminado que el empleador a fin de no encontrarse en una relación de iguales en este proceso y perder su jerarquía prefiere no presentarse al mismo.

En cuanto las encuestas realizadas hacia a los mediadores entre 1 a 6 años nos confirmó nuestras investigaciones en cuanto al panorama que quien menos acude a las invitaciones realizadas son los empleadores, que no hay una flexibilidad al momento de poder concebir una tercera invitación al proceso sin cerrar dicho expediente con la imposibilidad de acuerdo de conformidad con el artículo 51 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

Por lo tanto, de los resultados recabados, se puede colegir que el principio de flexibilidad se ve duramente cuartado al momento de la ausencia de las partes y culminar con una segunda convocatoria y una imposibilidad de acuerdo, además de una extrema desconfianza y desinformación por parte de la ciudadanía hacia el proceso de la mediación.

6. CONCLUSIONES:

La mediación ha empezado a adquirir un espacio sólido dentro de la gestión de conflictos laborales en Ecuador, alejándose del juicio convencional y apostando por conversaciones directas que, cuando funcionan, dejan a ambas partes con un acuerdo en mano. El proceso, siempre voluntario y reservado, se basa en la presencia de un mediador imparcial que se encarga de dirigir el diálogo y, a su vez, de evitar que el encuentro se descarrile.

Sin embargo, ese mismo carácter informal suele generar un obstáculo repetido: la simple ausencia de una o ambas partes, que de hecho ocurre en más de una cita. Cuando el mediador espera en la sala y no aparece nadie, todo el aparato de flexibilidad se derrumba porque, al final, el deseo de negociar tiene que ser mutuo para que la rueda gire. La pregunta que queda flotando es si la agilidad prometida por este mecanismo se sostiene de pie frente al muro de la desidia o el compromiso escaso que muchas veces traen consigo los protagonistas del conflicto.

La mediación, consagrada en la normativa ecuatoriana, promete una salida pacífica a los conflictos laborales; sin embargo, su impacto real queda mermado por la habitual inasistencia de las partes convocadas. Cuando los protagonistas no comparecen, el mecanismo no sólo se paraliza, sino que también pierde el capital de credibilidad que se le intenta adjudicar. En consecuencia, los juzgados tradicionales terminan absorbiendo la carga que pudo haberse derivado por la vía extrajudicial.

El examen realizado sobre mediación dentro de empresas sustentables en el país confirma que el ausentismo es el punto ciego más crítico del proceso. Esta misma investigación, alineada con los lineamientos legales vigentes, sugiere que el fortalecimiento del procedimiento es clave para estabilizar el entorno laboral, fomentar la productividad y, de paso, aliviar el flujo de litigios formales.

El examen crítico de los obstáculos actuales sugiere una modificación de la Ley de Arbitraje y Mediación (LAM) se presenta como una necesidad urgente. Tal intervención normativa tendría por objeto alentar la concurrencia de las partes en la discusión y la resolución de sus discrepancias.

Para que la mediación laboral adquiriera la solvencia requerida, el marco legal debe combinar incentivos claros, campañas informativas sistemáticas y procedimientos suficientemente flexibles. De alcanzarse ese ajuste normativo, las empresas ganarían en capacidad para dirimir tensiones internas de modo ágil y justo, lo que a su vez reforzaría el clima de confianza, elevaría su reputación pública y demostraría un compromiso tangible con el bienestar de los trabajadores y de la comunidad circundante.

7. RECOMENDACIONES:

El estudio ha puesto de manifiesto que la ausencia de las partes en las audiencias de mediación laboral frustra la tentativa misma de lograr un acuerdo productivo entre trabajador y empresa. Esta falta de personal compareciente, lejos de ser una mera estadística, socava el principio de flexibilidad que caracteriza al procedimiento, entendido aquí como la capacidad del esquema para acomodarse a las preferencias y necesidades de los litigantes sin el acatamiento de una norma rígida. Ante el fenómeno de las ausencias, resulta imperioso imaginar intervenciones que robustezcan el recurso extrajudicial, cuidando de no desdibujar su carácter voluntario ni el espíritu colaborativo que lo distingue.

Para que la mediación laboral deje de verse como un recurso remoto, es preciso difundir de un modo comprensible los textos normativos que la rigen. La Ley de Arbitraje y Mediación, el Código Orgánico de la Función Judicial y los reglamentos del Ministerio del Trabajo no son lectura habitual para la mayoría de los trabajadores ni para muchos

empleadores. Sin una campaña educativa sostenida, el desconocimiento y la desconfianza seguirán alejando a las partes del diálogo como instrumento legalmente respaldado. La idea central debe ser clara: la mediación no es un pleito disfrazado, sino un espacio protegido donde el conflicto se convierte en intercambio.

