

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3443>

## La mediación laboral obligatoria como requisito previo al litigio ante la unidad judicial de trabajo

Mandatory labor mediation as a prerequisite for litigation before the judicial labor unit

**María Fernanda Ludeña Sotomayor**

maria.ludena@unl.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0001-0386-1514>  
Universidad Nacional de Loja  
Loja – Ecuador

**Diego Fernando Pineda Arévalo**

diego.pineda@unl.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-5937-7203>  
Universidad Nacional de Loja  
Loja – Ecuador

Artículo recibido: 29 de enero de 2025. Aceptado para publicación: 12 de febrero de 2025.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

La mediación laboral obligatoria, como requisito previo al litigio en la unidad judicial de trabajo en Ecuador, es una alternativa viable para optimizar la resolución de conflictos laborales. Este estudio analiza su marco jurídico, impacto en costos y tiempos procesales, y propone lineamientos para su implementación. A través de un enfoque metodológico descriptivo y analítico, se recopiló información mediante revisión bibliográfica, aplicación de encuestas a miembros de la función judicial y un análisis de la normativa, donde los resultados evidencian que la mediación reduce significativamente la carga judicial y fomenta acuerdos consensuados, preservando relaciones laborales. La falta de obligatoriedad de este mecanismo, junto con barreras culturales y normativas, limita su eficacia. Sin embargo, su adopción permite mejorar el acceso a la justicia y promover una cultura de resolución pacífica de conflictos en temas laborales. El presente artículo destaca la relevancia de la mediación como un requisito obligatorio previo a los juicios en el ámbito laboral, por cuanto facilita que las partes involucradas alcancen acuerdos efectivos sin la intervención de un juez, lo que contribuye a agilizar la resolución de conflictos y a reducir la carga en las salas de justicia. Se concluye que, para maximizar su impacto, es esencial el compromiso de actores judiciales, sociales y gubernamentales en el desarrollo de políticas públicas que respalden su implementación.


*Palabras clave:* mediación laboral, resolución de conflictos, justicia laboral, cultura de paz

### Abstract

Mandatory labor mediation, as a prerequisite to litigation in the judicial labor unit in Ecuador, is a viable alternative to optimize the resolution of labor disputes. This study analyzes its legal framework, its impact on costs and procedural times, and proposes guidelines for its implementation. Using a descriptive and analytical methodological approach, information was gathered through a literature review, surveys of legal actors and regulatory analysis. The results show that mediation significantly reduces the judicial burden and promotes consensual agreements, preserving labor relations. The lack of mandatory nature of this mechanism, together with cultural and regulatory barriers, limits its

effectiveness. However, its adoption makes it possible to improve access to justice and promote a culture of peaceful conflict resolution in labor matters. This article highlights the relevance of mediation as a mandatory requirement prior to labor trials, as it facilitates the parties involved to reach effective agreements without the intervention of a judge, which contributes to expedite the resolution of conflicts and reduce the burden on courtrooms. It is concluded that, to maximize its impact, the commitment of judicial, social and governmental actors in the development of public policies that support its implementation is essential.

*Keywords:* labor mediation, conflict resolution, labor justice, culture of peace

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Ludeña Sotomayor, M. F., & Pineda Arévalo, D. F. (2025). La mediación laboral obligatoria como requisito previo al litigio ante la unidad judicial de trabajo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 1661 – 1674. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3443>

## **INTRODUCCIÓN**

La resolución de conflictos laborales se configura como un desafío crítico en la realidad de Ecuador, donde el sistema judicial enfrenta una cantidad significativa de carga procesal que afecta directamente a la eficiencia y equidad en la administración de justicia. La mediación laboral surge como una alternativa viable que se encuentra reconocida constitucional y legalmente regulada a través de la Ley de Mediación y Arbitraje de 1997. Sin embargo, a pesar de su potencial para promover una cultura de paz al minimizar costos y tiempos de litigio, su implementación como requisito obligatorio previo a los juicios laborales aún se encuentra limitada (Noboa y Aguayo, 2024).

De hecho, la literatura sobre métodos alternativos de resolución de conflictos como la mediación, resalta sus múltiples beneficios, puesto que estudios recientes señalan que “la mediación no solo descongestiona los tribunales, sino que también fortalece el diálogo entre las partes, al fomentar acuerdos más sostenibles y satisfactorios para empleadores y trabajadores”. A nivel internacional, países como Argentina y Chile han establecido modelos de mediación obligatoria con resultados prometedores en la reducción de procesos judiciales y el aumento de la satisfacción de los usuarios del sistema, mientras que en Ecuador aún persisten barreras normativas y culturales que dificultan su aplicación efectiva.

Aunque en el ámbito laboral muchos derechos son transigibles, es fundamental tener en cuenta que los derechos laborales reconocidos en la Constitución de 2008 son irrenunciables e intangibles. Por lo tanto, deben respetarlos en los procesos de mediación, conciliación y arbitraje para evitar el menoscabo de los derechos laborales, especialmente en un Estado constitucional de derechos y justicia social, donde el Estado actúa como garante de los derechos de los trabajadores (Niemes Behr, 2016).

Así mismo, estos métodos pueden reducir los costos asociados con el patrocinio legal tanto para empleadores como para trabajadores. Sin embargo, hoy en día la mediación suele realizarse después de iniciar el proceso judicial.

