



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE DERECHO

**EFFECTIVIDAD DE LA MEDIACIÓN LABORAL EN LA REPARACIÓN
INTEGRAL DE CONFLICTOS POR DERECHOS LABORALES
VULNERADOS**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Abogado/a

AUTOR: PABLO DANIEL JÁCOME GUANOLUISA

CLAUDIA MILENA ARRIETA MORA

TUTOR: JAIME DAVID ROSERO CABEZAS

Quito-Ecuador

2026

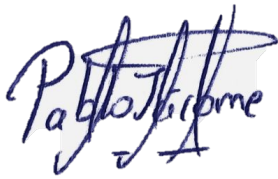
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Pablo Daniel Jácome Guanoluisa con documento de identificación N° 1719581322, Claudia Milena Arrieta Mora con documento de identificación N° 1727348011 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo 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, 10 de febrero del año 2026

Atentamente,



Pablo Daniel Jácome Guanoluisa

1719581322



Claudia Milena Arrieta Mora

1727348011

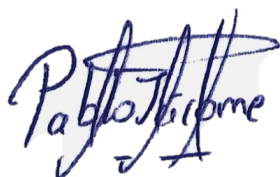
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Pablo Daniel Jácome Guanoluisa con documento de identificación No. 1719581322, Claudia Milena Arrieta Mora con documento de identificación No. 1727348011, 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 Artículo Académico: “Efectividad de la mediación laboral en la reparación integral de conflictos por derechos laborales vulnerados”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado/a, 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 impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 10 de febrero del año 2026

Atentamente,



Pablo Daniel Jácome Guanoluisa

1719581322



Claudia Milena Arrieta Mora

1727348011

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jaime David Rosero Cabezas con documento de identificación N° 0604888248, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: EFECTIVIDAD DE LA MEDIACIÓN LABORAL EN LA REPARACIÓN INTEGRAL DE CONFLICTOS POR DERECHOS LABORALES VULNERADOS, realizado por Pablo Daniel Jácome Guanoluisa con documento de identificación No. 1719581322, Claudia Milena Arrieta Mora con documento de identificación No. 1727348011, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 10 de febrero del año 2026

Atentamente,



Jaime David Rosero Cabexas

0604888248

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestra más profunda y sincera gratitud a quienes fueron el pilar fundamental en esta etapa tan significativa de nuestras vidas. Gracias por acompañarnos con amor infinito, paciencia y sabiduría.

A Dios, por darnos la vida, la salud, por ser nuestra guía constante y la fortaleza silenciosa que nos sostuvo en los momentos de duda y cansancio.

A nuestros padres, Lourdes y Pedro, Luz y Wilmo por ser la base de todo lo que somos. Gracias por acompañarnos desde la infancia con paciencia infinita, por formarnos con valores que hoy nos definen, su entrega desinteresada, sus palabras de aliento en los momentos difíciles y su confianza incondicional fueron la fuerza que nos impulsó a no rendirnos. Este logro nace de su amor y les pertenece tanto como a nosotros.

I. RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivos analizar la funcionalidad práctica de la mediación en temas laborales. El objetivo es poder señalar, los puntos altos, los puntos débiles, pero, sobre todo, su impacto real en la protección de derechos del trabajador. Para saber esto, se miró cómo marcha el sistema de mediación, las ideas base que lo sostienen y lo que piensan sus usuarios. En el trabajo se pudo ver que la mediación es modo distinto importante para la resolución de conflictos, que puede dar respuestas más veloces, privadas y enfocadas en el acuerdo, ayudando a bajar el conflicto del trabajo y a hacer más fuerte la charla entre trabajador y empleador. Pero, el examen también mostró problemas serios, como que a menudo no se cumplen los pactos, que las diferencias de fuerza entre las partes siguen ahí y que la vigilancia del sistema por parte de las entidades es corta, cosas que tocan la fe en lo que se consigue. Por ende, el análisis pudo mostrar que la mediación laboral es algo útil, pero necesita cambios en las reglas y arreglos en la ejecución.

Palabras clave:

Mediación

Confidencialidad

Derechos laborales

Equidad

Reforma legal

Eficiencia procesal

Desigualdad

Justicia

Restaurativa

II. ABSTRACT

This research aims to analyze the practical functionality of mediation in labor disputes. The goal is to identify its strengths, weaknesses, and, above all, its real impact on protecting workers' rights. To this end, the study examined the mediation system, its underlying principles, and the perspectives of its users. The research revealed that mediation is an important alternative method for conflict resolution, offering faster, more private, and agreement-focused solutions, thus helping to reduce workplace conflict and strengthen communication between workers and employers. However, the examination also uncovered serious problems, such as frequent non-compliance with agreements, persistent power imbalances between the parties, and inadequate oversight of the system by regulatory bodies—issues that undermine confidence in the outcomes. Therefore, the analysis demonstrates that while labor mediation is useful, it requires changes to its rules and improvements in its implementation.