El propio ordenamiento jurídico aporta definiciones útiles. Los artículos 43 y 50 de la Ley de Arbitraje y Mediación la describe como un procedimiento no adversarial, confidencial y voluntario, facilitado por un mediador imparcial. A su vez, el artículo 130.11 del Código Orgánico de la Función Judicial otorga a los jueces la facultad de derivar las causas a centros especializados para que las partes intenten una solución autocompositiva. Ambos preceptos apuntan a dar flexibilidad al sistema y a incentivar el uso de métodos alternativos que eviten el desgaste del litigio formal.

Desde una óptica de resolución alternativa de solución de conflictos, la mediación se presenta como un mecanismo en el que las partes mediante su voluntad y un mediador imparcial dialogan dentro de un recinto neutral y confidencial. La meta última consiste en forjar acuerdos que encarnen los intereses verdaderos de quienes están enfrentados, y así evitar que el desacuerdo envejezca en los tribunales o consuma recursos económicos y emocionales que rara vez regresan.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano otorga carta formal a este instrumento; sin embargo, persiste un punto ciego: qué hacer cuando uno de los contendientes sencillamente no se presenta sin justificación. Algunos vertebradores del sistema han sugerido introducir incentivos que premien la asistencia, siempre cuidando de no transformar lo voluntario en una obligación disfrazada.

La flexibilidad, otro de los pilares conceptuales, no debe leerse como un permiso abierto para incumplir plazos o normas, sino como un canal que efectivamente permita a todos, incluidos los trabajadores en situación precaria, acceder al proceso sin el lastre de horarios rígidos o lenguajes técnicos. Por ello, resulta pertinente contemplar reuniones en horas no convencionales, utilizar plataformas digitales seguras y adaptar el vocabulario al perfil cultural de los participantes.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, D. T., & Abad, G. O. (8 de diciembre de 2022). *Construyendo un estándar aplicable: La prueba para mejor resolver bajo el artículo 23 de la Ley de Arbitraje y Mediación*. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/rea/article/view/3450>
- Balladares, E. U., & Troya, J. J. (11 de noviembre de 2020). *Análisis conceptual de posibles reformas a la Ley de Arbitraje y Mediación tras más de dos décadas desde su publicación*. Obtenido de Revista Ecuatoriana de Arbitraje: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/rea/article/view/3471>
- Coello, B. D. (16 de noviembre de 2020). *Menos sorpresas e incertidumbre: propuesta de reforma a la Ley de Arbitraje y Mediación (LAM) en materia de responsabilidad civil de los árbitros, los centros de arbitraje y sus directores*. Obtenido de Revista Ecuatoriana de Arbitraje: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/rea/article/view/3470>
- Durán, C. E. (ciembre de 2020). *Catálogo de materias y asuntos transigibles en mediación en la República del Ecuador*. Obtenido de Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778107010.pdf>
- LAM. (14 de diciembre de 2006). *LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION*. Obtenido de Registro Oficial 417: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion%20n.pdf>
- Larriva, H. G., & Bedoya, B. M. (7 de diciembre de 2021). *Tras bastidores del Reglamento a la Ley de Arbitraje y Mediación*. Obtenido de Revista Ecuatoriana de Arbitraje: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/rea/article/view/3459>
- Macas, K. G., & Martí, G. N. (2019). *MEDIACIÓN Y CULTURA DE PAZ EN ECUADOR*. Obtenido de Derecho y ciencias sociales: <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/299>
- Trabajo, M. d. (2025). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Informe de Mediación planta central: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/05/Informe-Mediacion-Laboral-Planta-Central.pdf>