La importancia de los métodos alternativos de resolución de conflictos radica en la deficiencia de los juzgados para tramitar los procedimientos ordinarios con la celeridad requerida, lo que es esencial para cumplir con los principios de economía y rapidez procesal. Además, estos métodos fomentan una cultura de paz y el compromiso consciente entre las partes en conflicto (Defensoría Pública del Ecuador, 2019).

El problema jurídico que fundamenta la presente investigación se centra en conocer cómo la implementación de la mediación laboral obligatoria contribuye a mejorar el acceso a la justicia y garantizar la protección de derechos laborales. Este estudio busca analizar el marco jurídico existente, evaluar los impactos potenciales de la mediación en términos de costos y tiempos, y proponer lineamientos claros que fortalezcan su aplicación en el ámbito laboral.

A través de un enfoque metodológico que emplea métodos como el bibliográfico, descriptivo y analítico, el estudio tiene como objetivo no sólo contribuir a la praxis académica, destacando la necesidad de implementar una mediación laboral obligatoria previa a los juicios, sino también el proponer una actualización que fortalezca la normativa legal vigente en materia laboral. Así, se busca establecer un marco normativo más efectivo para la resolución de conflictos laborales dentro del Ecuador.

## **METODOLOGÍA**

Para la investigación se emplearon diversos métodos que abordan el tema de la mediación obligatoria previa al litigio, al considerar aspectos conceptuales, legales y empíricos, donde los participantes

fueron seleccionados bajo criterios específicos de elegibilidad (conocimientos avanzados en materia laboral) y exclusión (experiencia limitada o ausencia de conocimientos especializados en materia laboral). El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia, enfocado a abogados de libre ejercicio que han ejercido la defensa de sus clientes en casos laborales, permitiendo garantizar una representación adecuada y obtener resultados válidos dentro de los márgenes de error establecidos.

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se utilizó un enfoque bibliográfico para revisar literatura especializada, artículos académicos, normativas legales y otros recursos relacionados con el tema. Además, se aplicó la técnica de encuestas estructuradas para obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre las percepciones de los participantes respecto a la necesidad de la mediación obligatoria en materia laboral. Los instrumentos fueron diseñados y validados para asegurar su fiabilidad y calidad, además de realizar un análisis normativo detallado de la normativa ecuatoriana relevante, con el fin de identificar disposiciones aplicables y evaluar el impacto que tendría una actualización en dichos instrumentos. Así, se seleccionó alrededor de treinta (30) abogados especializados en el ámbito laboral que permita conocer su punto de vista en la aplicación de la mediación previo al litigio en materia laboral.

El objetivo general de la presente investigación es realizar un análisis jurídico y conceptual de la mediación laboral obligatoria en el Ecuador previo al litigio ante la unidad judicial de trabajo, razón por la cual, para alcanzar este objetivo, se ha centrado el análisis en describir la situación actual de los procesos de mediación y su marco normativo, así como determinar los patrones y relaciones significativas en los datos recolectados, al abordar el tema de manera integral, con un enfoque riguroso que permita evaluar la viabilidad de la mediación obligatoria en el contexto ecuatoriano.

## **DESARROLLO**

En la actualidad, los procedimientos legales han experimentado una notable modernización, puesto que el proceso de incorporación del arbitraje moderno en Ecuador comenzó en 1960 con la promulgación del Código de Procedimiento Civil. A ello se sumó la Ley de Arbitraje Comercial, establecida por el Decreto Supremo No. 735 del 23 de octubre de 1963, que fue publicada en el Registro Oficial No. 90 el 28 de octubre del mismo año. Posteriormente, se aprobó la Ley de Arbitraje y Mediación el 4 de septiembre de 1997, y en 1998, la Constitución del 5 de junio también incluyó disposiciones relevantes en este ámbito (Caamaño et al., 2019, p.1).

Es así como los conflictos en su esencia actúan como catalizadores de las relaciones sociales al generar oportunidades para promover el cambio y la transformación de los diferentes grupos sociales. Por ello, las herramientas, mecanismos y estrategias empleadas para gestionarlos tienen un impacto directo en los resultados que se logran.

Visto desde este punto, la mediación emerge como una alternativa que optimiza la resolución de conflictos, al tiempo que contribuye a la construcción de un futuro más equitativo para las y los ecuatorianos, lo cual facilita la transición de un modelo de justicia retributiva hacia un modelo de justicia restaurativa, que prioriza la reparación del daño y la reconciliación social (Castaño Correa, 2024).

Según Trujillo (2008), la mediación en el ámbito laboral se concibe como una forma de justicia de paz, mediante la cual el Estado garantiza el acceso gratuito a la resolución extrajudicial de conflictos. No obstante, es pertinente destacar las limitaciones que afectan su implementación efectiva, como la escasa cooperación y la falta de una cultura de mediación entre los actores involucrados, particularmente en el contexto laboral.

Esto se refleja en la baja preferencia por recurrir a los centros de mediación como primera opción y, en algunos casos en el incumplimiento de los acuerdos alcanzados, por lo que tales conductas generan desconfianza en la eficacia de estos mecanismos de justicia alternativa.