Keywords:

Mediation

Confidentiality

Labor rights

Equity

Legal reform

Procedural efficiency

Inequality

Justice

Restorative

III. INTRODUCCIÓN

La mediación de disputas en materia laboral ahora ocupa un lugar principal en Ecuador, por su uso constante como otra forma de arreglar desacuerdos y la huella notoria que deja en asegurar que se cumplan los derechos de los trabajadores. Resulta útil estudiar esto puesto que la mediación se ha vuelto un sendero muy usado para zanjar problemas nacidas de despidos sin causa y fallas a las prerrogativas del empleo; no obstante, su uso ha provocado dudas serias sobre su habilidad real para asegurar una compensación completa de la protección de derechos, o solo es una manera rápida para no seguir un proceso judicial. Tocar este asunto ayuda a entender si esta herramienta sigue las reglas que defienden la normativa del trabajo, o si está repitiendo maneras que acortan la equidad entre empleador y trabajador. También, revisar cómo funciona esta gestión es clave para medir su ayuda al sistema legal, su efecto en la sociedad y su efecto en cómo se mueven las fuerzas entre quienes dan trabajo y quienes lo reciben.

Dentro de este marco, el enredo principal se vincula con la gestión de disputas laborales y el ideal de arreglar problemas de manera rápida y efectiva. Si bien la gestión ha agarrado impulso por motivos como la saturación de tribunales, la urgencia de trámites veloces y el anhelo de pactos más tranquilos, aparecen reservas sobre si esos pactos contestan de verdad al concepto de reparación completa y respeto a derechos laborales, que por su naturaleza son

irrenunciables.

Sin embargo, al optar por la rapidez del trámite y el no ir a juicio, nos lleven a acuerdos que no remuneren lo justo por el daño causado al trabajador, Por ello, es necesario determinar si se ve a la mediación como un medio que prefiere la velocidad por encima de la justicia y, en este parámetro ver su ayuda real.

Para tratar estos temas, es primordial fijar cuatro puntos esenciales en su desarrollo; en primer lugar, se desarrollará sobre el **Acercamiento de los Trabajadores** en el Estado Constitucional, en segundo lugar, un análisis legal desde las reglas y en que consiste la **Mediación**, pero sobre todo su consonancia con un Estado Constitucional; en tercer lugar, una mirada práctica y en que consiste la **Mediación en materia Laboral**; y, como último punto, abarcará las

Dificultades de la Mediación.

IV. METODOLOGIA

El estudio actual se llevó a cabo mediante un tipo de investigación cualitativa y cuantitativa, con un enfoque descriptivo, de las figuras o instituciones jurídicas que confluyen en el objeto del mismo; por tanto, la presente investigación, se formuló utilizando en método analítico-sintético el cual permitió un análisis documental y comparativo, destinado a investigar cómo se aplica la mediación en conflictos de derechos laborales vulnerados, teniendo en consideración los principios rectores de esta rama de estudio. Las técnicas de investigación empleadas fueron la encuesta, la revisión bibliográfica y para la aplicación concreta de las normas, se utilizó el análisis documental y normativo como el enfoque principal, este enfoque permite que los resultados e inferencias de la investigación vayan más allá de recolección de datos, pretendiendo contribuir con el avance de la mediación en conflictos de derechos laborales vulnerados.

V. ANTECEDENTES

La mediación laboral en Ecuador tiene sus raíces profundas en la necesidad de descongestionar un sistema judicial históricamente saturado y en la búsqueda de mecanismos que garanticen la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, considerados la parte vulnerable de la relación laboral. Este camino hacia la solución alternativa para la resolución de conflictos comenzó a formalizarse con La ley de arbitraje y mediación de 1997, que sentó las bases legales para que particulares y entidades publicas resolvieran controversias fuera de los tribunales.

VI. DESARROLLO

CAPITULO I

Dentro de este capítulo, se realizará un acercamiento de los derechos de los trabajadores en el Estado Constitucional; los derechos de los trabajadores tienen un gran valor, ya que son protegidos por la norma suprema, la Constitución de la Republica del Ecuador, y reguladas por leyes específicas como el Código de Trabajo.

Los derechos laborales no son simples facultades contractuales, si no derechos constitucionales irrenunciables y protegidos jurídicamente.

''Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores''. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. Art.325)

El ambiente laboral se sustenta con un sinfín de principios que señalan y protegen al trabajador, derechos que el estado impulsará y protegerá, ya que estos son irrenunciables e intangibles (Código del Trabajo, 2005), ya que cualquier disposición legal, reglamentarias o contractuales en materia laboral se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

De esta manera se adoptará vías como el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos entre las partes, ya que los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. Art.326)

En el caso de una dicha disputa entre empleador y trabajador, todos los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. (Código del Trabajo, 2005, pág. Art.4)

Aquellos conjuntos de garantías y normas antes mencionados reconocen a las personas que prestan un servicio remunerado, y su fin es proteger su dignidad, salud, seguridad y bienestar.

La Constitución Ecuatoriana reconoce el trabajo como un derecho humano primordial, con varios principios que son una guía importante para su protección, como la; Dignidad humana, Equidad y justicia Social y Protección Integral.

CAPITULO II

Generalidades de la Mediación

Es primordial demarcar en este capítulo que es la mediación, su importancia, lo que la compone y lo que es favorable de la misma, entendida como un proceso estructurado y facilitado por un tercero neutral, quien ayuda a las partes en el proceso de encontrar una vía alternativa a su conflicto promoviendo el diálogo, la celeridad, y la cooperación entre las partes, lo que la convierte en un mecanismo especialmente valioso en contextos de conflicto laboral. Su carácter voluntario, flexible y orientado al consenso constituye una

ventaja significativa frente a los procesos judiciales tradicionales, sobre todo cuando se busca garantizar soluciones rápidas y menos confrontativas. Sin embargo, comprender lo que la mediación aporta y sus límites es fundamental para analizar si realmente contribuye a acercar los derechos de los trabajadores a su ejercicio efectivo, misión central de todo Estado constitucional que se propone proteger la dignidad y la justicia en las relaciones laborales.