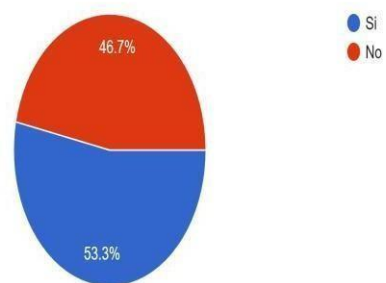
9. ANEXOS

9.1 Encuesta sobre Mediación Laboral

PREGUNTA	RESULTADOS
¿Ha participado alguna vez en un proceso de mediación laboral?	46.7% Sí / 53.3% No
Si tu respuesta anterior fue afirmativa, ¿cuéntanos tu experiencia dentro de la mediación laboral?	6.7% Muy buena / 40% Buena / 53.3% Neutral
¿Cree que la mediación es una herramienta eficaz para resolver conflictos laborales?	93.3% Sí / 6.7% No
¿Ha presenciado o conoce casos en los que alguna de las partes no se haya presentado a la mediación?	73.3% Sí / 26.7% No
En su opinión, ¿cuáles son las principales causas de la falta de comparecencia de las partes?	33.3% Desequilibrio de poder / 20% Falta de confianza / 20% Asesoría legal no aconsejó / 26.7% Falta de tiempo o interés
¿Conoce el principio de flexibilidad en los procesos de mediación laboral?	40% Ha escuchado pero no lo conoce bien / 33.3% Sí / 26.7% No
¿Cree que aplicar el principio de flexibilidad puede favorecer la asistencia de las partes a la mediación?	66.7% Sí / 33.3% No está seguro/a / 0% No
¿Sabe si la Constitución de la República del Ecuador contempla la mediación como medio de resolución de conflictos?	46.7% Sí / 20% No / 33.3% No está seguro/a
¿Cuál es el artículo de la Constitución de la República del Ecuador que menciona la mediación como mecanismo de solución de conflictos?	66.7% Artículo 190 / 20% Artículo 76 / 13.3% Artículo 90

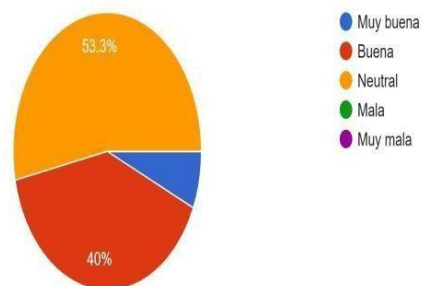
Ha participado alguna vez en un proceso de mediación laboral?

15 respuestas



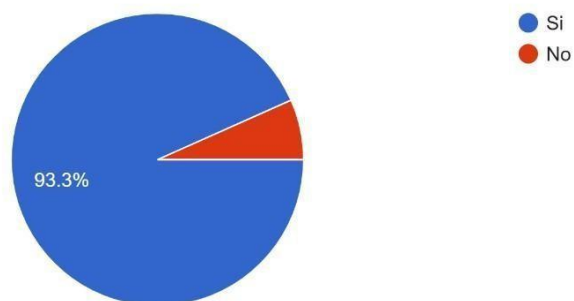
Si tu respuesta anterior fue afirmativa, cuéntanos tu experiencia dentro de la mediación laboral?

15 respuestas



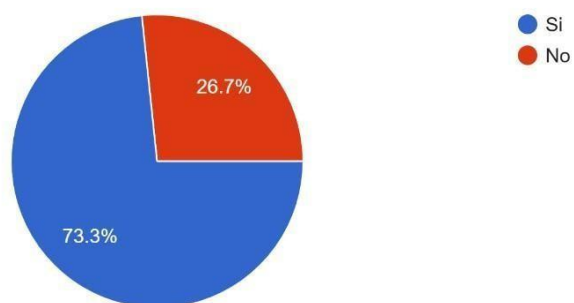
Cree que la mediación es una herramienta eficaz para resolver conflictos laborales?

15 respuestas



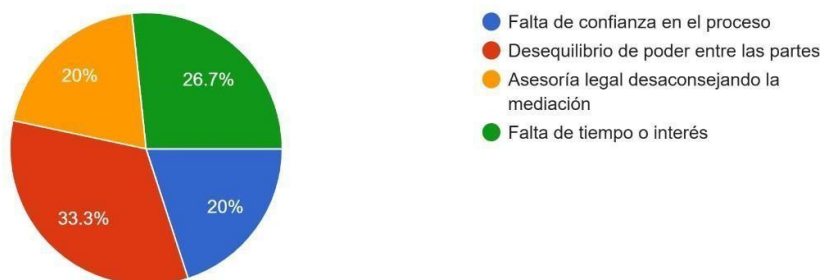
Ha presenciado o conoce casos en los que alguna de las partes no se haya presentado a la mediación?

15 respuestas



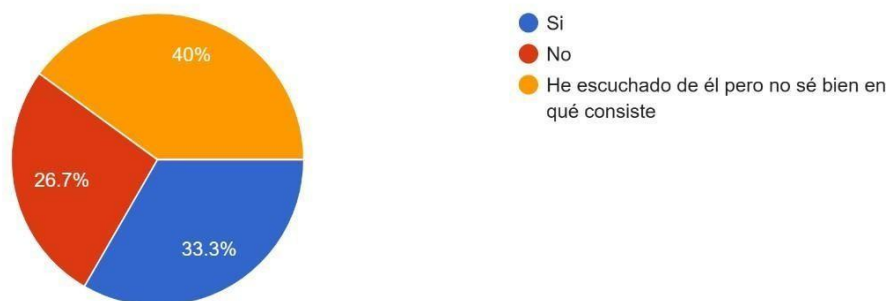
En su opinión, ¿cuáles son las principales causas de la incomparecencia de las partes?