De acuerdo con Camalle (2017), la mediación presenta múltiples ventajas en la resolución de conflictos:

Los gastos asociados a un proceso de mediación son considerablemente más bajos en comparación con los de otros procedimientos judiciales tradicionales.

Este mecanismo promueve la generación y exploración de alternativas creativas, orientadas a encontrar la mejor fórmula para alcanzar un acuerdo que satisfaga los intereses reales de todas las partes involucradas, logrando así poner fin al conflicto de manera efectiva.

El mediador desempeña un rol fundamental al aplicar diversas técnicas con habilidad y destreza, facilitando el proceso de negociación y ayudando a las partes a encontrar soluciones que se ajusten a sus necesidades específicas.

En la mediación, las partes conservan el control sobre las decisiones relacionadas con la resolución del conflicto, lo que les permite optar por acuerdos parciales o totales según sus necesidades. Esto contrasta con los procedimientos judiciales, donde la resolución depende de un tercero, como un juez (Amaya López y Juanes Giraud, 2020).

La legislación ecuatoriana reconoce formalmente la mediación como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, describiendo dentro del Código de Trabajo que “su aplicación de manera amplia, especialmente en los conflictos laborales colectivos, donde su uso es obligatorio. En estos casos, el proceso de mediación culmina con un acta que adquiere carácter vinculante y tiene fuerza de ley para las partes involucradas” (Congreso Nacional, 2005).

En contraste, para los conflictos laborales individuales, el recurso a la mediación es facultativo, ya que depende de la voluntad de las partes implicadas. Sin embargo, esta falta de obligatoriedad deriva en futuras acciones legales, al momento que una de las partes considera que sus derechos han sido vulnerados, siendo un desafío en la efectividad del uso de la mediación en casos individuales dentro del ámbito laboral (Amaya López y Juanes Giraud, 2020).

Los medios alternativos son mecanismos informales que facilitan la búsqueda de soluciones que benefician equitativamente a ambas partes. Estos procedimientos pueden realizarse directamente entre las partes involucradas o con la ayuda de negociadores, como ocurre en la negociación; o con la participación de un tercero imparcial, como es el caso de la mediación, la conciliación y el arbitraje. Estos métodos se fundamentan en principios de libertad e igualdad, y se caracterizan por su flexibilidad, comunicación horizontal, economía procesal, rapidez y eficacia. Entre los principales medios alternativos se encuentran la mediación, la negociación, la conciliación y el arbitraje, los cuales se explicarán a continuación (Espín Renjifo, 2020).

Desde esta perspectiva, la mediación se presenta como un mecanismo viable y adecuado para abordar conflictos laborales, al constituir una alternativa eficiente de resolución de conflictos ya que, durante el inicio de una demanda o una audiencia de mediación, el trabajador usualmente plantea pretensiones, entendidas como aspiraciones legítimas para que se reconozcan ciertos derechos a su favor. No obstante, dichas pretensiones solo pueden ser efectivamente reconocidas si el trabajador logra probar de manera contundente los hechos en los que sustenta su reclamo, lo cual en la práctica, resulta frecuentemente difícil (Cuesta, 2014).

En este contexto, recurrir a la mediación resulta una opción válida y beneficiosa, ya que ofrece un proceso ágil, económico, menos confrontativo y menos desgastante. Este mecanismo permite a las partes negociar intereses y ceder posturas de manera consensuada, al llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes del conflicto. De hecho, tal enfoque no vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador, puesto que el acuerdo logrado en mediación se fundamenta en la voluntad mutua de las partes.

Por lo tanto, como han señalado diversos estudiosos, la mediación emerge como una solución práctica y efectiva para una gran parte de los conflictos que surgen en el ámbito laboral y social. Sin embargo, cabe destacar que no todos los problemas pueden resolverse mediante este mecanismo, ya que existen situaciones que, por su naturaleza, requieren ser llevadas ante la justicia ordinaria para su resolución (García, 2002).

La mediación como mecanismo para la resolución de conflictos laborales adquiere una relevancia significativa, lo cual hace imprescindible la necesidad de considerarlo dentro de normas supletorias como el Código Orgánico General de Procesos, buscando que las partes involucradas dentro de las disputas laborales puedan superar las diferencias contractuales y encontrar soluciones consensuadas a los problemas, evitando así recurrir al proceso judicial en materia laboral.

En el ámbito de los conflictos laborales, el proceso judicial se configura como una alternativa tradicional de resolución, en la cual intervienen trabajadores, empleadores, sindicatos y otras partes interesadas. Este procedimiento se rige por un conjunto de normas que establecen el desarrollo del juicio, en el cual el juez, en su rol de administrador de justicia, evalúa las actuaciones de las partes y, tras seguir el trámite previsto por el ordenamiento jurídico, emite una sentencia que pone fin al conflicto (Carrasco, 2018).

En contraste, la mediación ofrece una vía más ágil y menos confrontativa, que prioriza la negociación y el consenso sobre la imposición de decisiones, destacándose como una herramienta eficiente para la solución de conflictos laborales en contextos donde las relaciones entre las partes necesitan ser preservadas y fortalecidas.