"La mediación sigue siendo estrictamente confidencial. Nadie más que las partes en la disputa y el mediador o mediadores saben lo que sucedió. La confidencialidad en la mediación tiene tal importancia que en la mayoría de los casos el sistema legal no puede obligar a un mediador a declarar ante el tribunal en cuanto al contenido o progreso de la mediación"(Horia Theohari et al., 2020)

Según lo referido por el autor esto permite establecer que uno de los pilares fundamentales que permiten comprender qué es la mediación y por qué ocupa un lugar privilegiado dentro de los métodos alternativos de resolución de conflictos: la confidencialidad absoluta del proceso.

Lo favorable de este mecanismo reside precisamente en su capacidad para generar un ambiente menos hostil, más rápido y adaptado a las necesidades reales de las partes, lo cual puede resultar especialmente beneficioso para los trabajadores en Estados constitucionales. En estos modelos institucionales, donde los derechos laborales gozan de reconocimiento reforzado y se exige su protección efectiva, la mediación ofrece una vía que facilita el acceso a la justicia, reduce la carga institucional y permite soluciones eficaces y restaurativas.

"El proceso mediador es una herramienta poderosa para satisfacer las necesidades humanas auténticas de las partes en disputas individuales" (Ron, 2022)

La mediación va más allá de simplemente resolver la disputa; mediante la relación entre las partes, restaura la confianza entre ellas, la confianza en las instituciones y también encarna los principios constitucionales de igualdad, protección efectiva y una reparación integral. El propósito de la mediación no es solo ser vista como una forma eficiente de resolución, sino permitir que las personas recuperen su voz, independencia y elección en relación con su futuro. Al abordar necesidades reales y no solo formales, el proceso de

mediación es el instrumento del constitucionalismo moderno, que prioriza la protección de los derechos, el respeto por la dignidad humana y un acuerdo justo.

“La mediación podría ser definida como la ayuda o interacción de una tercera persona que no tiene autoridad para imponer un resultado. ... En la mediación un tercero ayuda a las partes en conflicto a que voluntariamente logren un acuerdo; a diferencia de otros procedimientos, como el arbitraje o el juicio, el mediador no puede imponer un acuerdo, sino que su labor consiste en facilitar que las partes logren dicho acuerdo.” (Chávez & Alarcón, 2024)

Al analizar la mediación queda claro que este mecanismo constituye una vía altamente efectiva para resolver conflictos de manera voluntaria, confidencial y colaborativa. Por ello, comprender su estructura, no solo permite ver su eficacia; también nos ayuda a reafirmar nuevas formas de generar justicia.

“La mediación alternativa en Ecuador demuestra una efectividad significativa los datos revelan su eficiencia temporal y económica (45 días versus 18-24 meses en procesos judiciales) y altas tasas de acuerdo (73.4 %) y cumplimiento voluntario (89.2 %).” (Vol. 14 Núm. 2 (2025): Volumen 14, Número 2. Julio - Diciembre 2025 | Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica e Investigativa, s/f)

El dato muestra con mucha fuerza la función clave que este sistema tiene en un país de leyes que quiere asegurar la llegada fácil y rápida a lo justo. Estos números no solo enseñan cómo se manejan las cosas, sino que destapan un cambio profundo en cómo se cuidan y devuelven los derechos, sobre todo en materia laboral.

“El Centro de Mediación estudiado tuvo una efectividad de acuerdos que sirvió como una ayuda complementaria a los tribunales.” (Martínez Pecino & Martínez Pecino, 2007)

Esta cita es una parte clave de este trabajo que habla de las formas legales de hoy, su tarea no es tomar el lugar de los tribunales, sino hacerlos más robustos, funcionar como un camino extra y astuto que ayuda a descongestionar los tribunales que resuelven temas laborales.

CAPITULO III

La mediación en materia Laboral

Dentro del campo de la mediación se debe considerar los problemas y soluciones a la mediación laboral para que prime su visión de una tutela judicial y su impulso a la justicia laboral por lo que podemos considerar que:

“La mediación laboral en Ecuador ha demostrado ser una herramienta eficaz no solo por su capacidad para resolver conflictos de manera ágil y económica, sino también por su potencial transformador en las relaciones laborales.” (Guaman-Verdezoto et al., 2024)

No obstante, el valor de esta mención también se ve en su subrayar el lado cambiante del arreglo entre partes. Esta cita es fundamental: dejando atrás el solucionar un lío específico.

En consecuencia, del análisis realizado se puede confirmar que una mediación laboral, bien implementada y fortalecida institucionalmente, no solo ayudará a la agilización de los procesos y la justicia; sino que, puede humanizar los procesos de solución de conflictos laborales, al acercarlos a los principios constitucionales que orientan la tutela judicial efectiva. Su objetivo entonces, trasciende la idea de resolución de controversias laborales: se trata, más bien, de un mecanismo que impulsará una justicia laboral más accesible, equilibrada y transformadora.