15 respuestas



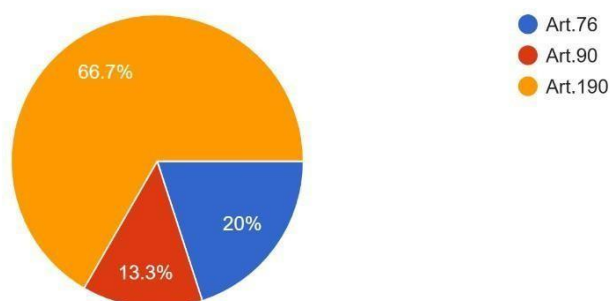
Conoce el principio de flexibilidad en los procesos de mediación laboral?

15 respuestas



Cuál es el artículo de la Constitución Política del Ecuador que menciona la mediación como mecanismo de solución de conflictos?

15 respuestas



9.2 Encuesta a Mediadores

PREGUNTA	RESULTADOS
¿Cuántos años de experiencia tiene como mediador/a laboral?	100% 1 a 6 años
¿Con qué frecuencia ocurre la falta de comparecencia de una o ambas partes en los procesos de mediación laboral?	60% Muy frecuente / 0% Frecuente / 20% Ocasional / 20% Rara vez / 0% Nunca
¿Cuál de las partes considera que no comparece al proceso?	33.33% Trabajador/a / 66.67% Empleador/a / 0% Ambas

¿Cuáles son las principales consecuencias cuando una parte no comparece?	40% Pérdida de confianza / 33.33% Escalada del conflicto / 66.67% Incremento de casos judiciales / Otro: ____
¿Considera que el procedimiento de mediación laboral es suficientemente flexible?	33.33% Sí / 33.33% No / 33.33% Parcialmente
¿Qué acciones cree que ayudarían a reducir la falta de comparecencia?	60% Capacitación / 40% Información
¿Cuáles son las causas más comunes que identifican la falta de comparecencia?	33.33% Falta de confianza en el proceso / 66.67% Temor / Otro: ____
¿Considera usted la posibilidad de realizar una tercera invitación en el proceso de mediación? ¿Por qué?	90% Sí / 10% No

¿Considera que el procedimiento de mediación Laboral es suficientemente flexible?

Pie

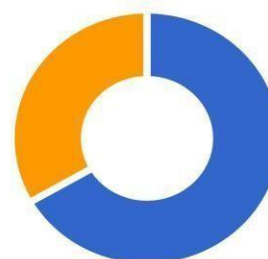


■ Sí : 1 (33.33%)
 ■ No : 1 (33.33%)
 ■ Parcialmente : 1 (33.33%)



¿Con qué frecuencia ocurre la falta de comparecencia de una o ambas partes en los procesos de mediación Laboral ?

Pie

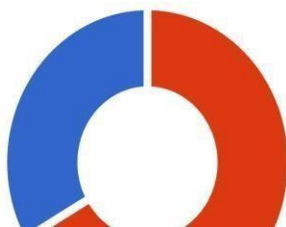


■ Muy frecuente : 2 (66.67%)
 ■ Frecuente : 0 (0%)
 ■ Ocasional : 1 (33.33%)
 ■ Rara vez : 0 (0%)
 ■ Nunca : 0 (0%)



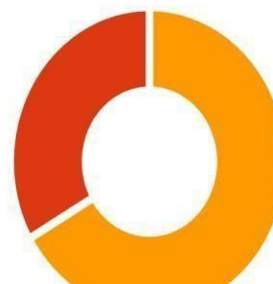
¿Cuál de las partes considera de la mediación no comparece al proceso?

Pie



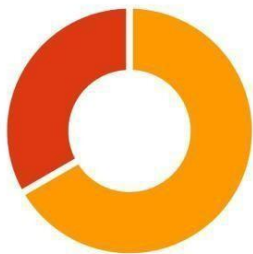
¿Cuáles son las principales consecuencias cuando una parte no comparece?

Pie



¿Cuáles son las causas más comunes que identifican la falta de comparecencia?

Pie ▾



■ Desconocimiento : 0 (0%)
■ Falta de confianza en el proceso : 1 (33.33%)
■ Temor : 2 (66.67%)
■ Otro: _____ : 0 (0%)