Sin embargo, para que la mediación sea considerada una vía efectiva, es necesario que la misma cumpla con varios principios, siendo uno de los principios fundamentales de la mediación la voluntariedad y libre disposición, por cuanto este proceso se distingue por ser totalmente voluntario, donde las partes deben dar su consentimiento informado para llevarlo a cabo y entendiendo que pueden detener el proceso en cualquier momento como de manera temporal o definitiva, sin necesidad de la aprobación de la otra parte (Da Silva Orcoyen, 2016, p. 66)

Según Basantes y Barrionuevo (2023), la falta de obligatoriedad de la mediación en los procedimientos judiciales relacionados con asuntos susceptibles de transacción restringe significativamente su eficacia en la resolución de conflictos y la reducción del número de litigios. Esta limitación obstaculiza el aprovechamiento pleno de dicho mecanismo legal como una herramienta eficiente para la gestión de controversias y la descongestión de los tribunales.

Da Silva Orcoyen (2016), señala que otro principio esencial de la mediación es la “confidencialidad ya que al momento de que las partes participan con la expectativa de resolver sus conflictos de manera consensuada, comparten información sensible con el mediador y confiando en que dicha información no será usada en su contra ni durante el proceso ni posterior a ello” (p. 67). Por ello, el mediador debe garantizar la reserva de los datos compartidos, en línea con las normativas que protegen los datos personales de las personas y el sigilo profesional en las áreas del derecho.

El autor señala que también se encuentra el principio de celeridad, buscando alcanzar una solución consensuada de manera ágil en el menor tiempo y el esfuerzo posible, dado que la mediación es un proceso que posee una flexibilidad inherente lo cual contribuye a lograr este objetivo, Así mismo, no se debe dejar de lado el principio de ejecución, “el cual otorga los acuerdos alcanzados en mediación la misma fuerza que una sentencia judicial un laudo arbitral siendo necesario un marco normativo que permita promover el uso de la mediación para evitar que los asuntos ya discutidos vuelvan a ser tratados en instancias judiciales” (Da Silva Orcoyen, 2016, p. 67).

Por ello, considerando tales principios, la omisión de la mediación como un mecanismo previo al inicio de un trámite judicial en los conflictos laborales individuales, puede ser interpretado como un vacío legal por omisión. De hecho, en el contexto del Código del Trabajo, “la falta de disposición expresa sobre la mediación como medida obligatoria antes de recurrir a los tribunales genera un vacío normativo que incide negativamente en la resolución de disputas” (Congreso Nacional, 2005). Este vacío coloca a empleados y empleadores en una situación de incertidumbre legal, dado que no cuentan con un instrumento oficial reconocido para dirimir sus diferencias de manera efectiva y eficiente (López 2024).

La ausencia de un mecanismo alternativo como la mediación contribuye a la congestión de los tribunales laborales, lo que retrasa la resolución de los casos y aumenta la carga procesal, afectando la eficacia del sistema judicial. Esta situación resalta la necesidad de incorporar formalmente la mediación en el proceso de resolución de conflictos laborales, con el fin de optimizar los recursos del sistema judicial y promover una justicia más accesible y ágil para las partes involucradas (López, 2024).

En la década de 1990, varios países latinoamericanos enfrentaron un colapso en sus sistemas de justicia ordinaria debido al incremento desmesurado de demandas, lo que generó procesos judiciales excesivamente prolongados y una creciente desconfianza ciudadana en la administración de justicia (Centro de Estudios de Justicia de las Américas [CEJA], 2008). Este problema fue particularmente grave en Argentina, Venezuela y Colombia, donde la elevada carga procesal comprometió la eficiencia y oportunidad de los tribunales.

En respuesta, Argentina y Colombia adoptaron la mediación prejudicial obligatoria como una solución estructural para descongestionar los juzgados, mecanismo que no solo aligeró la carga procesal, sino que también promovió un cambio cultural significativo, fomentando la resolución pacífica de conflictos y fortaleciendo la confianza en el sistema judicial. Uruguay, por su parte, integró los métodos alternativos de resolución de conflictos (MARC) tras investigaciones que demostraron su eficacia en contextos estudiantiles, ampliando posteriormente su aplicación a otros ámbitos judiciales (Centro de Estudios de Justicia de las Américas [CEJA], 2008).

Según el informe del Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA, 2008), “entre 1995 y 1997, estos mecanismos extrajudiciales se generalizaron en la región, adoptados por varios países de América Latina y Centroamérica, donde los MARC demostraron ser herramientas efectivas para descongestionar los sistemas judiciales y modificar conductas sociales hacia una cultura de diálogo y paz”. En particular, la experiencia argentina destacó por lograr una transformación profunda en su sistema judicial al consolidar la mediación como una herramienta clave para el progreso social y la sostenibilidad del sistema de justicia.