“Se encontró que el precio de la mediación está por debajo de la mitad en cuanto al dinero gastado en la litigación y en relación con el beneficio del tiempo ahorrado pues la primera instancia, la mediación, está en relación uno a tres frente a los meses de procesos legales frecuentes.” (Elizabeth Ortiz Aguirre, 2023)

En un rumbo legal lleno de atascos, gastos sumados y estancias largas, este descubrimiento señala que la conciliación es más que una opción sensata, es un movimiento astuto para asegurar un amparo judicial real en el fondo.

“La mediación laboral facilita una solución rápida y equilibrada a los conflictos individuales de trabajo, evitando la judicialización innecesaria.” (García Guevara, 2025)

Así una vez abarcado esos 2 puntos esenciales, es necesario reconocer el acercamiento de los derechos de los trabajadores en los Estados constitucionales.

“La mediación podría ser definida como la ayuda o interacción de una tercera persona que no tiene autoridad para imponer un resultado” (Tecnológico et al., 2022). Esta formulación subraya que la mediación, esencialmente, es voluntaria y no coercitiva, lo cual es más relevante en el campo del Derecho Laboral ecuatoriano, que a menudo se caracteriza por la desigualdad de estructuras de poder entre empleadores y trabajadores. La mediación se introduce desde una perspectiva constitucional contemporánea como un mecanismo tanto para respetar como para apoyar los derechos fundamentales del trabajador, debido a que el estado social y constitucional de derechos es responsable de asegurar entornos materiales de igualdad. Así, la cita demuestra que el mediador pone la metodología y el orden, pero la solución final nace directamente de la voluntad de las partes.

La mediación, también conlleva un dilema cuando se trata de evaluar la efectividad de la mediación para asegurar los derechos laborales violados. Aunque la mediación se presenta como una intervención que agiliza el funcionamiento de los tribunales y acelera el proceso de resolución de disputas, su voluntariedad y su tendencia hacia el desequilibrio del proceso pueden no ser suficientes si no hay garantía de que el derecho del trabajador va a ser reparado en su totalidad.

Además, casi siempre se enfatiza indirectamente que el poder de la mediación para determinar resultados se basa en la transparencia, la claridad de la información y la participación libre e informada de las partes. El papel institucional del Estado y los centros de mediación en el ámbito laboral debe involucrar la capacitación y profesionalización de los mediadores antes las diversas posibilidades de vulnerabilidad, y orienten el proceso hacia acuerdos que respeten los derechos laborales y las regulaciones constitucionales.

Y finalmente, el análisis indica que la definición especificada no se sostiene por sí sola, sino que está sujeta a principios y necesidades en el Estado constitucional de derechos. En este sentido, la mediación no solo debe ser un modo alternativo rápido de resolución de conflictos, sino también un instrumento para contribuir a la realización efectiva de los derechos laborales. Su éxito dependerá de cómo el proceso mantenga un campo de solución justa, resultados que por la celeridad procesal no están preocupados por una reparación justa.

La mediación, cuando es fomentada por el sistema judicial con el debido apoyo normativo, puede convertirse en una herramienta para ejercitar los derechos laborales en igualdad de condiciones. No basta con que se resuelvan conflictos de manera rápida, todo tipo de resolución debe respetar el marco de derechos del trabajador, que le permita negociar en condiciones justas y no sea un arma para renuncia de beneficios. Por tanto, la mediación es una herramienta que contribuye a la efectivización de los derechos laborales al fomentar soluciones dialogadas, humanas y adaptadas a cada caso.

Sin embargo, también puede convertirse en un instrumento que debilite la protección constitucional en temas laborales, específicamente cuando se deja de lado el sentido de justicia por sobre la rapidez procesal. Así, la exigencia constitucional de métodos alternos para solución de conflictos, no solo debe fijarse en su implementación formal, sino también la capacidad del mediador para evitar desigualdades estructurales.

La mediación, cuando se desarrolla bajo criterios de equilibrio, información y garantía, sirve como un puente que materializa la protección constitucional del trabajo y permite soluciones más humanas y justas. Sin embargo, su uso también exige una vigilancia constante para evitar que la rapidez procesal prevalezca sobre la justicia material, especialmente en contextos de vulnerabilidad de derechos laborales. Por lo tanto, entender la mediación desde una perspectiva constitucional implica reconocerla como un instrumento que debe fortalecer y no reemplazar la protección efectiva de los derechos laborales.

En resumen, la mediación es una vía de solución de disputas en el ambiente laboral ecuatoriano ya que se forma como un método clave en el sistema de justicia de ahora, no solo porque evita carga a los juzgados, sino por cómo cambia el modo en que empleadores y trabajadores resuelven el problema suscitado en su ambiente laboral de forma rápida y eficaz.

CAPITULO IV

La ley de Mediación y Arbitraje señala que la mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. Art.43)

Voluntario. _ Esta consiste en la comparecencia de las partes a un lugar determinado para buscar la solución de un conflicto, con la voluntad de continuar el proceso y ser asistidos por un tercero imparcial llamado mediador, finalmente las partes llegan a un acuerdo de manera voluntaria.