## **RESULTADOS**

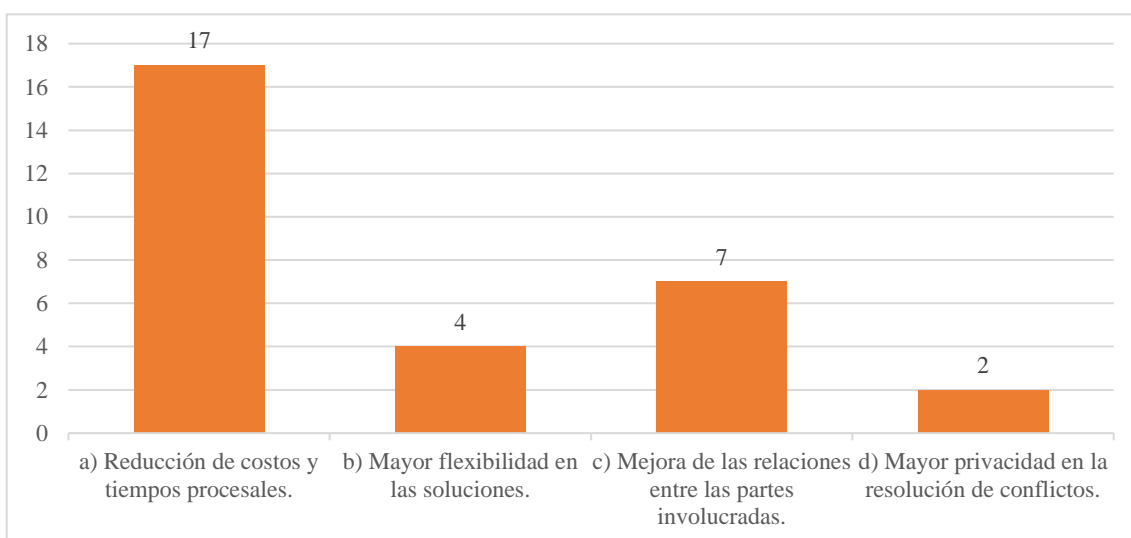
Para la presente investigación, fue necesaria la aplicación de un abordaje metodológico que considere tanto datos normativos como percepciones y actitudes de los actores implicados, ya que, en este

contexto la aplicación de encuestas se configura como una herramienta esencial para recabar información cuantitativa para el análisis.

La mediación según el 57% de los encuestados, señalan que se posiciona como un método alternativo altamente valorado por su capacidad de reducir costos y tiempos procesales en comparación con el sistema judicial tradicional, puesto que, los resultados obtenidos en la encuesta reflejan que la mayoría de los participantes consideran esta reducción como el principal beneficio. Tal percepción puede estar vinculada a la complejidad inherente al sistema judicial ecuatoriano, que a menudo es criticado por su lentitud y altos costos asociados. Por ello, la mediación al ofrecer una solución rápida y accesible responde a una necesidad crítica de acceso equitativo a la justicia, especialmente en conflictos laborales donde las partes enfrentan limitaciones financieras y de tiempo. Por otro lado, se evidencia que el 23% señala que ayuda a mejorar la relación entre las partes que se involucran, mientras que el 13% y el 7%, señalan que existe una mayor flexibilidad y privacidad en la resolución.

### Gráfico 1

*Beneficio principal de la mediación frente al sistema judicial tradicional*

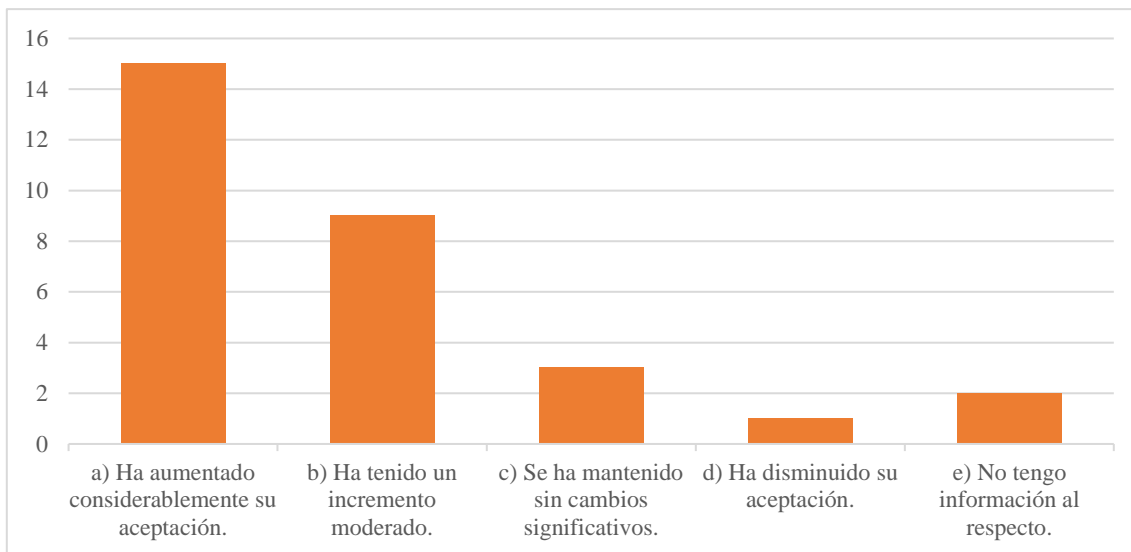


**Nota:** Las tablas y gráficos reflejan la evolución de la mediación en Ecuador desde la Constitución de 2008, destacando beneficios, aceptación y obstáculos, en base a los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a abogados y mediadores de la ciudad de Loja.

Desde la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador (2008), la percepción generalizada entre los encuestados, donde el 50% señala que la mediación ha ganado considerable aceptación en el ámbito laboral, mostrando una evolución en la forma en que se abordan los conflictos laborales en Ecuador, al incorporar principios que promueven métodos alternativos de resolución de conflictos, desarrollando un marco más favorable para la adopción de la mediación como herramienta para aliviar la carga del sistema judicial y mejorar el acceso a la justicia. Por otro lado, el 30% señala que ha tenido un incremento moderado, mientras que el 10% y 5% restante señala cambios mantenidos y una disminuida aceptación.

**Gráfico 2**

*Cambio en la aceptación de la mediación desde la Constitución de 2008*

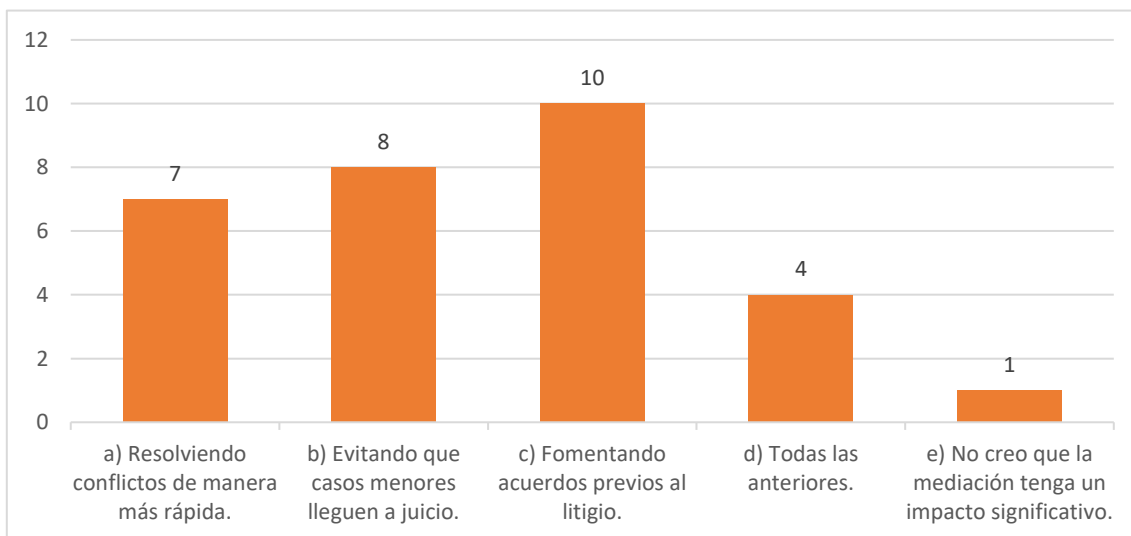


**Nota:** Las tablas y gráficos reflejan la evolución de la mediación en Ecuador desde la Constitución de 2008, destacando beneficios, aceptación y obstáculos, en base a los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a abogados y mediadores de la ciudad de Loja.

Desde la promulgación de la Constitución de 2008, la percepción generalizada entre los encuestados (50%), señala que la mediación ha ganado considerable aceptación en el ámbito laboral, cambio que se ve reflejado como una evolución en la forma en que se abordan los conflictos laborales en Ecuador. La Constitución de 2008 incorpora principios que promueven métodos alternativos de resolución de conflictos, al brindar un marco más favorable para la adopción de la mediación como herramienta para aliviar la carga del sistema judicial y mejorar el acceso a la justicia.

**Gráfico 3**

*Mediación como herramienta para descongestionar el sistema judicial ecuatoriano*



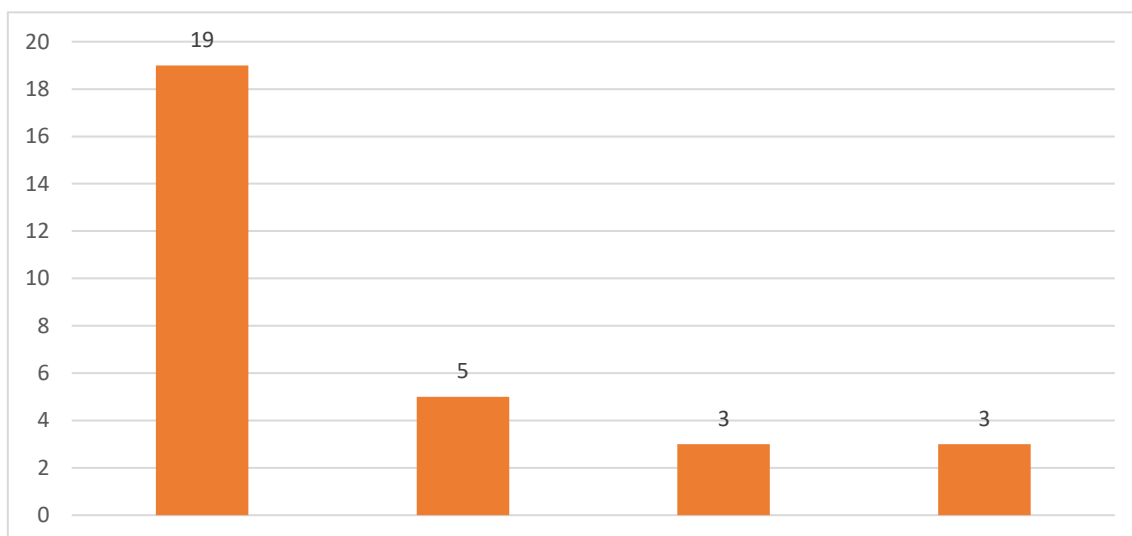
**Nota:** Las tablas y gráficos reflejan la evolución de la mediación en Ecuador desde la Constitución de 2008, destacando beneficios, aceptación y obstáculos, en base a los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a abogados y mediadores de la ciudad de Loja.