Confidencial. _ La mediación tiene carácter confidencial para las partes intervinientes como para el mediador y deberán mantener la debida reserva, Las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial subsecuente, si tuviere lugar. Las partes pueden, de común acuerdo, renunciar a la confidencialidad. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. Art.50)

Principio de Imparcialidad. – (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. Art.43) es reiterativa en manifestar que la mediación será sometida bajo ‘‘un tercero neutral’’, además la mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. Art.48)

- **Neutral: Imparcial.** I Indiferente; por no ser de uno ni otro de los contendientes o discrepantes. (Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanelas de Torres, 2006, pág. 320)

- Estrategias para el fortalecimiento de la mediación laboral en Ecuador

El fortalecimiento de la mediación laboral en Ecuador es fundamental para desarrollar un sistema de resolución de conflictos mas eficiente, incluso y al margen de los principios de desarrollo sostenible. Si bien es cierto si ha avanzado el reconocimiento legal de los Métodos de Resolución de Conflictos, pero aun enfrenta vacíos o limitaciones normativas, institucionales y culturales que dificultan fortalecer la mediación laboral como mecanismo primordial en la justicia de trabajo. (López-Montalvo-Ramos, 2024)

¿Qué dificultades enfrenta la Mediación Laboral?

En Ecuador la Mediación Laboral se muestra como un mecanismo alternativo de solución de conflictos (MASC) que persigue la reparación integral de controversias por los derechos laborales vulnerados.

Sin embargo, su eficiencia se ve afectada por varias limitaciones jurídicas y prácticas.

Vacíos Normativos:

La constitución reconoce a la mediación como un método de solución de conflictos no existe una regulación legal específica para la mediación laboral previa en conflictos individuales en el Código de Trabajo, este código únicamente regula de manera transparente la mediación como una etapa necesaria respecto de conflictos colectivos de trabajo.

- Ambigüedad sobre materias transigibles

En el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador nos indica que los derechos laborales son irrenunciables sin embargo la mediación se basa en la voluntad de las partes y en ocasiones existe la posibilidad que el trabajador por presión o necesidad económica acepte acuerdos en donde implica la renuncia de sus derechos laborales. Ya que la normativa ecuatoriana no define con claridad que derechos laborales pueden ser objeto de mediación.

Relación con la tutela judicial efectiva

El tema de la tutela judicial efectiva se ve relacionada con la mediación según normativa la constitución de la República del Ecuador reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. Art.190)

Reconozca la tutela judicial efectiva como garante de la protección de los derechos laborales irrenunciables de los trabajadores.

VII. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

El juntar la mediación del trabajo como un modo útil dentro de las reglas de buen trato del Ecuador pide no solo mirar sus ventajas como la celeridad, menos gasto, charla pareja y alivio a los juzgados sino también mirar de fondo sus faltas presentes. Los huecos en las leyes, la flojera en el saber específico del que arregla disputas y no tener razones firmes que aseguren no poder dejar los derechos del obrero estorban a que este modo llegue a ser tan bueno como podría. Por ello, es imprescindible adoptar un conjunto articulado de soluciones que fortalezcan su legitimidad jurídica y su eficacia práctica.

Propuesta de cambio de ley: cerrar vacíos y fortalecer garantías

El marco normativo actual presenta ambigüedades sobre temas clave como transacción, materias negociables, verificación del equilibrio entre las partes o control de constitucionalidad de los acuerdos. Por ello, se propone una reforma específica en la Ley de Mediación y Arbitraje y en el Código del Trabajo, que incluya:

Definición expresa de los temas transigibles en materia laboral, resguardando el principio de irrenunciabilidad del artículo 326 de la Constitución.

Creación de un “control de legalidad reforzado” por parte del centro de mediación, donde se certifique que el acuerdo cumpla:

- Obligatoriedad de la presencia o asesoría legal para ambas partes en conflictos que involucren derechos económicos sensibles (liquidaciones, indemnizaciones, compensaciones).

Por consiguiente, hacer más fuerte la mediación laboral en Ecuador pide una mirada completa a cambios a las leyes exactos, forma de explicar con sentido y unión sólida con los tribunales del trabajo. Solo de esa forma se asegurará que el arreglar las cosas sea un medio que cuide derechos de verdad, que sirva para resolver de manera efectiva el problema y que esté alineado con las bases de igualdad y poder acudir a que se haga justicia.

Si se pone en marcha este grupo de remedios, la mediación laboral se convertirá en la vía más usada y efectiva para las partes.

VI.1 Interpretación de resultados

La interpretación de los resultados permite comprender cómo los datos recopilados, los documentos analizados y la evidencia comparada aportan a la comprensión integral del funcionamiento de la mediación laboral y sus impactos reales en la protección de derechos. A continuación, se presentan los principales hallazgos estructurados en subtemas para clarificar los aportes más relevantes del estudio.

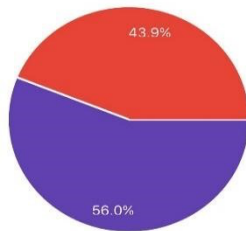
Rapidez de la mediación laboral frente a la vía judicial

73.1% respondió “Sí” y 26.8% “No”.

¿Cree que la mediación laboral promueve de manera efectiva la restauración de la relación laboral (en casos donde sea posible) o una conclusión satisfactoria del vínculo entre las partes?

0/41 respuestas correctas

● Sí
● No



Casi todos los consultados piensan que poner de acuerdo con las partes en conflicto de trabajo es un camino más veloz que seguir el sendero legal común para arreglar disputas del trabajo. Este hallazgo respalda la idea que se tiene desde hace tiempo de que el sistema de tribunales de trabajo normal es pausado y lleno de papeleo, mientras que el arreglo amistoso da pasos más ligeros, adaptables y fáciles de alcanzar. (DE, 2017)

Reparación integral más allá del aspecto económico

48.7% “Sí” y 51.2% “No”.

Los números dejan ver un sentir repartido: para cerca de la mitad de los que probaron, el arreglo sí logra pactos que incluyen cosas que no son dinero (pedir perdón, promesas de mejor trato, arreglar el modo de trabajar, seguros de que no pasará de nuevo, etc.), mientras que para el otro grupo, el arreglo sigue mirando mucho solo a lo que tiene precio.

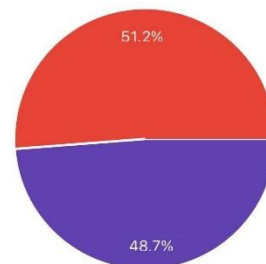
Esta encuesta refleja que la solución de conflictos de trabajo en Ecuador tiene un reto:

que no trata solo de lo económico sino de un trato justo que realmente repare al trabajador, en el que más allá de lo económico, permanezca la buena relación laboral y la forma correcta de hacer las cosas que perjudicaban al trabajador. La otra parte que contestó “No” señala que esa costumbre todavía no afianza la sanación completa como algo normal. (DE, 2017)

¿Considera que los acuerdos alcanzados a través de la mediación laboral suelen resultar en una reparación integral (que va más allá de lo económico) para el trabajador afectado?

0/41 respuestas correctas

● Sí
● No

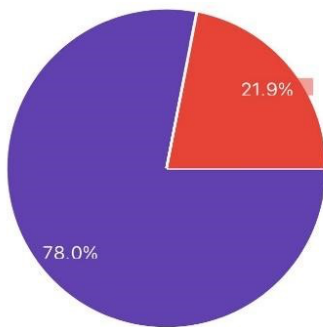


3. Efectividad de la mediación para resolver conflictos laborales vulnerados 78% “Sí” y 21.9% “No”.

✓ ¿Cree usted que la mediación laboral es una herramienta efectiva para resolver conflictos por derechos laborales vulnerados en Ecuador?

0/41 respuestas correctas

● Si
● No



La gran cantidad de síes mostrados indica una sólida creencia social en el arreglo como modo eficaz para destrabar líos en el ámbito laboral. Las personas consultadas sienten que, al haber faltas a sus derechos, el arbitraje ayuda a llegar a pactos veloces, hechos a medida y con menos discusiones. El 21.9% que no está de acuerdo podría deberse a fallos en la mediación, ya sea una mala remuneración, etc. Sin embargo, la dirección principal confirma que el arreglo

es visto como un sistema que sirve y se puede usar. (DE, 2017) 4.Cumplimiento de los acuerdos de mediación por empleadores y trabajadores

34.1% “Sí” y 65.8% “No”.

Este es el hallazgo más crucial de toda la encuesta: la mayor parte dice que los convenios no siempre se respetan. Esto enseña dos asuntos serios en el entramado ecuatoriano:

La idea predominante de no acatar debilita la fe en el arreglo como otra opción y toca la validez del método.

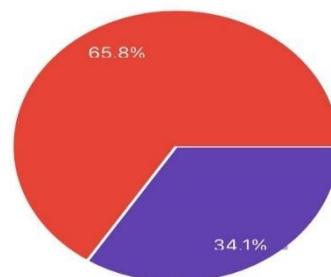
Esto da a entender que es preciso fortalecer las formas de mediar una resolución de acorde a las partes.

A partir de los datos, documentos, normativa e investigaciones revisadas, se elaboran las siguientes líneas de interpretación que explican tanto los avances como las limitaciones del proceso mediador en el ámbito laboral.

✓ ¿Considera que los acuerdos de mediación en materia laboral en Ecuador son generalmente respetados y cumplidos por ambas partes (empleador y trabajador)?

0/41 respuestas correctas

● Si
● No



Entendimiento de la intervención laboral como un sistema presto y cumplidor los números arrojados indican que un 73,1 % de la gente encuestada piensa que el arreglo laboral es un trámite más veloz que ir al tribunal. Esto da validez al supuesto mencionado en las leyes, el cual señala al arreglo como un camino ligero en la resolución de la problemática laboral. Esta visión popular de la celeridad apoya la idea de que la mediación es una manera de descongestionar la carga de los juzgados y dar una solución a tiempo a los trabajadores y a sus empleadores.

No obstante, 26,8% restante, tuvieron problemas en la práctica de la mediación arreglo o métodos no bien resueltos. Esto nos hace ver que las maneras prácticas de la resolución de la mediación no en todos los casos son efectivos.

Efectividad en la resolución de conflictos laborales

Las respuestas afirmativas del 78% sustentan la aceptación generalizada de la mediación como un método para resolver violaciones laborales. Estos datos se alinean con la tendencia doctrinal que destaca los atributos positivos que la mediación aporta sobre un conflicto litigioso, incluyendo, pero no limitado a, flexibilidad, confidencialidad, empoderamiento y soluciones personalizadas al problema específico en cuestión.

El 21.9% que ve la mediación como ineficaz podría asociarse con escenarios donde el empleador actuó con falta de buena fe, o donde la mediación fue vista como un mero formalismo procesal que no trajo un cambio real para el trabajador.