Los encuestados señalan que la mediación es una herramienta efectiva para descongestionar el sistema judicial ecuatoriano, donde un 34% señala que fomenta acuerdos previo al litigio y considerando que este mecanismo contribuye a la justicia al evitar que casos menores lleguen a juicio, con un 27% de aceptación. Por ello, se destaca el potencial de la mediación para actuar como una primera línea de defensa contra la saturación judicial, al permitir que los tribunales concentren sus recursos en casos más complejos.

Por otro lado, el 23% de los encuestados señala que la mediación resuelve los conflictos de forma rápida, ya que como se evidenció en la revisión bibliográfica, uno de los principios de la mediación es la celeridad, lo cual se evidencia dentro de la práctica. Así mismo, un 13% señala a todos los anteriores como beneficios y solo un 3% considera que la mediación no tiene un impacto.

#### Gráfico 4

*Principales obstáculos para la implementación generalizada de la mediación*



**Nota:** Las tablas y gráficos reflejan la evolución de la mediación en Ecuador desde la Constitución de 2008, destacando beneficios, aceptación y obstáculos, en base a los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a abogados y mediadores de la ciudad de Loja.

Entre los principales obstáculos identificados por los encuestados en la Figura 4 se encuentra la "falta de conocimiento o capacitación de las partes involucradas", misma que fue seleccionada por la mayoría de los encuestados con un total de 19 personas, poniendo en evidencia que, aunque la mediación ofrece claros beneficios, su implementación está limitada por barreras culturales y educativas que poseen los abogados en libre ejercicio, así como sus defendidos. La resistencia cultural a los métodos alternativos también fue mencionada como un obstáculo por alrededor del 15% que corresponde a 5 encuestados, destacando que la promoción de la mediación debe ir acompañada de esfuerzos significativos para cambiar percepciones y actitudes.

**Tabla 1**

*Estrategias para fomentar una cultura de paz a través de la mediación*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje %
Campañas de sensibilización sobre los beneficios de la mediación.	8	27%
Capacitación especializada para mediadores.	7	23%
Programas educativos sobre resolución pacífica de conflictos.	7	23%
Incentivos legales o económicos para optar por la mediación.	5	17%
Todas las anteriores.	3	10%
<b>Total</b>	30	100%

**Nota:** Las tablas y gráficos reflejan la evolución de la mediación en Ecuador desde la Constitución de 2008, destacando beneficios, aceptación y obstáculos, en base a los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a abogados y mediadores de la ciudad de Loja.

Las estrategias más efectivas según se evidencia en la Tabla 1, son las campañas de sensibilización sobre los beneficios de la mediación, señalada por alrededor del 27% y la capacitación especializada para mediadores, considerada por un 23%, las cuales son estrategias que no solo fortalecen las capacidades técnicas de los profesionales, sino que también aumentan la confianza de las partes en el proceso de mediación.

De igual manera, se encuentran los programas educativos sobre resolución pacífica de conflictos y los incentivos legales o económicos para optar por la mediación que van del 17% hasta el 23% de encuestados, centrándose en la importancia de la educación como base para fomentar una cultura de paz; Así mismo, no se debe dejar de lado que una formación en habilidades de mediación desde una edad temprana, incide en un cambio cultural profundo, donde la resolución pacífica de conflictos sea vista como la norma.

Por otro lado, al consultarles a los participantes sobre las opciones de mejora en mediación laboral, los resultados reflejan las principales áreas de mejora percibidas por los participantes en la regulación de la mediación como herramienta para la resolución de conflictos laborales. La opción más seleccionada, con un 50% de las respuestas, fue "mayor obligatoriedad en su aplicación", indicando un consenso significativo sobre la necesidad de establecer la mediación como una etapa obligatoria en estos procesos, ya que los participantes consideran que esta medida garantiza un uso más amplio y efectivo de la mediación. En segundo lugar, con un 28.57%, se destacó el "fortalecimiento de la capacitación de los mediadores", reflejando una preocupación importante por la calidad y preparación del personal encargado de liderar estos procesos, por cuanto su formación es crucial para garantizar resultados justos y efectivos. Por otro lado, un 14.29% de los participantes señaló la "claridad en los procedimientos de mediación" como un aspecto a mejorar, ya que la falta de claridad actual puede generar confusión o dificultades en la implementación adecuada del proceso. De ese modo, un 7.14% consideró importante ofrecer "incentivos para las partes que opten por la mediación", apuntando a la necesidad de desarrollar estímulos adicionales que fomenten la adopción de este mecanismo.

## **CONCLUSIÓN**

La mediación laboral obligatoria concebida como requisito previo al litigio ante la unidad judicial de trabajo, es considerado como un mecanismo idóneo y necesario para optimizar la resolución de conflictos laborales en nuestro país, ya que, a partir del análisis jurídico y conceptual realizado, se evidencia que el mismo no solo reduce significativamente los costos y tiempos procesales, sino que también promueve una cultura de paz y fomenta soluciones consensuadas que fortalecen las relaciones laborales.