Existe un contraste, si bien la mediación laboral es vista como una herramienta útil, cuya percepción es de la gran mayoría, su efectividad real depende de la calidad del mediador y como este encamina el diálogo, la disposición de las partes del conflicto y el nivel de cumplimiento posterior.

Cumplimiento de los Acuerdos: el Punto más Crítico

Este dato, el más problemático, muestra que el 65.8% de los encuestados siente que hay una inconsistencia en el cumplimiento por ambas partes involucradas en los acuerdos de mediación. Este hallazgo muestra una clara debilidad estructural en el sistema ecuatoriano, ya que la efectividad de la mediación no depende solo del acuerdo, sino de su cumplimiento.

Es decir, hay una incapacidad real del sistema posterior a los acuerdos para hacer un seguimiento real, la falta de herramientas prácticas que proporcionen ejecución automática de los acuerdos de mediación, y la continuidad de las posibles relaciones de poder, crean un ambiente en el cual el acuerdo puede convertirse en una mera formalidad.

Estos datos muestran que la mediación por sí misma no puede garantizar que haya alguna forma de justicia en el lugar de trabajo sin una abogacía post mediación para asegurar que se lleve a cabo el cumplimiento de los acuerdos.

Capacidad restaurativa de la mediación laboral

En la siguiente pregunta, el 56% de los encuestados afirmó que la mediación sí contribuye a la restauración en un contexto laboral, o al menos a un cierre constructivo de la relación entre las partes. En contraste, el 43.9% tenía la opinión opuesta.

Este hallazgo es significativo en el sentido de que sugiere que, aunque la mediación no reconstruye relaciones en todos los casos, la mayoría aún reconoce su potencial para crear un diálogo constructivo, aliviar las tensiones en el lugar de trabajo y lograr una salida más respetuosa del trabajo cuando la salida es inevitable.

Sin embargo, el 43.9% que tiene una opinión negativa es un testimonio del hecho de que la restauración de la relación laboral es un objetivo complejo, y que el mero acto de mediar no garantiza, por sí solo, que habrá una reconciliación. Esto corrobora con lo que

la literatura tiene que decir sobre el asunto en el sentido de que la restauración, en gran medida, depende de las verdaderas intenciones de las partes involucradas y de la existencia de un mediador con habilidades transformacionales, en contraposición a meramente transaccionales.

VIII. CONCLUSIONES

Examinar la mediación en las relaciones laborales en Ecuador, basado en evidencia empírica, análisis mental, evaluación normativa y teoría legal, ha llevado a identificar que la mediación se ha convertido en uno de los mecanismos más importantes en el marco de la justicia laboral. Aunque su verdadero potencial ha sido limitado por aspectos estructurales que aún necesitan ser mejorados. En primer lugar, los estudios revelan que la mediación sigue siendo vista como más rápida, más efectiva y menos agotadora que la vía litigiosa tradicional, razón por la cual se observa un aumento en su uso. El 73.1% de los encuestados que se refirieron a la velocidad de la mediación efectivamente atestiguan la realización de uno de los catorce objetivos de la mediación, que es proporcionar servicios oportunos y reducir la acumulación de casos en los tribunales laborales.

Sin embargo, la investigación también muestra que tal agilidad puede convertirse en una limitación cuando la velocidad se prioriza sobre la reparación integral, un principio constitucional que requiere la plena restitución de los derechos violados. La percepción dividida entre aquellos que creen que la mediación logra acuerdos integrales (48.7%) y aquellos que no lo creen (51.2%) muestra que este mecanismo aún opera, en muchos casos, dentro de marcos transaccionales y no restaurativos. La incapacidad de incluir elementos emocionales, éticos y preventivos en los acuerdos muestra que la mediación laboral aún está bastante lejos del estándar de plena justicia sustantiva.

Los resultados también muestran que la mediación es efectivamente vista como una forma efectiva de resolver conflictos laborales (78% de aceptación) cuando hay al menos voluntad de dialogar. Por otro lado, la efectividad de la mediación se ve seriamente comprometida por un problema estructural que es el incumplimiento, señalado por el 65.8% de los encuestados. Este hallazgo es un punto importante en el trabajo de

investigación, dado que muestra una realidad, sin proceso claro y sin sanciones efectivas, la mediación puede degenerar en un procedimiento formal que no tiene capacidad real para impartir justicia.

Transformar y mantener las relaciones laborales es de interés de los encuestados, este dato nos revela que ven positivamente que se trabaja para ese efecto, el 56% de los encuestados ve la mediación como un medio para lograr un cierre digno o una restauración parcial de la relación laboral. Sin embargo, el 43.9% que lo niega refleja que restaurar la relación depende en mayor medida de la voluntad de las partes y las habilidades del mediador, más que meramente en el diseño procesal. Esto significa que, si bien la mediación fomenta el diálogo y reduce tensiones, no es de ninguna manera un mecanismo adecuado por sí solo para la restauración de relaciones gravemente dañadas.

Legalmente, la información permite concluir que, si bien la mediación de disputas dentro de la relación laboral es una salvaguarda judicial social parcial y complementaria, no suplanta la protección judicial social. Para lograr plenamente el mandato constitucional de protección al trabajador, es necesario mejorar el marco legal y formar completamente a los mediadores laborales, acompañados de sistemas de razonamiento, verificación de hechos y control legal más robustos. Además, es necesario incorporar mecanismos que protejan los derechos del trabajador y garanticen que los trabajadores no renuncien a sus derechos básicos como resultado de presiones económicas u otras de carácter estructural.

IX. BIBLIOGRAFÍAS

Chávez, C. E. D., & Alarcón, E. I. L.-. (2024). Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador. *Debate Jurídico Ecuador*, 7(3), 332–349. <https://doi.org/10.61154/DJE.V7I3.3505>

Elizabeth Ortiz Aguirre, K. (2023). *La mediación laboral previa en los conflictos individuales de trabajo*. Universidad de Otavalo.

<https://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/1268>

Espinoza, A. M. C., & Barrios, E. E. P. (2023). Eficacia de la mediación laboral realizada en el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Guayas. *MLS*

Law and International Politics, 2(2), 19–32.

<https://doi.org/10.58747/MLSLIP.V2I2.2266>

FRANCISCA ISABEL MOLINA JARA. (2023). *LA MEDIACIÓN EN CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO*.

Santiago, Chile.

[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/197041/Lamediacion-en-casos-de-vulneracion-de-derechos-fundamentales-en-](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/197041/Lamediacion-en-casos-de-vulneracion-de-derechos-fundamentales-en-eltrabajo.pdf;jsessionid=630633BAB0358D7BC5B44EEE48C97AE5?sequence)

[eltrabajo.pdf;jsessionid=630633BAB0358D7BC5B44EEE48C97AE5?sequence](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/197041/Lamediacion-en-casos-de-vulneracion-de-derechos-fundamentales-en-eltrabajo.pdf;jsessionid=630633BAB0358D7BC5B44EEE48C97AE5?sequence)

=1

García Guevara, A. E. (2025). *Efectividad de la mediación como método alternativo en la resolución de conflictos laborales en Ecuador: análisis*

comparativo entre sectores públicos y privados.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18990>

Guaman-Verdezoto, D. A., Trávez-Salazar, Á. J., Silva-Condemaita, S. P., & Alfonso-González, I. (2024). Efectividad de la mediación alternativa a la resolución de conflictos de justicia general [Effectiveness of alternative mediation in resolving conflicts of general justice]. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 3(especial_Ambato), 87–95.

<https://doi.org/10.62574/8CV30029>

Horia Theohari, Cristina., Bucurenciu, Ileana., & Helgueta Manso, Javier.

(2020). El archivo personal de Vintila Horia en la Biblioteca Nacional de

España. *Vintila Horia: Una Mirada Libre Desde El Exilio; Homenaje En El*

Centenario de Su Nacimiento, 2020, ISBN 978-84-17729-36-3, Págs. 245-252, 245–252.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589201> Martínez Pecino, R., &

Martínez Pecino, R. (2007). Efectividad de la mediación en conflictos laborales.

Efectividad de La Mediación En Conflictos Laborales.

Página principal de la OIT | International Labour Organization. (n.d.). Retrieved

November 27, 2025, from <https://www.ilo.org/es>

Ron, X. (2022). La Reparación Integral en la Corte Interamericana de Derechos

Humanos. *JUEES*, 2, 35–55.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/942>

Tecnológico, I., Jubones, S., Estefanía, D., González, B., Soria, Y. L., & De

Derecho, C. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral.

Sociedad & Tecnología, 5(S1), 253–267.

<https://doi.org/10.51247/ST.V5IS1.247>

Velastegui Guevara Johanna Karolina. (2021). *Análisis del cumplimiento de la reparación económica en las sentencias emitidas dentro de acciones de*

protección en Riobamba durante el año 2019. Quito.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8188/1/T3573-MDP->

Velastegui-Analisis.pdf

Vol. 14 Núm. 2 (2025): Volumen 14, Número 2. Julio - Diciembre 2025 |

Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica e Investigativa. (n.d.).

Retrieved November 27, 2025, from

<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/eac/issue/view/134>

Congreso Nacional del Ecuador. (1997). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Registro Oficial 145.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167.

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449.

DE, E. (2017). *EFECTIVIDAD DE LA MEDIACIÓN LABORAL EN LA REPARACIÓN INTEGRAL DE CONFLICTOS POR DERECHOS LABORALES*

VULNERADOS. Google Docs.

https://docs.google.com/forms/d/17XUZQ7rto0z15QGuFs2qLTpGmxQPxKmFTtKazH_bQxA/closedform?pli=1

AGUIAR, Y. J. (Agosto de 2023). *PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION DE CONFLICTOS Y MEDIACION*. Obtenido de PROGRAMA DE MAESTRIA

EN GESTION DE CONFLICTOS Y MEDIACION:
<https://repositorio.uotavalo.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2ae378f8-14ef-402d-8717-951841bfc26f/content>

Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de Código del Trabajo:
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador:
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>

Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanelas de Torres. (2006).

Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanelas de Torres. Obtenido de Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanelas de Torres:

<https://drive.google.com/file/d/11KPCu8mBMAXi-2HTgGh0hyk7ExWgXQI7/view>

Ley de Arbitraje y Mediación. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Obtenido de Ley de Arbitraje y Mediación: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-arbitrajemediacion>

López-Montalvo-Ramos. (2024). *La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo*. Obtenido de La mediación laboral en los conflictos

individuales de trabajo:

file:///C:/Users/User/Downloads/La_mediacion_laboral_en_los_conflictos_indiv
iduale.pdf