Los resultados obtenidos detallan la importancia de actualizar el marco normativo actual de nuestro país para establecer la mediación laboral como un paso obligatorio previo al inicio de un proceso judicial, asegurando en todo momento el respeto de los derechos laborales, conforme a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008). Este objetivo requiere la articulación coordinada entre la función legislativa, judicial y los organismos competentes en materia de mediación y laboral, puesto que son los encargados de proporcionar las herramientas necesarias para la resolución efectiva de los conflictos laborales.

Por lo tanto, aunque el artículo 470 del Código de Trabajo establece la obligatoriedad de la mediación laboral sin transgredir el principio de voluntariedad, resulta indispensable que normas supletorias, como el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), el cual regula los procedimientos judiciales en los juzgados, salas y tribunales de justicia, incorporen dentro de sus disposiciones especiales en materia laboral mecanismos alternativos no adversariales para la resolución de conflictos entre trabajador y empleador. Esto permitiría que, sin contravenir principios fundamentales, las partes puedan alcanzar un acuerdo mutuo antes de iniciar procedimientos judiciales. De persistir la negativa de ambas partes para resolver el conflicto, se garantiza la obligación de trasladar la controversia hacia instancias o procedimientos alternativos adecuados.

Resulta fundamental que el Consejo de la Judicatura formule lineamientos claros y específicos para la correcta implementación de la mediación obligatoria, asegurando un monitoreo y evaluación constante de su eficacia en la reducción de los litigios laborales. Estas directrices deberán garantizar que la mediación no se limite a un requisito formal, sino que se consolide como una herramienta eficiente y efectiva para la resolución de conflictos, contribuyendo al fortalecimiento de la seguridad jurídica y al equilibrio en las relaciones laborales.

Adicionalmente, es indispensable que el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) se adopte como marco normativo principal para este procedimiento, estableciendo de manera clara y precisa las disposiciones necesarias que permitan la adecuada aplicación de la mediación laboral y asegurando que el proceso esté alineado con los principios de transparencia, equidad y celeridad, promoviendo así una cultura jurídica orientada a la solución pacífica de controversias en el ámbito laboral.

Así, la mediación laboral obligatoria se fomenta como una estrategia viable para transformar la forma en que se gestionan los conflictos laborales en el país, dado que su implementación requiere un compromiso integral por parte de los actores judiciales, sociales y gubernamentales, pero sin dejar de lado a la sociedad civil, con el objetivo de construir un sistema de justicia laboral más eficiente, equitativo y orientado al consenso. Solo así, es posible avanzar hacia un modelo de resolución de conflictos que no solo resuelva disputas, sino que también fomente la cohesión social y el respeto mutuo entre las partes involucradas.

## REFERENCIAS

- Amaya López, C., & Juanes Giraud, B. Y. (2020). Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 246-252.
- Basantes, A., & Barrionuevo, J. (2023). La mediación como requisito obligatorio para el inicio de la contienda judicial, en materia transigible. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4131-4153.
- Caamaño, N., Merchán, S., & Díaz, S. (2019). La mediación y justicia en la solución pacífica de conflictos en Ecuador. *Negotium: Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 15(4), 62-70. <https://www.revistanegotium.org.ve>
- Camalle Cumbal, M. A. (2017). La mediación como instrumento efectivo para la solución de conflictos individuales del trabajo en la legislación ecuatoriana año 2015. [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional.
- Carrasco, M. B. (2018). *Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos: una visión jurídica*. Editorial Reus.
- Castaño Correa, D. A. (2024). Conciliación en Derecho: un enfoque transformador para la resolución de conflictos vecinales [Trabajo de grado, Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria]. Repositorio Institucional TdeA. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/4949>
- Centro de Estudios de Justicia de las Américas [CEJA] (2008). *Justicia civil: Perspectivas para una reforma en América Latina* (A. Cabezón P. & S. Araneda J., Eds.). Santiago, Chile: Alfabeta Artes Gráficas. <https://www.cejamericas.org>
- Chacha, J. (2016). La Mediación Prejudicial Obligatoria como Mecanismo para Disminuir la Carga Procesal en los Juzgados de lo Civil de Quito D.M.Q [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio académico.
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo: Codificación 2005-017. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005. Reformado el 22 de junio de 2020.
- Da Silva Orcoyen, M. L. (2016). *Mediación y Negociación. Manual para estudiantes de la Licenciatura de Relaciones Laborales. Materiales de Estudio*, 1-207.
- Espín Renjifo, A. (2020). *Mediación pre procesal en el ámbito civil en el Ecuador* [Trabajo de titulación, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional UISek. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3766>
- García, R. (2002). Aproximación a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en América Latina. *El otro derecho. Pluralismo jurídico y alternatividad judicial*, (26-27), 162-177.
- López, D. H. (2024). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *Journal Scientific Investigar*, 8(1), 2780-2801. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801>
- Niemes Behr, M. P. (2016). La aplicación del principio de celeridad en la implementación de la mediación judicial en los procesos judiciales [Trabajo de titulación, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. <http://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/326>

Noboa, A. S. I., & Aguayo, G. A. G. (2024). La mediación y la conciliación en Ecuador. *Sinergia Académica*, 7(4), 505-519.

Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del trabajo*. Editorial Jurídica del Ecuador.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 